

Zarządzenie Nr 28/DN/2012
Dyrektora Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Końskowoli
z dnia 19 października 2012 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu zwolnień grupowych przeprowadzanych
w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli

Na podstawie art. 3 ust.4 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 z póź.zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wobec braku możliwości zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi w trybie art. 3 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wprowadzam Regulamin zwolnień grupowych przeprowadzanych w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia

§ 2

Zobowiązuję wszystkich kierowników komórek organizacyjnych LODR w Końskowoli do zapoznania podległych pracowników z treścią Regulaminu zwolnień grupowych przeprowadzanych w LODR w Końskowoli wprowadzonego niniejszym zarządzeniem.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierza się p.o. Kierownika Działu Kadr i Organizacji Pracy.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania i podania go do wiadomości pracownikom.

19. X. 2012
DYREKTOR
dr inż. Tadeusz Solarski

Regulamin zwolnień grupowych przeprowadzanych w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli w 2012r.

§1

1. Podstawą prawną do wydania niniejszego regulaminu jest art.3 ust.4 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz.844 z późn. zm.). Regulamin został wprowadzony wobec braku możliwości zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi w trybie art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
2. Regulamin określa zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.
3. Regulamin ma na celu korzystne dla obu stron załatwienie spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniem grupowym, w tym uwzględnia częściowo propozycje zakładowych organizacji związkowych zgłoszone podczas konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 2

Zwolnienia grupowe pracowników odbędą się w następujących grupach zawodowych:

- 1/. Pracownicy administracji i działów niemerytorycznych – 2 pracowników
- 2/. Pracownicy działów merytorycznych – 2 pracowników
- 3/. Pracownicy ZDR – 25 pracowników
- 4/. Pracownicy OSW – 38 pracowników

§ 3

1. Zwolnienia grupowe mają rozpocząć się od dnia 05.11.2012 r.
2. Pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres wypowiedzenia, w trybie przewidzianym w art. 36¹ Kodeksu pracy, najwyżej do jednego miesiąca. W takim przypadku pracownikowi za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powyższe uprawnienie pracodawcy może być wyłączone w stosunku do pracowników, którzy nabyli uprawnienia emerytalne i złożyli wnioski o rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron w ramach przeprowadzanych zwolnień grupowych.



§ 4

1. Pracownicy objęci zwolnieniem grupowym będą dobierani według następujących kryteriów:
 - likwidacja stanowisk pracy
 - posiadanie uprawnień do emerytury
 - jakość świadczonej pracy i dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych - bezpośrednia ocena przełożonego
 - stan rodziny (sytuacja osobista) negatywne przesłanki do kwalifikacji – wielodzietność w rodzinie, niepełnosprawność w rodzinie, osoby samotnie wychowujące dzieci, bezrobocie w rodzinie; w przypadku objęcia zamiarem rozwiązania stosunku pracy osób zatrudnionych w LODR, a pozostających w związku małżeńskim, rozwiązanie stosunku pracy może dotyczyć wyłącznie jednego z małżonków,
 - przygotowanie zawodowe, wykształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych (kursy, szkolenia)
 - staż pracy w LODR
 - posiadanie dodatkowych źródeł utrzymania (prowadzenie działalności gospodarczej, posiadanie gospodarstwa rolnego, renta)
 - nieobecność w pracy (absencja chorobowa) w latach 2010, 2011, 2012.
2. Pracodawca będzie podejmować decyzje o zwolnieniach na podstawie list pracowników wytypowanych do zwolnień przez bezpośrednich przełożonych poszczególnych komórek organizacyjnych działających w ramach dotychczasowej struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Weryfikacji pracowników nie dokonują bezpośrednio przełożeni, których stanowiska pracy podlegają likwidacji związanej z restrukturyzacją zatrudnienia. W takiej sytuacji oceny pracowników dokonuje przełożony wyższego szczebla.
3. Tworzone listy pracowników objętych zwolnieniami grupowymi powinny zawierać następujące dane: imię, nazwisko, wiek, staż pracy w LODR, staż pracy ogółem, zawód, zajmowane stanowisko, kwalifikacje zawodowe, zwolnienia lekarskie, sytuacja rodzinna, spełnienie przez pracownika warunków do przejścia na emeryturę, inne źródła utrzymania pracownika oraz pozostałe wynikające z § 4 ust.1 Regulaminu.
4. Pracodawca na podstawie sporządzonych list pracowników objętych zwolnieniami grupowymi podejmuje ostateczną decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem w ramach zwolnień grupowych bądź o dokonaniu wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy.

§ 5

Ustala się następujące sposoby rozstrzygania spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniami grupowymi :

1. Osoby, które nabędą prawo do świadczenia przedemerytalnego do dnia 31 maja 2013r. będą mogły rozwiązać stosunek pracy w ramach prowadzonych zwolnień grupowych za porozumieniem stron, składając w tym zakresie wnioski o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron określając datę rozwiązania stosunku pracy.



2. W przypadku objęcia zamiarem wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, a których stanowisko pracy uległo likwidacji, pracodawca proponuje możliwość kontynuacji zatrudnienia na innym stanowisku pracy.
3. W przypadku pracowników zatrudnionych w OSW w Grabanowie, których stanowiska pracy uległy likwidacji, a których stosunki pracy zostaną rozwiązane w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, pracodawca umożliwi wydzierżawienie obiektów usługowo – gastronomicznych w Grabanowie.
4. W przypadku pracowników, którym udzielono pożyczek z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych LODR w Końskowoli, a z którymi jednocześnie rozwiązany zostanie stosunek pracy w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, pracodawca na ich wniosek umożliwi spłatę, postawionej w stan wymagalności pożyczki maksymalnie w 12 ratach miesięcznych.

§ 6

1. Pracownicy są uprawnieni do zapoznania się z treścią regulaminu. Pracodawca poda treść regulaminu do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń.
2. Treść regulaminu zostanie przesłana drogą elektroniczną (skan regulaminu) do kierowników komórek organizacyjnych, którzy zapoznają swoich pracowników w/w dokumentem.

§ 7

1. Regulamin może zostać zmieniony w trakcie przeprowadzania zwolnień grupowych.
2. Zmiana regulaminu niezwłocznie zostanie podana do wiadomości pracowników w sposób określony w § 6.

§ 8

Regulamin wchodzi w życie z dniem podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń.

19.X.2012 r.
DYREKTOR
dr inż. Tadeusz SolarSKI