

**PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
DLA PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI  
ZATRUDNIONYCH W PUBLICZNYCH SZKOŁACH  
I PLACÓWKACH OŚWIATOWYCH  
PROWADZONYCH PRZEZ GMINĘ ŚREM  
ZAWARTY W DNIU 10 GRUDNIA 1999 R**

**Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy  
dla  
Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionych w Publicznych  
Szkołach i Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Gminę Śrem**

zawarty w dniu 10 grudnia 1999 r. w Śremie pomiędzy

Burmistrzem Miasta Śrem z siedzibą w Śremie, Pl. 20 Października 1, 63-1 00 Śrem,

1. Zarządem Głównym Związku Nauczycielstwa Polskiego z siedzibą w Warszawie, ul. Smulikowskiego 6/8, 00-389 Warszawa,
2. Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk.

**Rozdział I**

**Zakres podmiotowy i przedmiotowy układu**

**Art.1**

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionych w Publicznych Szkołach i Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Gminę Śrem, zwany dalej „układem”, obejmuje pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w publicznych szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Śrem.
2. Wykaz szkół objętych układem stanowi załącznik Nr 8.
3. W zakresie ustalonym układem jego postanowienia mają zastosowanie do emeryta i rencisty - byłych pracowników nie będących nauczycielami, którzy przeszli na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę ze szkół określonych w ust. 2.

**Art. 2**

Ilekroć w układzie jest **mowa o:**

1. „szkole” - rozumie się przez to szkoły i przedszkola działające na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz. U. z 1996 r. Nr 67, póź. 329 z późn. zmianami), dla których organem prowadzącym jest Gmina Śrem,
2. „pracodawcy” - rozumie się przez to szkołę, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy dokonuje dyrektor szkoły,
3. „pracownika” - rozumie się przez to pracownika nie będącego nauczycielem zatrudnionego w szkole
4. „organizacji związkowej” - rozumie się przez to zakładową lub międzyzakładową organizację związkową działającą w szkole,
5. „najniższym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze, ustalone przez Radę Miejską w Śremie, w I kategorii zaszeregowania.

## **Rozdział II Czas pracy**

### **Art.3**

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy bądź w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Czas pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku dozorecy i palacza c.o. może być przedłużona do 12 godzin na dobę, na zasadach określonych w art. 129<sup>f</sup> Kodeksu pracy.
4. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, określona w ust. 2 i 3, jest pracą w godzinach nadliczbowych.
5. W odniesieniu do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze, czas pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru, przy czym wydłużenie czasu pracy w granicach norm, określonych w ust. 2 i 3, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

### **Art.4**

1. Pracownikowi przysługuje jedna 20 minutowa przerwa w pracy, zaliczana do czasu pracy.
2. Na wniosek pracownika pracodawca udziela zwolnienia od pracy w związku z wizytą u lekarza bądź wypadkami losowymi, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

## **Rozdział III Wynagrodzenie**

### **Art.5**

1. Pracownikowi z tytułu wykonywania pracy przysługuje:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek (dodatkowe wynagrodzenie):
    - a. za wysługę lat,
    - b. za pracę w godzinach nadliczbowych,
    - c. za pracę w niedzielę, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni wolne od pracy;
    - d. za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
  - 3) premia z funduszu premiowego,
  - 4) nagroda jubileuszowa,
  - 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę,
  - 6) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz niektóre usprawiedliwione nieobecności w pracy,
  - 7) wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy z tytułu ubezpieczenia społecznego za czas niezdolności do pracy wskutek choroby.
  - 8) nagroda z funduszu nagród,
  - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne.'
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

### **Art.6**

1. Ustala się:
  - 1) tabelę punktowych rozpiętości dla poszczególnych kategorii zaszeregowania służącą do ustalania miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik Nr1,
  - 2) tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników, stanowiącą załącznik Nr 2,
  - 3) zasady obliczania powierzchni przeliczeniowej przy sprzątaniu, stanowiące załącznik Nr 7.
2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia oraz iloczynu liczby punktów, ustalonych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania w tabeli, o której mowa w ust. 1 pkt. 1, i wartości jednego punktu w złotych.
3. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia ^zasadniczego określa pracodawca, z uwzględnieniem postanowień ust. 2.
4. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, ustalona na zasadach określonych w ust. 2 i 3, może być podwyższona lub obniżona, nie więcej jednak niż o 10%.

### **Art.7**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych oraz tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego, stanowi załącznik Nr 4.

