



# DZIENNIK URZĘDOWY

## WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

---

Bydgoszcz, dnia 5 stycznia 2023 r.

Poz. 178

### UCHWAŁA Nr LII/482/2022 RADY MIEJSKIEJ W SĘPÓLNIE KRAJEŃSKIM

z dnia 28 grudnia 2022 r.

**w sprawie ustalenia regulaminu określającego składniki wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Sępólno Krajeńskie.**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559, poz. 583, poz. 1005, poz. 1079 i poz. 1561), art. 30 ust. 6 i 6a oraz art. 42 ust. 7 pkt 3c, w związku z art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z 2022 r. poz. 935, poz. 1116, poz. 1700 i poz. 1730) w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, uchwała się, co następuje:

§ 1. Ustala się regulamin określający składniki wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Sępólno Krajeńskie, w brzmieniu zawartym w załączniku do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Sępólna Krajeńskiego.

§ 3. Traci moc Uchwała Nr XXXIII/249/09 Rady Miejskiej w Sępólnie Krajeńskim z dnia 25 czerwca 2009 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia nauczycieli oraz szczegółowych warunków ich przyznawania, a także wysokość, szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego (Dz. Urz. Woj. Kuj.- Pom. z 2009 r. poz. 1408 i z 2020 r. poz. 180).

§ 4. Uchwała podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Województwa Kujawsko-Pomorskiego i wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia jej publikacji, z mocą obowiązującą od 1 września 2022 r.

Przewodniczący  
Rady Miejskiej  
Franciszek Lesinski

Załącznik do uchwały Nr LII/482/2022  
Rady Miejskiej w Sępólnie Krajeńskim  
z dnia 28 grudnia 2022 r.

## **Regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Sępólno Krajeńskie**

### **I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

§ 1.1. Regulamin stosuje się do nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Sępólno Krajeńskie.

2. Regulamin określa wysokość stawek, szczegółowe warunki przyznawania, obliczania i wypłacania:

- 1) dodatku motywacyjnego;
- 2) dodatku za wysługę lat;
- 3) dodatku funkcyjnego;
- 4) dodatku za warunki pracy;
- 5) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 6) innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

§ 2. Ilekroć w dalszych przepisach regulaminu jest mowa bez bliższego określenia o:

- 1) Karcie Nauczyciela – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela;
- 2) 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 wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, a także każde inne rozporządzenie wydane na podstawie art. 33 ust. 3 Karty Nauczyciela przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania;
- 3) dyrektorze lub wicedyrektorze – należy przez to rozumieć dyrektora szkoły, przedszkola lub wicedyrektora szkoły a także nauczyciela, któremu powierzono pełnienie obowiązków na tym stanowisku;
- 4) obowiązkowym wymiarze zajęć - należy przez to rozumieć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin nauczyciela, o którym mowa w art. 42 ust. 3 i 5c Karty Nauczyciela lub ustalony przez organ prowadzący na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela;
- 5) regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy regulamin;
- 6) kwocie bazowej – należy przez to rozumieć kwotę bazową określaną dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej, o której mowa w art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

### **II. DODATEK MOTYWACYJNY**

§ 3.1. W budżetach szkół i przedszkoli ustala się środki finansowe, z przeznaczeniem na dodatek motywacyjny dla nauczycieli – wyliczone jako iloczyn sumy liczby osób zatrudnionych na pełny etat oraz etatów przeliczeniowych wynikających z zatrudnienia osób w niepełnym wymiarze zajęć i 3% kwoty bazowej dla nauczycieli.

2. W budżetach szkół i przedszkoli ustala się środki finansowe, będące w dyspozycji organu prowadzącego, z przeznaczeniem na dodatek motywacyjny dla dyrektorów szkół i przedszkoli, wyliczone jako iloczyn sumy etatów przeliczeniowych dyrektorów szkół i przedszkoli i 15% kwoty bazowej dla nauczycieli.

§ 4.1. Przyznanie nauczycielowi dodatku motywacyjnego uzależnione jest od przepracowania w danej szkole lub przedszkolu co najmniej 1 roku, zaś na stanowisku dyrektora okres ten można skrócić do pół roku.

2. Dodatek motywacyjny dla nauczycieli przyznaje dyrektor szkoły lub przedszkola, na czas nie krótszy niż 6 miesięcy i nie dłuższy niż 1 rok, w wysokości od 5% do 20% kwoty bazowej dla nauczycieli.

3. Dodatek motywacyjny dla dyrektorów szkół i przedszkoli przyznaje Burmistrz Sępólna Krajeńskiego, na czas nie krótszy niż 6 miesięcy i nie dłuższy niż 1 rok, w wysokości do 20% kwoty bazowej dla nauczycieli.

4. Prawo do otrzymania dodatku motywacyjnego przysługuje nauczycielowi, który:

- 1) systematycznie i efektywnie przygotowuje się do przydzielonych obowiązków;
- 2) prawidłowo prowadzi dokumentację szkolną, w tym pedagogiczną;
- 3) rzetelnie i terminowo wywiązuje się z poleceń służbowych;

4) przestrzega dyscypliny pracy.

5. Przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego należy brać pod uwagę:

- 1) uzyskanie przez nauczyciela znaczących osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, tj.:
    - a) kształtowanie postawy moralnej, patriotycznej i obywatelskiej, w tym poszanowania dziedzictwa narodowego i własnego państwa,
    - b) umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami, przeciwdziałanie agresji, patologiom i uzależnieniom,
    - c) pełne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki;
  - 2) jakość świadczonej przez nauczyciela pracy, w tym także związanej z dodatkowym zadaniem lub zajęciem, a w szczególności:
    - a) podnoszenie umiejętności/kwalifikacji zawodowych,
    - b) wzbogacanie własnego warsztatu pracy,
    - c) dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych,
    - d) inicjowanie i prowadzenie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych,
    - e) realizacja zadań i podejmowanie inicjatyw istotnie zwiększających udział i rolę szkoły/przedszkola w środowisku lokalnym,
    - f) kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego,
    - g) wspieranie rozwoju uczniów ze specjalnymi lub specyficznymi potrzebami edukacyjnymi;
  - 3) podejmowanie przez nauczyciela działań innowacyjnych;
  - 4) zaangażowanie nauczyciela w realizację zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2, pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela a w szczególności:
    - a) udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych/przedszkolnych,
    - b) udział w komisjach przedmiotowych i innych,
    - c) opiekowanie się samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły,
    - d) prowadzenie lekcji koleżeńskich, przejawianie form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli,
    - e) aktywny udział w realizowaniu innych zadań statutowych szkoły lub przedszkola.
6. O przyznaniu i wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektorów szkół i przedszkoli decydują w szczególności następujące kryteria:
- 1) umiejętność racjonalnego gospodarowania środkami finansowymi szkoły lub przedszkola:
    - a) przestrzeganie dyscypliny budżetowej w oparciu o posiadane środki finansowe,
    - b) podejmowanie działań zmierzających do wzbogacenia majątku szkolnego/przedszkolnego,
    - c) podejmowanie działań zapewniających utrzymanie powierzonego mienia w stanie gwarantującym optymalne warunki do realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych;
  - 2) sprawność organizacyjna w realizacji zadań szkoły lub przedszkola:
    - a) dyscyplina pracy, podział zadań, terminowość realizacji zadań i zarządzeń,
    - b) podejmowanie działań motywujących nauczycieli do doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
    - c) prowadzona polityka kadrowa,
    - d) organizowanie konferencji szkoleniowych,
    - e) współpraca z placówkami doskonalenia nauczycieli,
    - f) podejmowanie innych działań mających na celu promowanie szkoły lub przedszkola,
    - g) współpraca ze związkami zawodowymi;
  - 3) wysokie efekty w pracy dydaktycznej i wychowawczej szkoły:
    - a) osiągnięcia uczniów szkoły : naukowe, sportowe, artystyczne w skali regionu, województwa, kraju,
    - b) poszerzona oferta szkoły poprzez: wprowadzenie programów autorskich, innowacji i eksperymentów pedagogicznych oraz innych rozwiązań metodycznych,
    - c) dbałość o klimat wychowawczy szkoły poprzez rozwiązywanie konkretnych problemów wychowawczych, podejmowanie efektywnych działań profilaktycznych zapobiegających zagrożeniom społecznym,
    - d) stwarzanie warunków sprzyjających rozwojowi samorządności i przedsiębiorczości uczniów,
    - e) obecność szkół w środowisku lokalnym, udział w imprezach, konkursach i przeglądach organizowanych przy współpracy z instytucjami społeczno-kulturalnymi,
    - f) konstruktywna współpraca z Radą Rodziców i Samorządem Uczniowskim.

§ 5.1. Dodatek motywacyjny stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego.

2. Nauczycielom uzupełniającym etat w innej szkole lub przedszkolu dodatek motywacyjny przyznaje dyrektor szkoły/przedszkola macierzystej w uzgodnieniu z dyrektorem szkoły/przedszkola, w której nauczyciel uzupełnia etat.

3. Nauczycielowi przeniesionemu na podstawie art. 18 i 19 Karty Nauczyciela dodatek motywacyjny ustala dyrektor szkoły/przedszkola, do której nauczyciel został przeniesiony, po zasięgnięciu opinii dyrektora szkoły/przedszkola poprzedniej.

### III. DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT

§ 6.1. 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 za wysługę lat stanowi podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

### IV. DODATEK FUNKCYJNY

§ 7.1. Dodatek funkcyjny dla dyrektorów szkół i przedszkoli oraz nauczycieli, którym powierzono funkcję doradcy metodycznego przyznaje Burmistrz Sępólna Krajeńskiego, a dla wicedyrektorów i pozostałych osób zajmujących inne stanowiska kierownicze dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor szkoły lub przedszkola.

2. Dodatek funkcyjny dla dyrektora szkoły lub przedszkola przyznaje się uwzględniając:

- 1) liczbę uczniów i oddziałów;
- 2) liczbę zastępców;
- 3) zmianowość;
- 4) liczbę budynków, w których funkcjonuje szkoła lub przedszkole;
- 5) złożoność zadań wynikających z zajmowanego stanowiska;
- 6) warunki lokalowe, środowiskowe i społeczne w jakich funkcjonuje szkoła lub przedszkole.

3. Dodatek funkcyjny stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego.

§ 8.1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły lub przedszkola, albo inne stanowisko kierownicze ustanowione w statucie szkoły lub przedszkola przysługuje dodatek funkcyjny obliczany procentowo od wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego posiadającego stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego albo tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym, ustalonego w rozporządzeniu, w wysokości określonej w poniższej tabeli:

Tabela dodatków funkcyjnych

Lp.	Typy szkół, przedszkoli, stanowiska kierownicze	Wysokość % zasadniczego wynagrodzenia nauczyciela mianowanego	
		od	do
1.	Przedszkola: 1) Dyrektor	12%	35%
2.	Szkoły: 1. dyrektor szkoły: a) liczącej do 8 oddziałów, b) liczącej od 9 do 16 oddziałów, c) liczącej powyżej 16 oddziałów, d) wicedyrektor szkoły	20% 25% 30% 15%	40% 45% 50% 30%

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również nauczycielom, którym czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły lub przedszkola bądź powierzono te obowiązki w zastępstwie.

3. Dodatek funkcyjny w stawce ustalonej dla dyrektora szkoły lub przedszkola przysługuje wicedyrektorowi od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po trzech miesiącach zastępstwa.

§ 9. Nauczycielom realizującym dodatkowe zadania oraz zajęcia przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu:

- 1) sprawowania funkcji opiekuna stażu dla nauczycieli odbywających do 31 sierpnia 2027 roku staż na stopień nauczyciela mianowanego, w wysokości 4,5 % kwoty bazowej dla nauczycieli;
- 2) sprawowania funkcji mentora za powierzonego opiece nauczyciela początkującego, w wysokości 4,5% kwoty bazowej dla nauczycieli;
- 3) powierzenia wychowawstwa klasy lub oddziału przedszkolnego, w wysokości 300 zł;
- 4) powierzenia funkcji doradcy metodycznego, w wysokości od 20 do 30 % kwoty bazowej dla nauczycieli.

