

PROCEDURY OŚWIATOWE Z WZORAMI DOKUMENTÓW

TOM 2 KARTA NAUCZYCIELA ORAZ PRAWO PRACY

redakcja Lidia Marciniak

EDYTOWALNE WZORY DOSTĘPNE
NA STRONIE INTERNETOWEJ

3. WYDANIE

PROCEDURY OŚWIATOWE Z WZORAMI DOKUMENTÓW

TOM 2 KARTA NAUCZYCIELA ORAZ PRAWO PRACY

redakcja Lidia Marciniak

3. WYDANIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Materiały uzupełniające
będą dostępne do 31 grudnia 2028 r.

Jeżeli w książce nie ma zdrapki
z kodem aktywacyjnym,
prosimy o kontakt
tel. 801 04 45 45

Stan prawny na 1 kwietnia 2023 r.
z uwzględnieniem zmian do ustaw Kodeks pracy oraz Karta Nauczyciela,
które weszły w życie 7 kwietnia (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)
i 26 kwietnia (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

Wydawca serii
Elżbieta Piotrowska-Albin

Wydawca
Izabella Małecka

Redaktor prowadzący
Paulina Staniszevska-Chudzik

Opracowanie redakcyjne
Violet Design

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8328-549-8
3. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz wzorów dostępnych on-line • 9

Wykaz skrótów • 25

I. Prawo pracy nauczyciela

A. Stosunek pracy

a) Nawiązanie, ograniczenie zatrudnienia, przeniesienie służbowe

1. Ustalanie kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia • 33
2. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem • 38
3. Zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem • 56
4. Przeniesienie nauczyciela mianowanego do innej placówki • 63
5. Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela • 73
6. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny • 80

b) Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy, odprawy

1. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania • 89
2. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę • 98
3. Wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela • 108
4. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w związku z likwidacją placówki oświatowej • 113

B. Kary porządkowe i odpowiedzialność dyscyplinarna

1. Wymierzanie kar porządkowych nauczycielom • 127
2. Postępowanie z tytułu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli • 133

C. Uprawnienia socjalne

Udzielanie nauczycielom świadczeń z ZFŚS • 153

D. Urlopy i zwolnienia od pracy

a) Urlopy wypoczynkowe

1. Udzielanie urlopów wypoczynkowych nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym w przedszkolach publicznych • 163
2. Udzielanie urlopów wypoczynkowych nauczycielom w szkołach feryjnych • 171

b) Urlopy macierzyńskie, wychowawcze, rodzicielskie i ojcowskie

1. Udzielanie urlopów macierzyńskich nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym • 181
2. Udzielanie urlopów wychowawczych nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym • 197
3. Udzielanie urlopów rodzicielskich nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym • 207
4. Udzielanie urlopów ojcowskich nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym • 213

c) Urlop okolicznościowy i zwolnienia od pracy

1. Udzielanie nauczycielom urlopów okolicznościowych • 217
2. Udzielanie nauczycielom zwolnień od pracy innych niż urlopy • 222

E. Ochrona zdrowia nauczycieli

1. Kierowanie nauczycieli na badania lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne) • 243
2. Udzielanie nauczycielom urlopów dla poratowania zdrowia • 256

F. Czas pracy i wynagrodzenie

1. Uchwalanie regulaminu wynagradzania nauczycieli • 273
2. Zasady obliczania i wypłaty nauczycielom jednorazowego dodatku uzupełniającego • 276
3. Rozliczanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego • 283
4. Sposób określenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej oraz nauczycieli kształcenia na odległość • 286
5. Obniżanie obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin nauczycielom pełniącym funkcje kierownicze • 289
6. Realizacja zajęć finansowanych ze środków Unii Europejskiej • 292

G. Awans zawodowy nauczycieli

1. Awans na stopień nauczyciela mianowanego – według starych zasad • 297
2. Awans na stopień nauczyciela dyplomowanego – według starych zasad • 319
3. Awans na stopień nauczyciela mianowanego od 1.09.2022 r. • 353
4. Awans na stopień nauczyciela dyplomowanego od 1.09.2022 r. • 370

