

Przedszkole Nr 4
96-100 Skierniewice
ul. Iwaszkiewicza 1
tel. 46 833 54 30

Zarządzenie Nr 7/2022/2023

Dyrektora Przedszkola Nr 4 w Skierniewicach

z dnia 01 marca 2023 r.

w sprawie wprowadzenia procedury doboru kryteriów do zwolnienia z pracy pracowników zatrudnionych w Przedszkolu Nr 4 w Skierniewicach

Na podstawie:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2243, 2244, 2245, 2377, 2432, z 2019 r. poz. 730, Dz.U. z 2022 poz. 1510)
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 730, Dz.U. z 2021 poz. 1762)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Procedurę doboru kryteriów do zwolnienia z pracy pracowników zatrudnionych w Przedszkolu Nr 4 w Skierniewicach Treść procedury stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuję pracowników zatrudnionych w Przedszkolu nr 4 w Skierniewicach do niezwłocznego zapoznania się Procedurą, o której mowa w § 1 niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Aneta Maszewska-Szymczak
Dyrektor Przedszkola Nr 4
w Skierniewicach

Procedura doboru kryteriów do zwolnienia z pracy pracowników zatrudnionych w Przedszkolu Nr 4 w Skierniewicach

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2243, 2244, 2245, 2377, 2432, z 2019 r. poz. 730, Dz.U. z 2022 poz. 1510)
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 730, Dz.U. z 2021 poz. 1762)

I. Cel procedury: Procedura dotyczy zwolnień spowodowanych zmianą organizacji pracy przedszkola.

II. Sposoby rozwiązania umowy o pracę:

1. Rozwiązanie na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.);
2. Rozwiązanie umowy pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.);
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt. 3 k.p.);
4. Rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt. 4 k.p.);
5. Rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy w wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 § 3).

III. Zasady doboru do zwolnienia:

1. Pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia porównuje sytuację osób z tej samej grupy pracowniczej.
2. Po przeanalizowaniu sytuacji każdego pracownika na podstawie ustalonych kryteriów pracodawca typuje osobę do zwolnienia.
3. Gdyby się okazało, że po analizie kryteriów pracownicy mają nieznaczne różnice dyrektor może dokonywać dodatkowych ocen i wartościowania danych osób.
4. Kryteria doboru do zwolnienia nie mogą być dyskryminujące dla pracownika jak np. wiek, płeć, wyznanie, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

IV. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia na stanowiskach obsługi i administracji wg kodeksu pracy.

1. Rodzaj umowy o pracę: na okres próbny, na czas określony, na czas nieokreślony.
2. Posiadanie innych źródeł utrzymania np. emerytury lub renty.
3. Posiadane notatki służbowe oraz kary porządkowe w ciągu ostatnich 4 lat: upomnienie, nagana, kara pieniężna.
4. Kwalifikacje zawodowe pracownika do zajmowania danego stanowiska.
5. Staż pracy.
6. Dyspozycyjność i sumienność.
7. Długotrwałe, dezorganizujące pracę nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby.
8. Doświadczenie zawodowe pracownika.

9. Sytuacja rodzinno-bytowa pracownika.
10. Fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia.

V. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia na stanowiskach pedagogicznych.

1. Rodzaj umowy o pracę. W pierwszej kolejności pracownicy posiadający umowę na czas określony, następnie na czas nieokreślony, umowę na podstawie mianowania.
2. Poziom wykształcenia (studia I, II, III stopnia). W pierwszej kolejności brane będą pod uwagę nauczyciele posiadający wykształcenie I, potem II i III stopnia.
3. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji wykorzystywanych w pracy przedszkola.
4. Doświadczenie w prowadzeniu określonych zajęć (staż pracy w odniesieniu do rodzaju prowadzonych zajęć).
5. Stopień awansu zawodowego w kolejności: nauczyciel początkujący, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany.
6. Aktywność w doskonaleniu zawodowym.
7. Staż pracy na określonym stanowisku.
8. Staż pracy w placówce.
9. Ogólny staż pracy.
10. Posiadane notatki służbowe oraz kary porządkowe w ciągu ostatnich 4 lat: upomnienie, nagana, kara pieniężna.
11. Dyscyplina pracy i bieżąca postawa nauczyciela. Zaangażowanie w pracę.
12. Ocena pracy nauczyciela i jej stopień. W pierwszej kolejności ocena: dobra, bardzo dobra, wyróżniająca.
13. Długotrwałe i częste dezorganizujące pracę nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby.
14. Spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury i posiadanie innych źródeł utrzymania.
15. Fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia.