

UCHWAŁA Nr XXV/123/2008
RADY MIEJSKIEJ W MORDACH

z dnia 30 grudnia 2008 r.

w sprawie określenia regulaminu wynagradzania nauczycieli.

Na podstawie art. 30 ust. 6 i w związku z art. 91 d ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2003r. Nr 118, poz. 1112 z późno zm.) Rada Miejska w Mordach w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli uchwala, co następuje:

§ 1. Ustala się regulamin wynagradzania nauczycieli w brzmieniu załącznika do uchwały, obowiązujący w jednostkach oświatowych prowadzonych przez gminę Mordy, określający:

- 1) wysokość stawek dodatków motywacyjnego, funkcyjnego, za wysługę lat, za warunki pracy oraz 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 i dodatków socjalnych.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Miasta i Gminy Mordy.

§ 3. Traci moc uchwała nr XIII/71/2007 Rady Miejskiej w Mordach z dnia 18 grudnia 2007r. w sprawie określenia regulaminu wynagradzania nauczycieli.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa Mazowieckiego i ma zastosowanie od 1 stycznia 2009r.

Przewodniczący Rady Miejskiej:
Jerzy Danielak

Załącznik
do uchwały nr XXV/123/2008
Rady Miejskiej w Mordach
z dnia 30 grudnia 2008r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI

Regulamin wynagradzania nauczycieli określa:

1. Wysokość stawek dodatków motywacyjnego, funkcyjnego, za wysługę lat, za warunki pracy oraz 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 i dodatków socjalnych.

Rozdział I

**Wysokość stawek dodatku motywacyjnego, funkcyjnego, za wysługę lat, za warunki pracy
oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków.**

Dodatek motywacyjny

§ 1.

Ustala się limit środków budżetowych wydzielonych w planach finansowych jednostek organizacyjnych w ramach planowanych środków budżetowych na wynagrodzenia ogółem, z przeznaczeniem na dodatki motywacyjne w wysokości 4,5 % kwoty planowanej na wynagrodzenia zasadnicze nauczycieli.

§ 2.

Dodatek motywacyjny dla nauczycieli przyznaje się za:

1. efekty realizowanego procesu dydaktycznego,
2. szczególne osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze,
3. wprowadzania innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania,
4. zaangażowanie w realizację czynności i zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów.

§ 3.

Dodatek motywacyjny dla nauczyciela przyznaje dyrektor szkoły, a dla dyrektora szkoły Burmistrz Miasta i Gminy Mordy.

§ 4.

Wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczycieli od 1% do 20% stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustala dyrektor jednostki na podstawie kryteriów określonych poniżej.

Kryterium dla nauczycieli

I. Osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze

1a. Skuteczność oddziaływań dydaktycznych:

- wyniki klasyfikacji i promocji (z uwzględnieniem możliwości uczniów)
- sukcesy w konkursach (olimpiadach) przedmiotowych i innych na szczeblu gminnym, powiatowym, wojewódzkim (okręgowym) oraz centralnym
- wyniki zewnętrznych badań poziomu nauczania (w tym: egzamin po klasie VI SP i III PG)
- wspomaganie uczniów mających trudności w nauce
- zapewnienie pomocy uczniom o specjalnych potrzebach edukacyjnych (w tym: nauczanie uczniów niepełnosprawnych)

1b. Skuteczność oddziaływań wychowawczo - opiekuńczych:

- diagnozowanie, eliminowanie zachowań niepożądanych:
- zapewnienie uczniom w szkole poczucia bezpieczeństwa
- tworzenie przyjaznej atmosfery sprzyjającej rozwojowi uczniów
- organizowanie efektywnej pomocy psychologiczno – wychowawczej (w tym: współpraca z poradnią psychologiczno - pedagogiczną oraz innymi instytucjami wspomagającymi pracę wychowawczą szkoły)
- tworzenie warunków do rozwijania zdolności i zainteresowań uczniów

2. Umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z rodzicami.

3. Pełne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki

II. Jakość świadczonej pracy

1. Wzbogacanie własnego warsztatu pracy

2. Dbłość o estetykę powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych

3. Poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć

4. Prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej

5. Stosowanie ewaluacji pracy z uczniami

- przestrzeganie zasad oceniania i klasyfikowania uczniów
- diagnozowanie poziomu nauczania i postępu (przyrostu wiedzy i umiejętności)

- ewaluacja systemu oceniania
- 6. Przestrzeganie dyscypliny pracy
- 7. Rzetelnie i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych
- 8. Umiejętność pracy zespołowej
- 9. Kultura osobista i etyka zawodowa
- III. Ocena pracy lub ocena dorobku zawodowego nauczyciela
 1. Co najmniej dobra ocena pracy.
- IV. Zaangażowanie w przygotowaniu i realizacji zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły oraz związanych z samokształceniem i doskonaleniem zawodowym
 1. Udział w organizowaniu przedsięwzięć, imprez i uroczystości o charakterze:
 - szkolnym
 - środowiskowym
 - gminnym
 - powiatowym
 - wojewódzkim
 - ogólnopolskim
 - międzynarodowym
 2. Udział w pracach komisji przedmiotowych, zespołów nauczycielskich i innych.
 3. Udział w pracach związanych z przeprowadzaniem próbnych egzaminów.
 4. Udział w pracach komisji awansu zawodowego.
 5. Współpraca z samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły.
 6. Prowadzenie lekcji koleżeńskich, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrz szkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli.
 7. Zaangażowanie zawodowe nauczyciela
 - konstruowanie programów nauczania
 - udział w konstruowaniu szkolnego programu wychowawczego
 - uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły
 - opracowywanie innowacyjnych (autorskich) treści programowych i dydaktycznych
 - zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem.

§ 5.

Wysokość dodatku motywacyjnego dla dyrektorów, od 1% do 15 % stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustala Burmistrz Miasta i Gminy Mordy na podstawie kryteriów określonych poniżej.

Kryterium dla dyrektorów

- I. Osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze
 - 1a. Skuteczność oddziaływań dydaktycznych:
 - wyniki klasyfikacji i promocji
 - sukcesy w konkursach (olimpiadach) przedmiotowych i innych na szczeblu powiatowym, wojewódzkim (okręgowym) oraz centralnym
 - wyniki zewnętrznych badań poziomu nauczania (w tym: egzamin po klasie VI SP i III G)
 - wspomaganie uczniów mających trudności w nauce

- zapewnienie pomocy uczniom o specjalnych potrzebach edukacyjnych (w tym: nauczanie uczniów niepełnosprawnych)
- 1b. Skuteczność oddziaływań wychowawczo - opiekuńczych:
 - diagnozowanie, eliminowanie zachowań niepożądanych
 - zapewnienie w szkole poczucia bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom
 - tworzenie przyjaznej atmosfery sprzyjającej rozwojowi uczniów
 - organizowanie efektywnej pomocy psychologiczno - wychowawczej (w tym: współpraca z poradnią psychologiczno - pedagogiczną oraz innymi instytucjami wspomagającymi pracę wychowawczą szkoły);
 - tworzenie warunków do rozwijania zdolności i zainteresowań uczniów
 2. Preferowanie działań organizacyjnych i pedagogicznych (w tym: innowacyjnych) tworzących indywidualny charakter szkoły:
 - opracowanie i realizowanie planu rozwoju szkoły (w tym: opracowanie misji szkoły)
 - wdrażanie autorskich programów nauczania
 - promowanie osiągnięć edukacyjnych szkoły (placówki).
- II. Jakość świadczonej pracy
1. Wykazywanie dbałości o mienie komunalne będące w zarządzie dyrektora i gospodarne nim zarządzanie, w tym:
 - konserwacja i naprawy w wyniku przeglądów doraźnych i okresowych
 - realizacja planu remontów
 - modernizowanie bazy szkolnej (w tym: racjonalność zakupów)
 2. Prowadzenie racjonalnej polityki kadrowej:
 - terminowe dokonywanie oceny pracy nauczycieli w/g potrzeb
 - inicjowanie i wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli (w tym: prowadzące do uzyskiwania kolejnych szczebli awansu zawodowego);
 - przeciwdziałanie i rozwiązywanie problemów i konfliktów zakładowych i środowiskowych
 - właściwe udokumentowanie przyznanych dodatków motywacyjnych nauczycieli
 3. Zapewnienie wysokiego stopnia organizacji pracy szkoły:
 - dbałość w przestrzeganiu przepisów prawa oświatowego, w tym statutu szkoły
 - przestrzeganie zasad oceniania, klasyfikowania, promowania i przeprowadzania egzaminów
 - zapewnienie sprawnego systemu obiegu informacji (dyrektor - nauczyciele - uczniowie - rodzice);
 - wykazywanie dbałości o właściwy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy (pracowników i uczniów)
 - zorganizowanie właściwej opieki nad uczniami (np. żywienie, świetlica, opieka medyczna, wycieczki, zapomogi, różne formy pomocy uczniom)
 - kontrolowanie i egzekwowanie dyscypliny pracy
 - opracowanie i stosowanie systemu ewaluacji pracy szkoły (placówki)
 - kultura osobista i etyka zawodowa
- III. Ocena pracy
1. Co najmniej dobra ocena pracy.
- IV. Zaangażowanie w przygotowaniu i realizacji zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły oraz związanych z samokształceniem i doskonalenie zawodowym
1. Prawidłowe zaplanowanie budżetu (planu rzeczowo - finansowego szkoły).

2. Racjonalne dysponowanie przyznanymi szkole środkami określonymi w planie rzeczowo - finansowym.
3. Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych i świadczeń na rzecz szkoły (w ramach obowiązujących przepisów)
4. Aktywna współpraca z samorządem uczniowskim oraz radą rodziców (radą szkoły)
5. Organizowanie współpracy między szkołami
6. Współpraca z instytucjami oświatowymi (stowarzyszenia, fundacje) w celu podnoszenia jakości oferty dydaktyczno - wychowawczej
7. Terminowe realizowanie założeń polityki oświatowej organu prowadzącego, a w szczególności:
 - respektowanie postanowień, decyzji, uchwał organów JST;
 - terminowe wypełnianie dodatkowych zadań zleczanych przez organ prowadzący (imprezy środowiskowe)
8. Merytoryczna współpraca z ZEASz Gm. Mordy - przestrzeganie ustalonych procedur i terminów, np.:
 - tworzenie arkusza organizacji pracy szkoły
 - wprowadzanie aneksów
 - sporządzanie sprawozdań budżetowych i statystycznych
 - terminowość i rzetelność w realizacji prac zleczonych przez ZEASz Gm. Mordy
9. Prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków związanych ze sprawowaniem nadzoru pedagogicznego:
 - systematyczna i planowa ocena pracy nauczycieli
 - przestrzeganie zasad oceniania i klasyfikowania uczniów
 - diagnozowanie poziomu nauczania i postępu (przyrostu wiedzy i umiejętności)
 - ewaluacja systemu oceniania
10. Inicjowanie i organizowanie wewnątrz szkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli.
11. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego.

§ 6.

Dodatek motywacyjny dla dyrektora szkoły jest ustalany przez Burmistrza Miasta i Gminy Mordy po uprzedniej weryfikacji na podstawie podanych kryteriów na okres nie dłuższy niż 1 rok szkolny.

§ 7.

Dodatek motywacyjny dla nauczycieli przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 6 miesięcy i nie dłuższy niż jeden rok szkolny.

§ 8.

Dodatek motywacyjny przysługuje nauczycielom zatrudnionym w pełnym jak i w niepełnym wymiarze godzin za okres wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Dodatek funkcyjny

§ 9.

Do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono:

1. stanowisko dyrektora lub wicedyrektora szkoły albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły,
2. wychowawstwo klasy,
3. opiekuna stażu.

§ 10.

Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości określonej w poniższej tabeli:

Lp.	Stanowiska kierownicze lub pełnione funkcje	Wysokość dodatku funkcyjnego (zł)
1.	Dyrektor szkoły, zespołu szkół, zespołu oświatowego	350 - 525
2.	Wicedyrektor szkoły, zespołu szkół, zespołu oświatowego	150 - 370
3.	Kierownik świetlicy szkolnej	100 - 180
4.	Pozostałe stanowiska kierownicze	120 - 180
5.	Wychowawstwo klasy (oddziału przedszkolnego)	60 - 80
6.	Opiekun stażu	55 - 75

§ 11.

Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego dla nauczycieli, którym powierzono stanowiska, o których mowa w § 12 ust. 1 uwzględnia się wielkość szkoły, jej warunki organizacyjne, ilość oddziałów /grup, liczbę stanowisk kierowniczych w szkole, złożoność zadań wynikających z pełnienia funkcji kierowniczej, wyniki pracy szkoły.

§ 12.

Nauczycielom przedszkoli przysługuje wynagrodzenie za wychowawstwo określone w § 12 tylko za jeden oddział (grupę) niezależnie od liczby oddziałów (grup), w których prowadzą zajęcia, z tym, że nauczycielom zatrudnionym w niepełnym lub zmniejszonym wymiarze zajęć przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za wychowawstwo w wysokości proporcjonalnej do wymiaru prowadzenia zajęć lub wymiaru zatrudnienia.

§ 13.

Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, a jeżeli powierzenie stanowiska nastąpiło pierwszego dnia miesiąca - od tego dnia.

§ 14.

1. Dodatek funkcyjny dla nauczyciela pełniącego funkcje kierownicze w szkole ustala dyrektor szkoły, a dla dyrektora szkoły Burmistrz Miasta i Gminy Mordy.
2. Dodatek funkcyjny w stawce ustalonej dla dyrektora szkoły przysługuje wicedyrektorowi szkoły od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po 1 miesiącu zastępstwa.

§ 15.

Dodatki funkcyjne przyznaje się na okres jednego roku.

Dodatek za wysługę lat

§ 16.

Dodatek za wysługę lat, o którym mowa w art. 33 Karty Nauczyciela 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.

Dodatek za trudne warunki pracy

§ 17.

Nauczycielom i wychowawcom, pracującym w trudnych warunkach wyszczególnionych w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania określającego wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy bez względu na stopień awansu zawodowego przysługują dodatki za trudne warunki pracy w następujących wysokościach:

1. za prowadzenie przez nauczycieli zajęć indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego - 20% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego,,
2. za prowadzenie przez nauczycieli zajęć w klasach łączonych w szkołach podstawowych - 25% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 18.

Dodatek za trudne warunki pracy wypłaca się w całości, jeżeli nauczyciel realizuje w takich warunkach cały obowiązujący go wymiar zajęć oraz w przypadku, gdy nauczyciel, któremu powierzono stanowisko kierownicze, realizuje w tych warunkach obowiązujący go wymiar zajęć. Dodatek wypłaca się w odpowiedniej części, jeżeli nauczyciel realizuje w trudnych warunkach tylko część obowiązującego wymiaru lub zatrudniony jest w niepełnym wymiarze zajęć.

Dodatek za pracę w warunkach uciążliwych

§ 19.

Nauczycielom i wychowawcom za prowadzenie zajęć wymienionych w § 17 pkt 1-2 niniejszego regulaminu prowadzonych z dziećmi i młodzieżą, których stan zdrowia z powodu stanów chorobowych, o których mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002r. w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia (Dz.U. Nr 17, poz. 162) uzasadnia konieczność sprawowania stałej opieki lub udzielania pomocy, oraz prowadzonych z dziećmi i młodzieżą powyżej 16 roku życia, u których wystąpiło naruszenie sprawności organizmu z przyczyn, o których mowa w § 32 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. Nr 139, poz. 1328) - przysługuje dodatek za uciążliwe warunki pracy w wysokości 5% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela prowadzącego zajęcia w takich warunkach.

Rozdział II

Szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

§ 20.

Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się, z zastrzeżeniem § 21, dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w ramach godzin ponadwymiarowych lub doraźnego zastępstwa nauczyciela.

§ 21.

Dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć na podstawie art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela za godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się, dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych) przez miesięczną liczbę godzin realizowanego wymiaru zajęć.

§ 22.

Miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego lub realizowanego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w § 20 i 21, ustala się mnożąc tygodniowy obowiązkowy lub realizowany wymiar zajęć 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.

§ 23.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Rozdział III

Nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy

§ 24.

1. Za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze nauczyciele mogą otrzymać nagrodę Burmistrza Miasta i Gminy Mordy lub dyrektora szkoły.

2. Ustala się następujący podział specjalnego funduszu nagród dla nauczycieli, za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze stanowiącego 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych nauczycieli:
 - 1) 0,3% funduszu na nagrody Burmistrza Miasta i Gminy Mordy,
 - 2) 0,7% funduszu na nagrody dyrektorów szkół.
 - 3) Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Burmistrza i Dyrektorów Szkół przyznających nagrody.

§ 25.

Kryteria i tryb przyznawania nagród:

