

Regulamin wynagradzania nauczycieli i dyrektorów szkół

Gminy Malbork, ul. Ceglana 7, 82-200 Malbork

Regulamin na rok 2009

Na podstawie art.30 ust.6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. -Karta Nauczyciela Dz.U. nr 97 poz. 674 z 2006 r. z zm.) ustala co następuje:

I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§1.

1. Regulamin ustala wysokości i szczegółowe zasady przyznawania:

- 1) dodatku motywacyjnego,
- 2) dodatku funkcyjnego,
- 3) dodatku za wysługę lat,
- 4) dodatku za warunki pracy w tym za: trudne, uciążliwe,
- 5) szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw,

§2.

1. Wynagrodzenie nauczycieli składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatku funkcyjnego,
- 3) dodatku motywacyjnego,
- 4) dodatku za wysługę lat,
- 5) dodatku za warunki pracy , w tym za: trudne, uciążliwe
- 6) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.



II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§3.

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela wynika z kwalifikacji nauczyciela i stopnia awansu zawodowego nauczyciela ustalonego na podstawie oryginalnych dokumentów albo uwierzytelnionej kopii i realizowanego obowiązkowego wymiaru godzin.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela realizującego tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin ustala się w wysokości minimalnych stawek określonych przez właściwego ministra do spraw oświaty i wychowania.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego wynikająca z uzyskania wyższego stopnia awansu zawodowego, następuje z pierwszym września i pierwszym stycznia
4. Nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze zajęć otrzymują wynagrodzenie zasadnicze proporcjonalnie do realizowanego wymiaru czasu pracy.
5. Nauczycielom przebywającym na urlopie dla poratowania zdrowia przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wcześniej ustalonej wysokości wraz z dodatkiem za wysługę lat.

III. DODATEK MOTYWACYJNY

§4.

Przy ustalaniu dla nauczyciela dodatku motywacyjnego należy brać pod uwagę:

- 1) posiadaną aktualną ocenę pracy,
- 2) uzyskiwanie znaczących osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych opiekuńczych tj.:
 - a) kształtowanie postawy moralnej, patriotycznej i obywatelskiej w tym poszanowanie dziedzictwa narodowego i własnego państwa,
 - b) umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami,
 - c) pełne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki,
- 3) jakość świadczonej pracy, w tym także związanej z dodatkowym zadaniem lub zajęciem, :
 - a) systematyczne i efektywne przygotowanie się do przydzielonych obowiązków,
 - b) podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - c) wzbogacanie własnego warsztatu pracy,
 - d) dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych,
 - e) prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej,
 - f) rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych,
- 4) zaangażowanie w realizację zajęć, o których mowa w art.42 ust.2 pkt. 2 i 3 Karty Nauczyciela:
 - a) udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych,



- 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 innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- e) aktywny udział w realizowaniu innych zadań statutowych szkoły,
- 5) jakość świadczonej pracy związanej z powierzonym stanowiskiem kierowniczym,
- a) współpracę z organem prowadzącym lub bezpośrednim przełożonym -terminowe wykonywanie zadań, właściwa realizacja budżetu,
- b) kształtowanie polityki kadrowej, w szczególności pozyskiwanie nauczycieli wysokowykwalifikowanych,
- c) zapewnienie sprawnej obsługi administracyjnej,
- d) dostosowanie wewnątrzszkolnego prawa do wymogów reformy,
- e) podwyższanie kwalifikacji pedagogicznych i kierowniczych w okresie sprawowania funkcji,
- f) umiejętności organizacyjne,
- g) współpracę z instytucjami i organizacjami wspomagającymi realizację programu wychowawczego szkoły,
- h) przestrzeganie przepisów prawnych,
- i) tworzenie dobrej atmosfery pracy i życzliwości wobec współpracowników i uczniów,
- 6) podejmowanie działań innowacyjnych.

§5.

1. Wysokość środków finansowych w szkole na dodatki motywacyjne wynosi średnio 10 % od wszystkich wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli.
2. Wysokość dodatku kształtuje się w granicach od 5% do 20% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego.
3. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok szkolny i nie krótszy niż 3 miesiące.
4. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy.
5. Wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczyciela oraz okres jego przyznania ustala, uwzględniając poziom spełnienia warunków, o których mowa w par.4, dyrektor szkoły, a w stosunku do dyrektora Wójt Gminy Malbork w granicach przyznanych środków finansowych.
5. Dodatek motywacyjny nie jest dodatkiem obligatoryjnym.
6. Dodatek motywacyjny wypłaca się z góry, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

IV. DODATEK FUNKCYJNY

§6.

1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora przysługuje dodatek funkcyjny.



Tabela stawek dodatków funkcyjnych

Stanowisko kierownicze	Wysokość dodatku funkcyjnego (miesięcznie w złotych /brutto/
Szkoły wszystkich typów 1. dyrektor szkoły liczącej: - do 6 oddziałów - od 7 do 9 oddziałów - od 10 i więcej oddziałów	Od 500 do 750 zł. od 610 do 1 220 zł od 810 do 1 400 zł.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje także nauczycielom z tytułu wykonywania zadań: nauczyciela wychowawcy klasy, opiekuna stażu.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje także nauczycielowi, któremu powierzono obowiązki kierownicze w zastępstwie.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości:

wychowawca klasy	do 10 uczniów	50 zł.
	do 20 uczniów	80 zł.
	powyżej 20 uczniów	110 zł.
nauczyciel oddziału przedszkolnego		100 zł.
opiekun stażu		30 zł.

