



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO

Gorzów Wielkopolski, dnia 15 grudnia 2022 r.

Poz. 2636

UCHWAŁA NR XLV.297.2022 RADY GMINY ZABÓR

z dnia 24 listopada 2022 r.

w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych we szkołach, przedszkolach prowadzonych przez Gminę Zabór

Na podstawie art. 30 ust. 6 pkt 1 i 2 oraz art. 54 ust. 3 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r., poz. 1762 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 stycznia 2005r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 416 z późn.zm), uchwala się, co następuje:

§ 1. Rada Gminy Zabór uchwala Regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Zabór określający:

- 1) wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw
- 3) wysokość i warunki wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Rozdział 1.

Postanowienia ogólne

§ 2. Ilekróć w regulaminie jest mowa bez bliższego określenia o:

- 1) Karcie Nauczyciela - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r. poz. 1762 z późn. zm),
- 2) Rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 416 z późn.zm).
- 3) Nauczycielu - należy przez to rozumieć nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Zabór,
- 4) szkole – należy przez to rozumieć szkoły i przedszkola prowadzone przez Gminę Zabór.

Rozdział 2.

Dodatek za wysługę lat

§ 3. 1. Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat, w wysokości określonej w art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela.

2. Okresy zatrudnienia oraz inne okresy uprawniające do dodatku określa §7 Rozporządzenia.

3. Nauczyciel pozostający w stosunku pracy jednocześnie w kilku szkołach składa oświadczenie o miejscu i wymiarze tych stosunków.

4. 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 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,

5. Podstawę do ustalenia stażu pracy, od którego uzależniona jest wysokość dodatku za wysługę lat stanowią oryginalne dokumenty lub ich uwierzytelnione kopie potwierdzające okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy podlegających z mocy odrębnych przepisów wliczeniu do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

6. Decyzję o przysługującym dodatku za wysługę lat przekazuje się nauczycielowi w formie pisemnej.

Rozdział 3. **Dodatek motywacyjny**

§ 4. 1. Na dodatki motywacyjne dla nauczycieli przeznaczona jest kwota w wysokości 200 zł brutto na jeden etat kalkulacyjny miesięcznie w danej szkole.

2. Wysokość dodatku motywacyjnego przyznanego nauczycielowi nie może być niższa niż 100 zł i wyższa niż 400 zł brutto miesięcznie.

3. Wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczyciela przyznawana jest w oparciu o następujące kryteria:

- 1) uzyskiwanie osiągnięć w realizowanym procesie dydaktycznym:
 - a) uzyskiwania przez uczniów, z uwzględnieniem ich możliwości oraz warunków pracy nauczyciela, osiągnięć dydaktycznych potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów i sprawdzianów albo sukcesami w konkursach, zawodach, olimpiadach, itp.
 - b) opracowywanie i wdrażanie z sukcesem programów autorskich lub nowatorskich rozwiązań metodycznych,
- 2) uzyskiwanie osiągnięć wychowawczo-opiekuńczych:
 - a) skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami oraz właściwymi instytucjami,
 - b) pełne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki, z uwzględnieniem ich potrzeb, w stałej współpracy z instytucjami świadczącymi pomoc socjalną,
 - c) prowadzenie skutecznych działań, mających na celu przeciwdziałanie agresji, patologiom i uzależnieniom,
- 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, a w szczególności:
 - a) opracowywanie lub adaptacja i praktyczne stosowanie nowoczesnych metod nauczania i wychowania, we współpracy z organem sprawującym nadzór pedagogiczny oraz innymi instytucjami wspomagającymi,
 - b) prowadzenie lekcji otwartych lub innych form związanych z upowszechnianiem wprowadzonych i realizowanych działań innowacyjnych,
 - c) tworzenie i wdrażanie programów edukacyjnych na potrzeby szkoły,
 - d) wdrażanie przedsięwzięć i programów na rzecz doskonalenia swojej pracy i podwyższania jakości pracy szkoły,
 - e) prowadzenie diagnozy edukacyjnej i wychowawczej,
- 4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt. 2 Karty Nauczyciela poprzez:

- a) inicjowanie i organizowanie imprez i uroczystości szkolnych,
 - b) udział w komisjach przedmiotowych i egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz prowadzenia sprawdzianów i egzaminów (w tym zewnętrznych) w szkołach publicznych,
 - c) opiekowanie się samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły,
 - d) prowadzenie lekcji koleżeńskich, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli,
 - e) kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego lub wspomagania ucznia mającego problemy z nauką, w tym prowadzenie dodatkowych zajęć z uczniami realizującymi indywidualny program lub tok nauki,
 - f) aktywny udział w realizowaniu innych zadań statutowych szkoły.
- 5) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem poprzez:
- a) prawidłowe i terminowe prowadzenie dokumentacji szkolnej i pedagogicznej,
 - b) wzbogacanie własnego warsztatu pracy oraz podnoszenie umiejętności zawodowych,
 - c) dbałość o estetykę i stan powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych,
- 6) realizowanie w szkole zadań edukacyjnych:
- a) realizacja zadań i podejmowanie inicjatyw istotnie zwiększających rolę szkoły w środowisku lokalnym,
 - b) przeciwdziałanie agresji, patologiom, wandalizmowi i uzależnieniom wśród dzieci i młodzieży,
 - c) stałe podnoszenie jakości pracy szkoły, potwierdzonej wynikami sprawdzianów i egzaminów organizowanych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną.
4. Dyrektor udziela informacji radzie pedagogicznej o przyznanych nauczycielom dodatkach motywacyjnych wraz z uzasadnieniem.

