



**Główne założenia  
Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)  
realizowanego  
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.  
w latach 2012 - 2015**

# Cel programu

1. Zapewnienie **zachęt finansowych** dla pracowników posiadających lub nabywających uprawnienia emerytalne w latach 2012-2015, którzy nie podpisali jeszcze decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, w związku z przejściem na emeryturę.
2. Zapewnienie **osłon finansowych** dla pracowników odchodzących z firmy wskutek redukcji zatrudnienia (likwidacja stanowisk pracy).

# Zasady działania PDO

1. Program Dobrowolnych Odejść jest ukierunkowany na zmniejszenie zatrudnienia na stanowiskach nierobotniczych i robotniczych, których nie planuje się odtworzyć po odejściu pracownika.
2. Program zakłada wypłatę dodatkowych środków finansowych, jako rekompensat dla osób przechodzących na emeryturę oraz dla pracowników z likwidowanych stanowisk pracy w trybie określonym Ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).
3. Program jest skierowany głównie do pracowników, których staż pracy wynosi co najmniej 30 lat pracy na kolei ( w rozumieniu ZUZP).
4. Pracownik zainteresowany PDO, składa wniosek o rozwiązanie stosunku pracy (za porozumieniem stron), zaopiniowany przez kierownika jednostki organizacyjnej, do decyzji Członka Zarządu – Dyrektora ds. Pracowniczych, za pośrednictwem Biura Spraw Pracowniczych Centrali Spółki.
5. Odstępstwa od zasad PDO, co do terminu składania wniosków, zakwalifikowania pracownika do PDO oraz terminu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę - do decyzji Członka Zarządu – Dyrektora ds. Pracowniczych.
6. Przy decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem zainteresowanym programem PDO uwzględnić się będzie kwalifikacje i kompetencje pracownika oraz przydatność pracownika dla realizacji celów Spółki.

# Wysokość odpraw pieniężnych dla pracowników odchodzących w ramach PDO

- 1. Odprawa pieniężna** z art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), tj. w wysokości;
  - ***jednomiesięcznego wynagrodzenia*** - jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata,
  - ***dwumiesięcznego wynagrodzenia***, - jeżeli pracownik był zatrudniony u Pracodawcy od 2 do 8 lat,
  - ***trzymiesięcznego wynagrodzenia*** - jeżeli pracownik był zatrudniony u Pracodawcy ponad 8 lat.
- 2. Nagroda jubileuszowa** na podstawie Załącznika Nr 12 do ZUZP, o ile pracownik korzystający z PDO nabywa prawo do tej nagrody do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, a w przypadku przejścia pracownika na emeryturę gdy od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy.

# Wysokość odpraw pieniężnych dla pracowników odchodzących w ramach PDO

- 3. Odprawa emerytalno-rentowa**, na podstawie Załącznika Nr 13 do ZUZP, o ile pracownik nabywa do niej prawa;
- 4. Odszkodowanie** z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za przysługujący Pracownikowi okres wypowiedzenia wynikający z Kodeksu pracy lub § 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.” (z uwzględnieniem postanowień § 1 ust. 3 ZUZP), który będzie liczony od miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, nie dłużej niż do końca danego roku kalendarzowego.

# Wysokość odpraw pieniężnych dla pracowników odchodzących w ramach PDO

## 5. Dodatkowa odprawa pieniężna w wysokości 15.000 zł.,

z zastrzeżeniem, że pracownikom posiadającym uprawnienia do świadczeń emerytalnych, którzy nie zawarli porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach PDO w roku nabycia tego uprawnienia, przysługiwać będzie odprawa w wysokości:

- **12.000 zł** – w przypadku rozwiązania umowy o pracę w pierwszym roku kalendarzowym po roku, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych,
- **10.000 zł** – w przypadku rozwiązania umowy o pracę w drugim kalendarzowym po roku, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych,
- **8.000 zł** – w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trzecim roku kalendarzowym po roku, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych.

