

UMOWA SPOŁECZNA

zawarta w dniu 2012 r. pomiędzy:

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

a

Organizacjami Związkowymi działającymi w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

łącznie zwanymi „Stronami”

Rozdział I

Porozumienie w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012 – 2015

Postanowienia ogólne

§ 1.

Z uwagi na trwający proces modernizacji PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (zwanej dalej Spółką”) oraz zachodzące zmiany technologiczne i organizacyjne, wprowadza się Program Dobrowolnych Odejść dla pracowników odchodzących z pracy, po spełnieniu warunków określonych w niniejszym Porozumieniu.

Cel Programu Dobrowolnych Odejść

§ 2.

1. Mając na uwadze zminimalizowanie negatywnych skutków społecznych towarzyszących trwającym zmianom technologicznym i organizacyjnym w Spółce, Strony Porozumienia wprowadzają Program Dobrowolnych Odejść, jako program zachęt finansowych dla pracowników spełniających warunki wymagane do nabycia prawa do świadczeń emerytalnych lub odchodzących z pracy wskutek wspomnianych zmian, którzy będą zainteresowani rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron.
2. Nabycie prawa do świadczenia emerytalnego, o którym mowa w ust. 1, oznacza spełnienie ustawowych warunków wymaganych do uzyskania świadczenia emerytalnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (w tym także tzw. „wcześniejszej emerytury”) lub z Funduszu Emerytur Pomostowych.
3. Program Dobrowolnych Odejść zakłada utworzenie rezerwy finansowej na wypłaty rekompensat finansowych w latach 2012 – 2015 dla maksymalnie 4.500 pracowników, w tym w 2012 r. dla maksymalnie 1.000 pracowników.
4. Maksymalną liczbę pracowników (w zespołach), planowaną do objęcia Programem Dobrowolnych Odejść w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. w 2012 r., określa **Załącznik Nr 1** do niniejszego Porozumienia.
5. Niezależnie od ustaleń niniejszego Porozumienia, o zamiarze likwidacji jednostki organizacyjnej, komórki lub posterunku, pracodawca powiadomi - co najmniej na 30 dni przed realizacją tego zamiaru - organizacje związkowe, wraz z uzasadnieniem techniczno-ekonomicznym tej decyzji oraz jej skutków dla pracowników.

Zakres podmiotowy Programu

§ 3.

1. Program Dobrowolnych Odejść dotyczy wszystkich pracowników Spółki spełniających kryteria przewidziane w Programie i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu rozpoczęcia obowiązywania Programu, tj. 30 czerwca 2012 r.
2. Przystąpienie Pracownika do Programu jest dobrowolne, a rozwiązanie umowy o pracę następuje w trybie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z warunkami przewidzianymi przez Program Dobrowolnych Odejść.
3. Pracownicy nieposiadający prawa do świadczenia emerytalnego, zatrudnieni na stanowiskach pracy, które nie będą podlegać odtworzeniu, w pierwszej kolejności objęci będą procesem przekwalifikowania na wolne stanowiska pracy w Spółce.
4. Warunek udziału w PDO, jakim jest nieodtworzenie stanowiska pracy po odejściu pracownika jest spełniony także wtedy, gdy inny pracownik PKP PLK S.A. przechodzi na to stanowisko po przeszkoleniu w ramach rekrutacji

wewnętrznej, ale zasada zmniejszenia zatrudnienia w macierzystej jednostce organizacyjnej jest utrzymana.

§ 4.

Zasady Programu Dobrowolnych Odejść nie mają zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących i nie dotyczących pracownika, a także rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy, rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta oraz wygaśnięcia stosunku pracy.

Zakres czasowy Programu

§ 5.

Program Dobrowolnych Odejść wchodzi w życie z dniem 30.06.2012 r. i obowiązuje do 31 grudnia 2015 r.

Procedura zawierania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę

§ 6.

1. Pracownik zainteresowany rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, składa wniosek o rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie ze wzorem określonym w **Załączniku Nr 2** do niniejszego Porozumienia.
2. Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść należy składać w komórce organizacyjnej ds. pracowniczych macierzystej jednostki organizacyjnej pracownika. Pracownicy zatrudnieni w terenowych komórkach organizacyjnych (sekcje, ekspozytury, komendy regionalne SOK itp.) wnioski o rozwiązanie umowy o pracę w ramach PDO mogą składać u kierownika macierzystej komórki organizacyjnej, który przekazuje je następnie do komórki organizacyjnej ds. pracowniczych celem zaopiniowania przez kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Wnioski o rozwiązanie umowy o pracę w 2012 r. należy składać w czerwcu i lipcu 2012 r. Termin składania wniosków o rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu w latach następnych ustalany będzie corocznie odrębną decyzją Członka Zarządu - dyrektora ds. pracowniczych. W razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, Członek Zarządu – dyrektor ds. pracowniczych może przedłużyć przyjęty termin lub ustalić dodatkowe terminy składania wniosków.
4. Złożony przez pracownika wniosek, zaopiniowany przez kierownika jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracownika, zostanie rozpatrzony przez Członka Zarządu – dyrektora ds. pracowniczych lub upoważnioną przez niego osobę w terminie 15 dni od daty złożenia wniosku przez pracownika. Informacja o decyzji o uwzględnieniu wniosku lub odmowie uwzględnienia wniosku

zostanie przekazana właściwej jednostce organizacyjnej Spółki, a następnie pracownikowi nie później niż w terminie 7 dni od podjęcia decyzji - wzór informacji dot. decyzji stanowi **Załącznik Nr 3** do niniejszego Porozumienia.

5. Wniosek pracownika o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie jest wiążący dla pracodawcy. Nie uwzględnienie wniosku pracownika przez pracodawcę nie stanowi podstawy jakichkolwiek roszczeń pracownika wobec pracodawcy.
6. Rozwiązanie umów o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejść z pracownikami, których wnioski zostały uwzględnione, następować będzie najpóźniej do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownikowi przekazana została informacja o uwzględnieniu złożonego wniosku - wzór porozumienia stron stanowi **Załącznik Nr 4** do niniejszego Porozumienia.
7. W przypadkach związanych ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, w szczególności konieczności zakończenia prac czy projektów do wykonania, w które zaangażowani są poszczególni pracownicy, kierownik jednostki organizacyjnej może zaproponować inną datę rozwiązania umowy o pracę uwzględniającą zakończenie wyżej wspomnianych prac, jednak nie później niż do końca roku, w którym pracownik złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę.
8. W przypadku likwidacji jednostki organizacyjnej, komórki lub posterunku po terminie, o którym mowa w § 6 ust. 3, pracodawca umożliwi pracownikowi wzięcie udziału w PDO także w innym niż opisany, wspólnie ustalonym terminie.

Kryteria kwalifikowania pracowników do Programu Dobrowolnych Odejść

§ 7.

Podstawowe kryteria brane pod uwagę przez Pracodawcę przy kwalifikowaniu pracowników do Programu w każdym roku jego obowiązywania to:

- 1) spełnianie warunków wymaganych do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego w roku kalendarzowym złożenia wniosku,
- 2) posiadanie co najmniej 30-letniego okresu pracy na kolei w rozumieniu § 2 ust. 4 obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” (zwanego dalej „ZUZP”),
- 3) posiadane przez pracownika kwalifikacje i umiejętności oraz przydatność pracownika dla realizacji celów Spółki,
- 4) wielkość zatrudnienia w zespołach / na stanowiskach w stosunku do potrzeb.

Świadczenia finansowe dla pracowników korzystających z Programu Dobrowolnych Odejść

§ 8.

Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązana umowę o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu, przysługuje:

- 1) Odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie 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. nr 90, poz. 844 ze zm.), tj. w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, - jeżeli pracownik był zatrudniony u Pracodawcy od 2 do 8 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony u Pracodawcy ponad 8 lat.

Wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty 15 – krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

- 2) Dodatkowa odprawa pieniężna w wysokości 15.000 zł.,

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

- a) 12.000 zł. – w przypadku rozwiązania umowy o pracę w pierwszym roku kalendarzowym po roku, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych,
- b) 10.000 zł. – w przypadku rozwiązania umowy o pracę w drugim roku kalendarzowym po roku, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych,
- c) 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 prawa do świadczenia emerytalnego w 2012 r. uważa się nabycie przez pracownika tego prawa, zarówno w 2012 r., jak i w latach poprzednich.

- 3) Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za przysługujący Pracownikowi okres wypowiedzenia wynikający z § 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.” (z uwzględnieniem postanowień § 1 ust. 3 ZUZP) lub art. 36 Kodeksu pracy, który będzie liczony od miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z

pracownikiem, nie dłużej niż do końca danego roku kalendarzowego, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy.

Odprawa emerytalna, nagroda jubileuszowa

§ 9.