H. Ocena pracy

1. Ocena pracy nauczyciela • 385
2. Ocena pracy dyrektora • 394

II. Prawo pracy pracowników samorządowej administracji szkolnej i obsługi

1. Nawiązanie i zmiana stosunku pracy z pracownikiem niepedagogicznym • 405

2. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem niepedagogicznym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony • 413
3. Ocenianie pracowników niepedagogicznych • 421
4. Udzielanie urlopów wypoczynkowych pracownikom niepedagogicznym w szkołach feryjnych • 425
5. Odpowiedzialność porządkowa pracowników niepedagogicznych • 434
6. Ustalanie zasad wynagradzania pracowników niepedagogicznych • 439
7. Wygaśnięcie stosunku pracy pracownika niepedagogicznego • 443

III. BHP w placówce oświatowej

Postępowanie w razie wypadku przy pracy nauczyciela • 449

IV. Wewnętrzne prawo szkolne

Wewnątrzszkolna procedura organizowania zastępstw za nieobecnych nauczycieli • 461

I. Prawo pracy nauczyciela

A. Stosunek pracy

**a) Nawiązanie, ograniczenie zatrudnienia,
przeniesienie służbowe**

1. Ustalanie kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia

Częściowa likwidacja szkoły, przedszkola czy placówki oświatowej albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w placówce lub zmiany planu nauczania uniemożliwiający dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć niejednokrotnie wymuszają wytypowanie konkretnego nauczyciela do zwolnienia. Wyznaczenie nauczyciela do zwolnienia nie może mieć charakteru przypadkowego, ale musi być dokonane według sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów. Zgodnie z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W tym celu dyrektor szkoły, przedszkola lub placówki oświatowej powinien dokonać rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem według opracowanych kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, aczkolwiek nie jest to obowiązek wyznaczony wprost przepisami prawa. Konieczność opracowania kryteriów wynika jednak z ugruntowanego stanowiska prezentowanego przez Sąd Najwyższy, jak również z nałożonego na dyrektora – jako pracodawcę – obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Ilustracją wyroków ukształtowanych przez judykaturę stanowi nieocenioną pomoc w przygotowaniu kryteriów w danej szkole, danym przedszkolu lub danej placówce. Wsparciem w tym zakresie jest poniższa procedura, która może stanowić narzędzie pomocne w przygotowywaniu kryteriów. Procedura została opracowana z uwzględnieniem aktualnej linii orzeczniczej prezentowanej przez sądy, niemniej jednak nie ma ona charakteru wiążącego. Podjęcie decyzji w sprawie przyjęcia określonych kryteriów należy do zadań dyrektora placówki. Na koniec należy podkreślić, że nie można w sposób zdecydowany wskazać, któremu z kryteriów dyrektor powinien nadać najwyższą wartość. W każdym przypadku zastosowane kryteria będą podlegać indywidualnej ocenie sądu. Dlatego też podjęcie ostatecznej decyzji o wytypowaniu danego nauczyciela do zwolnienia powinno podlegać ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Uczestnicy:

- dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki – dalej dyrektor,
- nauczyciele zatrudnieni w przedszkolu, szkole lub placówce – dalej nauczycieli.

Podstawa prawna:

- art. 20 ust. 1 pkt 2 KN,
- art. 94 pkt 9 k.p.,
- dorobek judykatury.

Zadanie 1

Opracowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia

Osoba odpowiedzialna: dyrektor	
Dokumentacja	Termin wykonania zadania
Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia Wzór 1	Przed przygotowaniem projektu arkusza organizacji szkoły, przedszkola lub placówki

Podstawa prawna z komentarzem

- art. 94 pkt 9 k.p.

Dyrektor – jako pracodawca – jest zobowiązany do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników.

- wyrok SN z 17.12.1997 r., I PKN 437/97, LEX nr 33984

W ocenie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela, po wprowadzeniu zmian organizacyjnych określonych w art. 20 ust. 1 KN, należy uwzględnić, poza przydzieloną nauczycielom liczbą godzin lekcyjnych, także inne okoliczności, w tym zwłaszcza kwalifikacje zawodowe nauczyciela.

- wyrok SN z 14.07.1999 r., I PKN 156/99, LEX nr 38833

W ocenie prawidłowego zastosowania kryteriów do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny decydujący jest moment dokonania tych czynności. Nauczyciel nielegitymujący się dyplomem ukończenia wyższej uczelni w chwili przeniesienia w stan nieczynny nie spełnia kryterium posiadania „pełnych kwalifikacji zawodowych”, choćby późniejszy termin ukończenia studiów (egzaminu magisterskiego) był znany dyrektorowi szkoły.

- wyrok SN z 12.09.2000 r., I PKN 26/00, LEX nr 45583

Przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny dyrektor może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami.

- wyrok SN z 22.09.2000 r., I PKN 29/00, LEX nr 52098

Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby mogą uzasadniać jego wybór do przeniesienia w stan nieczynny.

- wyrok SN z 14.12.2000 r., I PKN 138/00, LEX nr 54633

W doborze nauczyciela do dalszego zatrudniania powinna być uwzględniona także podstawa nawiązania stosunku pracy (mianowanie, umowa o pracę).

- wyrok SN z 20.08.2001 r., I PKN 570/00, LEX nr 78547

Kryterium możliwości zatrudnienia nauczyciela w innej szkole oraz jego oceny z punktu widzenia gwarancji sprostania pracy w pełnym wymiarze zajęć w zatrudniającej go szkole stanowią ważny społecznie element decyzji personalnych podejmowanych przez szkołę na podstawie art. 20 ust. 1 KN. Z kolei interes szkoły, jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież, powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela.

- wyrok SN z 11.09.2001 r., I PKN 610/00, LEX nr 79043

Nie jest dyskryminacją przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów.

- wyrok SN z 10.01.2002 r., I PKN 771/00, LEX nr 52962

Kryteria powinny uwzględniać nie tylko formalny poziom wykształcenia, lecz także praktykę w nauczaniu przedmiotu.

- wyrok SN z 11.01.2005 r., I PK 159/04, LEX nr 152755

Kryteria powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą one odnosić się także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu, np. emerytury). Ponadto podstawa nawiązania stosunku pracy stanowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy, nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym.

- wyrok SN z 8.08.2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124

Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

- wyrok SN z 3.10.2006 r., III PK 57/06, LEX nr 309365

Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

- wyrok SN z 14.01.2008 r., II PK 102/07, LEX nr 409877

Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie – nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników.

- wyrok SN z 8.03.2012 r., III PK 52/11, LEX nr 1271593

Dyskryminacja lub dowolność w doborze nauczyciela do zwolnienia na podstawie art. 20 KN są kryteriami, które sąd może zakwestionować w toku postępowania sądowego.

Zadanie 2

Podanie przyjętych kryteriów do wiadomości nauczycielom zatrudnionym w przedszkolu, szkole lub placówce

Osoba odpowiedzialna: dyrektor	
Dokumentacja	Termin wykonania zadania
Protokół z posiedzenia rady pedagogicznej	Przed przygotowaniem projektu arkusza organizacji szkoły, przedszkola lub placówki

Podstawa prawna z komentarzem

- art. 94 pkt 9 k.p.

Dyrektor – jako pracodawca – jest zobowiązany do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników.

- wyrok SN z 17.12.1997 r., I PKN 437/97, LEX nr 33984

W ocenie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela, po wprowadzeniu zmian organizacyjnych określonych w art. 20 ust. 1 KN, należy uwzględnić, poza przydzieloną nauczycielom liczbą godzin lekcyjnych, także inne okoliczności, w tym zwłaszcza kwalifikacje zawodowe nauczyciela.

- wyrok SN z 14.07.1999 r., I PKN 156/99, LEX nr 38833

W ocenie prawidłowego zastosowania kryteriów do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny decydujący jest moment dokonania tych czynności. Nauczyciel nielegitymujący się dyplomem ukończenia wyższej uczelni w chwili przeniesienia w stan nieczynny nie spełnia kryterium posiadania „pełnych kwalifikacji zawodowych”, choćby późniejszy termin ukończenia studiów (egzaminu magisterskiego) był znany dyrektorowi szkoły.

- wyrok SN z 12.09.2000 r., I PKN 26/00, LEX nr 45583

Przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny dyrektor może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami.

- wyrok SN z 22.09.2000 r., I PKN 29/00, LEX nr 52098

Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby mogą uzasadniać jego wybór do przeniesienia w stan nieczynny.

- wyrok SN z 14.12.2000 r., I PKN 138/00, LEX nr 54633

W doborze nauczyciela do dalszego zatrudniania powinna być uwzględniona także podstawa nawiązania stosunku pracy (mianowanie, umowa o pracę).

- wyrok SN z 20.08.2001 r., I PKN 570/00, LEX nr 78547

Kryterium możliwości zatrudnienia nauczyciela w innej szkole oraz jego oceny z punktu widzenia gwarancji sprostania pracy w pełnym wymiarze zajęć w zatrudniającej go szkole stanowią ważny społecznie element decyzji personalnych podejmowanych przez szkołę na podstawie art. 20 ust. 1 KN. Z kolei interes szkoły, jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież, powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela.

- wyrok SN z 11.09.2001 r., I PKN 610/00, LEX nr 79043

Nie jest dyskryminacją przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów.

- wyrok SN z 10.01.2002 r., I PKN 771/00, LEX nr 52962

Kryteria powinny uwzględniać nie tylko formalny poziom wykształcenia, lecz także praktykę w nauczaniu przedmiotu.

- wyrok SN z 11.01.2005 r., I PK 159/04, LEX nr 152755

Kryteria powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą one odnosić się także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu, np. emerytury). Ponadto podstawa nawiązania stosunku pracy stanowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy, nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym.

- wyrok SN z 8.08.2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124

Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

- wyrok SN z 3.10.2006 r., III PK 57/06, LEX nr 309365

Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

- wyrok SN z 14.01.2008 r., II PK 102/07, LEX nr 409877

Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie – nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników.

- wyrok SN z 8.03.2012 r., III PK 52/11, LEX nr 1271593

Dyskryminacja lub dowolność w doborze nauczyciela do zwolnienia na podstawie art. 20 KN są kryteriami, które sąd może zakwestionować w toku postępowania sądowego.

Zadanie 3

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z powodu częściowej likwidacji przedszkola, szkoły lub placówki albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na podstawie przyjętych kryteriów

Osoba odpowiedzialna: dyrektor	
Dokumentacja	Termin wykonania zadania
Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie częściowej likwidacji placówki lub zmian organizacyjnych Wzór 2 Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej likwidacji placówki Wzór 3 Por. również procedury: „Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę” (rozdz. I.A.b.2) „Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania” (rozdz. I.A.b.1)	Do 31 maja – termin ten nie dotyczy szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których cykl kształcenia kończy się w trakcie roku szkolnego

Podstawa prawna z komentarzem

- art. 20 ust. 1 pkt 2, ust. 3 i 4 KN

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielami przedszkoli, szkół i placówek musi nastąpić z dniem likwidacji przedszkola, szkoły lub placówki po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Autor: *Agata Piszko*

Wzory dostępne on-line

Wzór 1. Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia

Wzór 2. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie częściowej likwidacji placówki lub zmian organizacyjnych

Wzór 3. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej likwidacji placówki

2. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem

Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem uregulowane jest w sposób wyczerpujący w przepisach Karty Nauczyciela. Ustawa ta, stanowiąca *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, określa okoliczności zawierania z nauczycielem umów na czas określony i nieokreślony, a także warunki nawiązania stosunku pracy poprzez mianowanie. Dyrektor nie ma więc w tym zakresie dowolności. Podjęcie decyzji w sprawie sposobu nawiązania stosunku pracy z nauczycielem obwarowane jest bowiem zapisami Karty Nauczyciela.

