

POROZUMIENIE
w sprawie zasad relokacji pracowników EC2 do EC3 i EC4
zawarte w dniu 29 maja 2015 roku w Łodzi

pomiędzy

Veolia Energia Łódź Spółka Akcyjna

z siedzibą: 90-975 Łódź, ul J. Andrzejewskiej 5, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieście, XX Wydział KRS, pod numerem KRS: 0000041013, NIP 728-00-18-564,

reprezentowaną przez:

Andrzej Szymanek – Prezes Zarządu

Wiesław Koc – Członek Zarządu

zwaną dalej **Pracodawcą**

i

zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Veolia Energia Łódź S.A. reprezentowanymi przez:

- | | |
|--|------------------------------|
| – NSZZ “Solidarność” | - Marek Kołodziejczyk |
| – Związek Zawodowy Pracowników Veolia Energia Łódź S.A. | - Jolanta Czyżewska |
| – Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego | - Zbigniew Tomasik |
| – Związek Zawodowy Pracowników. Adm. Przemysłowej | - Janusz Łazuchiewicz |
| – Związek Zawodowy Inżynierów i Techników | - Konrad Kujawski |
| – Związek Zawodowy Pracowników Bocznic | - Radosław Kalata |

zwanymi dalej **Związkami Zawodowymi**.

W związku z wyłączeniem z eksploatacji EC2 i rozpoczęciem relokacji pracowników pionu produkcji z EC2 do EC3 i EC4 , strony niniejszego Porozumienia postanawiają:

- I. Z dniem 1 czerwca 2015 roku rozpoczyna się proces relokacji pracowników EC2, którzy zostaną przeniesieni do EC3 i EC4. W EC2 pozostaje tylko niezbędna ilość pracowników do prowadzenia prac związanych z przygotowaniem do wygaszenia Pozwolenia Zintegrowanego tego zakładu.
- II. **Pracownicy EC2 przenoszani do EC3 i EC4 na stanowiska równorzędne do obecnie zajmowanych:**
 1. Zachowują dotychczasowe warunki wynagradzania, tzn. stawkę wynagrodzenia zasadniczego, dodatek funkcyjny, kategorię zaszeregowania, przez okres 12 miesięcy, tzn. od 1.06.2015. do 31.05.2016.
 2. Pełne kompetencje do objęcia docelowego stanowiska pracownik powinien osiągnąć w ciągu 12 miesięcy od dnia 1.06.2015r.

3. Po uzyskaniu pełnych kompetencji, zostanie pracownikowi przyznana nowa stawka, kategoria zaszeregowania, dodatek funkcyjny, w wysokości obowiązującej na docelowym stanowisku, nie niższej niż dotychczas posiadana przez pracownika.
4. W przypadku nie uzyskania przez pracownika wymaganych kompetencji, zostanie mu zaproponowane inne stanowisko, zgodne z posiadanymi przez niego kwalifikacjami. Z pracownikiem zostanie zawarte porozumienie stron utrzymujące dotychczasowe warunki wynagradzania przez okres 3 miesięcy, tzn. od 1.06.2016 do 31.08.2016r.
5. Nie przyjęcie przez pracownika proponowanych nowych warunków zatrudnienia i nie zawarcie z pracodawcą porozumienia stron, może skutkować zastosowaniem przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z okresem wypowiedzenia biegnącym od dnia 1.06.2016 roku.
6. W przypadkach szczególnie uzasadnionych, na wniosek kierownika wydziału zatwierdzony przez dyrektora pionu produkcji, czas podany w pkt. 2 może być wydłużony.

III. Pracownicy przenoszeni na stanowiska wyższe od obecnie zajmowanych, na których praca będzie wykonywana po zakończeniu okresu szkolenia i zdaniu egzaminów kwalifikacyjnych:

1. Do czasu uzyskania pełnych kompetencji wymaganych na danym stanowisku obowiązują dotychczasowe warunki wynagradzania (kategoria zaszeregowania, stawka wynagrodzenia zasadniczego, dodatek funkcyjny).
2. Pełne kompetencje do objęcia docelowego stanowiska pracownik powinien osiągnąć w ciągu 12 miesięcy od dnia 1.06.2015r.
3. Po uzyskaniu pełnych kompetencji, zostanie przyznana nowa stawka, kategoria zaszeregowania, dodatek funkcyjny, w wysokości obowiązującej na docelowym stanowisku.
4. W przypadku nie uzyskania przez pracownika wymaganych kompetencji, zostanie mu zaproponowane inne stanowisko, zgodne z posiadanymi przez niego kwalifikacjami.
5. Nie przyjęcie przez pracownika proponowanych nowych warunków zatrudnienia, i nie zawarcie z pracodawcą porozumienia stron, może skutkować zastosowaniem przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z okresem wypowiedzenia biegnącym od dnia 1.06.2016 roku.
6. W przypadkach szczególnie uzasadnionych, na wniosek kierownika wydziału zatwierdzony przez dyrektora pionu produkcji, termin podany w pkt. 2 może być wydłużony.

