

Porozumienie

zawarte w Poznaniu, dnia 16 listopada 2015 r. pomiędzy:

1. **Eltel Networks S.A.** z siedzibą w Luboniu (62-030), przy ul. Magazynowej 6, zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 0000094754, NIP: 899-02-03-231, Regon: 930527782, zwaną w dalszej części umowy **Pracodawcą** lub **Spółką**, reprezentowaną przez: **Jacka Jadzińskiego - Prezesa Zarządu oraz Przemysława Fabisia – Dyrektora Generalnego, Pełnomocnika;**

a

2. **Organizacją Międzyzakładową Pracowników Telekomunikacji NSZZ Solidarność**, zwaną w dalszej części umowy **Organizacją związkową**, reprezentowaną przez Wiceprzewodniczącego **Komisji Międzyzakładowej Waldemara Stawskiego i członka Komisji Międzyzakładowej Ryszarda Zielonka,**

o treści następującej:

§ 1.

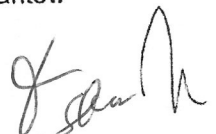
1. Strony zgodnie oświadczają, iż niniejszym na warunkach ustalonych Porozumieniem kończą w całości spór zbiorowy zainicjowany pismem Wiceprzewodniczącego KM OMPT NSZZ „Solidarność” z dnia 25 marca 2014 r., a rozpoczęty z dniem 8 kwietnia 2014 r.
2. Strony zgodnie oświadczają, iż realizacja określonych poniżej zobowiązań przez Pracodawcę wyczerpuje w całości wszystkie roszczenia, które były przedmiotem sporu zbiorowego objętego niniejszym Porozumieniem.

§ 2.

1. Organizacja związkowa zobowiązuje się, że w okresie do dnia 30 września 2018 roku nie będzie inicjować czy wpływać na zainicjowanie przez podmioty trzecie jakiegokolwiek sporu zbiorowego w zakresie pokrywającym się z zakresem objętym przedmiotem sporu zbiorowego zakończonym niniejszym Porozumieniem. W tym samym okresie Organizacja związkowa zobowiązuje się nie wypowiadać, ani nie rozwiązywać czy w inny sposób doprowadzać do ustania obowiązywania postanowień niniejszego Porozumienia.
2. Strony zgodnie potwierdzają, iż naruszenie zobowiązania z ust. 1. powyżej, będzie skutkowało pociągnięciem Organizacji związkowej i członków jej Zarządu do odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach ogólnych.

§ 3.

1. Pracodawca zobowiązuje się do zaproponowania podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Eltel Networks S.A. zatrudnionych na stanowiskach serwisantów i dyspozytorów na poniższych zasadach:
 - a) od 1 października 2015 roku wzrost wynagrodzenia zasadniczego z dnia wejścia w życie niniejszego porozumienia średnio o 5% brutto, nie mniej jednak niż 100 (słownie: sto) złotych brutto dla co najmniej 90% pracowników zatrudnionych na stanowiskach serwisantów i dyspozytorów,



- b) od 1 września 2016 roku kolejny wzrost wynagrodzenia zasadniczego średnio o 6% brutto, dla co najmniej 90% pracowników zatrudnionych na stanowiskach serwisantów i dyspozytorów,
- c) od 1 września 2017 roku następny wzrost wynagrodzenia zasadniczego średnio o 6% brutto, dla co najmniej 90% pracowników zatrudnionych na stanowiskach serwisantów i dyspozytorów.

