**Porozumienie przedstawicieli P.U.W. HKW Sp. z o.o.  
 z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki**

**w zakresie wzrostu płac w roku 2022.**

W dniu 24.02.2022r. Strony Porozumienia:

**P.U.W. HKW Sp. z o.o..,** reprezentowana przez:

**Zdzisława Ruszkiewicza - Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego**

**Katarzynę Krzak – Prokurenta – Główną Księgową**

zwana dalej również „Spółką”

oraz

**Zakładowe Organizacje Związkowe** działające w P.U.W HKW Sp. z o.o.., reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia,

**postanawiają o realizacji następujących zmian płacowych w roku 2022:**

1. **Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP**
2. Z dniem 01.03.2022r. na wzrost płac zasadniczych pracowników P.U.W. HKW Sp. z o.o. przeznacza się łączną kwotę **320 PLN/ pracownika** z przyjęciem następującego jej podziału:
3. kwota **300 PLN/pracownika** - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,
4. kwota średnio **20 PLN/pracownika** na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP według decyzji Dyrektora Naczelnego w porozumieniu z Kierownikami Jednostek Organizacyjnych,

przy czym powyższe środki zostaną rozdysponowane w całości nie później niż do 30.04.2022r.

1. Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych, o których mowa w Rozdziale I ust.1.pkt.1)., Strony uzgadniają, że wraz z wynagrodzeniem **za luty 2022**r. zostanie wypłacona „nagroda uzupełniająca” za miesiąc styczeń i luty w wysokości podwójnej miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem premii), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o **300PLN.**

Do otrzymania ww. nagrody uzupełniającej uprawnieni są pracownicy Spółki objęci ZUZP, którzy w dniu 01.03.2022r. będą pozostawali w zatrudnieniu.

Ww. nagroda uzupełniająca nie będzie uwzględniana w:

1. w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
2. w podstawie średniej urlopowej i w podstawie ekwiwalentu za urlop.

1. Dodatkowo Strony Porozumienia potwierdzają, iż dodatkowym składnikiem wzrostu płac roku 2022 dla pracowników jest waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego o 0,33 PLN/h   
   tj. średniomiesięcznie o 55 PLN.
2. **Nagrody dla pracowników objętych ZUZP**
   * + - 1. **Nagroda urlopowa i świąteczno-noworoczna**
3. Strony uzgadniają, że w roku 2022 uprawnionym pracownikom Spółki - zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 9 do ZUZP wypłacona zostanie nagroda urlopowa.
4. Wysokość nagrody urlopowej wynosi **500 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona pracownikom Spółki **wraz z wynagrodzeniem za maj 2022r.**
5. Wysokość nagrody świąteczno-noworocznej wynosi **500 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona pracownikom Spółki **wraz z wynagrodzeniem za listopad 2022r.**
   * + - 1. **Nagroda wyrównawczo-inflacyjna.**
6. Strony uzgadniają, że biorąc pod uwagę aktualną sytuację, w roku 2022 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda wyrównawczo-inflacyjna.
7. Wysokość nagrody wyrównawczo-inflacyjnej wynosi **500 PLN**/pracownika i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za luty 2022r.
   * + - 1. **Nagroda EBITDA**
8. Strony uzgadniają, że uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wynik EBITDA roku 2022.
9. Wysokość nagrody za wynik EBITDA, o której mowa powyżej, zostanie ustalona i wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:
   * + 1. **w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 3 pierwsze miesiące roku 2022**  
          – wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2022r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **200 PLN**/pracownika,
       2. **w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku wynik EBITDA za 6 pierwszych miesięcy roku 2022** – wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2022r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **100 PLN**/pracownika,
       3. **w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku wynik EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2022** – wraz z wynagrodzeniem za listopad 2022r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **100 PLN**/pracownika.
10. W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za okresy wskazane w ust. 2 następuje zwiększenie kwot nagród za EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o **20%,** przy czym kwoty zwiększenia są obliczane od następujących kwot bazowych:
11. **1200 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 1) tj. maksymalnie o 240 PLN,
12. **350 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 2) tj. maksymalnie o 70 PLN,
13. **350 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 3) tj. maksymalnie o 70 PLN.
14. W przypadku niewykonaniazakładanego wyniku EBIDTA za okres/y, o których mowa w ust. 2 pkt 1) i 2), przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBIDTA za 10 pierwszych miesięcy 2022r., nie wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.2. pkt.1 ((tj. 200 PLN) i pkt.2. (tj. 100 PLN) powiększają 3 część nagrody, o której mowa ust. 2 pkt.3).
    * + - 1. **Ustalenia dodatkowe dotyczące nagród**

Strony ustalają, iż:

1. Uprawnionymi do nagrody wyrównawczo-inflacyjnej, o której mowa w Rozdziale II część B Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników P.U.W. HKW Sp. z o.o., którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali   
   w zatrudnieniu.
2. Uprawnionymi do nagrody, o której mowa w Rozdziale II część C Porozumienia w pełnych kwotach są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników P.U.W. HKW Sp. z o.o., którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody EBITDA okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody – będą pozostawali   
   w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu obliczeniowego   
   w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu. Do okresu przepracowanego zalicza się również:
3. świadczenie pracy na rzecz Spółki w spółkach Interims lub zatrudnienie w Spółkach Zależnych AMP S.A, jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,
4. okres przerwy w zatrudnieniu przed okresem zatrudnienia w P.U.W. HKW Sp. z o.o. nie przekraczający 7 dni.
5. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. W związku z pandemią COVID-19 i jej negatywnym wpływem na sytuację zdrowotną pracowników, ustala się, że nagrody nie będą pomniejszane z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem.
7. **Program Opieka Medyczna**
8. Strony postanawiają, iż Pracodawca zaoferuje pracownikom możliwość zakupu ubezpieczenia opieki medycznej w wersji KOMFORT oferowanej przez PZU Życie (lub jego odpowiednik w innej firmie), na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy Pracodawcą, a firmą wyspecjalizowaną w świadczeniu tego typu usług.
9. Stosownie do postanowienia:
10. Pracownik przystępujący do w/w ubezpieczenia będzie uprawniony do zakupu ubezpieczenia opieki medycznej po cenie niższej niż detaliczna,
11. ubezpieczenie opieki medycznej będzie współfinansowane przez Pracodawcę i Pracownika w następujących proporcjach:
12. Pracodawca opłaci 95 % wartości pakietu opieki medycznej,
13. Pracownik opłaca 5 % wartości pakietu opieki medycznej.
14. kwota odpowiadająca procentowi współfinansowania pakietu opieki medycznej potrącana będzie z miesięcznego wynagrodzenia pracownika na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika pakietem medycznym o którym mowa w ust. 1.
15. W związku z dokonaniem w/w uzgodnienia z dniem **31.05.2022r**. Pracodawca zaprzestaje refundowania pracownikom kwoty 14,90 PLN/za każdy miesiąc uczestnictwa pracownika   
    w Programie Opieka Medyczna.
16. **Postanowienia końcowe**
17. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.
18. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie   
    w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

Za P.U.W. HKW Sp. z o.o. Za Organizacje Związkowe