

## REGULAMIN DZIAŁANIA PRZEDSTAWICIELEK I PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW OTOP

### §1

1. Przedstawiciele Pracownic i Pracowników Ogólnopolskiego Towarzystwa Ochrony Ptaków z siedzibą w Markach k. Warszawy (dalej jako: Przedstawicielstwo Załogi) są wybierani zgodnie z Regulaminem wyborów przedstawicieli i przedstawicielek Załogi OTOP.
2. Przez "Załogę" w niniejszym regulaminie należy rozumieć wszystkie osoby zatrudnione przez OTOP na podstawie umowy o pracę.
3. Przez „kierownictwo zakładu pracy” w niniejszym regulaminie należy rozumieć Prezesa/skę Zarządu OTOP i/lub Dyrektora/rkę OTOP.

### §2

1. Celem Przedstawicielstwa Załogi jest:
  - reprezentowanie i obrona praw oraz interesów pracowniczych, obywatelskich i socjalnych pracownic i pracowników;
  - harmonizowanie działań pracodawcy z interesami pracownic i pracowników.
2. Do zakresu działań Przedstawicielstwa Załogi należy w szczególności:
  - 2.1 reprezentowanie Załogi we wszystkich kwestiach regulowanych przepisami obowiązującego prawa, w tym zwłaszcza, lecz nie jedynie:
    - a. **Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy**, w zakresie dotyczącym m.in.:
      - zawarcia porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 (1) § 2 k.p.),
      - wyrażenia zgody na monitoring pomieszczeń sanitarnych (art. 22 (2) § 2 k.p.),
      - konsultacji warunków stosowania telepracy (art. 67 (6) § 4 k.p.),
      - porozumienia w sprawie wprowadzenia przerywanego systemu czasu pracy (art. 139 § 3 k.p.),
      - konsultacji wykazu prac w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia oraz monotonnych i w ustalonym z góry tempie (art. 145 § 2 k.p.),

- porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego i wprowadzenia ruchomego rozkładu pracy (art. 150 § 3 k.p.),
- porozumienia w sprawie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (art. 151 (7) § 4 k.p.),
- konsultacji wykazu prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji (art. 225 § 2 k.p.),
- konsultacji wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (art. 237 (11a) § 1 k.p.),
- przedstawiania wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych (art. 237 (11a) § 2 k.p.),
- przedstawiania umotywowanych wniosków dotyczących spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników, na skutek których inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 237 (11a) § 4 k.p.),
- powołanie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237(12) § 1 k.p.);
  - b. **Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych**, w zakresie dotyczącym m.in.:
  - uzgodnienia w imieniu pracownic i pracowników z pracodawcą warunków korzystania z usług i świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 2);
    - c. **Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami/-kami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownic/-ków**, w zakresie dotyczącym m.in.:
    - uzgodnienia w imieniu pracownic i pracowników z pracodawcą zamiaru i zasad przeprowadzenia zwolnień grupowych (art. 2 ust. 7);
      - d. **Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**, w zakresie dotyczącym m.in.:
      - członkostwa w zespole powypadkowym (§ 5 ust. 2), przy czym wybrany przedstawiciel/ka pracownic i pracowników posiadał/a będzie aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
        - e. **Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych**, w zakresie dotyczącym m.in.
        - zawarcia w imieniu pracownic i pracowników z pracodawcą umowy o utworzenie pracowniczego programu emerytalnego (art. 11 ust. 3);
          - f. **Ustawy z dnia 04 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych**, w zakresie dotyczącym m.in.

- dokonania wyboru instytucji finansowej, z którą podmiot zatrudniający zawrze umowę o zarządzanie PPK (art. 7 ust. 4).

2.2 wsparcie w uzyskaniu przez pracownicę/pracownika pomocy prawnej oraz podejmowanie interwencji i mediacji w indywidualnych sprawach wynikających ze stosunku pracy,

2.3 nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa przez kierownictwo zakładu pracy w zakresie zapewnienia pracownikom i pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,

2.4 wyrażanie opinii wobec kierownictwa zakładu pracy w sprawach dotyczących praw i interesów pracownic i pracowników, a w szczególności przy ustalaniu regulaminów pracy, nagradzania i premiowania, rozkładu czasu pracy, planu urlopów,

2.5 wyrażanie opinii w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,

2.6 wyrażanie opinii w zakresie proponowanych przez pracodawcę świadczeń socjalnych,

2.7 współdziałanie z kierownictwem zakładu pracy w zakresie usprawniania i doskonalenia pracy OTOP;

2.8 członkostwo w Komisji ds. Zgłoszenia w związku z uruchomieniem procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, która została przyjęta uchwałą Zarządu OTOP nr 2024/INT/01 z dn.31.01.2024 .

