

Porozumienie
zawarte w dniu 05.04.2019 r. w Warszawie

pomiędzy:

"Przewozy Regionalne" sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, przy ul. Kolejowej 1, 01-217 Warszawa, zarejestrowaną w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000031521
zwanym dalej Spółką

a

Związkami Zawodowymi:

- 1) Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce;
- 2) Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” Przewozy Regionalne;
- 3) Federacja Związków Zawodowych Kolejarzy;
- 4) Związek Zawodowy Drużyn Konduktorskich w RP;
- 5) Międzyzakładowy Związek Zawodowy Rewidentów Taboru;
- 6) Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych;
- 7) Federacja Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych;
- 8) ~~Związek Zawodowy Pracowników Kolei Rzeczypospolitej Polskiej;~~
- 9) Autonomiczne Związki Zawodowe Transportu Kolejowego;
- 10) Związek Zawodowy Pracowników Kolejowych Przewozów Pasażerskich z siedzibą w Poznaniu;
- 11) Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego „Kontra”;
- 12) Administracyjny Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Kolejowych w Szczecinie;
- 13) Krajowy Sekretariat Kolejarzy NSZZ „Solidarność” 80;
- 14) NSZZ Kolejarzy CMK Węzła Idzikowice – Zakład Napraw Taboru z siedzibą w Kruszewcu;
- 15) Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP;

zwanymi dalej Związkami Zawodowymi,
zwanymi dalej łącznie Stronami
o następującej treści:

W wykonaniu zobowiązania Zarządu Spółki zawartego w § 5 ust. 3 Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z 10 kwietnia 2018 r., dotyczącego podjęcia rozmów o możliwości wdrożenia dalszego wzrostu wynagrodzeń pracowników oraz ewentualnej kwoty i warunków tego wzrostu, Strony zgodnie ustalają następujące zasady podwyższenia wynagrodzenia i wypłaty dodatkowych gratyfikacji dla pracowników wynagradzanych według zasad określonych w Zakładowym



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'A. Geron' and 'A. Geron'.

Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawców działających w "Przewozy Regionalne" sp. z o.o.:

§ 1

Ilekoć w niniejszym porozumieniu jest mowa o pracowniku rozumie się przez to osobę pozostającą na dzień zawarcia niniejszego porozumienia w Stosunku pracy z Centralą Spółki lub jednostką wykonawczą Spółki posiadającą status pracodawcy, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę oraz wymiaru czasu pracy i pozostającą w stosunku pracy w dniu realizacji świadczenia, o którym mowa w niniejszym porozumieniu, z wyłączeniem pracowników wynagradzanych na podstawie uchwały Nr 162/2011 Zarządu Przewozy Regionalne sp. z o.o. z późniejszymi zmianami ws. zasad wynagradzania kierowników komórek organizacyjnych i jednostek wykonawczych w Przewozy Regionalne sp. z o.o.

§ 2

1. Strony postanawiają, że nastąpi podwyższenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w jednostkach wykonawczych Spółki w następujących transzach i warunkach:
 - 1) z dniem 1 sierpnia 2019 r. średnio o 350 złotych (słownie: trzysta pięćdziesiąt złotych) na jednego pracownika według stanu zatrudnienia na ten dzień, nie mniej niż 300 złotych (słownie: trzysta), ale nie więcej niż 400 złotych (słownie: czterysta) na jednego pracownika, na warunkach określonych w ust. 3 – 7.
 - 2) z dniem 1 sierpnia 2020 r. średnio o 250 złotych (słownie: dwieście pięćdziesiąt) na jednego pracownika według stanu zatrudnienia na ten dzień, nie mniej niż 200 (słownie: dwieście), ale nie więcej niż o 300 (słownie: trzysta) na jednego pracownika, na warunkach określonych w ust. 3 – 7 oraz z zastrzeżeniem ust. 5.
2. Strony postanawiają, że nastąpi podwyższenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Centrali Spółki zostanie dokonane w następujących transzach i warunkach:
 - 1) z dniem 1 sierpnia 2019 r. w wysokości 250 złotych (słownie: dwieście pięćdziesiąt) dla każdego pracownika;
 - 2) z dniem 1 sierpnia 2020 r. w wysokości 200 złotych (słownie: dwieście) dla każdego pracownika, z zastrzeżeniem ust. 5.
3. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podwyższenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2 zostanie dokonane w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika, według stanu na dzień podwyższenia wynagrodzenia określonego w ust. 1 i 2.
4. Zasady wdrożenia podwyżek wynagrodzenia w Spółce, w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1) i 2) zostaną ustalone po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych, w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy, w szczególności postanowienia Porozumienia w sprawie zasad współpracy i wzajemnych zobowiązań pomiędzy "Przewozy Regionalne" sp. z o.o.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the document. The signatures are arranged in a row, with some overlapping. From left to right, they include: a stylized signature, a signature that appears to be 'Antoni', a signature that appears to be 'Buda', a signature that appears to be 'Pierwi', and a large, circular signature on the right side.

