

dotadni. Oczywistym jest zastrzeżenie, że wypracowane przez Spółkę środki muszą być wystarczające dla wypłaty tej nagrody. W ten sposób można będzie uniknąć wśród pracowników produkcyjnych wrażenia, że efekty ich pracy mimo, że zgodne z założonym planem produkcji są po drodze marnowane i w efekcie nie są warte nawet tak mizernej w swej wysokości nagrody.

- b) Regulamin przewiduje, że środki na nagrody dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ustala właściwy dyrektor ds. pracowniczych, i że pula tych środków liczona jest oddzielnie dla pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Wnioskujemy aby pula środków na nagrody dla pracowników na stanowiskach robotniczych nie mogła być zmieniana, to znaczy zmniejszana jakąkolwiek decyzją na poziomie dyrektorów jednostek organizacyjnych. Wobec dużego zróżnicowania kwot dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych i robotniczych powinno się zagwarantować, że pula środków, która trafia na najniższy szczebel zarządzania i tam ulega podziałowi, będzie wynikiem mnożenia kwoty podstawowej przez ilość pracowników.
- c) Wobec nowej propozycji wysokości kwot nagrody dla poszczególnych grup pracowników w której słusznie wyodrębniono stanowiska zastępcy kierownika wydziału oraz mistrza oraz zrównano wysokość nagrody na stanowiskach nierobotniczych w centrach biznesu i departamentach do wysokości 400 zł ( było 350 i 400 zł) wnioskujemy o podniesienie kwoty nagrody dla pracowników na stanowiskach robotniczych do kwoty 330 zł.
- d) Wnioskujemy o doprecyzowanie zapisu pkt. 7 w dziale VI, którego treść proponujemy „ Nagroda nie przysługuje pracownikom, którzy otrzymali karę nagany”
- e) Proponujemy ograniczyć możliwość obniżenia nagrody do 15 % za niewykorzystanie urlopu zgodnie z planem, oraz zapisanie mechanizmu który by przywracał kwotę obniżającą nagrodę w momencie wykorzystania urlopowych zaległości.

Wobec złożoności problemów motywowania pracowników do osiągnięcia coraz lepszych wyników w pracy, których rozwiązanie budzi wiele kontrowersji przedłożony projekt budzi nasze wątpliwości co do celowości jego wdrożenia. Regulamin nagrody motywacyjnej w proponowanej treści komplikuje zarządzanie w sumie niewielką kwotą nagrody.

Za zarząd

Związek Zawodowy Pracowników  
Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych  
w Tarnowie-Mościcach S.A.

PRZEWODNICZĄCY  
Adam Odolski

Otrzymują: Adresat, a/a

Członek Zarządu Pan Artur Kopec

DEPARTAMENT ZARZĄDZANIA  
(POLITYKI PERSONALNEJ)

30.09.2013  
Tuz

Długo