

PROCEDURA ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY Z ART. 20 PKT. 2 KARTY

NAUCZYCIELA W POWIATOWEJ PORADNI

PSYCHOLOGICZNO - PEDAGOGICZNEJ

Z SIEDZIBĄ W WALIMIU

PPPP. 103. 8. 2015

Celem niniejszej procedury jest optymalizacja decyzji dotyczących rozwiązania umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych – brak godzin w Powiatowej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu oraz zagwarantowanie sprawiedliwej oceny pracy wszystkich objętych weryfikacją z uwzględnieniem prawa każdego pracownika do równego traktowania.

§ 1

1. Procedura reguluje zasady wyboru do rozwiązania stosunku pracy pracowników pedagogicznych zatrudnianych w Powiatowej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu.
2. Celem wskazania pracownika z którym konieczne będzie rozwiązanie umowy o pracę powołuje się komisję w składzie: dyrektor, przedstawiciel rady pedagogicznej, przedstawiciel związków zawodowych.
3. Termin posiedzenia komisji wyznacza dyrektor poradni.

§ 2

1. Komisja dokonuje oceny pracy pracownika według kryteriów opisanych w **załączniku nr 1 i 2** do niniejszych procedur.
2. Komisja dokonuje analizy kart podsumowań pracy nauczycieli z ostatnich trzech lat pracy znajdujących się u dyrektora szkoły.
3. Prace komisji są prowadzone jeżeli w posiedzeniu bierze udział co najmniej trzech jej członków.
4. Członkiem komisji nie może być osoba spokrewniona z osobą, z którą przewiduje się rozwiązanie stosunku pracy.
5. Komisja dokonuje oceny punktowej każdego kryterium przyznając od 1 do 5 punktów w każdym kryterium. Ocena 1 jest oceną najniższą.
6. Komisja sumuje punkty przyznane jawnie przez poszczególnych członków komisji na karcie pomocniczej, która będzie stanowiła załącznik do karty oceny pracy **załącznik nr 2**.
7. Pracownika, który otrzymał najmniejszą liczbę punktów uznaje się jako wskazanego do rozwiązania stosunku pracy.
8. Członkowie komisji potwierdzają podpisem zgodność zapisu w kartach ocen oraz na materiałach pomocniczych.

**Kryteria wyselekcjonowania pracownika do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych art. 20
pkt. 2 Karta Nauczyciela**

Lp.	Kryterium	Opis kryterium
1.	Rodzaj umowy o pracę	W pierwszej kolejności do zwolnienia – nauczyciele z umowami na czas określony, następnie z umowami na czas nieokreślony i mianowani, umowa o pracę
2.	Kwalifikacje	Pełne, niepełne, w pierwszej kolejności osoba o najniższym stopniu kwalifikacji
3.	Staż pracy	Okres pracy w danej szkole
4.	Stopień awansu zawodowego	Najpierw kontraktowy, stażysta, kontraktowy, mianowany, dyplomowany
5.	Aktualna ocena pracy	Art. 6a 4 Karty Nauczyciela, zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno – wychowawcze, niekorzystna ocena pracy
6.	Odbyte formy doskonalenia zawodowego	Udział w szkoleniach, spotkaniach metodycznych, seminariach, warsztatach, studia podyplomowe, kursy i inne, nastawienie na własny rozwój, podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej
7.	Przeprowadzenie innowacji pedagogicznych	podjmowanie inicjatyw wpływających na jakość pracy
8.	Dyscyplina pracy	W tym: długotrwałe nieobecności z powodu choroby, dyspozycyjność, praca z uczniem z własnej inicjatywy
9.	Sytuacja materialna i rodzinna	Nabycie uprawnień emerytalnych przez nauczyciela w sytuacji gdy nauczyciele o takich samych kwalifikacjach pozostaliby bez pracy i źródła utrzymania, wybór nauczyciela do zwolnienia nie może być traktowany jako dyskryminujący ze względu na wiek

OCENA PRACY NAUCZYCIELA

1. Dane dotyczące nauczyciela
Nazwisko i imię

**PRZYJĘTE KRYTERIA DO ZWOLNIENIA Z PRZYCZYN ORGANIZACYJNYCH
PORADNI (ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY)**

Lp.	Kryterium	Opis kryterium	Ocena punktowa				
			1	2	3	4	5
1.	Rodzaj umowy o pracę	W pierwszej kolejności do zwolnienia – nauczyciele z umowami na czas określony, następnie z umowami na czas nieokreślony i mianowani, umowa o pracę					
2.	Kwalifikacje	Pełne, niepełne, w pierwszej kolejności osoba o najniższym stopniu kwalifikacji					
3.	Staż pracy	Okres pracy w danej szkole					
4.	Stopień awansu zawodowego	Najpierw kontraktowy, stażysta, kontraktowy, mianowany, dyplomowany					
5.	Aktualna ocena pracy	Art. 6a 4 Karty Nauczyciela, zaangażowanie w pracę szkoły, osiągnięcia dydaktyczno – wychowawcze, niekorzystna ocena pracy					
6.	Odbyte formy doskonalenia zawodowego	Udział w szkoleniach, spotkaniach metodycznych, seminariach, warsztatach, studia podyplomowe, kursy i inne, nastawienie na własny rozwój, podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej					
7.	Przeprowadzenie innowacji pedagogicznych	podejmowanie inicjatyw wpływających na jakość pracy					
8.	Dyscyplina pracy <i>i wydajność u pracy</i>	W tym: długotrwałe nieobecności z powodu choroby, dyspozycyjność, praca z uczniem z własnej inicjatywy					
9.	Sytuacja materialna i rodzinna	Nabycie uprawnień emerytalnych przez nauczyciela w sytuacji gdy nauczyciele o takich samych kwalifikacjach pozostaliby bez pracy i źródła utrzymania, wybór nauczyciela do zwolnienia nie może być traktowany jako dyskryminujący ze względu na wiek					

**Zgodnie z obowiązującą Kartą Nauczyciela pedagogów z 3 i 4 stopniem zawodowym
(mianowany, dyplomowany) zatrudnionych na podstawie mianowania można zwolnić
w następujących sytuacjach:**

1. Jeżeli poradnia przestanie istnieć, ulega likwidacji;
2. Gdy dochodzi do częściowej likwidacji poradni lub jej oddziałów i dyrektor nie może zapewnić nauczycielowi niezbędnej liczby godzin pracy, w tej sytuacji nauczyciele mogą wyrazić zgodę na połowę godzin pracy lub przejść w stan nieczynny, który oznacza że zachowują prawo do pełnego wynagrodzenia wraz z dodatkami przez 6 miesięcy, a po upływie tego czasu, jeżeli zaistniała sytuacja ulegnie zmianie, dyrektor poradni ma obowiązek przywrócić ich w pierwszej kolejności do pracy;
3. Jeżeli o zamiarze złożenia wypowiedzenia zostaną wcześniej powiadomione związki zawodowe i nie zgłoszą sprzeciwu;
4. Gdy czasowa niezdolność do pracy nauczyciela ze względu na stan zdrowia przekracza 182 dni, jednak w sytuacji kiedy nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego okres ten jest przedłużany do 12 miesięcy.
5. Kiedy nauczyciel nie uzyska orzeczenia lekarskiego o zdolności do wykonywanej dotychczasowo pracy;
6. Po przekroczeniu 65 roku życia;
7. W przypadku negatywnej oceny pracy;
8. W razie nieusprawiedliwionego nie zgłoszenia się nauczyciela na badania okresowe lub kontrolne;
9. W sytuacji złamania przez nauczyciela prawa.

Wypowiedzenie musi być złożone na 3 miesiące przed rozwiązaniem umowy. Od każdej decyzji dyrektora nauczyciel może się odwołać.