i związkami zawodowymi działającymi w Spółce, zawartego 21 maja 2012 r. w Warszawie (§ 2 ust. 4 pkt 2 Porozumienia), z tym że podwyżka zostanie przeznaczona w szczególności na wyrównanie ewentualnych dysproporcji w wynagrodzeniu zasadniczym pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy.

5. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w 2020 r. zostanie zrealizowana w przypadku zamówienia od Spółki pracy eksploatacyjnej na 2021 r. na poziomie nie niższym niż 95% pracy zaplanowanej na 2019 r.
6. W przypadku zamówionej pracy eksploatacyjnej na 2021 r. na poziomie niższym niż 95% pracy zaplanowanej na 2019 r., Strony w kwietniu 2020 r. przystąpią do rozmów dotyczących wysokości podwyżek w tym roku.
7. Jeżeli sytuacja finansowa i przewozowa Spółki w 2020 r. będzie wskazywać na możliwość dokonania podwyżek wynagrodzeń w wysokościach wyższych niż określone w ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 pkt 2) Strony podejmą rozmowy w celu ustalenia nowej kwoty podwyżek. Strony postanawiają w pierwszym tygodniu kwietnia 2020 r. dokonać przeglądu możliwości wdrożenia podwyżek wynagrodzeń pracowników.

§ 3

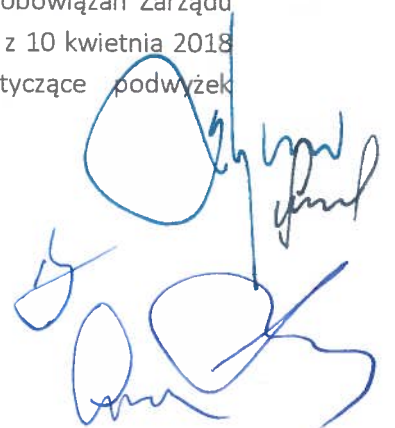
1. Do 10 kwietnia 2019 r. każdemu pracownikowi zatrudnionemu w Centrali Spółki i jednostkach wykonawczych Spółki pozostającemu w zatrudnieniu w 2018 r. przez co najmniej 4 miesiące i pozostającemu w zatrudnieniu na dzień 1 kwietnia 2019 r. zostanie wypłacona jednorazowa gratyfikacja w wysokości 800 złotych brutto (słownie: osiemset) z tytułu pomyślnego zakończenia programu restrukturyzacji oraz wyników Spółki na zasadach określonych w ust. 2 - 3.
2. Zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje gratyfikacja w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika według stanu na dzień 1 kwietnia 2019 r.
3. Gratyfikacja nie przysługuje:
 - 1) pracownikom znajdującym się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane z inicjatywy pracownika;
 - 2) pracownikom, z którymi do dnia wypłaty gratyfikacji zostanie rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 lub 53 k.p.

§ 4

W Centrali oraz jednostkach wykonawczych Spółki zostanie uruchomiony motywacyjny program premii rocznej za lata 2019 – 2021 r., na zasadach określonych w załączniku do niniejszego porozumienia.

§ 5

1. Strony zgodnie oświadczają, że niniejsze porozumienie stanowi realizację zobowiązań Zarządu Spółki, zawartych w Porozumieniu w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z 10 kwietnia 2018 r., jak również wyczerpuje oczekiwania Związków Zawodowych dotyczące podwyżek wynagrodzenia do 31 maja 2021 r.



2. Każdy ze Związków Zawodowych z osobna oraz łącznie wszystkie Związki Zawodowe zobowiązują się, że do 31 maja 2021 r. nie wystąpią ze sporem zbiorowym dotyczącym płac pracowników, a w szczególności dotyczącym lub wpływającym na wysokość wydatków ponoszonych na wynagrodzenia lub świadczenia związane z pracą, niezależnie od tego czy stroną takiego sporu byłaby lub miałyby być Spółka lub jedna, kilka albo wszystkie jednostki wykonawcze Spółki mające status odrębnego pracodawcy, pod warunkiem realizacji podwyżek, o których mowa w § 2 ust. 1 i 2 porozumienia.
3. Postanowienie ust. 2 nie wyłącza prawa Stron do prowadzenia rozmów dotyczących istotnych interesów pracowników, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji Spółki, w szczególności jej sytuacji ekonomiczno – finansowej oraz przewozowej. Spółka zobowiązuje się do organizowania okresowych spotkań ze Związkami Zawodowymi dotyczących spraw określonych w zdaniu pierwszym w pierwszej połowie kwietnia 2020 r. i 2021 r.

