

Poznań 23 stycznia 2012 roku.

**Zarząd
ENEA Operator sp. z o.o.
Poznań**

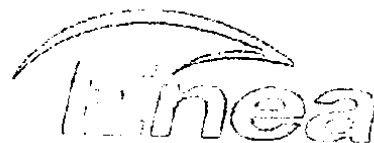
Związki Zawodowe działające w ENEA Operator sp. z o.o. zwracają się do Zarządu Spółki o zarekomendowanie Radzie Nadzorczej stosownego wniosku dotyczącego nagrody z zysku, celem wystąpienia przez RN do Zgromadzenia Wspólników ENEA Operator Sp. z o.o. o uwzględnienie w podziale zysku za rok 2011 nagrody dla pracowników, w wysokości nie niższej na etat, niż nagroda z zysku wypłacona w 2011 r. za rok 2010.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Ruchu Ciężkiego
Grupy Energetycznej ENEA S.A.
PRZEWODNICZĄCY
Wacław Młynarski

Do wiadomości:

- Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.
- a.a

ENEA S.A.



DK/KN/NW1/JD/84/2012

Poznań, 14-02-2012 r.

Zarząd
ENEA Operator sp. z o.o.

ul. Strzeszyńska 58
60-479 Poznań

ENEA S.A. przychyła się do propozycji Zarządu Spółki ENEA Operator sp. z o.o. i rekomenduje utworzenie rezerwy celowej w ciężar kosztów roku 2011 z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników ENEA Operator sp. z o.o. do kwoty 15 mln zł (piętnaście milionów złotych), z zachowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz pod warunkiem, że wynik finansowy netto za 2011 r. będzie - po uwzględnieniu powyższej operacji - nie niższy niż przewidziany w zatwierdzonym Planie Ekonomiczno-Finansowym ENEA Operator sp. z o.o. na rok 2011.

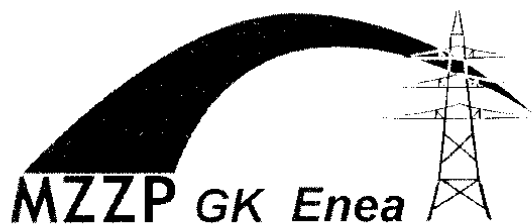
Zaleca się również, aby wypłata nagród o których mowa powyżej odbyła się do 30 września 2012 roku w oparciu o uzgodnione ze stroną społeczną zasady motywacyjnego wynagradzania i mieściła się w uzgodnionym w Spółce na rok 2012 przyroście wynagrodzeń.

Z poważaniem

ENEA Spółka Akcyjna
PREZES ZARZĄDU

Maciej Owczarek

K.o.: DK/KN/NW1 a/a



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl
TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań 25 maja 2012 roku.

Pan
Artur Różycki
Prezes Zarządu
Enea Operator Sp. z o. o.

W związku z toczącymi się rozmowami, odnośnie zasad regulacji płacowych w ENEA Operator Sp. z o. o. na rok 2012, pragniemy przedstawić własne stanowisko w tym przedmiocie - w formie pisemnej - celem potwierdzenia chęci dalszych rozmów oraz zakresu ich prowadzenia.

Biorąc pod uwagę informację ENEA Operator Sp. z o. o. z dnia 27 kwietnia 2012 roku, w sprawie odstąpienia przez Zarząd ENEA Operator Sp. z o. o. od współpracy ze spółką konsultingową „Hay Grup” oraz podnoszonej przez Pracodawcę potrzeby wprowadzenia systemu motywacyjnego wynagradzania pracowników (motywacja, system), proponujemy rozważyć następujące tezy:


1. Uważamy, że system motywacyjny wynagradzania powinien być tworzony, jako własna filozofia działania i myślenia, świadomie weryfikująca oraz obcych poglądów, niedostosowany do specyfiki Spółki.
2. Proponujemy przyjąć, że w systemie motywacji z założenia uczestniczą wszyscy pracownicy, eliminując w ten sposób tezę o możliwości jakiegokolwiek wykluczenia jednostki na etapie wprowadzania nowych zasad.
3. Myśląc o filozofii a nie mechanicznym działaniu systemu motywacyjnego, zakładamy, że należy mobilizować jednostkę (pracownika) w taki sposób, by osobisty interes, był związany z sukcesem zespołu w jakim pracownik funkcjonuje (schemat organizacyjny).
4. System, naszym zdaniem, powinien spełniać warunek oparty o zasadę nagradzania, czyli sięgania po nagrodę, a nie odbierania środków w formie kary.

5. Zakładamy, że filozofia systemu motywacyjnego powinna w sposób zrozumiały - dla uczestników systemu - definiować główny cel, do którego zmierza Spółka, jak również precyzować cele pośrednie realizowane przez poszczególne zespoły z udziałem pracownika.
6. Istotne z naszego punktu widzenia jest określenie minimalnego czasu, na jaki system motywacyjny zostanie wdrożony i przez kogo będzie oceniany, badany, i w jakich okolicznościach modyfikowany.
7. Bardzo ważną kwestią wdrożenia systemu motywacyjnego będzie określenie wysokości środków oraz pewności ich utrzymania w założonym czasie.
8. Powinno się również odpowiedzieć na pytanie, co będzie kolejnym etapem strategii systemu motywacyjnego po osiągnięciu założonego celu.

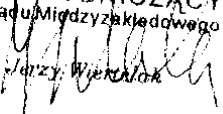
Powyższe punkty należy traktować, jako wstęp do szerszej dyskusji. Staraliśmy się im nadać duży stopień ogólności, sygnalizując kierunek możliwych rozważań. Dlatego proponujemy bieżące kwestie płacowe w 2012 roku, zrealizować i zamknąć w oparciu o istniejące regulacje, z niezbędnym zakresem modyfikacji ZUZP. Natomiast czas do końca roku 2012 roku, przeznaczyć na tworzenie zasad, filozofii systemu motywacyjnego zgodnie z regułami mówiącymi o dialogu społecznym.

Motto dla zmian powinno brzmieć: „ludzie dla ludzi”, a nie „system dla robotów”. W rozumieniu naszej organizacji, konieczne jest tworzenie zasad, które będą służyć ludziom, a nie systemowi. Satysfakcja z wykonywanej pracy to największa wartość i niedoceniany potencjał. Kwantyfikacja wszelkich czynności pracownika, skutkuje odhumanizowaniem społeczeństwa, iluzorycznym zyskiem, zahamowaniem rozwoju i brakiem przyszłości. Proponujemy przyjąć nową jakość w patrzeniu na własne przedsiębiorstwo, gdzie sukces ekonomiczny Spółki staje się sukcesem pracownika.

