



Szkoła Podstawowa w Widuchowej im. Władysława Szafera

ul. Barnima III 1 | 74-120 Widuchowa | Regon: 000271791 | NIP: 8581729674 |

tel. +48 914167115 | fax. 914167136 | E mail: sekretariat@spwiduchowa.pl |

<https://spwiduchowa.edupage.org/>

Załącznik nr 1
do Zarządzenia Dyrektora
nr 11/2025 z dnia 14.05.2025 r.

KRYTERIA DOBORU NAUCZYCIELI DO ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

w Publicznej Szkole Podstawowej im. Władysława Szafera

I. Kwalifikacje pedagogiczne (do danego przedmiotu)

1. Poziom wykształcenia pedagogicznego (studia I, II, III stopnia):
 - a) studia pedagogiczne I stopnia (licencjat) / studia podyplomowe – 1 pkt
 - b) studia pedagogiczne II stopnia (magisterskie) – 2 pkt
 - c) studia pedagogiczne III stopnia (doktorat) – 3 pkt.
2. Wieloprzedmiotowość (kwalifikacje do prowadzenia kilku rodzajów zajęć):
 - a) kwalifikacje do jednego przedmiotu lub rodzaju zajęć – 1 pkt
 - b) kwalifikacje do dwóch przedmiotów lub rodzajów zajęć – 2 pkt
(za każdy dodatkowy przedmiot lub zajęcia – 1 pkt)
3. Doświadczenie w prowadzeniu określonych zajęć (staż pracy w odniesieniu do nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć, uwzględniany jest okres nauczania przedmiotu w innych szkołach i placówkach):
 - a) za każdy pełny rok praktyki w nauczaniu określonego przedmiotu (z którego brakuje godzin) – 1 pkt.
4. Stopień awansu zawodowego:
 - a) nauczyciel początkujący – 1 pkt
 - b) nauczyciel mianowany – 2 pkt
 - c) nauczyciel dyplomowany – 3 pkt.
5. Forma zatrudnienia:
 - a) umowa o pracę – 1 pkt
 - b) mianowanie – 2 pkt.

II. Staż pracy

1. Staż pracy na określonym stanowisku – 1 pkt za każdy pełny rok pracy.
2. Staż pracy w danej szkole lub placówce – 1 pkt za każdy pełny rok pracy.
3. Ogólny staż pracy – 1 pkt za każdy pełny rok pracy.

III. Ocena pracy

1. Ocena pracy w rozumieniu art. 6a Karty Nauczyciela lub ocena dorobku zawodowego za okres stażu w awansie zawodowym:
 - a) ocena dobra – 1 pkt
 - b) ocena bardzo dobra – 2 pkt
 - c) ocena wyróżniająca – 3 pkt
2. Osiągnięcia w pracy za okres ostatnich **dwóch lat** szkolnych:
 - a) aktywność nauczyciela w organizowaniu wydarzeń szkolnych:
 - duża – 3pkt
 - średnia – 2pkt
 - mała – 1pkt
 - b) laureaci konkursów i olimpiad przedmiotowych¹
 - za I miejsce – 7 pkt
 - za II miejsce – 5 pkt
 - za dotarcie do finału na danym szczeblu – 3 pkt
 - c) współpraca z dyrekcją, rodzicami, samorządem uczniowskim:
 - koordynator zespołu nauczycielskiego – 5 pkt
 - wychowawca oddziału – 3pkt
 - opiekun samorządu uczniowskiego – 5 pkt
 - inne wykazane formy współpracy (trener, SIP, koordynator ds. bezpieczeństwa)
 - d) uzasadnione skargi rodziców lub uczniów (*za każdy przypadek uzasadnionej skargi odejmowanych jest 5 pkt; skarga musi być rozpatrzona w trybie art. 227–240 Kodeksu postępowania administracyjnego*)
 - e) kary porządkowe i dyscyplinarne (*uwzględnia się jedynie kary prawomocne i nie bierze się pod uwagę kar, które uległy zatarciu zgodnie z przepisami*):
 - kara upomnienia – odejmuje się 2 pkt
 - kara nagany – odejmuje się 5 pkt
 - kara dyscyplinarna nagany z ostrzeżeniem – odejmuje się 7 pkt.
 - f) nagrody za okres ostatnich dwóch lat szkolnych:
 - nagroda dyrektora – 5 pkt za każdą nagrodę
 - nagroda organu prowadzącego – 7 pkt za każdą nagrodę
 - nagroda organu sprawującego nadzór pedagogiczny – 7 pkt za każdą nagrodę
 - nagroda właściwego ministra – 10 pkt za każdą nagrodę.