§ 5. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony:

- 1) od 1 września do końca lutego;
- 2) od 1 marca do 31 sierpnia.

Rozdział 4. Dodatek funkcyjny

§ 6. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielom, którym powierzono stanowiska lub sprawowanie funkcji wymienionych w § 5 Rozporządzenia.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje także nauczycielom, którym powierzono pełnienie stanowiska lub sprawowanie funkcji w zastępstwie.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora ustala Wójt Gminy Zabór uwzględniając wielkość placówki, jej warunki organizacyjne, złożoność zadań wynikających z funkcji kierowniczej oraz liczbę oddziałów.

4. Wysokość dodatku funkcyjnego dla Dyrektora nie może być niższa niż 1000 zł i wyższa niż 2500zł brutto miesięcznie.

5. Dodatek funkcyjny dla nauczyciela z tytułu:

- 1) powierzenia wychowawstwa klasy/oddziału, za każdą klasę/ oddział powierzoną nauczycielowi niezależnie od wymiaru czasu pracy - w wysokości 400 zł brutto miesięcznie,
- 2) sprawowania funkcji opiekuna stażu - w wysokości 200 zł brutto miesięcznie za każdego nauczyciela odbywającego staż i powierzonego opiece,

- 3) powierzenia funkcji doradcy metodycznego – w wysokości 200 zł brutto miesięcznie,
 - 4) powierzenia funkcji mentora - w wysokości 200 zł brutto miesięcznie za każdego nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu,
 - 5) sprawowania funkcji opiekuna oddziału przedszkolnego za każdy oddział przedszkolny powierzony nauczycielowi niezależnie od wymiaru czasu pracy - w wysokości 300 zł brutto miesięcznie.
6. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska lub funkcji, o których mowa w ust. 1, a jeżeli powierzenie stanowiska nastąpiło pierwszego dnia miesiąca - od tego dnia.

Rozdział 5.

Dodatek za warunki pracy

§ 7. 1. Nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje dodatek w dalszej części zwany „dodatkiem za warunki pracy”.

2. Wykaz trudnych i uciążliwych warunków pracy stanowiący podstawę do przyznania dodatku z tego tytułu określa § 8 i 9 Rozporządzenia.

3. Dodatki za trudne lub uciążliwe warunki pracy przysługują w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia – obliczonej według zasad określonych w § 9 ust. 5 – za każdą przepracowaną godzinę w warunkach trudnych lub uciążliwych.

4. Dodatek za warunki pracy przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.

5. W razie zbiegu prawa do dodatków określonych w ust. 3 nauczycielowi przysługuje każdy z tych dodatków.

6. Dodatek za warunki pracy dla nauczyciela przyznaje dyrektor, a dla dyrektora wójt.

7. Dodatek za warunki pracy wypłaca się miesięcznie z dołu na zasadach określonych w art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela.

Rozdział 6.

Szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw

§ 8. 1. Nauczycielowi mogą być przydzielone godziny pracy nadwymiarowej tylko na zasadach określonych w art. 42 ust. 5c ustawy - Karta Nauczyciela.

2. Wynagrodzenia za jedną godzinę nadwymiarową i doraźnych zastępstw ustala się dzieląc stawkę wynagrodzenia zasadniczego zgodnego z osobistym zaszerogowaniem z uwzględnieniem dodatku za trudne warunki pracy, przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć obliczonego wg pkt 3 niniejszego Regulaminu.

3. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w pkt 2 oblicza się mnożąc tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych określony w Karcie Nauczyciela 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.

4. Wysokość stawki za 1 godzinę nadwymiarową i doraźnych zastępstw podaje się z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku.

5. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone w arkuszu organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

6. Godziny nadwymiarowe, traktuje się, jako godziny faktycznie odbyte, jeżeli przypadają w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich realizować z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a w szczególności związanych z:

- 1) zawieszeniem zajęć z powodu epidemii, mrozów, upałów lub klęsk żywiołowych,

- 2) wyjazdem dzieci na wycieczkę, „zieloną szkołę” lub inną imprezę organizowaną przez szkołę,
- 3) konferencjami metodycznymi i rekolekcjami dla dzieci.

7. Jeżeli nauczyciel nie mógł zrealizować zajęć z powodów leżących po stronie ucznia objętego nauczaniem indywidualnym, przy ustalaniu wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe traktuje się je za wykonane bez dodatku za trudne i uciążliwe warunki pracy. W tym czasie nauczyciel pozostaje do dyspozycji dyrektora szkoły.