2. Wymienione wyżej podwyżki oparte będą na niżej opisanych kryteriach:

a) kryteria dla Pracowników zatrudnionych na dzień przyznania podwyżki na stanowisku Serwisanta:

- grupa kompetencyjna – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +5,5 %

| Grupa kompetencyjna | |
|---------------------|------|
| C1 | 1,0% |
| C+K | 2,0% |
| B1 | 2,5% |
| B+K | 3,5% |
| A1 | 4,5% |
| A1+K | 5,5% |
| I9/N9 | 0,0% |

- suma kar WP wygenerowanych przez Pracownika w ciągu ostatnich 9 m-cy liczonych wstecz od momentu przyznawania podwyżki (sformułowanie „kara wygenerowana przez Pracownika” oznacza, że Pracownik w trakcie realizacji zleceń popełnił błąd, w związku z którym Pracodawca został obciążony karą przez Klienta) – wpływ na wysokość podwyżki: od +1 % do – 1%;
- średnia ocena Serwisanta NPS z ostatnich 9 m-cy liczonych wstecz od momentu przyznawania podwyżki (tj. ocena satysfakcji dokonywana przez Klienta Orange Polska S.A. na podstawie ankiet) – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +0,5%;
- efektywność (tj. średnia ilość zdarzeń zrealizowanych przez Serwisanta) z ostatnich 9 m-cy liczonych wstecz od momentu przyznawania podwyżki – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +1%;
- ocena przełożonego, uwzględniająca m.in.: ocenę jakości wykonywania obowiązków służbowych, zaangażowania Pracownika oraz datę i poziom ostatniego zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +2%.

b) kryteria dla Pracowników zatrudnionych na dzień przyznania podwyżki na stanowisku Dyspozytora:

- suma kar Wp z ostatnich 9 m-cy liczonych wstecz od momentu przyznawania podwyżki, których naliczenie przez Klienta pozostaje w związku z działaniem lub zaniechaniem Pracownika – wpływ na wysokość podwyżki: od -1% do +3%;
 - efektywność (tj. ilość zdarzeń obsługanych przez Dyspozytora) w okresie ostatnich 9 m-cy liczonych wstecz od momentu przyznawania podwyżki – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +3%;
 - średnia ilość połączeń IN i OUT obsługanych przez Dyspozytora w okresie ostatnich 9 m-cy liczonych wstecz od momentu przyznawania podwyżki – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +2%;
 - ocena przełożonego, uwzględniająca m.in.: ocenę jakości wykonywania obowiązków służbowych, zaangażowanie Pracownika oraz datę i poziom ostatniego zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego – wpływ na wysokość podwyżki: od 0% do +2%.
3. Przy uwzględnieniu kryteriów przedstawionych w pkt 2a) podwyżka dla Pracownika zatrudnionego na stanowisku Serwisanta wyniesie odpowiednio:

| grupa kompetencyjna od 0% do 5,5% | suma kar WP z ostatnich 9 m-cy: od -1% do 1 %, tj. jeśli suma kar Wp wynosi zero to +1%, jeżeli suma kar jest wyższa niż 2700 zł i niższa niż 5400 zł to -1%, jeśli suma kar jest wyższa niż 5400 zł Serwisant nie otrzymuje podwyżki (pod uwagę brane są kary Wp z wyłączeniem Wpst) | średnia ocena Serwisanta NPS z ostatnich 9 m-cy: od 0-0,5%, tj. średnia ocena minimum 4 z ostatnich 9 m-cy to +0,5% (pytanie nr 2 w ankiecie) | efektywność/średnia ilość zdarzeń na dzień na Serwisanta z ostatnich 9 m-cy: od 0% do 1%, tj. jeżeli średnia ilość zdarzeń jest równa lub wyższa 4 zlecenia/dzień to +1% | ocena przełożonego: od 0% do 2% | wysokość podwyżki (%) | |
|-----------------------------------|--|--|---|------------------------------------|-----------------------|----------------|
| C1 | 1,0% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 0% do 5,5% |
| C+K | 2,0% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 1% do 6,5% |
| B1 | 2,5% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 1,5% do 7% |
| B+K | 3,5% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 2,5% do 8% |
| A1 | 4,5% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 3,5% do 9% |
| A1+K | 5,5% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 4,5% do 10% |
| I9/N9 | 0,0% | od -1% do +1% | od 0% do +0,5% | od 0% do +1% | od 0% do +2% | od 0% do 4,5% |

4. Przy uwzględnieniu kryteriów przedstawionych w pkt 2b) podwyżka dla Pracownika zatrudnionego na stanowisku Dyspozytora wyniesie maksymalnie 10 %:

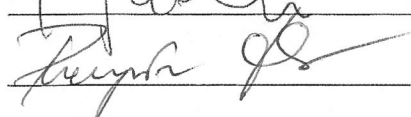
| | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|------------------------------|
| <p>suma kar Wp z ostatnich 9 m-cy od -1% do 3%, tj. jeżeli suma kar Wp w ciągu ostatnich 9 m -cy jest niższa lub równa 300 zł to +3%,</p> <p>jeżeli suma kar jest niższa lub równa 500 zł i wyższa niż 300 zł to +2%, jeżeli suma kar jest niższa lub równa 1 000 zł i wyższa niż 500 zł to 0%, jeżeli suma kar jest wyższa niż 1 000zł to -1%</p> | <p>efektywność/średnia ilość zdarzeń obsługanych przez Dyspozytora w ciągu ostatnich 9 m-cy od 0% do 3%, tj. średnia ilość zdarzeń obsługanych przez Dyspozytora w porównaniu do średniej efektywności całej grupy z ostatnich 9 m-cy: powyżej 100% średniej to +3%, poniżej 100% i powyżej lub równo 90% to +2%, poniżej 90% i powyżej lub równo 80% to +1% , poniżej 80% to 0%</p> | <p>średnia ilość połączeń IN i OUT obsługanych przez Dyspozytora w ciągu ostatnich 9 m-cy od 0% do 2%, tj. średnia ilość połączeń obsługanych przez Dyspozytora w porównaniu do średniej dla całej grupy z ostatnich 9 m-cy: powyżej 120% średniej to +2%, poniżej 120% ale więcej lub równo 100% to +1%, poniżej 100% to 0%</p> | <p>ocena przełożonego od 0% do 2%</p> | <p>wysokość podwyżki (%)</p> |
| od -1% do 3% | od 0% do 3% | od 0% do 2% | od 0% do 2% | od 0% do 10% |

5. Propozycje powyższe nie dotyczą osób zatrudnionych na okres próbny.
6. Pracodawca zobowiązuje się ponadto, że wszystkim Pracownikom zatrudnionym w dniu zawarcia niniejszego porozumienia na stanowiskach serwisantów i dyspozytorów wypłaci w grudniu 2015 roku jednorazową premię w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wraz z wynagrodzeniem za miesiąc listopad br.
7. Pracodawca informuje ponadto, iż niezależnie od powyższych ustaleń nadal funkcjonuje indywidualny system wzrostu wynagrodzeń zasadniczych na podstawie indywidualnej oceny pracy poszczególnych Pracowników przez ich przełożonych, także z uwzględnieniem wzrostu kompetencji pracownika (awansu do wyższej grupy kompetencyjnej).
8. Oprócz przedstawionego powyżej wzrostu wynagrodzenia zasadniczego Spółka zobowiązuje się do rezygnacji ze stosowania zasad odpowiedzialności materialnej Pracowników wynikających z Zarządzeń poszczególnych Dyrektorów Regionów (tj. Zarządzenia nr 1/2013 Dyrektora Regionu Wschodniego oraz Zarządzenia nr 1/RZ/2013 Dyrektora Regionu Zachodniego).

§ 4.

1. Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Niniejsze Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.
3. Reprezentanci każdej ze Stron oświadczają, że są należycie umocowani do jej reprezentowania i tym samym Porozumienie zostaje skutecznie zawarte.

DACEK JADZIŃSKI - PREZES
ZARZĄDU



/w imieniu Pracodawcy/

Stawki
Bielouka

/w imieniu Organizacji związkowej/