



# DZIENNIK URZĘDOWY

## WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

---

Poznań, dnia 15 grudnia 2022 r.

Poz. 9664

### UCHWAŁA NR LVII/292/2022 RADY MIEJSKIEJ W LWÓWKU

z dnia 8 grudnia 2022 r.

**w sprawie: uchwalenia „Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Lwówek”, ustalenia zasad udzielania i rozmiaru obniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze w placówkach oświatowych gminy Lwówek oraz ustalenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli zatrudnionych na określonych stanowiskach w placówkach oświatowych gminy Lwówek**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r., poz. 559 z późn. zm.), w związku z art. 30 ust. 6, ust. 6a, art. 42 ust. 7 pkt 2 i 3, art. 49 ust. 2, art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 1762 z późn. zm.) oraz § 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 sierpnia 2022 r zmieniającego rozporządzenie 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 2022 r. poz. 1798), po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli, Rada Miejska w Lwówku uchwała co następuje:

#### § 1. Uchwała się:

- 1) Regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Lwówek, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszej uchwały;
- 2) zasady udzielania i rozmiar obniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze w placówkach oświatowych gminy Lwówek, stanowiące załącznik nr 2 do niniejszej uchwały;
- 3) tygodniowy obowiązkowy wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli zatrudnionych na określonych stanowiskach w placówkach oświatowych gminy Lwówek, stanowiący załącznik nr 3 do niniejszej uchwały.

§ 2. Traci moc uchwała nr XIII/70/2019 Rady Miejskiej w Lwówku z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia „Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Lwówek”, ustalenia zasad udzielania i rozmiaru obniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze w placówkach oświatowych gminy Lwówek oraz ustalenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli zatrudnionych na określonych stanowiskach w placówkach oświatowych gminy Lwówek.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Miasta i Gminy Lwówek.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2023 r. i podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Województwa Wielkopolskiego.

Przewodniczący Rady Miejskiej  
(-) Piotr Przewoźny

Załącznik Nr 1 do uchwały Nr LVII/292/2022  
Rady Miejskiej w Lwówku  
z dnia 8 grudnia 2022 r.

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

### **Rozdział 1**

#### **Przepisy ogólne**

§ 1. 1. Regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Lwówek, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wysokość stawek dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy, a także szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków;
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 3) wysokość i warunki wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a i dodatku wiejskiego, o którym mowa w art. 54 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 1762 z późn. zm.).

2. Przepisy Regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w szkołach i przedszkolach, dla których Gmina Lwówek jest organem prowadzącym w rozumieniu art. 4 pkt 16 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 1082 z późn. zm.) – w odniesieniu do nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy - Karta Nauczyciela.

§ 2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) placówce - należy przez to rozumieć każde przedszkole, szkołę podstawową, zespół szkoły i przedszkola, dla których organem prowadzącym jest Gmina Lwówek;
- 2) dyrektorze, wicedyrektorze - należy przez to rozumieć dyrektorów i wicedyrektorów placówek, o których mowa w pkt 1;
- 3) nauczycielach - należy przez to rozumieć również wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w placówkach, o których mowa w pkt 1;
- 4) Karcie Nauczyciela - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 1762 z późn. zm.);
- 5) 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 wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 416 z późn. zm.);

- 6) wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć wynagrodzenie, o którym mowa w § 2 Rozporządzenia;
- 7) Burmistrz - należy przez to rozumieć Burmistrza Miasta i Gminy Lwówek;
- 8) Ustawie o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego – należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r., poz. 1732).

**§ 3. 1.** Nauczycielom, za pracę faktycznie wykonaną, przysługuje wynagrodzenie składające się ze składników, o których mowa w art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela.

2. Składniki wynagrodzenia nauczyciela, o których mowa w ust. 1, wypłaca się zgodnie z warunkami określonymi w art. 39 ust. 3 i 4 Karty Nauczyciela.

3. Zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego wynikające z uzyskania wyższego stopnia awansu zawodowego oraz z innych przyczyn, w tym z powodu uzyskania lub utracenia prawa do uzyskania dodatków, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, następują zgodnie z warunkami określonymi w art. 39 ust. 1 i 1a Karty Nauczyciela.

4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć jest proporcjonalna do realizowanego wymiaru czasu pracy.

5. Składniki wynagrodzenia nauczyciela, o których mowa w ust. 1 przysługują nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, w którym z mocy przepisów prawa pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia, z zastrzeżeniem art. 20 ust. 6 i art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela.

6. Nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także za czas, za który na podstawie odrębnych przepisów nie przysługuje wynagrodzenie.

7. Za czas nieobecności nauczyciela w pracy, powstały wskutek urlopu wypoczynkowego, choroby, urlopów: macierzyńskiego lub rodzicielskiego, konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat, w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły - nauczyciel otrzymuje odpowiednio wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, zasiłek chorobowy lub wynagrodzenie chorobowe, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński oraz zasiłek opiekuńczy, których wysokość oblicza się na podstawie odrębnych przepisów.

8. Zgodnie z art. 87 § 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.), z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, w wysokościach ustalonych w oparciu o rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r., poz. 927).

## **Rozdział 2**

### **Dodatek za wysługę lat**

§ 4. 1. Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat zgodnie z art. 33 Karty Nauczyciela i § 7 Rozporządzenia.

2. Do okresów pracy wymaganych do nabycia prawa do dodatku za wysługę lat zalicza się okresy pracy wykonywanej w każdym wymiarze czasu pracy.

§ 5. Dodatek za wysługę lat nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i nie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa, z tytułu których nauczyciel otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## **Rozdział 3**

### **Dodatek motywacyjny**

§ 6. 1. Kwota odpisu na dodatek motywacyjny na jeden etat nauczyciela, w tym również wicedyrektora, stanowi 5 % osobistej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, ujętego w tabeli zaszeregowania stanowiącej załącznik do Rozporządzenia.

2. Kwota odpisu na dodatek motywacyjny na jeden etat dyrektora stanowi 10 % osobistej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, ujętego w tabeli zaszeregowania stanowiącej załącznik do Rozporządzenia.

§ 7. 1. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany nauczycielowi na czas do 6 miesięcy, a decyzję o przyznaniu dodatku nauczyciel otrzymuje na piśmie.

2. Wysokość przyznanego dodatku motywacyjnego wyrażona jest w procentach wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela.

3. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela nie może być wyższy niż 20 % jego wynagrodzenia zasadniczego.

4. Wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczyciela, w tym również wicedyrektora, oraz okres jego przyznawania, uwzględniając kryteria, o którym mowa w § 8 ust 2, 3 i 4, ustala dyrektor.

5. Przy przyznawaniu dodatku w oparciu o kryteria, o których mowa w ust. 4, bierze się pod uwagę zadania powierzone nauczycielowi do realizacji w okresie czasu, na który przyznawany jest dodatek oraz dokonania nauczyciela w przedziale czasu obejmującym okres do 6 miesięcy poprzedzających moment przyznawania dodatku.

6. W przypadku nauczyciela, który na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela został przeniesiony do innej placówki, dodatek motywacyjny może być przyznany bezpośrednio po przeniesieniu na podstawie wypracowanego dorobku zawodowego poświadczonego przez dyrektora placówki, w której nauczyciel był zatrudniony.

§ 8. 1. Uwzględniając ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, o których mowa w § 6 Rozporządzenia, ustala się trzy przedziały procentowe stawek dodatku motywacyjnego dla nauczycieli:

- 1) od 1% do 5% wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) od 6% do 10% wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) od 11% do 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Kryteria kwalifikujące nauczyciela do uzyskania stawki dodatku motywacyjnego na poziomie od 1% do 5% wynagrodzenia zasadniczego:

