

UCHWAŁA NR XLIV/284/2018
RADY MIEJSKIEJ W ŻŁOTYM STOKU

z dnia 27 czerwca 2018 r.

w sprawie w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza Żłotego Stoku.

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2018 r. poz. 994 z późn. zm.) w zw. z art. 8 ust. 2 i art. 36 ust. 2, 3 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016, poz. 902 z późn. zm.) oraz § 3 ust. 1 i § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 936), **Rada Miejska w Żłotym Stoku** uchwala co następuje:

§ 1. Ustala się dla Burmistrza Żłotego Stoku Grażyny Orczyk wynagrodzenie miesięczne, na które składają się:

- a) wynagrodzenie zasadnicze w kwocie - 4.700 zł (słownie: cztery tysiące siedemset złotych),
- b) dodatek funkcyjny w kwocie - 1.900 zł (słownie: jeden tysiąc dziewięćset złotych),
- c) dodatek za wieloletnią pracę w kwocie - 940 zł (słownie: dziewięćset czterdzieści złotych), co stanowi 20% wynagrodzenia zasadniczego,
- d) dodatek specjalny w kwocie - 2.640 zł (słownie: dwa tysiące sześćset czterdzieści złotych), tj. w wysokości 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

§ 2. Wynagrodzenie określone w § 1 uchwały będzie obowiązywało po upływie trzymiesięcznego uprzedzenia pracownika.

§ 3. Wykonanie niniejszej uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej w Żłotym Stoku.

§ 4. Traci moc uchwała nr I/6/2014 Rady Miejskiej w Żłotym Stoku z dnia 01 grudnia 2014 roku w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza Żłotego Stoku.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od dnia 01 lipca 2018 roku.

Przewodniczący Rady

Waldemar Wieja

Uzasadnienie

Zgodnie z regulacją art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2018 r. poz. 994 z późn. zm.) do wyłącznej właściwości rady gminy należy ustalanie wynagrodzenia wójta, stanowienie o kierunkach jego działania oraz przyjmowanie sprawozdań z jego działalności. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902) w art. 8 pkt. 2 wskazała, że czynności z zakresu prawa pracy wobec burmistrza związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy wykonuje przewodniczący rady gminy, a pozostałe czynności wyznaczona przez burmistrza osoba zastępująca lub sekretarz gminy, z tym że wynagrodzenie burmistrza ustala rada gminy.

W myśl zapisów art. 36 w/w ustawy, 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. Wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście oraz marszałkowi województwa przysługuje dodatek specjalny, a nadto pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny.

Z dniem 19 maja 2018 r. weszło w życie nowe rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Wniosło ono zmiany w zakresie minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru. Tym samym niniejsza uchwała ma na celu dostosowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego burmistrza do kwot wskazanych w nowych regulacjach prawnych.

Zgodnie z w/w rozporządzeniem z dniem 1 lipca 2018 roku wynagrodzenie burmistrza w gminie do 15 tys. mieszkańców powinno wynosić:

- wynagrodzenie zasadnicze od 3.400 zł do 4.700 zł,
- maksymalna stawka dodatku funkcyjnego do 1.900 zł,
- dodatek specjalny w wysokości od 20 do 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, tj. w kwocie do 2.640 zł.
- dodatek za staż (do 20 % wynagrodzenia zasadniczego).

Niedopuszczalne jest jednak obniżenie wysokości wynagrodzenia, bez zachowania stosownego okresu wypowiedzenia. W przepisach ustawy o pracownikach samorządowych brak jest przepisów regulujących zagadnienie dotyczące wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Brak wyraźnego rozstrzygnięcia przez ustawodawcę kwestii wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru, nie zwalnia jednak z obowiązku poszanowania podstawowych zasad prawa pracy (art. 42 Kodeksu pracy), które obowiązują bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy. Jak słusznie wskazał bowiem Wojewoda Dolnośląski w rozstrzygnięciu nadzorczym z dnia 11 lipca 2017 „*Rada Miejska (...), obniżając wynagrodzenie Burmistrzowi (...) bez zachowania stosownego okresu wypowiedzenia, naruszyła w sposób istotny art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 42 ustawy Kodeks pracy, poprzez zmianę wysokości wynagrodzenia na jego niekorzyść już z dniem podjęcia kwestionowanej uchwały.*”

Zatem podjęcie niniejszej uchwały należy uznać za celowe i uzasadnione.