

**STAN PRAWNY NA 27 MARCA 2013 R.
(WEDŁUG PROTOKOŁU DODATKOWEGO NR 36)**

**ZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY**

**DLA PRACOWNIKÓW
MIEJSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA
KOMUNIKACYJNEGO
SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
W LEGNICY**

**ZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY**

**DLA PRACOWNIKÓW
MIEJSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA KOMUNIKACYJNEGO
SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
W LEGNICY**

**zawarty w Legnicy w dniu 15 listopada 1996 roku
na podstawie art. 241²³ Kodeksu Pracy.**

Stronami układu są:

- **po stronie pracodawcy** – Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne sp. z o. o. w Legnicy, ul. I. Domejki 2, reprezentowane przez Zarząd Spółki,

- **po stronie pracowników** - prowadzące rokowania zakładowe organizacje związkowe:
 - 1) **Organizacja Zakładowa NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w MPK sp. z o. o. w Legnicy, ul. I. Domejki 2,**

 - 2) **Związek Zawodowy Pracowników Komunikacji Miejskiej w RP Zakładowa Organizacja Związkowa w Legnicy, ul. I. Domejki 2.**
reprezentowane przez ich statutowe organy.

Użyte w dalszej treści określenia oznaczają:

- **UKŁAD** - zakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego sp. z o. o. w Legnicy,
- **PRACODAWCA** – Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne sp. z o. o. w Legnicy,
- **ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA** – zakładowa organizacja związkowa będąca stroną układu,
- **PRACOWNIK** – osoba świadcząca pracę na rzecz Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego sp. z o. o. w Legnicy w ramach stosunku pracy w szczególności na podstawie umowy o pracę lub powołania,
- **EMERYT (RENCISTA)** – osoba, której uprawnienia emerytalne (rentowe) organ ubezpieczeń społecznych ustalił w czasie zatrudnienia w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym sp. z o. o. w Legnicy lub bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy z powodu choroby powstałej w czasie tego zatrudnienia,
- **CZŁONEK RODZINY** – małżonek oraz dzieci (pasierbowie) pracownika lub emeryta (rencisty) spełniający warunki określone w treści układu,
- **NAJNIŻSZE WYNAGRODZENIE** – rozumienie się przez to najniższe wynagrodzenie zakładowe tj. kwotę 600 zł, która może ulec zmianie w miarę możliwości finansowych Pracodawcy; najniższe wynagrodzenie nie narusza przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ustalonego, na podstawie odrębnych przepisów,
- **WYNAGRODZENIE ZASADNICZE** – wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określone stawką godzinową lub miesięczną,
- **CZASOWA NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY** – okres pobierania przez pracownika:
 - 1) wynagrodzenia wypłaconego na podstawie art. 92 § 1 K. p.,
 - 2) zasiłku chorobowego,
 - 3) świadczenia rehabilitacyjnego,
 - 4) zasiłku wyrównawczego,
 - 5) zasiłku macierzyńskiego,
 - 6) zasiłku opiekuńczego,
 - 7) dodatku do zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu,
 - 8) świadczenia wypadkowego,
 - 9) innych okresów, w których pracownik nie świadczył pracy,
- **PRACA U PRACODAWCY** – okres świadczenia pracy w ramach stosunku pracy w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym sp. z o. o. w Legnicy w tym w kolejnych jednostkach przekształcanego wcześniej pracodawcy.

CZEŚĆ I – POSTANOWIENIA OGÓLNE

Art. 1

1. Układem objęci są wszyscy pracownicy oraz członkowie ich rodzin w zakresie określonym wyraźnie w szczegółowych postanowieniach układu, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Układem objęci są emeryci i renciści oraz członkowie rodzin w zakresie określonym wyraźnie w szczegółowych postanowieniach układu.
3. Ustalonych układem zasad wynagradzania (art. 12 – 17 układu) nie stosuje się do członków Zarządu Pracodawcy i głównego księgowego.

Art. 2

Układ określa :

- 1) treść stosunku pracy, a w szczególności:
 - warunki pracy i płacy,
 - warunki socjalno – bytowe,
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu.

Art. 3

Układ nie ogranicza uprawnień pracowników wynikających z korzystniejszych dla nich ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie.

Art. 4

Układ zawarto na czas nie określony.

CZEŚĆ II – TREŚĆ STOSUNKU PRACY

DZIAŁ A – WARUNKI PRACY I PŁACY

STOSUNEK PRACY

Art. 5

Nawiązanie i ustanie stosunku pracy następuje w trybie i na zasadach określonych przepisami prawa pracy.