§ 6

Porozumienie zawarto w 2 jednobrzmiących egzemplarzach.

§ 7

Porozumienie wchodzi w życie z dniem zawarcia.

Związki zawodowe
**ZWIĄZEK ZAWODOWY MASZYNISTÓW
 KOLEJOWYCH W POLSCE**
 SEKTOR SPOLEK SAMORZĄDOWYCH
 PRZEWODNICZĄCY

Bogdan Jańczak

Członek Zarządu AMZZPK

Waldemar Skorupa

NSZZ „Solidarność”
 MIEDZYZAKŁADOWA POLSKA KORDYNACJA
 PRZEWOZÓW REGIONALNYCH SP. Z O.O.
 PRZEWODNICZĄCY

Marek Dębski

Przewodniczący MKK PR
Jerzy Gudek
 (Zastępca)

KRAJOWY SEKRETARIAT KOLEJARZY
 NSZZ **Solidarność 80**
 PRZEWODNICZĄCY

Ryszard Wrzaszcz

MOZZ „Kontak
 CZŁONEK ZARZĄDU

Jan Czerniejewski
 z up. Przewodniczący

**MZZ REWIDENTÓW TABORU
 ZARZĄD KRAJOWY
 WICEPRZEWODNICZĄCY**

Aleksander Łukaszyk

**WICEPRZEWODNICZĄCY
 Zarządu Głównego ZZPKPP**

Zenon Niedziela

**PRZEWODNICZĄCY
 NS ZSK CMK WĘZŁA I DZIKOWICE - ZNT
 Z SIEDZIBĄ W KRUSZEWCU
 PRZEWOZY REGIONALNE**

Jan Jesionek

**FEDERACJA ZSK
 RADA BRANŻOWA
 PRZEWOZÓW REGIONALNYCH
 PRZEWODNICZĄCY**

Krzysztof Bączek

**FEDERACJA ZSK
 WICEPRZEWODNICZĄCY**

Jan Przewoźny

**Federacja
 Związków Zawodowych
 Maszynistów Kolejowych
 FZZMK**

**WICEPRZEWODNICZĄCY
 Robert Bednarek
 ZWIĄZEK ZAWODOWY DRUŻYN
 KONDUKTORSKICH w RP
 PRZEWODNICZĄCY**

Jacek Drożdżiel

„Przewozy Regionalne” sp. z o.o.

**PREZES ZARZĄDU
 DYREKTOR GENERALNY**

Krzysztof Zgorzelski

**CZŁONEK ZARZĄDU
 DYREKTOR HANDLOWY**

Anna Lenarczyk

**ZWIĄZEK ZAWODOWY
 PRACOWNIKÓW WARSZTATOWYCH
 WICEPRZEWODNICZĄCY**

Przemysław Czerwiński

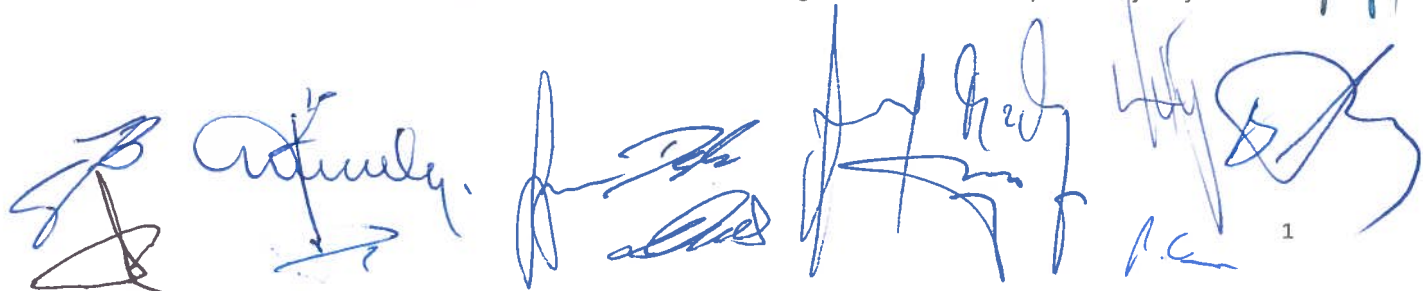
**Autonomiczne Związki Zawodowe
 Transportu Kolejowego
 WICEPRZEWODNICZĄCY RADY KRAJOWEJ**