§ 10.1. Prawo do dodatku funkcyjnego, o którym mowa w § 8 ust. 1 i 2 oraz w § 9 powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa klasy lub funkcji, a jeżeli powierzenie to nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

2. Otrzymywanie dodatku funkcyjnego, o którym mowa w § 8 ust 1-3, nie wyłącza prawa do dodatków, o których mowa w § 9.

3. Dodatek funkcyjny stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego.

## **V. DODATEK ZA WARUNKI PRACY**

§ 11.1. Dodatek za trudne warunki pracy przysługuje nauczycielom za prowadzenie:

- 1) indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego w wysokości do 20% stawki godzinowej za każdą przepracowaną godzinę nauczania;
- 2) zajęć dydaktycznych w klasach łączonych w szkołach podstawowych, w wysokości do 25% stawki godzinowej za każdą przepracowaną w tych klasach godzinę nauczania.

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

3. Dodatek za trudne warunki pracy określony w ust. 1 pkt 1-2 wypłaca się za każdą efektywnie przepracowaną w takich warunkach godzinę zajęć oraz za okresy wymienione w ust. 2.

4. Dodatek za trudne warunki pracy stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego.

5. Decyzję o wysokości i przyznaniu dodatku za warunki pracy dla nauczycieli podejmuje dyrektor szkoły, a dla dyrektora – Burmistrz Sepólna Krajeńskiego.

## **VI. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE I GODZINY DORAŻNYCH ZASTĘPSTW**

§ 12.1. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się, z zastrzeżeniem ust. 2, dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych lub doraźnego zastępstwa nauczyciela.

2. Dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć na podstawie art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych) przez miesięczną liczbę godzin realizowanego wymiaru zajęć.

3. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w ust. 1 i 2, ustala się mnożąc tygodniowy obowiązkowy lub realizowany wymiar zajęć przez 4,16 – z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do ½ godziny pomija się, a co najmniej ½ godziny liczy się za pełną godzinę.

4. Wynagrodzenie za jedną godzinę doraźnego zastępstwa ustala się, z zastrzeżeniem ust. 2, w sposób określony w ust. 1, o ile w czasie realizacji tego zastępstwa realizowane były zajęcia zgodne z planem i programem nauczania danej klasy przez nauczyciela posiadającego wymagane kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć.

5. W razie niemożności realizacji doraźnego zastępstwa w sposób, o którym mowa w ust. 4, wynagrodzenie za jedną godzinę realizowanych zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust.2, dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla zajęć opiekuńczych.

§ 13.1. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, rekolekcje oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub ¼, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy 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 przydzielonych w planie organizacyjnym.

2. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw przysługuje za zajęcia faktycznie zrealizowane.

## VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14.1. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze zajęć poszczególne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zajęć, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego za wychowawstwo klasy w szkole, który przysługuje w pełnej wysokości bez względu na wymiar zajęć.

2. Stawkę za 1 dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy a także za inne okresy, za które na podstawie odrębnych przepisów nie przysługuje wynagrodzenie ustala się dzieląc wszystkie składniki wynagrodzenia wypłacone z góry przez 30.

3. Wysokość utraconego wynagrodzenia za okresy nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy a także za inne okresy, za które na podstawie odrębnych przepisów nie przysługuje wynagrodzenie oblicza się mnożąc liczbę dni niewykonywania pracy przez stawkę określoną w ust. 2.

§ 15. Dla nauczycieli przedszkoli i oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych pracujących z grupami obejmującymi dzieci 6-letnie i dzieci młodsze ustala się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych w następującej wysokości:

- 1) w grupie, w której ponad połowę liczby dzieci stanowią dzieci 6-letnie lub starsze - 22 godziny tygodniowo;
- 2) w grupie, w której ponad połowę liczby dzieci stanowią dzieci 5-letnie i młodsze - 25 godzin tygodniowo;
- 3) w grupie, w której liczby dzieci 6-letnich i młodszych są równe - 23,5 godziny tygodniowo.

§ 16. W budżetach szkół i przedszkoli corocznie tworzy się fundusz z przeznaczeniem na pomoc zdrowotną dla nauczycieli korzystających z opieki zdrowotnej.