

wydanie specjalne • 17 października 2012 r.

inf@

PDO II

16 listopada mija termin składania wniosków o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść

Program Dobrowolnych Odejść Do 16 listopada trwa druga edycja PDO

Trwa druga edycja Programu Dobrowolnych Odejść. Pracownicy zainteresowani Programem mogą składać wnioski jeszcze miesiąc – do 16 listopada br. Przypominamy, że uprawnieni do skorzystania z PDO są niemal wszyscy zatrudnieni w naszej spółce na czas nieokreślony. Wyjątek stanowią pracownicy, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny. Zgodę na przystąpienie pracownika do Programu wyrażają pracodawca i zarząd spółki. W drugiej edycji PDO zarząd zatwierdził do tej pory ponad 550 wniosków.

D

ruga edycja Programu Dobrowolnych Odejść, która weszła w życie 16 lipca, jest kierowana do zdecydowanie szerszego grona pracowników niż jego pierwsza odsłona. Grupę adresatów powiększono m.in. o pracowników nie objętych gwarancjami zatrudnienia oraz tych, którzy uzyskali już uprawnienia do wcześniejszych emerytur. Wielkość odszkodowań dla osób, które zdecydują się na skorzystanie z Programu, będzie zależała m.in. od tego, do której kategorii osób uprawnionych należy zainteresowany Programem pracownik. Wszyscy pracownicy, którzy nabyli uprawnienia do nagrody jubileuszowej, będą mogli liczyć na dodatkową kwotę, której wielkość będzie zależna od czasu, jaki upłynął od momentu otrzymania przez nich ostatniej nagrody jubileuszowej.

Na życzenie pracownika odprawa może być wypłacana ratalnie, dzięki czemu otrzymujący odprawę nie będzie automatycznie musiał odprowadzić podatku według wyższej stawki podatkowej. Zainteresowani pracownicy mogą także otrzymać wsparcie podczas szukania nowej pracy oraz podnoszenia lub zdobywania nowych kwalifikacji.

Wnioski o przystąpienie do Programu można składać do 16 listopada 2012 r. Aby skorzystać z PDO niezbędna jest zgoda pracodawcy. ■

Zarząd przyjął Regulamin PDO

Zarząd PGE GiEK SA przyjął 10 lipca 2012 r. Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK SA oraz dokument Wsparcie pracowników objętych procesami restrukturyzacyjnymi i optymalizacyjnymi w PGE GiEK SA, a także zobowiązał dyrektorów oddziałów do wdrożenia obu dokumentów.

Zgodę na przystąpienie pracownika do Programu wyrażają pracodawca i zarząd spółki

Poznaj ogólne zasady Programu Dobrowolnych Odejść

- PDO jest kierowany do pracowników wszystkich obszarów działalności spółki
- Pracownik musi uzyskać zgodę pracodawcy na przystąpienie do PDO
- Uzyskanie odszkodowania wynikającego z regulaminu PDO pozbawia pracownika prawa do jakichkolwiek innych odszkodowań z tytułu rozwiązania umowy o pracę
- Rozwiązanie umowy o pracę następuje na zasadzie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika

Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść jest dostępny w komórce HR w Twoim oddziale

Sprawdź, czy możesz przystąpić do PDO

Z tej edycji Programu może skorzystać bardzo szerokie grono pracowników. Kto może przystąpić do Programu?

Do Programu może przystąpić każdy pracownik, który w dniu wejścia PDO w życie (16 lipca 2012 r.) jest zatrudniony w naszej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz nie nabędzie do dnia rozwiązania umowy o pracę uprawnień emerytalnych w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego.

➤ Jeśli zdecydujesz się przystąpić do Programu, Twoja umowa z pracodawcą zostanie rozwiązana za porozumieniem stron

➤ Jeśli chcesz przystąpić do Programu, ale przed jego wejściem w życie zawarłeś już z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, to musisz je wcześniej skutecznie rozwiązać

➤ I ➤ II ➤ III GRUPA

Jak będą naliczane świadczenia?

Poznaj ogólne zasady naliczania świadczeń dla poszczególnych grup uprawnionych pracowników.

Sposób naliczania świadczeń dla pracowników, którzy wezmą udział w Programie, jest zależny od tego, do której z trzech kategorii, wyszczególnionych w Regulaminie PDO, będą oni zaliczeni (patrz str. 3).

➤ **Pamiętaj – każdy przypadek naliczania świadczeń rozpatrywany jest indywidualnie!**

ZAPAMIĘTAJ

1.

Przystępując do PDO powinieneś do dnia rozwiązania umowy o pracę wykorzystać swój urlop wypoczynkowy. Jeśli nie będziesz miał takiej możliwości, otrzymasz ekwiwalent pieniężny.

2.

Od wszystkich wypłaconych świadczeń związanych z Programem zostanie Ci potrącona zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych.

3.

Zachowasz prawo do uprawnień należnych emerytom i rencistom wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jeśli po dniu rozwiązania umowy o pracę nie podejmiesz nowego zatrudnienia i spełnisz jeden z warunków, o którym jest mowa w paragrafie 7 pkt. 3 Regulaminu PDO.

Harmonogram PDO

16 lipca 2012 r.
PDO weszło w życie

do 16 listopada 2012 r.
składanie wniosków przez pracowników

do 21 grudnia 2012 r.
rozwiązywanie umów z pracownikami

Szczegółowy termin rozwiązania umowy o pracę z uprawnionym pracownikiem będzie ustalany indywidualnie.

I GRUPA

Pracownicy, którzy są objęci Gwarancjami Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej oraz nie nabyli i nie nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę prawa do świadczenia emerytalnego, w tym do tzw. wcześniejszej emerytury.

- Dobrowolne odszkodowanie. Jego wysokość jest uzależniona od liczby miesięcy brakujących do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego. Maksymalnie może ona wynosić 26 średnich miesięcznych wynagrodzeń pracownika. Nie może być jednak większa niż suma kwoty stanowiącej 26 – krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego u danego pracodawcy i kwoty wynikającej z uprawnień do nagrody jubileuszowej.
- Odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), w wysokości tam ustalonej.

II GRUPA

Pracownicy objęci Gwarancjami Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej, którzy nabyli lub nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę prawo do świadczenia emerytalnego (za wyjątkiem osób, które osiągną ustawowy wiek emerytalny).

- Dobrowolne odszkodowanie. Jego wysokość stanowi kwotę 8 średnich miesięcznych wynagrodzeń pracownika. Nie może być ona jednak wyższa niż suma kwoty stanowiącej 10 – krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2011 r. u pracodawcy i kwoty wynikającej z uprawnień do nagrody jubileuszowej.
- Odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), w wysokości tam ustalonej.

III GRUPA

Pracownicy nie objęci Gwarancjami Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej, którzy nie nabyli i nie nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę prawa do uprawnień emerytalnych w związku z osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.

- Dobrowolne odszkodowanie. Jego wysokość stanowi kwotę 6 średnich miesięcznych wynagrodzeń pracownika. Nie może być ona jednak wyższa niż 8 – krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2011 r. u pracodawcy i kwoty wynikającej z uprawnień do nagrody jubileuszowej.
- Odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), w wysokości tam ustalonej.

I GRUPA

Zasady naliczania dobrowolnego odszkodowania:

	m-ce	śred.
m-ce Liczba pełnych miesięcy brakujących do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego (ustalona na podstawie aktualnej dokumentacji kadrowej)	24 i więcej	26
	23	25
	22	24
	21	23
	20	22
	19	21
	18	20
	17	19
	16	18
	15	17
śred. Liczba średnich miesięcznych wynagrodzeń w dobrowolnym odszkodowaniu	14	16
	13	15
	12	14
	11	13
	10	12
	9	11
	8	10
	7	9
	6 i mniej	8

Nagroda jubileuszowa

- I W przypadku wszystkich trzech grup,
 - II poza świadczeniami wymienionymi obok,
 - III dodatkowa kwota przysługuje
- wszystkim pracownikom, którzy nabyli uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Jej wysokość będzie proporcjonalna do czasu, jaki minął od ostatniej nagrody jubileuszowej.**

Skorzystaj ze wsparcia, które oferuje Ci pracodawca

Jeśli jesteś objęty procesami restrukturyzacyjnymi i optymalizacyjnymi (m.in. przystąpiłeś do PDO), pracodawca zapewni Ci:

- refundację kosztów szkoleń w zakresie doskonalenia zawodowego,
- informowanie o ofertach pracy w regionie,
- konsultacje telefoniczne,
- wsparcie eksperckie przy pomocy konsultanta.

