



Polityka kadrowa
**Karta Nauczyciela –
nauczycielski Kodeks pracy**

Ewa Halska
ewa.halska@oskko.edu.pl

**Rozwiązanie stosunku pracy
z nauczycielem
na podstawie art. 20 KN**

art. 20 KN

ust. 1 Dyrektor szkoły w razie:

1. całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
2. częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

art. 22.2 Zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia za zgodą nauczyciela. W razie braku zgody stosuje się przepisy art. 20

Uchwała SN z dnia 7 grudnia 2006 r. (sygn. akt I PZP 4/06)

W przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z **mianowanym nauczycielem** z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.), **nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy.**

KP art. 41. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

art. 20 KN

ust.2 Nauczycielowi zatrudnionemu na **podstawie mianowania**, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje **odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego**. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odprawa pieniężna w wysokości określonej w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). W świetle przywołanych przepisów nauczycielowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;*
- 2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;*
- 3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.*

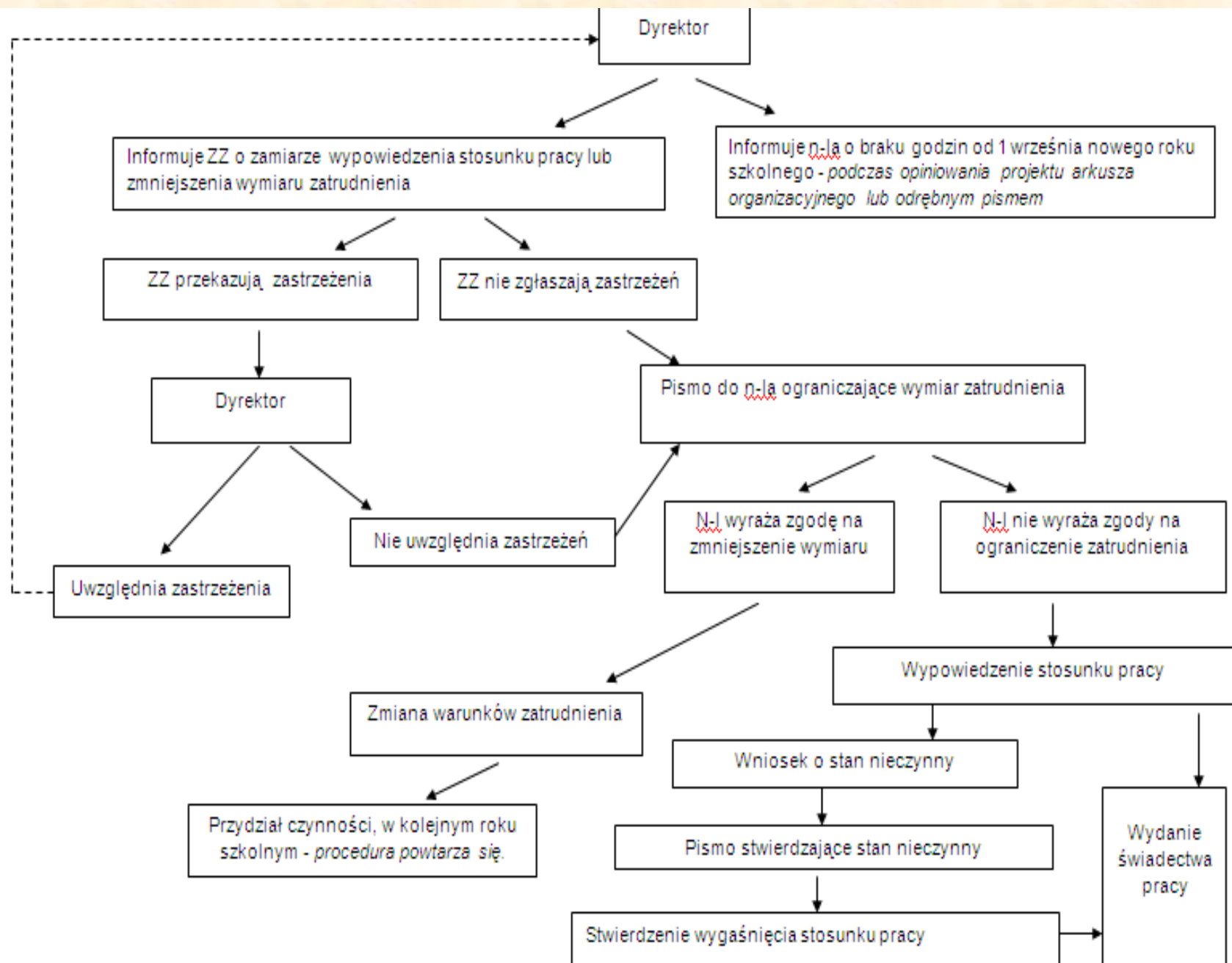
Ustalenie wysokości odprawy odbywa się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zwolnienie w trybie art. 20 KN - *procedura*