### **Art.8**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wynikających z narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej lub przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, w wysokości od 5% do 10% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.
2. Prace, określone w ust. 1, uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących normach higieniczno sanitarnych.
3. Podstawę przyznania dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań

#### **Art.9**

1. Woźnemu szkolnemu i starszemu woźnemu szkolnemu przysługuje umundurowanie za zwrotem 25% kosztów jego zakupu.
2. Zasady przydziału umundurowania, określa załącznik Nr 5.

#### **Art.10**

Pracownikowi przysługuje nieodpłatnie zaopatrzenie w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, stanowi załącznik Nr 6.

#### **Art.11**

Pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania minimalnych norm zatrudnienia określonych w załączniku Nr 3.

#### **Art.12**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także **inne okresy** na podstawie odrębnych przepisów.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku nie wlicza się okresu pracy u innego pracodawcy, u którego pracownik był lub jest jednocześnie zatrudniony.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

#### **Art.13**

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe pracowników objętych układem tworzy się fundusz premii w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych, z przeznaczeniem na premie dla tych pracowników.
2. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa regulamin premiowania.

#### **Art.14**

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracowników objętych układem tworzy się fundusz nagród w wysokości 1,5% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród może być podwyższany przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Zasady przyznawania nagród ustala regulamin nagradzania.

#### **Art.15**

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12

grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, póź. 1080).

#### **Art.16**

1. Podwyższanie wynagrodzeń pracowników następuje w terminach podwyżek wynagrodzeń nauczycieli, w wysokości nie niższej niż 75% podwyżki planowanej na jeden etat nauczycielski.
2. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego lub podwyższanie kategorii zaszeregowania pracownika następuje:
  - 1) w przypadku zwiększenia zakresu obowiązków lub
  - 2) w związku z powierzeniem pracownikowi czynności bardziej złożonych w ramach tego samego stanowiska lub
  - 3) w przypadku uzyskania przez pracownika dodatkowych kwalifikacji przydatnych w danej szkole.
3. Zmiany, o których mowa w ust. 1, dokonuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkowymi.

#### **Art.17**

1. Pracownikowi wykonującemu dodatkowe zadania przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości:
  - 1) od 10% do 25% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z **osobistego** zaszeregowania - z tytułu pełnienia obowiązków kasjera,
  - 2) od 5% do 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania - z tytułu pełnienia obowiązków dozorczy budynku,
  - 3) od 5% do 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania za każdy  $\text{m}^2$  - z tytułu sprzątnięcia przez woźnych powierzchni przekraczającej 350  $\text{m}^2$ .
  - 4) od 10% do 20% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z Osobistego zaszeregowania - z tytułu sprawowania opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi przez pracownika zatrudnionego na stanowisku pomocy nauczyciela przedszkola.
2. Zakres powierzonych pracownikowi dodatkowych zadań oraz wysokość dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa pracodawca.

#### **Art.18**

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną oraz godzinową stawkę wynikającą z najniższego wynagrodzenia ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

#### **Art.19**

1. Wynagrodzenie za pracę, płatne miesięcznie, wypłaca się z dołu w 26 dniu miesiąca, w którym pracownik wykonywał pracę.
2. Jeżeli 26 dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie za pracę wypłaca się w dniu poprzednim.

#### **Art.20**

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowe w wysokości:
  - 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawnionego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawienia w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie **po** nabyciu **przez** pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w

dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

**8.** Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

**9.** Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

**10.** W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę - pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

**11.** Jeżeli w dniu wejścia w życie układu albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu - pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę - najwyższą.

**12.** Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie układu albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłyne okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagroda niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej<sup>1</sup> - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

**13.** Postanowienia ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

**14.** Pracownik, który przed dniem wejścia w życie układu nabył prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Monitor Polski Nr 44, póź. 358), okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

**15.** Pracownik, który podjął zatrudnienie po dniu wejścia w życie układu, nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 1 - 13, niezależnie od wcześniejszego prawa do nagrody za dany okres.

#### **Art.21**

**1.** Pracownikowi przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 4) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

**2.** Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

**3.** Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.

**4.** Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### **Art.22**

**1.** Pracownik pełniący obowiązki dozorca budynku szkolnego otrzymuje, w miarę możliwości, na czas trwania umowy wykonywania czynności dozorca bezpłatne mieszkanie w budynku przez niego obsługiwanym.

**2.** Przez pojęcie „bezpłatne mieszkanie” należy rozumieć:

- 1) zwolnienie dozorca od uiszczania czynszu za mieszkanie, o którym mowa w ust. 1, obliczonego zgodnie z przepisami o czynszach najmu za lokale mieszkalne i użytkowe,
- 2) zwolnienie dozorca od uiszczania opłat za centralne ogrzewanie i ciepłą wodę, w mieszkaniu, o którym mowa w ust. 1, obliczonych na podstawie stawek za te świadczenia określonych według odrębnych przepisów.

