

Projekt

BURMISTRZ

Paweł Augustyn
Paweł Augustyn

z dnia 14 listopada 2022 r.

Zatwierdzony przez

Z up. Burmistrza

mgr Elżbieta Witek
Starszy inspektor

UCHWAŁA NR L/389/22
RADY MIEJSKIEJ W RYGLICACH

z dnia 2022 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli

Na podstawie art.18 ust.2 pkt. 15 i art. 40 ust.1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559 ze zm.), w związku z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm.) po przeprowadzeniu procedury uzgodnienia wymaganej przez art. 30 ust.1 ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. 2022, poz. 854) ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego Zarządem Oddziału w Ryglicach i Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „SOLIDARNOŚĆ” Międzyzakładowa Komisja Pracowników Oświaty w Tarnowie Rada Miejska w Ryglicach uchwala, co następuje:

§ 1. Uchwala się regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Ryglice zwany dalej regulaminem, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Ryglic.

§ 3. Traci moc Uchwała nr X/77/19 Rady Miejskiej w Ryglicach z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli (Dz. Urz. Woj. Małopolskiego z 2019 r. poz. 4880).

§ 4. Uchwała wchodzi w życie po 14 dniach od ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa Małopolskiego z mocą obowiązywania od 1 września 2022 r.

Przewodniczący Rady

Marek Dudowicz

Spółredakcja: *Anna Zielicka*

RADCA PRAWNY
KR-1325
Anita Sajdak
Anita Sajdak

REGULAMIN

wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Ryglice

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1. Ilekroć w regulaminie jest mowa bez bliższego określenia o:

- 1) rozporządzeniu — należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz.416 ze zm.),
- 2) Karcie Nauczyciela – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm.),
- 3) organie prowadzącym – należy przez to rozumieć Gminę Ryglice,
- 4) szkole — należy przez to rozumieć szkoły, zespoły szkół, przedszkola, dla których organem prowadzącym jest Gmina Ryglice,
- 5) dyrektorze – należy przez to rozumieć także nauczyciela, któremu powierzono pełnienie obowiązków dyrektora,
- 6) nauczycielu – należy przez to rozumieć nauczyciela i innego pracownika pedagogicznego zatrudnionego w szkołach, zespołach szkół i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Ryglice,
- 7) klasie — należy przez to rozumieć także oddział lub grupę.

§ 2. Regulamin określa:

- 1) wysokość stawek dodatków za: wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków,
- 2) szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz za godziny doraźnych zastępstw.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 3. Od 1 września 2022 r. obowiązują minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli określone przez Ministra Edukacji i Nauki.

DODATEK MOTYWACYJNY

§ 4.1. Warunkiem przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego jest posiadanie w okresie poprzedzającym przyznanie dodatku, nie dłuższym niż rok, szczególnych osiągnięć w pracy dydaktycznej, wychowawczej lub opiekuńczej z uczniem lub na jego rzecz, a w szczególności:

- 1) **uzyskiwanie szczególnych osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, a w szczególności:**
 - a) uzyskiwanie przez uczniów wysokich osiągnięć dydaktyczno —wychowawczych potwierdzonych wynikami egzaminów albo sukcesami w konkursach, zawodach sportowych,
 - b) skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z rodzicami,
 - c) pełne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki,
 - d) skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów poprzez kształtowanie postaw odpowiedzialności za własną edukację,

- e) skuteczne kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego,
 - f) inicjowanie i prowadzenie działań sprzyjających rozwojowi ucznia i społeczności lokalnej,
 - g) stosowanie nowoczesnych metod nauczania i wychowania we współpracy z organem sprawującym nadzór pedagogiczny i instytucjami wspierającymi,
 - h) prowadzenie innowacji pedagogicznych skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania,
 - i) prowadzenie zajęć otwartych, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz aktywne pełnienie innych funkcji w szkole, wpływających na podniesienie jakości pracy szkoły,
- 2) jakość świadczonej pracy, w tym związanej z powierzonym stanowiskiem kierowniczym, dodatkowym zadaniem lub zajęciem, a w szczególności:**
- a) systematyczne i efektywne przygotowanie się do przydzielonych prac,
 - b) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych,
 - c) dbałość o estetykę i sprawność powierzonych pomieszczeń, środków dydaktycznych i urządzeń szkolnych,
 - d) terminowe i prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej i pedagogicznej,
 - e) rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych i powierzonych obowiązków,
 - f) udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych,
 - g) udział w pracach zespołów przedmiotowych i innych,
 - h) opieka nad samorządem uczniowskim i organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły, pełnienie funkcji przewodniczącego zespołu przedmiotowego lub klasowego zespołu nauczycieli,
 - i) aktywny udział w realizacji innych zadań statutowych szkoły, w tym prowadzenie kroniki szkolnej, strony internetowej szkoły, opieka nad pocztą sztandarową i inne,
 - j) pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na realizację działań szkoły,
 - k) aktywna pomoc w adaptacji zawodowej młodych nauczycieli, prowadzenie praktyk pedagogicznych
 - l) kultura osobista nauczyciela, tworzenie właściwej atmosfery w szkole.

1. Przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektorów szkół bierze się pod uwagę następujące kryteria:

- a) przestrzeganie przepisów i regulacji prawnych,
- b) sprawność prowadzenia gospodarki finansowej szkoły: właściwe planowanie budżetu oraz zgodna z zasadami ustawy o finansach publicznych jego realizacja, terminowość i rzetelność sporządzania sprawozdań finansowych,
- c) pozyskiwanie środków pozabudżetowych oraz umiejętność ich właściwego wykorzystania na cele szkoły,
- d) zapewnienie i doskonalenie warunków realizacji procesu dydaktyczno — wychowawczego i opiekuńczego,
- e) podejmowanie skutecznych działań na rzecz podnoszenia efektywności nauczania i wychowania,
- f) tworzenie warunków zapewniających bezpieczeństwo uczniom (współpraca z Policją i innymi instytucjami działającymi na rzecz bezpieczeństwa, przeciwdziałanie zjawiskom przemocy i innym zagrożeniom),
- g) prawidłowe zarządzanie obiektami szkolnymi,
- h) kształtowanie dobrych relacji i integrowanie pracowników szkoły wokół realizowanych zadań statutowych szkoły,
- i) realizacja polityki oświatowej ustalonej przez organ prowadzący,
- j) prowadzenie prawidłowej polityki kadrowej,
- k) dbałość o rozwój zawodowy nauczycieli zgodnie z potrzebami szkoły,
- l) działania na rzecz promocji szkoły oraz współpraca ze środowiskiem lokalnym,
 - ł) prawidłowe i rzetelne prowadzenie dokumentacji szkoły, w tym prowadzenie

akt osobowych pracowników, dokumentacji związanej z nadaniem stopnia awansu zawodowego nauczycielom, racjonalne i zgodne z przepisami prawa zatrudnianie i zwalnianie pracowników szkoły,

- m) pozytywne wyniki kontroli zewnętrznych oraz oceny organu sprawującego nadzór pedagogiczny,
- n) osobisty rozwój zawodowy, zgodny z potrzebami szkoły,
- o) konstruktywna współpraca z organami szkoły, gminy oraz rodzicami.

§ 5. 1. Nauczycielowi, który rozpoczyna pracę w danej szkole, dodatek motywacyjny przyznaje się po przepracowaniu 6 miesięcy.

2. Prawo do dodatku motywacyjnego może być przyznane, jeżeli nauczyciel spełnia co najmniej 4 kryteria wymienione w § 4 ust.1, a w przypadku dyrektora oprócz 4 kryteriów wymienionych w ust. 1, dodatkowo cztery z wymienionych w § 4 ust. 2 niniejszego regulaminu.

§ 6. 1. Ogólna kwota miesięczna przewidziana w budżecie gminy na dodatek motywacyjny wynosi 120 zł na etat kalkulacyjny. Kwota ta będzie waloryzowana o procentowy wzrost średniego wynagrodzenia nauczycieli, o którym mowa w art. 30 ust. 3 Karty Nauczyciela.

2. Kwota dodatku motywacyjnego dla nauczyciela nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela.

3. Kwota dodatku motywacyjnego dla dyrektora nie może przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego dyrektora.

§ 7. 1. Wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczyciela oraz okres jego przyznania ustala dyrektor szkoły w oparciu o wymienione w § 4 ust. 1 kryteria.

2. Dodatek motywacyjny dla dyrektora przyznaje Burmistrz Ryglic w oparciu o wymienione w § 4 ust. 2 kryteria.

3. Dodatek motywacyjny przyznawany jest dwa razy w roku na okres 6 miesięcy tj. od września do lutego i od marca do sierpnia.

§ 8. 1. Nauczycielom uzupełniającym etat w innej szkole dodatek motywacyjny przyznaje dyrektor szkoły macierzystej w uzgodnieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia etat.

