

Zasady i zakres współpracy Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Niechorzu ze związkami zawodowymi

Podstawa prawna:

1. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1974 r. nr 24, poz. 141, z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zmianami z 28 lipca 2011 r.);
2. Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r.
3. Ustawa Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz. U. z 2014 r. poz. 191 i 1198)
4. Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 1983 r. nr 35, poz. 163)
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcję w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. nr 71, poz. 336)
6. Ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.)

Ogólne zasady współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi

1. Współdziałanie ze związkami zawodowymi polega na zastosowaniu form (np. uzyskanie opinii, przeprowadzenie konsultacji, uzyskanie porozumienia, uzyskanie zgody na określone działanie), które określają przepisy prawa.
2. Jeżeli przepis prawa określa formę współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, to pracodawca nie może stosować innej formy.
3. Związki zawodowe nie mogą żądać swojego udziału w wykonaniu określonych czynności przez dyrektora w tych przypadkach, w których przepisy prawa nie dają im takiego upoważnienia, chyba, że uzgodniono je w niniejszym dokumencie.
4. Wszelkie obowiązki pracodawcy w zakresie współdziałania ze związkami zawodowymi, muszą być wykonywane jedynie wobec tych organizacji i ich członków, które posiadają status zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, międzyzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 34 ustawy o związkach zawodowych albo reprezentatywnej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241 KP.
5. Związki zawodowe reprezentują ogół pracowników w sprawach wynikających ze zbiorowych praw i interesów.
6. W sprawach dotyczących indywidualnego stosunku pracy, związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.
7. Pracowników niebędących członkami organizacji związkowej mogą reprezentować, gdy pracownik zwróci się do związku zawodowego o obronę jego praw i interesów wobec pracodawcy.
8. Obowiązek współpracy spoczywa na pracodawcy i na związkach zawodowych.
9. Pracodawca współdziała z międzyzakładową organizacją związkową, w zakresie określonym przez przepisy prawa nawet wtedy, gdy jeden członek tego związku jest pracownikiem tego pracodawcy.

10. Związki zawodowe nie mogą żądać od pracodawcy informacji dotyczących indywidualnych stosunków pracy pracowników niebędących członkami związku zawodowego, z wyjątkiem pracowników, o których mowa w par. 7.
11. Dyrektor nie ma obowiązku współpracy ze związkami zawodowymi w zakresie polityki kadrowej - w zakresie zatrudniania pracowników, gdyż narusza to zasady ochrony danych osobowych. Zatrudnienie pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych jest wyłączną kompetencją dyrektora. Dyrektor działa zgodnie z przepisami prawa oświatowego i kp.
12. Odmowa udzielenia informacji publicznej musi być uzasadniona.

Ochrona indywidualnych praw pracownika niezrzeszonego

1. Warunkiem koniecznym ochrony indywidualnych praw pracownika niezrzeszonego w związku zawodowym jest wystąpienie o obronę prawa i interesów wobec pracodawcy.
2. Związek zawodowy informuje pracodawcę o tym, że podjął się reprezentowania interesów pracownika w sprawach jego indywidualnego stosunku pracy.
3. Dyrektor zwraca się do związków zawodowych z wnioskiem o przekazanie informacji, czy dany pracownik jest reprezentowany przez związek zawodowy.

Obowiązki dyrektora w ramach współdziałania ze związkami zawodowymi

Zgodnie z art. 28 ustawy z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.) pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

Szczególnie chronieni są tylko członkowie związku zawodowego, którzy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy związkowej są imiennie wskazani uchwałą zarządu i upoważnieni są do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Dyrektor bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy lub zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika.

Obowiązek współdziałania dyrektora ze związkami zawodowymi dotyczy różnych obszarów mających związek z indywidualnymi sprawami pracowniczymi albo zbiorowymi interesami i prawami pracowników.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca (dyrektor szkoły)

1. **Uzgodnia** ze związkami zawodowymi:
 - Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zakres uzgodnień musi obejmować treść regulaminu, która obejmuje zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowych oraz zasad przyznawania środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej;
 - Roczny preliminarz przychodów i wydatków funduszu;
 - Każde świadczenie z FŚS;

- Regulamin pracy - art. 104 § 1 Kodeks pracy;
- Regulamin wynagradzania - art. 77 § 4 Kodeksu pracy;
- Regulamin nagród i premiowania;
- Regulamin funduszu zdrowotnego;
- Współdziałanie w zakresie BHP;
- Określenia terminu rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego w razie likwidacji zakładu pracy – art. 177 par. 4 Kodeksu pracy.

2. Prowadzi konsultacje w sprawie:

- Planu urlopów,
- Nominacji do nagrody kuratora, ministra, odznaczenia KEN, innych odznaczeń państwowych,
- Rozpatrzenia sprzeciwu pracownika od wymierzonej mu kary porządkowej – art. 112 Kodeksu pracy. Reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa **ma prawo wystąpić** do pracodawcy z wnioskiem o skrócenie kary (art. 113 § 1 KP),
- wieloletnich planów doskonalenia zawodowego opracowanych przez dyrektora (plany nie zawierają podziału środków).

3. Wnioskuje o wydawanie opinii w sprawach:

- przyczyny uzasadniającej zamiar wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony – art. 38 Kodeks pracy;
- zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1, pkt.2 ustawy KN;
- przyczyny uzasadniającej zamiar wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, umowy zawartej na czas nie określony – art. 42 par. 2 Kodeksu pracy;
- przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 Kodeksu pracy;
- przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika – art. 53 Kodeksu pracy;
- podziału środków na poszczególne formy kształcenia, określone cele (na wniosek organu prowadzącego);

Postanowienia końcowe

1. Związkom zawodowym przysługują uprawnienia kontrolne w zakresie wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych).
2. W przypadku, gdy w szkole działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to stosuje się tryb uzgodnień przewidziany w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.
3. Związki zawodowe ustalają wspólne stanowisko w ciągu 30 dni od przedstawienia przez pracodawcę projektu regulaminu. Jeżeli związki nie przedstawią pracodawcy wspólnego stanowiska, regulamin ustala pracodawca.
4. Każda zmiana regulaminu wymaga stosowania takiego samego trybu jak przy ustalaniu regulaminu, czyli uzgodnienia zmiany ze związkami.
5. W przypadku, gdy w szkole działa więcej niż jedna organizacja związkowa, tryb ustalenia regulaminu pracy jest określony w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

6. Każda zmiana regulaminu wymaga stosowania takiego samego trybu jak przy ustalaniu regulaminu, czyli uzgodnienia zmiany ze związkami.
7. Jeżeli nie nastąpi jego uzgodnienie z organizacją związkową, pracodawca nie może go ustalić samodzielnie. Ustal sam, gdy nie działają w placówce związki zawodowe.
8. Gdy w placówce działa kilka organizacji związkowych, tryb ustalania regulaminu wynagradzania jest określony w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.
9. Każda zmiana regulaminu wymaga stosowania takiego samego trybu jak przy ustalaniu regulaminu, czyli uzgodnienia zmiany ze związkami.
10. Przyznawanie nagród i premii dla pracowników administracyjno - obsługowych, a dla nauczycieli dodatku motywacyjnego jest wyłączone spod uprawnień organizacji związkowych.
11. Konsultacje prowadzone są z przedstawicielami pracowników, których wybierają zakładowe organizacje związkowe.
12. W każdej placówce, w której działają związki zawodowe może być powołany społeczny inspektor pracy. Inicjatywa w tym zakresie co do zasady należy do zakładowych organizacji związkowych, które:
 - organizują wybory społecznych inspektorów pracy i uchylają wybory (art. 6 ustawy o społecznej inspekcji pracy),
 - zatwierdzają plan pracy społecznego inspektora pracy(art. 16 ust. 1 przytoczonej wyżej ustawy),
 - występują z wnioskiem do dyrektora w sprawie zwolnienia od pracy społecznego inspektora pracy (art. 15 ust. 5 ustawy wyżej wymienionej),
 - występują z wnioskiem do dyrektora w sprawie przyznania społecznemu inspektorowi pracy zryczałtowanego wynagrodzenia miesięcznego (art. 15 ust. 3 i 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy),
 - Składają wniosek o odwołanie społecznego inspektora pracy w razie niewywiązywania się przez niego z obowiązków (art. 7 ustawy).
13. Oceny pracy dyrektora dokonuje organ prowadzący w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, opinii rady rodziców i zgodnie z art. 6a ust. 2 KN **po zasięgnięciu opinii** zakładowych organizacji związkowych.
14. Ocena pracy nauczyciela **nie wymaga** opinii związków zawodowych. Nauczyciel może wnieść, by podczas zapoznawania go z projektem oceny był obecny przedstawiciel wskazanej przez niego zakładowej organizacji związkowej.
15. Przedstawiciel związku zawodowego, na wniosek nauczyciela (art. 9g ust. 5 KN) może uczestniczyć w komisji kwalifikacyjnej lub egzaminacyjnej w przypadku awansu zawodowego na stopień nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego.
16. Organizacja związkowa działająca na prawach zakładowej organizacji związkowej, zobowiązana jest przekazywać pracodawcy w określonych terminach informację o liczbie swoich członków.
17. Zarząd zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej wskazuje działaczy objętych ochroną w uchwale zawierającej ich imiona i nazwiska oraz okres, na jaki ochrona jest udzielana.
18. Przepisy prawa gwarantują związkom zawodowym uprawnienia, które służą wykonywaniu czynności związkowych. W szczególności:

- wystąpienie z wnioskiem do dyrektora o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie – pracownika na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz § 4 rozporządzenia w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcję w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy,
- wystąpienia z wnioskiem o zwolnienie od pracy za wynagrodzeniem na czas wykonywania doraźnej czynności związkowej wynikającej z funkcji związkowej (ar. 31 ust. 3 o związkach zawodowych),
- żądania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (art. 28 ustawy o związkach zawodowych),
- żądania udostępnienia przez pracodawcę pomieszczeń i urządzeń przez zakładową organizację związkową,
- wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o pobieranie składki związkowej z wynagrodzenia pracownika (za jego zgodą) i przekazywanie jej na wskazany rachunek bankowy (art. 33 ustawy o związkach zawodowych).

19. Związki zawodowe zajmują się warunkami życia emerytów i rencistów (ar. 26 ustawy o związkach zawodowych)

.....
 (data, pieczęć i podpis przedstawiciela zw. zawod.)
 (dyrektora)

.....
 (data, pieczęć i podpis pracodawcy)