- 1) uzyskiwanie dobrych wyników nauczania ustalonych na podstawie przyjętych przez placówkę narzędzi pomiaru dydaktycznego;
- 2) rozwijanie zainteresowań i uzdolnień uczniów poprzez dobór odpowiednich metod i form organizacyjnych przeprowadzonych zajęć;
- 3) praca z uczniem mającym trudności w nauce poprzez indywidualizowanie procesu kształcenia i dobór metod i form organizacyjnych zajęć;
- 4) umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych w klasie we współpracy z rodzicami;
- 5) dbanie o warsztat swojej pracy i stałe wzbogacanie go;
- 6) prowadzenie urozmaiconej działalności wychowawczej w placówce;
- 7) diagnozowanie swojej pracy poprzez wykorzystywanie w klasie dostępnych narzędzi pomiaru dydaktycznego;
- 8) systematyczne uczestniczenie w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego;
- 9) pełnienie funkcji nauczyciela mentora lub opiekuna stażu oraz sprawowanie opieki nad praktykantami;
- 10) różnorodna współpraca z rodzicami i dobra znajomość środowiska rodzinnego swoich wychowanków;
- 11) umiejętność zachowania dyscypliny uczniów podczas pracy;
- 12) współpraca z instytucjami wspomagającymi pracę pedagogiczno-wychowawczą placówki;
- 13) podejmowanie zadań i czynności dodatkowych:
  - a) opieka nad organizacjami młodzieżowymi i szkolnymi,
  - b) praca w formie wolontariatu w czasie ferii zimowych i letnich,
  - c) organizacja imprez i wycieczek w dni wolne od zajęć,
  - d) działalność pozalekcyjna, w szczególności z zespołem klasowym,
  - e) organizowanie działalności pozaszkolnej,
  - f) przygotowanie atrakcyjnych imprez i projektów edukacyjnych dla ogółu uczniów,
  - g) aktywne uczestnictwo w życiu wewnętrznym placówki,
  - h) pozyskiwanie sponsorów świadczących pomoc na rzecz placówki,
  - i) podejmowanie innych działań podnoszących jakość pracy placówki z własnej inicjatywy;
- 14) prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej;
- 15) przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy oraz terminowość w realizacji zadań zarządzeń i zleceń.

3. Warunkiem uzyskania podwyższonej stawki dodatku motywacyjnego od 6% do 10% wynagrodzenia zasadniczego jest spełnienie większości kryteriów zawartych w ust. 2 oraz:

- 1) przygotowanie uczniów do konkursów i zawodów sportowych oraz uzyskiwanie przez nich sukcesów na szczeblu rejonowym;
- 2) korzystanie z osiągnięć nowoczesnej dydaktyki i propozycji nowatorstwa pedagogicznego;
- 3) umiejętność sporządzania i wykorzystywania narzędzi pomiaru dydaktycznego;
- 4) uzyskiwanie pozytywnych efektów wychowawczych, wywołujących korzystne zmiany w postawach i w rozwoju ucznia;
- 5) aktywne uczestniczenie w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego, posiadanie bogatego warsztatu pracy;
- 6) umiejętne pozyskiwanie rodziców do współpracy i organizowanie atrakcyjnych form pedagogizacji rodziców;
- 7) tworzenie atrakcyjnych ofert dla działalności organizacji uczniowskich;
- 8) uzyskiwanie dobrych wyników przez wychowanków na egzaminach zewnętrznych.

4. Warunkiem uzyskania podwyższonej stawki dodatku motywacyjnego od 11% do 20% wynagrodzenia zasadniczego jest spełnienie większości kryteriów zawartych w ust. 2 i 3 oraz:

- 1) opracowanie i wdrożenie własnych programów autorskich w zakresie dydaktyki i wychowania, podręczników lub nowatorskich rozwiązań metodycznych;
- 2) osiągnięcie przez uczniów sukcesów naukowych, sportowych i artystycznych na szczeblu wojewódzkim;
- 3) powtarzające się sukcesy edukacyjne uczniów na egzaminach zewnętrznych;
- 4) doskonalenie innych nauczycieli i rad pedagogicznych;
- 5) podejmowanie z własnej inicjatywy zadań i czynności dodatkowych podnoszących poziom dydaktyczny oraz atrakcyjność placówki.

**§ 9.** Dodatek motywacyjny dla dyrektora nie może być wyższy niż 20% jego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany na czas do 6 miesięcy, a decyzję o przyznaniu dodatku dyrektor otrzymuje na piśmie.

3. Wysokość przyznanego dodatku motywacyjnego wyrażona jest w procentach wynagrodzenia zasadniczego dyrektora.

4. Wysokość dodatku motywacyjnego dla dyrektora oraz okres jego przyznawania, uwzględniając poziom spełniania warunków, o których mowa w ust. 4, ustala Burmistrz.

5. Wysokość dodatku motywacyjnego dla dyrektora zależy od poziomu realizacji poniższych kryteriów:

- 1) dyrektor ponosi odpowiedzialność za dydaktyczny poziom placówki, a w celu jego osiągnięcia:
  - a) zapewnia bogatą gamę zajęć pozalekcyjnych,
  - b) umożliwia dzieciom udział w konkursach,

- c) organizuje wyjazdy na zawody,
  - d) ma odpowiednią politykę kadrową, prowadzącą do zapewnienia placówce wszechstronnie i wysoko wykwalifikowanej kadry pedagogicznej;
- 2) dyrektor proponuje atrakcyjne sposoby realizacji programu wychowawczego;
  - 3) dyrektor dba o samokształcenie;
  - 4) dyrektor kieruje działalnością placówki, zapewniając jej wysoki poziom organizacyjny;
  - 5) dyrektor godnie reprezentuje placówkę na zewnątrz;
  - 6) dyrektor dba o promocję placówki;
  - 7) dyrektor integruje środowisko lokalne, poprzez bliską współpracę z Radą Rodziców i organizacjami społecznymi;
  - 8) dyrektor zabiega o współpracowników, sojuszników lub przyjaciół placówki do realizacji zadań edukacyjnych i wychowawczych;
  - 9) dyrektor prawidłowo gospodaruje środkami finansowymi;
  - 10) dyrektor dba o powierzone mienie społeczne, utrzymując je w dobrym stanie, realizując własny plan prowadzenia prac remontowo – modernizacyjnych;
  - 11) dyrektor przestrzega przepisów BHP i przeciwpożarowych;
  - 12) sprawując nadzór pedagogiczny, dyrektor motywuje i pomaga nauczycielowi w rozwoju zawodowym oraz wpływa na podnoszenie poziomu dydaktycznego placówki.

**§ 10.** 1. Procentowa wartość przyznanego dodatku motywacyjnego obowiązuje w trakcie całego okresu na jaki dodatek został przyznany.

2. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela w trakcie obowiązywania przyznanego dodatku motywacyjnego nie powoduje zmiany przyznanego dodatku, ale wpływa na zmianę wypłacanej kwoty dodatku.

3. Dodatek motywacyjny ulega wstrzymaniu w sytuacji, gdy nauczyciel otrzymał karę porządkową, o której mowa w art. 75 ust. 2 i art. 76 ust. 1 Karty Nauczyciela.

4. Dodatek motywacyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego na zasadach określonych w art. 41 ust. 2 Ustawy o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego, z zastrzeżeniem, że jeśli obecny dodatek przyznany jest nauczycielowi bezpośrednio po poprzednim, wówczas oba dodatki należy uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru tego zasiłku. Dodatek motywacyjny ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa, z tytułu których nauczyciel otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

#### **Rozdział 4**

##### **Dodatek funkcyjny**

**§ 11.** 1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora lub wicedyrektora placówki, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości określonej w poniższej tabeli.