8. 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 obowiązkowy tygodniowy wymiar określony w Karcie Nauczyciela pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy), 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 arkuszu organizacyjnym.

Rozdział 7.

Wysokość i warunki wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy

§ 9. Z utworzonego funduszu nagród zaplanowanego w ramach środków na wynagrodzenia osobowe nauczycieli przeznaczają się:

- 1) 80 % środków do dyspozycji dyrektora na nagrody dla nauczycieli;
- 2) 20% środków do dyspozycji organu prowadzącego.

§ 10. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane w terminie do dnia 14 października każdego roku z okazji Dnia Edukacji Narodowej w szczególnie uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana w innym terminie.

§ 11. Nagroda może być przyznana nauczycielowi, który spełnia odpowiednio co najmniej 5 z następujących kryteriów:

- 1) w zakresie pracy dydaktyczno-wychowawczej:
 - a) osiąga dobre wyniki w nauczaniu potwierdzone w sprawdzianach i egzaminach uczniów, przeprowadzanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne,
 - b) podejmuje działalność innowacyjną w zakresie wdrażania nowatorskich metod nauczania i wychowania, opracowywania autorskich programów i publikacji,
 - c) osiąga dobre wyniki w nauczaniu, potwierdzone zakwalifikowaniem uczniów do udziału w olimpiadach przedmiotowych, sukcesami uczniów w konkursach, zawodach, przeglądach i festiwalach o zasięgu powiatowym, wojewódzkim i ogólnopolskim,
 - d) posiada udokumentowane osiągnięcia w pracy z uczniami uzdolnionymi lub z uczniami mającymi trudności w nauce,
 - e) przygotowuje i wzorowo organizuje uroczystości szkolne lub środowiskowe,
 - f) prowadzi znaczącą działalność wychowawczą w klasie, szkole lub placówce przez organizowanie wycieczek, udział uczniów w spektaklach teatralnych, koncertach, wystawach i spotkaniach,
 - g) organizuje imprezy kulturalne, sportowe, rekreacyjne i wypoczynkowe,
 - h) osiąga dobre wyniki w pracy resocjalizacyjnej z uczniami,
- 2) w zakresie pracy opiekuńczej:
 - a) zapewnia pomoc i opiekę uczniom lub wychowankom będącym w trudnej sytuacji materialnej lub życiowej, pochodzącym z rodzin ubogich lub patologicznych,
 - b) prowadzi działalność mającą na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej wśród dzieci i młodzieży, w szczególności narkomanii i alkoholizmu,

- c) organizuje współpracę szkoły lub placówki z jednostkami systemu ochrony zdrowia, policją, organizacjami i stowarzyszeniami oraz rodzicami w zakresie zapobiegania i usuwania przejawów patologii społecznej i niedostosowania społecznego dzieci i młodzieży,
 - d) organizuje udział rodziców w życiu szkoły lub placówki, rozwija formy współdziałania szkoły lub placówki z rodzicami;
- 3) podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez:
- a) uzyskanie wyższego stopnia awansu zawodowego;
 - b) aktywną pomoc w adaptacji zawodowej młodych nauczycieli;
 - c) kierowanie zespołem samokształceniowym, opiekę nad zespołem przedmiotowym, prowadzenie lekcji koleżeńskich, opracowanie przykładowych materiałów metodycznych;
 - d) wprowadzenie programów autorskich i innowacyjnych.

§ 12. Przy przyznawaniu nagród dla dyrektora, organ prowadzący bierze pod uwagę:

- 1) dbałość o wysoki poziom nauczania poprzez odpowiednią organizację pracy szkoły,
- 2) odpowiednie sprawowanie nadzoru pedagogicznego,
- 3) wspomaganie nauczycieli w ich rozwoju zawodowym;
- 4) dbałość o powierzony majątek szkolny;
- 5) prawidłową współpracę ze wszystkimi organami szkoły;
- 6) racjonalne planowanie i wydatkowanie środków budżetowych oraz racjonalne pozyskiwanie i wydatkowanie środków pozabudżetowych;
- 7) prawidłowa współpraca z organem prowadzącym, kuratorium oświaty;
- 8) pracę na rzecz oświaty na terenie Gminy.

§ 13. Nagrody mogą być przyznawane nauczycielom po przepracowaniu w szkole co najmniej roku.

§ 14. Nauczyciel, któremu została przyznana nagroda otrzymuje dyplom, którego odpis umieszcza się w teczce jego akt osobowych.

§ 15. Regulamin został uzgodniony ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.

§ 16. Traci moc Uchwała Nr X.61.2019 Rady Gminy Zabór z dnia 27 września 2019r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Zabór, zmieniona Uchwałą Nr XLIII.283.2022 Rady Gminy Zabór z dnia 15 września 2022r.,

§ 17. Wykonanie uchwały powierza się Wójtowi Gminy.

§ 18. Uchwała podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Województwa Lubuskiego i w Biuletynie Informacji Publicznej Gminy Zabór.

§ 19. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023r.

Przewodniczący Rady
Dariusz Tarnas