1. Z wnioskiem o nagrodę Burmistrza Miasta i Gminy Mordy może wystąpić; dyrektor szkoły, wizytator Delegatury Kuratorium, przewodniczący Komisji Oświatowej, Burmistrz i organizacja związkowa.
2. Wnioski o których mowa w ust. 1 składa się do ZEASzGm Mordy w terminie do dnia 31 sierpnia każdego roku.
3. Z wnioskiem o przyznanie nagrody Dyrektora dla nauczyciela może wystąpić dyrektor przedszkola, szkoły, rada pedagogiczna, rada szkoły lub placówki, nauczyciel zajmujący inne stanowisko kierownicze.
4. Nagroda Burmistrza Miasta i Gminy Mordy, może być przyznana nauczycielowi w tym zajmującemu stanowisko dyrektora lub inne stanowisko kierownicze, który posiada wyróżniającą ocenę pracy pedagogicznej, na podstawie następujących kryteriów;
 - a) w zakresie pracy dydaktycznej:
 - osiąga dobre wyniki w nauczaniu potwierdzone w sprawdzianach i egzaminach uczniów przeprowadzone przez OKE
 - osiąga dobre wyniki potwierdzone udziałem i sukcesami uczniów w olimpiadach, konkursach przedmiotowych, festiwalach, zawodach sportowych i itp.
 - podejmuje działalność innowacyjną w zakresie wdrażania nowatorskich metod nauczania i wychowania, opracowania autorskich programów i publikacji
 - posiada udokumentowane osiągnięcia w pracy z uczniami uzdolnionymi lub uczniami mającymi trudności w nauce
 - przygotowuje i wzorowo organizuje uroczystości szkolne lub środowiskowe
 - prowadzi znaczną działalność wychowawczą w klasie, szkole przez organizowanie wycieczek, udział uczniów w spektaklach teatralnych, koncertach, wystawach, spotkaniach i itp.
 - organizuje imprezy kulturalne, sportowe, rekreacyjne i wypoczynkowe
 - b) w zakresie pracy opiekuńczej:
 - organizuje i zapewnia pomoc i opiekę uczniom będącym w trudnej sytuacji materialnej lub życiowej, pochodzącym z rodzin ubogich lub patologicznych
 - prowadzi działalność mającą na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej wśród dzieci i młodzieży, w szczególności narkomani i alkoholizmu
 - organizuje współprace szkoły z jednostkami systemu ochrony zdrowia, policją, organizacjami i stowarzyszeniami, oraz rodzicami w zakresie zapobiegania i usuwania przejawów patologii społecznej i niedostosowania społecznego dzieci i młodzieży
 - organizuje udział rodziców w życiu szkoły, rozwija formy współdziałania szkoły z rodzicami
 - c) w zakresie działalności pozaszkolnej:
 - uczestniczy w zorganizowanych formach doskonalenia zawodowego
 - udziela aktywnej pomocy w adaptacji zawodowej nauczycieli podejmujących pracę w zawodzie nauczyciela
 - bierze udział w pracach na rzecz środowiska lokalnego
 - swoją postawą i kulturą osobistą jest wzorcem do naśladowania tak dla uczniów, jak i współpracowników
 - d) w zakresie powierzonego stanowiska dyrektora:

- efektywnie podejmuje działania jako kierownik zakładu pracy, umiejętnie planuje pracę szkoły, zna przepisy oświatowe, właściwie dobiera kadre pedagogiczną, umiejętnie rozwiązuje konflikty i napięcia wśród pracowników
 - racjonalnie planuje i gospodaruje środkami finansowymi, pozyskuje dodatkowe środki finansowe na rzecz szkoły, troszczy się o stan mienia oraz wzbogaca bazę
 - kompetentnie sprawuje nadzór pedagogiczny
 - realizuje lokalną politykę oświatową oraz politykę oświatową państwa
 - dba o wizerunek szkoły w środowisku
5. Kryteria ustalone dla nagrody Burmistrza Miasta i Gminy Mordy stosuje się również do nagrody dyrektora z wyjątkiem ust. 6 pkt d)
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Burmistrz Miasta i Gminy Mordy może z własnej inicjatywy przyznać dyrektorowi lub nauczycielowi szkoły nagrodę o której mowa w ust. 1.
7. Nauczyciel, któremu została przyznana nagroda, otrzymuje dyplom, którego odpis umieszcza się w jego teczce akt osobowych

§ 26.

1. Nauczycielom, którzy realizują zajęcia w dniu wolnym od pracy i nie otrzymają za ten dzień innego dnia wolnego od pracy, przysługuje odrębne wynagrodzenie za wszystkie godziny efektywnie przepracowane w tym dniu, płatne jak za godziny ponadwymiarowe.
2. Za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ze 100% dodatkiem.

§ 27.

Nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze, sprawującym w dniu wolnym od pracy nadzór nad przebiegiem zajęć dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych, nie przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie.

Rozdział IV
Przepisy przejściowe i końcowe

§ 28.

Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zajęć określonego w umowie o pracę.

§ 29.

1. Regulamin został uzgodniony ze związkami zawodowymi.
2. Regulamin obowiązuje od dnia 1 stycznia 2009r. do 31 grudnia 2009r.
3. Wszelkie zmiany w regulaminie mogą być dokonywane tylko w trybie uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

Przewodniczący Rady Miejskiej:
Jerzy Danielak