1. Pracownik, z którym rozwiązana zostanie umowa o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, a który spełnia warunki do nabycia uprawnień emerytalnych w oparciu o obowiązujące przepisy ustawy z 13 marca 2003 roku będzie uprawniony do odprawy emerytalnej na podstawie Załącznika Nr 13 do ZUZP - po złożeniu stosownego oświadczenia oraz do nagrody jubileuszowej, na podstawie ust. 8 Załącznika nr 12 do ZUZP, jeżeli do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje takiemu pracownikowi mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. Odprawa emerytalna oraz nagroda jubileuszowa będzie wypłacona w wysokości i zgodnie z zasadami określonymi w ZUZP.
2. Pracownikowi, który w ramach Programu Dobrowolnych Odejść rozwiąże umowę o pracę na mocy porozumienia stron w dacie przypadającej przed nabyciem uprawnień do nagrody jubileuszowej na podstawie Załącznika nr 12 do ZUZP, a które to uprawnienia pracownik nabyłby pozostając w zatrudnieniu w okresie do końca roku, w którym zostanie rozwiązana umowa o pracę, będzie wypłacona nagroda jubileuszowa w wysokości i zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku Nr 12 do ZUZP.

Wypłata świadczeń

§ 10.

1. Kwota należnych świadczeń wynikających z niniejszego Porozumienia zostanie przelana na rachunek bankowy wskazany przez uprawnionego pracownika, najpóźniej w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.
2. Kwoty świadczeń, o których mowa w § 8 i 9, są kwotami brutto.

Urlopy wypoczynkowe

§ 11.

Pracownik, z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, a który posiada uprawnienie emerytalne i złożył stosowne oświadczenie, że skorzysta z tego uprawnienia, ma prawo w danym roku kalendarzowym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę i przejściem na emeryturę do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze, zgodnie z zasadami określonymi w § 52 ust. 2 ZUZP.

Dotychczasowe zobowiązania finansowe uczestników Programu Dobrowolnych Odejsć

§ 12.

1. Wzajemne zobowiązania stron wynikające z umów na dofinansowanie nauki pracowników, którzy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć, zostaną umorzone.
2. Zobowiązania finansowe wynikające z zaciągnięcia pożyczek z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przez pracowników, którzy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu Odejsć Dobrowolnych, podlegają zasadom spłaty określonym w umowach dotyczących udzielenia pożyczki. Na pisemny wniosek pracownika oraz za zgodą Komisji Socjalnej i poręczycieli pożyczki, spłata może zostać rozłożona na raty.

Zwrot świadczeń

§ 13.

Pracownik, zobowiązany jest do zwrotu otrzymanych świadczeń, o których mowa w § 8 pkt. 2 i 3 oraz w § 9 ust. 2, w przypadku ponownego podjęcia zatrudnienia w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. lub w spółce zależnej od PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., na podstawie umowy o pracę, w okresie 18 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć.

Inne świadczenia

§ 14.

1. Pracownicy, których umowy o pracę zostaną rozwiązane na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć, otrzymają, po wyrażeniu takiego zainteresowania, bezpłatny dostęp do materiałów informacyjnych i edukacyjnych dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej, poruszania się po rynku pracy, pisania życiorysu i innego rodzaju porad.
2. Dodatkowo, zainteresowani pracownicy, o których mowa w ust. 1, uzyskają wsparcie w procesie analizy dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej i planowaniu kolejnych kroków w dążeniu do znalezienia stanowiska pracy zgodnego ze swoimi oczekiwaniami i możliwościami. Formą zgłoszenia się do uzyskania tego typu pomocy będzie złożenie pisemnego wniosku do komórki organizacyjnej ds. pracowniczych macierzystej jednostki organizacyjnej pracownika.

Postanowienia końcowe

§ 15.

1. Postanowienia niniejszego Porozumienia nie stanowią oferty w rozumieniu przepisów art. 66 i następnym kodeksu cywilnego.
2. Strony zobowiązują się do wspólnej, cyklicznej (raz na kwartał) oceny funkcjonowania niniejszego Porozumienia, w szczególności zasady kwalifikowania pracowników do PDO.

Obowiązanie Porozumienia

§ 16.

Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie pod warunkiem, że Rada Nadzorcza PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. wyrazi zgodę na zaciągnięcie zobowiązań w nim określonych.

do Porozumienia w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., realizowanego w latach 2012 – 2015,
zawartego w dniu 2012 r.