2.9 przeprowadzenie minimum raz w roku ankiety wśród pracownic i pracowników OTOP dotyczącej mobbingu, dyskryminacji i innych działań przemocowych w OTOP w ramach procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, która została przyjęta uchwałą Zarządu OTOP nr 2024/INT/01 z dn.31.01.2024 .

3. Realizując powyższe działania Przedstawicielstwo Załogi ma prawo do:

3.1 Spotkania z Zarządem OTOP każdorazowo podczas spotkania Zarządu OTOP w celu wymiany istotnych informacji. Czas spotkania jest dostosowywany do bieżących potrzeb. W razie potrzeby spotkanie odbywa się bez udziału Dyrektorki/Dyrektora.

- a. reprezentant/-ka wyłaniany/-a będzie każdorazowo w drodze głosowania przez Przedstawicielstwo Załogi przed posiedzeniem Zarządu;

3.2 udziału reprezentanta/-tki Przedstawicielstwa Załogi, z czynnym prawem głosu, w procesie rekrutacyjnym na stanowisko dyrektora/-rki OTOP;

3.3 korzystania z usług kancelarii prawnej, współpracującej z OTOP, w zakresie wsparcia pracownic i pracowników w kwestiach wymagających w opinii Przedstawicielstwa Załogi ekspertyzy prawnej (po wcześniejszej konsultacji z Dyrektorem/ką lub w przypadku konfliktu interesu z jednym z członków/członkiń Zarządu).

3.4 przedstawianie pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

### §3

Przedstawicielstwo Załogi każdorazowo zawierając porozumienie w imieniu pracownic i pracowników i przedstawiając wypracowane w konsultacjach z Załogą opinię pracownic i pracowników, będzie się kierować ich dobrem oraz uzasadnionym interesem.

### §4

1. Przedstawicielstwo Załogi posługiwać się będzie adresem e-mail: [przedstawicielstwo@otop.org.pl](mailto:przedstawicielstwo@otop.org.pl).
2. Na oficjalny adres e-mail Załoga może zgłaszać kwestie i problemy, co do których Przedstawicielstwo Załogi powinno wyrazić opinię.
3. Każdorazowo opinia Przedstawicielstwa Załogi w kwestiach wskazanych w § 2 powinna mieć formę pisemną.
4. Stanowiska w sprawach dotyczących Załogi będą wypracowywane w drodze konsultacji ze wszystkimi pracownicami i pracownikami oraz przyjmowane będą większością głosów przez Przedstawicielstwo Załogi.
5. Przygotowana opinia zostanie przesłana do Załogi. Uwagi i komentarze do opinii Załoga przysyłać będzie na oficjalny adres e-mail Przedstawicielstwa Załogi. Każdorazowo ustalany będzie termin przesyłania uwag i komentarzy do przygotowanej opinii.

### §5

Członkowie Przedstawicielstwa Załogi postanawiają spotykać się nie rzadziej niż 1 raz w miesiącu.

### §6

1. Przedstawicielstwo Załogi zobowiązuje się niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od akceptacji/przyjęcia przez Zarząd, poinformować Załogę oraz kierownictwo zakładu pracy o treści niniejszego regulaminu.
2. Informowanie Załogi o treści niniejszego regulaminu nastąpi poprzez przesłanie go na adres [zaloga@otop.org.pl](mailto:zaloga@otop.org.pl).

3. Kierownictwo zakładu pracy poinformowane zostanie o treści niniejszego Regulaminu poprzez fizyczne przedłożenie Prezesowi Zarządu OTOP oraz Dyrektorowi OTOP po jednym egzemplarzu regulaminu.
4. Zarząd OTOP głośuje nad przyjęciem niniejszego regulaminu uchwałą.