

**UCHWAŁA NR CXV/3112/23
RADY MIASTA KRAKOWA**

z dnia 5 lipca 2023 r.

**w sprawie skargi na Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 10
im. Marii Skłodowskiej-Curie w Krakowie.**

Na podstawie art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r. poz. 775 i 803) Rada Miasta Krakowa uchwala, co następuje:

§ 1. Uznaje się za niezasadną skargę (wyłączenie jawności w zakresie danych osobowych: na podstawie przepisów o ochronie danych osobowych oraz art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej; jawność wyłączył Piotr Rogal Starszy Inspektor Referatu Sesji RMK w Kancelarii Rady Miasta Krakowa), **na działania Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 10 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Krakowie, opisane w treści przedmiotowej skargi.**

§ 2. Uzasadnienie faktyczne i prawne rozpatrzenia skargi stanowi załącznik do uchwały.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Wiceprzewodniczący Rady
Miasta Krakowa

Michał Drewnicki

Załącznik do uchwały Nr CXV/3112/23

Rady Miasta Krakowa

z dnia 5 lipca 2023 r.

Skarga

(wyłączenie jawności w zakresie danych osobowych: na podstawie przepisów o ochronie danych osobowych oraz art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej; jawność wyłączył Piotr Rogal Starszy Inspektor

Referatu Sesji RMK w Kancelarii Rady Miasta Krakowa) na działania Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 10 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Krakowie została przekazana do rozpatrzenia Radzie Miasta Krakowa przez Prezydenta Miasta Krakowa i dotyczy nierównego traktowania pracowników poprzez nieprawidłowe przyznawanie podwyżek i dodatków.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji wystąpiła do Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 10 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Krakowie o przekazanie wyjaśnień w sprawie zarzutów postawionych w skardze.

Pani Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 10 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Krakowie udzielając wyjaśnień zaznaczyła, że odnośnie zasady wynagradzania Skarżącej nie zachodziły i w żadnym razie nie zachodzą przesłanki nierównego traktowania w wynagradzaniu czyli tzw. dyskryminacji płacowej. Powoływanie się zatem przez pracownika na przepis art. 18^{3c} kp jest nieuzasadnione. Tym bardziej nie zachodzą w niniejszej sytuacji przesłanki określone w art. 18^{3b} § 1, pkt 2 kp. Skarżąca jako pracownik zatrudniony na stanowisku sekretarza szkoły otrzymuje aktualnie wynagrodzenie zasadnicze. Oprócz tego, tak jak wszyscy pozostali pracownicy administracji i obsługi otrzymuje dodatek stażowy oraz premię regulaminową w wysokości 20% oraz dodatek funkcyjny w wysokości 200 zł. Istotnym jest fakt, że zakres czynności ww. pracownika jest zupełnie inny niż zakres pracowników ds. płac i ds. kadr i co oczywiste odpowiedzialność tych pracowników z tyt. wykonywanej pracy jest znacznie wyższa, ponieważ co oczywiste łączy się w szczególności z odpowiedzialnością finansową i prawną szkoły tj. pracodawcy w przypadku niedochowania należytej staranności przez takiego pracownika i popełnienie przez niego błędu może rodzić poważne skutki finansowe.

Pani Dyrektor poinformowała, że zakres czynności pracownika ds. kadr w przytaczanym okresie to: obsługa kadrowa szkoły, ZUS, ZFŚS, PFRON. Od marca 2022 r. po zwolnieniu się pracownika obowiązek prowadzenia kadr przejął inny pracownik. Natomiast zakres czynności pracownika ds. płac to obecnie obsługa programu płacowego, ZFŚS, ZUS, US, PPK.

Ww. pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze o około 1400 zł wyższe od Skarżącej oraz dodatki takie same jak Skarżąca tj. dodatek stażowy i stałą premię regulaminową bez dodatków funkcyjnych.

Biorąc pod uwagę powyższe Pani Dyrektor podkreśliła, że dyskryminacja płacowa zachodzi wyłącznie w przypadku jeżeli dwaj porównywalni pracownicy wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Bezspornym jest, że są to zupełnie inne stanowiska pracy, z innym zakresem czynności co wyklucza uznanie, że pracownicy Ci wykonują jednakową pracę. Nie można w tej sytuacji również mówić o pracy porównywalnie jednakowej wartości bo każda z tych prac wymaga innych kwalifikacji, (uprawnień), a w szczególności odpowiedzialność tych pracowników za pracę jest diametralnie inna.

Odnośnie zarzutów dotyczących NSZZ Solidarność Pani Dyrektor wyjaśniła, że jako pracodawca ma obowiązek współpracować ze związkiem zawodowym w zakresie przepisów ustawy - prawo oświatowe, ustawy o związkach zawodowych oraz przepisów kodeksu pracy tj. między innymi uzgadnianie regulaminu wynagradzania pracowników.

Mając na uwadze powyższe wyjaśnienia należy uznać, że zarzuty zawarte w przedmiotowej skardze są niezasadne.

Niniejsza uchwała stanowi zawiadomienie o sposobie załatwienia skargi w rozumieniu art. 237 § 3 w związku z art. 238 § 1 k.p.a.

Stosownie do art. 239 k.p.a. Rada Miasta Krakowa informuje, iż: „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”