**Maksymalna liczba pracowników (w zespołach)
planowana do objęcia Programem Dobrowolnych Odejść
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. w 2012 r.**

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. w 2012 r. zamierza zmniejszyć zatrudnienie do 1 000 pracowników w następujących zespołach pracowniczych:

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Nadzór, obsługa administracyjna i technologiczna | - do 500 pracowników; |
| 2. Utrzymanie drogi kolejowej | - do 70 pracowników; |
| 3. Utrzymanie urządzeń automatyki | - do 30 pracowników; |
| 4. Inżynieria ruchu | - do 270 pracowników; |
| 5. Działalność dodatkowa | - do 130 pracowników. |

do Porozumienia w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012 – 2015,
zawartego w dniu 2012 r.

.....
(imię i nazwisko)

.....
(jednostka/komórka organizacyjna)

.....
(stanowisko)

Członek Zarządu – dyrektor ds. pracowniczych
PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

przez

.....
.....
.....

Wniosek

o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012-2015

Wniosuję o rozwiązanie ze mną z dniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron
z przyczyn nie dotyczących pracownika w ramach PDO.

Ponadto informuję, że w m-cu 20... roku nabyłem (nabyłam) / nabywam uprawnienia
/ nie nabywam uprawnień *) do emerytury / emerytury pomostowej. *).

Jednocześnie oświadczam, iż w m-cu 20... roku zamierzam / nie zamierzam *)
skorzystać z przysługującego mi prawa do emerytury. *)

.....
(miejsowość, data)

.....
(czytelny odpis pracownika)

*) niepotrzebne skreślić

Opinia kierownika jednostki organizacyjnej Spółki:

Niniejszy wniosek przekazuję z opinią:

1) **Pozytywną**, proponując rozwiązanie umowy o pracę z dniem
(zgodnie / niezgodnie *) z datą wskazaną we wniosku pracownika) na mocy porozumienia stron w ramach PDO. *)

2) **Negatywną**, z uwagi na:

.....
.....
..... *)

.....
(Data)

.....
(Pieczęćka i podpis kierownika jednostki org.)

Decyzja Członka Zarządu – dyrektora ds. pracowniczych:

1) **Wyrażam zgodę** na rozwiązanie umowy o pracę z dniem na mocy porozumienia stron w ramach PDO. *)

2) **Nie wyrażam zgody** na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach PDO. *)

.....
(Data)

.....
(Pieczęćka i podpis)

*) niepotrzebne skreślić

do Porozumienia w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012 – 2015,
zawartego w dniu 2012 r.

.....
(pieczęć jednostki organizacyjnej)

Nr/12

.....
(miejsowość i data)

Pan (Pani)

.....
.....
.....

Informacja

**dot. decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron
w ramach Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012-2015**

W nawiązaniu do Pana (Pani) wniosku z dnia..... r. informuję,
że została wyrażona zgoda / nie została wyrażona zgoda *) na rozwiązanie z Panem (Panią)
umowy o pracę z dniem na mocy porozumienia stron w ramach PDO.

Uprzejmie proszę o informację, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma, czy
akceptuje Pan (Pani) zaproponowany termin rozwiązania umowy o pracę. **)

Podstawa prawna:

§ 6 Porozumienia w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. w latach 2012 – 2015, zawartego w dniu 2012 r.

.....
(data i czytelny podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

*) niepotrzebne skreślić

**) obowiązuje w przypadku zaproponowania innego terminu niż termin wskazany przez pracownika we wniosku

Do wiadomości:

Biuro Spraw Pracowniczych

do Porozumienia w sprawie wdrożenia Programu Dobrowolnych Odejść (PDO)
w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012 – 2015,
zawartego w dniu 2012 r.

Nr/12

POROZUMIENIE O ROZWIĄZANIU UMOWY O PRACĘ

zawarte w w dniu 20.... r. pomiędzy:

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (w dalszej części niniejszego Porozumienia zwanym/zwaną „Pracodawcą”), reprezentowanym/reprezentowaną przez
.....

a

Panem/(Panią)

....., zamieszkałym / zamieszkałą w (w dalszej części niniejszego Porozumienia zwanym / zwaną „Pracownikiem”),

łącznie zwanymi „Stronami”.

Strony zgodnie oświadczają, co następuje:

1. Łącząca Strony umowa o pracę na czas nieokreślony zostaje rozwiązana z dniem na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. realizowanego w latach 2012-2015.
2. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę Pracodawca wypłaci Pracownikowi:
 - 1) odprawę pieniężną w wysokości, na podstawie 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. Nr 90, poz. 844, ze zm.);
 - 2) dodatkową odprawę pieniężną w wysokości (słownie:) złotych, wynikającą z § 8 pkt 2 lit ... PDO;
 - 3) odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości, za przysługujący Panu (Pani) okres wypowiedzenia, wynikający z art. 36 Kodeksu pracy / § 8 ust. 1 pkt ... Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” (ZUZP);
 - 4) nagrodę jubileuszową w wysokości, wynikającą z § 9 ust. 1 / § 9 ust. 2 *) PDO *);
 - 5) odprawę emerytalną w wysokości... .., wynikającą z Załącznika nr 13 do ZUZP / art. 92¹ Kodeksu pracy *);
 - 6) inne (wynikające z § 11 i § 12 ust. 1 PDO). *)

Kwoty świadczeń, o których mowa w pkt 1-6 są kwotami brutto.

3. Otrzymane przez Pracownika świadczenia, o których mowa powyżej, wyczerpują wszystkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy i jego rozwiązania.

4. Pracownik zobowiązuje się do zwrotu otrzymanych świadczeń, o których mowa w ust. 2 pkt niniejszego Porozumienia, w przypadku ponownego podjęcia zatrudnienia w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. lub w spółce zależnej od PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., na podstawie umowy o pracę, w okresie 18 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę w ramach PDO.
5. Wszelkie zmiany do niniejszego porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
6. Niniejsze Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

.....
(czytelny podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

*) niepotrzebne usunąć - nie zawierać w przypadku braku uprawnienia

Rozdział II

Porozumienie w sprawie ustalenia kierunku prac nad zmianami w ZUZP w zakresie systemu wynagrodzeń

Cele wprowadzenia nowego systemu wynagrodzeń

§ 17.

Celem prac nad wprowadzeniem nowego systemu wynagrodzeń będzie:

1. zaktualizowanie i uproszczenie dotychczasowego systemu wynagrodzeń,
2. przywrócenie wynagrodzeniu zasadniczemu roli głównego elementu wynagrodzenia, poprzez włączenie do wynagrodzenia zasadniczego dodatków o stałym charakterze, m.in.: części stałej premii regulaminowej, dodatku funkcyjnego, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych itp.,
3. porównanie wynagrodzeń pracowników Spółki z zewnętrznym rynkiem płac, w celu zapewnienia pracownikom Spółki konkurencyjnych w stosunku do rynku pracy wynagrodzeń,
4. budowa nowego taryfikatora płacowego, zapewniającego możliwość awansu płacowego każdemu pracownikowi Spółki.

Podstawowe założenia nowego systemu wynagrodzeń

§ 18.

1. Wynagrodzenie pracownika po zmianach nie może być niższe niż łączna wysokość dotychczasowego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi na podstawie aktualnie obowiązujących w Spółce przepisów (ZUZP z dnia 11 stycznia 2005r. z późn. zm.) za wyjątkiem elementów wyszczególnionych w ust. 3
2. Wysokość funduszu wynagrodzeń w Spółce po wprowadzeniu nowego systemu wynagrodzeń nie może być mniejsza niż wysokość aktualnego funduszu wynagrodzeń.
3. Przy ustaleniu wysokości nowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie będą uwzględniane następujące elementy dotychczasowego wynagrodzenia:
 - 1) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 2) dodatek za pracę w niedziele i święta,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) deputat węglowy,
 - 5) premia uznaniowa,
 - 6) premia za realizację zadań inwestycyjnych,
 - 7) nagroda z funduszu Prezesa Spółki,
 - 8) nagrody z okazji Święta Kolejarza oraz przyznanych odznaczeń.

§ 19.

1. W skład nowego wynagrodzenia pracownika będą wchodziły następujące elementy:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za pracę w:
 - a) godzinach nadliczbowych,
 - b) niedzielę i święta,
 - c) porze nocnej,
 - 3) deputat węglowy,
 - 4) premia motywacyjna,
 - 5) premia za realizację zadań inwestycyjnych,
 - 6) nagrody z funduszu Prezesa Spółki,
 - 7) nagroda z okazji Święta Kolejarza oraz przyznanych odznaczeń,
 - 8) nagroda jubileuszowa,
 - 9) odprawa emerytalno-rentowa,
 - 10) inne elementy przewidziane przepisami prawa powszechnie obowiązującymi oraz ZUZP (wynagrodzenie chorobowe, dodatek wyrównawczy, ekwiwalent za urlop dodatkowy- WD itp.)
2. Dodatki niewymienione w ust. 1 zostaną włączone do wynagrodzenia zasadniczego – zwiększą jego dotychczasową wysokość.