§7.

Dodatek funkcyjny dyrektorowi szkoły przyznaje Wójt Gminy Malbork. Natomiast innym osobom, którym przysługuje taki dodatek, przyznaje dyrektor szkoły.

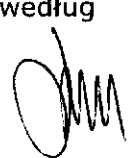
§8.

Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego bierze się pod uwagę:

- 1) liczbę uczniów,
- 2) liczbę oddziałów w szkole
- 3) liczbę pracowników pedagogicznych
- 4) liczbę pracowników obsługi szkoły
- 5) prawidłowość organizacji pracy, poprawność pod względem formalno prawnym podejmowanych decyzji oraz ich zasadność
- 6) podnoszenie kwalifikacji związanych z zarządzaniem szkoły.
- 7) jakość sprawowanego nadzoru pedagogicznego i kontroli wewnętrznej
- 8) ilość i dbałość o stan administrowanych budynków .

§9.

1. Dodatki funkcyjne nie przysługują w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, w okresach za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel zaprzestał pełnienia funkcji, a jeżeli zaprzestanie nastąpiło pierwszego dnia miesiąca - od tego dnia.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora ustala Wójt Gminy Malbork w granicach stawek określonych w par.6 ust.4 na czas pełnienia funkcji według opracowanych kryteriów. Dodatek przyznaje się na okres jednego roku szkolnego.



V. DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT.

§10.

1. Nauczycielowi 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.
2. 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.
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje nauczycielowi w pełnej wysokości także za okres urlopu dla poratowania zdrowia.
4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy, bez względu na sposób ustania stosunku pracy.
5. Nauczycielowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż w jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 6. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym pracownik był lub jest jednocześnie zatrudniony. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy podstawowego zatrudnienia.
6. Nauczycielowi pozostającemu w stosunku pracy jednocześnie w kilku szkołach w wymiarze łącznie nie przekraczającym obowiązującego nauczyciela wymiaru zajęć, do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat w każdej ze szkół zalicza się okresy zatrudnienia, o których mowa w ust.4.
7. Nauczycielowi mianowanemu lub dyplomowanemu, który przeszedł do pracy w urzędzie administracji rządowej, kuratorium oświaty, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowej komisji egzaminacyjnej, pedagogicznych, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy pracy zaliczone do dodatku za staż pracy w szkole, w której nauczyciel otrzymał urlop bezpłatny na czas zajmowania tego stanowiska.
8. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze./Dz.U.nr.22 poz.1281 z 2005r.z póź . zm./

VI. DODATEK ZA WARUNKI PRACY

§ 11.

Nauczycielowi przysługuje dodatek za warunki pracy z tytułu pracy w trudnych warunkach określonych w przepisach niniejszego regulaminu i rozporządzenia właściwego ministra do spraw oświaty i wychowania .



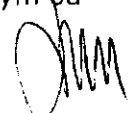
§12.

1. Za pracę w trudnych warunkach uznaje się prowadzenie przez nauczycieli:
 - 1) zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych oraz prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego/ decyzja poradni psychologiczno-pedagogicznej/ w wysokości 15% stawki godzinowej za każdą przepracowaną w tych warunkach godzinę nauczania.
 - 2) Nauczycielowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy przeprowadzoną w trudnych warunkach pracy.

VII. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE I GODZINY DORAŻNYCH ZASTĘPSTW

§13.

1. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową nauczyciela ustala się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w tej godzinie została zrealizowana w warunkach uprawniających do dodatku) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych.
2. Wynagrodzenie za jedną godzinę doraźnego zastępstwa ustala się, z zastrzeżeniem ust.3, w sposób określony w ust.3. Dla nauczycieli realizujących tygodniowy wymiar godzin ustalony na podstawie art.42 ust.4a Karty Nauczyciela wynagrodzenie za jedną godzinę doraźnego zastępstwa realizowanego na zasadach, o których mowa w ust.2, ustala się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w tej godzinie została zrealizowana w warunkach uprawniających do dodatku) przez miesięczną liczbę godzin realizowanego wymiaru godzin.
3. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru godzin nauczyciela, o której mowa w ust.2, uzyskuje się mnożąc odpowiedni wymiar godzin 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. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa przysługuje za godziny faktycznie zrealizowane z wyjątkiem ust. 7.
5. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy wymiar zajęć 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 ponadwymiarowych, za które nie przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednakże większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.
- 6 a) Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od



- pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny
- b) Za sprawowanie opieki nad dziećmi wyjeżdżającymi do innych miejscowości w ramach zielonych szkół lub innych form -jak za godziny planowanych godzin ponadwymiarowych tygodniowo.
7. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw nauczyciel otrzymuje łącznie z pozostałymi składnikami wynagrodzeń.

§ 14.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa Pomorskiego, z mocą obowiązującą od 01.01.2009 r.

Uzgodniono z Związkiem Nauczycielstwa Polskiego .