IV. Dyspozycyjność

1. Usprawiedliwione nieobecności w pracy w ostatnich **dwóch latach** (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego i urlopów wypoczynkowych)²
 - a) nieobecność od 3 do 6 miesięcy – **odejmuje się 3 pkt**,
 - b) nieobecność powyżej 6 miesięcy – **odejmuje się 6 pkt**.
2. Udokumentowane spóźnienia - minus 1 pkt za każde spóźnienie.
3. Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – **odejmuje się 10 pkt** za każdy dzień takiej nieobecności.
4. Udział w nieobowiązkowych szkoleniach (*nie są uwzględniane szkolenia realizowane na podstawie delegacji służbowej*) – 1 pkt za każde szkolenie.

V. Sytuacja osobista nauczyciela

1. Jedyne życie rodziny – 3 pkt
2. Małoletnie dzieci na utrzymaniu (**za każde dziecko**) – 3 pkt
3. Trudna sytuacja finansowa (kwalifikująca nauczyciela do grupy osób o najniższych dochodach przy podziale świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych) – 2 pkt
4. Dodatkowe źródła dochodu:
 - a) dodatkowy stosunek pracy w pełnym wymiarze – **odejmuje się 3 pkt**
 - b) dodatkowy stosunek pracy w niepełnym wymiarze, ale obejmującym co najmniej 1/2 etatu – **odejmuje się 2 pkt**
 - c) dodatkowy stosunek pracy poniżej 1/2 etatu – **odejmuje się 1 pkt**
 - d) uprawnienia emerytalne i świadczenia kompensacyjne – **odejmuje się 3 pkt**
 - e) własna działalność gospodarcza lub udziały w spółce – **odejmuje się 3 pkt**.

VI. Na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, z nauczycielem można rozwiązać stosunek pracy w sytuacji:

- a) częściowej likwidacji szkoły
- b) zmian organizacyjnych powodujących **zmniejszenie** liczby oddziałów w szkole
- c) zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu.

VII. Kadra szkoły:

1. Dyrektor ustala niezbędną kadrę do nauczania w szkole w oparciu o ramowy plan nauczania, arkusz organizacji roku szkolnego innych dokumentów obowiązujących w szkole.
2. Dyrektor przyjmuje rozwiązania zgodne z potrzebami szkoły, dokładnie analizując sytuację szkoły.
3. Dyrektor przy zwalnianiu nauczycieli przestrzega przepisów prawa, w tym szczególnie okresu wypowiedzenia oraz powiadamiania związków zawodowych.

² Nie uwzględniany jest urlop macierzyński w podstawowym wymiarze, gdyż jest on obowiązkowy. Podobnie urlop wypoczynkowy.

4. Przy dokonywaniu wyboru nauczycieli do zwolnienia, dyrektor kieruje się przede wszystkim dobrem szkoły.
5. Przyczyna zwalniania nauczyciela ma uzasadnienie rzeczywiste, co oznacza, że zaistniały prawdziwe przesłanki z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

VIII. Ochrona związkowa

1. Poza kryteriami zwolnień są osoby, których stosunek pracy jest szczególnie chroniony na mocy ustawy o związkach zawodowych, społecznej inspekcji pracy i inne.
2. Z tymi osobami rozwiązuje się umowę o pracę lub wypowiedzi warunki pracy tylko po uzyskaniu zgody właściwego organu.
3. Dyrektor zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową reprezentującą nauczyciela o zamiarze dokonania nauczycielowi wypowiedzenia stosunku pracy.
4. Organizacja związkowa reprezentuje nauczyciela, jeśli jest on jej członkiem lub złożył on w tej sprawie wniosek i organizacja wyraziła zgodę na obronę przez nią jego praw.
5. Jeśli w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia, organizacja związkowa nie zgłosi na piśmie umotywowanego zastrzeżenia, uznaje się, że wypowiedzenie utrzymane jest w mocy (*w terminie 10 dni od dnia otrzymania arkusza organizacji, nie później niż do 19 kwietnia danego roku*)
6. Stanowisko organizacji związkowej nie jest wiążące.

IX. Wypowiedzenie warunków umowy

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).

Podstawa prawna:

1. ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela ((Dz. U. z 2024 r. poz. 986 i 1871)
2. ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2024 r. poz. 750, 854, 1473 i 1933)
3. ustawa z 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, 854, 1562, 1635 i 1933)
4. Kodeks Pracy - ustawa z 26 czerwca 1974 r. (ze zm.), w szczególności art. 30 § 4, art. 44, art. 45 § 1 i § 2, art. 264 § 1.

DYREKTOR
Szkoły Podstawowej w Widuchowej
mer inż. Dorota Bohdankiewicz