Andrzej Orzeszko

**ZWIĄZEK ZAWODOWY DYŻURNYCH RUCHU PKP
 SEKTOR PRZEWOZÓW PASAŻERSKICH
 PRZEWODNICZĄCY
 Tomasz Grycmacher**

**Zasady uruchamiania motywacyjnego programu premii rocznej w Centrali oraz jednostkach
wykonawczych Spółki „Przewozy Regionalne” Sp. z o.o. za lata 2019 – 2021 r.**

1. W Centrali oraz jednostkach wykonawczych Spółki zostanie uruchomiony motywacyjny program premii rocznej za lata 2019 – 2021 r., na zasadach określonych w ust. 2 – 11.
2. Programem rocznej premii zostaną objęci wszyscy pracownicy Centrali oraz jednostek wykonawczych Spółki, pozostający w zatrudnieniu, przez co najmniej 6 miesięcy kalendarzowych w roku, za który przyznawana jest premia roczna.
3. Roczna premia nie przysługuje:
 - 1) w przypadku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w roku, za który przyznawana jest premia, skutkującego nałożeniem na pracownika kary porządkowej lub rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę,
 - 2) w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 53 Kodeksu pracy,
 - 3) pracownikowi, który nie naprawił szkody wyrządzonej pracodawcy w ramach ciężącej na nich odpowiedzialności materialnej,
 - 4) pracownikowi, który przebywał na urlopie bezpłatnym przez co najmniej 3 miesiące kalendarzowe łącznie w roku, za który przyznawana jest premia roczna.
4. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trakcie roku, za który premia roczna jest przyznawana, z innych przyczyn niż określone w ust. 3, pracownikowi przysługuje premia roczna w wysokości proporcjonalnej do okresu faktycznie przepracowanego w roku, za który premia jest przyznawana.
5. Warunkiem uruchomienia premii rocznej jest wypracowanie przez Spółkę EBITDA znormalizowanej określonej w Planie Rzeczowo-Finansowym Spółki (Budżet) za poprzedni rok - na poziomie co najmniej 95% (EBITDA znormalizowana - wynik na sprzedaży powiększony o amortyzację).
6. Pracownik nabywa prawo do premii rocznej, w przypadku spełnienia warunku określonego w ust. 5, po ustaleniu wyników wszystkich jednostek wykonawczych Spółki, przyjęciu przez Zarząd Spółki sprawozdania finansowego za poprzedni rok oraz wydania przez biegłego rewidenta sprawozdania z badania sprawozdania finansowego za poprzedni rok, nie później niż 6 miesięcy po zakończeniu roku obrotowego.
7. W przypadku spełnienia warunku, o którym mowa w ust. 5 oraz w przypadku zrealizowania przez daną jednostkę wykonawczą Spółki założonego w budżecie wyniku tejże jednostki wykonawczej za poprzedni rok na poziomie co najmniej 95%, premia roczna w tej jednostce wykonawczej wynosi 12% sumy średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników danej jednostki wykonawczej z poszczególnych miesięcy ostatniego kwartału poprzedniego roku.
8. W przypadku spełnienia warunku, o którym mowa w ust. 5 oraz w przypadku nie zrealizowania przez daną jednostkę wykonawczą Spółki założonego w Budżecie wyniku tejże jednostki



1

wykonawczej za poprzedni rok na poziomie co najmniej 95%, premia roczna pracownika zatrudnionego w tej jednostce wykonawczej wynosi 50% kwoty określonej zgodnie z ust. 7.

9. W przypadku spełnienia warunku, o którym mowa w ust. 5 oraz w przypadku realizacji przez wszystkie jednostki wykonawcze Spółki założonego w Budżecie wyniku tych jednostek, premia roczna pracowników zatrudnionych w Centrali Spółki wynosi 12% sumy średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych we wszystkich jednostkach wykonawczych Spółki z poszczególnych miesięcy ostatniego kwartału poprzedniego roku.
10. W przypadku spełnienia warunku, o którym mowa w ust. 5 oraz w przypadku nie wypracowania przez co najmniej 3 jednostki wykonawcze założonego dla tych jednostek w Budżecie wyniku na poziomie co najmniej 95%, premia roczna pracownika zatrudnionego w Centrali Spółki wynosi 50% kwoty określonej zgodnie z ust. 9.
11. Wypłata premii rocznej dokonywana jest wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę za miesiąc, w którym pracownik, w myśl postanowień ust. 6, nabył prawo do premii.