Art. 6

1. Jeżeli praca określona umową o pracę, nie wypełnia pracownikowi całkowicie czasu pracy, może być mu przydzielona doraźnie lub na stałe praca dodatkowa – uzupełniająca.
2. Za wykonywanie pracy dodatkowej – uzupełniającej pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia z tym, że jeżeli praca ta w porównaniu do pracy określonej w umowie o pracę jest wyżej zaszeregowana – pracownik ma prawo do odpowiednio wyższego wynagrodzenia.

CZAS PRACY

Art. 7

1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym z zastrzeżeniem ust. 3 i 5.
2. Pracownicy zatrudnieni są w systemie podstawowym z zastrzeżeniem ust. 3, 5 i 7.
3. Kierowcy autobusów zatrudnieni są w systemie równoważnego czasu pracy oraz w systemie przerywanego czasu pracy.
4. Zasady stosowania systemu równoważnego czasu pracy oraz systemu przerywanego czasu pracy dla kierowców autobusów określa **załącznik nr 2**.
5. (skreślony),
6. (skreślony),
7. Operatorzy kotłowni co zatrudnieni są w systemie zadaniowego czasu pracy.
8. Stanowiska pracy, na których praca wykonywana jest w skróconym wymiarze czasu pracy oraz normy tego czasu pracy określa **załącznik nr 1**.

Art. 8

1. Do czasu pracy wlicza się:
 - 1) czas 15 – minutowej przerwy w pracy przeznaczonej na posiłek,
 - 2) czas badań profilaktycznych, przeprowadzonych w godzinach pracy, po uprzednim uzyskaniu zwolnienia od pracy w trybie i na zasadach określonych w regulaminie pracy,
 - 3) czas nie przepracowany z powodu wizyty u lekarza w każdym przypadku, gdy potrzeba uzyskania pomocy lub porady zaistniała w związku z wypadkiem przy pracy,
 - 4) czas nie przepracowany w związku z udzieleniem pierwszej pomocy innemu pracownikowi lub osobie znajdującej się na terenie zakładu.
2. Do czasu pracy kierowców autobusów wlicza się wykonywanie obsługi codziennej pojazdu w wymiarze :
 - a) 15 minut dziennie na osobę dla pracujących w systemie przerywanego czasu pracy,
 - b) 30 minut dziennie na osobę dla pracujących w systemie równoważnego czasu pracy.
3. Do czasu pracy nie wlicza się przerw w pracy wynikających z organizacji pracy (przerywany czas pracy).

Art. 9

Pracodawca organizuje pracę w sposób zapewniający pracownikom:

- możliwość pracy w czasie odpowiadającym obowiązującym pracownika normom czasu pracy,
- ilość dni wolnych od pracy w ciągu roku odpowiadającym dniom ustawowo wolnym od pracy (niedziele i święta).

Art. 10

Szczegółowe zasady organizacji czasu pracy w tym zasady zatrudniania pracowników w systemie pracy zmianowej i opracowywania harmonogramów pracy, a także zasady rozliczania i kontroli wykorzystania czasu pracy określa Regulamin pracy.

SYSTEMY WYNAGRADZANIA

Art. 11

Pracownicy wynagradzani są według formy czasowo – premiowej.

ZASADY WYNAGRADZANIA

Art. 12

Pracownicy wynagradzani według formy czasowo - premiowej otrzymują wynagrodzenie wynikające ze stawki wynagrodzenia zasadniczego i faktycznego czasu pracy powiększone o premię przyznaną według zasad, o których mowa w art. 24 ust. 2 układu.

Art. 13

Stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala się na podstawie:

- 1) taryfikatora kwalifikacyjnego stanowiącego **załącznik nr 4**,
- 2) tabeli stawek wynagrodzeń zasadniczych stanowiącej **załącznik nr 5**.

Art. 14

Tabelę stawek wynagrodzeń zasadniczych sporządza Pracodawca w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi stosownie do możliwości finansowych oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 15

1. Stawki wynagrodzeń zasadniczych stanowią podstawę do ustalenia wynagrodzenia przysługującego pracownikom:
 - 1) za pracę wykonaną,
 - 2) za czas zwolnienia od pracy w przypadkach, gdy przepisy szczególne przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia,
 - 3) za czas niezawinionego przez pracownika niewykonywania pracy (przestoju).
2. Wynagrodzenie kierowcy autobusu za czas pozostawania w planowej rezerwie czynnej ustala się jak za czas pracy na linii.

Art. 16

Ustalenie nowej tabeli stawek wynagrodzeń zasadniczych może spowodować indywidualne obniżenie kategorii zaszerogowania pracownika bez wypowiedzania mu warunków pracy, o ile nie spowoduje to obniżenia wysokości zasadniczego wynagrodzenia.

Art. 17

1. Podstawowe zasady zaszeregowania i przeszeregowania oraz podwyżki wynagrodzeń pracowników zawiera **załącznik nr 6**.
2. Szczególne warunki przeszeregowań związane z ustaleniem nowej tabeli stawek wynagrodzeń zasadniczych oraz wysokość dodatków funkcyjnych i brygadzystowskich w poszczególnych szczeblach Pracodawca ustala w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.
3. Pracodawca udziela organizacjom związkowym informacji o wysokości indywidualnych wynagrodzeń za zgodą lub na wniosek zainteresowanego pracownika.

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

Art. 18

1. Pracownikom na stanowiskach kierowniczych i niektórych samodzielnych przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny.
2. Pracownikom na stanowiskach robotniczych kierującym pracą brygady (brygadziści lub pełniącym obowiązki brygadziści) przysługuje dodatek brygadzystowski.
3. Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych i brygadzystowskich określa **załącznik nr 7**.
4. Dodatki funkcyjny i brygadzystowski ulegają proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres pobierania świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Art. 19

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej.
2. Członkowie Zarządu Pracodawcy, główny księgowy i kierownicy komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Kierownikom komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 20

Za pracę w niedzielę i święta wyznaczoną harmonogramem pracy lub wynikającą z organizacji rozkładu czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w tym dniu.

Art. 21

1. Pracownikom przysługują dodatki do wynagrodzenia.
2. Rodzaje dodatków i ich maksymalną wysokość oraz szczegółowe warunki ich przyznawania określa **załącznik nr 8**.
3. Dodatki, o których mowa w ustępach poprzedzających, ulegają proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres pobierania świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Art. 22

Pracownikom wypłacane są określone obowiązującymi przepisami dodatkowe wynagrodzenia i dodatki do wynagrodzeń związane z posiadanymi kwalifikacjami, wykonywanymi czynnościami lub pełnionymi funkcjami społecznymi.

WYNAGRODZENIA ZA CZAS CHOROBY

Art. 23

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownikowi przysługują świadczenia tj. prawo do wynagrodzenia albo zasiłek chorobowy na zasadach powszechnie obowiązujących, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Do zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu wynoszącego 70 % podstawy wymiaru, pracownikowi przysługuje dodatek uzupełniający w wysokości 10 % podstawy wymiaru tego zasiłku.

PREMIE I NAGRODY

Art. 24

1. W ramach środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia Pracodawca wydziela:
 - **fundusz premiowy**, przeznaczony na premie miesięczne dla pracowników rzetelnie wykonujących obowiązki pracownicze,
 - **fundusz nagród**, przeznaczony na nagrody dla wyróżniających się pracowników,
 - **fundusz premii bilansowej** za sporządzenie bilansu,
 - (skreślony)
 - **fundusz na premie za oszczędność w zużyciu paliw płynnych w indywidualnym systemie premiowania**, których zasady i warunki premiowania za oszczędność paliwa określa **załącznik nr 10**.
2. Szczegółowe zasady i warunki premiowania, nagradzania oraz wypłaty premii bilansowej określa **załącznik nr 11**.
3. Premie i nagrody, z wyjątkiem premii bilansowej oraz nagród dla wyróżniających się pracowników, o których mowa w ustępach poprzedzających ulegają proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres pobierania świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy.

DODATKOWE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

Art. 25

Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości i na zasadach określonych w **załączniku nr 12**. Dodatek za staż pracy ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres pobierania świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Art. 26

Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości i na zasadach określonych w **załączniku nr 13**.

Art. 27

Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje odprawa pieniężna w wysokości i na zasadach określonych w **załączniku nr 14**.

Art. 28

Rodzinie zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości i na warunkach określonych w Kodeksie pracy.

Art. 29

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy wypłaca się rodzinie zmarłego świadczenie w wysokości 3 – miesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia oraz zwraca się koszty pogrzebu, niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego i odprawy pośmiertnej.
2. Świadczenie oraz zwrot kosztów pogrzebu, o których mowa w ust. 1 wypłaca się rodzinie uprawnionej do odprawy pośmiertnej.

