

Mława, dnia 27 marca 2017r.

Zarządzenie Nr 1/2017

Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego im. St. Wyspiańskiego w Mławie w sprawie wprowadzenia procedury rozwiązania stosunku pracy z pracownikami pedagogicznymi

Na podstawie 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U.2016.0.1379 z późn. zm.) w związku z art. 39 ust. 3 pkt. 1 ustawy z dnia 7 września 1991r. roku o systemie oświaty (Dz.U.2016.0.1943) zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam Kryteria do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, spowodowane zmianami organizacyjnymi (na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela) w I Liceum Ogólnokształcącym im. St. Wyspiańskiego w Mławie, stanowiące **Załącznik nr 1** do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Ocena nauczyciela według przyjętych kryteriów stanowi **Załącznik nr 2**.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR SZKOŁY


mgr Przemysław Kubiński

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 1/2017
 Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego
 im. Stanisława Wyspiańskiego w Mławie
 z dnia 27.03.2017r.

Kryteria do rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela

Lp.	Kryterium	Wyjaśnienia	Orzeczenia Sądu Najwyższego, na które warto powołać się przed sądem pracy
1.	Kwalifikacje zawodowe	W pierwszej kolejności należy uwzględnić nie tylko formalny poziom wykształcenia, ale także praktykę w nauczaniu danego przedmiotu. Nieznaczne różnice w kwalifikacjach zachodzące pomiędzy poszczególnymi nauczycielami, z reguły nie dają podstawy do kwestionowania dokonanego przez dyrektora wyboru danego pracownika do zwolnienia.	wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r. (I PKN 771/00) wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r. (I PK 104/03)
2.	Staż pracy	Należy wziąć okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu w danej szkole, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu.	wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r. (I PKN 771/00)
3.	Podstawa nawiązania stosunku pracy	Nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym. Ponadto należy uwzględnić wymiar zatrudnienia danego nauczyciela.	wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. (I PKN 159/04)
4.	Stopień awansu zawodowego	Nauczyciel posiadający wyższy stopień awansu zawodowego powinien mieć uprzywilejowaną pozycję. Niższy stopień awansu może przesądzać o wyborze nauczyciela do zwolnienia.	-
5.	Ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów	Dyrektor szkoły może wybrać do zwolnienia pracownika, którego pracę gorzej ocenia.	wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r. (I PKN 610/00)
6.	Dyscyplina pracy	Nauczyciel, który narusza porządek i organizację pracy i otrzymuje w związku z tym kary porządkowe, może być na tej podstawie wytypowany do zwolnienia (z uwzględnieniem pozostałych kryteriów). Dotyczy to również kar dyscyplinarnych, naturalnie z wyjątkiem tych, które skutkują wygaśnięciem stosunku pracy. Dyrektor powinien ustalić okres, jaki bierze pod uwagę do weryfikacji dyscypliny pracy nauczyciela.	-

4

7.	Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby	Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, mogą uzasadniać jego wybór do wypowiedzenia.	wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2000 r. (I PKN 26/00)
8.	Spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury i posiadanie innych źródeł utrzymania	Spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury bądź świadczenia kompensacyjnego może stanowić kryterium doboru do zwolnienia. Nauczyciel ma bowiem możliwość pozyskiwania po rozwiązaniu stosunku pracy środków utrzymania w ramach systemu ubezpieczenia społecznego.	wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2003 r. (I PK 286/02)
9.	Sytuacja rodzinna	Nie bez znaczenia pozostaje również liczba małoletnich dzieci, którą utrzymuje nauczyciel. Na dobór do zwolnienia może mieć wpływ również posiadanie przez nauczyciela innych źródeł utrzymania, np. zatrudnienie jego małżonka, prowadzenie działalności gospodarczej, udziały w spółce.	-
10.	Fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia	Choć odmowa przyjęcia ograniczenia zatrudnienia może stanowić kryterium doboru do zwolnienia, to jednak nie może być to kryterium wyłączone.	wyrok z 30 września 2014 r. (III PK 18/14)

Załącznik nr 2 do
Zarządzenia nr 1/2017
Dyrektora I Liceum Ogólnokształcącego
im. Stanisława Wyspiańskiego w Mławie
z dnia 27.03.2017r.

1. Dane dotyczące nauczyciela

Nazwisko i imię

Nauczany przedmiot

**OCENA NAUCZYCIELA WEDŁUG PRZYJĘTYCH KRYTERIÓW DO
ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY NA PODSTAWIE ART. 20 UST. 1 KARTY
NAUCZYCIELA**

Lp.	Kryterium	Opis kryterium	Ocena punktowa	
			0	1
1	Kwalifikacje zawodowe	formalny poziom wykształcenia oraz praktyka w nauczaniu danego przedmiotu.		
2	Staż pracy	staż pracy w nauczaniu danego przedmiotu w I LO (ogólny staż pracy w zawodzie nauczyciela ma znaczenie drugorzędne)		
3	Podstawa nawiązania stosunku pracy	Wymiar zatrudnienia oraz rodzaj umowy.		
4	Stopień awansu zawodowego	stażysta, kontraktowy, mianowany, dyplomowany –(im wyższy stopień awansu zawodowego, tym większej ochronie przed zwolnieniem podlega nauczyciel)		
5	Ocena pracy i osiągnięć	Aktualna ocena dokonana na podstawie art. 6a Karty Nauczyciela		
6	Dyscyplina pracy	w tym: naruszanie porządku i organizacji pracy, kary porządkowe		
7	Długotrwała dezorganizacja pracy	długotrwałe nieobecności z powodu choroby, brak dyspozycyjność		
8	spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury i posiadanie innych źródeł utrzymania	Nabycie uprawnień emerytalnych, ochrona przedemerytalna.		
9	Sytuacja rodzinna	sytuacja materialna i rodzinna konkretnego nauczyciela, małoletnie dzieci na utrzymaniu, inne źródła dochodu		
10	Odmowa przyjęcia ograniczenia zatrudnienia			