

POROZUMIENIE

zawarte w dniu 6 września 2006 r. pomiędzy Zakładami Azotowymi „Puławy” S.A. z siedzibą w Puławach reprezentowanymi przez:

1. Małgorzatę Iwanek – Prezesa Zarządu
 2. Marcina Buczkowskiego – Członka Zarządu
 3. Mieczysława Wiejaka – Członka Zarządu
- zwanymi w dalszej treści Porozumienia Pracodawcą

a

Radą Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. reprezentowaną przez:

1. Dariusza Kępę – Przewodniczącego Rady Pracowników
 2. Wiesława Olszaka – Zastępcę Przewodniczącego Rady Pracowników
 3. Dorotę Kozak – Sekretarza Rady Pracowników
- zwaną w dalszej treści Porozumienia Radą.

Działając na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z 2006 r.) strony niniejszego Porozumienia uzgadniają, co następuje:

§ 1

Postanowienia wstępne.

1. Użyte w Porozumieniu określenia oznaczają:

- 1) informowanie – przekazywanie Radzie danych w formie pisemnej w sprawach dotyczących Pracodawcy, w celu umożliwienia zaznajomienia się z przedmiotem sprawy, zbadania jej oraz przygotowania się do konsultacji;
- 2) przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między Pracodawcą a Radą;
- 3) osoby posiadające specjalistyczną wiedzę – pracownicy Spółki, którzy są obowiązani do udzielania Radzie pomocy przy wykonywaniu zadań.

§ 2

Zasady i tryb przekazywania informacji.

1. Pracodawca przekazuje Radzie informacje dotyczące:

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

2. Zakres przekazywania informacji i prowadzenia konsultacji określonych w ust. 1 zostanie ustalony niezwłocznie po uzyskaniu stanowiska w tym przedmiocie od Komisji Papierów Wartościowych i Giełd.

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

4. Członkowie Rady złożą pisemne oświadczenia, w których zobowiążą się do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa co do, których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności, oraz informacji, o których mowa w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi a także w wydanych na jej podstawie przepisach wykonawczych.

Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.

5. Rada pracowników w przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.

§ 3

Zasady i tryb prowadzenia konsultacji.

1. Pracodawca prowadzi konsultacje z Radą w sprawach określonych w § 2 ust. 1 pkt 2 i 3, w których Pracodawcę będzie reprezentował Członek Zarządu, którego obszaru przedmiot konsultacji dotyczy lub jego pełnomocnik.

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;
- 3) na podstawie informacji przekazanej przez Pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez Radę i zdania odrębnego członka Rady;
- 4) w sposób umożliwiający Radzie odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do opinii;
- 5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy Radą a Pracodawcą.

3. Informacje powinny być przekazywane Radzie w formie przystępnej, z opisem używanych skrótów i symboli.

4. Realizacja procesu konsultacji opisanego w ust. 2 prowadzonego w danej sprawie, powinna być przeprowadzona w terminie nie przekraczającym jednego miesiąca z tym, że strony ustalają 14 dniowy termin na sporządzenie i doręczenie opinii lub stanowiska odnoszącego się do opinii.

5. Pracodawca zastrzega sobie prawo do zmiany terminów realizacji procesu konsultacji określony w ust. 4, w przypadku konieczności wykonania po stronie pracodawcy obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych w terminach wynikających z odrębnych przepisów.

6. Spotkania, na których będą prowadzone konsultacje mogą być zwołane na wniosek Rady lub Pracodawcy nie częściej niż raz w miesiącu. Strony ustalają, że spotkania będą się odbywały w pierwszą środę miesiąca, o godzinie 13, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach w innym terminie uzgodnionym przez obie strony.

7. Zwołanie spotkania odbywa na piśmie z 14 dniowym wyprzedzeniem, z określeniem terminu i szczegółowego przedmiotu konsultacji.

