

ZARZĄDZENIE nr 2A/2023

Dyrektora Miejskiego Przedszkola nr 16 w Częstochowie

z dnia 1 lutego 2023r.

w sprawie: wprowadzenia nowej Procedury zwalniania pracowników niepedagogicznych w Miejskim Przedszkolu nr 16 w Częstochowie

na podstawie:

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320ze zm.), Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 530),

zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Procedurę zwalniania pracowników niepedagogicznych w Miejskim Przedszkolu nr 16, która stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zobowiązuje się wszystkich pracowników niepedagogicznych do zapoznania z Procedurą.

§ 3.

Traci moc zarządzenie nr 28/2021 dyrektora Miejskiego Przedszkola nr 16 w Częstochowie z dnia 8 listopada 2021 r. w sprawie kryteriów wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem niepedagogicznym.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

(-) Joanna Świącik

Dyrektor Miejskiego Przedszkola nr 16

w Częstochowie

Procedura

zwalniania pracowników obsługi

w Miejskim Przedszkolu nr 16 w Częstochowie

Podstawa prawna:

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320ze zm.)
2. Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 530),

§1

1. Z pracownikiem obsługi rozwiązuje się umowę o pracę w związku z organizacją placówki, redukcją lub likwidacją stanowiska, likwidacją placówki albo z przyczyn leżących po stronie pracownika.
2. Umowę o pracę na czas nieokreślony rozwiązuje się za porozumieniem stron lub poprzez jednostronne wypowiedzenie stosunku pracy.
3. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jest zgodna wola pracownika i dyrektora przedszkola zarówno co do ustania zatrudnienia, jak i terminu, w którym umowa o pracę ma ulec rozwiązaniu.

§2

1. W ściśle określonych sytuacjach – zawinionych przez pracownika lub nie – dyrektor może rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia. O trybie rozwiązania umowy bez okresu wypowiedzenia traktują odrębne przepisy.
2. Długość okresu wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia i wynosi:
 - 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
 - 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
 - 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

3. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§3

1. Pracownik objęty przepisami ochronnymi, zabraniającymi dokonywania wypowiedzenia o pracę to:
 - 1) Pracownik będący pod ochroną przedemerytalną, 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;
 - 2) Pracownica w ciąży lub pracownik w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego czy wychowawczego;
 - 3) Pracownik będący w czasie urlopu, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

§4

1. Kryteria doboru pracownika obsługi do zwolnienia w związku z organizacją placówki, redukcji stanowisk:
 - 1) Dyspozycyjność w pracy (od 0-3 pkt.)
 - 2) Nieobecności pracownika dezorganizujące pracę placówki w ciągu ostatnich 3 lat, punkty liczone osobno za każdy rok kalendarzowy:
 - a) 0 pkt. – nieobecność związana z chorobą pracownika lub członka rodziny pracownika trwająca powyżej 100 dni,
 - b) 2 pkt.- nieobecność związana z chorobą lub członka rodziny pracownika pomiędzy 50-99 dni,
 - c) 3 pkt.- nieobecność związana z chorobą lub członka rodziny pracownika pomiędzy 31-49 dni,
 - d) 4 pkt. nieobecność związana z chorobą lub członka rodziny pracownika pomiędzy 12-30 dni,
 - e) 8 pkt. – nieobecność związana z chorobą lub członka rodziny pracownika pomiędzy 5-11 dni
 - f) 12 pkt - nieobecność związana z chorobą lub członka rodziny pracownika 4 dni i mniej.

- 3) Dyscyplina pracy, terminowość i sumienność wykonywania obowiązków (0-10 pkt.)
- 4) Staż pracy w Miejskim Przedszkolu nr 16:
 - a) 0-3 lata – 0 pkt.
 - b) 4-10 lat – 2 pkt.
 - c) 11-19 lat – 5 pkt.
 - d) 20 < - 7 pkt
- 5) Samodzielność w wykonywaniu obowiązków i umiejętność efektywnej organizacji czasu pracy (0-3 pkt.)
- 6) Brak kar porządkowych (0 pkt.- kara porządkowa, 5 pkt. – brak kary porządkowej)
- 7) Relacje z przełożonymi i innymi pracownikami, umiejętność pracy w zespole (0-5 pkt.)
- 8) Doświadczenie zawodowe na stanowisku (0-3 pkt.)
- 9) Sytuacja społeczno – materialna pracownika (0- pkt. – dobra, 2 pkt. – średnia, 3 pkt.- ciężka).

§5

1. Pracownik otrzymuje od dyrektora przedszkola pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z uzasadnieniem wyboru wg powyższych kryteriów.
2. Procedura wchodzi w życie z dniem 01.02.2023r.