

**Zasady i kryteria doboru pracowników niepedagogicznych zatrudnionych
w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie
do rozwiązania stosunku pracy lub wypowiedzenia warunków pracy lub
płacy przez oświadczenie ze strony pracodawcy z zachowaniem okresu
wypowiedzenia**

Podstawa prawna:

Art. 18^{3a}, art. 94 pkt 9, art. 30, art. 36 § 1, art. 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm).

§ 1

1. Przez dyrektora rozumie się – dyrektora zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.
2. Przez pracownika rozumie się – pracownika niepedagogicznego zatrudnionego w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

§ 2

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z zachowaniem okresu wypowiedzenia może być w szczególności:

- 1) całkowita likwidacja szkoły lub przedszkola,
- 2) częściowa likwidacja szkoły lub przedszkola,
- 3) zmiany organizacyjne w szkole lub przedszkolu powodujące konieczność zmniejszenia zatrudnienia poprzez likwidację konkretnego stanowiska/stanowisk pracy.

§ 3

W przypadku gdy zachodzi konieczność rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, a pracownik został wybrany do zwolnienia lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z grupy pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, dyrektor w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub warunków pracy lub płacy zobowiązany jest wskazać kryteria doboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

§ 4

1. Typując pracownika do rozwiązania stosunku pracy lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy stosuje się następujące kryteria podstawowe:
 - 1) łączny staż pracy w placówkach wchodzących w skład Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie - **2 punkty** za każdy pełen rok pracy,
 - 2) dodatkowe kwalifikacje zawodowe – **2 punkty** za każde dodatkowe kwalifikacje,
 - 3) pełnienie dodatkowych zadań i funkcji określonych przez dyrektora – **2 punkty** za każdą pełnioną funkcję lub wykonywane zadanie,

- 4) dyscyplina pracy i dyspozycyjność:
 - a) wykonywanie powierzonych prac i zadań – odejmuje się **5 punktów** za każdą niewykonaną pracę lub niewykonane zadanie odnotowane w ciągu ostatnich 2 lat,
 - b) usprawiedliwione nieobecności w bieżącym oraz w dwóch poprzednich latach (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego, urlopów wypoczynkowych oraz długoterminowego leczenia lub hospitalizacji) – odejmuje się **0,25 punktu** za każdą nieobecność,
 - c) udokumentowane spóźnienia w bieżącym oraz poprzednim roku kalendarzowym – odejmuje się **0,25 punktu** za każde spóźnienie,
 - d) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w bieżącym oraz poprzednim roku kalendarzowym – odejmuje się **2 punkty** za każdy dzień nieobecności,
 - e) nieprzestrzeganie regulaminów i procedur – odejmuje się **5 punktów** za każdy przejaw niesubordynacji w ciągu ostatnich 2 lat.
 - 5) kary porządkowe otrzymane w ostatnim roku (nie bierze się pod uwagę kar, które uległy zatarciu zgodnie z przepisami):
 - a) kara upomnienia – odejmuje się **10 punktów**,
 - b) kara nagany – odejmuje się **20 punktów**,
 - 6) uzasadnione skargi złożone w ostatnim roku – odejmuje się **5 punktów** za każdą uzasadnioną skargę,
 - 7) długoterminowe przebywanie na urlopie bezpłatnym w ciągu ostatnich 3 lat – odejmuje się **2 punkty** za każdy miesiąc nieobecności,
 - 8) uwagi przełożonego dotyczące jakości świadczonej pracy oraz przejawy zaniedbywania obowiązków, odnotowane w ciągu ostatnich 2 lat – odejmuje się **2 punkty** za każdą uwagę,
 - 9) osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego – odejmuje się **20 punktów**.
2. W przypadku uzyskania takiej samej punktacji mającej wskazać pracownika, z którym należy rozwiązać stosunek pracy należy zastosować kryteria pomocnicze:
- 1) sytuacja osobista pracownika:
 - a) jedyny żywiciel rodziny – **5 punktów**,
 - b) niepełnosprawność – **3 punkty**,
 - c) trudna sytuacja finansowa kwalifikująca pracownika do grupy osób o najniższych dochodach przy podziale świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – **3 punkty**,
 - 2) 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**,
 - c) posiadanie zabezpieczenia socjalnego w postaci emerytury lub renty – odejmuje się **10 punktów**.
3. Jeżeli pracownik porównywany z innymi pracownikami wypada lepiej przy uwzględnieniu jednego lub kilku kryteriów, a gorzej ze względu na inne kryterium lub kryteria, to do pracodawcy należy decyzja, któremu z przyjętych kryteriów nadać decydujące znaczenie.

§ 5

W przypadku wytypowania pracownika do rozwiązania stosunku lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracy zachowuje się okres wypowiedzenia.

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