

Zasady i kryteria doboru nauczycieli zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie do rozwiązania stosunku pracy, ograniczenia zatrudnienia oraz zmiany warunków pracy

Podstawa prawna:

1. Art. 68 ust. 1 pkt oraz ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 z póź. zm.).
2. Art. 20 i 22 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 z póź. zm.).
3. Art. 18^{3a}, 94 pkt 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z póź. zm.).
4. § 6 ust. 2 pkt 11 Statutu Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

§ 1

Przez dyrektora rozumie się – dyrektora zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

Przez nauczyciela rozumie się – nauczyciela zatrudnionego w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

§ 2

1. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mogą być:
 - 1) całkowita likwidacja szkoły lub przedszkola,
 - 2) częściowa likwidacja szkoły lub przedszkola,
 - 3) zmiany organizacyjne w szkole lub przedszkolu powodujące zmniejszenie liczby oddziałów,
 - 4) zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.
2. Przyczyną ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mogą być:
 - 1) częściowa likwidacja szkoły lub przedszkola,
 - 2) zmiany organizacyjne w szkole lub przedszkolu powodujące zmniejszenie liczby oddziałów,
 - 3) zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

§ 3

1. Jeżeli nastąpiła sytuacja doprowadzająca do konieczności wyboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy lub ograniczenia zatrudnienia z grupy nauczycieli, należy zastosować kryteria podstawowe i pomocnicze.
2. Przez grupę nauczycieli o której mowa w ust. 1 rozumie się grupę nauczycieli danego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć.

§ 4

1. Typując nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy lub ograniczenia zatrudnienia w sytuacji o której mowa w § 2 stosuje się następujące kryteria podstawowe:

- 1) łączny staż pracy w placówkach wchodzących w skład Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie - **3 punkty** za każdy pełny rok pracy,
- 2) kwalifikacje zawodowe:
 - a) studia I stopnia (licencjat) – **2 punkty**,
 - b) studia II stopnia (magisterskie) – **4 punkty**,
 - c) studia III stopnia (doktorat) – **6 punktów**,
- 3) stopień awansu zawodowego:
 - a) nauczyciel początkujący – **2 punkty**,
 - b) nauczyciel mianowany – **6 punktów**,
 - c) nauczyciel dyplomowany – **8 punktów**,
- 4) forma zatrudnienia:
 - a) umowa o pracę na czas określony – **0 punktów**
 - b) umowa o pracę na czas nieokreślony – **50 punktów**,
 - c) mianowanie – **100 punktów**,
- 5) wieloprzedmiotowość (kwalifikacje do prowadzenia kilku rodzajów zajęć) – **2 punkty** za każde dodatkowe kwalifikacje uprawniające do prowadzenia określonych zajęć,
- 6) pełnienie zadań i funkcji określonych przez zespół lub dyrektora – **1 punkt** za każdą pełnioną funkcję,
- 7) uprawnienia emerytalne i do świadczenia kompensacyjnego – odejmuje się **20 punktów**,
- 8) dyscyplina pracy w nawiązaniu do obowiązków wynikających z art. 6 ustawy Karta Nauczyciela – odejmuje się **5 punktów** za niedopełnienie obowiązków w bieżącym oraz poprzednim roku szkolnym,
- 9) kary porządkowe (nie bierze się pod uwagę kar, które uległy zatarciu zgodnie z przepisami):
 - a) kara upomnienia – odejmuje się **10 punktów**,
 - b) kara nagany – odejmuje się **15 punktów**,
- 10) uzasadnione skargi złożone w bieżącym oraz poprzednim roku szkolnym – odejmuje się **5 punktów** za każdą uzasadnioną skargę,
- 11) nagrody (uwzględnia się nagrody z ostatnich 5 lat):
 - a) nagroda dyrektora – **5 punktów** za każdą nagrodę,
 - a) nagroda organu prowadzącego – **7 punktów** za każdą nagrodę,
 - b) nagroda organu sprawującego nadzór pedagogiczny – **9 punktów** za każdą nagrodę,
 - c) nagroda właściwego ministra – **11 punktów** za każdą nagrodę,
- 12) sytuacja osobista:
 - a) samoutrzymanie – **5 punktów**,
 - b) niepełnosprawność – **3 punkty**,

13) dyspozycyjność i absencja:

- a) usprawiedliwione nieobecności w bieżącym oraz w dwóch poprzednich latach (z wyłączeniem zwolnienia spowodowanego ciążą, urlopu macierzyńskiego, urlopów wypoczynkowych, urlopu dla poratowania zdrowia oraz długoterminowego leczenia lub hospitalizacji) – odejmuje się **0,25 punktu** za każdą nieobecność,
- b) udokumentowane spóźnienia w bieżącym oraz poprzednim roku szkolnym – odejmuje się **0,25 punktu** za każde spóźnienie,
- c) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w bieżącym oraz poprzednim roku szkolnym – odejmuje się **1 punkt** za każdy dzień nieobecności,

14) długoterminowe przebywanie na urlopie bezpłatnym – odejmuje się **4 punkty** za każdy miesiąc nieobecności.

2. W przypadku uzyskania takiej samej punktacji mającej wskazać nauczyciela, z którym należy rozwiązać stosunek pracy lub ograniczyć mu wymiar zatrudnienia, należy zastosować kryteria pomocnicze:

15) sytuacja osobista nauczyciela:

- a) jedyny żywiciel rodziny – **5 punktów**,
- b) trudna sytuacja finansowa kwalifikująca nauczyciela do grupy osób o najniższych dochodach przy podziale świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – **3 punkty**,

16) dodatkowe źródło dochodów:

- a) dodatkowy stosunek pracy w pełnym wymiarze – odejmuje się **5 punktów**,
- b) własna działalność gospodarcza lub udział w spółce – odejmuje się **5 punktów**,

§ 5

1. W przypadku braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela mianowanego na dotychczasowym stanowisku w pełnym wymiarze, dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie może z urzędu przenieść wybranego nauczyciela na inne stanowisko za jego zgodą, jak to stanowi art. 18 ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela, uwzględniając kryteria określone w § 4 powyżej.
2. W przypadku braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze, dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie może proponować mu zmianę warunków zatrudnienia. W przypadku braku zgody nauczyciela, zgodnie z art. 42 ustawy – Kodeks pracy dyrektor Zespołu Placówek oświatowych nr 3 w Mławie może wypowiedzieć warunki pracy i proponować nowe uwzględniając kryteria określone w § 4. Dyrektor nie musi wypowiadać warunków pracy, jeżeli między nim a nauczycielem doszło do podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy.

§ 6

Oprócz przyczyn rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem określonych w § 1 stosuje się dodatkowe zasady:

- 1) odmowa przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania ograniczenia wymiaru zatrudnienia (art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela),
- 2) odmowa przez nauczyciela zatrudnionego na umowę o pracę zaproponowanych nowych warunków pracy (art. 42 § 3 ustawy – Kodeks pracy).

§ 7

Dokonujący wyboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w pierwszej kolejności stosuje się kryteria obiektywne.

***Dyrektor Zespołu Placówek
Oświatowych nr 3 w Mławie
Mariusz Lempek***