

**UCHWAŁA NR LIX/795/18
RADY MIEJSKIEJ W SŁUPSKU**

z dnia 24 października 2018 r.

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach
i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Słupsk**

Na podstawie art. 7 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2018 r. poz. 994, poz. 1000, poz. 1349, poz. 1432), art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 995, poz. 1000, poz. 1349, poz. 1432) oraz art. 30 ust. 6, art. 9 ust. 1 i ust. 1 a i art. 49, w związku z art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967), art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) i rozporządzeniem 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 (Dz. U. z 2014 r. poz. 416, poz. 922, z 2015 r. poz. 868, z 2016 r. poz. 1029, z 2017 r. poz. 630, z 2018 r. poz. 638)

**Rada Miejska w Słupsku
uchwala, co następuje:**

§ 1.

Uchwala się Regulamin wynagradzania nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto Słupsk w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2.

Traci moc uchwała Nr XIII/123/15 Rady Miejskiej w Słupsku z dnia 24 czerwca 2015 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez Miasto Słupsk.

§ 3.

Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Słupska.

§ 4.

Uchwała podlega opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Województwa Pomorskiego i wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Przewodnicząca
Rady Miejskiej w Słupsku

Beata Chrzanowska

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
NAUCZYCIELI ZATRUDNIONYCH W PRZEDSZKOLACH, SZKOŁACH
I PLACÓWKACH OŚWIATOWYCH PROWADZONYCH PRZEZ MIASTO SŁUPSK**

I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1.

Ilekcioć w regulaminie jest mowa bez bliższego określenia o:

- 1) Karcie Nauczyciela – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967);
- 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 wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 416, poz. 922, z 2015 r. poz. 868, z 2016 r. poz. 1029, z 2017 r. poz. 630, z 2018 r. poz. 638);
- 3) prezydencie - należy przez to rozumieć Prezydenta Miasta Słupska;
- 4) radzie - należy przez to rozumieć Radę Miejską w Słupsku;
- 5) szkole – należy przez to rozumieć przedszkole, szkołę lub placówkę oświatową, albo zespół szkół i placówek, dla których organem prowadzącym jest Miasto Słupsk;
- 6) dyrektorze lub wicedyrektorze – należy przez to rozumieć dyrektora lub wicedyrektora jednostki, o której mowa w pkt 5;
- 7) klasie – należy przez to rozumieć oddział lub grupę w przedszkolu, szkole, internacie lub placówce opiekuńczo-wychowawczej;
- 8) uczniu – należy przez to rozumieć także wychowanka, słuchacza.

§ 2.

1. Do ustalenia średniego wynagrodzenia na poszczególnych stopniach awansu zawodowego przyjmuje się liczbę nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty.

2. Wynagrodzenie nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oblicza się proporcjonalnie do godzin ich pracy według właściwego zaszeregowania.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 3.

1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli ustala się w zależności od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, na poziomie minimalnych stawek zapisanych w § 1 rozporządzenia.

2. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego ulegają zmianie w przypadku zmiany przepisów ustawy i aktów wykonawczych i nie wymagają zmiany niniejszego regulaminu.

III. DODATEK ZA WYŚLUGĘ LAT

§ 4.

1. Nauczycielowi przysługuje dodatek za wyслугę lat w wysokości określonej w art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela.
2. Okresy zatrudnienia oraz inne okresy uprawniające do dodatku określa § 7 rozporządzenia.
3. Dodatek 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.
4. Dodatek przysługuje za dni, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które nauczyciel otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

IV. DODATEK MOTYWACYJNY

§ 5.

1. Przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla nauczyciela bierze się pod uwagę:
 - 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym:
 - a) uzyskiwanie przez uczniów, z uwzględnieniem ich możliwości oraz warunków pracy nauczyciela, osiągnięć dydaktycznych potwierdzanych wynikami klasyfikacji, efektami egzaminów i sprawdzianów albo sukcesami w konkursach, zawodach, olimpiadach (szkolnych, międzyszkolnych, wojewódzkich, ogólnopolskich), przeglądach i festiwalach;
 - b) kierowanie rozwojem ucznia, rozwijanie zainteresowań i uzdolnień ucznia;
 - c) organizowanie procesu dydaktycznego w oparciu o własne programy nauczania, innowacje pedagogiczne;
 - d) podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez udział w doskonaleniu nauczycieli zgodnie z potrzebami szkoły;
 - 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze:
 - a) rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, zapewniające aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki;
 - b) samodzielne rozwiązywanie problemów wychowawczych i opiekuńczych uczniów we współpracy z ich rodzicami lub opiekunami prawnymi oraz pedagogiem szkolnym;
 - c) efektywne inspirowanie rodziców, przedstawicieli środowiska do udziału w życiu szkoły;
 - d) promowanie zdrowego stylu życia;
 - 3) opracowywanie i wdrażanie programów edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych, edukacyjnych i organizacyjnych;
 - 4) podejmowanie działań zmierzających do rozwijania przez uczniów ukierunkowanych zainteresowań i uzdolnień;
 - 5) zaangażowanie w realizację czynności związanych z podnoszeniem jakości pracy szkoły:
 - a) upowszechnianie dobrych praktyk: prowadzenie zajęć otwartych (wewnątrzszkolnych i pozaszkolnych), prezentacje, publikacje;
 - b) podnoszenie umiejętności zawodowych poprzez studia, studia podyplomowe, udział w doskonaleniu nauczycieli;
 - c) efektywne pełnienie funkcji lidera zespołu przedmiotowego lub zadaniowego, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz aktywne pełnienie innych funkcji w szkole, wpływających na podniesienie jakości pracy szkoły;
 - d) organizowanie konkursów przedmiotowych, festiwali, przeglądów i innych przedsięwzięć na rzecz edukacji, z wykorzystaniem kreatywnych pomysłów, nowatorskich rozwiązań;

- e) prowadzenie konsultacji, kół zainteresowań;
- f) organizowanie wycieczek, wyjazdów z młodzieżą, lekcji przedmiotowych poza klasą;
- g) realizowanie innych zadań statutowych szkoły, w tym organizowanie imprez oraz uroczystości szkolnych i pozaszkolnych;
- h) stosowanie w procesie edukacyjnym aktywnych metod nauczania, w tym pracy zespołowej, z zastosowaniem TIK;
- 6) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem:
 - a) systematyczne i rzetelne przygotowywanie się do realizacji przydzielonych obowiązków;
 - b) prawidłowe i terminowe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej;
 - c) rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych;
 - d) wspieranie działań na rzecz uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych;
 - e) przeciwdziałanie zjawiskom przemocy i różnym zagrożeniom w szkole;
- 7) realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej:
 - a) opracowywanie i pozyskiwanie grantów oświatowych, aplikowanie o środki pozabudżetowe, pozyskiwanie środków pozabudżetowych;
 - b) zaangażowanie w rekreację fizyczną i zajęcia sportowe dla uczniów;
 - c) promowanie najzdolniejszych uczniów, laureatów i finalistów olimpiad przedmiotowych i konkursów międzynarodowych;
 - d) upowszechnianie oferty edukacyjnej szkoły;
 - e) zaangażowanie w opracowywanie lub realizację różnorodnych projektów edukacyjno-społecznych;
 - f) podnoszenie jakości pracy szkoły, potwierdzone wynikami egzaminów zewnętrznych;
 - g) działania z własnej inicjatywy na rzecz pracowników, uczniów oraz lepszego funkcjonowania szkoły.

2. Przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektorów bierze się pod uwagę:

- 1) przestrzeganie przepisów i regulacji prawnych;
- 2) sprawność prowadzenia gospodarki finansowej szkoły: właściwe planowanie budżetu oraz zgodna z zasadami ustawy o finansach publicznych jego realizacja, terminowość i rzetelność sporządzania sprawozdań budżetowych i finansowych, informacji dla Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w Słupsku oraz innych jednostek organizacyjnych administracji samorządowej i państwowej;
- 3) wypełnianie obowiązku uzgadniania i stosowania regulaminów wewnętrznych w szkołach zgodnie z zapisami ustawy o związkach zawodowych oraz innymi przepisami prawa;
- 4) zapewnienie i doskonalenie warunków realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczego;
- 5) tworzenie warunków zapewniających bezpieczeństwo uczniom (współpraca z policją i innymi instytucjami działającymi na rzecz bezpieczeństwa oraz przeciwdziałanie zjawiskom przemocy i innym zagrożeniom w szkole);
- 6) pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych i rzeczowych przez szkołę;
- 7) prawidłowe zarządzanie obiektami przynależnymi szkole;
- 8) kształtowanie dobrych relacji i integrowanie pracowników szkoły wokół realizowanych zadań statutowych szkoły oraz przestrzeganie procedur wewnątrzszkolnych;
- 9) realizację polityki oświatowej ustalonej przez organ prowadzący;
- 10) dbałość o rozwój kompetencji zawodowych nauczycieli zgodnych z potrzebami szkoły poprzez doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji;
- 11) działania na rzecz promocji szkoły oraz współpracy ze środowiskiem;
- 12) prawidłowe i rzetelne prowadzenie dokumentacji szkoły, w tym prowadzenie akt osobowych pracowników, dokumentacji związanej z nadaniem stopni awansu zawodowego nauczycielom, racjonalne i zgodne z przepisami prawa zatrudnianie i zwalnianie nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi;
- 13) sprawną i prawidłową organizację pracy szkoły, właściwe organizowanie i przeprowadzanie egzaminów zewnętrznych;

- 14) podejmowanie skutecznych działań na rzecz podnoszenia efektywności nauczania oraz wychowania poprzez inspirowanie nauczycieli do stosowania innowacyjnych rozwiązań pedagogicznych, organizacyjnych;
- 15) zarządzanie zasobami ludzkimi (stwarzanie właściwych warunków do zdobywania przez nauczycieli kolejnych stopni awansu zawodowego, właściwa polityka w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, zatrudniania pracowników oraz tworzenia prawidłowych relacji pracowniczych);
- 16) pozytywne wyniki kontroli zewnętrznych oraz oceny organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- 17) udział w przedsięwzięciach oraz w projektach uzupełniających i rozszerzających ofertę szkoły;
- 18) zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom;
- 19) zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;
- 20) osobisty rozwój zawodowy, zgodny z potrzebami szkoły;
- 21) efektywne wykorzystanie środków na przeprowadzenie remontów, inwestycji;
- 22) powierzenie prowadzenia zadań dodatkowych np. projekty unijne, zadania i inwestycje z budżetu partycypacyjnego;
- 23) podnoszenie jakości pracy szkoły, potwierdzone wynikami egzaminów zewnętrznych;
- 24) realizację koncepcji funkcjonowania i rozwoju szkoły lub placówki przedstawioną podczas ubiegania się o stanowisko dyrektora.

§ 6.

1. Kwota odpisu na dodatek motywacyjny dla nauczycieli wynosi 3%, od 1 stycznia 2020 r. 4%, od 1 stycznia 2021 r. 5% oraz od 1 stycznia 2022 r. 6% kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia zasadnicze nauczycieli.
2. Ustala się wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczycieli, w tym, dyrektorów i wicedyrektorów od 2% do 40% osobistego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok szkolny.
4. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela w granicach posiadanych środków finansowych przyznaje dyrektor szkoły, a dla dyrektora szkoły - Prezydent, ustalając jego wysokość oraz okres, na jaki zostaje przyznany.
5. Decyzję dotyczącą przyznanego dodatku motywacyjnego przekazuje się nauczycielowi w formie pisemnej.

V. DODATEK FUNKCYJNY

§ 7.

1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora lub wicedyrektora albo inne stanowisko kierownicze lub stanowisko związane z inną funkcją wynikającą ze statutu szkoły przysługuje dodatek określony w poniższej tabeli dodatków funkcyjnych:

1) Dyrektorzy szkół:

Lp.	Stanowisko	Kwota bazowa miesięcznie w złotych	Stawka za oddział miesięcznie w złotych	Stawka za oddział integracyjny
1.	Dyrektor przedszkola	800 zł	30 zł	10 zł
2.	Dyrektor zespołu szkolno - przedszkolnego	1300 zł	30 zł	10 zł
3.	Dyrektor szkoły podstawowej	1100 zł	30 zł	10 zł

4.	Dyrektor liceum ogólnokształcącego	1300 zł	30 zł	-
5.	Dyrektor zespołu szkół zawodowych	1600 zł	30 zł	10 zł
6.	Dyrektor centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego	2100 zł	-	-
7.	Dyrektor ośrodka szkolno - wychowawczego	2100 zł	-	-
8.	Dyrektor poradni psychologiczno - pedagogicznej	1600 zł	-	-
9.	Dyrektor zespołu placówek oświatowych	2100 zł	-	-
10.	Dyrektor młodzieżowego domu kultury	1600 zł	-	-

Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektorów jednostek stanowi suma kwoty bazowej i ilości oddziałów pomnożonych przez stawki wykazane w tabeli i będzie ustalana na dzień 1września każdego kolejnego roku.

2) Wicedyrektorzy szkół i inne stanowiska kierownicze:

Lp.	Stanowisko	Miesięcznie w złotych
1.	Wicedyrektor szkoły podstawowej	700 zł
2.	Wicedyrektor zespołu szkolno – przedszkolnego	800 zł
3.	Wicedyrektor liceum ogólnokształcącego	700 zł
4.	Wicedyrektor zespołu szkół zawodowych	800 zł
5.	Wicedyrektor centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego	800 zł
6.	Wicedyrektor ośrodka szkolno-wychowawczego	800 zł
7.	Wicedyrektor poradni psychologiczno-pedagogicznej	650 zł
8.	Wicedyrektor zespołu placówek oświatowych	650 zł
9.	Wicedyrektor młodzieżowego domu kultury	650 zł
10.	Kierownik bursy / internatu	300 zł
11.	Kierownik szkolenia praktycznego	600 zł
12.	Kierownik pracowni	350 zł

3) Inne stanowiska, za które przysługuje dodatek funkcyjny:

Lp.	Stanowisko - funkcja	Miesięcznie w złotych
1.	Wychowawca klasy	180 zł
2.	Opiekun stażu	70 zł

W przypadku, gdy statut szkoły przewiduje stanowisko kierownicze nie ujęte w tabeli, dyrektor po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, ustala w ramach przyznanych na ten cel środków kwotę dodatku funkcyjnego dla tego stanowiska.

2. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego lub sprawowania funkcji, a jeżeli powierzenie stanowiska lub sprawowania funkcji nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel zaprzestał pełnienia obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem kierowniczym lub sprawowaniem funkcji, a jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

4. Dodatek funkcyjny, w stawce ustalonej dla dyrektora szkoły, przysługuje wicedyrektorowi szkoły i nauczycielowi, któremu organ prowadzący powierzył pełnienie obowiązków dyrektora w trybie art. 63 ust. 13 ustawy Prawo oświatowe oraz wicedyrektorowi i nauczycielowi placówki, w której nie utworzono stanowiska wicedyrektora, którego organ prowadzący wyznaczył do zastępowania dyrektora w przypadku jego nieobecności w trybie art. 68 ust. 9 ustawy Prawo oświatowe od pierwszego dnia miesiąca następującego po jednym miesiącu zastępstwa.

5. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze zajęć przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości takiej jak nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin.

6. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora szkoły w granicach stawek określonych w załączniku do regulaminu przyznaje Prezydent.

7. Wysokość dodatku funkcyjnego dla wicedyrektora, innych osób zajmujących stanowiska kierownicze - w granicach stawek określonych w regulaminie przyznaje dyrektor szkoły, uwzględniając wielkość i złożoność zadań wynikających z pełnionej funkcji.

8. Dodatek funkcyjny przyznaje się na okres nie dłuższy niż jeden rok.

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

VI. DODATEK ZA WARUNKI PRACY

§ 8.

1. Dodatek za warunki pracy przysługuje za pracę definiowaną w osobnych przepisach jako „praca w trudnych i uciążliwych warunkach pracy” - w § 8 i 9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej cytowanego w § 1 niniejszego regulaminu.

2. Wysokość dodatku za warunki pracy nie może przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego, jeśli jest wykonywana w pełnym wymiarze godzin, za które to wynagrodzenie przysługuje.

3. Dodatek wypłaca się w całości, jeżeli nauczyciel realizuje w warunkach trudnych lub uciążliwych cały obowiązujący go wymiar zajęć. Dodatek wypłaca się w wysokości proporcjonalnej, jeżeli nauczyciel realizuje w warunkach trudnych lub uciążliwych tylko część obowiązującego wymiaru zajęć lub jeżeli jest zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć.

4. Wysokość dodatku za warunki pracy dla nauczyciela ustala dyrektor, a dla dyrektora szkoły – Prezydent, biorąc pod uwagę stopień trudności lub uciążliwości realizowanych zadań lub wykonywanych prac.

§ 9.

1. Dodatek za trudne warunki pracy przysługuje nauczycielowi z tytułu prowadzenia:

- 1) praktycznej nauki zawodu - zajęć w szkołach specjalnych - w wysokości 20% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) zajęć dydaktycznych w szkołach (klasach) przysposabiających do pracy zawodowej - w wysokości 5% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) zajęć rewalidacyjno-wychowawczych z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim - w wysokości 20% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 4) zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (klasach) specjalnych - w wysokości 20% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 5) zajęć dydaktycznych w szkołach, w których zajęcia są prowadzone dwujęzycznie oraz przez nauczycieli danego języka obcego w klasach dwujęzycznych - w wysokości 20% stawki godzinowej za każdą efektywnie przepracowaną godzinę zajęć, w przypadku przedszkoli do 20%,
 - 6) zajęć wychowawczych prowadzonych bezpośrednio z wychowankami lub na ich rzecz w ośrodku szkolno-wychowawczym (w tym również w internacie) - w wysokości 20% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 7) indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego - z niepełnosprawnością intelektualną - w wysokości 20% stawki godzinowej za każdą efektywnie przepracowaną godzinę indywidualnego nauczania,
 - 8) zajęć grupowych i indywidualnych, wynikających z realizacji zadań diagnostycznych, terapeutycznych, doradczych i profilaktycznych z młodzieżą i dziećmi niepełnosprawnymi, upośledzonymi umysłowo w stopniu głębokim, z zaburzeniami zachowania, zagrożonymi niedostosowaniem społecznym, uzależnieniem oraz z ich rodzicami lub opiekunami w poradni psychologiczno-pedagogicznej - w wysokości 5% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość dodatków za uciążliwe warunki pracy, o których mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 rozporządzenia cytowanego w § 1 niniejszego regulaminu, jest równa odpowiedniej stawce dodatku za trudne warunki pracy określonej w pkt 1 powiększonej o 10% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 10.

Szkoły, stanowiska oraz warunki, przy których powstaniu, nauczyciel może być zobowiązany do pracy w porze nocnej, określają odrębne przepisy.

VII. GODZINY PONADWYMIAROWE I DORAŻNE ZASTĘPSTWA

§ 11.

1. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.
2. Przez godzinę dorażnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.
3. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową nauczyciela (stałą lub wynikającą z realizacji dorażnych zastępstw) ustala się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkami za trudne i uciążliwe warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych odbywa się w tych warunkach) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych.

4. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru godzin nauczyciela, o której mowa w ust. 1 i 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.
5. 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 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 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 większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.
6. Godziny nadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w szczególności w związku z:
 - 1) zawieszeniem zajęć z powodu epidemii lub mrozów;
 - 2) wyjazdem, wyjściem uczniów na wycieczki lub imprezy;
 - 3) chorobą ucznia nauczanego indywidualnie, trwającą nie dłużej niż tydzień;
 - 4) dniami wolnymi od zajęć dydaktycznych związanymi z przeprowadzaniem sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych- traktuje się jako godziny przepracowane.
7. Godziny nadwymiarowe przypadające w Dniu Edukacji Narodowej oraz w czasie rekolekcji – traktuje się również jako godziny odbyte.
8. Nauczycielom, którzy w dniu wolnym od pracy realizują zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, a nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie za każdą godzinę pracy, obliczone jak za godzinę nadwymiarową.
9. Wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się wyłącznie za godziny przepracowane.
10. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw wypłacane jest z dołu.

VIII. NAGRODY ZE SPECJALNEGO FUNDUSZU NAGRÓD

§ 12.

1. Zgodnie z art. 49 Karty Nauczyciela w budżecie organu prowadzącego szkoły tworzy się specjalny fundusz nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńczo-wychowawcze w wysokości co najmniej 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych.
2. 70% funduszu nagród przekazywane jest bezpośrednio do szkół z przeznaczeniem na nagrody dyrektora. Regulamin przyznawania nagród ustala dyrektor po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i w uzgodnieniu z działającymi w szkole związkami zawodowymi.
3. 30% funduszu nagród przeznacza się na nagrody przyznawane przez Prezydenta. Fundusz ten może być zwiększony. Szczegółowe kryteria i zasady przyznawania nagród Prezydenta ustala Rada Miejska w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13.

1. Na wniosek nauczyciela wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy mogą być przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
2. Zobowiązuje się dyrektorów szkół do zapoznania z treścią Regulaminu wszystkich nauczycieli.

3. Treść niniejszego regulaminu uzgodniono z przedstawicielami reprezentatywnych związków zawodowych działających w szkołach prowadzonych przez Miasto Słupsk.

Przewodnicząca
Rady Miejskiej w Słupsku

Beata Chrzanowska