

Porozumienie

zawarte w dniu 11 lipca 2006 roku

pomiędzy:

1. Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji „WODNIK” Sp. z o.o. w Jeleniej Górze, Plac Piastowski 12 reprezentowanym przez

- Prezesa Zarządu – Stanisława Dziedzica

a

2. KZ i NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy PWiK „WODNIK” Sp. z o.o. reprezentowaną przez :

- Przewodniczącego - Leona Nowickiego

oraz Radą pracowników wybraną przez KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” zgodnie z art.4 ust.1 ustawy z dnia 07 kwietnia 2006 roku (Dz.U.Nr 79,poz.550) reprezentowaną przez :

- Przewodniczącego Rady - Antoniego Smolnickiego
- Zastępcę Przewodniczącego Rady - Andrzeja Surowego
- Sekretarza Rady - Grażynę Brzuśnian

o następującej treści:

Postanowienia ogólne

§1

Ilekoć w Porozumieniu jest mowa o :

- 1) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 07 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79,poz. 550),
- 2) Pracodawcy – oznacza to Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji „WODNIK” Sp. z o.o. w Jeleniej Górze reprezentowane przez Prezesa Zarządu – Stanisława Dziedzica,
- 3) Radzie – rozumie się Radę pracowników, będącą sygnatariuszami niniejszego Porozumienia,
- 4) Informowaniu – oznacza przekazywanie przez Pracodawcę w formie pisemnej Radzie pracowników danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy, zbadania jej oraz przygotowania do konsultacji,
- 5) Przeprowadzeniu konsultacji – oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu pomiędzy Pracodawcą, a Radą pracowników.

§2

1. Niniejsze Porozumienie reguluje:

- a) Zakres, zasady oraz tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji,
- b) Zasady finansowania następujących działań
 - udziału Rady w czynnościach mających na celu realizację postanowień

- niniejszego Porozumienia,
 - wykonywania niezbędnych ekspertyz,
 - korzystania z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę,
 - szkoleń członków Rady,
- c) warunki techniczne :
- udostępnienie pomieszczenia w siedzibie Pracodawcy,
 - udostępnienie niezbędnych urządzeń technicznych,
 - udostępnienie materiałów biurowych
- d) tryb rozstrzygania kwestii spornych,
- e)-inne obowiązki stron Porozumienia.

2. Ustalenia zawarte w ust. 1 powinny zapewnić rzetelne warunki informowania i przeprowadzenia konsultacji oraz uwzględniać interes Pracodawcy i Rady pracowników.

Zakres, zasady oraz tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji

§3

1. Pracodawca przekazuje Radzie pracowników informacje dotyczące w szczególności :

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej Pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian :
 - a) o średnim wynagrodzeniu ogółem, w poszczególnych komórkach organizacyjnych (działach) oraz w poszczególnych grupach zawodowych,
 - b) o wysokości i wykorzystaniu funduszu przeznaczanego na wynagrodzenia,
 - c) o wysokości i wykorzystaniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia a w szczególności dotyczących:
 - a) restrukturyzacji zatrudnienia,
 - b) zatrudniania pracowników.
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia, a w szczególności
 - a) plany rozwoju (roczne, wieloletnie),
 - b) plany inwestycyjne,
 - c) podejmowane działania inwestycyjne, mające na celu unowocześnienie parku maszynowego i sprzętu
 - d) plany restrukturyzacyjne,
 - e) wszelkie działania w zakresie zmian własnościowych czy właścicielskich zmierzające do postawienia w stan likwidacji, podziału, połączenia, zbycia lub wydzierżawienia przedsiębiorstwa,
 - f) zastosowania nowych technik produkcji (np. wody),
 - g) zmian w organizacji pracy w tym rozkładu czasu pracy,
 - h) wszelkie inne wnioskowane przez Radę, a niezbędne do przeprowadzenia konsultacji, w terminie poprzedzającym dokonanie zmian i umożliwiającym Radzie zaznajomienie się z przedmiotem sprawy, zbadania jej oraz przygotowania się do konsultacji .

2. Pracodawca przekazuje Radzie informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań nie rzadziej niż 1 raz na miesiąc, najpóźniej do 7-go dnia następnego miesiąca oraz na pisemny wniosek Rady.

3. Pracodawca przekazuje Radzie informacje w formie pisemnej i zakresie umożliwiającym zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie informacji, sporządzenie niezbędnych ekspertyz w sprawach, o których mowa w ust.1 oraz przygotowanie się do konsultacji.

4. Rada w terminie do 7 dni od dnia otrzymania informacji przedstawia opinię, z wyjątkiem sytuacji gdy zachodzi konieczność uzyskania w danej sprawie niezbędnej ekspertyzy. Rada przedstawia swoją opinię w terminie do 7 dni od dnia otrzymania ekspertyzy.

5. Pracodawca w terminie do 7 dni po otrzymaniu opinii, jest zobowiązany do przekazania Radzie swojego stanowiska odnoszącego się do opinii.

6. W celu umożliwienia bezpośredniej wymiany poglądów i bezpośredniego nawiązania dialogu oraz wypracowania stanowiska, Strony niniejszego porozumienia odbywają wspólne spotkanie w terminie do 7 dni od daty otrzymania przez Radę opinii Pracodawcy.

§4

1. Pracodawca prowadzi konsultacje w sprawach określonych w § 3.

2. Konsultacje powinny być prowadzone :

1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym Pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,

2) w zależności od przedmiotu dyskusji na odpowiednim poziomie kierowniczym przez osoby zarządzające w imieniu Pracodawcy lub posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy,

3) na podstawie informacji przekazanej przez Pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez Radę,

4) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy Radą a Pracodawcą

3. Rada oraz Pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

Zasady finansowania

§5

Pracodawca zobowiązuje się do :

a) pokrywania kosztów związanych z udziałem członków Rady w czynnościach mających na celu realizację postanowień niniejszego Porozumienia, w szczególności zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (na podstawie art.17 ust.3 ustawy),

b) pokrywania kosztów niezbędnych ekspertyz, mających na celu wyrażenie

przez Radę opinii, przeprowadzenia konsultacji bądź zawarcia stosownego porozumienia,

c) pokrywania kosztów korzystania z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę odnośnie wymaganych opinii,

d) pokrywania kosztów szkolenia członków Rady w celu uzyskania wiedzy, w zakresie niezbędnym do prawidłowego wypełniania zadań wynikających z niniejszego Porozumienia.

Warunki techniczne

§6

Pracodawca zobowiązuje się do:

a) nieodpłatnego udostępnienia pomieszczenia niezbędnego do wykonywania zadań związanych z wykonywaniem niniejszego Porozumienia,

b) nieodpłatnego udostępnienia urządzeń technicznych.

Sposób rozstrzygania kwestii spornych

§7

1. Kwestie sporne związane ze stosowaniem niniejszego Porozumienia rozstrzygane będą w drodze polubownej w terminie 7 dni od daty jego powstania.

2. W przypadku nie rozstrzygnięcia w drodze polubownej spór rozstrzygać będą w kolejności :

a) komisja złożona z dwóch przedstawicieli Pracodawcy oraz dwóch przedstawicieli Rady, w terminie do 3 dni z zaleceniem osiągnięcia porozumienia na zasadzie consensusu,

b) wspólnie wybrany mediator, arbiter lub ekspert w terminie do 5 dni od powstania sporu.

3. W przypadku, gdy Strony mniejszego Porozumienia nie rozstrzygną sporu w sposób przewidziany w ust.1 i 2, spór zostanie rozstrzygnięty zgodnie z przepisami ustawy.

Inne obowiązki Stron

§8

1. Członkowie Rady oraz osoby, o których mowa w § 7 zobowiązane są do nie ujawniania uzyskanych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których Pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności, w okresie kadencji Rady i do 3 lat po ustaniu członkostwa w tym organie.

2. Oświadczenie dotyczące treści zawartych w punkcie 1 § 8 niniejszego porozumienia są składane w formie pisemnej przez wszystkich powołanych na daną kadencję członków Rady pracowników i przechowywane w aktach osobowych

pracowników.

3. Pracodawca w szczególnie uzasadnionych przypadkach może nie udostępnić informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa albo narazić je na znaczną szkodę.

4. W sprawach nie uregulowanych powyżej zastosowanie mają przepisy ustawy.
Postanowienia końcowe

§9

1. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony.

2. Każdej ze Stron niniejszego Porozumienia przysługuje prawo jego rozwiązania za 1 - miesięcznym terminem wypowiedzenia.

3. W przypadku nie zawarcia nowego Porozumienia po upływie okresu wypowiedzenia określonego w § 9 pkt 2 mają zastosowanie przepisy Ustawy

4. Porozumienie niniejsze zostało sporządzone i podpisane w 3 jednobrzmiących egzemplarzach, po 1 egzemplarzu dla:

- Pracodawca
- KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy PWiK „WODNIK” Sp. z o.o. w Jeleniej Górze
- Rada pracowników

5. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania

Podpisy:

Pracodawca :

Przewodniczący KZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ":

Leon Nowicki.....

Rada Pracowników :

1. Przewodniczący - Antoni Smolnicki.....

2. Zastępca Przewodniczącego- Andrzej Surowy.....

3. Sekretarz - Grażyna Brzuśnian.....