**Zwolnienia z art. 20 ustawy z 26 stycznia – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674
ze zm.)**

1. Przeanalizować wstępny arkusz organizacyjny i ustalić ilość przewidywanych godzin dla nauczycieli w nowym roku szkolnym.
2. Przygotować listę nauczycieli z przypadającą liczbą godzin, wybrać nauczycieli do zwolnienia.
3. Powiadomić na piśmie organizację związkową.
4. Organizacja związkowa w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia zgłasza ewentualne zastrzeżenia, gdy uzna że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.
5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w oznaczonym terminie, dyrektor podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Stanowisko organizacji związkowej nie jest wiążące.
6. W wypowiedzeniu musi znaleźć się informacja o odwołaniu do sądu pracy oraz o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.
7. Nauczyciel powinien potwierdzić pisemnie z jaką datą otrzymał wypowiedzenie.
8. Jeżeli nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia nie złoży pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego, po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Stan nieczynny w przypadku zastosowania art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela

1. W przypadku przejścia w stan nieczynny nauczyciel musi złożyć pisemny w terminie 30 dni od dnia wręczenia wypowiedzenia.
2. Przeniesienie w stan nieczynny nie powoduje ustania zatrudnienia. Stosunek pracy ulega „zawieszeniu”, a nauczyciel nadal pozostaje w zatrudnieniu (nie świadczy jednak pracy).
3. Stan nieczynny trwa 6-miesięcy, a po jego upływie stosunek pracy z nauczycielem wygasa.
4. Dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym, jeśli pojawią się możliwości podjęcia pracy przez nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.
5. W okresie stanu nieczynnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz ma prawo do innych świadczeń takich jak: ekwiwalent za urlop, świadczenia z ZFŚS, w tym do dodatków: mieszkaniowego i wiejskiego – pod warunkiem, że jest uprawniony do takich świadczeń. W pojęciu tym nie mieszczą się dodatki do pensji zasadniczej nauczyciela: funkcyjny, motywacyjny, stażowy. Od wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny należy odprowadzać zarówno składki na ubezpieczenia społeczne jak i na ubezpieczenie zdrowotne
6. Nauczyciel w stanie nieczynnym może także podjąć pracę zgodnie z kwalifikacjami w niepełnym lub pełnym wymiarze zajęć, czas trwania takiej umowy nie może być dłuższy niż okres stanu nieczynnego, w tej samej lub innej szkole. W takim przypadku, nauczyciel ma prawo zarówno do świadczeń związanych z przebywaniem w stanie nieczynnym, jak również do wynagrodzenia związanego z wykonywaną pracą.
7. Przywrócenie do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym art. 20 ust. 7 KN. uzależnia od „powstania możliwości” zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Przesłankę tego przepisu spełni pojawienie się wolnego stanowiska pracy lub odpowiedniej liczby godzin zajęć
8. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy, nawet jeśli nie upłynął jeszcze 6-miesięczny okres pozostawania w stanie nieczynnym.
9. Nauczycielowi przebywającemu w stanie nieczynnym po wygaśnięciu umowy o pracę nie przysługuje odprawa pieniężna, tak jak nauczycielom, z którymi rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1pkt.2 KN. Odprawa przysługuje bowiem z powodu rozwiązania stosunku pracy, prawo do niej nie powstaje w przypadku wygaśnięcia tego stosunku.

WZÓR. Wniosek o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny

Imię i nazwisko nauczyciela

miejsowość i data

Do Dyrektora

Powiatowej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej

z siedzibą w Walimiu

WNIOSEK

W dniu 31 maja 201..r. rozwiązała Pani/Pan ze mną stosunek pracy z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w poradni ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 201...r. W związku z powyższym wnoszę – na podstawie art.20 ust.5c ustawy z 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) o przeniesienie mnie w stan nieczynny z dniem 1 września 201..r.

Z poważaniem

Podpis nauczyciela

WZÓR. Decyzja dyrektora w sprawie przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny

Pieczęć poradni

miejsowość i data

Pan/Pani

Imię i nazwisko nauczyciela

Adres zamieszkania

W odpowiedzi na Pana/Pani wniosek o przeniesienie w stan nieczynny z dniem 1 września 201..r. zgodnie z art. 20 ust. 5c ustawy z 26 stycznia 1982 –Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), przenoszę Pana/Panią w stan nieczynny na okres 6-miesięcy, począwszy od dnia 1 września 201..r. Jednocześnie informuję, że z upływem 6-miesięcznego okresu pozostawiania Pana/Pani w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa z dniem

Data i podpis nauczyciela

Podpis dyrektora szkoły

PODSTAWA PRAWNA • Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., . Dz..U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1706)