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z CAŁYPRZEWODNICZĄCEGO


Janusz Śniadecki

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego


Jarzy Wierzbicki

REGULAMIN TWORZENIA, PODZIAŁU I WYPŁATY NAGRÓD Z FUNDUSZU ZAŁOGI ENEA

Podstawa prawna:

1. Statuty i umowy spółek ENEA,
2. Niniejszy Regulamin określający zasady tworzenia, podziału i wypłat nagród z Funduszu Załogi w ENEA.

§ 1

Odpis z zysku na fundusz nagród jest dokonywany w oparciu o uchwały podjęte przez odpowiednie Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Zgromadzenia Wspólników.

§ 2

Z funduszu nagród, o którym mowa w § 1 wyodrębnia się:

1. fundusz nagród w wysokości 3% do dyspozycji Zarządu,
2. fundusz nagród w wysokości 97% z przeznaczeniem na nagrody indywidualne - obligatoryjnie ustalone dla pracowników.

§ 3

1. Nagrody, o których mowa w § 2 przysługują pracownikom przy uwzględnieniu ustaleń określonych w § 5 i 6.
2. Wysokość nagrody określonej w § 2 pkt 2 oblicza się mnożąc wynagrodzenie pracownika określone zgodnie z § 4 pkt 1 i 2 przez wskaźnik wyrażający stosunek 97% globalnej kwoty nagrody z zysku (§ 2 pkt 2) do sumy wynagrodzeń pracowników uprawnionych do nagrody wg § 5.

§ 4

1. Do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru nagrody określonej w § 2 pkt 2 zalicza się składniki wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany i urlop wypoczynkowy w okresie obliczeniowym:
 - a) płaca zasadnicza,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) nadwyżka akordowa,
 - d) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (bez dodatkowego wynagrodzenia).
2. Do podstawy ustalenia wymiaru nagrody zalicza się ponadto wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w związku ze zwolnieniem od pracy, jeżeli przepisy przewidują wypłatę wynagrodzenia za czas tych zwolnień.

§ 5

1. Pracownik ma prawo do nagrody, o ile przepracował w okresie obliczeniowym przynajmniej 6 miesięcy.
2. Prawo do nagrody mają również pracownicy, którzy nie spełniają warunków pkt 1, lecz:
 - a) podjęli pracę u pracodawcy w ciągu 30 dni po odbyciu służby wojskowej,
 - b) przyjęci zostali do pracy na zasadzie art. 23¹ i 174¹ Kp w ramach ENEA,
 - c) przeszli na emeryturę lub rentę,
 - d) rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika,

- e) odeszli na urlop wychowawczy lub powrócili z tego urlopu.
3. Prawo do nagrody przysługuje pracownikom, którzy odeszli do zasadniczej służby wojskowej w okresie obliczeniowym.
 4. Jeżeli umowa o pracę wygasła z powodu zgonu pracownika, nagrodę przysługującą pracownikowi za czas przepracowany wypłaca się zgodnie z art. 63¹ § 2 Kodeksu pracy.
 5. Na żądanie pracownika udostępnia się do wglądu jego podstawę wymiaru nagrody z zysku.

§ 6

1. Pracownik zostaje pozbawiony nagrody w przypadku:
 - a) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy, w miejscu wykonywania pracy lub na terenie zakładu pracy;
 - b) ukarania pracownika w danym roku prawomocnym wyrokiem sądu za spowodowanie umyślnej szkody na rzecz ENEA lub zagarnięcie mienia ENEA;
 - c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. Gdy na pracowniku ciąży kara przewidziana art. 108 Kp w dniu kończącym rok, za który wypłacana jest nagroda, potrącana jest ona w następujących wielkościach:
 - a) upomnienie – 15%;
 - b) nagana – 30%.
3. Suma potrąceń nagród zostaje rozdysponowana na wszystkich uprawnionych.

§ 7

Nagrody indywidualne z funduszu nagród z zysku dla pracowników zatwierdza pracodawca.

§ 8

Wypłata nagród z funduszu nagród z zysku nastąpi po podjęciu, odpowiednio przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy lub Wspólników w ENEA, uchwały o podziale zysku.

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 Nędza

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:

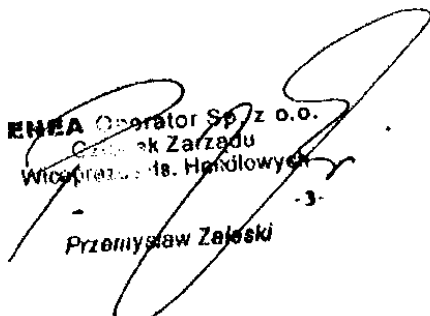
- Fundusz powinien dotyczyć wszystkich pracowników
- Powinien nagradzać pracowników a nie karać poprzez zabranie premii

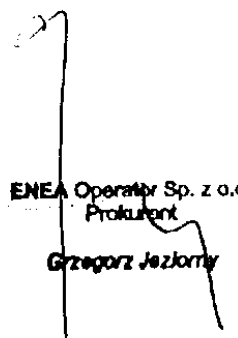
- Ocena indywidualna powinna być skorelowana z wynikami zespołu, w którym pracownik realizuje swoje zadania w podstawowej strukturze organizacyjnej np. brygadzie
- Okresem ocennym powinien być co do zasady rok, szczególnie dla kadry menedżerskiej, a dla stanowisk wykonawczych np. kwartał
- Kwoty na fundusz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


Enea Operator Sp. z o.o.
Ciepłotek Zarządu
Wiceprezesa ds. Handlowych
- 3 -
Przemysław Załuski


Enea Operator Sp. z o.o.
Prokurent
Grzegorz Jeziorny



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl
TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań 10 lipca 2012 roku.

Zarząd ENEA Operator Sp. z o. o.

W nawiązaniu do Państwa pisma z dnia 5 lipca 2012 roku, w sprawie systemu motywacyjnego (funduszu motywacyjnego) w Enea Operator Sp. z o. o. - odpowiadamy:

Komentując treść otrzymanego pisma poszukujemy odpowiedniego słowa, które byłoby najbardziej adekwatne w zilustrowaniu stopnia nonsensu i wsiowej socjotechniki w nim zawartych. Takowo, będąc w klimatach wiejskich, najbardziej bliskie wydaje się skojarzenie, które charakteryzuje kartoflisko. Może jest to mało eleganckie porównanie, ale konieczne dla wyrażenia naszych emocji oraz krytyki dla zastosowanej logiki.

