

Porozumienie
w sprawie zasad współpracy i wzajemnych zobowiązań
 pomiędzy „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. i związkami zawodowymi
 działającymi w Spółce.
zawarte 21 maja 2012 r. w Warszawie.

W oparciu o postanowienia art. 393 Kodeksu cywilnego i art. 300 Kodeksu pracy „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. i związki zawodowe działające w jej strukturach organizacyjnych ustalają następujące zasady współpracy i wzajemne zobowiązania :

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Ilekroć w Porozumieniu jest mowa o pracodawcy – należy przez to rozumieć Centralę „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie oraz jednostki wykonawcze Spółki.

W „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. czynności pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy wykonują:

- 1) Zarząd Spółki „ Przewozy Regionalne” sp. z o.o. - w odniesieniu do pracowników Centrali „ Przewozy Regionalne” sp. z o.o.,
 - 2) Zarząd Spółki „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. - w odniesieniu do dyrektorów jednostek wykonawczych i ich zastępców,
 - 3) Dyrektorzy jednostek wykonawczych - w odniesieniu do pracowników jednostek wykonawczych „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.
2. Ilekroć w Porozumieniu jest mowa o ponadzakładowej organizacji związkowej należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją).
3. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Organizacja ta przedstawia pracodawcy co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informacje o łącznej liczbie członków, w tym o liczbie członków, o których mowa w niniejszym postanowieniu.

AA



§ 2

Zakres działania organizacji związkowych dotyczący zbiorowych praw i interesów pracowników

1. Pracodawca będzie uzgadniać z zakładowymi organizacjami związkowymi sprawy dotyczące zbiorowych praw i interesów pracowników, zgodnie z obowiązującymi procedurami prawa pracy t.j. :
 - 1) regulamin wynagradzania,
 - 2) regulamin premiowania,
 - 3) regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz przyznawane pracownikom świadczenia z funduszu,
 - 4) regulamin pracy,
 - 5) plan urlopów,
 - 6) sprawy bhp.
2. Pracodawca na właściwym szczeblu struktury organizacyjnej „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. obowiązany jest udzielić na prośbę organizacji związkowej informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej, a szczególności informacji dotyczących warunków pracy, zasad wynagradzania i ich realizacji, swojej struktury organizacyjnej oraz sytuacji zatrudnieniowej i ekonomiczno-finansowej.
3. Strony zobowiązują się do wzajemnego zasięgnięcia opinii w sprawach istotnych dla pracodawcy i pracowników.
4. Pracodawca będzie zasięgał opinii organizacji związkowych w szczególności w następujących sprawach :
 - 1) wielkości zatrudnienia,
 - 2) podziału środków na wzrost wynagrodzeń,
 - 3) zmian strukturalno – organizacyjnych,
 - 4) regulaminów organizacyjnych.
5. Centrala „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. będzie zasięgać opinii organizacji związkowych w sprawach projektów nowych instrukcji wewnętrznych oraz projektów wprowadzanych istotnych zmian do instrukcji w przypadku, gdy dotyczą one zakresu i sposobu wykonywania czynności przez pracowników związanych bezpośrednio z bezpieczeństwem ruchu kolejowego a nie wynikają z przepisów prawa krajowego, decyzji Prezesa UTK lub rekomendacji Przewodniczącego Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych. Organizacje związkowe przedkładają opinie w terminie 8 dni roboczych. Nie przedłożenie opinii

PC





w wyznaczonym terminie nie wstrzymuje prac nad wdrożeniem instrukcji lub zmian do instrukcji.

6. W sprawach wymagających wspólnej reprezentacji strona związkowa każdorazowo wyłaniać będzie wspólną reprezentację w składzie nie większym niż 5 przedstawicieli związków zawodowych, w razie jej nie wyłonienia, reprezentację tę stanowić będą przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych.

§ 3

Dialog społeczny

1. Dialog społeczny prowadzony jest w sprawach określonych w Kodeksie pracy, w ustawie o związkach zawodowych, w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz w innych przepisach prawa pracy.
2. Dialog społeczny prowadzony jest w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów stron.
3. W postulatach płacowych organizacje związkowe będą brały pod uwagę sytuację ekonomiczno – finansową Spółki.
4. Dialog społeczny prowadzony jest pomiędzy pracodawcą a pracownikami reprezentowanymi przez działające w „Przewozy Regionalne” spółka z o.o. organizacje związków zawodowych.
5. Dialog społeczny prowadzą z zachowaniem poniższych zapisów:
 - 1) na szczeblu „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.:
 - a) w imieniu pracodawcy - właściwe organy Spółki,
 - b) w imieniu pracowników - właściwe statutowo organy ponadzakładowych organizacji związkowych;
 - 2) na szczeblu Centrali Spółki:
 - a) w imieniu pracodawcy – właściwe organy Spółki,
 - b) w imieniu pracowników - właściwe statutowo organy zakładowych organizacji związków zawodowych;
 - 3) na szczeblu jednostki wykonawczej:
 - a) w imieniu pracodawcy - dyrektor jednostki wykonawczej,
 - b) w imieniu pracowników - właściwe statutowo organy zakładowych organizacji związków zawodowych.
6. Organizacje związkowe nie mające swojej struktury nadrzędnej prowadzą dialog społeczny tylko na szczeblu, który jest ograniczony zakresem działania tych organizacji.

7. Strony, o których mowa w ust. 5 niniejszego paragrafu mogą być reprezentowane przez pełnomocników.
8. Dialog społeczny wszczyna się w formie pisemnej.
9. Wszczęcie dialogu społecznego nie stanowi wystąpienia, o którym mowa w art.7, ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 55, poz..236 ze zm.)
10. Dialog społeczny prowadzony jest w szczególności w formie:
 - 1) bezpośrednich rozmów,
 - 2) rokowań,
 - 3) negocjacji,
 - 4) pisemnej.
11. W razie wszczęcia dialogu społecznego w formie pisemnej druga strona udziela odpowiedzi na zgłoszone propozycje lub postulaty, w terminie do 30 dni, liczonych od dnia następnego po dniu wpływu pisma.
12. W szczególnie uzasadnionych przypadkach strona wszczynająca dialog społeczny może wskazać krótszy termin udzielenia odpowiedzi, jednakże termin ten nie może być krótszy niż 10 dni roboczych.
13. Terminy, o których mowa w ust. 11 i 12 niniejszego paragrafu obowiązują również w przypadkach prowadzenia dialogu w formach bezpośrednich.
14. Ustalenia stron w ramach prowadzonego dialogu społecznego są przyjmowane w formie:
 - 1) porozumień,
 - 2) protokołów,
 - 3) lub innych dokumentówpodpisanych przez pełnomocnych przedstawicieli stron.
15. Porozumienie jest umową społeczną kończącą dialog społeczny w sprawie będącej przedmiotem porozumienia.
16. Nowe porozumienie powoduje utratę mocy wcześniejszych porozumień i protokołów ustaleń przyjętych przez strony w sprawie będącej przedmiotem dialogu społecznego, chyba że porozumienie stanowi inaczej.
17. Strony niezwłocznie realizują zawarte porozumienie, zgodnie z jego treścią.

4

18. Protokół ustaleń jest umową społeczną wiążącą strony co do przyjętych przez strony zgodnych ustaleń, na danym etapie dialogu społecznego.
19. Ustalenia przyjęte przez strony w protokole ustaleń uchylają odpowiadające im postanowienia określone we wcześniejszych porozumieniach i protokołach stron, chyba że protokół stanowi inaczej.
20. Protokół ustaleń powinien określać termin obowiązywania ustaleń przyjętych w tym protokole.
21. Inne dokumenty, w szczególności notatka lub komunikat są dokumentami informacyjnymi.
22. Strony zobowiązują się w każdym przypadku wszczynać procedurę dialogu społecznego, o którym mowa w niniejszym Porozumieniu, przed wszczęciem sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 1991 r. NR 55, poz..236 ze zm.).
23. Wszczęcie sporu zbiorowego może nastąpić dopiero w razie nieosiągnięcia porozumienia w procedurze dialogu społecznego.
24. Procedura dialogu społecznego kończy się po upływie 30 dni, licząc od zakończenia terminów w ust.11 i 12 niniejszego paragrafu, chyba że strony postanowią inaczej t.j. zgodnie podpiszą protokół rozbieżności lub ustalą zgodnie późniejszy termin podpisania porozumienia.

§ 4

Spory zbiorowe

1. Spór zbiorowy może być prowadzony wyłącznie pomiędzy stronami tego samego szczebla określonymi w § 3 ust. 5.
2. Strony zobowiązują się rozstrzygać wszelkie sprawy sporne w drodze negocjacji prowadzących do porozumienia.
3. Pracodawca nie podejmie działań restrykcyjnych wobec pracowników biorących udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

§ 5

Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

1. Pracodawca deklaruje zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracowników pełniących funkcje z wyboru (etatowa praca związkowa), na okres kadencji



5


w ponadzakładowych organizacjach związków zawodowych działających w Spółce.

2. Pracownik zwolniony do etatowej pracy związkowej do ponadzakładowej organizacji związkowej zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nie mniej jednak niż w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad stosowanych w odniesieniu do kierowników komórek organizacyjnych i jednostek wykonawczych w „Przewozy Regionalne” sp. z o.o., pomnożonego przez wskaźnik maksymalnie do 1,8.
3. Wysokość wskaźnika ustala Prezes Zarządu - Dyrektor Generalny lub Członek Zarządu – Dyrektor ds. Pracowniczych „Przewozy Regionalne” sp. z o.o., na wniosek właściwego organu ponadzakładowej organizacji związkowej.
4. Podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej lub rentowej dla pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy w ponadzakładowej organizacji związkowej ustala się według zasad stosowanych dla kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców oraz kierowników niektórych komórek organizacyjnych w „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.
5. Ilość zwalnianych osób, do etatowej pracy związkowej w ponadzakładowych organizacjach związkowych, uzależniona jest od liczby członków związku zawodowego zatrudnionych w strukturach Spółki.

Ustala się następującą ilość etatów:

- 1) ponadzakładowa organizacja związkowa licząca co najmniej 5 % członków związku - 1 etat,
- 2) ponadzakładowa organizacja związkowa licząca od 12 % do 19 % członków związku - 2 etaty,
- 3) ponadzakładowa organizacja związkowa licząca powyżej 19% członków związku - 3 etaty,
6. Zwolnienie, o których mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu dotyczy pełnego wymiaru czasu pracy.
7. Zwolnienie, o których mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu następują na wniosek ponadzakładowej organizacji związków zawodowych.
8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu wypłacane będzie przez pracodawcę.
9. Pracownikom zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy z tytułu etatowej pracy w organizacjach związkowych, na zasadach określonych w niniejszym

PC



6 

Porozumieniu, przysługują świadczenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.

10. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i jego wymiar ustala się na podstawie liczby członków będących pracownikami „Przewozy Regionalne” sp. z o.o.
11. Liczbę członków, o której mowa w ust. 6 niniejszego paragrafu ustala się na podstawie informacji przedkładanej pracodawcy przez zakładowe organizacje związkowe w/g stanu na ostatni dzień kwartału, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale.
12. Weryfikacja liczby członków związku będzie dokonywana raz na kwartał, z zastosowaniem postanowień ust. 11.
13. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:
 - 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,
 - 2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - 3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - 4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.
14. W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie.
15. Wynagrodzenie pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zakładowych organizacjach związkowych ustalane będzie w oparciu o zasady z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) wg stanu prawnego w dniu podpisania niniejszego Porozumienia.



§ 6

Pomieszczenia i urządzenia

1. Pracodawca na warunkach określonych w umowie zapewnia zakładowej organizacji związkowej pomieszczenie biurowe i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy.
2. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej posiadającej co najmniej 150 członków u niego zatrudnionych samodzielne pomieszczenie biurowe.
3. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu powinno spełniać warunki określone przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu powinno być wyposażone w następujące przedmioty i urządzenia:
 - 1) meble biurowe, w tym biurko, krzesła, szafę, kasetę metalową - w liczbie niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej,
 - 2) jeden telefon operatora sieci telefonicznej działającego u pracodawcy.
5. Pracodawca zapewnia pomieszczenia biurowe wraz z mediami (co, energia elektryczna, woda, wywóz śmieci).
6. Zakładowa organizacja związkowa nie ponosi opłat z tytułu korzystania z pomieszczenia o powierzchni nie przekraczającej 15 m² na jednego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy.
7. Zakładowa organizacja związkowa korzystająca z pomieszczenia o powierzchni przekraczającej 15 m² na jednego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy ponosi opłatę za ilość m² przekraczających powyższy normatyw według następujących kryteriów:
 - 1) w obiektach nie będących własnością „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. - wg stawek za m² czynszu ustalonych umownie z właścicielem nieruchomości,
 - 2) w obiektach będących własnością „Przewozy Regionalne” sp. z o.o. wg stawek analogicznych do czynszu za m² mieszkania komunalnego o pełnym standardzie technicznym w centrum danej gminy.
8. Pracodawca zapewni zakładowej organizacji związkowej wielkość pomieszczeń wynikającą z ust. 6 i 7 niniejszego paragrafu w miarę posiadanych możliwości.
9. Zakładowa organizacja związkowa ponosi koszty utrzymania przedmiotów i urządzeń stanowiących wyposażenie zajmowanego pomieszczenia oraz korzystania z telefonu działającego u pracodawcy.

PC



8


10. Zakładowa organizacja związkowa nie ponosi opłat z tytułu korzystania z mediów (co, energia elektryczna, woda, wywóz śmieci).
11. Pracodawca zapewni ponadzakładowej organizacji związkowej pomieszczenia na warunkach określonych w ust. 6 i 7 niniejszego paragrafu.
12. Pracodawca zapewnia na uzgodnionych przez strony zasadach możliwość organizowania zebrań związkowych w odpowiednich warunkach lokalowych i czasie.
13. Pracodawca pokrywa na zasadach uzgodnionych przez strony koszty działalności Społecznej Inspekcji Pracy, Kas Zapomogowo-Pożyczkowych.

§ 7

Postanowienia końcowe

1. Pracodawca na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika jest obowiązany pobrać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunki bankowe wskazane przez zakładową organizację związkową.
2. Zarząd Spółki będzie organizował spotkania z przedstawicielami ponadzakładowych organizacji związkowych celem omówienia istotnych dla pracodawcy i pracowników spraw.
3. Dyrektorzy jednostek wykonawczych będą organizowali spotkania z zakładowymi organizacjami związkowymi.
4. Spotkania o których mowa w ust. 2 i 3 będą organizowane na wniosek stron w terminach przez nie ustalonych.
5. Do niniejszego porozumienia może przystąpić organizacja związkowa, która nie jest jego sygnatariuszem.
6. Porozumienie rozwiązuje się:
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron, w terminie ustalonym przez strony,
 - 2) z upływem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

Oświadczenie stron o rozwiązaniu Porozumienia oraz jego wypowiedzenie następuje w formie pisemnej.



7. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.
8. Strony zawierające niniejsze Porozumienie zgodnie oświadczają, że z dniem jego wejścia w życie, na mocy porozumienia stron rozwiązuje się Porozumienie w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „PKP Przewozy Regionalne” spółka z o.o. zawarte w dniu 05 kwietnia 2005 r.

Za Związki Zawodowe :

Za Pracodawcę :

FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW PKP
Rada Branżowa Przewozów Regionalnych
PRZEWODNICZĄCA
Urszula Jezłorna

PRZEWODNICZĄCY
Rady Krajowej Związku Zawodowego
Drużyn Konduktorskich w RP
Jaček Drożdziel

**PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR GENERALNY**
Małgorzata Kuczevska Łaska

**MKK NSZZ „Solidarność” PR
Przewodniczący**
Tomasz Matera

Związek Zawodowy Pracowników
Kolejowych Przewozów Pasażerskich
z siedzibą w Poznaniu
60-715 Poznań, ul. Kolejowa 5
REGON: 834478909
Nieborczyk Zenon

**CZŁONEK ZARZĄDU
Dyrektor Finansowy**
E. Gmiedzieli
Elżbieta Grudzień

**ZWIĄZEK LAWÓW I MASZYNISTÓW
KOLEJOWYCH W POLSCE
PREZIDENT**
Leszczyński

**ZWIĄZEK ZAWODOWY
DRUŻYN POCIĄGOWYCH
PRZEWOZY REGIONALNE**
ul. Krakowska 7
58-500 JELENIA GÓRA
(WACEŁAW SADOZA)

**MZZ REWIDENTÓW TABORU
ZARZĄD KRAJOWY
PRZEWODNICZĄCY**
Piotr Dubrownik

PRZEWODNICZĄCY
Związku Zawodowego Drużyn Pociągowych
PRZEWOZY REGIONALNE JELENIA GÓRA
Tadeusz Walewacz

Autonomiczne Związki Zawodowe
Transportu Kolejowego
WICEPRZEWODNICZĄCY RADY KRAJOWEJ
mgr Władysław Orepuk

**MOZZ „KONTRA”
CZŁONEK ZARZĄDU**
Stanisław Melnyk
z up. Przewodniczący

KRAJOWY SEKRETARIAT KOLEJARZY
NSZZ „Solidarność” 80
WICEPRZEWODNICZĄCY
Kazimierz Dominicki

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Zakładowej WZZ „Sierpień 80”
przy Zakładzie Przewozów Regionalnych w Orlim
Jagodziński Bogusław

Związek Zawodowy Administracji PKP
Zarząd Główny (5)
Aleja Rożdzińskiego 1
40-202 KATOWICE
(ZBIGNIEW SZWEDA)
DYREKTOR
ZESPOŁU RADCÓW PRAWNYCH
Anna Wietrzyńska-Pavlov
Radca Prawny