Art. 30

(skreślony)

Art. 31

1. Pracownicy zatrudnieni w warunkach utrudnionych, którzy na zlecenie lekarza zostaną skierowani, w celu regeneracji organizmu, do innej pracy, przy której nie osiągną wynagrodzenia średniego z poprzedniego miejsca pracy, otrzymują przez okres 3 – ch miesięcy średnie wynagrodzenie, obliczone jak za urlop wypoczynkowy. Obliczona w ten sposób stawka godzinowa ulega odpowiedniemu obniżeniu w przypadku przejścia ze skróconego na normalny czas pracy.
2. W przypadku, gdy pracownik przeniesiony do prac niżej kwalifikowanych nie wywiązuje się z powierzonych zadań, Pracodawca może w porozumieniu z organizacjami związkowymi zmniejszyć wynagrodzenie przysługujące na podstawie ust. 1, nie niżej jednak niż godzinowa stawka płacy zasadniczej osobistego zaszerogowania.
3. Średnie wynagrodzenie, o którym mowa w ustępach poprzedzających ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres pobierania świadczeń przysługujących w okresie czasowej niezdolności do pracy.

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

Art. 31¹

Wynagrodzenie jest wypłacane na rachunek bankowy wskazany na piśmie przez pracownika.

WARUNKI WYKONYWANIA PRACY

Art. 32

Pracodawca dąży do stałego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w możliwie największym zakresie eliminuje czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników, szczególnie uciążliwe i niebezpieczne.

Art. 33

Wykaz stanowisk pracy lub czynności, przy wykonywaniu których występują utrudnienia w pracy uzasadniające przyznanie dodatkowego wynagrodzenia zawiera **załącznik nr 15**.

Art. 34

1. W celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy Pracodawca:
 - 1) zaopatruje pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz w odzież i obuwie robocze, na zasadach określonych w **załączniku nr 16**,
 - 2) zapewnia pracownikom środki higieny osobistej, na zasadach określonych w **załączniku nr 17**.
2. Wykaz środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, a także przewidywane okresy ich używalności określa „Tabela norm zaopatrzenia w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej” ustalona w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

Art. 35

Pracodawca zapewnia pracownikom:

- 1) (skreślony),
- 2) napoje zimne (woda mineralna) zatrudnionym na stanowiskach, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 25°C i kierowcom przy temperaturze powietrza powyżej 20°C.

Art. 36

Pracodawca zapewnia pracownikom bezpłatne badania profilaktyczne.

Art. 37

1. Pracodawca zobowiązany jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce do przechowywania przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania roboczego i ochronnego oraz odzieży własnej.
2. W przypadku stwierdzonej kradzieży, zaginięcia, uszkodzenia lub zniszczenia przedmiotów, o których mowa w ust. 1, przechowywanych w wyznaczonym miejscu i zgodnie z ustalonymi zasadami, Pracodawca po ustaleniu okoliczności i przyczyn szkody zobowiązany jest zwrócić pracownikowi równowartość rzeczy, które stanowiły jego własność, a w miejsce rzeczy, które stanowiły własność Pracodawcy, wydać nowe.

Art. 38

1. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom dostęp do środków farmaceutycznych i materiałów medycznych niezbędnych przy udzielaniu pomocy w razie wypadku.
2. Grupy robocze wykonujące prace poza terenem zakładu powinny być wyposażone w apteczki zawierające stale uzupełniany zestaw leków i środków opatrunkowych, niezbędnych do niesienia pierwszej pomocy w razie wypadku.

Art. 39

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom wykonującym pracę poza obiektami zakładu dostęp do urządzeń sanitarnych oraz do istniejących pomieszczeń socjalnych.

Art. 40

Leczenie pracowników w sanatorium w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy – na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej, nie może być zaliczane na poczet urlopu wypoczynkowego.

DZIAŁ B – WARUNKI SOCJALNO – BYTOWE

Art. 41

1. Pracodawca nie tworzy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Pracownikowi przysługuje „świadczenie urlopowe” wypłacane w wysokości odpisu podstawowego wynoszącego:
 - a) 50 % dla zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach,
 - b) 37,5 % dla zatrudnionego w innych warunkach pracy niż określone w lit. a przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. z 1996 r. Dz.U. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.)
3. Wysokość „świadczenia urlopowego” ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
4. „Świadczenie urlopowe” przysługuje raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych.
5. Terminy wypłaty „świadczenia urlopowego” ustala pracodawca, z tym, że wypłata świadczenia następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu, o którym mowa w ust. 4, z wyjątkiem terminu wypłaty „świadczenia urlopowego” w miesiącu styczniu, o którym mowa w ust. 5¹.
- 5¹. Terminem wypłaty „świadczenia urlopowego” z tytułu korzystania z urlopu wypoczynkowego rozpoczynającego się w pierwszej dekadzie miesiąca stycznia jest termin wypłaty w tym miesiącu wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.
6. (skreślony)
7. (skreślony),

Art. 42
(skreślony)

Art. 43

Osoby uprawnione do bezpłatnych i częściowo odpłatnych przejazdów autobusami Pracodawcy oraz warunki i zasady wydawania legitymacji uprawniającej do tych przejazdów określa **załącznik nr 19**.

Art. 44

Pracodawca w miarę możliwości finansowych stwarza techniczne warunki do funkcjonowania bufetu.

Art. 45

Pracodawca zapewnia warunki do działania pracowniczej kasy zapomogowo – pożyczkowej.

CZĘŚĆ III – WZAJEMNE ZOBOWIĄZANIA STRON

FUNKCJONOWANIE UKŁADU

Art. 46

1. Pracodawca zobowiązany jest zawiadomić pracowników o wejściu w życie układu, a także o jego zmianach, wypowiedzeniu lub rozwiązaniu.
2. Układ rozpowszechniany jest w formie broszury wydanej na koszt Pracodawcy. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić ilość egzemplarzy układu odpowiadającą zapotrzebowaniu przedłożonemu przez organizacje związkowe oraz ilości komórek organizacyjnych i wielkości ich zatrudnienia tak, by układ był łatwo dostępny dla pracowników.
3. Obowiązek informowania o treści układu osób objętych układem spoczywa na stronach układu.

Art. 47

Strony zobowiązują się do przestrzegania postanowień układu i powstrzymania się od działań sprzecznych z treścią układu.

Art. 48

1. Wątpliwości interpretacyjne co do treści postanowień układu strony rozstrzygają wspólnie z uwzględnieniem woli i zamiaru stron jakie doprowadziły do zawarcia układu.
2. Wspólną interpretację postanowień układu – wiążącą dla stron i osób objętych układem, Pracodawca rozpowszechnia w sposób zwyczajowo przyjęty.

Art. 49

Spory na tle stosowania układu poddane będą rozpatrzeniu przez wspólnie powołaną komisję.

Art. 50

Oceny funkcjonowania układu, wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych, czynności zmierzających do usunięcia sporu na tle stosowania układu, a także określonych ustawą o związkach zawodowych czynności związanych z ustalaniem treści regulaminów i zarządzeń przewidzianych układem, zakładowe organizacje dokonują poprzez reprezentację, jak w rokowaniach poprzedzających zawarcie układu.

Art. 51

1. Każda ze stron układu może wystąpić do drugiej strony z inicjatywą:
 - 1) zawarcia porozumienia o czasowym – do 1 roku, zawieszeniu stosowania układu lub niektórych jego postanowień:
 - jeżeli zapobiegnie to lub ograniczy zakres zwolnień pracowników z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy,
 - jeżeli jest to uzasadnione istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej Pracodawcy,
 - 2) zmiany postanowień układu.
2. Strona nie może odmówić żądania drugiej strony podjęcia rokowań zmierzających do zmiany układu, jeżeli żądanie to uzasadnione jest istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej Pracodawcy albo pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników.

Art. 52

1. Korzystna dla pracowników zmiana ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie, nie będzie wymagała wprowadzenia zmian do treści układu.
2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 Pracodawca zobowiązany jest rozpowszechnić wśród pracowników, w sposób zwyczajowo przyjęty, informację, że korzystne przepisy prawa pracy, z dniem ich wejścia w życie zastępują odpowiednie postanowienia układu.

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWA

Art. 53

1. Postanowienia układu nie ograniczają uprawnień organizacji związkowych określonych ustawą o związkach zawodowych i przepisami prawa pracy.
2. Pracodawca zapewnia organizacjom związkowym warunki niezbędne do wywiązywania się z ustawowych zobowiązań, a w szczególności:
 - udostępnia pomieszczenia biurowe wraz z umeblowaniem i niezbędnym wyposażeniem technicznym,
 - przyjmuje i wysyła korespondencję związkową,
 - udostępnia pomieszczenia na przeprowadzanie zebrań związkowych.

