

Zarządzenie nr 19/2023

Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie z dnia 28 kwietnia 2023 r.

w sprawie wprowadzenia Zasad i kryteriów doboru nauczycieli zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie do rozwiązania stosunku pracy, ograniczenia zatrudnienia oraz zmiany warunków pracy oraz Zasad i kryteriów 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.

Na podstawie:

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 t. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 z póź. zm).
3. Art. 18^{3a}, art. 94 pkt 9, art. 42 ust. 1, art. 36 § 1 i art. 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy(Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z póź. zm.).
4. § 6 ust. 2 pkt 9 i 11 Statutu Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie zarządza, co następuje:

§ 1

W Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie wprowadza się Zasady i kryteria doboru nauczycieli zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie do rozwiązania stosunku pracy, ograniczenia zatrudnienia oraz zmiany warunków pracy – **załącznik nr 1**.

§ 2

W Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie wprowadza się 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 – **załącznik nr 2**.

§ 3

Traci moc Zarządzenie nr 12/2022 dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie z dnia 4 kwietnia 2022 r.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 28 kwietnia 2023 r.

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

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***

**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***