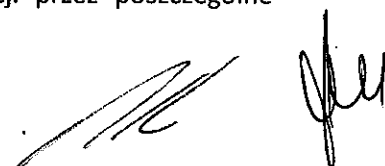


Warszawa, dnia 01.09.2014 r.

Porozumienie
pomiędzy Zarządem Spółki Tramwaje Warszawskie Sp. z o.o.
a organizacjami związkowymi działającymi w Spółce.

W nawiązaniu do uzgodnionego Zarządzenia nr 30/2014 z dnia 1 września 2014 r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Tramwajów Warszawskich Sp. z o.o., Regulaminu Pracy oraz podwyższenia wynagrodzeń pracowników Spółki, Strony niniejszego Porozumienia – organizacje związkowe działające w Spółce oraz Zarząd Spółki - deklarują dalszą wolę współpracy przy doprecyzowaniu zasad dotyczących przestrzegania przez pracowników zasad sprawdzania trzeźwości, ustalenia miejsc zmian motorniczych na mieście oraz wdrażania zasad wypłaty premii motywacyjnej zadaniowej oraz premii dodatkowej dla motorniczych tj.:

1. Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi we współpracy z Dyrektorem Biura Realizacji Przewozów, Szefem Biura Nadzoru Ruchu oraz Kierownikami Zakładów przeprowadzi analizę funkcjonowania Zarządzenia nr 26 z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie działań zapobiegających występowaniu przypadków pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w Tramwajach Warszawskich Sp. z o.o., za okres 01.09.2014 r. - 31.12.2014 r., której wnioski zostaną omówione przez Zarząd Spółki z organizacjami związkowymi w terminie do 31.01.2015 r.
2. Dyrektor Biura Realizacji Przewozów i Kierownik Działu Organizacji Przewozów przedstawi do 31.01.2015 r. analizę funkcjonowania § 19 Regulaminu Pracy w brzmieniu nadanym Zarządzeniem nr 30/2014 z dnia 1 września 2014r., której wnioski zostaną omówione przez Zarząd Spółki z organizacjami związkowymi w terminie do 10.02.2015 r.
3. Dział Realizacji Przewozów oraz Dział Telematyki dokonają analizy i oceny punktualności motorniczych w okresie 01.12.2014r. - 31.03.2015r., której wnioski zostaną omówione na spotkaniu Zarządu z organizacjami związkowymi w kwietniu 2015 r.
4. Szef Biura Nadzoru Ruchu wspólnie z Szefem Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi dokona analizy przestrzegania przez motorniczych przepisów w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego (dot. przestrzegania ustawy z dnia 20 czerwca 1997r. – Prawo o ruchu drogowym oraz Instrukcji służby ruchu) oraz udzielonych kar z tego tytułu.
5. Członkowie Zarządu obejmą osobistym nadzorem sprawę ustalania zadań premiowych do wypłaty premii motywacyjnej zadaniowej w okresie IV kwartału 2014 r.
6. Szef Biura Planowania i Analiz przedstawi do 31.01.2015 r. informację o ustalonych zadaniach przewidzianych w okresie 01.10.2014 r. - 31.12.2014 r. i ich realizacji przez poszczególne



jednostki i komórki organizacyjne Spółki. Wnioski zostaną omówione przez Zarząd i organizacje związkowe w lutym 2015 roku.

7. Zarząd Spółki przeanalizuje i przedstawi organizacjom związkowym wnioski w zakresie wysokości stawek premii zadaniowej motywacyjnej dla poszczególnych grup pracowników i stanowisk.

ZZ Pracowników Komunikacji Miejskiej *K. Tomaszewski*

Zarząd Spółki

NSZZ „Solidarność“



CZŁONEK ZARZĄDU

mgr inż. Wojciech Pęsik

PREZES ZARZĄDU

mgr Krzysztof Karos

NSZZ „Solidarność '80“

*NSZZ Solidarność 80
nie wyraża zgody na paragraf 19 Regulaminu Pracy.
Związek Zawodowy podejmie decyzję po zakończeniu okresu
przejściowego. Zarządzenie nr. 30/2014 z dnia 01.09.2014 r.
(Ustalenie miejsc zmian motoryzacyjnych)*

KZ WZZ „Sierpień '80“

PRACOWNICY
Komisji Zakładowej Nr 2
NSZZ „Solidarność '80“
Tramwaje Warszawskie Sp. z o.o.

ZZ „KONTRA“



ZZ PTW „TOR“



ZZ Pracowników Ruchu Spółki Tramwaje Warszawskie

ZZM "Trzynastka"

Zarządzenie nr 30/2014
z dnia 1 września 2014 roku
Prezesa Zarządu Tramwajów Warszawskich Sp. z o.o.
z siedzibą w m.st. Warszawie

w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Tramwajów Warszawskich Sp. z o.o., Regulaminu Pracy oraz podwyższenia wynagrodzeń
pracowników Spółki

Na podstawie:

- 1) art. 77² § 4 i § 6 oraz art. 78 § 2 Kodeksu pracy,
- 2) konsultacji z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w trybie art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych z dnia 27 czerwca 2013 roku,
- 3) § 13 ust. 1 pkt 1.2.2 Regulaminu Organizacyjnego Spółki,

zarządza się, co następuje:

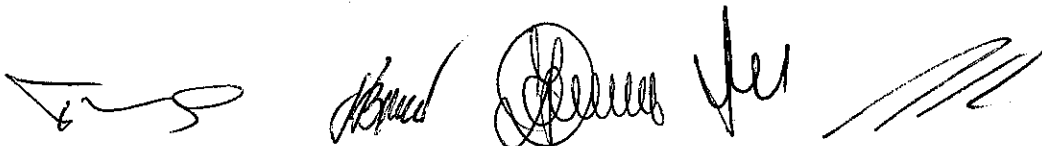
§ 1

Wprowadza się zmianę do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Tramwajów Warszawskich Sp. z o.o. z dnia 12 stycznia 2012 r. (dalej Regulamin Wynagradzania - tekst jednolity z dnia 6 września 2012r.), polegającą na tym, że *„Zasady nabywania praw do podstawowej premii motywacyjnej i premii dodatkowej, ich przyznawania i wypłacania pracownikom TW od 1 lutego 2014 roku”*, stanowiące załącznik nr 13 do Regulaminu Wynagradzania, zastępuje się nowym załącznikiem o tej samej numeracji, w brzmieniu stanowiącym jednocześnie załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Wprowadza się następujące zmiany do Regulaminu Pracy:

- 1) **§ 6 pkt 5** Regulaminu Pracy otrzymuje brzmienie:
„5) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegać wypadkom przy pracy, wypadkom i katastrofom w ruchu drogowym poprzez podejmowanie działań profilaktycznych w tym zakresie,”;
- 2) **§ 9 pkt 4** Regulaminu Pracy otrzymuje brzmienie:
„4) przestrzegać Regulaminu pracy, ustalonego w TW porządku i organizacji pracy, zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Spółki, ”;
- 3) **§ 9 po pkt 5** Regulaminu Pracy dodaje się **pkt 5 a** w brzmieniu:
„5a) przestrzegać obowiązku trzeźwości w miejscu i w czasie wykonywania pracy,”;
- 4) **§ 10 ust. 2 pkt 1** Regulaminu Pracy otrzymuje brzmienie:
„1) wnoszenia na teren zakładu pracy napojów alkoholowych lub środków działających podobnie do alkoholu (np. opiaty, amfetamina i jej analogi, kokaina, benzodiazepiny, tetrahydrokanabinol i inne),”;



5) § 10 ust. 3-5 Regulaminu Pracy otrzymuje brzmienie:

„3. Pracodawcy przysługuje prawo badania stanu trzeźwości pracowników zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy w sytuacji uzasadnionego podejrzenia przebywania pracownika pod wpływem alkoholu w miejscu i w czasie wykonywania pracy lub spożywania alkoholu w miejscu i w czasie wykonywania pracy.

4. W ramach profilaktyki zapobiegającej wypadkom przy pracy, wypadkom i katastrofom w ruchu drogowym, pracodawcy przysługuje prawo przeprowadzenia profilaktycznego sprawdzenia stanu trzeźwości pracownika bez wcześniejszego powiadomienia.

5. Obowiązek poddania się przez pracownika sprawdzeniu trzeźwości nie uchybia uprawnieniu pracownika lub pracodawcy do żądania przeprowadzenia badania trzeźwości przez upoważniony do tego organ porządku publicznego.”

6) § 19 Regulaminu Pracy otrzymuje brzmienie:

„1. Godziny rozpoczęcia i kończenia pracy ustalone są w szczegółowych rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 13, 14, 15, 16, 17 i 18 i 18 a – d.

2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie z jednoczesnym ustaleniem liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownikom do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 kp.

3. Wykaz podstawowych miejsc zmian na mieście, określony jest w załączniku nr 12 do Regulaminu Pracy.

4. Miejsca zmian pracowników służby ruchu na mieście dla każdego zakładu ustala w oparciu o załącznik nr 12 do Regulaminu Pracy Dział Organizacji Przewozów (DTPO) przyjmując, że:

- a) miejsca zmian w zespole przystankowym dotyczą wszystkich linii obsługiwanych przez zakład i przejeżdżających przez ten zespół,
- b) oba krańce na danej linii są dopuszczalne, jako miejsca zmian,
- c) miejsca zmian odległe od Zakładu należy wykorzystywać tylko w niezbędnych przypadkach.

5. Miejsca zmian dla poszczególnych brygad należy wyznaczać w miejscu położonym możliwie blisko Zakładu macierzystego lub węzła komunikacyjnego, jeżeli tylko nie spowoduje to zwiększenia liczby służb lub służb wieloliniowych, koniecznych do obsługi danego rozkładu jazdy.

6. W przypadku, gdy w wyniku ustalenia trasy linii przez ZTM nie ma możliwości wyznaczenia miejsca zmiany zgodnie z zasadami określonymi w ust. 4, do czasu uzgodnienia nowej jego treści decyzję o miejscach zmian dla tej linii podejmuje Kierownik Działu Organizacji Przewozów.”

