**Procedura zwalniania pracowników w Przedszkolu Mali Olimpijczycy w Pruszkowie**

**§ 1. Podstawa prawna procedury**

Niniejsza procedura powstała w oparciu o przepisy:

1. *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, 1043).

Należy pamiętać, że procedura zawiera wyłącznie wyciąg najważniejszych zasad związanych z dokonywaniem zwolnień pracowników, natomiast nie zastępuje ona przepisów prawa powszechnie obowiązującego związanych z dokonywaniem zwolnień określonych w ww. akcie prawnym.

**§ 2. Aneksy do umowy**

1. Dokonując wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy należy stosować odpowiednio przepisy dotyczące wypowiadania umów o pracę.

2. aneksem można dokonywać zmiany wszystkich warunków umowy o pracę, pod warunkiem, że nowe zapisy nie będą sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

3. aneksem nie można dokonywać zmiany rodzaju umowy o pracę (np. z umowy o pracę na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony).

4. Na podstawie aneksu dokonuje się przede wszystkim modyfikacji w zakresie istotnych warunków umowy o pracę: rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wymiaru czasu pracy, zmiany wynagrodzenia pracownika.

5. aneks powinno składać się z dwóch podstawowych elementów: zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy, a także propozycji nowych warunków. Przytoczeni paragrafów z umowy o pracę, które podlegają zmiany.

**§ 3. Wypowiadanie stosunku pracy**

1. Wypowiedzenie stosunku pracy powinno mieć formę pisemną – zarówno w przypadku złożenia wypowiedzenia przez pracownika, jak i w sytuacji, gdy wypowiedzenie wręcza pracownikowi pracodawca.

2. Wypowiedzenie uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do wiadomości adresata w taki sposób, że miał on możliwość zapoznania się z jego treścią.

3. W przypadku wysyłania dokumentu pocztą należy zadbać o dokonanie potwierdzenia nadania i odbioru.

4. Nie należy dokonywać wypowiedzeń przy pomocy poczty elektronicznej – za wyjątkiem sytuacji, gdy wypowiedzenie doręczone w ten sposób zaopatrzone jest w podpis elektroniczny.

5. Wypowiedzenie musi wskazywać prawdziwe i konkretne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy.

6. Dokument wypowiedzenia powinien zawierać w swojej treści pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołanie się do sądu pracy.

**§ 4. Dokonywanie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia**

1. Możliwość dokonywania zwolnienia dyscyplinarnego pracowników na podstawie art. 52 Kodeksu pracy istnieje w przypadku:

1. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
3. zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika niepedagogicznego nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 5

Procedura obowiązuje od dnia 01.09.2017r.

§ 6

Z procedurą należy zaznajomić pracowników Przedszkola.