1. Nauczycielowi przeniesionemu do innej szkoły na podstawie art. 18 ustawy Karta Nauczyciela dodatek motywacyjny ustala dyrektor szkoły, do której nauczyciel został przeniesiony po zasięgnięciu opinii dyrektora szkoły poprzedniej.

§ 9. Dodatek motywacyjny wypłaca się z góry, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT

§ 10. 1. Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

1. Dodatek za wysługę lat przysługuje:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel nabył prawo do dodatku lub do wyższej stawki tego dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej jego stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

2. Dodatek przysługuje nauczycielowi w pełnej wysokości także w okresie przebywania nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia oraz za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie chyba, że przepis szczególny stanowi inaczej.

3. Prawo do dodatku za wysługę lat lub do jego zmiany wysokości następuje po udokumentowaniu okresu potwierdzającego nabycie prawa do dodatku lub zmiany jego wysokości.

4. Podstawę do ustalenia okresów pracy stanowią oryginalne dokumenty lub uwierzytelnione kopie tych dokumentów.

5. Szczegółowe przypadki zaliczania okresów zatrudnienia i innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat określa rozporządzenie.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 11. 1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora, wicedyrektora albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły, przysługuje dodatek funkcyjny.

1. Wysokość dodatku funkcyjnego określa poniższa tabela:

Lp.	Stanowisko	Dodatek w %
1.	Dyrektor szkoły (zespołu szkół) liczącej: - do 9 oddziałów - od 10 do 17 oddziałów - ponad 17 oddziałów	10% - 40% 30% - 70% 40% - 80%
2.	Dyrektor przedszkola	5% - 40%

2. Za podstawę do wyliczenia kwoty dodatków wymienionych w ust. 2 przyjmuje się stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, któremu powierzono stanowisko dyrektora lub wicedyrektora.

3. Dodatek funkcyjny dla wicedyrektora nie może przekroczyć 60% dodatku funkcyjnego dyrektora. Taka sama zasada obowiązuje dla innych stanowisk kierowniczych w szkole, z tym że jego wysokość nie może przekroczyć 30% dodatku funkcyjnego dyrektora.

4. Dodatek funkcyjny przysługuje również nauczycielom, którym powierzono obowiązki kierownicze w zastępstwie. Wysokość dodatku stanowi najniższa wartość z przedziału procentowego określonego w ust. 2.

5. W stosunku do nauczyciela, o którym mowa w ust. 1, przyznając dodatek funkcyjny uwzględnia się wielkość szkoły, jej strukturę organizacyjną, liczbę oddziałów, złożoność zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, liczbę stanowisk kierowniczych w szkole oraz wyniki pracy szkoły.

§ 12. 1. Nauczycielom realizującym dodatkowe zadania przysługuje dodatek funkcyjny za pełnienie funkcji:

- 1) wychowawcy klasowego – w wysokości 300,00 zł,
- 2) opiekuna stażu – w wysokości 50,00 zł, od 01.09.2022 r. – 31.12.2022 r.
– w wysokości 70,00 zł, od 01.01.2023 r. – 31.12.2023 r.
– w wysokości 90,00 zł, od 01.01.2024 r.
- 3) mentora – w wysokości 50,00 zł, od 01.09.2022 r. – 31.12.2022 r.
– w wysokości 70,00 zł, od 01.01.2023 r. – 31.12.2023 r.
– w wysokości 90,00 zł, od 01.01.2024 r.

§ 13. 1. Prawo do dodatku funkcyjnego, o którym mowa w § 12 powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa, opiekuna stażu lub mentora, a jeżeli powierzenie to nastąpiło pierwszego dnia — od tego dnia.

2. Otrzymywanie dodatku, o którym mowa w § 11 nie wyłącza prawa do otrzymania dodatku funkcyjnego, o którym mowa w § 12.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego w granicach stawek określonych tabelą ustala dla dyrektora Burmistrz Ryglic, a dla wicedyrektora oraz innych nauczycieli uprawnionych do dodatku — dyrektor szkoły uwzględniając zakres i złożoność zadań.

4. Dodatek funkcyjny przyznawany jest na okres roku szkolnego, a wypłacany jest z góry, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

DODATEK ZA WARUNKI PRACY

§ 14. 1. Dodatek za warunki pracy przysługuje nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych.

2. Za prowadzenie zajęć w warunkach trudnych przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 20% osobistej stawki godzinowej nauczyciela - za prowadzenie zajęć rewalidacyjno -wychowawczych z dziećmi i młodzieżą upośledzoną umysłowo w stopniu głębokim;
- 2) 20% osobistej stawki godzinowej - za prowadzenie zajęć indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego,
- 3) 5% osobistej stawki godzinowej nauczyciela— za prowadzenie zajęć w klasach łączonych.

