

ENEA Wytwarzanie S.A.



**REGULAMIN PREMIOWANIA
PRACOWNIKÓW
ENEA WYTWARZANIE S.A.**

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 54/2014

Nr: ZA-54-2014-1

Wydanie: 1

Egzemplarz: 0

Niniejszy dokument jest własnością ENEA Wytwarzanie S.A.
Jego powielanie w całości lub części bez zgody jest zabronione.

| | | |
|-----------------|--|---------------|
| Nr ZA-54-2014-1 | ENEA Wytwarzanie S.A. | Egzemplarz: 0 |
| Wydanie: 1 | REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ENEA WYTWARZANIE S.A. | Strona 1 / 5 |

SPIS TREŚCI

- I. Podstawa prawna.
- II. Zasady tworzenia funduszu premiowego.
- III. Zasady uruchamiania funduszu premiowego.
- IV. Osoby uprawnione do premii.
- V. Zasady przyznawania premii.
- VI. Postanowienia końcowe.

| | | |
|-----------------|--|---------------|
| Nr ZA-54-2014-1 | ENEA Wytwarzanie S.A. | Egzemplarz: 0 |
| Wydanie: 1 | REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ENEA WYTWARZANIE S.A. | Strona 2 / 5 |

Regulamin określa zasady tworzenia, uruchamiania i podziału funduszu premiowego, warunki obniżania bądź nie przyznawania indywidualnych premii miesięcznych (dalej zwanych: „Premiami” lub „Premią”), a także tryb przyznawania i zatwierdzania Premii pracownikom zatrudnionym w ENEA Wytwarzanie S.A. (dawniej Elektrownia „Kozienice” Spółka Akcyjna).

Zgodnie z Porozumieniem zawartym 16 grudnia 2013 r. w związku z integracją obszaru wytwarzania w grupie ENEA, Regulamin nie stosuje się do pracowników przejętych przez ENEA Wytwarzanie S.A. z Elektrowni Wodnych Sp. z o.o., Elektrociepłowni Białystok S.A., Dobitt Energia Sp. z o.o. oraz ENEA S.A.

Regulamin nie obejmuje swoimi postanowieniami Prezesa i Członków Zarządu oraz Głównego Księgowego Spółki, którzy wynagradzani są według odrębnych przepisów.

I. PODSTAWA PRAWNA.

Regulamin opracowano na podstawie art. 17 oraz Załącznika nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ENEA Wytwarzanie S.A. (dawniej Elektrownia „Kozienice” Spółka Akcyjna), zawartego w dniu 6 sierpnia 2007 roku.

II. ZASADY TWORZENIA FUNDUSZU PREMIOWEGO.

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe, obciążających koszty działalności Spółki.
2. Fundusz premiowy przeznaczony jest na Premie.
3. Decyzję o wysokości miesięcznego funduszu premiowego i wysokości procentowego wskaźnika premiowego podejmuje Zarząd Spółki, w zależności od:
 - a) możliwości finansowych Spółki,
 - b) realizacji wyznaczonych zadań techniczno-ekonomicznych lub wyniku ekonomicznego,
 - c) normy wynagrodzeń na dany okres.
4. Fundusz premiowy określany jest w relacji procentowej do podstawy wymiaru stanowiącej sumę aktualnych stawek wynagrodzenia zasadniczego uprawnionych pracowników z okresu rozliczeniowego, za który przyznawana jest Premia (miesiąc).
5. Fundusz premiowy dla Premii ustala się w wysokości co najmniej 15% podstawy wymiaru.

| | | |
|-----------------|--|---------------|
| Nr ZA-54-2014-1 | ENEA Wytwarzanie S.A. | Egzemplarz: 0 |
| Wydanie: 1 | REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ENEA WYTWARZANIE S.A. | Strona 3 / 5 |

III. ZASADY URUCHAMIANIA FUNDUSZU PREMIOWEGO.

1. Decyzję o uruchomieniu funduszu przeznaczanego na Premie na dany rok kalendarzowy podejmuje Zarząd Spółki nie później niż do 15 stycznia roku kalendarzowego, w którym powyższe Premie mają być wypłacane.
2. Fundusz przeznaczony na Premie uruchamiany jest na dany rok kalendarzowy w wysokości uzależnionej od wysokości ustalonego wskaźnika premiowego.
3. Naliczenie kwot Premii w ramach uruchomionego funduszu premiowego na pionny i komórki organizacyjne dokonuje Biuro Zatrudnienia, Kadr i Szkolenia (NK) proporcjonalnie do podstawy wymiaru określonej w Dziale II pkt 4 niniejszego regulaminu.
4. Wypłata Premii następuje w terminie wypłaty wynagrodzeń za dany miesiąc.

IV. OSOBY UPRAWNIONE DO PREMII.

1. Do Premii uprawnieni są wszyscy pracownicy, którzy przepracowali co najmniej okres, za który przyznawana jest Premia (miesiąc), z wyłączeniem:
 - a) zatrudnionych z wynagrodzeniem zryczałtowanym,
 - b) młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.
2. Do osób uprawnionych zalicza się również osoby, z którymi, w okresie za który przyznawana jest Premia (miesiąc), została rozwiązana umowa o pracę lub stosunek pracy wygasł z powodu:
 - a) przejścia na emeryturę,
 - b) zgonu pracownika.
3. Do uprawnionych zalicza się także pracowników, którzy, w okresie, za który przyznawana jest Premia (miesiąc), podjęli pracę oraz odeszli lub powrócili do ENEA Wytwarzanie S.A. (dawniej Elektrownia „Kozienice” Spółka Akcyjna) z powodu:
 - a) odbywania służby wojskowej,
 - b) przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy,
 - c) przyznania świadczenia rehabilitacyjnego,
 - d) udzielonego urlopu bezpłatnego lub wychowawczego.
4. Podstawa wymiaru Premii osób, które nie przepracowały pełnego okresu, za który przyznawana jest Premia, z przyczyn określonych w pkt 2 i 3, ulega obniżeniu proporcjonalnie do okresu niewykonywania pracy.

| | | |
|-----------------|--|---------------|
| Nr ZA-54-2014-1 | ENEA Wytwarzanie S.A. | Egzemplarz: 0 |
| Wydanie: 1 | REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ENEA WYTWARZANIE S.A. | Strona 4 / 5 |

V. ZASADY PRYZYNAWANIA PREMII

1. Premie mają charakter uznaniowy.
2. Wysokość Premii i wskaźnika procentowego premii indywidualnej, w ramach przydzielonych środków, ustala kierownik danej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa (pionu, wydziału, biura) na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, z uwzględnieniem postanowień pkt 4-7.
3. Wysokość wskaźnika procentowego Premii dla kierowników komórek organizacyjnych, dyrektorów pionu, głównych specjalistów oraz innych samodzielnych stanowisk pracy ustala ich bezpośredni przełożony, z uwzględnieniem postanowień pkt 4-7.
4. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu Premii stosuje się następujące kryteria oceny pracowników:
 - a) wydajność pracy,
 - b) przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - c) terminowość i jakość wykonywanej pracy,
 - d) stopień złożoności prac wykonywanych przez pracownika,
 - e) zachowanie właściwej postawy zarówno wobec przełożonych, jak i służbowo podległych pracowników,
 - f) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
5. Pracownik może zostać pozbawiony częściowo lub całkowicie Premii, w przypadku naruszenia obowiązujących w ENEA Wytwarzanie S.A. (dawniej Elektrownia „Kozienice” Spółka Akcyjna) zasad porządku i dyscypliny pracy, a w szczególności:
 - a) niewypełnienia powierzonych obowiązków lub wykonania ich niedbale,
 - b) nieuzasadnionego niewykonania polecenia przełożonego lub w inny sposób utrudniania pracy,
 - c) zakłócenia pracy przez naruszenie zasad współzycia społecznego,
 - d) nieprzestrzegania zasad dyscypliny pracy,
 - e) nieprzestrzegania obowiązujących przepisów eksploatacyjnych, bezpieczeństwa i higieny pracy i przeciwpożarowych.
6. Traci prawo do Premii pracownik, który w miesiącu, za który jest przyznawana Premia:
 - a) otrzymał karę nagany lub upomnienia za przewinienia w danym miesiącu,
 - b) opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia (NN),
 - c) samowolnie opuścił stanowisko pracy.

| | | |
|-----------------|--|---------------|
| Nr ZA-54-2014-1 | ENEA Wytwarzanie S.A. | Egzemplarz: 0 |
| Wydanie: 1 | REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ENEA WYTWARZANIE S.A. | Strona 5 / 5 |

7. Premia nie przysługuje za czas nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, przypadającej w dni robocze zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy.
8. Kwoty potrąceń wynikłych z zastosowania sankcji premiowych pozostają w dyspozycji kierownika danej jednostki organizacyjnej (pionu, wydziału, biura).
9. Decyzję o przyznaniu Premii w określonej wysokości, jak i o jej całkowitym lub częściowym pozbawieniu pracownika, podejmuje Prezes oraz Członkowie Zarządu, każdy w swoim zakresie, na wniosek kierownika danej jednostki organizacyjnej (pionu, wydziału, biura).
10. Wnioski premiowe do wypłaty zatwierdza Prezes oraz Członkowie Zarządu, każdy w swoim zakresie.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.

1. W ramach postanowień niniejszego regulaminu dopuszcza się możliwość uszczegółowienia zasad premiowania pracowników w poszczególnych pionach lub dla poszczególnych służb.
2. Kwoty Premii niewykorzystane przez poszczególne jednostki organizacyjne (pion, wydział, biuro) przechodzą na następny okres, a ewentualne przekroczenia pomniejszają odpowiednio kwotę funduszu przysługującego w następnym okresie (miesiącu). Obowiązuje ostateczne rozliczenie roczne.
3. Ewentualne reklamacje pracowników, dotyczące wysokości przyznanej Premii, mogą być zgłaszane do bezpośredniego przełożonego kierownika jednostki organizacyjnej (pionu, wydziału, biura), któremu służbowo podlega pracownik – jego decyzja w tej sprawie jest ostateczna.
4. Premia wchodzi do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby oraz wynagrodzeń liczonych jak za urlop wypoczynkowy.
5. Niniejszy regulamin premiowania obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2014 r.

