UCHWAŁA NR .....
RADY MIEJSKIEJ W LĘBORKU

z dnia ..... 2026 r.

w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania nauczycieli szkół i przedszkoli, dla których organem prowadzącym jest Gmina Miasto Lębork

Na podstawie: art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 662 z późn. zm.); art. 30 ust. 6 oraz art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 515 z późn. zm.); rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 755 z późn. zm.); po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli,

uchwala się, co następuje:

Ustala się:

Regulamin wynagradzania nauczycieli szkół i przedszkoli, dla których organem prowadzącym jest Gmina Miasto Lębork

Rozdział 1.
Postanowienia ogólne

§ 1.

Niniejszy regulamin stosuje się do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach i szkołach podstawowych, prowadzonych przez Gminę Miasto Lębork.

§ 2.

Ilekroć w dalszej części regulaminu jest mowa, bez bliższego określenia o: szkole, nauczycielu, uczniu należy je rozumieć w znaczeniu ustalonym przez ustawę Prawo oświatowe.

Rozdział 2.
Dodatek za wysługę lat

§ 3.

1. Warunkiem przyznania lub zmiany wysokości dodatku za wysługę lat jest udokumentowanie przez nauczyciela okresu pracy potwierdzającego nabycie prawa do dodatku lub uzasadniającego zmianę jego wysokości.

2. Udokumentowanie prawa do określonej stawki dodatku za wysługę lat następuje poprzez przedstawienie oryginalnych dokumentów albo uwierzytelnionych odpisów (kopii) tych dokumentów.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Rozdział 3.
Dodatek motywacyjny

§ 4.

Warunkiem przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego jest systematyczne i szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, rzetelne i terminowe wykonywanie poleceń służbowych, przestrzeganie dyscypliny pracy, prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej w zakresie właściwym dla zajmowanego stanowiska oraz w przypadku stanowisk kierowniczych prawidłowe organizowanie pracy szkoły, jej komórek organizacyjnych i podległych pracowników (stosownie do zakresu obowiązków), a także spełnienie jednej bądź kilku z poniższych przesłanek:

a) uzyskanie osiągnięć w realizowanym procesie dydaktycznym oraz osiągnięć wychowawczo-opiekuńczych:

- praca nauczyciela skutkująca uzyskiwaniem przez uczniów, z uwzględnieniem ich możliwości oraz warunków pracy nauczyciela, dobrych osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów i sprawdzianów albo sukcesami w konkursach, zawodach, olimpiadach itp.,
- wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania,
- umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami,
- pełne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki,

b) dobra jakość świadczonej pracy, w tym związanej z powierzonym stanowiskiem kierowniczym, dodatkowym zadaniem lub zajęciem:

- skuteczne zarządzanie szkołą zapewniające ciągły rozwój i doskonalenie jakości jej pracy,
- podnoszenie swoich kwalifikacji, umiejętności zawodowych,
- pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych,
- wzbogacanie własnego warsztatu pracy,
- realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej,
- dbałość o estetykę i sprawność powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych,
- zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela:
- udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych,
- udział w komisjach przedmiotowych i innych,
- opiekowanie się samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami działającymi na terenie szkoły,
- prowadzenie lekcji koleżeńskich, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- aktywny udział w realizowaniu innych zadań statutowych szkoły.

§ 5.

1. Dodatek motywacyjny dla nauczycieli przyznaje się na czas określony, nie dłuższy jednak niż jeden rok.

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

§ 6.

1. Fundusz na dodatki motywacyjne na dany rok budżetowy dla nauczycieli tworzy się mnożąc kwotę w wysokości nie mniejszej niż 100 zł przez 12 miesięcy i przez liczbę etatów kalkulacyjnych nauczycieli według stanu na dzień 10 września roku poprzedzającego dany rok budżetowy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Kwotę, o której mowa w ust. 1, powiększa się o wysokość dodatku motywacyjnego dyrektora przyznanego zgodnie z § 7 ust. 3 oraz wicedyrektora, przyznanego zgodnie z § 7 ust. 4.

3. Kwota, o której mowa w ust. 1 jest corocznie ustalana przez organ prowadzący w porozumieniu ze związkami zawodowymi przy tworzeniu wytycznych do budżetu na rok następny.

§ 7.

1. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela nie może być niższy niż 200 zł i nie wyższy niż 1 000 zł miesięcznie, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.

2. Decyzję o wysokości przyznanych dodatków motywacyjnych dla nauczycieli, podejmuje dyrektor placówki, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.

3. Dyrektorowi placówki dodatek motywacyjny przyznaje Burmistrz Miasta Lęborka odrębnym Zarządzeniem. Dodatek ten nie może być niższy niż 1 000 zł i nie wyższy niż 2 000 zł miesięcznie.

4. Dodatek motywacyjny dla wicedyrektora przyznaje dyrektor szkoły po uzgodnieniu z organem prowadzącym i nie może być on niższy niż 500 zł i nie wyższy niż 1 500 zł miesięcznie.

Rozdział 4.
Dodatek funkcyjny

§ 8.

1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora lub wicedyrektora szkoły albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły, przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dyrektorowi placówki dodatek funkcyjny przyznaje Burmistrz Miasta Lęborka odrębnym Zarządzeniem, na podstawie poniższej tabeli,

L.p.	LICZBA ODDZIAŁÓW	WYSOKOŚĆ DODATKU (miesięcznie w złotych)
1	do 6 oddziałów	od 2 500 zł do 4.000 zł
2	od 7 do 15 oddziałów	od 2 700 zł do 4.800 zł
3	od 16 do 21 oddziałów	od 3 500 zł do 5.800 zł
4	od 22 oddziałów	od 4 000 zł do 6.000 zł

przy jednoczesnym uwzględnieniu liczby uczniów, realizowanych zadań, poziomu kształcenia oraz specyfiki placówki.

3. Dodatki funkcyjne dla wicedyrektorów placówki przyznaje dyrektor szkoły po uzgodnieniu z organem prowadzącym placówkę, przy czym wysokość tego dodatku w placówce, w której w wyniku podzielenia liczby oddziałów przez liczbę wicedyrektorów szkoły na jednego wicedyrektora przypada:

1) poniżej 12 oddziałów - nie może przekroczyć 50% wysokości dodatku dyrektora tej placówki

2) od 12 do 21 oddziałów - nie może przekroczyć 70% wysokości dodatku dyrektora tej placówki,

3) powyżej 22 oddziałów - nie może przekroczyć 80% wysokości dodatku dyrektora tej placówki.

Liczbę oddziałów przypadających na jednego wicedyrektora zaokrągla się do pełnej liczby oddziałów, w ten sposób, że wyliczoną liczbę oddziałów do 0,5 pomija się, a co najmniej 0,5 - liczy się za pełną liczbę oddziałów.

4. Wysokość dodatków funkcyjnych dla innych stanowisk kierowniczych w szkole nie może przekroczyć 50% dodatku funkcyjnego dyrektora.

§ 9.

1. Nauczycielom, którym powierzono sprawowanie funkcji wychowawcy klasy, nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym, doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta, mentora bądź opiekuna stażu, dodatek funkcyjny przysługuje w następujących wysokościach:

a) funkcja doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta – od 300 zł do 1 000 zł miesięcznie,

b) funkcja wychowawcy klasy - 400 zł miesięcznie,

c) funkcja nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym - 400 zł miesięcznie,

d) funkcja mentora - 100 zł miesięcznie,

e) funkcja opiekuna stażu – 100 zł miesięcznie.

2. Dodatek funkcyjny przysługujący z tytułu pełnienia funkcji mentora i opiekuna stażu przysługuje za każdą osobę powierzoną nauczycielowi.

3. Uwzględniając zakres i złożoność zadań oraz warunki ich realizacji dodatki funkcyjne, o których mowa w ust. 1 ppkt b, c, d i e, przyznaje dyrektor.

4. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 1 ppkt a, przyznaje Burmistrz Miasta Lęborka.

§ 10.

1. Otrzymywanie dodatku, o którym mowa w § 8 ust. 1, nie wyłącza prawa do otrzymywania dodatku, o którym mowa w § 9 ust. 1, o ile łączenie funkcji nie jest wykluczone przez odrębne przepisy.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektorów szkół i przedszkoli może być czasowo zwiększona, także poza maksymalną wysokość na poszczególnych poziomach, określoną w § 8 ust. 2 niniejszego regulaminu w przypadku zwiększenia obciążenia dyrektora powierzonymi zadaniami.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla wicedyrektora szkoły może być czasowo zwiększona, także poza maksymalną wysokość na poszczególnych poziomach, określoną w § 8 ust. 3 niniejszego regulaminu w przypadku zwiększenia obciążenia wicedyrektora powierzonymi zadaniami, po uzyskaniu zgody organu prowadzącego placówkę.

Rozdział 5.
Dodatek za warunki pracy

§ 11.