Na wstępie prosimy zwrócić uwagę, że Państwa pismo nie wspomina naszych wcześniejszych materiałów z 25 maja 2012 r. i 26 czerwca 2012 r., odnoszących się do idei systemu motywacyjnego. Oczywiście - wynikały one z rozmów z Zarządem Spółki, który jak przypominamy był autorem pomysłu wprowadzenia „systemu motywacji”. Mimo braku w Państwa dokumencie informacji o posiadaniu materiałów MZZP GK ENEA, to przytaczane są przemyślenia, które odpowiadają naszym zapisom - z „inteligentną” sugestią, że wcześniejsze propozycje pracodawcy nie znalazły akceptacji ze strony społecznej (?). W tym miejscu pojawia się wyraźna sprzeczność i splątanie faktów. Pierwotnie pomysłem pracodawcy było ustalenie w procentach (15-20%) ilości załogi, która może otrzymać premię motywacyjną. Na to nie było zgody strony społecznej, bo pomysł uznaliśmy za szkodliwy posługując się analogią do niekończącego się „wyścigu szczurów”! Dlatego pojawiła się - ad vocem - nasza propozycja w piśmie z dnia 25 maja 2012 roku, mówiąca, że system motywacyjny powinien z założenia obejmować wszystkich pracowników. Trudno w tej sytuacji uwierzyć, że „ekonom z

królem kartofliska” dokonali samodzielnie przewartościowania własnych poglądów, zwłaszcza, że kolejne punkty z Państwa pisma są zbieżne z naszymi propozycjami.

Zgłębiając dalsze zapisy pisma Zarządu Operatora natrafiamy na sugestię, że Spółka w tym roku może przeznaczyć stosunkowo wysoką kwotę na motywacyjne wypłaty. Trzymając się konwencji kartofliska, można uznać, że w tym miejscu rozpisano konkurs na wioskowego głupka. Sugerowanie, że obecna kwota jest „duża” w relacji do założenia, że wszyscy pracownicy mogą się ubiegać o nagrodę jest nadużyciem lub powrotem do pierwotnej idei nagradzania nielicznych. Przypominamy, że proponowaliśmy rozważenie stworzenia dwóch regulaminów, który jeden z nich będzie odnosił się do środków bieżących pod rygorem ich utraty w przypadku przekroczenia terminów. Oczywistą sprawą jest fakt, że obecne środki pieniężne pojawiły się tylko decyzją właścicielską, jako nagroda z zysku, a niewielka ich część pozostała po regulacji płacy zasadniczej. W latach kolejnych nie ma gwarancji, że uzyska się możliwość posiadania dodatkowych pieniędzy tą drogą (nagroda z zysku) bez szczególnych lub wielostronnych rozmów. Przypominamy, że do tej sprawy nawiązywaliśmy w naszych pismach, sugerując bardziej zaawansowane prace nad odrębnym regulaminem w dłuższej perspektywie.

W podsumowaniu, odnośnie Państwa prośby o przesłanie materiałów, które zostaną wykorzystane w dalszych pracach wspólnego zespołu, stwierdzamy, że wstępne materiały już Zarząd Operatora otrzymał. Mało tego, zdołał już je implementować, jako własne pomysły, więc sugestia o przesłanie czegoś z czego już się korzysta jest z założenia sprzeczna.

Prosimy jednocześnie nie odbierać zbyt ekspresywnie formy naszego pisma, gdzie wszelkie podobieństwo do jakiegokolwiek osób jest całkowicie przypadkowe.

MIEDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
ZCA Przewodniczącego

Janusz Śniadecki

MIEDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Przewodniczący
Zarządu Miedz Zakładowego

Jerzy Wierchała



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172
www.mzzp.info

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl
TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań 18 lipca 2012 roku.

Zarząd ENEA Operator Sp. z o. o.

Wracając do poruszanej tematyki mówiącej o „systemie motywacyjnym wynagradzania pracowników” w ENEA Operator Sp z o. o., z jednostronną wymianą korespondencji bez szczególnej reakcji ze strony Zarządu Operatora, zwracamy się z prośbą o ustalenie terminu spotkania Stron w celu ustalenia zakresu oraz sposobu aktywowania środków finansowych przewidzianych na rok 2012.


Jednocześnie pragniemy poinformować, że nie mamy wiedzy o zakresie i sposobie przyznanych środków Spółce Operator decyzją ENEA S.A., określonych w piśmie z dnia 14 lutego 2012 roku (DK/KN/NW1/JD/84/2012) oraz decyzji Zarządu ENEA Operator zawartej w Uchwale Nr 83/2012 z dnia 15 maja 2012 roku. Gdyby nasza wiedza była potwierdzona oficjalną informacją pracodawcy, co do treści wymienionych dokumentów, to zapewne pokusilibyśmy się o pytanie: dlaczego kwota 15 mln zł proponowana przez ENEA S.A., na wynagrodzenia motywacyjne, stopniała do 10 mln zł decyzją ENEA Operator? Niestety nie mając takiej informacji, takiego pytania zadać nie możemy. Dodatkowo np.: znajomość zalecenia ENEA S.A., aby wypłata nagród odbyła się do 30 września 2012 roku w uzgodnieniu ze stroną społeczną, przypuszczalnie ułatwiłaby „prowadzony” dialog. Niestety brak informacji, że takie zalecenie wystąpiło są powodem, że trudno oceniać motywy opieszałości osób odpowiedzialnych za jakość konsultacji i ustaleń.

Biorąc pod uwagę głęboką niewiedzę ENEA Operator, co do treści naszych wcześniejszych pism kierowanych do Spółki w sprawie „systemu motywacyjnego wynagradzania pracowników” (dowód w piśmie ENEA Operator z dnia 5.07.12.) oraz naszej powszechnej

nieznajomości treści pisma ENEA S.A. i decyzji Zarządu Operatora, proponujemy uzyskane środki uruchomić w roku bieżącym do 31 lipca, zgodnie z przepisami zakładowego prawa pracy. Sugerujemy w tej sprawie skorzystać z Art. 33 i Załącznika nr 15 do ZUZP, stosowanego w ENEA Operator Sp. z o. o.. Dalszą kwestią: odnośnie wprowadzenia „systemu motywacji” w kolejnych latach, proponujemy oprzeć o wcześniejszą, stosowną analizę w rozwinięciu Art. 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z uwzględnieniem Państwa i naszych spostrzeżeń w tym zakresie.

Z wyrazami szacunku:

MIEDYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z CAŁY PRZEWODNICZĄCEGO


Janusz Śniadecki

MIEDYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Miedz Zakładowego


Jerzy Wietelak

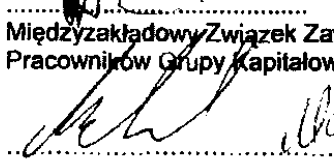
Protokół
ze spotkania Pracodawcy ENEA Operator Sp. z o.o.
z Organizacjami Związkowymi
Poznań, dnia 22 sierpnia 2012 r.

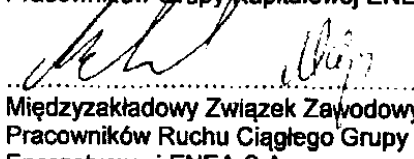
Lista obecności w załączeniu.

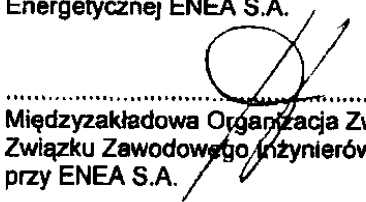
1. NSZZ Solidarność przedstawiła pisemnie swoje stanowisko w sprawie proponowanego przez Pracodawcę Regulaminu Motywacyjnego, zgodnie z opinią pozostałych organizacji związkowych, które zostało wyrażone na spotkaniu w dniu 9.08.2012 r.
2. Strona Społeczna stwierdza, że w Porozumieniu z dnia 28.05.2012 r. kończącym spór zbiorowy dokonane zostało rozliczenie w zakresie płac zasadniczych. W sporze zbiorowym Zarząd unikał odniesienia się do pozostałych kwot nie rozliczonego funduszu wynagrodzeń. W związku z powyższym pozostaje do rozdysponowania kwota około 23 mln zł.
3. Pracodawca proponuje kontynuowanie rozmów w sprawie wynagrodzeń w roku 2012 na kolejnym spotkaniu w dniu 4.09.2012 r.
4. W związku z pkt.2 powyżej Strona Społeczna zgłasza żądanie wypłaty po 5 000 zł na etat wg stanu zatrudnienia w Spółce na dzień 31.08.2012 r. w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc sierpień br.

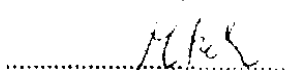
Strona Związkowa


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

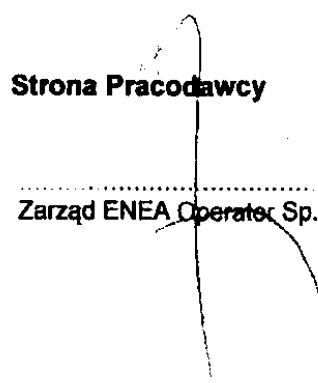

.....
Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA


.....
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 ENEA S.A.
„Kadra”

Strona Pracodawcy


.....
Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o.



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Zielona Góra 05 września 2012 r.

Informacja dotycząca spotkania w sprawie *Regulaminu funduszu motywacyjnego w ENEA Operator Sp. z o.o.*

W dniu 04 września 2012 r. odbyło się w Poznaniu kolejne spotkanie dotyczące *Regulaminu funduszu motywacyjnego w ENEA Operator Sp. z o.o.* Jak informowaliśmy w naszych wcześniejszych pismach, warunkiem wypłacenia 10 mln zł pracownikom jest zawarcie porozumienia z pracodawcą co do treści *Regulaminu*, w terminie do 30 września 2012 r. Przypominamy, że kwota 10 mln zł nie jest jedyną, która ma zasilić fundusz motywacyjny w bieżącym roku.

Na spotkaniu Spółkę reprezentował jedynie Dyr. Grzegorz Jeziorny. Komentując ten fakt - brak na kolejnym spotkaniu Członków Zarządu Spółki, jest w naszej ocenie sygnałem, iż nie ma po tej stronie woli osiągnięcia porozumienia ze stroną społeczną.

Przypominamy, że w pismach do Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o. z 25 maja, 10 a następnie 18 lipca zaproponowaliśmy szereg rozwiązań, które następnie zostały włączone przez pracodawcę do własnego pisma z dnia 05 lipca br., jako własne pomysły. Ostatecznie - o dziwo (!) - nie znalazły się te rozwiązania w przedstawionym stronie społecznej projekcie *Regulaminu* (?).

Niestety, po tych bezowocnych obradach dotyczących systemu motywacyjnego, pozostaje nam wyłącznie wrażenie, iż głównym celem przedsięwzięcia jest zawłaszczenie części funduszu płac. Zarząd Spółki nie wykazuje zainteresowania przedmiotem sprawy, gdzie wydaje się, że ostatecznym celem pracodawcy jest przekroczenie terminu 30 września br., po którym to czasie, może przepaść kwota 10 mln zł, jednostronną decyzją Zarządu ENEA Operator.

W takiej ocenie, jaką przedstawiamy wyżej, nie pozostało nam nic innego jak opuścić obrady w dniu 4 września br. - z Panem Grzegorzem Jeziornym - nie podpisując protokołu ze spotkania. Uznajemy, że nasze wcześniejsze pisma, dowodzą, że bardzo poważnie potraktowaliśmy propozycję Zarządu ENEA Operator, dotyczącą wprowadzenia systemu motywacyjnego. Zgodnie z tym oświadczeniem, przy braku reakcji Zarządu Spółki na nasz głos, będziemy zmuszeni domagać się potraktowania naszego ostatniego pisma z dnia 18 lipca br., jako formalne wejście w spór zbiorowy, o czym nie omieszkamy poinformować (w skardze) Państwową Inspekcję Pracy.

Z poważaniem:

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wiertelak

Szanowni Państwo,

Podsumowując wyniki finansowe naszego przedsiębiorstwa za rok 2011 podjęliśmy decyzję o przeznaczeniu dodatkowych 10 mln zł na fundusz motywacyjny dla załogi. Dzięki zaangażowaniu Pracowników, wykraczającemu często poza ramy zwykłych obowiązków, Firma rozwija się, zmienia, a to ma odzwierciedlenie w jej kondycji finansowej. Jest rzeczą naturalną, że osoby, które w sposób szczególny i niezaprzeczalny przyczyniły się do dobrych wyników Spółki, chcielibyśmy za to wynagradzać. Wszystkich zaś motywować do dalszej pracy.

Mamy pieniądze, nie mamy narzędzi.

Nie chcemy, aby wypłata nagród była jednorazową akcją, dlatego też niezbędne jest stworzenie motywacyjnego systemu wynagradzania obejmującego wszystkich Pracowników ENEA Operator i utrwalenie tego systemu w naszym układzie zbiorowym. Stworzyliśmy kilka różnych propozycji Regulaminu Funduszu Motywacyjnego i na spotkaniach przedstawialiśmy je związkom zawodowym działającym w naszej Spółce. Niestety, za każdym razem były one odrzucane. Kilkakrotny brak akceptacji dla naszych projektów ze strony związków spowodował, że zwróciliśmy się do strony społecznej z propozycją przedstawienia ich własnej koncepcji takiego regulaminu. Do dzisiaj nie otrzymaliśmy żadnej.

Uplłynął prawie rok od czasu podjęcia pierwszych rozmów ze związkami zawodowymi na temat motywacyjnego systemu wynagradzania. Za chwilę, bo już 30 września, minie termin, w którym Spółka może uruchomić dodatkowe 10 mln zł. Na chwilę obecną, wszystko wskazuje na to, że nie uda się wypłacić tych środków (w wysokości niemal 2000 zł na osobę), ponieważ łatwiej było wypracować dobry wynik finansowy w zeszłym roku, niż przekonać reprezentantów załogi, że warto się nim w sposób motywujący do dalszej pracy podzielić z Pracownikami.

W tej sytuacji, będziemy poszukiwać innych możliwości stworzenia funduszu motywacyjnego dla załogi (wspólnie z innymi Spółkami grupy kapitałowej). Należy jednak sądzić, że nie uda się tego osiągnąć przed końcem bieżącego roku.

Zarząd ENEA Operator Sp. z o. o.



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/fax 61 856-11-55

Zielona Góra 10 września 2012 r.

Fundusz motywacyjny w ENEA Operator Sp. z o.o.

Jesteśmy pod wrażeniem tempa w jakim pojawiła się reakcja na naszą *Informację dotyczącą spotkania placowego w ENEA Operator z dnia 05.09.2012 r.* Ze wzruszeniem i wypiekami na twarzy przeczytaliśmy *Serwis informacyjny ENEA Operator – nr 42/2012 z dnia 06.09.2012 r.* Po tej fascynującej lekturze zadajemy sobie pytanie, który „geniusz” jest autorem treści zawartych w niniejszym Serwisie, podszywającym się pod Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o., bo przecież niemożliwością jest aby pięciu facetów napisało takie socjotechniczne „dyrdymały”.

Pierwszy akapit *Serwisu* jest niezwykle pompatyczny w swej treści, lecz zastanawiające jest dlaczego „zaangażowanie pracowników, wykraczające często poza ramy zwykłych obowiązków” itd., itp. - nie zostało do tej pory nagrodzone (mamy już wrzesień)? W posiadaniu Pracodawcy jest 1% funduszu płac na nagrody (wynikający z ZUZP), co daje kwotę ok. 4 mln zł i do tej pory, poza symbolicznym „liźnięciem”, Pracodawca tych środków nie uruchomił, jednoznacznie wskazując „wirtualne” 10 mln zł jako jedyną możliwość motywowania. Na uruchomienie przedmiotowego funduszu nagród, akurat nie potrzeba zgody związków zawodowych. Więc skoro jest „rzeczą naturalną” chęć wynagrodzenia dobrych wyników, to dlaczego nie nagrodzono najbardziej zaangażowanych zgodnie z już istniejącymi możliwościami.

Twierdzenie że „mamy pieniądze, nie mamy narzędzi” niestety nie jest prawdziwe. Są pieniądze i posiadamy także narzędzia. Jeżeli jednak Pracodawca chce rozdysponować pieniążki inaczej niż wynika to z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to faktycznie iż pojawiają się komplikacje, tyle tylko że wymyślone przez Pracodawcę.

Dobra wola Pracodawcy jest nam znana. Od kilku lat, rok w rok wozimy się ze sprawami placowymi w spółce przez cały boży rok. Sąd Okręgowy, spory zbiorowe, mediatorzy, manifestacja, akcje protestacyjne. Istna droga przez mękę.

Ale podobno jest światło w tunelu – fundusz motywacyjny!

Kolejny akapit *Serwisu* ma zapewne poprawić nam krążenie - „...niezbędne jest stworzenie motywacyjnego systemu wynagradzania obejmującego wszystkich Pracowników ENEA Operator i utrwalenie tego systemu w naszym układzie zbiorowym”. Pięknie. Oczywiście system może i obejmie wszystkich pracowników, natomiast na pewno nie obejmą wszystkich pieniądze z tego systemu (funduszu motywacyjnego). Przypomnę, iż Zarząd jednoznacznie przedstawiał związkowi zawodowemu koncepcję motywowania na progu 15-20% załogi jako najbardziej zasadną.

Jeżeli jednocześnie ktoś informuje pracowników o przeznaczeniu dodatkowych 10 mln zł na fundusz motywacyjny dla załogi i wspomina o kilku różnych propozycjach Regulaminu... które rzekomo przedstawiono związkowi zawodowemu to przypominam – że od dnia podjęcia stosownej Uchwały przez Zarząd (15.02.2012 r.), pojawił się jeden projekt Regulaminu dotyczący m.in. wymienionej kwoty, proponowany jako *Protokół dodatkowy nr 7 do Porozumienia o stosowaniu ZUZP*. Otrzymaliśmy go drogą elektroniczną w dniu 07 sierpnia 2012 r., potwierdzeniem czego jest Protokół ze spotkania Pracodawcy ze

związkami zawodowymi w dniu 09.08.2012 r. (pkt. 2.). Cóż, miesiąc czasu a nie rok. Przypomnieć należy, że w tym samym Protokole związki zawodowe stwierdziły, że przedstawione propozycje są niezgodne z prawem.

Natomiast żenujący jest fakt informowania pracowników o braku przedstawienia przez związki zawodowe własnej koncepcji. Pozwolę sobie przypomnieć: pisma naszej organizacji związkowej do Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o. dotyczące funduszu motywacyjnego z 25 maja, 26 czerwca, 10 a następnie 18 lipca 2012 r. Jeżeli Zarząd nie czyta naszych pism i nie uczestniczy w spotkaniach dotyczących funduszu motywacyjnego (co jest faktem), choć w Serwisie czytamy „Stworzyliśmy kilka różnych propozycji Regulaminu Funduszu Motywacyjnego i na spotkaniach przedstawialiśmy je związkom zawodowym”, traktując własny pomysł jako jedyny słuszny i możliwy do przyjęcia, to faktycznie mamy problem.

Jeżeli ktokolwiek z osób czytających *Serwis* choćby przez chwilę sądził, że wypłacenie 10 mln zł miało zastać dokonane w wysokości niemal 2.000 zł na osobę, jak sugeruje socjotechnika autora, to przypominamy, że środki niniejsze mają trafić tylko do części załogi (ok.20%). Zatem blisko 80% może o systemie motywacyjnym wyłącznie poczytać tkliwe informacje zamieszczone w *Serwisie*.

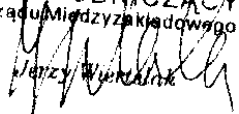
Jakie cele winien realizować fundusz motywacyjny? Możemy o tym przeczytać w *Serwisie*, ale nie o teorię nam chodzi. Ponieważ pieniądze nie spadają z nieba lecz zgodnie z propozycją pracodawcy mają pochodzić z już istniejących środków lub z corocznego wskaźnika wzrostu, jakie wartości mają go tworzyć? Otóż zgodnie z przedstawionym projektem Regulaminu:

- premia roczna,
 - wszystkie środki z planowanego funduszu wynagrodzeń, które nie zostaną wykorzystane na wypłatę składników obligacyjnych,
 - coroczny przyrost funduszu wynagrodzeń, wynikający z przyjętego wskaźnika wzrostu,
 - 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.

