

NSZZ "Solidarność"
Organizacja Międzyzakładowa ENEA
Przewodniczący Piotr Adamski

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Przewodniczący Jerzy Wiertelak

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Ruchu Ciągłego
Grupy Energetycznej ENEA SA
Przewodniczący Waclaw Molenda

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
Związku Zawodowego Inżynierów i Techników
przy ENEA SA
Przewodniczący Przemysław Możejko

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Energetycznej ENEA SA „Kadra”
Przewodniczący Hieronim Nęcza

Podstawowym rozwiązaniem z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi mającym na celu zmobilizowanie pracowników do pozostawania w organizacji i do podwyższania poziomu wykonania zadań oraz zaangażowania w pracę jest system motywacyjny, którego istotnym elementem jest fundusz motywacyjny. Właściwie skonstruowany oraz konsekwentnie realizowany w praktyce fundusz motywacyjny przyczynia się do poprawienia jakości i wydajności pracy oraz ułatwia osiągnięcie coraz lepszych wyników przez poszczególnych pracowników oraz jednostki organizacyjne Enea Operator Sp. z o.o. .

Kwestia utworzenia funduszu motywacyjnego była wielokrotnie podnoszona na spotkaniach pracodawcy ze związkami zawodowymi. Z toku rozmów wynika, iż Strony zgodnie są co do tego, że właściwie opracowane zasady/regulamin funduszu motywacyjnego umożliwi ocenę wyników pracy, przyznanie nagród, a dzięki temu odpowiednie zmotywowanie pracowników. W roku bieżącym Spółka może przeznaczyć na motywacyjne wypłaty stosunkowo wysokie kwoty. Jednakże zasady, które należy wspólnie wypracować powinny ujmować zagadnienie bardziej uniwersalnie, z możliwością realizacji także w latach przyszłych. Dotychczasowe próby przedstawienia przez pracodawcę propozycji funduszu motywacyjnego nie znalazły akceptacji ze strony związkowej i uniemożliwiły szczegółowe opracowanie zasad jego realizacji. Wobec powyższego pracodawca zwraca się do strony społecznej o przedstawienie projektu propozycji zasad funduszu motywacyjnego, przy czym pozwalamy sobie zasugerować pewne założenia:

- Fundusz powinien dotyczyć wszystkich pracowników
- Powinien nagradzać pracowników a nie karać poprzez zabranie premii

- Ocena indywidualna powinna być skorelowana z wynikami zespołu, w którym pracownik realizuje swoje zadania w podstawowej strukturze organizacyjnej np. brygadzie
- Okresem ocennym powinien być co do zasady rok, szczególnie dla kadry menedżerskiej, a dla stanowisk wykonawczych np. kwartał
- Kwoty na fundusz motywacyjny aby spełniły swoją rolę powinny być znaczące w odniesieniu do wynagrodzeń indywidualnych.

Zbieżne spojrzenie pracodawcy i związków zawodowych na generalne założenia przedsięwzięcia jest konieczne dla dalszych prac szczegółowych.

Państwa materiał zostanie wykorzystany w dalszych pracach wspólnego zespołu. Jesteśmy przekonani, że w dalszych pracach zostaną połączone oczekiwania pracodawcy i związków zawodowych, przy czym celem głównym jest prawidłowa ocena i nagrodzenie pracowników przy jednoczesnej realizacji celów wyznaczonych dla Spółki.

W związku z powyższym prosimy o przesłanie Państwa materiału w terminie do 18 lipca 2012 r. na adresy e-mailowe: grzegorz.jeziorny@operator.enea.pl, aleksandra.kilanowska@operator.enea.pl.


ENE A Operator Sp. z o.o.
Członek Zarządu
Wiceprezesa ds. Handlowych
- 3 -
Przemysław Załuski


ENE A Operator Sp. z o.o.
Prokurent
Grzegorz Jeziorny