**3.** W przypadku braku centralnego "ogrzewania w zajmowanym mieszkaniu, dozorca przysługuje miesięczny ekwiwalent pieniężny odpowiadający iloczynowi obowiązującej stawki za centralne ogrzewanie (ustalonej według odrębnych przepisów) i powierzchni mieszkania.

#### **Art.23**

1. Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharza i pomocy kuchennej uprawniony jest do korzystania z bezpłatnego wyżywienia w czasie wykonywania pracy i w okresie prowadzenia żywienia w szkole.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, nie korzystającemu z wyżywienia, w tym także z powodu nieobecności w pracy, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.
3. Pracownik nie wymieniony w ust. 1 może korzystać z wyżywienia pokrywając 100% kosztów surowca.

#### **Art.24**

1. Palaczowi centralnego ogrzewania przysługuje codziennie 1 litr mleka wyłącznie do spożycia w miejscu pracy.
2. Ekwiwalent pieniężny z tego tytułu nie przysługuje.

### **Rozdział IV**

#### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

##### **Ochrona zdrowia**

#### **Art.25**

1. Strony układu wyrażają wspólne dążenie do zapewnienia w pełni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
2. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz ochrony zdrowia, jakie są wymagane na podstawie przepisów ogólnie obowiązujących

#### **Art.26**

1. Pracownikowi przysługuje nieodpłatnie zaopatrzenie w herbatę w ilości 100 g miesięcznie.
2. Pracodawca zapewnia pracownikowi pomieszczenia sanitarne wyposażone w dostateczną ilość środków czystościowych.

### **Rozdział V**

#### **Podnoszenie kwalifikacji zawodowych**

#### **Art.27**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego.
2. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego rozumie się kształcenie w szkołach dla dorosłych i szkołach wyższych oraz kształcenie, doksztalcanie, a także doskonalenie w formach pozaszkolnych.
3. Pracodawca, kierując pracownika w celu podnoszenia kwalifikacji, przyznaje . pracownikowi następujące świadczenia:
  - 1) zwolnienie z części dnia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
  - 2) urlop szkoleniowy na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 roku w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. Nr 103, póź. 472),
  - 3) zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania lub miejsce pracy pracownika,
  - 4) pokrycie części lub całości opłat ponoszonych przez pracownika.
4. W przypadku powtarzania semestru (roku) nauki z powodu nie zadowalających wyników w nauce pracodawca może odmówić udzielenia świadczeń, o których mowa w ust. 3, przez okres powtarzania semestru (roku) nauki.
5. Pracodawca obowiązany jest do ponoszenia w pełnej wysokości kosztów szkoleń organizowanych lub zleczanych przez siebie.

### **Rozdział VI**

#### **Zasady współpracy z organizacją związkową \***

#### **Art. 28**

Na prowadzenie działalności związkowej w szkole, pracodawca nieodpłatnie udostępnia organizacji związkowej:

- pomieszczenie z umeblowaniem,
- możliwość korzystania z urządzeń poligraficznych oraz dostęp do telefonu z numerem miejskim.

### **Rozdział VII**

#### **Postanowienia końcowe**

#### **Art. 29**

1. Pracodawca jest obowiązany:
  - 1) zawiadomić pracowników o wejściu w życie układu, o zmianach dotyczących układu oraz o

wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu;

2) dostarczyć organizacji związkowej niezbędnej liczby egzemplarzy układu,

3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

#### **Art. 30**

Układ zostaje zawarty na czas nie określony.

#### **Art. 31**

1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

2. W celu wyjaśniania treści postanowień układu powołuje się Komisję, w skład której wchodzi po dwóch przedstawicieli każdej ze stron.

#### **Art.32**

1. Zmiany treści postanowień układu dokonują strony układu w drodze zawierania protokołów dodatkowych.

2. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące układów zbiorowych.

#### **Art.33**

Strony układu dokonają pierwszej oceny jego funkcjonowania po upływie roku od dnia wejścia w życie układu, a następne oceny układu będą dokonywane raz w roku.

#### **Art.34**

1. Wypowiedzenie układu może być dokonane wyłącznie w formie pisemnej.

2. Okres wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy, licząc od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dokonano wypowiedzenia układu.

#### **Art.35**

W sprawach nie uregulowanych w układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

#### **Art.36**

Układ wchodzi w życie od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany.