

- 2) Odprowadzenie ścieków i wód opadowych. Rozbudowa systemów kanalizacji
- a) sieć kanalizacji sanitarnej - teren uzbrojony.
 - b) kan. deszczowej - nie przewiduje się.
- II. Zasady finansowania inwestycji z zakresu infrastruktury technicznej, które należą do zadań własnych gminy.
- Finansowanie inwestycji będzie odbywać się poprzez:
1. Wydatki z budżetu miasta,
 2. Współfinansowanie środkami zewnętrznymi, poprzez budżet miasta - w ramach m.in.:
 - a) programu Lokalne Inicjatywy Inwestycyjne,
 - b) dotacji unijnych,
 - c) dotacji samorządu województwa,
 - d) dotacji i pożyczek z funduszy celowych,
 - e) kredytów i pożyczek bankowych,
 - f) innych środków zewnętrznych.

3. Udział inwestorów w finansowaniu w ramach porozumień o charakterze cywilnoprawnym (lub w formie „partnerstwa publiczno- prywatnego” – „PPP”, jeśli zostanie ona unormowana i wdrożona).

III. Przygotowanie, realizacja i finansowanie inwestycji należących do zadań własnych gminy.

Inwestycje komunikacyjne - bezpośrednio przygotowanie i obsługę finansowania prowadzi Urząd Miejski

Inwestycje odwodnienia terenów i odprowadzenia wód opadowych - brak

Inwestycje zaopatrzenia w wodę i kanalizację (z wyłączeniem odwodnienia terenów) bezpośrednio przygotowanie, realizacja i finansowanie należy do spółki miejskiej – Miejski Zakład Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.

Inwestycje zaopatrzenia w gaz - bezpośrednio przygotowanie, realizacja i finansowanie należy do KRI S.A. ul. Serdeczna 8, Wysogotowo k/Poznania, 62-081 Przeźmierowo.

3760

UCHWAŁA Nr XXVII/184/08 RADY MIASTA CZARNKÓW

z dnia 30 października 2008 r.

w sprawie: regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Miasta Czarnków

Na podstawie: art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 zmiany: Dz.U. z 2002 r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558, Nr 113, poz. 984, Nr 153, poz. 1271, Nr 214, poz. 1806, Dz.U. z 2003 r. Nr 80, poz. 717, Nr 162, poz. 1568, Dz.U. z 2004 r. Nr 102, poz. 1055, Nr 116, poz. 1203; Dz.U. z 2005 r. Nr 172, poz. 1441; Nr 175, poz. 1457; Dz.U. z 2006 r. Nr 17, poz. 128; Nr 181, poz. 1337; Dz.U. z 2007 r. Nr 48, poz. 327, Nr 138, poz. 974; Nr. 173, poz. 1218) oraz art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku- Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 zmiany: Dz.U. z 2006 Nr 170, poz. 1218; Nr 220, poz. 1600; Dz.U. z 2007 r. Nr. 17, poz. 95; Nr 80, poz. 542; Nr 102, poz. 689; Nr 158, poz. 1103; Nr 176, poz. 1238; Nr 191, poz. 1369; Nr.247, poz. 1821) Rada Miasta Czarnków uchwala:

REGULAMIN WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI DLA KTÓRYCH ORGANEM PROWADZĄCYM JEST GMINA MIASTA CZARNKÓW

Postanowienia wstępne

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

- 1) wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz za godziny doświadczenia zastępstw,

3) wysokość i warunki wypłacania nagród oraz innych świadczeń, wynikających ze stosunku pracy,

§2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) szkole- rozumie się przez to szkołę lub przedszkole prowadzone przez Gminę Miasta Czarnków,
- 2) pracodawcy - rozumie się przez to szkołę, z tym że czynności z zakresu stosunku pracy względem nauczycieli wykonuje dyrektor a wobec dyrektora- burmistrz,
- 3) nauczycielach - rozumie się przez to nauczycieli zatrudnionych przez danego pracodawcę,
- 4) rozporządzeniu- rozumie się aktualne rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.

§3. 1. Regulamin dotyczy wszystkich nauczycieli.

2. Regulaminu nie stosuje się do ustalania wynagrodzenia pracowników szkół nie będących nauczycielami.

Dodatek za wysługę lat

§4. 1. Prawo do dodatku, jego wysokość oraz zasady naliczania określa art. 33 ustawy Karta Nauczyciela oraz §7 właściwego rozporządzenia.

2. Dodatek za wysługę lat ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do prac wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek motywacyjny

§5. 1. Ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego reguluje §6 właściwego rozporządzenia.

2. Podstawę obliczenia dodatku stanowi wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela.

3. Dodatek nie może przewyższać 50% podstawy.

4. Ustala się wysokość środków finansowych, przeznaczonych na dodatki motywacyjne:

- 1) dla nauczycieli - 5% planowanego funduszu płac przeznaczonego na wynagrodzenia zasadnicze,
- 2) dla dyrektorów szkół i przedszkoli - 50% wynagrodzeń zasadniczych dyrektorów.

5. Dodatek można przyznać nauczycielowi na czas określony, nie krótszy niż 2 miesiące i nie dłuższy niż 6 miesięcy.

6. Nauczycielowi dodatek przyznaje dyrektor szkoły, a dyrektorowi Burmistrz.

7. Szczegółowe zasady i kryteria przyznawania dodatku motywacyjnego określa załącznik do Regulaminu.

Dodatek funkcyjny

§6. 1. Pracowników uprawnionych do uzyskania dodatku funkcyjnego określa §5 właściwego rozporządzenia.

2. Wysokość stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk określonych w §5 rozporządzenia określa poniższa tabela dodatków funkcyjnych:

	STANOWISKO LUB FUNKCJA	Stawka dodatku funkcyjnego % wynagrodzenia zasadniczego Nauczyciela mianowanego z wykształceniem mgr pp
1.	Przedszkola:	
	1) dyrektor przedszkola czynnego ponad 5 godzin dziennie	10 - 50
	2) dyrektor przedszkola czynnego do 5 godz. dziennie	5 - 35
	3) wicedyrektor	5 - 35
2.	Szkoły wszystkich typów:	
	1) dyrektor szkoły liczącej do 8 oddziałów	10 - 30
	2) dyrektor szkoły liczącej od 9 do 16 oddziałów	10 - 70
	3) dyrektor szkoły liczącej 17 oddziałów więcej	15 - 100
	4) wicedyrektor	10 - 50
	5) kierownik filii	5 - 35
	6) kierownik świetlicy szkolnej	5 - 35

3. Nauczycielom realizującym dodatkowe zadania oraz zajęcia przysługuje dodatek funkcyjny, z tym że nauczycielowi któremu powierzono:

1) wychowawstwo:

- a) w przedszkolu - w wysokości 2,5% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego z wykształceniem mgr z pp.

b) w szkole podstawowej - w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego z wykształceniem mgr z pp.

c) w gimnazjum - w wysokości 3,5% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela mianowanego z wykształceniem mgr z pp.

2) funkcję doradcy metodycznego - w wysokości od 10 - 40% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela,

3) funkcję nauczyciela konsultanta - w wysokości od 10 - 50 % wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela,

4) funkcję opiekuna stażu - w wysokości 48 zł miesięcznie.

4. Przy ustaleniu wysokości dodatku pracodawca uwzględnia w szczególności wielkość szkoły, jej warunki organizacyjne, złożoność zadań wynikających ze stanowiska kierowniczego lub pełnionej funkcji, liczbę stanowisk kierowniczych w szkole i wyniki pracy szkoły.

5. Postanowienie §5 ust. 6 stosuje się odpowiednio.

6. Dodatek funkcyjny w wysokości ustalonej dla dyrektora szkoły przysługuje również wicedyrektorowi szkoły od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po trzech miesiącach nieobecności dyrektora szkoły z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy.

7. Dodatek funkcyjny przysługuje również nauczycielom, którym powierzono obowiązki kierownicze w zastępstwie. W tych wypadkach prawo do dodatku powstaje od pierwszego dnia miesiąca po upływie jednomiesięcznego okresu pełnienia tych obowiązków i gaśnie z ostatnim dniem w którym nastąpiło zaprzestanie pełnienia obowiązków.

8. W razie zbiegu tytułów do dwóch lub więcej dodatków przysługuje dodatek wyższy z wyjątkiem ust. 2.2. pkt 4

Dodatek za trudne i uciążliwe warunki pracy

§7. 1. Wykaz prac wykonywanych przez nauczycieli w trudnych warunkach określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu.

2. Dodatek za pracę w trudnych warunkach przysługuje w wysokości:

- 1) 15% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela za każdą przepracowaną w tych warunkach godzinę - nauczycielom prowadzącym zajęcia indywidualne rewalidacyjno - wychowawcze z dziećmi i młodzieżą upośledzoną umysłowo w stopniu głębokim,
- 2) 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela za każdą przepracowaną godzinę w tych warunkach - za prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego.

§8. 1. Wykaz prac wykonywanych przez nauczycieli w warunkach uciążliwych określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu.

2. Z tytułu pracy w warunkach uciążliwych, przysługuje dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatki za warunki pracy przysługują w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz w okresie nie wykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego.

4. W razie zbiegu tytułów do dodatku za trudne warunki pracy i uciążliwe warunki prac przysługuje nauczycielowi prawo do jednego, wyższego dodatku.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

§9. 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 obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych nauczyciela.

2. Miesięczną liczbę obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela ustala się mnożąc tygodniowy, obowiązkowy 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.

3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym, nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych w organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Godziny ponadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w szczególności w związku z:

- a) zawieszeniem zajęć z powodu epidemii lub mrozów,
- b) wyjazdem dzieci i młodzieży na wycieczki lub imprezy,
- c) chorobą dziecka nauczanego indywidualnie, trwającej nie dłużej niż tydzień; traktuje się jak godziny faktycznie odbyte.

5. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy, tygodniowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 ustawy - Karta Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub o 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 przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednakże większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

Nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy.

§10. 1. Kryteria oraz zasady przyznawania nagród nauczycielom ze specjalnego funduszu nagród zostały określone odrębną uchwałą.

§11. 1. Świadczenia za pracą wykonywaną przez nauczycieli w dniu wolnym od pracy określa i reguluje art. 42 c ust. 3 i 4 ustawy Karta Nauczyciela oraz §10 rozporządzenia

2. Dzień wolny winien być wykorzystany po uzgodnieniu dyrektorem w okresie najbliższych 6 dni następujących po przepracowanym dniu wolnym od pracy, najpóźniej do końca miesiąca w którym praca została wykonana a w przypadku braku możliwości wykorzystania (przełom miesiący) do końca pierwszego tygodnia następnego miesiąca. Dzień wolny przyznany nauczycielowi nie może przypadać w dniu jego pracy, w którym realizuje on więcej niż 5 godzin dydaktycznych lub wychowawczych.

§12. 1. Nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie dodatkowe:

- 1) za udział (prowadzenie, opieka) jednodniowych: wycieczek, imprez, promocji szkoły, pracę w komisjach konkursowych lub opiekę nad uczestnikami konkursów, olimpiad, zawodów sportowych itp., jak za 5 godzin ponadwymiarowych wynikających ze stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela, za każdy dzień uczestnictwa lub opieki - wyliczane jako godziny za pracę opiekuńczo-wychowawczą (przyjmując 26 godzin jako obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć),
- 2) za prowadzenie i opiekę nad dziećmi i młodzieżą na imprezach wymienionych w ust. 1 trwających dłużej niż 1 dzień - na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z dyrektorem szkoły.

Postanowienia końcowe

§13. 1. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, poszczególne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zajęć, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego za wychowawstwo klasy i

opiekuna stażu, który przysługuje w pełnej wysokości bez względu na wymiar zajęć.

§14. 1. Nauczycielom nie przysługuje wynagrodzenie za okresy nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy a także za okresy za które na podstawie odrębnych przepisów nie przysługuje wynagrodzenie.

2. Stawkę za 1 dzień nie wykonywania pracy z przyczyn określonych w ust. 1 ustala się dzieląc wszystkie składniki wynagrodzenia wypłacane z góry przez 30.

3. Wysokość utraconego wynagrodzenia za okresy, o których mowa w ust. 1, oblicz się mnożąc liczbę dni nie wykonywania pracy przez stawkę określoną w ust. 2.

§15. Regulamin został uzgodniony z właściwą komórką związków zawodowych.

§16. Zmiany do Regulaminu następują w trybie przewidzianym ustawowo dla ustanowienia regulaminu.

§17. Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały, traci moc Uchwała Nr XV/89/07 Rady Miasta Czarnków z dnia 25.10.2007 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnianych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Miasta Czarnków.

§18. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Miasta.

§19. Uchwała wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa Wielkopolskiego i obowiązuje od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r.

Przewodniczący Rady
(-) *Zdzisław Chwarścianek*

Załącznik do Regulaminu wynagradzania nauczycieli

SZCZEGÓŁOWE ZASADY I KRYTERIA PRYZNAWANIA DODATKU NAUCZYCIELOM SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI

1. Dodatek motywacyjny przyznawany dyrektorom i nauczycielom ma charakter uznaniowy i w szczególnie uzasadnionych przypadkach można go obniżyć lub podwyższyć bez konieczności wypowiedzania.
2. Indywidualnie dodatek motywacyjny może być przyznany w wysokości 0% - 50% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela
3. Podstawą przyznania dodatku motywacyjnego stanowią wyniki pracy nauczyciela osiągnięte w półroczu poprzedzającym jego przyznanie.
4. Z wnioskiem o podwyższenie dodatku motywacyjnego dla nauczyciela mogą występować:
 - a) związki zawodowe działające w szkole,
 - b) zastępcy dyrektora szkoły,
 - c) Rada Pedagogiczna.
5. Prawa do dodatku motywacyjnego nie ma nauczyciel który:
 - a) posiada negatywną ocenę pracy - do czasu dokonania następnej oceny,
 - b) otrzymał karę porządkową dyscyplinarną przewidzianą przepisami Kodeksu pracy i Karty Nauczyciela, przez okres co najmniej 12 miesięcy licząc od daty udzielenia kary.
 - c) przebywa na urlopie: bezpłatnym, wychowawczym, dla poratowania zdrowia,
 - c) powraca po długotrwałym okresie niezdolności do pracy,

6. Dodatek motywacyjny przyznaje się nauczycielowi który:
- 1) w zakresie pracy dydaktycznej:
 - a) osiąga dobre wyniki dydaktyczne, potwierdzone badaniem wyników nauczania i przeprowadzonymi hospitacjami,
 - b) przygotowuje uczniów do olimpiad i konkursów,
 - c) posiada udokumentowane osiągnięcia w pracy z uczniami zdolnymi oraz z uczniami którzy mają trudności w nauce,
 - d) prawidłowo dobiera i stosuje metody nauczania i środki dydaktyczne,
 - e) w procesie dydaktycznym stosuje nowości i innowacje pedagogiczne,
 - 2) w zakresie pracy opiekuńczej i wychowawczej:
 - a) prowadzi różnorodną działalność wychowawczą w klasie i w szkole,
 - b) bierze czynny udział w przygotowaniu uroczystości szkolnych, apeli, imprez,
 - c) dobrze zna warunki i potrzeby swoich wychowanków,
 - d) zapewnia pomoc i opiekę uczniom, którzy są w trudnej sytuacji materialnej i życiowej,
 - e) systematycznie współpracuje z pedagogiem szkolnym,
 - f) dobrze organizuje współpracę z rodzicami,
 - g) podejmuje efektywne działania w celu pomocy uczniom ze środowisk zagrożonych,
 - 3) w zakresie organizacji i dyscypliny pracy:
 - a) systematycznie ocenia i weryfikuje wiadomości i umiejętności uczniów,
 - b) terminowo i bezbłędnie prowadzi dokumentację,
 - c) dba o wystrój i wzbogacanie klasy w pomoce dydaktyczne,
 - d) systematycznie i rzetelnie pełni dyżury na korytarzach,
 - e) podwyższa swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w: kursach, konferencjach, naradach metodycznych,
 - f) dba o bezpieczeństwo i higienę pracy uczniów,
 - g) przestrzega dyscypliny i czasu pracy.
7. Nauczyciel może być pozbawiony w całości lub w części dodatku w następnym okresie w przypadku:
- a) wystąpienia negatywnych przesłanek w stosunku do tych, na podstawie których został przyznany,
 - b) za naruszenie dyscypliny i organizacji zajęć szkolnych:
 - każde nieusprawiedliwione spóźnienie,
 - wypuszczenie dzieci z zajęć przed dzwonkiem,
 - wychodzenie z zajęć bez uzasadnienia i usprawiedliwienia,
 - nie wykonywanie zarządzeń i poleceń dyrektora lub zastępcy,
 - nieprzestrzeganie statutu jednostki lub regulaminu Rady Pedagogicznej.
8. Dyrektorom przyznaje się dodatek motywacyjny za:
- osiąganie przez szkołę bardzo dobrych i dobrych wyników nauczania i wychowania,
 - udział i osiąganie wyników przez uczniów w konkursach, olimpiadach,
 - udział uczniów i wychowanków w imprezach na rzecz szkoły i środowiska,
 - efektywną współpracę ze środowiskiem, instytucjami i zakładami pracy wspomagającymi jednostkę oświatową,
 - inspirowanie i organizowanie działalności społecznej na rzecz placówki,
 - organizowanie pomocy dla młodych nauczycieli,
 - inicjowanie różnorodnych działań rady pedagogicznej, służących podnoszeniu jakości pracy placówki, współpraca z rodzicami,
 - tworzenie warunków do postępu pedagogicznego, organizacyjnego, rozwoju bazy placówki,
 - wnikliwe i prawidłowe gospodarowanie przyznanymi funduszami,
 - prawidłową politykę kadrową,
 - dbałość o powierzone mienie, prawidłowe utrzymanie i zagospodarowanie pomieszczeń i otoczenia jednostki.