2. Wprowadza się załącznik nr 12 do Regulaminu Pracy, w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia.

§ 3

1. Wprowadza się podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce na dzień 1 września 2014 r., z mocą od dnia 1 kwietnia 2014 r. wg przeliczenia o 100 zł brutto na 1 etat, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Podwyżki wynagrodzenia nie otrzymają pracownicy, którzy w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 sierpnia 2014 r. otrzymali kary: w wysokości jednej dniówki, nagany lub dwóch lub więcej kar upomnienia.

3. Pracownicy, o których mowa w ust. 2, będą mogli uzyskać wzrost wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2015r. z wyrównaniem od dnia 1 września 2014r., jeżeli w okresie od 1 września do dnia 31 grudnia 2014r. nie otrzymają żadnej kary: w wysokości jednej dniówki, nagany czy upomnienia.

4. Pracownicy, o których mowa w ust. 2, którzy w okresie od 1 września do dnia 31 grudnia 2014r. otrzymają karę: w wysokości jednej dniówki, nagany czy upomnienia, będą mogli uzyskać wzrost wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2015r.

5. W związku z podwyższeniem wynagrodzeń zasadniczych określonych w ust. 1 wprowadza się zmianę do załącznika nr 8 do Regulaminu Wynagradzania polegającą na tym, że załącznik ten zastępuje się nowym załącznikiem o tej samej numeracji, w brzmieniu stanowiącym jednocześnie Załącznik nr 3 do niniejszego Zarządzenia.

§ 4

Przedłuża się do dnia 30 września 2014r. okres przejściowy, o którym mowa w pkt 3 „Zasad nabywania praw do podstawowej premii motywacyjnej i premii dodatkowej, ich przyznawania i wypłacania pracownikom TW od 1 lutego 2014 roku” stanowiących załącznik nr 13 do Regulaminu Pracy, wprowadzony Zarządzeniem nr 11/2014 z dnia 12.02.2014r. Prezesa Zarządu Tramwajów Warszawskich Sp. z o.o. z siedzibą w m.st. Warszawa.

§ 5

Ustala się za okres od 1 lipca 2014r. do 30 listopada 2014r., jako warunek nabycia premii dodatkowej w grupie motorniczych, o którym mowa w Załączniku nr 13 do Regulaminu Wynagradzania w brzmieniu obowiązującym w tym okresie, punktualność ogólną (P) na poziomie 94%.

§ 6

1. Zmiany, o których mowa w § 1, 2 i § 3 ust. 5 wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracownikom poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń informacji wraz z informacją o możliwości zapoznania się z ich treścią i uzyskania wyjaśnień we właściwych komórkach wszystkich jednostek organizacyjnych Spółki, z mocą obowiązującą od dnia 1 października 2014r., a w zakresie § 3 ust. 5 z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 2014r.

2. Zasady podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych, o których mowa w § 3 ust. 1-4 wchodzi w życie z dniem podpisania niniejszego Zarządzenia.

3. Zmiana, o której mowa w § 4 wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracownikom poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń informacji o możliwości zapoznania się z ich treścią i uzyskania wyjaśnień we właściwych komórkach wszystkich jednostek organizacyjnych Spółki, z mocą obowiązującą od dnia 1 września 2014r.

4. Zmiana, o której mowa w § 5 wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracownikom poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń informacji o możliwości zapoznania się z ich treścią i uzyskania wyjaśnień we właściwych komórkach wszystkich jednostek organizacyjnych Spółki, z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2014r.

5. Zobowiązuje się Szefa Biura Zarządzania Ludzkimi i Kierowników Zakładów:

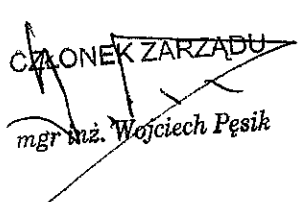
- 1) do niezwłocznego wywieszenia informacji, o której mowa w ust. 1 - 4 w miejscach do tego przeznaczonych,


- 2) poinformowania podległych pracowników o wprowadzeniu zmian do Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Pracy, umożliwienia pracownikom zapoznania się z ich treścią oraz udzielania pracownikom wszelkich wyjaśnień.
6. Zobowiązuje się Dyrektora ds. Przewozów i Kierownika Działu Organizacji Przewozu do przedstawienia organizacjom związkowym analizy funkcjonowania w okresie od dnia 1 października do 31 grudnia 2014r. zmiany określonej w § 2 ust. 1 pkt 6 niniejszego Zarządzenia.
7. Na podstawie analizy, o której mowa w ust. 6, na wniosek organizacji związkowych Zarząd Spółki zobowiązuje się do podjęcia rozmów dotyczących zmiany w zakresie § 19 Regulaminu Pracy, które strony zobowiązują się zakończyć porozumieniem w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 marca 2015r.

§ 7

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z zastrzeżeniem § 6 ust. 1, 3 i 4.

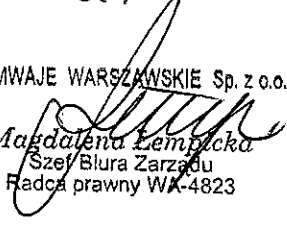
Urządzenia


 CZŁONEK ZARZĄDU
 mgr inż. Wojciech Pęsik


 PREZES ZARZĄDU
 mgr Krzysztof Karos

Urządzone z dn. 01.09.2014r.

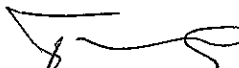
TRAMWAJE WARSZAWSKIE Sp. z o.o.



 Magdalena Lempińska
 Szef Biura Zarządu
 Radca prawny WK-4823


Otrzymują:

- Zarząd,
- wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Spółki
- wszystkie organizacje związków zawodowych Spółki
- ~~\\kdr\public\Zarządzenia i Polecenia Prezesa_NP;~~

22PKM K - Janurek



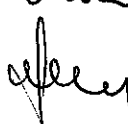
NSZZ "S" - 

LEPTW "TOR" - 

Nie wyrażamy zgody na paragraf 2 pkt 6.

- PRZEWODNICZĄCY
 NSZZ "S" - 80
 Tramwaje Warszawskie Sp. z o.o.


 Bernard Cieślak

Wyrażamy zgodę na paragraf 2 pkt 6
 na okres próby do dnia 31.03.15
 WZ 5 sierpień 80 

TRAMWAJE WARSZAWSKIE Sp. z o.o.

Do Zarządzenia nr 30/2014
Załącznik nr 1

Magdalena Lempicka
Magdalena Lempicka
Szef Biura Zarządu
Radca prawny WA-4823

01.09.2014.
Załącznik nr 13
do Regulaminu
Wynagradzania

Zasady

Nabywania praw do podstawowej premii motywacyjnej zadaniowej i premii dodatkowej, ich przyznawania oraz wypłacania pracownikom TW od 1 października 2014 roku (zwane dalej Zasadami).

W celu motywowania pracowników do rzetelnego wypełniania obowiązków służących realizacji zadań szczególnie ważnych dla Spółki określa się poniższe Zasady.

1. Pracownik nabywa prawo do premii motywacyjnej i premii dodatkowej po spełnieniu określonych niżej warunków. Stanowią one składnik jego wynagrodzenia, nie wliczany do podstawy ustalenia wynagrodzenia za czas nieprzepracowany płatny (z wyłączeniem wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłków płatnych przez ZUS).
2. Wysokość premii motywacyjnej podstawowej do wypłaty dla pracowników uprawnionych do jej otrzymania nalicza się:
 - 2.1. dla dyrektora, szefów, kierowników i zastępców komórek organizacyjnych jednostek wyodrębnionych w schemacie organizacyjnym Spółki oraz koordynatorowi ds. patronów jako iloczyn godzin wynikających z wymiaru czasu pracy danego okresu rozliczeniowego oraz gwarantowanej stawki godzinowej w tej grupie zawodowej, z uwzględnieniem stopnia realizacji zadań.
 - 2.2. dla pozostałych pracowników jako iloczyn godzin efektywnego czasu pracy i godzin nieobecności płatnych (z wyłączeniem godzin absencji chorobowej) oraz gwarantowanej stawki godzinowej w danej grupie zawodowej, z uwzględnieniem stopnia realizacji zadań. Do naliczenia nie uwzględnia się godzin nadliczbowych i ponadwymiarowych z dodatkiem.
3. Wprowadza się okres przejściowy od 1 października 2014 do 31 marca 2015 r. dla pracowników zaplecza technicznego i obsługi (*I i II grupa zawodowa, wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania*), w którym, w przypadku braku kar regulaminowych, wysokość premii do wypłaty nalicza się jako iloczyn godzin efektywnego czasu pracy i godzin nieobecności płatnych (z wyłączeniem godzin absencji chorobowej, bez godzin nadliczbowych i ponadwymiarowych z dodatkiem) oraz:

3.1. stawek godzinowych z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	2,85
2	II	3,50

3.2. stawek godzinowych z poniższej tabeli, z uwzględnieniem stopnia realizacji zadań:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	0,86
2	II	1,05

4. Rozliczenie zadań premiowych kwartalnych i naliczenie kwot do wypłaty dokonuje się na podstawie zrealizowanych zadań po zakończeniu kwartału. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się rozliczenie zadań w poszczególnych miesiącach okresu rozliczeniowego.
5. W przypadku wystąpienia kary regulaminowej pracownikowi uprawnionemu do otrzymania premii kwartalnej, kwota premii nie zostanie naliczona/wypłacona za miesiąc, w którym pracownik odebrał decyzję o ukaraniu.
6. Premia motywacyjna podstawowa i premia dodatkowa jest wypłacana pracownikom 26 dnia następnego miesiąca z wyjątkiem premii rozliczanych kwartalnie, których wypłata następuje 26 dnia następnego miesiąca po zakończeniu kwartału.
7. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania premii motywacyjnej podstawowej zadaniowej, dodatkowej i premii kwartalnej zadaniowej w poszczególnych grupach pracowników zostały przedstawione poniżej.



7.1. Zakłady Realizacji Przewozów (R1 – R4)

7.1.1. Kierownikom i zastępcom kierowników w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4.

7.1.1.1. Kierownikom i zastępcom kierowników w Zakładach Realizacji Przewozów R1 – R4 przysługuje kwartalna premia zadaniowa.

7.1.1.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. uzyskanie określonych w poniższych tabelach poziomu wskaźników:

- Kierownicy Zakładów

Lp.	Kryteria	Poziom wskaźników uprawniający do premii	% premii
1	Utrzymanie wykonania wkm rzeczywistych płatnych	$\geq 99,6\%$	30%
2	Utrzymanie poziomu wykorzystania służb	$\geq 96\%$	30%
3	Wskaźnik zawodności	0,5000 – 0,4500	20%
		0,4499 – 0,3500	30%
		$> 0,3500$	40%

Poziom wskaźników będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki dla kolejnych kwartałów bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.

- Zastępcy Kierowników Zakładów

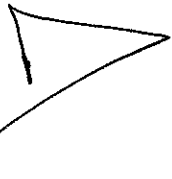
Lp.	Kryteria	Poziom wskaźników uprawniający do premii	% premii
1	Wskaźnik zawodności	0,5000 – 0,3500	10%
		0,3499 – 0,2500	20%
		$< 0,2500$	30%
2	Wskaźnik zjazdów technicznych	1,00 – 0,90	20%
		0,89 – 0,70	30%
		$< 0,70$	40%
3	Wskaźnik bezusterkowości po OT	80,0% – 85,0%	10%
		85,1% – 89,0%	20%
		$\geq 89,1\%$	30%

Poziom wskaźników będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki dla kolejnych kwartałów bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.


7.1.1.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
6	VI – Kierownicy Zakładów Realizacji Przewozów	10,95
7	VI – Z-cy kierowników Zakładów Realizacji Przewozów	8,70

u



4



7.1.2. Motorniczowie.

7.1.2.1. Motorniczym przysługuje miesięczna premia podstawowa.

7.1.2.2. Warunkiem otrzymania premii podstawowej jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. brak niepunktualnej jazdy z przyspieszeniami obserwowanych odjazdów w odniesieniu do indywidualnego pracownika powyżej 4 % odjazdów przyspieszonych wg SNRT w danym miesiącu wg zasad Umowy Wieloletniej.

7.1.2.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawkę godzinową z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	
2	II	
3	III	4,70
4	IV	
5	V	
6	VI	

7.1.2.4. Motorniczym przysługuje miesięczna premia dodatkowa.

7.1.2.5. Warunkiem otrzymania premii dodatkowej jest:

- a. spełnienie warunków do uzyskania premii podstawowej,
- b. brak absencji chorobowej,
- c. uzyskanie określonego w poniższej tabeli poziomu wskaźników.

Kwota dodatkowej premii na 1 etat	Liczba przyspieszonych odjazdów wg SNRT	Punktualność ogólna (P)
300 zł	≤0,1%	90% ≤ P < 95%
500 zł	≤0,1%	≥95%

7.1.2.6. Premia dodatkowa wypłacana jest proporcjonalnie do efektywnego czasu pracy¹.

7.1.2.7. Podstawę naliczenia stanowi kwota z powyższej tabeli odpowiadająca poziomowi uzyskanych przez pracownika wskaźników.

¹ Algorytm do wyliczenia kwoty premii dodatkowej za efektywny czas pracy:

((Liczba godzin efektywnego czasu pracy - liczba godzin oddelegowań stałych - liczba godzin nadliczbowych - liczba godzin ponadwymiarowych z dodatkiem jak za godziny nadliczbowe) / (liczba godzin wymiaru czasu pracy pracownika w miesiącu)) * podstawa naliczenia (kwota określonej premii dodatkowej).

5

7.1.3. Patroni-motorniczowie.

7.1.3.1. Patronom-motorniczym przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.1.3.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych.
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.1.3.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawkę godzinową z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	
2	II	
3	III	7,70
4	IV	
5	V	
6	VI	

7.1.4. Kierownicy i dyspozytorzy ruchu w Działach Realizacji Przewozów (KR) w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4.

7.1.4.1. Kierownikom i dyspozytorom ruchu w Działach Realizacji Przewozów w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4 przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.1.4.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego (40%).
- c. uzyskanie w realizacji zadania 1 i zadania 2 poziomu wskaźników określonych w poniższych tabelach:

Grupowo

Zadanie 1

% premii	Dopuszczalna liczba błędów ²
10%	3 – 4 przypadki
20%	1 - 2 przypadki
30%	0 przypadków

oraz

Zadanie 2

% premii	Wartość odchyień w przeliczeniu na jeden etat ³
10%	0,41 - 0,60
20%	0,21 - 0,40
30%	0,00 - 0,20

Poziom wskaźników będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.

² Dopuszczalna liczba zmian A i B uznanych za błędne w harmonogramie czasu pracy motorniczych na następny miesiąc. Za zmianę błędną uznaje się zmianę, w której zaplanowana nadwyżka motorniczych w stosunku do liczby motorniczych niezbędnych do obsadzenia służb dla realizacji zadań przewozowych w danej zmianie różni się od zaokrąglonej do liczby całkowitej średniej arytmetycznej w miesiącu nadwyżki motorniczych (tzw. Wzorcowej Wartości Nadwyżki – WWN) dla jednej zmiany o więcej niż 3.

W żadnej zmianie nie może wystąpić ujemna wartość nadwyżki.

W szczególnych przypadkach Dział Organizacji Przewozów do dnia 20 każdego miesiąca podawać będzie dni i zmiany w miesiącu przyszłym, w których za poprawne uznawane będą większe odchylenia wraz z podaniem zakresu akceptowanych odchyień.

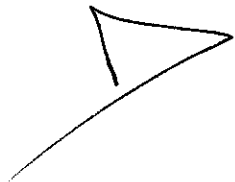
WWN – liczba motorniczych pozostałych po obsadzeniu wszystkich służb podzielona przez liczbę zmian A i B w miesiącu.

³ Suma wartości bezwzględnej faktycznych odchyień w skali miesiąca (liczona w systemie dziesiętnym w godzinach z dwoma miejscami po przecinku) godzin rozpoczęcia pracy przez motorniczego w stosunku do godzin wyznaczonych w harmonogramie czasu pracy w danym miesiącu w przeliczeniu na 1 etat motorniczego w danym Zakładzie Realizacji Przewozów R1 – R4.

7.1.4.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	
2	II	
3	III	
4	IV	
5	V	10,05
6	VI	10,95

u



7.1.5. Kierownicy, mistrzowie, główni specjaliści ds. eksploatacji nowego taboru oraz pozostali pracownicy w Działach Obsługi Taboru (ZT) w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4.

7.1.5.1. Kierownikom, mistrzom, głównym specjalistom ds. eksploatacji nowego taboru oraz pozostałym pracownikom w Działach Obsługi Taboru w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4 przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.1.5.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. uzyskanie określonego w poniższej tabeli poziomu wskaźników:

Lp.	Kryteria	Poziom wskaźników uprawniający do premii	% premii
1	Wskaźnik zawodności	0,5000 – 0,3500	10%
		0,3499 – 0,2500	20%
		<0,2500	30%
2	Wskaźnik zjazdów technicznych	1,00 – 0,90	20%
		0,89 – 0,70	30%
		<0,70	40%
3	Wskaźnik bezusterkowości po OT	80,0% – 85,0%	10%
		85,1% – 89,0%	20%
		≥89,1%	30%

Poziom wskaźników będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.

7.1.5.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	3,71
2	II	4,55
3	-	
4	IV	4,55
5	V	5,27
7	VI	6,44

7.1.5.4. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

7.1.6. Mistrzowie oraz pozostali pracownicy w Zespołach Kontroli Technicznej (KK) w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4.

7.1.6.1. Mistrzom oraz pozostałym pracownikom w Zespołach Kontroli Technicznej w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4 przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.1.6.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. uzyskanie określonego w poniższej tabeli poziomu wskaźników w poszczególnych miesiącach:

Lp.	Kryteria	Poziom wskaźników uprawniający do premii	% premii
1	Wskaźnik zawodności	0,5000 – 0,3500	10%
		0,3499 – 0,2500	20%
		<0,2500	30%
2	Wskaźnik zjazdów technicznych	1,00 – 0,90	20%
		0,89 – 0,70	30%
		<0,70	40%
3	Wskaźnik bezusterkowości po OT	80,0% – 85,0%	10%
		85,1% – 89,0%	20%
		≥89,1%	30%

Poziom wskaźników będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.

7.1.6.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	
2	II	4,55
3	-	
4	IV	
5	V	5,27
6	VI	

7.1.6.4. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

7.1.7. Pozostali pracownicy w Zakładach Realizacji Przewozów R1-R4.

7.1.7.1. Pozostałym pracownikom przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.1.7.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych.
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.1.7.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	3,71
2	II	4,55
3	-	
4	IV	4,55
5	V	5,27
7	VI	6,44

7.1.7.4. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

7.2. Zakład Energetyki Trakcyjnej i Torów (T1).

7.2.1. Kierownik zakładu i zastępcy kierownika w Zakładzie Energetyki Trakcyjnej i Torów (T1).

7.2.1.1. Kierownikowi zakładu i zastępcom kierownika w Zakładzie T1 przysługuje kwartalna premia zadaniowa.


7.2.1.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
zrealizowanie kwartalnych zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.2.1.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
6	VI – Kierownik zakładu i zastępcy kierownika zakładu	6,44

u



7.2.2. Pozostali pracownicy w Zakładzie Energetyki Trakcyjnej i Torów (T1).

7.2.2.1. Pozostałym pracownikom w zakładzie T1 przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.2.2.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.2.2.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	3,71
2	II	4,55
3	-	
4	IV	4,55
5	V	5,27
6	VI	6,44

7.2.2.4. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

7.3. Zakład Naprawy Tramwajów (T3).

7.3.1. Kierownik zakładu i zastępcy kierownika w Zakładzie Naprawy Tramwajów (T3).

7.3.1.1. Kierownikowi zakładu i zastępcom kierownika zakładu w T3 przysługuje kwartalna premia zadaniowa.

7.3.1.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. zrealizowanie kwartalnych zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.3.1.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
6	VI—Kierownik zakładu i zastępcy kierownika zakładu	6,44

