

**UCHWAŁA NR XLVIII/511/18  
RADY MIEJSKIEJ W MIĘDZYDZROJACH**

z dnia 30 sierpnia 2018 r.

**zmieniająca uchwałę nr I/8/14 z dnia 28 listopada 2014 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza Międzyzdrojów**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t. j. Dz.U. z 2018 r. poz. 994, poz. 1000, poz. 1349, poz. 1432), art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. 2018 r., poz. 1260) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936) uchwala się, co następuje:

**§ 1.** W uchwale nr I/8/14 z dnia 28 listopada 2014 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza Międzyzdrojów § 1 otrzymuje brzmienie:

- "§ 1. 1 Ustala się Burmistrzowi Międzyzdrojów Panu Leszkowi Doroszowi następujące wynagrodzenie miesięczne brutto:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4700 zł,
- 2) dodatek funkcyjny w wysokości 1900 zł,
- 3) dodatek specjalny w wysokości 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, co stanowi kwotę 2640 zł,
- 4) dodatek za wieloletnią pracę - 20 % wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 940 zł.

2. Burmistrzowi przysługują ponadto inne świadczenia wynikające z właściwych przepisów, w szczególności nagroda jubileuszowa, dodatkowe wynagrodzenie roczne."

**§ 2. 1.** Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej w Międzyzdrojach.

2. Wykonanie uchwały nastąpi z zachowaniem okresu 3 miesięcznego uprzedzenia.

**§ 3.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady  
Miejskiej

**Jan Magda**

## Uzasadnienie

Zgodnie z art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym (zwanej dalej u.s.g.) do wyłącznej właściwości rady gminy należy ustalanie wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta). Powyższa kompetencja rady gminy znajduje również potwierdzenie w art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (zwanej dalej u.p.s.) stanowiącym, że wynagrodzenie wójta (burmistrza, prezydenta miasta) ustala rada gminy w drodze uchwały.

Natomiast rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) określa warunki i sposób wynagradzania oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego wójta, burmistrza w gminie do 15 tys. mieszkańców i od 1 lipca 2018 r. przedstawia się następująco: wynagrodzenie zasadnicze: od 3400-4700 zł, maksymalny poziom dodatku funkcyjnego 1 900 zł oraz dodatek specjalny, który przysługuje w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego a także dodatek za wieloletnią pracę. Powyższe składniki wynagrodzenia są elementami obowiązkowym, które muszą zostać uregulowane w uchwale rady w sprawie wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta).

Zgodnie z art. 36 ust. 1 u.p.s., pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, a zgodnie z art 43 ust. 1 ww. ustawy w sprawach nieuregulowanych w u.p.s. stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Pracy.

Stosownie do orzecznictwa sądów powszechnych, dopuszczalne jest jednostronne obniżenie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie stosunku pracy z wyboru, jednakże nie stosuje się wprost art. 42 k.p., tylko w drodze analogii, należy zachować okres uprzedzenia równy okresowi wypowiedzenia, w przypadku obniżenia wynagrodzenia temu pracownikowi (SN w wyroku z dnia 9 października 2006 r., sygn. Akt II PK 27/06). Sąd Najwyższy w tym wyroku podkreślił, że systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy) prowadzi do wniosku, że zasadą prawa pracy jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia. Wskazał ponadto, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego charakterystyczne jest stosowanie powyższej zasady w odniesieniu do sytuacji, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 Kodeksu pracy. Do powyższego odniósł się także Sąd Najwyższy w uchwale z 8 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 5/98), rozpatrując sytuację faktyczną nauczyciela mianowanego.

Niekorzystne warunki płacy wchodzi w życie z zachowaniem okresu uprzedzenia, równego okresowi wypowiedzenia, który zgodnie z kodeksem pracy w przypadku pracownika, który przepracował minimum 3 lata, wynosi 3 miesiące.