

POROZUMIENIE
z dnia..... luty 2013 r.

Strony porozumienia:

1. Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o.
2. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ENEA
3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA
4. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA S.A.
5. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy ENEA S.A.
6. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A. „Kadra”

Strony porozumiały się w następujących kwestiach:

1. W związku z pismem Państwowej Inspekcji Pracy w Poznaniu [PIP] z dnia 18.01.2013 r. strony przyjmują Regulamin Funduszu Motywacyjnego – załącznik nr 1 – i kierują dokument do PIP jako załącznik do Protokołu Dodatkowego nr 7 celem jego rejestracji jako części zakładowego układu zbiorowego pracy.
2. Strony potwierdzają, że pozostaje w mocy Porozumienie z dnia 11 grudnia 2012 r. – załącznik nr 2. Strony jednocześnie podkreślają, że ich intencją jest, by załączony Regulamin Funduszu Motywacyjnego obowiązywał do czasu opracowania – zgodnie z ust. 2 Porozumienia z dnia 11 grudnia 2012 r. – kolejnego Regulaminu Funduszu Motywacyjnego (regulaminu motywacyjnego), z zastrzeżeniem pierwszeństwa stosowania postanowień ust. 3 Porozumienia z dnia 11 grudnia 2012 r. Po wypracowaniu Regulaminu Funduszu Motywacyjnego (regulaminu motywacyjnego) – zgodnie z postanowieniami Porozumienia z dnia 11 grudnia 2012 r., Strony niezwłocznie podejmą niezbędne działania celem rejestracji w trybie protokołu dodatkowego do Protokołu Dodatkowego nr 7.

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.

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

Niniejszy Regulamin ustala zasady tworzenia, podziału i wypłat z Funduszu Motywacyjnego o którym mowa w Protokole Dodatkowym Nr 7 w§ 3 ust 7 .

Zasady tworzenia Funduszu Motywacyjnego

§ 1

Na Fundusz Motywacyjny przeznaczają się:

1. wszystkie środki z planowanego funduszu wynagrodzeń, które nie zostaną wykorzystane na wypłatę składników obligacyjnych,
2. 50% corocznego wzrostu wynagrodzeń, wynikającego ze wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 10 ust. 2 stosowanego ZUZP. Pozostałe 50% stanowić będzie wzrost płac zasadniczych wraz ze skutkami na pochodne elementy funduszu wynagrodzeń. Wzrost wynagrodzeń ustalany będzie jako wzrost funduszu wynagrodzeń, przy czym będzie się odnosić jedynie do funduszu wynagrodzeń pracowników, którzy będą w zatrudnieniu w Spółce w roku, którego wzrost dotyczy.
3. inne składniki wynagrodzeń uzgodnione w ramach porozumienia z organizacjami związkowymi lub przyznane dodatkowo przez Zarząd (nie wchodzące do podstawy wykonania osobowego funduszu wynagrodzeń o którym mowa w ppkt.b). Dodatkowe środki będą ustalane przez Zarząd każdorazowo na dany rok.

Podział Funduszu Motywacyjnego

§ 2

1. Możliwość otrzymania nagrody z Funduszu Motywacyjnego dotyczy każdego stanowiska pracy.
2. Rozdział środków wypłacanych z Funduszu Motywacyjnego powiązany będzie ze stopniem realizacji wskaźników efektywności ustalonych przez Zarząd.
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 ust. 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.

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 byli zatrudnieni 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.

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

.....

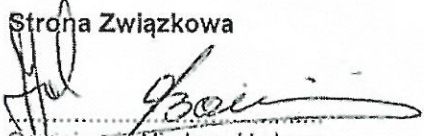
POROZUMIENIE
z dnia 11 grudnia 2012r.

Strony porozumienia:

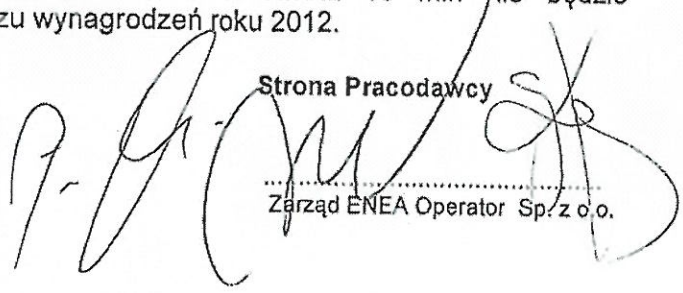
1. Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o.
2. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ENEA
3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA
4. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA S.A.
5. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy ENEA S.A.
6. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A. „Kadra”


1. Zawarty Protokół dodatkowy nr 7 do Porozumienia o stosowaniu ZUZP zawierający m.in. Zasady tworzenia funduszu motywacyjnego – dokument w załączeniu. Protokół będzie obowiązywał od dnia rejestracji przez PIP nie wcześniej niż od 01.01.2014 r. Podpisanie Protokołu dodatkowego nr 7 stanowi realizację zaplanowanego w roku 2012 porozumienia ze Stroną Związkową w sprawie regulaminu motywacyjnego systemu wynagradzania.
2. Strony niezwłocznie przystąpią do opracowania „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”, jako elementu wynagradzania, na podstawie Zasad §3 Protokołu dodatkowego nr 7 i będzie obowiązywać nie później niż od roku 2014. Strony deklarują współpracę z firmą wspólnie wybraną do wypracowania powyższego Regulaminu.
3. W przypadku niewypracowania regulaminu motywacyjnego w roku 2013, wypłaty obowiązkowego przyrostu funduszu wynagrodzeń w roku 2014 zostaną podzielone w następujący sposób : *60% przeznaczone zostanie na wzrost płac zasadniczych wraz ze skutkami na pochodne elementy funduszu wynagrodzeń a 40% zostanie przeznaczone na wypłaty o charakterze motywacyjnym. Zasady wypłat zostaną uzgodnione z Dyrektorami Jednostek Organizacyjnych bezpośrednio podległych pod Zarząd.*
4. Strony ustaliły, że w roku 2012 środki na nagrody wynikające z Uchwały Zarządu nr 402/2012 z 18.10.2012 r. w kwocie 15 mln zł zostaną podzielone na jednostki organizacyjne (OD, DK, DF, Dyrekcja Spółki bez DK i DF) wg stanu zatrudnienia w etatach na dzień 31.10.2012 r. Przydział nagród indywidualnych nastąpi w jednostkach organizacyjnych wg zasad wypracowanych przez kierujących jednostkami w porozumieniu ze Stroną Społeczną w danej jednostce organizacyjnej. Realizacja wypłat nastąpi do dnia 20.12.2012 r. Kwota 15 mln nie będzie uwzględniona w wykonaniu funduszu wynagrodzeń roku 2012.

Strona Związkowa

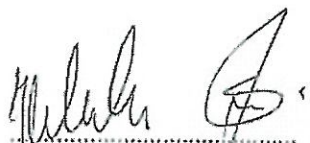

Organizacja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność” ENEA

Strona Pracodawcy

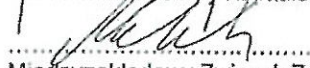

Zarząd ENEA Operator Sp.z o.o.

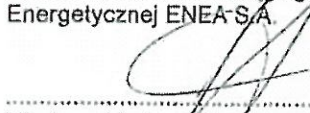


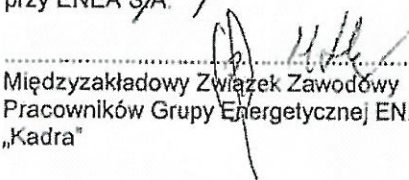




Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA


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”