U



7.3.2. Pozostali pracownicy w Zakładzie Naprawy Tramwajów T3.

7.3.2.1. Pozostałym pracownikom w zakładzie T3 przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.3.2.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego

7.3.2.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	3,71
2	II	4,55
3	-	
4	IV	4,55
5	V	5,27
6	VI	6,44

7.3.2.4. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

7.3.3. Dyrekcja.

7.3.4. Pracownicy w Dziale Nadzoru Ruchu (DTRN).

- 7.3.4.1. Kierownikowi Działu Nadzoru Ruchu, zastępcy kierownika Działu Nadzoru Ruchu przysługuje kwartalna premia zadaniowa.
- 7.3.4.2. Instruktorom-dyspozytorom zatrudnionym na mieście, instruktorom-dyspozytorom nadzoru ruchu, dyspozytorom ds. organizacji ruchu w Dziale Nadzoru Ruchu przysługuje miesięczna premia zadaniowa.
- 7.3.4.3. Warunkiem otrzymania premii jest:
- brak kar regulaminowych.
 - zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego (50%).
 - uzyskanie w realizacji zadania 1 i zadania 2 poziomu wskaźników określonych w poniższych tabelach:

Grupowo

Zadanie 1

% premii	Średni czas interwencji (T) ⁴
10%	7 min. ≤ T ≤ 9 min.
20%	<7 min.

Oraz

Zadanie 2

Kwota dodatkowej premii na 1 etat	Liczba przypadków wydłużonego zatrzymania na mieście w miesiącu AW ⁵
15%	25 ≤ AW ≤ 35
30%	<25

Wskaźnik AW będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.

7.3.4.4. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	
2	II	
3	III	
4	IV	
5	V	7,65
6	VI	8,55

⁴ T – średni czas interwencji – iloraz sumy wszystkich czasów interwencji i ich liczby w miesiącu, gdzie za czas interwencji przyjmuje się różnicę czasu pomiędzy godziną przybycia instruktora na miejsce zatrzymania a godziną wznowienia ruchu pociągów. Do wyliczeń przyjmuje się tylko interwencje z czasem >0, w których instruktor faktycznie interweniował.

⁵ AW - wydłużony czas zatrzymania spowodowany awarią tramwaju powyżej 20 minut (pkt 2.9 załącznika nr3 do Umowy wykonawczej).

7.3.5. Pracownicy w Dziale Organizacji Przewozów (DTPO).

7.3.5.1. Kierownikowi i pracownikom Działu Organizacji Przewozów przysługuje kwartalna premia zadaniowa.

7.3.5.2. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych,
- b. uzyskanie w realizacji zadania 1 i zadania 2 poziomu wskaźników określonych w poniższych tabelach:

Zadanie 1

% premii na 1 etat	Dopuszczalna liczba błędów w miesiącu ⁶
20%	3 – 4 przypadki
30%	1 - 2 przypadki
50%	0 przypadków

Wykonanie tego zadania rozliczane jest miesięcznie i odnoszone do % premii należnej za okres miesięczny.

Zadanie 2

% premii na 1 etat	Średnia liczba służb na brygadę w kwartale ⁷
20%	2,0261-2,037
30%	2,0151-2,026
50%	Nie więcej niż 2,015

Poziom wskaźników w zad. 1 i zad. 2 będzie aktualizowany przez Zarząd Spółki dla kolejnych kwartałów bez uzgodnienia z organizacjami związków zawodowych.

Wykonanie tego zadania rozliczane jest kwartalnie i odnoszone do % premii należnej za okres kwartalny.

⁶ Dopuszczalna liczba zmian A i B uznanych za błędne w harmonogramach czasu pracy motorniczych na następny miesiąc sporządzonych przez poszczególne Zakłady Realizacji Przewozów R1-R4 liczona jako iloraz liczby przypadków błędnych we wszystkich miesiącach kwartału Zakładów Realizacji Przewozów R1-R4 przez liczbę Zakładów Realizacji Przewozów R1-R4 i przez liczbę miesięcy okresu rozliczeniowego.

⁷ Średnia liczba służb na brygadę w kwartale liczona jako iloraz liczby zaplanowanych służb motorniczych w kwartale przez liczbę planowanych brygad we wszystkich Zakładach Realizacji Przewozów.

7.3.5.3. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1		
2		
3	-	
4	IV	4,55
5	V	5,27
6	VI	6,44

u



7.3.6. Pracownicy w Biurze Logistyki (DEL).

7.3.6.1. Szefowi, kierownikom zespołów w Biurze Logistyki przysługuje kwartalna premia zadaniowa

7.3.6.2. Pozostałym pracownikom w Biurze Logistyki przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.3.6.3. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych.
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.3.6.4. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	3,71
2	II	4,55
3		
4	IV	4,55
5	V	5,27
6	VI	6,44

7.3.6.5. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

ce



7.3.7. Pozostałe komórki organizacyjne w Dyrekcji Spółki

7.3.7.1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych w Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi (DNL), w Biurze Teleinformatyki (DET) w Dziale Ochrony (DNO), w Dziale Gospodarczym (DEG) oraz w Zespole Ekspedycji (DTRE) przysługuje miesięczna premia zadaniowa.

7.3.7.2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nierobotniczych w nie wymienionych wyżej komórkach organizacyjnych Dyrekcji Spółki przysługuje kwartalna premia zadaniowa.

7.3.7.3. Warunkiem otrzymania premii jest:

- a. brak kar regulaminowych.
- b. zrealizowanie zadań premiowych zleconych przez przełożonego przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

7.3.7.4. Wysokość premii do wypłaty nalicza się w oparciu o stawki godzinowe z poniższej tabeli:

Lp.	Grupa zawodowa (wg załącznika nr 14 do Regulaminu Wynagradzania)	Gwarantowana kwota premii w przeliczeniu na godzinę w zł
1	I	3,71
2	II	4,55
3	III	
4	IV	4,55
5	V	5,27
6	VI	6,44

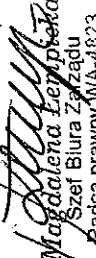
7.3.7.5. W grupie pracowników zaplecza technicznego i obsługi obowiązuje okres przejściowy od dnia 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.

Załącznik nr 2
do Zarządzenia nr 30/2014

Załącznik nr 12
do Regulaminu Pracy

Miejsca zmian (krańce i zespoły przystankowe) dla poszczególnych ZRP
R-1
Banacha, Boernerowo, Centrum, Cm. Wolski, Dw. Centralny, Kino Femina, Koło, Metro Marymont, Metro Młociny, Metro Ratusz Arsenal, Metro Wierzbno, Metro Wilanowska, Nowe Bemowo, Okopowa, Os. Górczewska, Piaski, Plac Bankowy, Plac Narutowicza, Plac Zawiszy, P+R Al. Krakowska, Służewiec, (Trasa Tarchomin), Zajezdnia Wola
R-2
Al. Zieleniecka, Annopol, Centrum, Czyszowa, Dw. Centralny, Dw. Gdański, Dw. Wileński, Dw. Wschodni, Gocławek, Kawęczyńska-Bazylika, Kijowska, Koło, Metro Marymont, Metro Ratusz Arsenal, Nowe Bemowo, Okopowa, Plac Bankowy, Plac Narutowicza, Ratuszowa ZOO, Rondo Radosława, Rondo Starzyńskiego, Rondo Waszyngtona, (Trasa Tarchomin), Wiatraczna, Zajezdnia Praga, Zajezdnia Wola, Żerań FSO, Żerań Wschodni
R-3
Annopol, Banacha, Centrum, Dw. Centralny, Dw. Gdański, Kielecka, Kino Femina, Królikarnia, Metro Marymont, Metro Młociny, Metro Pole Mokotowskie, Metro Ratusz Arsenal, Metro Wilanowska, Nowe Bemowo, Os. Górczewska, Plac Bankowy, Plac Narutowicza, P+R Al. Krakowska, Służewiec, (Trasa Tarchomin), Wiatraczna, Woronicza, Wyścigi, Zajezdnia Wola
R-4
Al. Reymonta, Annopol, Centrum, Dw. Centralny, Dw. Gdański, Kino Femina, Koło, Marymont Potok, Metro Marymont, Metro Młociny, Metro Ratusz Arsenal, Nowe Bemowo, Okopowa, Os. Górczewska, Piaski, Plac Bankowy, Rondo Radosława, (Trasa Tarchomin), Twardowska, Zajezdnia Żoliborz, Żerań FSO, Żerań Wschodni

TRAMWAJE WARSZAWSKIE Sp. z o.o.


Magdalena Leppiecka
Szef Biura Zarządu
Radca prawny WA-4823

07.09.2014

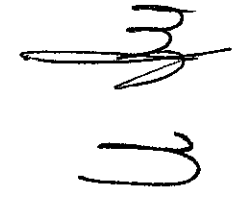
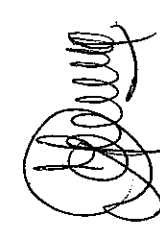
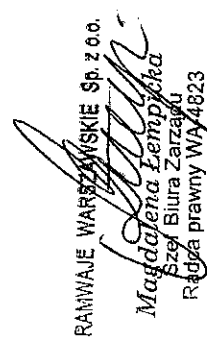





Tabela stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	kategoria	stawka min	stawka maks.
1	17	13 500	17 500
2	16	12 000	16 000
3	15	9 800	14 000
4	14	8 000	12 500
5	13	6 500	10 800
6	12	6 000	10 000
7	11	4 400	9 200
8	10	4 200	8 300
9	9	4 000	8 000
10	8	3 800	7 700
11	7	3 500	7 100
12	6	3 400	6 800
13	5	3 100	6 000
14	4	2 900	5 400
15	3	2 800	5 300
16	2	2 500	4 500
17	1	2 300	4 100


 Mgr Anna Kucharska
 Przewodnicząca Zarządu
 REGON 1474823




 B. G.
 