IV. Tryb postępowania w przypadku przejścia na stanowiska niższe od obecnie zajmowanych:

1. Pracownicy posiadający dodatki funkcyjne zachowają te dodatki przez okres 6 miesięcy, tzn. od 1.06.2015 do 30.11.2015.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego zostaną utrzymane w dotychczasowej wysokości przez okres 12 miesięcy, tzn. od 1.06.2015. do 31.05.2016.

3. Po upływie 12 miesięcy, o których mowa w punkcie poprzedzającym, pracownikowi zostaną zaproponowane nowe warunki wynagradzania, w wysokości obowiązującej na zajmowanym stanowisku.
4. Po upływie 12 miesięcy od dnia 1.06.2015. w przypadku nie uzyskania przez pracownika wymaganych kompetencji, zostanie mu zaproponowane inne stanowisko, zgodne z posiadanymi przez niego kwalifikacjami. Z pracownikiem zostanie zawarte porozumienie stron w tej sprawie.
5. Nie przyjęcie przez pracownika proponowanych nowych warunków wynagradzania, i nie zawarcie z pracodawcą porozumienia stron, może skutkować zastosowaniem przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, z okresem wypowiedzenia biegnącym od dnia 1.06.2016 roku.
6. W przypadkach szczególnie uzasadnionych, na wniosek kierownika wydziału zatwierdzony przez dyrektora pionu produkcji, czas podany w pkt. 2 może być wydłużony.

V. Tryb postępowania z pracownikami, których miejsce pracy pozostaje na EC2.

1. Pracownicy pozostaną na dotychczas zajmowanych stanowiskach pracy w EC2 w zależności od potrzeb pracodawcy, najpóźniej do dnia 31.12.2015r.
2. Pracownicy będą przechodzić na proponowane wcześniej nowe stanowiska pracy w EC3 i w EC4, z zachowaniem zasad określonych w punktach II, III, IV.
3. Terminy 6-miesięczne i 12-miesięczne, o których mowa w punktach II, III, IV, będą biegły od pierwszego dnia miesiąca przeniesienia pracownika.
4. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może zmienić termin określony w punkcie 1.

VI. Tryb postępowania w przypadku pracowników znajdujących się w okresie ochronnym przedemerytalnym, określonym w art. 39 Kodeksu pracy.

1. Pracownicy przechodzący na niższe stanowiska, otrzymają nowe warunki wynagradzania w wysokości obowiązującej na docelowym stanowisku (stawka wynagrodzenia zasadniczego, kategoria zaszeręgowania, dodatek funkcyjny).
2. Pracownikom tym będzie wypłacany dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystają z ochrony.
3. Dodatek wyrównawczy będzie obliczany wg zasad określonych w rozporządzeniu z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U nr 62, poz. 289 ze zm.).
4. Strony przyjmują, że powyższymi zasadami zostaną objęci pracownicy, którzy już znajdują się w okresie ochronnym lub w odniesieniu do których okres ochronny rozpocznie się w 2015 roku.

- VII. Niniejsze Porozumienie sporządzono w ośmiu jednobrzmiących egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla każdego Związku Zawodowego i dwa egzemplarze dla Pracodawcy.

Podpisy Stron Porozumienia:

Związki Zawodowe:

NSZZ „Solidarność”

Przewodniczący – Marek Kołodziejczyk

Związek Zawodowy Pracowników Veolia Energia Łódź S.A.

Przewodnicząca – Jolanta Czyżewska

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego

Przewodniczący – Zbigniew Tomasik

Związek Zawodowy Pracowników Adm. Przemysłowej

Przewodniczący – Janusz Łazuchiewicz

Związek Zawodowy Inżynierów i Techników

Przewodniczący - Konrad Kujawski

Związek Zawodowy Pracowników Bocznic

Przewodniczący – Radosław Kalata

Pracodawca:

CZŁONEK ZARZĄDU

Wiesław Koc

PREZES ZARZĄDU

Andrzej Szymanek