- ▶ informacja o przewidywanym ograniczeniu zatrudnienia – IV
- ▶ zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy reprezentującą nauczyciela organizacje związkową (ZZ ma 7 dni od otrzymania zawiadomienia na przekazanie pisemne umotywowanych zastrzeżeń)
- ▶ propozycja ograniczenia etatu (ew. uzupełnienia) w trybie art.22 z pouczeniem, że odmowa jest równoznaczna z zastosowaniem art. 20
- ▶ jeżeli jest zgoda pracownika – zmiana warunków umowy/zatrudnienia
- ▶ wypowiedzenie stosunku pracy w trybie – pisemnie z uzasadnieniem i informacją o możliwości złożenia wniosku o stan nieczynny oraz wysokości odprawy i pouczeniem o możliwości odwołania się do Sądu Pracy
- ▶ po złożeniu wniosku nauczyciela - przeniesienie w stan nieczynny.

Przenosząc nauczyciela w stan nieczynny pamiętaj, że:

- n-l zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy – *ust.6 KN*
- przysługuje mu prawo przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności w przypadku powstania możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, pod warunkiem posiadania wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy – *ust. 7*
- w stanie nieczynnym może, na swój wniosek lub na wniosek dyrektora podjąć pracę zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami w niepełnym lub w pełnym wymiarze zajęć, jednak na okres nie dłuższy niż okres stanu nieczynnego. Z tytułu wykonywania pracy nauczycielowi przysługuje odpowiednie do wymiaru zajęć wynagrodzenie, niezależnie od pobieranego wynagrodzenia z tytułu pozostawania w stanie nieczynnym – *ust. 8*
- ***wygaśnięcie stosunku pracy potwierdzasz świadectwem pracy podając jako podstawę prawną art.20 ust. 5c KN.***



Przykładowe kryteria doboru pracowników do zwolnień:

- **Kryterium kwalifikacji zawodowych:**

- ▶ magisterskie studia kierunkowe, czas posiadania pełnych kwalifikacji,
- ▶ kierunkowe studia podyplomowe,
- ▶ studia podyplomowe dające możliwość nauczania drugiego przedmiotu,
- ▶ posiadanie innych form doskonalenia zawodowego,

- **Ocena pracy:**

- ▶ realizacji zadań,
- ▶ dyscyplina pracy.

W przypadku spełnienia podobnych kryteriów dodatkowe warunki: stopień awansu zawodowego, staż pracy, możliwość uzyskiwania dochodu z innych źródeł, sytuacja rodzinna.

Ruch służbowy – przeniesienie nauczyciela

Lp.	Atrybuty przeniesienia	Przeniesienie na podstawie:	
		art. 18 KN	art. 19 KN
1	Podmiot przeniesienia	Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania	Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania
2	Rodzaj przeniesienia	Na wniosek nauczyciela lub z urzędu	Z urzędu
3	Organ dokonujący przeniesienia		
	a) w tej samej szkole	Dyrektor szkoły zatrudniającej nauczyciela	Nie dotyczy
	b) do innej szkoły	Dyrektor szkoły, do której nauczyciel jest przenoszony	Organ prowadzący obie szkoły. W przypadku dwóch różnych organów prowadzących, konieczne jest porozumienie między nimi w sprawie
4.	Przyczyna przeniesienia	Dowolna (w tym również likwidacja dotychczasowego miejsca pracy)	Konieczność zapewnienia szkole nauczyciela z kwalifikacjami – jedyna i wyłączna przyczyna

<p>Wpływ nauczyciela na dokonanie przeniesienia</p>	<p>Konieczna zgoda nauczyciela</p>	<p>Przeniesienia dokonuje się bez zgody nauczyciela</p>
<p>Wpływ zainteresowanych organów na przeniesienie</p>	<p>Wymagana opinia organu prowadzącego szkołę do której nauczyciel jest przenoszony (w przypadku nauczyciela religii wymagane jest tylko poinformowanie obu organów); Wymagana zgoda dyrektora szkoły zatrudniającej nauczyciela przed przeniesieniem</p>	<p>Nie jest wymagana zgoda obu dyrektorów</p>
<p>Warunki przeniesienia</p>	<p>Przeniesienie na czas nieokreślony z zachowaniem ciągłości stosunku pracy oraz rodzaju umowy – zatrudnienie na podstawie mianowania</p>	<p>Przeniesienie na czas oznaczony – maksymalnie 3 lata z prawem powrotu na poprzednie stanowisko</p>

Przywileje
związane
z przeniesieniem

W przypadku przeniesienia z urzędu do innej miejscowości, zapewnia się nauczycielowi w nowym miejscu pracy odpowiednie do jego stanu rodzinnego mieszkanie oraz miejsce pracy dla współmałżonka, jeśli jest on nauczycielem

W przypadku, gdy szkoła do której został przeniesiony nauczyciel znajduje się w innej miejscowości, nauczycielowi przysługuje:

1. czterodniowy tydzień pracy;
2. dodatek za uciążliwość pracy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego;
3. zakwaterowanie w miejscu czasowego zatrudnienia.

