

Poniższy tekst jest propozycją wypracowaną przez przedstawicieli Sekcji Krajowej Przemysłu Zbrojeniowego ZZPE oraz przedstawicieli biura Związku desygnowanych do zespołu roboczego ds. opracowania pakietu gwarancji socjalnych przy Komitecie Protestacyjnym Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłowego Potencjału Obronnego.

Warszawa. 17.06.2009 r.

Pakiet gwarancji socjalnych dla pracowników przedsiębiorstw przemysłowego potencjału obronnego – propozycje wstępne

1. Pakiet zawiera zobowiązania związane z ochroną interesów pracowniczych w związku z planowanymi ograniczeniami wielkości produkcji w roku 2009 (i następnych) wynikającymi bezpośrednio z drastycznego zmniejszenia zamówień MON w przedsiębiorstwach przemysłowego potencjału obronnego.
2. Strona rządowa gwarantuje, że koszty związane z realizacją niniejszego pakietu będą w całości finansowane ze środków budżetu państwa poprzez
 - a/ wykorzystanie środków funduszu pracy
 - b/ wykorzystanie części środków uzyskanych w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw P.P.O.
3. Strona rządowa gwarantuje, że strona pracodawców staje się stroną wykonawczą Pakietu , a sam dokument staje się załącznikiem do Strategii Przekształceń Strukturalnych Przemysłowego Potencjału Obronnego w latach 2008 – 2012.
4. W przypadku sygnalizowanych konieczności zmian w strukturze zatrudnienia w poszczególnych przedsiębiorstwach z grupy P.P.O. zobowiązuje się zarządy firm do bezwzględnego zastosowania przepisów ustawy „O pomocy państwa pracodawcom w ochronie miejsc pracy” w celu maksymalnego ograniczenia liczby zwalnianych pracowników .
5. Decyzja o zwolnieniach grupowych w P.P.O. musi być poprzedzona przygotowaniem całościowego programu restrukturyzacji przedsiębiorstwa wraz z planami rozwojowymi ,uwzględniającymi docelową wielkość zatrudnienia oraz zapotrzebowanie kadrowe w określonych zawodach i specjalizacjach.

Programy rozwojowe muszą uwzględniać możliwość przekwalifikowań pracowników zgodnie z przyjętymi założeniami rozwojowymi..

Dopuszcza się również możliwość przesunięć pracowników między poszczególnymi przedsiębiorstwami branży P.P.O.

Środki na przekwalifikowania pracowników, prowadzone w porozumieniu z lokalnymi urzędami pracy, przedsiębiorstwa otrzymują z budżetu państwa (Fundusz Pracy).
6. W przypadku braku możliwości wykluczenia zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownik otrzymuje odprawę w wysokości co najmniej dwukrotnie przewyższającej wysokość odprawy zagwarantowanej w ustawie z 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników.

7. Pracownicy zwalniani z przedsiębiorstw P.P.O. na mocy ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy podejmujący działalność gospodarczą mają prawo do otrzymania kredytu w wysokości nie mniejszej niż 20-krotna wartość przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce
W/w fundusz kredytowy zostaje utworzony ze środków Funduszu Pracy oraz uzyskanych z prywatyzacji przedsiębiorstw przemysłowego potencjału obronnego.
8. Wypowiedzenie może dotyczyć również pracowników chronionych z mocy art. 39 (wiek przedemerytalny), ale tylko w przypadku, gdy zwalniany pracownik łączną otrzyma rekompensatę w postaci :
 - a/ ryczałtowej wpłaty na fundusz emerytalny (ZUS lub wskazane OFE) rekompensującej poziom przyszłej emerytury, liczonej wg. wysokości odpisu od ostatniej wypłaty i naliczanej proporcjonalnie do okresu uprawniającego do nabycia emerytury, jednak nie dłużej niż za 24 miesiące.
 - b/ odprawy w wysokości co najmniej 6-miesięcznych poborów.
9. Zwalniani pracownicy otrzymają prawo do pełnego wymiaru urlopu należnego im w danym roku kalendarzowym niezależnie od terminu rozwiązania umowy o pracę.
10. Pracownikom zwalnianym przysługuje prawo do nagród, w tym nagrody jubileuszowej, jeśli nabyli lub nabędą to prawo do końca roku 2009 już po okresie wypowiedzenia.
11. Zwalniani pracownicy nie będą obciążani kosztami zużycia odzieży ochronnej i roboczej, której okres używalności nie upłynął do czasu rozwiązania umowy o pracę.

Niniejszy pakiet będzie wprowadzony niezależnie od zapisów zawartych w poszczególnych porozumieniach zakładowych.