

**Załącznik do uchwały  
Nr XXVIII/406/2021  
Rady Miasta Mława  
z dnia 29 czerwca 2021 r.**

Uzasadnienie

W dniu 22 czerwca 2021 r. do Urzędu Miasta Mława wpłynęła skarga Pani Edyty Chrostowskiej na Burmistrza Miasta Mława, przesłana przez Wojewodę Mazowieckiego pismem WK-III.1411.64.2021.ŁS z dnia 21 czerwca 2021 r. Skarga została złożona przez skarżącą do Wojewody Mazowieckiego w dniu 20 czerwca 2021 r. drogą elektroniczną (EPUAP). Skarżąca wnosi, iż będąc zatrudniona w Urzędzie Miasta Mława należał jej się dodatek do wypłaty w każdym miesiącu w wysokości 100 zł wypłacany począwszy od m-ca następującego po dostarczeniu dokumentu ukończenia Uczelni. Dlatego skarżąca wnosi o zaległą wypłatę dodatku za podniesienie swoich kwalifikacji zawodowych, od dnia 01.04.2016 r. wraz z należnymi odsetkami, ponieważ takiego dodatku nie otrzymała w okresie zatrudnienia w Urzędzie Miasta Mława.

Ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2021 r. w art. 36. określa, że „1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. 2. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. (...) 4. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny. 5. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny. 6. Pracownikowi samorządowemu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę.”

Zgodnie z art. 39. w/w ustawy „1. Pracodawca w regulaminie wynagradzania określi, dla pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3: 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych; 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. 2. Pracodawca w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w ust. 1, może określić: 1) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa; 2) warunki i sposób przyznawania dodatków, o których mowa w art. 36 ust. 4 i 5, oraz innych dodatków”.

Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta Mława – wprowadzony Zarządzeniem Nr 29/2012 Burmistrza Miasta Mława z dnia 23 lutego 2012 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Mława, oraz późniejszy wprowadzony Zarządzeniem Nr 186/2017 Burmistrza Miasta Mława z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Mława, idąc za dyspozycją przytoczonych wyżej przepisów, określa jakie składniki wynagrodzenia, w jakich okresach i w jakich przypadkach przysługują pracownikowi Urzędu Miasta Mława. Burmistrz

Miasta Mława w w/w zarządzeniach uregulował kwestie przyznawania dodatków funkcyjnych, dodatków specjalnych, dodatków stażowych, dodatków za pracę w porze nocnej, nagród jubileuszowych odpraw, wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, nagród i premii. Zgodnie z regulaminem obowiązującym w czasie trwania zatrudnienia skarżącej nie przewidziano możliwości przyznawania i wypłacania dodatku za podnoszenie kwalifikacji.

Analiza dokumentów wskazuje, że wynagrodzenie skarżącej zostało określone z zachowaniem przepisów art. 78 Kodeksu pracy tj. odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Skarżąca została zatrudniona na stanowisku pomocy administracyjnej, na podstawie umowy zawartej pomiędzy Urzędem Miasta Mława a Starostwem Powiatowym w Mławie zgodnie z umową Nr EZ8340.5.2015 z 30 września 2015 r. o zorganizowanie zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych. Warto też podkreślić fakt, że skarżąca zawarła z pracodawcą umowę, w której ustalone zostało wynagrodzenie i określone jego składniki, na co wyraziła zgodę podpisując umowę.

W toku trwania umowy w zależności od sytuacji i możliwości pracodawcy istnieją sytuacje regulacji, w tym podnoszenia wynagrodzeń poszczególnych pracowników w oparciu o ocenę jakości ich pracy. Skarżąca została zatrudniona 5 października 2015 r. Nie było w ocenie pracodawcy powodów do zwiększania wynagrodzenia skarżącej już od 1 kwietnia 2016 r.

Uwzględniając powyżej przywołany stan faktyczny i prawny, w działaniu Burmistrza Miasta Mława nie dostrzega się nieprawidłowości.

Zgodnie z art. 227 w związku z art. 229 pkt 3 ustawy Kodeks Postępowania Administracyjnego przedmiotem skarg rozpatrywanych przez Radę Miasta może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonanie zadań, naruszenie praworządności lub interesu skarżącego, a także przewlekłe biurokratyczne załatwianie spraw, dokonane na skutek działalności m.in. Burmistrza.

Organ rozpatrujący skargę nie dopatrył się wystąpienia przesłanek z ww. przepisów a tym samym uznaje skargę za bezzasadną.

Pouczenie: zgodnie z art. 239. § 1. Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735 z późn. zm.), w przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę, a skarżący ponowił skargę bez wskazania nowych okoliczności – organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy – bez zawiadamiania skarżącego.