

W drugiej części artykułu prezentujemy zagadnienia współpracy ze związkami zawodowymi podczas przyjmowania wewnętrznych regulaminów funkcjonowania poradni, stosowania kar porządkowych, dokonywania oceny pracy pracowników pedagogicznych czy awansu zawodowego nauczycieli.

Uzgadnianie ze związkami zawodowymi treści regulaminu wynagradzania

Istotne uprawnienie zakładowych organizacji związkowych łączy się z wprowadzaniem, na podstawie art. 77² *Kodeksu pracy*, przez pracodawcę regulaminu wynagradzania, dotyczącego warunków wynagradzania za pracę pracowników niepedagogicznych. W sytuacji, gdy w placówce, w której wprowadzany jest regulamin wynagradzania, działa przynajmniej jedna zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ma obowiązek uzgodnić z nią treść regulaminu.

Przez uzgadnianie należy rozumieć konieczność wspólnego ustalenia oraz zaakceptowania przez obie strony postanowień regulaminu. Stąd też w przypadku, gdy związek zawodowy nie zgodzi się na wprowadzenie regulaminu wynagradzania o określonej treści, pracodawca nie będzie mógł dokonać jego jednostronnego wydania. W praktyce przyjmuje się jednak, że w sytuacji, gdy związek zawodowy nie chce podjąć negocjacji nad regulaminem (próbując zablokować jego wprowadzenie swoją bierną postawą), pracodawca jest zwolniony z obowiązku uzgadniania z nim treści regulaminu.

Jeżeli u pracodawcy działa jednocześnie kilka związków zawodowych, zastosowanie znajdzie art. 30 ust. 5 i 6 *Ustawy o związkach zawodowych*, zgodnie z którym organizacje te powinny w ciągu 30 dni przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko co do treści regulaminu, które pracodawca będzie musiał wziąć pod uwagę (zwłaszcza jeżeli będzie ono negatywne). Jeżeli w tym terminie nie uda im się dojść do porozumienia, pracodawca będzie mógł wydać regulamin jednostronnie, jednakże po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

W sytuacji, gdy z powodu sprzeciwu związków zawodowych nie uda się wprowadzić regulaminu wynagradzania w życie, pracodawcy pozostaje określanie warunków wynagradzania pracowników indywidualnie – w umowach o pracę – przy zastrzeżeniu, aby warunki te nie prowadziły do dyskryminacji w zakresie wynagradzania. Ponadto w praktyce przyjmuje się, że projekt regulaminu, który nie wszedł w życie, może być w zasadzie traktowany jako jednostronne zobowiązanie pracodawcy do określonych świadczeń na rzecz pracowników, jeżeli jest to dla nich korzystne (choć oczywiście taki niezaakceptowany regulamin nie będzie miał charakteru aktu normatywnego).

Uzgadnianie ze związkami zawodowymi treści regulaminu wynagradzania nauczycieli

Działające w poradni związki zawodowe posiadają uprawnienia w zakresie uzgadniania treści regulaminu wynagradzania nauczycieli, wprowadzanego przez organ prowadzący poradnię będący jednostką samorządu terytorialnego (art. 30 ust. 6a *Karty nauczyciela*). Należy mieć na uwadze, że co do zasady wobec regulaminu wynagradzania nauczycieli nie stosuje się odpowiednio art. 77² k.p., ponieważ nie ma on charakteru zakładowego, tak jak regulamin wynagradzania wprowadzany przez pracodawcę, lecz jest w istocie aktem prawa miejscowego, uchwalanym przez właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego prowadzącej poradnię. Uzgodnienie treści uchwały wprowadzającej regulamin wynagradzania nauczycieli ogranicza swobodę decyzyjną organu prowadzącego – kwestie, co do których porozumiano się ze związkiem zawodowym, powinny więc

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**