**Uwaga:** za rok nabycia uprawnienia do świadczenia emerytalnego w 2012 r. uważa się nabycie przez pracownika tego uprawnienia zarówno w 2012 r., jak i w latach poprzednich.

# Przewidywana liczba pracowników objętych PDO

Liczba pracowników objętych PDO w latach 2012 – 2015 :

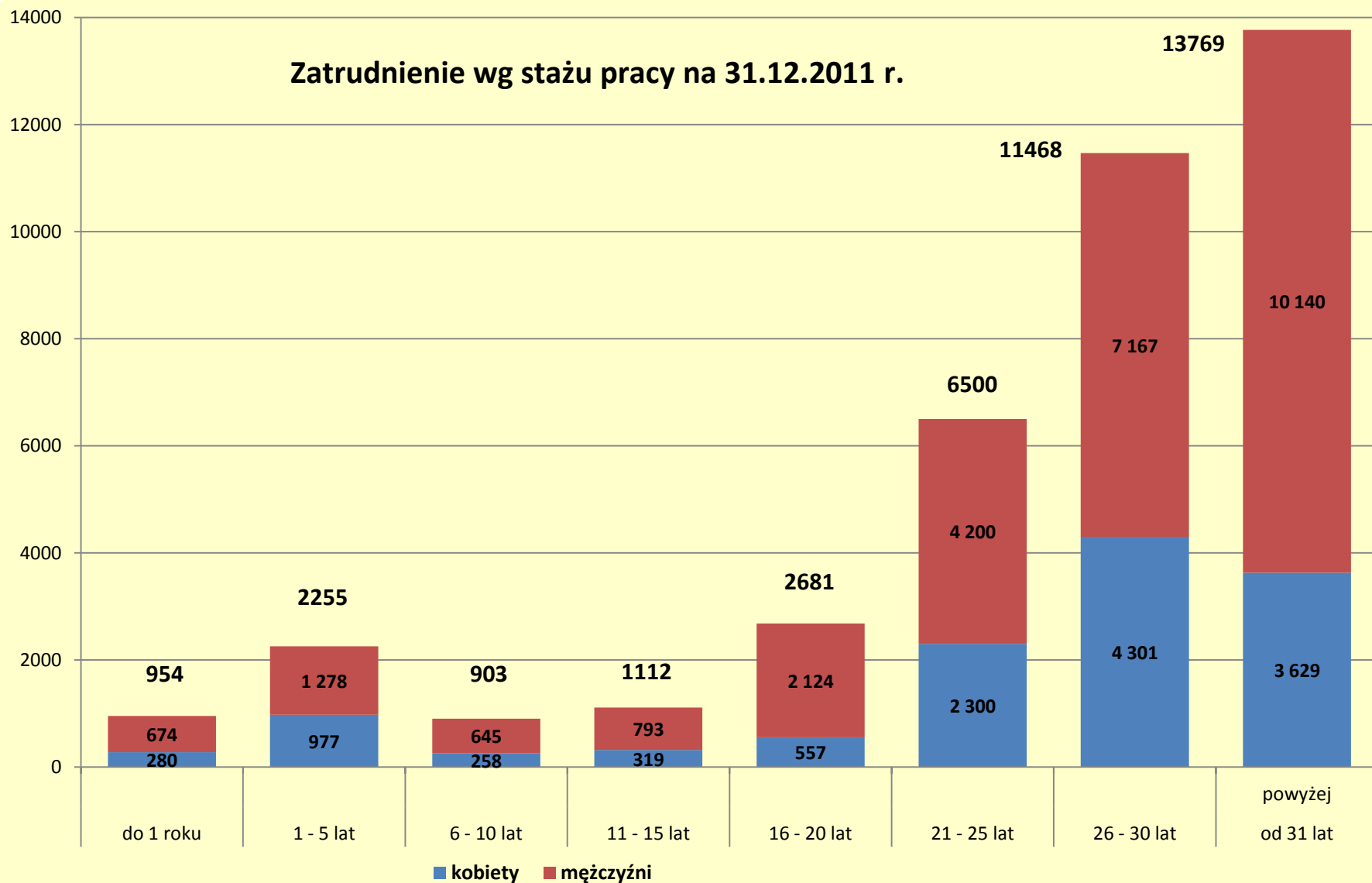
- w 2012 r. – maksymalnie do **1000** pracowników,
- w 2013 r. – maksymalnie do **1300** pracowników,
- w 2014 r. – maksymalnie do **1200** pracowników,
- w 2015 r. - maksymalnie do **1000** pracowników,  
**Ogółem** - maksymalnie do **4500** pracowników.