3. Prawo do dodatku z tytułu zajęć, o których mowa w ust.2 pkt.1-2 nie wyłącza prawa do dodatku z tytułu prowadzenia zajęć wymienionych w ust.2 pkt. 3.

4. Za pracę w warunkach uciążliwych, wymienionych w § 8 Rozporządzenia — przysługuje dodatek w wysokości ustalonej dla odpowiedniej stawki dodatku za trudne warunki pracy powiększonej o 5%.

5. Dodatek za warunki pracy przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz w okresie niewykonywania pracy, za który nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego.

6. Nauczycielom, którym powierzono stanowisko kierownicze w szkołach przysługuje dodatek za uciążliwe warunki pracy na zasadach określonych w ust. 5.

§ 15. 1. Decyzje o przyznaniu dodatku za warunki pracy dla nauczycieli podejmuje dyrektor szkoły, a dla dyrektora Burmistrz Ryglie.

2. W razie zbiegu prawa do dodatków za pracę w warunkach trudnych i uciążliwych przysługują obydwa dodatki.

3. Dodatek wypłaca się w wysokości proporcjonalnej, jeżeli nauczyciel jest zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin.

4. Dodatek za warunki pracy wypłaca się z dołu.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE I GODZINY DORAŻNYCH ZASTĘPSTW

§ 16. 1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny dorażnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

1. Dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć na podstawie art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godzinę dorażnego zastępstwa oblicza się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem warunki pracy, jeżeli praca w tej godzinie została zrealizowana w warunkach uprawniających do tego dodatku) przez miesięczną liczbę godzin realizowanego wymiaru zajęć.

2. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru godzin nauczyciela, o której mowa w ust.1 i 2 ustala się mnożąc tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć przez 4,16 - z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

§ 17. 1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym szkoły nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych w przepisach o organizacji roku szkolnego rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia.

1. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub w dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin nauczyciela pomniejszony o 1/15 tego wymiaru (lub $\frac{1}{4}$, gdy dla nauczyciela ustalono czterotygodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu nie może być jednak większa niż liczba godzin w arkuszu organizacyjnym.

2. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin w razie sporadycznego zastępowania nieobecnych nauczycieli, przysługuje wynagrodzenie jak za godziny doraźnych zastępstw według zasad ustalonych w regulaminie.

3. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw przysługuje za faktycznie zrealizowane i wypłaca się z dołu w ostatnim dniu miesiąca. W szczególnie uzasadnionych przypadkach wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw wypłaca się w jednym z dwóch ostatnich dni miesiąca.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 18. 1. Regulamin został uzgodniony z związkami zawodowymi.

2. Wszelkie zmiany do niniejszego regulaminu mogą być wprowadzane w trybie właściwym dla jego ustalenia.

3. W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy Karta Nauczyciela, Kodeks Pracy oraz inne akty wykonawcze.

UZASADNIENIE

Wprowadzenie nowego regulaminu jest podyktowane zmianami wprowadzonymi przez Ministra Edukacji i Nauki dotyczącymi wynagradzania i awansu nauczycieli tj.:

w związku ze zmianami w ustawie – Karta Nauczyciela, wprowadzonymi z dniem 1 września 2022 r. ustawą z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych ustaw (Dz. U. poz. 1730) w zakresie awansu zawodowego nauczycieli, w tym wprowadzeniem w art. 9ca ust. 11-13 ustawy – Karta Nauczyciela funkcji mentora, zmienione zostało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 416, z późn. zm.), w którym w § 5pkt 2 lit. c, wprowadzono dodatek funkcyjny dla mentora, jednocześnie w okresie do dnia 31 sierpnia 2027 r. zachowano uprawnienie do dodatku funkcyjnego w odniesieniu do nauczycieli, którym powierzono sprawowanie funkcji opiekuna stażu dla nauczycieli odbywających staż na stopień nauczyciela mianowanego, o którym mowa w art. 10 ust. 1-5 cyt. ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych ustaw. Organy prowadzące, będące jednostkami samorządu terytorialnego, określają wysokość dodatku funkcyjnego w trybie określonym w art. 30 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela, tj. w drodze regulaminu wynagradzania.

W związku z powyższym Rada Miejska w Ryglicach zobowiązana jest dostosować Regulamin wynagradzania nauczycieli do przepisów prawa, które obowiązują od dnia 01.09.2022 r.