Niniejsza procedura opisuje, w jaki sposób i na jakiej podstawie nawiązać z nauczycielem stosunek pracy zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i mianowania, z uwzględnieniem uregulowań ustawowych. Ze względu na zakres poruszonej problematyki jest ona adresowana przede wszystkim do dyrektorów szkół i placówek, jak również pracowników centrów obsługi szkół i pracowników wydziałów edukacji.

Uczestnicy:

- dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki oświatowej – dalej dyrektor,
- nauczyciele.

Podstawa prawna:

- art. 10 KN,
- art. 22¹ i 22^{1a} k.p.,
- art. 15 ust. 2, 4 i 6 pr. ośw.,
- u.p.z.p.t.s.,
- r.k.n.,
- § 3 pkt 1 r.d.p.

I. Czynności poprzedzające nawiązanie stosunku pracy

Zadanie 1

Przedłożenie wypełnionego kwestionariusza osobowego

Osoba odpowiedzialna: nauczyciel	
Dokumentacja	Termin wykonania zadania
Kwestionariusz osobowy dla pracownika Wzór 1	Przed zatrudnieniem nauczyciela

Podstawa prawna z komentarzem

- § 3 pkt 1 r.d.p.

Nauczyciel powinien przedstawić dokumenty dotyczące danych osobowych.

- art. 22¹ § 1 pkt 1–3 k.p.

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę.

Publikacja zawiera obszerny zbiór procedur stosowanych w szkołach, przedszkolach, placówkach oświatowych oraz organach prowadzących i sprawujących nad nimi nadzór, które wynikają zarówno z przepisów Karty Nauczyciela, ustawy o pracownikach samorządowych, jak i regulacji Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych.

Dotyczą one takich zagadnień, jak:

- nawiązanie, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy nauczycieli,
- wynagradzanie, czas pracy i urlopy nauczycieli,
- awans zawodowy oraz ocena pracy nauczycieli,
- ochrona zdrowia nauczycieli oraz ich uprawnienia socjalne,
- kary porządkowe i odpowiedzialność dyscyplinarna,
- prawo pracy pracowników samorządowej administracji szkolnej i obsługi.

Każda procedura wskazuje odpowiednio: termin wykonania danego zadania, podmioty uczestniczące w jego realizacji, wzory dokumentów oraz podstawę prawną wraz z komentarzem.

Publikacja uwzględnia najnowsze zmiany legislacyjne:

- wprowadzające zmiany w urlopach i uprawnieniach rodzicielskich, zwolnieniach od pracy, zawieraniu i wypowiedaniu umów o pracę, zmiany w informacji o warunkach zatrudnienia,
- określające nowe zasady pracy zdalnej,
- dotyczące awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli.

Praktyczny charakter publikacji podkreślają wzory dokumentów dostępne w wersji elektronicznej (<https://www.profinfo.pl/materiały-dodatkowe>). Można je modyfikować i dostosowywać do indywidualnych potrzeb.

Procedury oraz wzory dokumentów przygotowane zostały w oparciu o opracowania znajdujące się w serwisie LEX Prawo Oświatowe.

Książka jest przeznaczona dla dyrektorów i nauczycieli publicznych oraz niepublicznych przedszkoli, szkół i placówek. Może również zainteresować organy prowadzące oraz organy nadzoru pedagogicznego, a także słuchaczy podyplomowych studiów Zarządzania oświatą.

Lidia Marciniak – prawnik, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Podyplomowych Studiów Polityki i Zarządzania Oświatą na Uniwersytecie Warszawskim oraz studiów podyplomowych Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na Uczelni Łazarskiego w Warszawie, a także Digital Media na Uniwersytecie SWPS w Warszawie. Od wielu lat współpracuje z Wydawnictwem Wolters Kluwer Polska, obecnie Senior product manager publikacji LEX Prawo Oświatowe, wykładowca Studiów Podyplomowych zarządzania w Systemie Oświaty, współautorka oraz redaktor merytoryczna publikacji o tematyce oświatowej.



9788383285498 W03P01

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