§ 20.

1. Premia podstawowa (o charakterze stałym – wypłacana niezależnie od wyników pracy danego pracownika) zostanie włączona do wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w wysokości wyliczonej zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie premiowania danej jednostki organizacyjnej.
2. Fundusz premii motywacyjnej (uznaniowej) pozostanie w dotychczasowej wysokości określonej w Regulaminie premiowania danej jednostki organizacyjnej.

§ 21.

Proponowany nowy system wynagrodzeń opisany w taryfikatorze będzie:

- 1) dotyczył wszystkich pracowników Spółki, z wyłączeniem wyższej i średniej kadry kierowniczej, której wynagrodzenie jest ustalane na podstawie odrębnych przepisów,
- 2) podzielony na kilkanaście grup płacowych, częściowo zazębiających się, tak, aby umożliwić awans płacowy pracownika, co najmniej do wysokości wynagrodzenia rynkowego,

- 3) odniesiony do poziomu wynagrodzeń rynkowych obowiązujących w dużych firmach z branży kolejowej, budowlanej, energetycznej oraz nowych technologii.

§ 22.

Proces tworzenia nowego systemu wynagrodzeń

- 1) opracowanie Kart Opisu Stanowisk,
- 2) tworzenie hierarchii stanowisk w Spółce,
- 3) przypisywanie Kart Opisu Stanowisk poszczególnym pracownikom Spółki,
- 4) porównywanie wysokości wynagrodzeń pracowników zajmujących dane stanowisko z wysokością wynagrodzenia rynkowego na podstawie danych zawartych w raportach płacowych,
- 5) stworzenie założeń polityki wynagradzania przez taryfikatora płacowego,
- 6) komunikacja dotycząca poszczególnych faz projektu:
 - Partnerom Społecznym,
 - Kadrze Kierowniczej,
 - Pracownikom.

§ 23.

Strony zgodnie ustaliły, że w okresie czerwiec – listopad 2012 r. przeprowadzą szczegółowe negocjacje dotyczące problemów do rozwiązania tzn.:

- 1) warunki i termin włączenia dodatku stażowego do wynagrodzenia zasadniczego
- 2) sposób liczenia nagrody jubileuszowej w kontekście zmiany wynagrodzenia zasadniczego, jako podstawy wyliczenia,
- 3) sposób liczenia odpraw emerytalnych i rentowych w kontekście zmiany wynagrodzenia zasadniczego, jako podstawy wyliczenia,
- 4) wysokość dodatku za godziny nadliczbowe, prace w niedziele i święta, w kontekście zmiany wynagrodzenia zasadniczego, jako podstawy wyliczenia,
- 5) sposób liczenia dodatku za pracę w porze nocnej,
- 6) świadczenia przejazdowe,
- 7) waloryzacja ekwiwalentu za deputat węglowy,
- 8) wysokość nagrody z okazji Święta Kolejarza,
- 9) dodatek funkcyjny,
- 10) ekwiwalent za urlop dodatkowy (WD)

§ 24.

Strony ustaliły następujący harmonogram prac:

- 1) do 30 września 2012 r. – przedstawienie przez pracodawcę propozycji nowego taryfikatora wraz z założeniami polityki płacowej,
- 2) do 15 listopada 2012 r. – zakończenie negocjacji nad zmianami do ZUZP,
- 3) od 01 stycznia 2013 r. – wdrożenie zmian do ZUZP.

W imieniu :

Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.:

..... – Prezes Zarządu -
/podpis/

..... – Członek Zarządu -
/podpis/

W imieniu :

1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

2. Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

.....
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

.....
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

3. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

4. Rady Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

5. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji PKP

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

6. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

7. Międzyzakładowej Komisji Związkowej Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

8. Rady Głównej Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

9. Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

10. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

11. Zarządu Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Linii Kolejowych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

12. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych przy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Zielonej Górze

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

13. Zarządu Międzyzakładowej Komisji Związku Zawodowego „KONTRA”

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

14. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych w Ławie

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

15. Krajowego Sekretariatu Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

16. Rady Regionalnej Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Regionu Kujaw i Pomorza

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

17. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Eksploatacji i Diagnostyki

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

18. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Infrastruktury Transportu Kolejowego w Polsce

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

19. Zarządu Głównego Federacji Związków Zawodowych Pracowników Dróg Żelaznych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

20. Organizacji Zakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy Straży Ochrony Kolei

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/