8. Obsługę techniczną spotkań zapewnia Pracodawca.

9. Rada i Pracodawca zobowiązują się do prowadzenia konsultacji w dobrej wierze z poszanowaniem interesów stron.

§ 4

Tryb rozstrzygania kwestii spornych.

1. Kwestie sporne związane z realizowaniem niniejszego Porozumienia będą rozstrzygane w drodze polubownej.

2. W przypadku nie rozstrzygnięcia sporu w terminie 7 dni od daty jego powstania, spór będzie rozstrzygany przez komisję złożoną z dwóch przedstawicieli Pracodawcy oraz dwóch przedstawicieli Rady, a w przypadku nie zawarcia porozumienia w terminie 3 dni, przez wspólnie wybranego mediatora.

3. Stanowisko komisji lub mediatora jest wiążące w danej sprawie dla stron.

§ 5

Zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonaniem niezbędnych ekspertyz.

1. Strony ustalają, że w uzasadnionych przypadkach zaakceptowanych przez strony niniejszego Porozumienia będzie zlecane wykonanie ekspertyz. Zakres ekspertyz i wybór eksperta powinien być między stronami uzgodniony.

2. Pracodawca zobowiązuje się, przy zachowaniu warunków określonych w ust. 1 do pokrycia 50% wartości kosztów ekspertyz.

§ 6

Ustalenie innej liczby członków Rady niż określona w art. 3 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy.

1. Zgodnie z zapisami art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w skład Rady wchodzi u pracodawcy zatrudniającego powyżej 500 pracowników – 7 pracowników.

2. Pracodawca wyraża zgodę na ustalenie składu Rady w ilości 8 członków, przy czym ustalenie to dotyczy Rady Pracowników obecnej kadencji.

§ 7

Zasady zwalniania od pracy członków Rady Pracowników.

1. Pracownik będący członkiem Rady ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach Rady Pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w przypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu.

2. Członkom Rady pracującym w systemie zmianowym w przypadku konieczności udziału w pracach Rady w dniu przypadającym bezpośrednio po zmianie nocnej, przysługuje zwolnienie od pracy na tej zmianie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

3. Wnioski określające termin i czas niezbędny do udziału w pracach Rady dotyczące zwolnień określonych w ust. 1 i 2 składa Przewodniczący lub Zastępca Przewodniczącego Rady właściwemu przełożonemu członka Rady, w terminie nie krótszym niż 3 dni przed datą zwolnienia.

§ 8

Sprawy różne.

1. Pracodawca zobowiązuje się do udostępnienia Radzie :

- 1) pomieszczenia z przeznaczeniem na zorganizowanie biura niezbędnego do wykonywania zadań związanych z realizacją niniejszego Porozumienia;
- 2) urządzeń technicznych takich jak: telefon, kserokopiarkę, faks, komputer z oprogramowaniem i dostępem do internetu;
- 3) podstawowego wyposażenia biurowego takiego jak: biurko, krzesła, stolik, szafa;
- 4) materiałów biurowych;
- 5) możliwości dostępu do zakładowych środków przekazu (rozgłosnia zakładowa, prospekt informacyjny, strona w intranecie);
- 6) tablicy informacyjnej.

2. Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia kosztów związanych z realizacją ust.1.

3. Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia kosztów szkolenia członków Rady, w zakresie zasad jej funkcjonowania.

§ 9

Postanowienia końcowe.

1. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony.

2. Strony uzgadniają, że niniejsze Porozumienie może ulec rozwiązaniu za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez każdą ze stron, przy czym niniejsze Porozumienie posiada moc wiążącą do czasu zawarcia nowego Porozumienia, jednak nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od daty jego rozwiązania.

§ 10

Zmiany do Porozumienia mogą być wprowadzone w formie aneksu uzgodnionego pomiędzy stronami.

§ 11

Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla Pracodawcy i dla Rady.

Rada Pracowników:

Dariusz Kępa
[signature]
Skorak

Pracodawca:

[signature]
[signature]
[signature]

[signature]