Wsparcie w tym zakresie obejmuje również przygotowanie indywidualnej oferty szkoleniowej zgodnej z kierunkiem przekwalifikowania.

Oferty pracy w regionie znajdziesz na stronie www.pgegiiek.pl w zakładce:

Wsparcie pracowników objętych procesami restrukturyzacyjnymi i optymalizacyjnymi/aktualne oferty pracy.

Pracodawca może przesłać Ci ofertę pracy w regionie na podany przez Ciebie adres mailowy.

Szczegółowe informacje na temat wsparcia uzyskasz:

**Biuro Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi
w Departamencie HR centrali spółki PGE Górnictwo i Energetyka
Konwencjonalna SA – tel. 44 737 25 79**

Jeśli rozwiązanie Twojej umowy o pracę nastąpi w ramach PDO, pracodawca zrefunduje Ci koszty szkolenia do kwoty 2 000 zł.

Pamiętaj, że:

- nie masz możliwości zamiany tego świadczenia na wypłatę ekwiwalentu pieniężnego,
- szkolenie musi być podjęte z Twojej inicjatywy, by zwiększyć Twoją zawodową atrakcyjność,
- faktury dokumentujące koszt szkolenia musisz przedłożyć w ciągu 6 miesięcy od daty rozwiązania umowy o pracę.

Krok po kroku – od złożenia wniosku do decyzji zarządu

1.	Wypełniasz część A wniosku i składasz go z komórce kadrowej Twojego oddziału.
2.	Komórka kadrowa wypełnia część B.
3.	Wniosek trafia do komórki właściwej do naliczania płac, w której zostanie naliczona kwota należnych świadczeń.
4.	Poznasz szacunkową kwotę świadczeń, jakie otrzymasz.
5.	Wypełniasz i podpisujesz część C wniosku, która zawiera uzgodnienia stron umowy o pracę w przypadku pozytywnej decyzji zarządu spółki. Pamiętaj, że Twój podpis jest równoznaczny ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron na warunkach i w dacie określonej w części C wniosku!
6.	Decyzję w sprawie Twojego wniosku podejmuje zarząd spółki PGE GiEK SA. Decyzja zarządu jest ostateczna.
7.	Komórka kadrowa Twojego oddziału przygotowuje formalno – prawną dokumentację potrzebną do rozwiązania z Tobą umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron.

Jak wypełnić wniosek?

Wniosek o przystąpienie
do PDO pobierzesz w komórce
HR w oddziale

CZĘŚĆ A

Wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść realizowanego w Spółce PGE GiEK S.A.

.....
(nazwa Pracodawcy)

Na żółto zaznaczono pola,
które będziesz musiał wypełnić
i podpisać

JA
(IMIĘ, NAZWISKO, Nr komputerowy, STANOWISKO, KOMÓRKA ORGANIZACYJNA)

deklaruję wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść na zasadach określonych w Regulaminie tego Programu.

Jednocześnie oświadczam:

- 1) że nie jestem zatrudniony u innego Pracodawcy w PGE GiEK SA*.
- 2) że jestem zatrudniony u innego Pracodawcy w PGE GiEK S.A. (nazwa Pracodawcy)
i w przypadku akceptacji mojego wniosku rozwiążę stosunek pracy z tym Pracodawcą*.
- 3) wypłata świadczeń z Programu, stanowi zaspokojenie wszelkich moich roszczeń wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Pracodawcy.

W związku ze złożoną przeze mnie deklaracją i złożonymi oświadczeniami
proponuję rozwiązanie umowy o pracę w dniu:

.....
Miejscowość i data

.....
Podpis pracownika

Opiniuję pozytywnie/negatywnie* wniosek Pracownika.

Uzasadnienie:
.....
.....

Podpis i pieczęć kierownika komórki organizacyjnej:

Podpis i pieczęć kierownika (dyrektora) pionu:

Decyzja Pracodawcy:

Pieczęć i podpis Pracodawcy:

*(niepotrzebne skreślić)

Jak wypełnić wniosek?

Część B wniosku wypełnia
pracodawca

CZĘŚĆ > B

POTWIERDZENIE WŁAŚCIWEJ KOMÓRKI KADROWEJ

Pani/Pan

Imię i nazwisko

jest zatrudniona/y u Pracodawcy na czas nieokreślony, podlega/
nie podlega gwarancjom Umowy Społecznej i ma prawo przystąpić do Programu u Pracodawcy na zasadach określonych
w Regulaminie Programu.

Potwierdzamy na dzień

Staż pracy ogółem (lat/pełnych miesięcy)

Data najbliższej nagrody jubileuszowej jubileusz – lecia

Uprawnienia do świadczeń emerytalnych (posiada/nie posiada)

Data uzyskania uprawnień emerytalnych wyliczona przez Pracodawcę (jeśli nie nabył)

Wysokość dobrowolnego odszkodowania obliczona zgodnie z Regulaminem PDO:

- krotności wynagrodzenia uprawnionego pracownika
- szacunkowa kwota dobrowolnego odszkodowania PDO

Szacunkowa wysokość dodatkowej kwoty dobrowolnego odszkodowania związana z nagrodą jubileuszową

.....

Szacunkowa kwota odprawy wynikająca z Ustawy

.....
Miejscowość i data

.....
Podpis i pieczęć imienna pracownika komórki kadrowej

Jak wypełnić wniosek?

CZĘŚĆ



OŚWIADCZENIE STRON DOTYCZĄCE ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Na żółto zaznaczono pola,
które będziesz musiał wypełnić
i podpisać

Zwracam się z wnioskiem o rozwiązanie z dniem umowy o pracę zawartej w dniu z Pracodawcą na mocy porozumienia stron zgodnie z Ustawą z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), pod warunkiem wypłaty przez Pracodawcę w terminach określonych w Regulaminie Programu świadczeń wynikających z tego Programu oraz wyrażam zgodę na potrącenie z kwoty dobrowolnego odszkodowania wynikającego z regulaminu PDO należnych pracodawcy kwot z tytułu zaciągniętych przeze mnie zobowiązań. Świadczenia te zaspokajają w pełni moje roszczenia z tytułu Gwarancji Zatrudnienia, wynikających z Umów Społecznych, obowiązujących u Pracodawcy i stanowią dobrowolne odszkodowanie, wypłacone przez Pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

.....

Miejscowość, data, podpis pracownika

Pracodawca wyraża zgodę na rozwiązanie z dniem umowy o pracę zawartej w dniu z Pracownikiem na mocy porozumienia stron, zgodnie z Ustawą z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Pracodawca w terminach określonych w Regulaminie Programu zobowiązuje się do wypłaty świadczeń wynikających z tego Programu z zastrzeżeniem potrącenia kwot należnych pracodawcy z tytułu zobowiązań zaciągniętych przez pracownika. Świadczenia te zaspokajają w pełni roszczenia Pracownika z tytułu Gwarancji Zatrudnienia, wynikających z Umów Społecznych, obowiązujących u Pracodawcy, i stanowią dobrowolne odszkodowanie, wypłacone przez Pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

.....

Miejscowość, data, podpis i pieczęć Pracodawcy

Pamiętaj! Podpisanie części C wniosku jest równoznaczne z wyrażeniem przez Ciebie i Pracodawcę zgody na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść i rozwiązanie Twojej umowy o pracę na zasadach porozumienia stron. Twoja decyzja nie może być cofnięta.

Dowiedz się o PDO w swoim oddziale

Więcej o Programie dowiesz się w komórce HR w Twoim oddziale. Tam otrzymasz informację o zasadach i warunkach uczestnictwa w Programie (w tym o zasadach ustalania należnych kwot dobrowolnych odszkodowań i odpraw pieniężnych).

Nazwa oddziału	Pracownik komórki HR	Nr telefonu
Elektrownia Bełchatów	Grażyna Bartczak	tel. 735 34 50
Elektrownia Opole	Barbara Zieleniec	tel. 423 50 30
Elektrownia Turów	Agnieszka Rogula	tel. 773 41 13
KWB Bełchatów	Jacek Bentyn	tel. 737 34 35
KWB Turów	Violetta Koziobrodzka	tel. 773 57 61
Zespół Elektrowni Dolna Odra	Danuta Gorzelak	tel. 822 52 00
Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz	Alina Giza	tel. 372 86 80
Elektrociepłownia Gorzów	Hanna Dryjańska	tel. 733 43 61
Elektrociepłownia Lublin Wrotków	Wanda Kubecka	tel. 744 40 21 w. 140
Elektrociepłownia Rzeszów	Dorota Kudzia	tel. 875 69 25
Elektrociepłownia Kielce	Teresa Włodarska	tel. 368 40 41 w. 2024
Elektrociepłownia Zgierz	Bożena Prymak	tel. 714 02 23