

Regulamin pracy to akt normatywny, który ma za zadanie uporządkować kwestie organizacji pracy. Z jego postanowień wynikają obowiązki i uprawnienia zarówno dla pracowników, jak i pracodawcy. Co powinno znaleźć się w takim regulaminie?

Zgodnie z przepisami prawa dyrektor poradni psychologiczno-pedagogicznej, jako jej pracodawca, jest zobowiązany do wprowadzenia w swojej placówce, z zastrzeżeniem pewnych warunków, m.in. regulaminu pracy. Regulamin ten powinien spełniać wymogi przewidziane w przepisach prawa pracy.

Funkcja regulaminu pracy

Na podstawie art. 104 *Kodeksu pracy* pracodawca jest uprawniony, a także zobligowany do ustalenia organizacji i porządku w procesie pracy, w szczególności przez wskazanie obowiązków pracowników i pracodawcy wynikających z organizacji pracy i odpowiadających im odpowiednio uprawnień pracowników i pracodawcy (art. 104 § 1 k.p.). W tym celu pracodawca wydaje regulamin pracy.

Warto podkreślić, że zgodnie z art. 9 k.p. regulamin pracy jest uznawany za jedno ze źródeł prawa pracy, przy czym jego postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy ustaw (w tym zwłaszcza *Kodeksu pracy*, *Karty nauczyciela* oraz *Ustawy o pracownikach samorządowych*), rozporządzeń, postanowień układów zbiorowych pracy czy porozumień zbiorowych. Postanowienia regulaminu pracy, które są dla pracowników mniej korzystne niż określone w k.p., są nieważne (*Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1979 r.*, I PRN 123/79). W rezultacie podstawowym celem regulaminu pracy jest konkretyzacja praw i obowiązków pracodawcy i pracowników w warunkach danego zakładu pracy.

Kiedy pojawia się obowiązek wydania regulaminu?

Obowiązek wydania regulaminu pojawia się w momencie, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 50 pracowników (niekoniecznie na cały etat), chyba że w poradni obowiązuje układ zbiorowy pracy, którego postanowienia dotyczą również organizacji pracy (a więc treść układu wyczerpuje to, co powinno znaleźć się w regulaminie pracy) – art. 104 § 1¹ k.p. Oczywiście nie oznacza to, że regulamin nie może zostać wydany w poradni, która zatrudnia mniej niż 50 pracowników – nie jest to jednak w takim przypadku jej obowiązkiem (art. 104 § 2 k.p.). Co więcej, w przypadku wydania regulaminu w czasie, gdy pracodawca zatrudniał co najmniej 50 pracowników, regulamin będzie obowiązywał w dalszym czasie, nawet gdy stan zatrudnienia spadnie poniżej 50 pracowników.

Przepisy w aktualnym stanie prawnym przewidują jeszcze jeden przypadek zobowiązujący pracodawcę do wydania regulaminu pracy. Obowiązek ten dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w poradni obowiązuje już układ zbiorowy pracy, wyczerpujący problematykę organizacji pracy (art. 104 § 3 k.p.).

Ważne!

Należy pamiętać, że niewydanie regulaminu pracy może zostać uznane jako wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracownika – np. w zakresie przepisów o czasie pracy czy ochronie pracy kobiet.

**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**