

Porozumienie

o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

z dnia

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 nr 79, poz. 550 z późn. zm) zwanej dalej ustawą,

Zawarte pomiędzy:

1. Radą Pracowników

Przemyskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji, 37-700 Przemyśl, ul. Mickiewicza 30
reprezentowana przez Przewodniczącego Krzysztofa Błażkowskiego

a

2. Przemyskim Ośrodkiem Sportu i Rekreacji

zwanym dalej POSiR, reprezentowanym przez Dyrektora Mariusza Zamirskiego

o następującej treści:

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Strony zobowiązują się do stosowania niniejszego porozumienia w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów obu stron w celu wspólnego działania.

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się dostarczać radzie pracowników pełne i rzetelne informacje, w formie zrozumiałej dla pracowników POSiR (z założeniem, iż nie są to osoby zawodowo zajmujące się księgowością, zarządzaniem etc.) Informacje te pracodawca przekazuje w sposób umożliwiający radzie pracowników przeanalizowanie ich oraz przygotowanie się, jeśli jest to przewidziane do konsultacji.

§ 3

Strony porozumienia dotożą najwyższej staranności do przeprowadzenia konsultacji w zakresie spraw, które tego wymagają i dążyć będą do osiągnięcia porozumienia. Strony umawiają się, iż cel ten będzie osiągnięty poprzez udzielenie odpowiedzi na zadane pytania i następujące po nich wyrażenie opinii przez radę pracowników.

Rozdział II Uprawnienia Rady

§ 4

Pracodawca zobowiązuje się do przekazywania informacji w terminie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą i przeanalizowanie tych informacji, a także do ewentualnego przygotowania się do konsultacji.

§ 5

1. Informacje pracodawca przekazuje radzie pracowników w formie pisemnej, a w innej, jeśli rada pracowników wyrazi zgodę.
2. Wszystkie informacje przekazywane są radzie pracowników w języku polskim.
3. Na wniosek rady pracowników pracodawca zobowiązuje się uzupełnić przekazane jej informacje o indeks używanych skrótów.
4. Informacje, co, do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności, zaopatrzone są na każdej stronie zwrotem poufne.

§ 6

1. Pracodawca zobowiązuje się rozpatrywać pisemne wnioski złożone przez radę pracowników o udostępnienie informacji, które rada pracowników zakwalifikuje, jako realizujące ustawę w terminie nieprzekraczającym 14 dni.
2. Pracodawca w razie uznania wniosku za bezzasadny swoją odmowną decyzję uzasadnia i na piśmie doręcza w ciągu 7 dni radzie pracowników od złożenia wniosku.

§ 7

1. Pracodawca zobowiązuje się w terminie 30 dni od ustanowienia rady dostarczyć radzie pracowników w szczególności następujące informacje:
 - a. status prawny i jego organizację
 - b. prognozy ekonomiczne zakładu pracy
2. Co najmniej raz w roku pracodawca przedstawia radzie pracowników całościowe pisemne sprawozdanie dotyczące działalności zakładu pracy, w szczególności:
 - a. wyniki finansowe
 - b. bilans
 - c. stan zadłużenia na koniec roku finansowego
 - d. sprawozdanie z realizacji budżetu
 - e. wynik finansowy w poszczególnych działach /zestawienie przychodów i kosztów - tabela/
 - f. stanowisko Dyrektora w kwestii sytuacji ekonomicznej zakładu pracy i jego przyczyn/planów na przyszłość itp.
3. Co sześć miesięcy pracodawca informuje radę pracowników o środkach podjętych do modernizacji, renowacji, zmiany wyposażenia, eksploatacji w zakładzie pracy oraz ich wpływ na warunki pracy i wynagrodzenia.
4. Raz na kwartał pracodawca przedstawia radzie pracowników informacje dotyczące:
 - a. ogólnej ewolucji sytuacji finansowej oraz ewentualnych opóźnień w opłaceniu przez pracodawcę składek ubezpieczenia społecznego,
 - b. miesięcznych zmian poziomu zatrudnienia, wskazując liczbę zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, na czas wykonania określonej pracy, umowę o pracę tymczasową, liczbę pracowników zatrudnionych przez zewnętrzne podmioty,

- powody zatrudnienia osób wyżej wymienionej kategorii oraz liczbę przepracowanych dni z ostatnich 6 miesięcy przez pracowników zatrudnionych na umowy na czas określony oraz pracowników tymczasowych,
5. W przypadku restrukturyzacji, zmiany pracodawcy, innych modyfikacji organizacji pracy informacje dotyczące tych procesów. Informacje te dostarcza pracodawca, na co najmniej 30 dni roboczych przed realizacją tych procesów.
 6. Rada może zwrócić się do osoby kompetentnej u danego pracodawcy w dziedzinie objętej przekazanymi informacjami w celu otrzymania dodatkowych wyjaśnień. Rada pracowników może powołać w tym celu także swoich ekspertów.

§ 8

Rada może formułować uwagi dotyczące sytuacji ekonomicznej i społecznej zakładu pracy.

Rozdział III

Konsultacja pracodawcy z radą pracowników

§ 9

1. Pracodawca zobowiązuje się prowadzić konsultacje z radą pracowników w sprawach:
 - a. działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy, a także zmian w tym zakresie
 - b. stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działania mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
 - c. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
2. Każda ze stron może w dowolnym czasie zainicjować konsultacje dotyczące zagadnień, o których mowa w ustępie 1.
3. Konsultacja przeprowadzana jest na podstawie informacji, o których mowa w § 7 oraz innych informacji dotyczących zakładu pracy.
4. Konsultacja przeprowadzana jest w terminie wystarczającym dla odpowiedniego zbadania jej przedmiotu przez obie strony.
5. Informacje, o których mowa w § 7 dostarczane są radzie pracowników, co najmniej 30 dni roboczych przed rozpoczęciem konsultacji.
6. Rada pracowników decyduje o chwili, w której posiada wystarczające informacje do przeprowadzenia konsultacji z pracodawcą. Informuje następnie pracodawcę na piśmie o dacie rozpoczęcia konsultacji.
7. Podczas konsultacji strony dyskutują, a następnie dążą do osiągnięcia konsensusu. Rada pracowników przedstawia swoją opinię lub stanowisko w dyskutowanej kwestii.
8. Pracodawca po przeprowadzeniu konsultacji podejmuje ostateczną decyzję, której dotyczy konsultacja.
9. Z konsultacji przeprowadzany jest protokół lub notatka. Pracodawca zobowiązuje się udostępnić potrzebne do tego środki. Strony podpisują protokół, który udostępniany jest stronom, pracownikom, jeśli ci o to wnoszą.

Rozdział IV

Korzystanie z pomocy eksperta, specjalisty

§ 10

1. Rada pracowników może korzystać z odpłatnej pomocy osób mających specjalistyczną wiedzę. Rada pracowników ma prawo do niezbędnych dla wykonywania swoich zadań ekspertyz.
2. Do niezbędnej ekspertyzy zalicza się:
 - a. analizę sytuacji finansowej zakładu pracy, wykonywaną przy zamknięciu roku sprawozdawczego w zakładzie pracy. Jej celem jest przekazanie radzie pracowników całościowej wizji sytuacji ekonomicznej zakładu pracy; ekspertyza księgowo, ekonomiczna, finansowa odnosi się do całokształtu działań składających się na analizę dokumentacji przedsiębiorstwa, wymagających specjalistycznej wiedzy z dziedziny księgowości, ekonomii i finansów;
 - b. analizę bilansu społecznego zakładu pracy, przeprowadzaną raz w roku. Odnosi się ona do polityki płac, równości traktowania, polityki szkoleniowej, warunków zatrudnienia i pracy oraz perspektyw rozwoju zatrudnienia.
3. Rada pracowników zwraca się o informacje, o których mowa w ustępie 2 pkt 1, do głównego księgowego, a w razie ich braku do każdej innej osoby odpowiedzialnej za Dział finansowy w zakładzie pracy; o informacje, o których mowa w ustępie 2 pkt 2 do działu kadr.

§ 11

Rada pracowników może kierować do pracodawcy umotywowany wniosek o dokonanie dodatkowej ekspertyzy. Odmowa pracodawcy wyrażona jest w formie pisemnej z podaniem jej powodów i dostarczana radzie pracowników nie później niż 7 dni kalendarzowych od złożenia wniosku.

§ 12

1. Rada pracowników może korzystać z usług wybranych przez siebie ekspertów w ramach omawianej wyżej ekspertyzy.
2. Rada pracowników na podstawie uchwały przyjętej zwykłą większością głosów jej członków zwraca się do eksperta o opinię. W ciągu 2 dni od podjęcia uchwały, informuje pracodawcę o w/w czynności.
3. Ekspert pracuje na rzecz rady pracowników i tylko jej składa sprawozdania. Ma on obowiązek dostarczyć radzie pracowników kosztorys swojej usługi, kosztorys jest przekazywany do akceptacji pracodawcy za potwierdzeniem odbioru. W ciągu 7 dni roboczych pracodawca daje odpowiedź radzie pracowników, co do przyjęcia, bądź nie, kosztorysu. W razie jego odrzucenia pracodawca uzasadnia radzie pracowników swoją decyzję. Brak odpowiedzi pracodawcy w wyznaczonym terminie oznacza, iż kosztorys został zaakceptowany i ekspertowi zostanie wypłacone należne wynagrodzenie. Pracodawca uiszcza ekspertowi zaliczkę w wysokości 30% pełnej kwoty przed rozpoczęciem ekspertyzy, a kolejne 70% pełnej kwoty 7 dni kalendarzowych po zakończeniu pracy i wystawieniu faktury. Akceptacja kosztorysu umożliwia rozpoczęcie świadczenia usługi przez eksperta.
4. W ramach wykonywanej ekspertyzy ekspert rady pracowników ma dostęp do takich samych informacji jak biegły rewident. Ma on również wolny wstęp na teren zakładu pracy.

5. Ekspert nawiązuje współpracę z pracodawcą w celu wyjaśnienia spornych ocen. Z tego względu raport eksperta składany radzie pracowników jest najpierw przedstawiany pracodawcy.
6. Koszty związane z przeprowadzaniem niezbędnej ekspertyzy ponosi pracodawca po przedstawieniu przez eksperta faktury, a w przypadku odmowy akceptacji przez pracodawcę na etapie przedłożenia przez Radę pracowników kosztorysu - koszty ponosi Rada pracowników POSiR.
7. Jeśli strony nie postanowią inaczej, koszty związane z ekspertyzami dodatkowymi ponosi rada pracowników, z wyjątkiem tych, które dotyczą prywatyzacji, restrukturyzacji, fuzji, przejęcia zakładu pracy.
8. Kwota rocznych wydatków poniesionych przez zakład pracy na rzecz niezbędnych ekspertyz dla rady pracowników nie może przekroczyć 5 000 PLN (pięć tysięcy zł).

§ 13

W przypadku sporu między radą pracowników a pracodawcą w sprawie postanowień niniejszego porozumienia stosuje się przepisy dotyczące mediacji zawarte w rozdziale 3 ustawy z dnia 23.05.91r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z wyłączeniem przepisów o strajku. Zastrzega się, iż stroną wszczynającą spór może być zarówno pracodawca jak i rada pracowników.

Przepisy końcowe

§ 14

1. Niniejsze porozumienie wchodzi w życie z dniem jego podpisania, a jego treść powinna być przekazana do wiadomości pracowników. Pracodawca umieszcza pisemną informację w miejscu ogólnie dostępnym i uczęszczanym przez pracowników.
2. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony.
3. Strony mogą wprowadzać do porozumienia zmiany w formie pisemnej i za zgodą obu stron - pod rygorem nieważności, jeśli ma to na celu poprawę funkcjonowania porozumienia z zachowaniem praw i interesów stron.
4. Porozumienie rozwiązuje się:
 - a. na podstawie zgodnego oświadczenia stron, wyrażonego na piśmie, w terminie określonym przez strony,
 - b. z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (kończącego się w ostatnim dniu miesiąca) dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej.
Wypowiedzenie dostarczane jest drugiej stronie za potwierdzeniem odbioru.
5. Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Przemyśl

Rada pracownicza:

Pracodawca:

1.

2.

3.