1. Nauczycielom przysługuje dodatek za pracę w trudnych warunkach z tytułu prowadzenia:

a) zajęć rewalidacyjno-wychowawczych z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim w wysokości od 10% do 30% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego,

b) indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego w wysokości od 10% do 30% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

2. Wysokość dodatku za każdą godzinę zajęć prowadzonych w warunkach, o których mowa w ust. 1 uzależniona jest od:

a) stopnia trudności i uciążliwości realizowanych prac lub zajęć,

b) ilości i zbiegu przesłanek wskazujących na pracę w tych warunkach,

c) wymiaru czasu pracy realizowanego w warunkach, o których mowa w ust. 1.

3. Wysokość dodatku za warunki pracy ustala dla nauczyciela dyrektor placówki, a w odniesieniu do dyrektora Burmistrz Miasta Lęborka.

Rozdział 6.
Nagrody ze specjalnego funduszu nagród

§ 12.

1. Środki na nagrody w ramach specjalnego funduszu nagród dla nauczycieli przeznacza się:

a) w 75% na nagrody dyrektora,

b) w 25% na nagrody organu prowadzącego, zwanej dalej nagrodą Burmistrza Miasta Lęborka.

2. Nagrody ustala się w wysokości:

1) nagroda dyrektora - maksymalnej 2.000 zł,

2) nagroda Burmistrza Miasta - nie mniejszej niż 2.500 zł.

3. Wypłata nagród dokonywana będzie przez przedszkola i szkoły.

Rozdział 7.
Postanowienia końcowe

§ 13.

W odniesieniu do:

a) wicedyrektora lub nauczyciela, którym organ prowadzący powierzył pełnienie obowiązków dyrektora w trybie art. 63 ust. 13 ustawy Prawo oświatowe,

b) wicedyrektora lub nauczyciela 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,

stosownych czynności przewidzianych niniejszym regulaminem może dokonywać Burmistrz Miasta, stosując wysokości właściwych składników wynagrodzenia w granicach, określonych w niniejszym regulaminie dla dyrektorów.

§ 14.

Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy poszczególne składniki wynagrodzenia przysługują w części proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego za wychowawstwo klasy i opiekuna stażu.

§ 15.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy Karty Nauczyciela, aktów wykonawczych wydanych na jej podstawie oraz Kodeksu Pracy.

§ 16.

Traci moc Uchwała Nr XIV-183/2025 Rady Miejskiej w Lęborku z dnia 12 września 2025 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania nauczycieli szkół i przedszkoli, dla których organem prowadzącym jest Gmina Miasto Lębork.

§ 17.

Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Miasta Lęborka.

§ 18.

Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2027 r. i podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Województwa Pomorskiego.

Uzasadnienie do uchwały nr .....

Rady Miejskiej w Lęborku

z dnia ..... 2026 r.

Stan istniejący:

Obecnie obowiązuje Uchwała Nr XIV-183/2025 Rady Miejskiej w Lęborku z dnia 12 września 2025 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania nauczycieli szkół i przedszkoli, dla których organem prowadzącym jest Gmina Miasto Lębork.

Cel i potrzeba:

Celem niniejszej uchwały jest dostosowanie obecnej uchwały do obowiązujących przepisów wprowadzonych Ustawą o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 lipca 2025 r. (Dz. U. z 2025 r. poz. 1160).

Różnice:

W niniejszej uchwale usunięto rozdział „Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw", dotyczący wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, które szczegółowo określa ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w art. 35 (zmieniony Ustawą o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 lipca 2025 r. (Dz. U. z 2025 r. poz. 1160).

Dodatkowo w:

- § 11 ust. 1 lit. b wykreślono część zapisu, tj. „zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (Oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych" - brak oddziałów i placówek specjalnych prowadzonych przez Gminę Miasto Lębork,

- § 12 ust. 2 zwiększono maksymalną kwotę nagrody dyrektora z 1.500 zł na 2.000 zł oraz minimalną nagrodę Burmistrza Miasta z 2.000 zł na 2.500 zł.

Skutki społeczno-gospodarcze:

Niniejsze zmiany zawarte w uchwale stanowią dostosowanie do obowiązujących przepisów.

Niniejsza uchwała została uzgodniona ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli oraz pozytywnie zaopiniowana przez dyrektorów szkół i przedszkoli.

Skutek finansowy

Niniejsza zmiana wprowadzona w uchwale nie powoduje skutków finansowych.

Mając na uwadze powyższe, podjęcie uchwały uważa się za zasadne.