W tym przypadku nie zmieniamy zdania. W naszej ocenie głównym celem przedsięwzięcia jest zawłaszczenie znacznej części funduszu płac do wyłącznej decyzyjności pracodawcy, a proponowane 10 mln zł jest wyłącznie „przynętą” lub jak kto woli „marchewką na kiju” w celu wprowadzenia daleko idących zmian w obowiązującym systemie wynagradzania określonym stosowanym w spółce Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Cóż możemy odpowiedzieć autorowi *Serwisu*? Proponujemy aby włączył się do merytorycznej dyskusji ze związkami zawodowymi na poważnie i zakończył tę „medialną ściemę”.

Z poważaniem:

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego




MIEDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60 967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Zielona Góra 12 września 2012 r.

**Zarząd
ENEA Operator Sp. z o.o.
ul. Strzeszyńska 58
60-479 Poznań**

W związku z Zaproszeniem strony społecznej na spotkanie w dniu 17.09.2012 r. dotyczące Regulaminu Funduszu Motywacyjnego informujemy, że dostrzegamy możliwość osiągnięcia konsensusu w przedmiotowej sprawie.

Zgodnie z rekomendacją Zarządu ENEA SA z dnia 14.02.2012 r. zaleca się aby wypłata środków finansowych w wysokości do 15 mln zł nastąpiła do 30 września 2012 r. w oparciu o uzgodnione ze strona społeczną zasady motywacyjnego wynagradzania.

Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o. w swej Uchwale z dnia 15.02.2012 r. doprecyzował rekomendowaną kwotę do wartości 10 mln zł, podtrzymując jednocześnie rekomendowaną datę realizacji, rozszerzając jednak formę *uzgodnienia ze strona społeczną zasad motywacyjnego wynagradzania* (w zakresie wypłaty powyższego) do *wprowadzenia do stosowanego w spółce ZUZP Motywacyjnego Systemu Wynagradzania uzależnionego od efektów pracy*.

Proponujemy zatem powrócić do rekomendowanego przez ENEA S.A. *uzgodnienia ze stroną społeczną zasad motywacyjnego wynagradzania* w zakresie rozdziału uwzględnionych w planie Ekonomiczno – Finansowym ENEA Operator Sp. z o.o. na rok 2011 10 mln zł i usunięcia z treści *Regulaminu...* wszelkich zapisów sugerujących zmiany w stosowanym ZUZP, gdyż rekomendacja Zarządu ENEA S.A. takiego zalecenia w ogóle nie zawiera i my również nie dostrzegamy w chwili obecnej takiej konieczności.

Przyjęta przez Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o. kwota 10 mln zł, jest w naszej ocenie kwotą jednorazową, nie dającą żadnej gwarancji, iż pojawi się ona w kolejnych latach. Zatem manipulowanie na tę okoliczność w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przy składnikach wynagradzania nie mających żadnego wspólnego mianownika z przedmiotową kwotą, traktujemy jako czynność całkowicie zbędną. Nie jest to natomiast przeszkodą dla wypracowania *Regulaminu...* dotyczącego zasad rozdysponowania 10 mln zł.

Jednocześnie przypominamy o konieczności uzgodnienia budżetów dla jednostek organizacyjnych na 2012 r.

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z CAŁYPRZEWODNICZĄCY

Janusz Sniadecki

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarząd Miedzyszakładowego

Jerzy Wiertelak

K/O

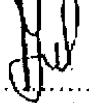
1. Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.
2. MZZP GK ENEA – a/a

**Protokół ze spotkania Pracodawcy
ze Związkami Zawodowymi
Poznań, 17 września 2012r.**

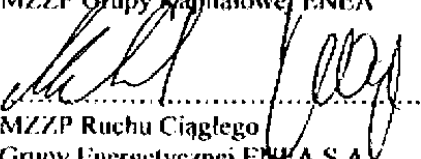
Lista obecności w załączeniu.

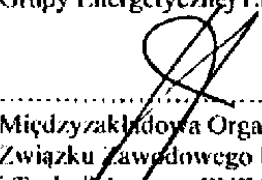
1. Pracodawca zaproponował modyfikację dotychczasowych propozycji tj.
 - w Regulaminie Funduszu Motywacyjnego, jak w załączonej propozycji z dnia 17.09.2012r., przy czym dopuszcza się w § 1 pkt 3 b dalszą zmianę rozdziału procentowego przyrostu funduszu.
 - w roku 2012, w zakresie funduszu 10 mln zł (wynikających z Uchwały Zarządu nr 83/2012 z 15.02.2012 r.) i 3, 248 mln zł (wynikających z Porozumienia z dnia 28.05.2012 r. kończącego spór zbiorowy) rozdział tych środków dla jednostek organizacyjnych (OD 1-5, Dyrekcja Spółki, DF i DK) nastąpi proporcjonalnie do wymiaru etatów na dzień 31 lipca 2012r. lub płac zasadniczych na dzień 31 lipca 2012r. w tych jednostkach organizacyjnych. Przydział nagród indywidualnych nastąpi w jednostkach organizacyjnych według zasad wypracowanych przez kierujących tymi jednostkami ze Stroną Społeczną w danej jednostce organizacyjnej.
2. Pracodawca oczekuje od Związków Zawodowych pisemnego odniesienia się do przedstawionych łącznie propozycji z pkt. 1 w terminie do 20 września 2012r.
3. Strona Związkowa wnosi o przedstawienie do 20 września 2012r. rozliczenia wykorzystania przyjętego na rok 2012 funduszu wynagrodzeń na poszczególne składniki w kwocie 405 909 952 zł. w okresie od stycznia do sierpnia 2012r.


STRONA ZWIĄZKOWA


.....
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”

STRONA PRACODAWCY


.....
ENEA Operator Sp. z o. o.

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 obligatoryjnych,
 - 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.*

§4

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”



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl
www.mzzp.info

TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań, 20 września 2012 roku.

Zarząd ENEA Operator Sp. z o. o.

W nawiązaniu do propozycji zawartych w „Protokole ze spotkania Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi ...” z dnia 17 września 2012 roku, dotyczącego wprowadzenia „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego” w Spółce oraz propozycji zarejestrowania „Protokołu Dodatkowego nr 7” do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ... (ZUZP), Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA (MZZP GK ENEA), proponuje co następuje:

Na wstępie oświadczamy, że naszą wolą jest, by środki deklarowane przez Pracodawcę - łącznie 13,248 mln zł - bezwzględnie pozyskać na rzecz pracowników w sposób cywilizowany, to znaczy w taki, który uwzględni argumenty stron dialogu na rzecz uzyskania kompromisu. Jest to podtrzymanie naszej wcześniejszej deklaracji, którą zawarliśmy w piśmie, kierowanym do Pracodawcy i Organów Spółki, z dnia 12 września 2012 roku.

W związku z powyższym, oceniając bieżącą propozycję Zarządu ENEA Operator i wcześniejsze wnioski MZZP GK ENEA, jesteśmy skłonni zmodyfikować własne stanowisko ze stosownym komentarzem.