DZIAŁANIA NA RZECZ WARUNKÓW PRACY I WARUNKÓW BYTOWYCH

Art. 54

1. Pracodawca prowadzi politykę kadrową zgodną z powszechnie obowiązującym prawem określającym uprawnienia w zakresie dalszego zatrudnienia:
 - pracowników, w stosunku do których stwierdzono orzeczeniem lekarskim konieczność przeniesienia do innej pracy z uwagi na objawy choroby zawodowej,
 - pracowników niezdolnych do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy.
2. W miarę możliwości organizacyjnych i ekonomicznych i pod warunkiem nie ograniczania uprawnień osób, o których mowa w ust. 1, Pracodawca zabezpiecza warunki bytowe osobom znajdującym się w wyjątkowej sytuacji życiowej poprzez oferowanie wolnych stanowisk pracy:
 - osobom zwolnionym uprzednio z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy,
 - osobom zwolnionym z pracy wskutek choroby dłuższej niż okres uprawniający do zasiłku chorobowego,
 - pracownikom, którym stwierdzony orzeczeniem lekarskim stan zdrowia uniemożliwia wykonywanie dotychczasowych obowiązków, a nie spełniają warunków uzyskania świadczeń rentowych lub emerytalnych,
 - członkowi rodziny (opiekunowi) pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy, jeżeli ze strony rodziny (opiekuna) zgłoszone zostało życzenie zatrudnienia.
3. Organizacje związkowe współdziałają z Pracodawcą na rzecz zabezpieczenia miejsc pracy o jakich mowa powyżej, realizując określone prawem pracy uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy.
4. O potrzebie likwidowania stanowisk pracy Pracodawca zawiadamiać będzie organizacje związkowe możliwie najwcześniej, w celu umożliwienia zaproponowania rozwiązań ograniczających rozmiar zwolnień poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Art. 55

Pracodawca zasięga stanowiska organizacji związkowych w kwestii zamierzanych zmian organizacyjnych.

Art. 56

Strony układu, każda w zakresie swoich kompetencji oraz stosownie do możliwości organizacyjnych i ekonomicznych, podejmuje wszelkie dopuszczone obowiązującym prawem działania na rzecz:

- poprawy warunków pracy, a przede wszystkim eliminowania czynników szkodliwych, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia pracowników,
- dostosowywania norm czasu pracy i wymiaru urlopów wypoczynkowych do standardów określanych konwencjami MOP,
- uznania warunków pracy pracowników prowadzących pojazdy komunikacji miejskiej za czynnik szkodliwy dla zdrowia powodujący choroby zawodowe,
- ułatwienia pracownikom skorzystania z dobrowolnych ubezpieczeń społecznych, mających stanowić ewentualny trzeci poziom świadczeń emerytalno - rentowych, w przypadku zmiany systemu ubezpieczeń społecznych.

CZEŚĆ IV – POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 57

Układ podpisany zostaje wraz z wymienionymi w jego treści załącznikami, które stanowią integralną część układu.

Art. 58

Wszelkich czynności związanych z rejestracją układu i zgłaszaniem do rejestru, informacji w zakresie funkcjonowania układu strony dokonują wspólnie.

Art. 59

1. Z dniem wejścia układu w życie korzystniejsze postanowienia układu zastępują wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę.
2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umów o pracę albo innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Art. 60

Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, z zachowaniem trybu w jakim układ zawarto i zarejestrowano.

Art. 61

1. Związek zawodowy, który powstał po zawarciu układu, może wejść w prawa i obowiązki stron układu za zgodą stron.
2. Rozwiązanie niektórych organizacji związkowych nie pozbawia układu strony zdolnej do jego zmiany lub rozwiązania.

Art. 62

1. Układ może zostać rozwiązany:
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
2. Oświadczenie stron o zgodnym rozwiązaniu układu, a także jednostronne wypowiedzenie układu, wymaga formy pisemnej.
3. Okres wypowiedzenia układu wynosi 4 miesiące kalendarzowe i musi przypadać na koniec miesiąca.
4. W przypadku wypowiedzenia układu przez jedną ze stron, każda ze stron zobowiązana jest oświadczyć się bez zbędnej zwłoki co do zamiaru zawarcia nowego układu.

Art. 63

Układ wchodzi w życie 1 stycznia 1997 r.