

Porozumienie w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń w TAURON Wydobycie S.A. w roku 2021

zawarte w Jaworznie w dniu 23 lipca 2021 roku pomiędzy:

TAURON Wydobycie S.A. w Jaworznie jako Pracodawcą, reprezentowanym przez Zarząd Spółki, w imieniu którego działają:

1. Jacek Pytel – Prezes Zarządu
2. Edward Paździorko – Wiceprezes Zarządu

zwanym dalej „TAURON Wydobycie S.A.” lub „Stroną”
a

reprezentatywnymi Organizacjami Związkowymi działającymi w TAURON
Wydobycie S.A.:

1. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność” w TAURON
Wydobycie S.A.
2. Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych w TAURON Wydobycie S.A.
3. Forum Związków Zawodowych w TAURON Wydobycie S.A. zwanymi dalej
„Organizacjami Związkowymi” lub „Stroną”.

Preambuła

Mając na uwadze zawarte w dniu 14 lipca 2021 roku pomiędzy TAURON Polska
Energia S.A., a Radą Społeczną Grupy Kapitałowej TAURON Polska Energia S.A.
Porozumienie w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń w Spółkach Zależnych
Grupy TAURON w roku 2021, jak również sytuację rynkową oraz sytuację społeczną
(w tym wszczęty spór zbiorowy), Strony uzgodniły zasady wzrostu wynagrodzeń
w TAURON Wydobycie S.A.

Niniejsze Porozumienie zostaje zawarte, aby ustalić pulę środków przeznaczonych na
wzrost wynagrodzeń w Spółce w roku 2021, na podstawie Porozumienia zawartego
w Katowicach w dniu 7 grudnia 2020 roku, pomiędzy Stronami.

§1 Definicje

Ilekoć w niniejszym Porozumieniu jest mowa o:

- 1) **Porozumieniu** – należy przez to rozumieć Porozumienie w sprawie zasad
kształtowania wynagrodzeń w Spółkach Zależnych Grupy TAURON w roku 2021
z dnia 14 lipca 2021 r.,

- 2) **Porozumieniu TWd** – należy rozumieć niniejsze Porozumienie,
- 3) **Spółce** – należy przez to rozumieć TAURON Wydobyć S.A.,
- 4) **Pracownikach** – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w TAURON Wydobyć S.A., z wyłączeniem Członków Zarządu TAURON Wydobyć S.A.,
- 5) **Organizacjach Związkowych** – należy przez to rozumieć reprezentatywne Organizacje Związkowe działające w TAURON Wydobyć S.A.,
- 6) **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć TAURON Wydobyć S.A.,
- 7) **Przeciętnej Płacy Całkowitej** – należy przez to rozumieć 1/12 Osobowego Funduszu Wynagrodzeń Spółki bez wynagrodzeń Członków Zarządu w 2021 roku, podzieloną przez wartość Przeciętnego Miesięcznego Zatrudnienia w roku 2021,
- 8) **Przeciętnym Miesięcznym Zatrudnieniu** – należy przez to rozumieć przeciętną wielkość zatrudnienia z 12 miesięcy, w etatach, obliczoną dla 2021 roku na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia z wyłączeniem Członków Zarządu,
- 9) **Premii jednorazowej** – należy przez to rozumieć kwotę naliczonych środków do wypłaty dla Pracowników.