Nauczyciel zmieniający miejsce zamieszkania w związku z przeniesieniem ma prawo do zwolnienia z pełnienia obowiązków służbowych na czas do 7 dni. – art. 21 ust.2 KN.

Istotne uwagi...

Świadectwo pracy	Nie wystawia się świadectwa pracy – stosunek pracy trwa nadal, w przypadku przeniesienia do innej szkoły następuje zmiana pracodawcy i miejsca wykonywania pracy	Nie wystawia się świadectwa pracy – stosunek pracy trwa nadal, nie ma zmiany pracodawcy, a jedynie miejsca wykonywania pracy
Akta osobowe	Akta osobowe przekazuje się do szkoły przenoszącej nauczyciela , analogicznie jak w przypadku przejęcia części zakładu pracy przez inny zakład	Zostają w szkole tzw. „macierzystej”, przekazuje się jedynie kopie niezbędnych dokumentów. Dokumenty osobowe, które powstaną w czasie trwania przeniesienia, powinny po jego zakończeniu, znaleźć się w aktach szkoły "macierzystej"
Terminy	Przeniesienia dokonuje się za zgodą nauczyciela, czyli można dokonać go w dowolnym momencie roku szkolnego.	Nie ma zmiany pracodawcy, przeniesienie może nastąpić w dowolnym momencie od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym decyzję podjęto

Zakończenie stosunku pracy z nauczycielem:

- rozwiązanie stosunku pracy**
- wygaśnięcie stosunku pracy**

Rozwiązanie stosunku pracy - przyczyna ustania stosunku pracy	Termin, z jakim stosunek pracy ustaje	Podstawa prawna KN
czasowej niezdolności nauczyciela do pracy, spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni (dopuszcza się przedłużenie tego okresu o 12 miesięcy w przypadkach opisanych w ustawie) – dotyczy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania	z końcem miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy (określony w przepisie)	art. 23 ust. 2 pkt 2
orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy	z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy	art. 27 ust. 2 pkt 3 art. 23 ust. 2 pkt 3

Przyczyna ustania stosunku pracy	Termin, z jakim stosunek pracy ustaje	Podstawa prawna
uzyskanie negatywnej oceny pracy	z końcem miesiąca, w którym upływa 3-miesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy	art. 23 ust. 2 pkt 5 KN
w drodze porozumienia stron	w dowolnym terminie, ustalonym przez strony	art. 23 ust. 4 pkt 1 KN
nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne	z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzyma o tym informację	art. 23 ust. 4 pkt 2 KN

Przyczyna ustania stosunku pracy	Termin, z jakim stosunek pracy ustaje	Podstawa prawna
cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole	z końcem miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii	art. 23 ust. 2 pkt 6 KN
niezdolności nauczyciela do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok (w szczególnych wypadkach może okres ten być przedłużony do 2 lat)	z końcem miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy	art. 27 ust. 2 KN

Wygaśnięcie stosunku pracy

prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną związaną ze zwolnieniem z pracy	z końcem miesiąca, w którym doszło do opisanego zdarzenia	art. 26 ust. 1 pkt 1 KN
prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych		art. 26 ust. 1 pkt 2 KN
prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie		art. 26 ust. 1 pkt 3 KN
stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w KN		art. 26 ust. 1 pkt 5 KN
wyczerpania dopuszczalnego okresu odbywania kary pozbawienia wolności	z końcem upływu 3 mies. odbywania kary	art. 26 ust. 1 pkt 4 KN
wyczerpania dopuszczalnego okresu przebywania w stanie nieczynnym	z końcem upływu trwania stanu nieczynnego	art. 20 ust. 5c KN



WCZESNE I WCZESNOSZKOLNE ROZPOZNAWANIE ZABURZEŃ U DZIECI

Ogólnopolska konferencja dla dyrektorów przedszkoli i szkół podstawowych

WROCŁAW, NOT - 12-13 KWIETNIA 2013



Dziękuję ☺

Zapraszam na stronę

www.oskko.edu.pl