

## POROZUMIENIE

zawarte w dniu 16.02.2009 r., pomiędzy:

Spółdzielnią Mieszkaniową im. W.Z. Nałkowskich w Lublinie, zwaną dalej Pracodawcą reprezentowaną przez Prezesa Zarządu – Leszka Kraczkowskiego,

a

Radą Pracowników powołaną w SM im. W.Z. Nałkowskich, zwaną dalej Radą.

Strony zawierają niniejsze porozumienie na podstawie art. 5 ust. 1 i ust. 2 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r. nr 79, poz. 550 z późn. zm.), zwanej dalej Ustawą.

### § 1

1. Pracodawca będzie przekazywał Radzie Pracowników informacje o:
  - 1) działalności i sytuacji ekonomicznej Spółdzielni 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. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek Rady Pracowników.

### § 2

1. Sprawy, o których mowa w § 1, będą przedmiotem konsultacji Pracodawcy i Rady Pracowników na zasadach określonych w Ustawie.
2. Rada może przedstawiać Pracodawcy opinie na piśmie w sprawach będących przedmiotem konsultacji.
3. Osobami uprawnionymi do reprezentowania Pracodawcy w prowadzeniu konsultacji są członkowie Zarządu SM, Główny Księgowy bądź inne osoby upoważnione przez Prezesa Zarządu SM.

### § 3

1. Rada Pracowników przedstawia pisemną opinię w zakresie sprawy, o której została poinformowana w terminie 14 dni, od dnia przekazania informacji.
2. Konsultacje nie mogą zostać przeprowadzone wcześniej niż w terminie 7 dni, od dnia przekazania Pracodawcy opinii Rady Pracowników, o której mowa w ust. 1.

3. Każdy z członków Rady Pracowników może przedstawić zdanie odrębne, które powinno być przedstawione Pracodawcy.

#### § 4

1. Strony porozumienia deklarują prowadzenie konsultacji w dobrej wierze z poszanowaniem interesów stron oraz dążenie do zgodnego rozstrzygnięcia wszelkich kwestii spornych.
2. W przypadku niemożliwości uzgodnienia stanowisk strony mogą posiłkować się opiniami państwowej inspekcji pracy lub ekspertów.
3. Zasięganie opinii eksperta wymaga zgody Zarządu SM i odbywa się na koszt Spółdzielni.

#### § 5

1. Rada pracowników oraz osoby, o których mowa w § 4 ust. 2, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę służbową, co do których Pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.
2. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić Radzie Pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność Spółdzielni albo narazić ją na znaczną szkodę.
3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, Rada Pracowników może wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.

#### § 6

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Porozumieniem stosuje się przepisy Ustawy.

#### § 7

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....  
(Rada Pracowników)

.....  
(Pracodawca)