§2

Zasady kształtowania wynagrodzeń w roku 2021

1. Strony zgodnie ustalają, że wzrost Przeciętnej Płacy Całkowitej w Spółce nastąpi od 1 stycznia 2021 roku. Naliczenie budżetu na realizację wzrostu wynagrodzeń nastąpi zgodnie z zasadą opisaną w ust. 2, zaś kwotą bazową do wyliczenia budżetu jest kwota 220,00 zł (dwieście dwadzieścia złotych) brutto na etat.
2. Maksymalna pula środków przeznaczonych na kształtowanie wynagrodzeń w roku 2021 w Spółce jest iloczynem liczby miesięcy od stycznia do grudnia (12), ustalonej kwoty zgodnie z ust. 1 oraz stanu zatrudnienia w etatach bez Członków Zarządu na dzień 30 czerwca 2021 roku.
3. Strony Porozumienia TWd ustalają, że po dokonaniu przez TAURON Polska Energia S.A. rozliczenia kosztów wynagrodzeń osobowych za rok 2021, które nastąpi pod koniec listopada 2021 roku, w oparciu o prognozę kosztów roku 2021 po wykonaniu 10 miesięcy, ustalone zostaną szczegółowe zasady rozliczenia i podziału ewentualnych oszczędności w terminie do 30.11.2021 r., przy uwzględnieniu następujących założeń:
 - 1) Oszczędności, o których mowa w ust. 3, zostaną przeznaczone na wypłatę jednorazowej premii dla Pracowników, a tym samym środki te nie mogą zostać przeznaczone na wzrost wynagrodzeń zasadniczych w roku 2021.
 - 2) Premia jednorazowa nie jest wliczana do podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, nie jest również składnikiem do naliczania premii rocznej i żadnych innych składników wynagrodzenia.

4. Naliczone środki zgodnie z §2 pkt 2 na rok 2021 zostaną wypłacone w formie wypłat jednorazowych w trzech ratach, przy czym:
 - a) pierwsza rata zostanie wypłacona do 27.08.2021 r. i będzie obejmowała okres od 01.01.2021 r. do 31.07.2021 r.,
 - b) druga rata zostanie wypłacona do 17.12.2021 r. i będzie obejmowała okres od 01.08.2021 r. do 30.11.2021 r.,
 - c) trzecia rata zostanie wypłacona do 10.01.2022 r. i będzie obejmowała okres od 01.12.2021 r. do 31.12.2021 r.
5. Wysokość indywidualnej wypłaty jednorazowej dla uprawnionych pracowników będzie uzależniona od ilości przepracowanych dni roboczych określonych w §2 pkt 6, w okresach, o których mowa w §2 pkt 4 oraz kwoty przypadającej na jeden przepracowany dzień roboczy, będącej ilorzem budżetu środków naliczonych zgodnie z §2 pkt 2 i łącznej ilości przepracowanych dniówek roboczych w okresach, o których mowa w §2 pkt 4, przez pracowników spełniających warunki do otrzymania wypłaty jednorazowej.
6. Do przepracowanych dni roboczych zalicza się:
 - dniówki przepracowane w dni robocze,
 - wolne udzielone za przepracowane soboty, niedziele, święta i nadgodziny w dni czarne,
 - delegacje i dniówko-delegacje w dni robocze,
 - szkolenia, kursy, badania lekarskie w dni robocze,
 - dniówki urlopowe w dni robocze.
7. Wysokość indywidualnej wypłaty jednorazowej będzie naliczana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
8. Wypłaty jednorazowej nie otrzymają pracownicy, z którymi stosunek pracy zostanie rozwiązany w trybie art. 52 Kodeksu pracy oraz w trybie art. 30 Kodeksu pracy za wypowiedzeniem przez pracownika w poszczególnych okresach przyjętych do naliczenia danej raty.
9. Wypłaty jednorazowe określone w §2 pkt 4 nie będą wliczane do podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, nie stanowią również składnika do naliczania premii rocznych i żadnych innych składników wynagrodzenia.
10. Przed upływem ustalonego terminu wypłaty jednorazowej w Spółce Pracownikowi nie przysługuje żadne roszczenie o jej wypłatę.
11. Wzrost Przeciętnej Płacy Całkowitej zgodnie z niniejszym Porozumieniem zwiększa osobowy fundusz wynagrodzeń w 2021 roku.
12. Strony Porozumienia zobowiązują się do końca 2021 roku do wypracowania sposobu przeznaczenia powyższych środków wypłaconych w formie jednorazowych wypłat na wzrost wynagrodzeń zasadniczych w 2022 roku.
13. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w roku 2022 będzie rezultatem wzrostu płac zasadniczych wraz z pochodnymi.