Po pierwsze: Nie jesteśmy partią polityczną, która zabiega o głosy wyborcze w walce o władzę. Dlatego pominiemy fakt licytowania się na kwoty, jakie pracownik powinien otrzymać z rozliczenia funduszu wynagrodzeń. Nie przesądzamy czy jest to kwota 5 czy 10 tys. zł, aczkolwiek naszym zdaniem prawdziwe jest stwierdzenie, że Pracodawca nie przedstawia precyzyjnych rozliczeń funduszu oraz uchyła się od ustalenia budżetów dla Oddziałów. Przesuwamy więc daną sprawę do kolejnego etapu rozmów z Zarządem Spółki,

aby pracownik nie uzyskał mylnej gwarancji - dla przedstawianych kwot - w wyniku deklaracji jedynie związku zawodowego. Dlatego w centrum naszej uwagi pozostaje kwota 13,248 mln zł, jako realna i oznaczona wielkość, z brakiem możliwości jej wypłaty z tytułu nieustalenia zasad, które staną się podstawą dla uruchomienia środków.

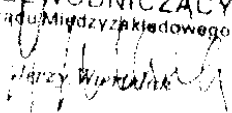
Po drugie: Przedstawiony materiał przez Pracodawcę nie możemy uznać za „Regulamin Funduszu Motywacyjnego”. Naszym zdaniem brak wcześniejszych szczegółowych analiz, które określą zrozumiałe warunki i oczekiwania Pracodawcy w stosunku do pracownika i/lub grup pracowników, uczestników „Funduszu Motywacyjnego”, uniemożliwia racjonalnie i bezkonfliktowo wykorzystanie takich środków. Prosimy o zweryfikowanie własnych oczekiwań w zderzeniu z propozycjami związków zawodowych, patrząc na to samo zjawisko sięgając do przykładu ze świata sportu - np. gry w piłkę nożną. - Na wynik meczu pracują wszyscy gracze, uczestnicy meczu. Najwyżej są premiowani napastnicy, którzy z założenia mają strzelać gole. Z doświadczenia wiemy, że ocena trenera dotyczy całego zespołu i nagradzania pozostałych uczestników przyczyniających się do sukcesu. Oczywiście jest, że solowe występny snajpera nie zagwarantują wygranej bez udziału drużyny na boisku. Jeżeli zawodnicy byłiby nagradzani tylko za sam fakt strzelania goli to cała jedenastka stałaby na polu karnym przeciwnika, gubiąc ideę gry zespołowej ku rozpaczcy trenera. To krótkie porównanie uzasadnia, naszym zdaniem, potrzebę głębszego zastanowienia się nad „Regulaminem Funduszu Motywacyjnego”, jeżeli ENEA Operator ma skutecznie konkurować na rynku branży energetycznej i osiągać sukcesy finansowe. Błędem jest zatem myślenie, że może się to udać bez załogi lub z załogą wyniszczaną w bezsensownym wyścigu szczurów. Daliśmy tego wyraz w piśmie z dnia 25 maja 2012 roku, opisując nasz punkt patrzenia na filozofię motywowania pracowników. Dlatego możemy uznać, że przedstawiona propozycja „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego” to „Zasady Podziału Funduszu Motywacyjnego”, które w dalszej części powinny ulec pewnym modyfikacją.

Po trzecie: Jesteśmy skłonni wprowadzić do ZUZP „Zasady Podziału Funduszu Motywacyjnego” z zastrzeżeniem, że wchodzi one w życie w momencie wypracowania „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”. Oczekiwanie jakie otwieramy deklarujemy, dotyczy finansowania systemu motywacyjnego - wynagradzania. Obecne zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ... stały się w części nieme z racji zmian w prawie pracy. Uchylenie Ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń oraz braku ustalania przez Komisję


Trójstronną minimalnego wskaźnika przyrostu płacy, wyklucza możliwość ich wykorzystania, mimo zapisów w ZUZP. Z punktu widzenia Pracodawcy taki stan rzeczy jest oczekiwany z racji braku konieczności przystąpienia do rozmów płacowych z organizacjami związkowymi. Z punktu widzenia związków zawodowych pozostaje jedynie sięgnąć do Ustawy o prowadzeniu sporów zbiorowych w celu prowadzenia rokowań. Sytuacja jest daleka od komfortowej i łatwo przeradza się w konflikt. Dodatkowo, to negatywne zjawisko wspomaga fakt, który wynika z konstrukcji Grupy Kapitałowej, gdzie decyzje właścicielskie wpływają na decyzje Pracodawcy (spółki zależnej) ograniczając, czy wręcz uniemożliwiając, postęp w negocjacjach płacowych ze stroną społeczną. Taki stan rzeczy jest daleki od standardów, jakimi szczyci się Unia Europejska i dlatego proponujemy w tym zakresie zmianę. Wprowadzenie systemu motywacyjnego bez źródła jego finansowania np. na poziomie minimalnym, odnoszącym się przykładowo do wskaźnika inflacji, czyni całe przedsięwzięcie mało wiarygodne. Stąd też nasz wniosek do proponowanych przez Pracodawcę zasad tworzenia funduszu o odwrócenie proporcji podziału corocznego funduszu wynagrodzeń „wynikający z przyjętego wskaźnika”(?) i przeznaczyć 75% na wzrost płacy zasadniczej a 25% ująć w systemie motywacyjnym - premiowym.

Po czwarte: Dalsze propozycje podziału środków, jakie Państwo zawarliście w projekcie „Regulaminu ...” uznajemy za możliwe do dyskusji, biorąc pod uwagę fakt, że na ich charakter oraz odniesienia, powinien wpływać nowy „Regulamin Funduszu Motywacyjnego”, jako kompleksowa analiza potrzeb, które dopiero się ujawnią. Wyostrenie optyki na sprawy tylko księgowe, jako matematyczna oczywistość, wcale nie musi być podstawą dobrej strategii, która wymaga dodatkowo znajomości ludzkiej natury. Proponujemy uwzględnić te dwa elementy w równym stopniu, bo wbrew pozorom i przeciw „złym językom”, zależy nam na sukcesie ENEA Operat tak jak Zarządowi Spółki oraz na tym, by pieniądze, które zostały wypracowane przez załogę do niej trafiły.

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarząd Międzyzakładowego



MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z CAŁY PRZEWODNICZĄCY



Janusz Sniadecki

ENE A S.A.



ZHR/100/2012

Poznań, 19.09.2012 r.

Szanowny Pan

Jerzy Wiertelak
Przewodniczący Międzyzakładowego
Związku Zawodowego Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA

Odpowiadając na prośbę Przewodniczącego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA skierowaną do Rady Nadzorczej ENEA Operator Sp. z o.o. pocztą elektroniczną w dniu 13 września 2012 r. w sprawie dotyczącej braku porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi a Zarządem ENEA Operator Sp. z o.o. co do zasad rozdysponowania kwoty 10 mln zł z utworzonej rezerwy za rok 2011 na nagrody dla pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. informuję, iż Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 10.09.2012 r. po zapoznaniu się z wyjaśnieniami Zarządu w przedmiotowej sprawie, zaleciła Zarządowi zintensyfikowanie działań w celu osiągnięcia porozumienia w niniejszej sprawie w wymaganym terminie 30.09.2012 r. określonym w uchwale Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o. Mając na uwadze, że nie jest przesądzone finansowanie podobnych wypłat w przyszłości, Rada Nadzorcza wyraziła stanowisko, że zasadne jest obecnie uzgodnienie rozwiązania jednorazowego, o charakterze motywacyjnym,

Jednocześnie, po wysłuchaniu wyjaśnień Zarządu Rada Nadzorcza zwróciła również uwagę na fakt, iż pewnym utrudnieniem w prowadzeniu skutecznych negocjacji pomiędzy przedstawicielami Zarządu i strony społecznej jest być może zbyt duży skład osobowy przedstawicieli związków zawodowych uczestniczących w spotkaniach. Należałoby zastanowić się nad właściwym doбором zespołu negocjacyjnego z wystarczającym poziomem kompetencji decyzyjnych.

Przewodniczący Rady Nadzorczej
ENE A Operator Sp. z o.o.

Hubert Rozpedek

Przewodniczący Rady Nadzorczej
ENE A Operator Sp. z o.o.

Hubert Rozpedek

ENE A S.A.
Skopce Office Center
ul. Górska 1, 60-201 Poznań
REGON 143013830 NIP 777-00-20-640
www.enea.pl

Sąd Rejonowy Poznań - Nowe Miasto i Wilda
w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego nr KRS: 0000612402
Kapitał zakładowy: 441 442 576 PLN
Sądziwa ul. 101 442 678 PLN



Serwis informacyjny ENEA Operator – numer 51/2012 z dnia 2 października 2012r.

Biuro Komunikacji Wewnętrznej informuje, nawiązując do dzisiejszego komunikatu Zarządu ENEA Operator, że ostateczna propozycja porozumienia przedstawiona Związkom Zawodowym przez Zarząd spółki, w sprawie funduszu motywacyjnego dla Pracowników oraz wypłaty dodatkowych 10 mln zł w ramach tego funduszu, dostępna jest w intranecie spółki pod adresem:

<http://intranet.enea.operator/Strony/Aktualnosci.aspx?news=187>



ENEA OPERATOR SP. Z O.O.
BIURO KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ

TEL. (61) 856 11 18, TEL. (61) 856 15 95
TEL. (61) 856 15 75, FAX (61) 850 44 07

KOMUNIKACJA@OPERATOR.ENEREA.PL
60-479 POZNAŃ, UL. STRZESZYŃSKA 58



Zielona Góra 04 października 2012 r.

Fundusz motywacyjny w ENEA Operator Sp. z o.o. - cd.

Cóż, zapachniało na chwilę nadzieją na pozytywne rozwiązanie dotyczące funduszu motywacyjnego w ENEA Operator sp. z o.o., jednak „przeciąg oszczędności”, szybko rozwiał pobudzoną wyobraźnię.

W zasadzie, roztrząsanie się nad treścią Serwisu informacyjnego ENEA Operator nr 50/2012 z dnia 02 października 2012 r. byłoby tylko znęcaniem się nad autorem jego treści. Podobno negocjacje „trwały ponad pół roku” (zgodnie z treścią Serwisu) chociaż rozpoczęły się 09.08.2012 r., a zgodnie z posiadanymi dokumentami, jeszcze w lipcu br. nasza organizacja ponagliła Zarząd Spółki do przystąpienia do rozmów. Widocznie każdy ma taki kalendarz na jaki zasługuje.

Wyjaśnienie jest proste. Nie możemy dostać od kogoś czegoś, czego ktoś nie zamierza nam dać. Informowaliśmy już wcześniej, iż „w naszej ocenie głównym celem przedsięwzięcia jest zawłaszczenie znacznej części funduszu płac do wyłącznej decyzyjności pracodawcy, a proponowane 10 mln zł jest wyłącznie „przynętą” lub jak kto woli „marchewką na kiju” w celu wprowadzenia daleko idących zmian w obowiązującym systemie wynagradzania określonym stosowanym w spółce Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy”.

Wypada zwrócić uwagę na fakt, że to Prezes Zarządu w dniu 27 września 2012 r. zerwał rozmowy, chociaż podkreślaliśmy iż jesteśmy zbyt „blisko brzegu” aby w takim momencie zakończyć negocjacje. Przedstawiciele naszej organizacji zgłosili szereg merytorycznych uwag do treści proponowanych dokumentów, a fakt uwzględnienia ich w trakcie rokowań świadczy iż były zasadne. Brak konsensusu dotyczący tylko jednego punktu, sprawił zakończenie spotkania w sposób wyżej opisany.

Jednak w dniu 28 września 2012 r. pracodawca zaproponował zmianę kontrowersyjnego punktu, w sposób, który zyskał naszą akceptację. Wydawało się, że jesteśmy w „domu”! Niestety. Przedstawiciel naszej organizacji, który udał się w celu podpisania dokumentów stwierdził, że brakuje zapisów dotyczących konieczności wypracowania *Regulaminu Funduszu Motywacyjnego. Regulamin...* jest niezbędny, aby formuła rozdysponowania funduszem odbyła się zgodnie z prawem. Dysponowanie tak znacznym funduszem, nie może odbywać się na zasadach „*hulaj dusza, piekła nie ma*”.

Pomimo wcześniejszych ustnych zapewnień o wspólnym wypracowaniu *Regulaminu...* wypłat z funduszu motywacyjnego, jednoznacznie odmówiono nam wprowadzenia jakichkolwiek dalszych zmian w tym elemencie, bardzo ważnym zresztą, skutkiem czego do podpisania wspólnych ustaleń nie doszło.

Wszystkim zawiedzionym, musimy przy tej okazji zwrócić uwagę, iż ustalenia wynikające z zakończonych fiaskiem negocjacji, w przypadku akceptacji zostałyby na długo

utrwalone w stosowanym Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, bez jakiegokolwiek gwarancji ich zbawionego wpływu na funkcjonowanie spółki.

W naszej ocenie, zastosowanie w przedmiotowej sprawie metody „marchewki” (ponieważ pieniądze bardzo mocno i skutecznie pobudzają emocje, nawet te których nigdy nie dostaniemy), miało m.in. na celu zdyskredytowanie i osłabienie roli i znaczenia związków zawodowych w spółce.

Nie pozostaje nam nic innego, jak poddanie całej zakończonej procedury pod ocenę Państwowej Inspekcji Pracy.

Z poważaniem:

MIĘDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Przewodniczący
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wierzbicki

K/O

1. Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.
2. MZZP GK ENEA – a/a