

motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy, za godziny nadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw. Jak wynika z art. 39 ust. 3 i 4 ustawy wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym (ust. 3). Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3 (ust. 4).

Należy zauważyć, iż ustalenie czy wynagrodzenie należy wypłacić z dołu, czy z góry, należy do pracodawcy. Tylko pracodawca bowiem ma możliwość ustalenia, które składniki wynagrodzenia mogą być ustalone jedynie na podstawie wykonanych już prac. Ustalenie to ma charakter indywidualny i w stosunku do każdego pracownika może być odmienne.

Wprowadzenie zatem zasady, iż składnik wynagrodzenia wypłacany jest „z dołu” lub „z góry” nie ma umocowania w ustawie i może w określonych przypadkach godzić w ustawowe prawa pracownika. Przykładem może być § 17 uchwały, który stanowi, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wypłaca się z dołu („po przepracowanym okresie”). Jeżeli bowiem liczba godzin nadwymiarowych realizowanych w danym miesiącu przez pracownika jest pracodawcy znana lub wynika z arkusza organizacyjnego, wypłata wynagrodzenia musi nastąpić z góry.

Należy uznać, iż to pracodawca, stosując przepisy ustawy oraz wewnętrzne zakładowe ustalenia dotyczące organizacji pracy (np. arkusz organizacyjny) będzie ustalał indywidualnie termin wypłaty wynagrodzeń.

Ustawa w sposób jednoznaczny reguluje kwestię terminu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego, w związku z czym nie można tego zagadnienia uznać za powierzone przez ustawodawcę do unormowania w ramach regulaminu wynagradzania nauczycieli. Wskazane postanowienia uchwały stanowią jedynie powtórzenie regulacji ustawowej.

Uchwała w § 14, § 15 oraz § 16 stanowi:

„§ 14. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym szkoły nie przysługują za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 15. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela pomniejszony o 1/5 tego wymiaru za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

§ 16. Godziny nadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł realizować z powodu:

- 1) zawieszenia zajęć w związku z epidemią lub mrozami,
- 2) wyjazdu dzieci na wycieczki i imprezy,
- 3) chorobą dziecka nauczanego indywidualnie, trwającą nie dłużej niż tydzień, traktuje się jak godziny faktycznie zrealizowane.”

Jak wynika z cytowanej normy kompetencyjnej, w zakresie godzin nadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw rada gminy została upoważniona do określenia warunków obliczania i wypłacania. W normie kompetencyjnej nie mieści się natomiast upoważnienie do decydowania w jakich przypadkach nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za godziny