

PROTOKÓŁ DODATKOWY NR 7

z dnia 2012 r.

do Porozumienia z dnia 26 lipca 2007 r.
o stosowaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników ENEA S.A. oraz Spółek Zależnych
zawartego w dniu 16 grudnia 1996 r.

Zarząd ENEA Operator Sp. o.o.

oraz:

Organizacja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność” ENEA

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników
Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA S.A.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy ENEA S.A.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Grupy Energetycznej
ENE A S.A. „KADRA”

zgodnie postanawiają, w trybie postanowień art. 52 ust. 1 i 2 Układu, wprowadzić w nim następujące zmiany:

§1

W części I Układu art. 31 otrzymuje brzmienie:

1. *Elementem budżetu wynagrodzeń jest Fundusz Motywacyjny.*
2. *Zasady tworzenia, podziału i wypłat z Funduszu Motywacyjnego określa Załącznik nr 21A do Układu.*

§2

W części I Układu w Załączniku nr 3 skreśla się § 10.

§3

W części I Układu Załącznik nr 21 A otrzymuje brzmienie:

„REGULAMIN FUNDUSZU MOTYWACYJNEGO w ENEA Operator Sp. z o.o.

Niniejszy Regulamin ustala zasady tworzenia, podziału i wypłat z Funduszu Motywacyjnego.

Zasady tworzenia Funduszu Motywacyjnego

§ 1

1. Fundusz Motywacyjny tworzony jest w celu mobilizowania pracowników do uzyskania oczekiwanych przez Pracodawcę efektów pracy.
2. Fundusz Motywacyjny jest funduszem rocznym ustalonym w obowiązującym Planie Ekonomiczno-Finansowym.
3. Na Fundusz Motywacyjny przeznaczają się:
 - a) wszystkie środki z planowanego funduszu wynagrodzeń, które nie zostaną wykorzystane na wypłatę składników obligacyjnych,
 - b) coroczny przyrost funduszu wynagrodzeń, wynikający z przyjętego wskaźnika wzrost w wysokości 75%, pozostały przyrost na wzrost płac zasadniczych,
 - c) inne składniki wynagrodzeń uzgodnione w ramach porozumienia z organizacjami związkowymi lub przyznane dodatkowo przez Zarząd, do osiągnięcia 25% udziału tego Funduszu w łącznym osobowym funduszu wynagrodzeń poprzez etapowe wzrosty w pierwszym roku do 10%, drugim roku do 15%, w trzecim roku do 25%.
4. Możliwość otrzymania nagrody z Funduszu Motywacyjnego dotyczy każdego stanowiska pracy.
5. Realizacja Funduszu Motywacyjnego uzależniona jest od wskaźników efektywności wyznaczonych dla Spółki przez jej organa.

Podział Funduszu Motywacyjnego

§ 2

1. Fundusz Motywacyjny dzieli się na dwie części:
 - a) 30% będący w wyłącznej dyspozycji Zarządu
 - b) 70% do dyspozycji kierującymi jednostkami organizacyjnymi, z czego 30% przeznaczają się do dyspozycji kierujących jednostkami organizacyjnymi posiadającymi uprawnienie z art. 3¹ Kp.
2. Fundusz pozostający w dyspozycji kierującego daną jednostką organizacyjną dzieli się na poszczególne jednostki organizacyjne w proporcji funduszu płac zasadniczych danej komórki organizacyjnej do łącznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych w trzecim kwartale danego roku.
3. Nagrody indywidualne uzależnione są od wskaźników efektywności ustalonych dla Spółki lub ich pochodnych:
 - a) w 70% dla pracowników zaszeregowanych w kategorii 0-2,
 - b) w 40% dla pracowników zaszeregowanych w kategorii 3-5,
 - c) w 25% dla pozostałych kategorii zaszeregowania.Pozostała część nagród jest przyznawana na podstawie kryteriów określonych w § 3 pkt. 5.

W przypadku pracowników realizujących zadania grupowo oceniany jest cały zespół. Środki na nagrody ustalone proporcjonalnie do sumy płac zasadniczych zespołu, przyznaje kierujący danym zespołem.

4. *Wskaźniki dla poszczególnych stanowisk, wynikające ze wskaźników ogólnych dla Spółki, zatwierdzane są przez Zarząd najpóźniej do końca lutego danego roku, z zastrzeżeniem ustalenia wskaźników, o których mowa w § 1 pkt.5. W razie potrzeby możliwa jest późniejsza modyfikacja tych wskaźników.*

Przyznawanie i realizacja wypłat z Funduszu Motywacyjnego

§ 3

1. *Przyznanie nagród jest skutkiem okresowej i bieżącej oceny efektów realizacji obowiązków pracowniczych i dodatkowych zadań dokonanej przez kierownika komórki organizacyjnej, z uwzględnieniem kryteriów, przewidzianych w niniejszym regulaminie.*
2. *W ramach ustalonego Funduszu Motywacyjnego pozostającego w dyspozycji danej jednostki organizacyjnej kierownik komórki organizacyjnej decyduje o przyznaniu pracownikom nagród, które są zróżnicowane indywidualnie w zależności od oceny zaangażowania danego pracownika w realizację zadań.*
3. *Nagrody dla kierujących komórkami/jednostkami organizacyjnymi przyznają ich bezpośredni przełożeni w ramach funduszu ustalonego dla danej komórki/jednostki organizacyjnej.*
4. *Za prawidłowe dysponowanie Funduszem Motywacyjnym w części pozostającej w danej jednostce organizacyjnej odpowiada odpowiednio Dyrektor Oddziału Dystrybucji, Dyrektor Departamentu, kierujący Biurem/Referatem podległym bezpośrednio pod Zarząd.*
5. *Przyznając nagrodę bezpośredni przełożony w ocenie pracownika powinien także wziąć pod uwagę:*
 - a) *poprawę wyników pracy w stosunku do poprzednio ocenianego okresu,*
 - b) *efektywne wykorzystanie czasu pracy,*
 - c) *realizację dodatkowych zadań, wykraczających poza podstawowy zakres obowiązków, zwłaszcza w ramach zespołów projektowych,*
 - d) *dbałość o interesy pracodawcy – w tym szczególnie realizację zadań przynoszących dodatkowe korzyści finansowe dla Spółki lub skutkujących mierzalnymi oszczędnościami,*
 - e) *obciążenie pracą w sytuacji niedoborów kadrowych oraz gotowość do pracy w sytuacjach awaryjnych.*
6. *Sposób podziału nagród powinien motywować pracowników do efektywnej pracy, odpowiedzialności za realizację celów Spółki, zachęcać do podnoszenia kwalifikacji.*
7. *Istnieje możliwość dokonywania zaliczkowych wypłat nagród za półrocze uruchamianych decyzją Zarządu.*

Postanowienia końcowe

§ 4

1. *Udział w wypłatach z Funduszu Motywacyjnego przysługuje pracownikom ENEA Operator, którzy przepracowali w danym roku minimum 180 dni, nie zostali w jakikolwiek sposób ukarani w ciągu roku oraz nie mieli nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy. Potrącenia z tego tytułu w danej jednostce organizacyjnej zwiększają fundusz tej jednostki.*
2. *Pracownikom nie przysługują jakiegokolwiek roszczenia z tytułu wypłat z Funduszu Motywacyjnego chyba, że ich przyczyna jest spowodowana działaniem niezgodnym z niniejszym Regulaminem.*

W części I Układu skreśla się art. 10 ust 4.

STRONA ZWIĄZKOWA

STRONA PRACODAWCY

.....
Organizacja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność” ENEA

.....

.....
MZZP Grupy Kapitałowej ENEA

.....
MZZP Ruchu Ciągłego
Grupy Energetycznej ENEA S.A.

.....
Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
Związku Zawodowego Inżynierów
i Techników przy ENEA S.A.

.....
MZZP Grupy Energetycznej
ENE A S.A. „KADRA”