Lp.	liczba oddziałów w placówce	Miesięczna wysokość dodatku funkcyjnego wyliczona jako % pobieranego wynagrodzenia zasadniczego	
		dyrektor	wicedyrektor
1.	placówka do 8 oddziałów	od 30% do 60%	-
2.	placówka powyżej 8 oddziałów	od 50% do 80%	od 30% do 60%

2. Nauczycielowi pełniącemu funkcję kierownika świetlicy szkolnej przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10% do 20% pobieranego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego, z uwzględnieniem wielkości placówki, liczby uczniów i oddziałów, złożoności zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, liczby stanowisk kierowniczych w placówce, wyników pracy placówki oraz warunków lokalowych, środowiskowych i społecznych, w jakich placówka funkcjonuje ustala:

- 1) Burmistrz - w stosunku do dyrektora placówki;
- 2) dyrektor - w stosunku do wicedyrektora i kierownika świetlicy szkolnej.

4. Dodatek funkcyjny przysługuje również nauczycielom, którym powierzono obowiązki kierownicze, o których mowa w ust. 1 i 2, w zastępstwie, z zastrzeżeniem zapisów ust. 3.

**§ 12. 1.** Dodatek funkcyjny przysługuje także nauczycielowi z tytułu:

- 1) sprawowania funkcji mentora – 2% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego legitymującego się tytułem zawodowym magistra z przygotowaniem pedagogicznym;
- 2) sprawowania funkcji opiekuna stażu, nie dłużej jednak niż do 31 sierpnia 2027 r. – 2% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego legitymującego się tytułem zawodowym magistra z przygotowaniem pedagogicznym;
- 3) sprawowania funkcji wychowawcy klasy – 300 zł/miesiąc;
- 4) sprawowania funkcji nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym w przedszkolu – 300 zł/miesiąc;
- 5) sprawowania funkcji doradcy metodycznego lub nauczyciela konsultanta – 10% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela.

2. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, przysługuje za każdą osobę odbywającą przygotowanie do zawodu / staż i przydzieloną danemu nauczycielowi.

3. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 i 4, przysługuje za każdą powierzoną klasę / oddział przedszkolny, niezależnie od wymiaru czasu pracy nauczyciela.

**§ 13. 1.** Prawo do dodatków funkcyjnych, o których mowa w § 11 i § 12 ust. 1, przysługuje w trakcie sprawowania powierzonych funkcji.

2. W razie zbiegu tytułów do dwóch lub więcej dodatków funkcyjnych nauczycielowi przysługują wszystkie.

§ 14. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego na zasadach określonych w art. 41 ust. 2 Ustawy o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego, z zastrzeżeniem, że jeśli obecny dodatek przyznany jest nauczycielowi bezpośrednio po poprzednim, wówczas oba dodatki należy uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru tego zasiłku. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa, z tytułu których nauczyciel otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## **Rozdział 5**

### **Dodatki za warunki pracy**

§ 15. 1. Nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach pracy przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy.

2. Za pracę w warunkach trudnych uznaje się prowadzenie zajęć, o których mowa w § 8 Rozporządzenia.

3. Za pracę w warunkach uciążliwych uznaje się prowadzenie zajęć, o których mowa w § 9 Rozporządzenia.

§ 16. 1 Wysokość dodatku, o którym mowa w § 15 ust 1 wynosi odpowiednio:

- 1) dla nauczycieli prowadzących zajęcia w warunkach wymienionych w § 8 pkt 1 – 9 i 11 – 19 Rozporządzenia - 20% wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dla nauczycieli szkół podstawowych prowadzących zajęcia w warunkach wymienionych w § 8 pkt 10 Rozporządzenia - 25 % wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) dla nauczycieli prowadzących zajęcia w warunkach wymienionych w § 9 Rozporządzenia - 30% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatki przyznaje się w takim zakresie, w jakim nauczyciel świadczył pracę w warunkach trudnych i uciążliwych, co oznacza, że są one wypłacane za godziny faktycznie odbyte, według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

§ 17. 1 Wysokość stawki godzinowej dodatków, o których mowa w § 15 ust 1, uwarunkowana jest od tygodniowego, obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, realizowanego przez nauczyciela, przy czym w przypadku nauczycieli pełniących funkcje kierownicze nie uwzględnia się przydzielonej obniżki pensum godzin.

2. W razie zbiegu prawa do dodatków, o których mowa w ust. 1, nauczycielowi przysługuje każdy z tych dodatków.

3. Dodatki, o których mowa w ust. 1 wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, naliczanego w celu ustalenia wysokości przysługujących nauczycielowi świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wypłacanych w przypadku niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa.

## **Rozdział 6**

### **Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw**

**§ 18.** Za pracę w godzinach ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw przyznanych zgodnie z art. 35 ust. 1 - 2a Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie wypłacane według zasad określonych w art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela.

**§ 19.** 1. Wysokość stawki wynagrodzenia za jedną godzinę ponadwymiarową i doraźnego zastępstwa oblicza się dzieląc stawkę, o której mowa w art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela, przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin ustalonego dla danego stanowiska zgodnie z art. 42 ust.3 i 7 Karty Nauczyciela przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godz. pomija się, a co najmniej 0,5 godz. liczy się za pełną godzinę.

2. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni nieobecności w pracy, za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin zajęć nauczyciela pomniejszony o  $\frac{1}{x}$  tego wymiaru, za każdy dzień nieobecności w pracy, gdzie x oznacza x-dniowy tydzień pracy nauczyciela.

**§ 20.** 1. Godziny zastępstw doraźnych mogą realizować także nauczyciele niepełnozatrudnieni.

2. Przydzielenie godzin doraźnych zastępstw powinno zapewnić realizację programu nauczania.

**§ 21.** Wynagrodzenie za pracę, o której mowa w § 18 wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, naliczanego w celu ustalenia wysokości przysługujących nauczycielowi świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wypłacanych w przypadku niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa.

## **Rozdział 7**

### **Nagrody dla nauczycieli ze specjalnego funduszu nagród**

**§ 22.** 1. Tworzy się specjalny fundusz nagród dla nauczycieli w wysokości 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych nauczycieli.

2. Z planowanego rocznego funduszu nagród wyodrębnia się:

- 1) 20% do dyspozycji Burmistrza, jako nagroda Burmistrza Miasta i Gminy Lwówek;
- 2) 80% do dyspozycji dyrektorów placówek, jako nagrody Dyrektorów placówek.

3. Nagrody dla nauczycieli, w tym również pełniących obowiązki kierownicze, mogą być przyznawane z okazji:

- 1) Dnia Edukacji Narodowej;
- 2) ważnych wydarzeń w życiu placówki.

4. Nagroda ma charakter uznaniowy i wypłacana jest w formie pieniężnej.

5. Nagroda może być przyznana nie wcześniej, niż po przepracowaniu w placówce jednego roku.

6. Nauczyciel, dyrektor któremu została przyznana nagroda otrzymuje dyplom, którego odpis umieszcza się w jego aktach osobowych.

7. Nie ma ograniczonych częstotliwości przyznawania nagród jednemu dyrektorowi i nauczycielowi.

**§ 23.** 1. Nagrody Dyrektora placówki otrzymują nauczyciele, którzy spełniają następujące kryteria:

- 1) obligatoryjnie:

- a) nienagannie spełniają swoje obowiązki i powierzone im zadania,
  - b) przestrzegają statutu placówki ze szczególnym uwzględnieniem praw uczniów;
- 2) fakultatywnie, przynajmniej trzy spośród niżej wymienionych:
- a) osiągają znaczące wyniki w nauczaniu, potwierdzone w zewnętrznych sprawdzianach i egzaminach uczniów oraz w udziale uczniów w finałach olimpiad i konkursów, zakończonych zdobyciem tytułu laureata co najmniej na szczeblu rejonowym,
  - b) tworzą autorskie programy, dokonują publikacji oświatowych oraz wdrażają nowatorskie metody nauczania i wychowania,
  - c) znają bardzo dobrze środowisko uczniów i wychowanków, organizują pomoc dla tych, którzy znajdują się w trudnej sytuacji materialnej,
  - d) podejmują działania promujące placówkę w środowisku lokalnym,
  - e) inicjują działania służące podnoszeniu jakości pracy placówki,
  - f) wykazują się inicjatywą mającą na celu wzbogacenie oferty edukacyjnej placówki,
  - g) wykonują prace na rzecz placówki w czasie wolnym od pracy,
  - h) prowadzą atrakcyjne zajęcia dla uczniów,
  - i) uczestniczą aktywnie w formach doskonalenia zawodowego,
  - j) prezentują właściwą postawę wobec uczniów, rodziców i innych pracowników placówki,
  - k) pozyskują sponsorów finansujących zadania lub świadczących usługi materialne na rzecz placówki,
  - l) zdobywają kolejne stopnie awansu zawodowego,
  - m) aktywnie pomagają młodym nauczycielom w adaptacji zawodowej, motywują do rozwoju zawodowego, pełnią funkcję opiekuna stażu, mentora.

2. O przyznanie nagrody Dyrektora placówki wnioskować może:

- 1) dyrektor placówki;
- 2) rada pedagogiczna, rada szkoły lub rada rodziców danej placówki;
- 3) zakładowe organizacje związkowe.

3. Wniosek składany przez podmioty wymienione w ust. 2 pkt 2 i 3, powinien zawierać w szczególności:

- a) dane kandydata,
- b) uzasadnienie wniosku ze szczególnym uwzględnieniem osiągnięć w pracy, określonych w ust. 1.

4. Wniosek rozpatruje dyrektor placówki, biorąc pod uwagę opinię rady szkoły lub rady pedagogicznej, o ile rada sama z wnioskiem nie wystąpiła.

5. Wniosek rozpatrzony negatywnie nie wymaga uzasadnienia.

**§ 24.** 1. Nagrody Burmistrza mogą być przyznawane:

- 1) dyrektorom placówek;
- 2) nauczycielom.

2. Przy przyznawaniu nagród Burmistrza uwzględnia się kryteria wymienione w § 23 ust. 1 oraz:

- 1) przestrzeganie prawa oświatowego;

- 2) właściwe gospodarowanie środkami budżetowymi;
- 3) działania innowacyjne;
- 4) prawidłową współpracę z organem prowadzącym szkołę lub placówkę oświatową oraz z innymi podmiotami;
- 5) prawidłową współpracę z radą pedagogiczną, radą szkoły i radą rodziców oraz z samorządem szkolnym;
- 6) prowadzenie prawidłowej polityki kadrowej;
- 7) szczególne obciążenie pracami związanymi z organizacją placówki;
- 8) troskę o dobro placówki;
- 9) organizację imprez dla placówki oraz dla środowiska lokalnego;
- 10) dbałość o bazę placówki.

3. O przyznanie nagrody Burmistrza wnioskować może:

- 1) Burmistrz;
- 2) dyrektor placówki;
- 3) rada pedagogiczna, rada szkoły lub rada rodziców danej placówki;
- 4) zakładowe organizacje związkowe.

4. Wniosek składany przez podmioty wymienione w ust. 3 pkt 2, 3 i 4 powinien zawierać w szczególności:

- a) dane kandydata,
- b) uzasadnienie wniosku ze szczególnym uwzględnieniem osiągnięć w pracy, określonych w ust. 2.

5. Wniosek rozpatruje Burmistrz.

6. Wniosek rozpatrzony negatywnie nie wymaga uzasadnienia.

**§ 25.** Nagrody, o których mowa w § 22 ust. 2, nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i nie ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa, z tytułu których nauczyciel otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## **Rozdział 8**

### **Inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy**

**§ 26. 1.** Za zaplanowane i odpowiednio udokumentowane zajęcia dydaktyczne i opiekuńczo-wychowawcze przeprowadzone w dniu wolnym od pracy, a wynikające z rocznego planu pracy szkoły, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a w razie niemożliwości wykorzystania - odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej w § 10 Rozporządzenia.

2. Nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze, sprawującym w dniu wolnym od pracy nadzór nad przebiegiem zajęć dydaktycznych i wychowawczo-opiekuńczych, nie przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie, poza sytuacją, kiedy dyrektor jest prowadzącym te zajęcia.

Załącznik Nr 2 do uchwały Nr LVII/292/2022  
Rady Miejskiej w Lwówku  
z dnia 8 grudnia 2022 r.

## **Zasady udzielania i rozmiar obniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze w placówkach oświatowych gminy Lwówek.**

§ 1. 1. Nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Lwówek, określa się rozmiar obniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 3 i ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 1762 z późn. zm.), zwanej dalej Kartą Nauczyciela, w sposób następujący: nauczycielom obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych o liczbę godzin stanowiących różnicę pomiędzy tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczyciela a tygodniowym wymiarem godzin określonym w poniższej tabeli:

Lp.	Typ placówki oświatowej	tygodniowy wymiar godzin służący do wyliczenia obniżonego, tygodniowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze	
		dyrektor	wicedyrektor
1.	przedszkole	9	-
2.	szkoła lub zespół szkoły i przedszkola liczące:		
	a) do 10 oddziałów:	11	-
	b) powyżej 10 oddziałów:	9	13

2. W przypadku nauczycieli, o których mowa w ust. 1, realizujących tygodniowy, obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustalony w oparciu o art. 42 ust. 5c Karty Nauczyciela, przy określeniu ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, przyjmuje się, że w dzielnej ustalanego ilorazu, pensum cząstkowe, z którego nauczyciel realizuje największą liczbę godzin ma wartość pełnego etatu. W ten sam sposób postępuje się w dzielniku z tym składnikiem sumy, który dotyczy największego cząstkowego etatu realizowanego w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć. Jeżeli części etatów są sobie równe, za pełen etat bierze się tą część etatu cząstkowego, dla którego przepisy prawa ustalają najniższe pensum.

§ 2. Wymiar zajęć ustalonych zgodnie z § 1 odnosi się również do nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze w zastępstwie nauczycieli, którym powierzono te stanowiska.

§ 3. 1. Każda godzina ponad ustalony w § 1 wymiar godzin, jest dla nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, godziną ponadwymiarową.

2. Godziny ponadwymiarowe, o których mowa w ust. 1, mogą być przydzielone nauczycielom pełniącym funkcje kierownicze na zasadach określonych w art. 35 ust.1 oraz art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela. Przy określaniu progu  $\frac{1}{4}$  i  $\frac{1}{2}$  tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie uwzględnia się jednak przyznanej w § 1 obniżki godzin.

Załącznik Nr 3 do uchwały Nr LVII/292/2022  
Rady Miejskiej w Lwówku  
z dnia 8 grudnia 2022 r.

## **tygodniowy obowiązkowy wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli zatrudnionych na określonych stanowiskach w placówkach oświatowych gminy Lwówek**

§ 1. Ustala się następujące tygodniowe obowiązkowe wymiary godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, prowadzonych przez nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych Gminy Lwówek, o których mowa w art. 42 ust 7 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 1762 z późn. zm.):

Lp.	Stanowisko	Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin
1.	Nauczyciele zatrudnieni w placówkach oświatowych, prowadzący gimnastykę korekcyjną	18
2.	Nauczyciele przedszkoli prowadzący zajęcia w ramach 5-cio godzinnego, bezpłatnego nauczania, wychowania i opieki, w grupach mieszanych, obejmujących zarówno dzieci sześciolatnie, jak i dzieci młodsze	22
3.	Nauczyciele przedszkoli prowadzący zajęcia opiekuńcze nieobejmujące 5-cio godzinnego, bezpłatnego nauczania, wychowania i opieki, w grupach mieszanych, obejmujących zarówno dzieci sześciolatnie, jak i dzieci młodsze	25
4.	Pedagodzy, pedagodzy specjaliści, psychologodzy, logopedzi, terapeuci pedagogiczni, doradcy zawodowi zatrudnieni w placówkach oświatowych	20
5.	Nauczyciele prowadzący zajęcia rewalidacyjne, zajęcia w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym zindywidualizowanej ścieżki kształcenia, zajęcia indywidualne w ramach IPET-u, zajęcia w ramach nauczania indywidualnego	20