§3

Zasady wypłaty premii jednorazowej

1. Strony zgodnie ustalają, że Pracownikom zatrudnionym w Spółce, w terminie do 29.07.2021 roku, zostanie wypłacona premia jednorazowa (Premia jednorazowa) w wysokości 960,00 zł brutto (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) na etat, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2.
2. Maksymalna pula Premii jednorazowej (bez kosztów Pracodawcy) w Spółce, jest iloczynem ustalonej kwoty zgodnie z ust. 1 oraz stanu zatrudnienia w etatach w Spółce bez Członków Zarządu na dzień 30.06.2021 roku.
3. Wysokość indywidualnej Premii jednorazowej dla pracowników zatrudnionych na dzień 30.06.2021 r. i pozostających nieprzerwanie w stanie zatrudnienia do dnia wypłaty będzie uzależniona od ilości przepracowanych dni roboczych, o których mowa w §2 pkt 5 w okresie od 01.01.2021 r. do 30.06.2021 r. oraz kwoty przypadającej na jeden przepracowany dzień roboczy, będącej ilorazem budżetu środków naliczonych zgodnie z §3 pkt 2 i łącznej ilości przepracowanych dniówek roboczych przez pracowników spełniających warunki do otrzymania Premii jednorazowej.
4. Wysokość indywidualnej premii jednorazowej będzie naliczona proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
5. Premią jednorazową, o której mowa w §3 zostaną objęci również pracownicy, z którymi w okresie od 30.06.2021 r. do dnia wypłaty nastąpi rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 30 §1 Kodeksu pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, lub nastąpi wygaśnięcie umowy o pracę w trybie art. 63 Kodeksu pracy.
6. Premia jednorazowa nie jest wliczana do podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, nie jest również składnikiem do naliczania premii rocznej i żadnych innych składników wynagrodzenia.
7. Kwota premii jednorazowej powiększa osobowy fundusz wynagrodzeń w roku 2021 lecz nie powoduje wzrostu przeciętnej płacy całkowitej stanowiącej podstawę do naliczenia funduszu wynagrodzeń osobowych na rok 2022, chyba że Strony postanowią inaczej w ramach dodatkowych uzgodnień, które mogą zostać przeprowadzone nie wcześniej niż w grudniu 2021 r.
8. Przed upływem ustalonego terminu wypłaty Premii jednorazowej w Spółce Pracownikowi nie przysługuje żadne roszczenie o jej wypłatę.

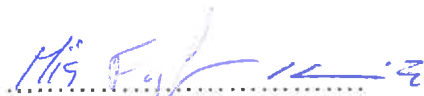
§4


Postanowienia końcowe

1. TAURON Wydobycie S.A. i reprezentatywne Organizacje Związkowe działające w TAURON Wydobycie S.A. przyjmują treść niniejszego Porozumienia TWd oraz akceptują jego stosowanie w Spółce.
2. Warunkiem bezwzględnym realizacji postanowień niniejszego Porozumienia TWd jest brak sporu zbiorowego w Spółce.

3. Niniejsze Porozumienie TWd nie wyłącza stosowania innych porozumień zawartych przez Pracodawcę z działającymi u niego Organizacjami Związkowymi, które pozostają w mocy.
4. Porozumienie TWd wchodzi w życie z dniem zawarcia.
5. Nadzór nad realizacją niniejszego Porozumienia TWd będzie sprawowany przez Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich w TAURON Wydobycie S.A. Spółka niezwłocznie po podpisaniu porozumienia o zasadach kształtowania wynagrodzeń w 2021 roku, zobowiązana jest do przekazania jego kopii do Zespołu Polityki Personalnej w TAURON Polska Energia S.A.
6. Wszelkie zmiany i uzupełnienia Porozumienia TWd wymagają zachowania formy pisemnej, pod rygorem nieważności.
7. W sprawach nieuregulowanych Porozumieniem TWd stosuje się przepisy prawa pracy.
8. Preambuła stanowi integralną część Porozumienia.
9. Porozumienie TWd sporządzono w czterech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

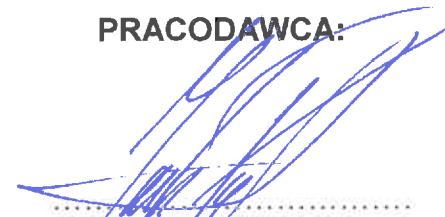
ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE:


.....
NSZZ „Solidarność”


.....
OPZZ


.....
FZZ

PRACODAWCA:


.....
Prezes Zarządu


.....
Wiceprezes Zarządu