# Harmonogram realizacji programu

1. Negocjacje dotyczące zasad Programu Dobrowolnych Odejsć z organizacjami związkowymi – maj 2012 r.
2. Zatwierdzenie PDO przez Zarząd Spółki – do 31 maja 2012 r.
3. Komunikacja do pracowników – I dekada czerwca 2012 r.
4. Zawiadomienie, przez kierowników jednostek organizacyjnych, zakładowych organizacji związkowych oraz Powiatowych Urzędów Pracy o zamiarze zwolnień.
5. Zawarcie z zakładowymi organizacjami związkowymi „Porozumień” dot. PDO przez kierowników jednostek organizacyjnych.
6. Zawiadomienie przez kierowników jednostek organizacyjnych, Powiatowych Urzędów Pracy o przyjętych ustaleniach.
7. Okres składania podań przez pracowników – czerwiec, lipiec 2012 r.  
*W latach następnych ustalany będzie corocznie odrębną decyzją Członka Zarządu - dyrektora ds. pracowniczych. W zależności od zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, Członek Zarządu – dyrektor ds. pracowniczych może przedłużyć przyjęty termin lub ustalić dodatkowe terminy składania wniosków.*
8. Decyzja Członka Zarządu Dyrektora ds. Pracowniczych – 15 dni od daty złożenia wniosku.
9. Powiadomienie pracownika – 7 dni od daty podjęcia decyzji.



## Zatrudnienie wg stażu pracy na 31.12.2011 r.



# Pracownicy posiadający i nabywający prawo do emerytury w latach 2012- 2015

(wg stanu na 01.01.2012r.)

Działalność	2012	2013	2014	2015	Razem
<b>PKP PLK S.A. - ogółem</b>	<b>1 798</b>	<b>1 257</b>	<b>1 229</b>	<b>1 372</b>	<b>5 656</b>
0 - nadzór, obsługa administracyjna i technologiczna	630	238	170	178	1 216
2.1 - utrzymanie drogi kolejowej	186	181	157	172	696
2.2 - utrzymanie urządzeń energetyki	16	4	1	3	24
2.3 - utrzymanie urządzeń automatyki	86	86	99	87	358
2.4 - utrzymanie urządzeń telekomunikacji	1	1	0	2	4
2.5.1.1 - dyżurny ruchu	344	335	408	457	1 544
2.5.1.2 - nastawniczy i zwrotniczy	249	252	237	271	1 009
2.5.2 - dróżnik przejazdowy	106	75	69	73	323
5 i 6 -Działalność dodatkowa	180	85	88	129	482

W I kwartale 2012 r. z uprawnień emerytalnych skorzystało łącznie **214** pracowników.

Do końca 2012 r. prawo do emerytury posiadać będzie **1 604** pracowników

# Maksymalna liczba pracowników (w zespołach) planowana do objęcia Programem Dobrowolnych Odejść w latach 2012- 2015

Zespoły	Maks. liczba pracowników
<b>PKP PLK S.A. - ogółem</b>	<b>1 000</b>
Nadzór,obsługa administracyjna i technologiczna	500
Utrzymanie drogi kolejowej	70
Utrzymanie urządzeń automatyki	30
linżynieria ruchu	270
Działalność dodatkowa	130