

Kryteria doboru do zwolnienia

w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Sportowych

w Pruszkowie

Podstawa prawna:

1. Karta Nauczyciela - ustawa z 26 stycznia 1982 r.
2. Kodeks pracy - ustawa z 26 czerwca 1974 r. (ze zm.), w szczególności art. 30 § 4, art. 44, art. 45 § 1 i § 2, art. 94 pkt 9, art. 11³ i art. 18^{3a} a,rt. 264 § 1 (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.)
3. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. art. 68.5 pkt 1 ustawy Prawo Oświatowe (Dz.U. 2018 poz. 996 ze zm.);
4. *Ustawa o związkach zawodowych.* (Dz. U. 2001 r. nr 79 poz. 854).

§ 1

1. Na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela z nauczycielem można rozwiązać stosunek pracy w sytuacji:
 - a) likwidacji szkoły;
 - b) zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole;
 - c) zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu.

§ 2

1. Dyrektor ustala niezbędną liczbę nauczycieli do realizowania ramowego planu nauczania.
2. Dyrektor przygotowując arkusz organizacji roku szkolnego przyjmuje rozwiązania zgodne z potrzebami szkoły.
3. Dyrektor przy zwalnianiu nauczycieli przestrzega przepisów prawa, w tym szczególnie okresu wypowiedzenia oraz powiadamiania związków zawodowych.
4. Podejmując decyzję dotyczącą wyboru nauczycieli do zwolnienia, Dyrektor kieruje się przede wszystkim kryterium zapewnienia właściwej jakości pracy i dobrem szkoły.

§ 3

1. Kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia rozpatrywane są w następującej kolejności i ważności:
 - a) Poziom i zakres kwalifikacji zawodowych:
 - ✓ niepełne (w pierwszej kolejności),
 - ✓ zbliżone,
 - ✓ licencjat,
 - ✓ magister
 - ✓ kwalifikacje dodatkowe do nauczania drugiego przedmiotu;

- b) Staż pracy (brany jest pod uwagę okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania uległa zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu)
- c) Forma zatrudnienia (mianowanie czy umowa o pracę)
- d) Ocena pracy
- e) Dyscyplina pracy
- f) Dyspozycyjność nauczyciela
 - ✓ długotrwałe absencje dezorganizujące prace szkoły (w pierwszej kolejności),
 - ✓ realizacja dodatkowych zadań na rzecz szkoły/placówki;
- g) Posiadanie uprawnień emerytalnych lub świadczenia kompensacyjnego
- h) Sytuacja materialno-rodzinna nauczyciela
- i) Fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia

§ 4

1. Z nauczycielami, których stosunek pracy jest chroniony na podstawie ustawy o związkach zawodowych, społecznej inspekcji pracy i innych, rozwiązuje się umowę o pracę lub wypowiedza warunki pracy tylko po uzyskaniu zgody właściwego organu.
2. Dyrektor zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową reprezentującą nauczyciela o zamiarze dokonania nauczycielowi wypowiedzenia stosunku pracy.
3. Organizacja związkowa reprezentuje nauczyciela, jeśli jest on jej członkiem lub złożył on w tej sprawie wnioski i organizacja wyraziła zgodę na obronę przez nią jego praw.
4. Jeśli w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia, organizacja związkowa nie zgłosi na piśmie umotywowanego zastrzeżenia, uznaje się, że wypowiedzenie utrzymane jest w mocy.
5. Stanowisko organizacji związkowej nie jest wiążące.

§ 5

1. Zasady wypowiedzenia stosunku pracy:
 - 1) Dyrektor sporządza pismo o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy, w którym zawiera pouczenie o możliwości odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy oraz złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.
 - 2) Pismo wręcza się nauczycielowi, który potwierdza pisemnie jego odbiór (z datą).
 - 3) Jeżeli nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia nie złoży pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego, po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia