

Uzgodnienie
z dnia 26 kwietnia 2018 roku zawarte w Warszawie
pomiędzy TP TELTECH Sp. z o.o. z siedzibą w Łodzi
a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w TP TELTECH Sp. z o.o.

1. Strony uzgodnienia określają na poziomie: **2,5 %** wysokość środków finansowych na wzrost w 2018 roku wynagrodzeń zasadniczych pracowników TP TELTECH Sp. z o.o. objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników TP TELTECH Sp. z o.o.
2. Podstawę określenia środków na wzrost wynagrodzeń zasadniczych, o którym mowa w ust. 1, stanowić będzie suma wynagrodzeń zasadniczych (według umów o pracę) pracowników zatrudnionych w dniu 30 kwietnia 2018 roku.
3. Podwyżki obejmą nie mniej niż **50 %** pracowników uprawnionych do wzrostu wynagrodzeń, zgodnie z zasadami niniejszego uzgodnienia.
4. Minimalna wysokość podwyżki przyznanej pracownikowi (po uwzględnieniu ewentualnej indeksacji) nie może być niższa niż **100 złotych brutto**.
5. Podwyżki wynagrodzeń dokonywane będą od **1 lipca 2018 roku**.
6. Pracownicy odchodzący w 2018 r. z TP TELTECH Sp. z o.o. nie otrzymują podwyżek.
7. Dopuszcza się możliwość uruchomienia środków na podwyżki poza datą **1 lipca 2018 r.**, przy czym środki te obciążą budżet jednostki w ramach budżetu podwyżkowego na dany rok. Informacje o kwocie i liczbie takich przypadków przekazane będą organizacja związkowym przy podsumowaniu procesu podwyżkowego. Kwota uruchomionych środków w tym trybie nie może przekroczyć **5 %** budżetu.
8. Podwyżki wynagrodzeń zasadniczych będą dokonywane w oparciu o zapisy Polityki wynagradzania pracowników w ramach ustalonego dla każdej klasy stanowiska przedziału określonego w tabelach taryfikatora, stanowiących załączniki do Polityki i będą dokonywane w oparciu o zapisy Polityki, w szczególności ocenę pracy pracowników przez menedżera, m.in. realizację zadań premiowych, ocenę potencjału pracownika, otrzymanie wyróżnień, nagród, z uwzględnieniem pracowników, którzy mając dobre wyniki nie otrzymali podwyżki w ciągu ostatnich dwóch lat.
9. Decyzje dotyczące zmiany wynagrodzenia będą konsultowane na co najmniej dwóch szczeblach menedżerskich, w miarę możliwości aż do szczebla bezpośredniego przełożonego. Od decyzji dotyczącej przyznania podwyżki lub braku podwyżki na podstawie niniejszego Uzgodnienia pracownik może odwołać się do pracodawcy.
10. Przełożony jest zobowiązany do przeprowadzenia rozmowy z każdym z pracowników i poinformowania o decyzji dotyczącej podwyżki.
11. Proces odwoławczy będzie trwał do 31.07.2018 r. Odwołania w formie pisemnej należy wnieść do Prezesa Zarządu w terminie 14 dni roboczych od uzyskania informacji o podwyżce lub jej braku. Pracownik wnoszący odwołanie uzyska informację zwrotną w ciągu 5 dni roboczych od momentu wniesienia odwołania.
12. Kwota zarezerwowana na odwołania wynosi **1 000 złotych**. Kwota niewykorzystana z tego tytułu zasili fundusz premiowy 2018 r.
13. Powyższe zasady dotyczą procesu podwyżkowego 2018 r.
14. Wysokość planowanego funduszu premiowego na 2018 r. uzgadnia się na poziomie: **12 %**.

Podpisali:

Zakładowe Organizacje Związkowe:

Pracodawca: