



# NADCHODZĄ ZMIANY

LUTY 2006 r.

**Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.**

tel. (0-81) 887-69-72, fax (0-81) 887-50-58 e-mail: pu\_zzprc@poczta.onet.pl

## **NOWE BEZPŁATNE ŚWIADCZENIA DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKU**

### **POMOC PRZY WYPEŁNIANIU PIT**

**Z uwagi na konieczność złożenia w Urzędzie Skarbowym rozliczeń podatkowych za 2005 r. do 2 maja br. w biurze naszego związku można skorzystać z pomocy przy wypełnianiu druków PIT. Zainteresowanych zapraszamy od poniedziałku do piątku w godzinach 10.00-15.00.**

### **PORADY PRAWNE**

**We wtorki i czwartki w godzinach od 13.00-15.00 w biurze związku można skorzystać z porad prawnych z zakresu: prawa cywilnego, rodzinnego,**

**spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego oraz z pomocy w redagowaniu pism procesowych, wniosków, podań itp. Porad udziela mgr prawa Rafał Bochniarz.**

**Porady prawne będą udzielane na razie przez marzec. Jeżeli ta forma pomocy spotka się z zainteresowaniem naszych członków, wprowadzimy ją na stałe.**

**Zapraszam do korzystania!**

**SŁAWOMIR WRĘGA**

## **SPADEK PO ZYGMUNCIE KWIATKOWSKIM, CZYLI NIEZAŁATWIONE SPRAWY W NASZEJ FIRMIE**

### **CZAS PRACY**

Po nowelizacji kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. okazało się, że czterobrygadowa organizacja pracy, funkcjonująca w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A., jest niezgodna z prawem. Potwierdziły to kontrole Państwowej Inspekcji Pracy. Mimo to pięciobrygadowa organizacja pracy, która wypełnia zalecenia zawarte w wystąpieniu pokontrolnym PIP, została w naszej firmie wprowadzona zaledwie na kilku wydziałach. I można odnieść wrażenie, że brakuje woli wprowadzenia tego systemu w całym przedsiębiorstwie.

Podczas jednego z ostatnich spotkań z zarządem firmy, nasz związek przedstawił harmonogram wprowadzenia w życie 5 BOP w całych zakładach. Zaproponowaliśmy, aby co dziesięć tygodni „pięciobrygadówka” była wdrażana w kolejnym centrum tak, żeby cała „operacja” zakończyła się w grudniu br. Nasza propozycja wynikała m.in. z faktu, że pilotaż w ZAP trwa już dziewięć miesięcy, najwyższy więc czas, by wreszcie sfinalizować wdrażanie tego systemu. Zarząd twierdzi jednak, że wprowadzenie pięciobrygadowej organizacji pracy do końca roku to zbyt krótki okres. Nikt nie jest jednak w stanie powiedzieć, ile czasu na to potrzeba. Swój brak wiedzy w tej kwestii członkowie zarządu tłumaczą trwającymi właśnie pracami nad zmianą schematu organizacyjnego firmy - pokażą one w których komórkach jest „nadwyżka” pracowników i ile osób może zostać przesuniętych na inne stanowiska. Dopiero potem będzie można policzyć, ile osób „z zewnątrz”

trzeba zatrudnić. Pierwsze informacje na temat tego swobodnego przeglądu kadr będą znane pod koniec marca. My jednak nie możemy się zgodzić na to, żeby czekać z wdrożeniem „pięciobrygadówki” kilka kolejnych tygodni. Takie podejście zarządu to nic innego, jak tylko gra na zwłokę i odsuwanie wdrożenia systemu w bliżej nieokreślonej przyszłość.

Podam tu prosty przykład. Według planów, 5 BOP w Centrum Produkcji Kaprolaktamu ma zostać wprowadzona w maju. Ze wstępnych ustaleń wynika, że dla prawidłowego funkcjonowania systemu w tym centrum trzeba zatrudnić około 30 nowych pracowników. Gdyby więc decyzje w sprawie „pięciobrygadówki” zapadły już dzisiaj, byłby czas na przeszkolenie tych osób. Podobna sytuacja jest w innych centrach. Warto w tym miejscu wspomnieć, że z wyjątkiem Centrum Energetycznego, które jest już w pełni przygotowane do wdrożenia 5 BOP, w całych zakładach trzeba będzie zatrudnić jeszcze około 180 osób. Tak więc, jeśli nawet dojdzie do przesunięć pomiędzy poszczególnymi komórkami, to i tak kilkadziesiąt osób będzie musiało być przyjętych do firmy „za bramy”.

Pracodawca jak na razie nie jest w stanie zaproponować żadnego konkretnego terminu wdrożenia 5 BOP. Podczas spotkania z zarządem w dniu 20 lutego, p.o. prezesa Marcin Buczkowski powiedział, że kwestie te

*(Ciąg dalszy na stronie 3)*

## *Widziane okiem przedstawiciela Załogi*

### **Z PRAC RADY NADZORCZEJ**

Posiedzenie Rady Nadzorczej w dniu 14 lutego br. rozpoczęło się od przybliżenia przez prezesa Zygmunta Kwiatkowskiego nowym członkom RN obrazu naszej spółki, chociaż tak naprawdę było to pokazanie głównie jego własnej osoby jako ... wybawiciela zakładów od wszelkiego zła – mówił o wyciągnięciu firmy z zapaści i o świetlanym rozwoju w okresie „jego” kadencji. Tego rodzaju prezentacje od lat były uprawiane w prasie na koszt zakładów. Ostatnio po odwołaniu Kwiatkowskiego z funkcji prezesa ze spółki sugerował on, że powody takiej decyzji były nie po stronie RN, tylko związków zawodowych. Dlatego przypomnę niektóre inne „osiągnięcia”, które zapisały się w mojej pamięci. Oto one:

Pierwszym posunięciem byłego prezesa było wycofanie spółki z obrotu giełdowego, wypowiedzenie ZUZP, czystki personalne i zmniejszenie zatrudnienia, mimo deklaracji prasowych o priorytecie dla tworzenia miejsc pracy m.in. w Puławskim Parku Przemysłowym. Kolejne jego działania to wyprzedaż spółek córek i wydzielenie Zakładu Transportu Kolejowego z utratą kontroli nad tym obszarem na rzecz Chem Trans Logistic – spółki o powiązaniach nomenklaturowych. Kolejnymi „osiągnięciami” byłego już prezesa było zdławienie aktywności kadry kierowniczej, stagnacja w rozwoju firmy i tworzenie niejasnych powiązań biznesowych. Ale po kolei.

Poprzez poczucie własnej nieomyślności doprowadził on do sytuacji, w której większość kadry kierowniczej, w obawie by nie podzielić losu wielu swoich kolegów, wolała dość biernie przyglądać się poczynaniom „Wysokiej Władzy”. Skutkiem tego nastąpiła stagnacja w rozwoju firmy, której symptomy można zauważyć gołym okiem. Oczywiście nie dotyczy to całej kadry, ale nie zmienia to stanu rzeczy. Przeprowadzona nie z faktycznej potrzeby, a na polityczne zlecenie prywatyzacja poprzez podniesienie kapitału przyniosła spółce wpływy, których racjonalne wydatkowanie stoi pod znakiem zapytania. Żeby nie być gołosłownym, wspomnę o rodzącym się w bólach programie inwestycyjnym na potrzeby prospektu, z którego trudno było być zadowolonym. Jego – rzekłbym – „nijakość” była jednym z powodów, dla którego RN zdecydowała się swego czasu odwołać członka zarządu Zenona Gruszeckiego. Z i tak mało ambitnego programu wycofano kolejne pomysły rozwojowe takie, jak choćby produkcja sorbitolu,

która ostatecznie została zastąpiona pomysłem - zakomunikowanym przez byłego prezesa - produkcji biopaliwa. Mówiąc szczerze, sorbitol nie miał realnych szans na realizację, a mimo to znalazł się w programie na potrzeby prospektu. Nie oznacza to, że pomysł na biodiesel takie szanse ma. Gdy uświadomimy sobie, że w okresie od 2002 roku zdołano dokończyć jedynie inwestycję Melamina III, początkowo krytykowaną, a w końcowej fazie gloryfikowaną przez byłego prezesa (mamy oto przykład swoistej metamorfozy jego poglądów), mimo, że był to przecież pomysł poprzedników, łatwiej będzie zrozumieć decyzję RN. Kolejna inwestycja pod nazwą MRU jest obecnie w fazie realizacji. A i ten pomysł zrodził się wraz z Melaminą III, nie było jednak środków na jego wcześniejszą realizację. Zresztą większość (jeśli nie wszystkie) zapowiedzi prezesa pozostało w fazie pomysłu do dnia dzisiejszego m.in. wspomniany już PPP, długoterminowa strategia firmy, prosząca się od dawna o zweryfikowanie, zarządzanie personelem, a w ramach tego program szkoleń, ścieżek zawodowych i wiele innych. I tak odcinając kupony od istniejącego okresu koniunktury, były prezes dotrwał, ochraniający przez układ, który go na to stanowisko wyniósł, do 14 lutego 2006 r., kiedy to RN na wniosek dwóch swoich członków postanowiła „podziękować” mu za dotychczasową pracę. W jednym były prezes miał rację - ta firma wiele jemu dała. W ciągu czterech lat przeżył drogę ewolucji (wg Darwina) - z człowieka pierwotnego zamienił się w lwa salonowego, umiejętnie promującego się na koszt firmy.

Co prawda RN nie ma obowiązku podawać powodów swoich decyzji, ale z uwagi na pojawienie się w „zaprzyjaźnionych” mediach informacji sugerujących, iż powody odwołania prezesa były czysto polityczne ujawnię część wniosku, jaki skierowaliśmy z kolegą Jackiem Wójtowiczem do Rady w tej sprawie. Wnioskując o odwołanie prezesa jako powody wymieniliśmy, przede wszystkim utratę zaufania, spowodowaną działaniami łamiącymi zasady dobrych praktyk. Otóż Rada Nadzorcza o ważnych poczynaniach zarządu zaczęła coraz częściej dowiadywać się z prasy lub innych źródeł, zamiast od statutowego organu, którego pracą miała nadzorować. Rzecz dotyczyła m.in. działań podjętych przez zarząd w celu oferowania jednej z technologii będącej w posiadaniu ZAP. Kolejna to współpraca z firmą rosyjską, której szczegółów związanych z przerobem amoniaku Rada nie poznała do dziś. Przyznaję, że ważnym powodem, na który się powołaliśmy, był też permanentny konflikt ze związkami zawo-

*(Ciąg dalszy na stronie 3)*

(Ciąg dalszy ze strony 1)

muszą zostać szczegółowo przeanalizowane. Termin kolejnego spotkania wyznaczono na 6 marca.

Przypomnę jeszcze, że pierwsi pracownicy rozpoczęli pracę w nowej pięciobrygadowej organizacji pracy 10 czerwca 2005 r. Od tego czasu pozostali zatrudnieni w „czterobrygadowce”, pracują dłużej. Taka sytuacja byłaby do przyjęcia, gdyby czas wdrażania systemu był relatywnie krótki. Tymczasem pojawiają się już pytania: Dlaczego jedni pracownicy pracują w firmie krócej, a inni dłużej? Czy są tu równi i równiejsi? Może się też zdarzyć, że ktoś zdecyduje się pójść z tym do sądu... Dochodzi też do paradoksalnej sytuacji, kiedy to w obrębie tego samego centrum jeden wydział pracuje w „pięciobrygadowce”, inne zaś – w „czterobrygadowce”.

#### UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Ta sprawa jest niezłatwiona od listopada 2002 roku. Negocjacje stoją w martwym punkcie. Dlaczego? Wygląda na to, że zespół negocjacyjny ze strony pracodawcy nie ma jasnych wytycznych od zarządu odnośnie tego, w jakim kierunku powinien być negocjowany ten układ. Rodzi się więc pytanie, czy nie lepiej by było, gdyby zarząd wycofał się z wypowiedzenia układu? To dobre rozwiązanie - w starym układzie mogłyby zostać uwzględnione wynegocjowane już obszary, zaś pozostałe można by negocjować na bieżąco i wprowadzać w życie protokołami dodatkowymi.

(Ciąg dalszy ze strony 2)

dowymi, nie rokujący pozytywnym rozwiązaniem, jak również brak szans na podpisanie ZUZP, z uwagi na ogromne pokłady nieufności, czy wręcz niechęci do prezesa. Mam świadomość, że zmiana układu politycznego umożliwiła podjęcie inicjatywy i decyzji w sprawie odwołania, ale dokonała tego RN w świetle argumentów, a nie w imię czyichś interesów, jak to próbuje się przedstawiać. Inna sprawa, że obecny układ polityczny nie miał powodów, by ochraniać byłego prezesa, ale to wszystko. W tym samym dniu Rada Nadzorcza postanowiła wszcząć postępowanie konkursowe na stanowisko prezesa, które ma zakończyć się 28 marca. Mam nadzieję, że tym razem odbędzie się ono bez jakichkolwiek ingerencji osób spoza Rady.

Następne posiedzenie Rady Nadzorczej odbyło się 21 lutego. W natłoku spraw wynikłych z zaległości, jakie RN miała po rezygnacji poprzedniego przewodni-

#### POLITYKA PŁACOWA I KADROWA

Sprawa wynagrodzeń w naszej firmie pozostawia wiele do życzenia. Przez cały okres działalności poprzedniego zarządu nie uruchomiona została żadna podwyżka, a dwie transze regulacji miały na celu jedynie wyrównanie najbardziej drastycznych dysproporcji płacowych. Wysokość funduszu wynagrodzeń w porównaniu do wyników finansowych firmy jest znacząco niska - stanowi około 9 proc. kosztów, podczas gdy w poprzednich latach było to 12-14 proc. Brak podwyżek tłumaczono tym, że w trudnych czasach trzeba walczyć o utrzymanie miejsc pracy i dobrą kondycję zakładu. Załoga to rozumiała przez ponad dwa lata. W tym czasie związki nie występowały o dodatkowe pieniądze dla załogi. Dzisiaj natomiast, kiedy trudności mamy już za sobą, mówi się nam, że w dobrych czasach trzeba oszczędzać na gorsze. Jak jednak wytłumaczyć fakt niezrozumiałych wydatków w naszej firmie takich, jak np. zakup nowych samochodów dla członków zarządu czy wynajmowanie firm doradczych za ogromne honoraria? Co to ma wspólnego z solidarnym zaciskaniem pasa? Jest już najwyższa pora, aby odbudować fundusz wynagrodzeń w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. Załoga powinna wreszcie „odczuć” sukces firmy, na który tak ciężko pracowała. Mamy prawo oczekiwać, że nasze płace będą porównywalne do płac innych firm z branży. Obecnie jedną z najpilniejszych spraw do załatwienia jest polityka kadrowa w naszej firmie. Zasady rekrutacji, jak też awansowania i zwalniania pracowników, powinny być jasne i przejrzyste. W związku z tym związek nasz zaproponował konkretne rozwiązanie. W tym obszarze nie mogą rządzić żadne układy.

MAREK GOLDSZTEJN

czego i wiceprzewodniczącego, uzyskaliśmy inny przykład, że program inwestycyjny ze środków pozyskanych z giełdy nie będzie realizowany w planowanym kształcie. Kolejne bowiem zadanie inwestycyjne zostało przez Zarząd wycofane do ponownej analizy kosztów potrzebnych na jego realizację. Potwierdza to moja wcześniejszą opinię dotyczącą sposobu przygotowania i jakości tego programu oraz utwierdza w słuszności dokonanych zmian personalnych. W wyniku dyskusji Rada podjęła też decyzje, że bliżej przyjrzy się efektom pracy firmy Hewitt, pozna szczegóły współpracy z firmą Technochimserwis w zakresie przerobu amoniaku i rozstrzygnie sprawę używania przez członków zarządu samochodów służbowych w podróży do pracy i do domu. Ten ostatni temat szczególnie bulwersuje środowisko zakładowe, z uwagi na fakt używania dotychczas samochodów służbowych do celów prywatnych przez prezesa bez jakiegokolwiek zgody.

Zbigniew Tkaczyk

## **Propozycje zmian w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych**

W ostatnich tygodniach Komisja Socjalna podjęła prace nad poprawieniem Regulaminu ZFŚS. Zmiany mają na celu zorientowanie wydatków funduszu na najbardziej potrzebujących pracowników, a jednocześnie zachowanie wszystkich pozycji, jakie występowały dotychczas. Od kilku lat fundusz nie jest zasilany z zysku firmy i jego wielkość w znacznym stopniu się zmniejszyła. Z tego powodu organizacje związkowe postanowiły wprowadzić kilka poprawek. Najważniejsze z nich streszczę w tym artykule:

1. Z funduszu mogą korzystać dzieci pracowników i sieroty po pracownikach do czasu pozostawania na utrzymaniu rodziców lub opiekunów tj. do 18 lat lub do 25, jeśli chodzą do szkoły lub studiują, a także będące osobami niepełnosprawnymi.

2. Wniosek do Komisji Socjalnej we wszystkich przypadkach będą mogły zgłaszać organizacje związkowe.

3. Wielkość zarobków będzie ustalana dla wszystkich składających wnioski za drugie półrocze roku obrotowego (u nas to będzie koniec grudnia), a nie jak dotychczas za ostatnie 3 miesiące.

4. Odpłatność za wypoczynek może być rozłożona na raty i nie będzie wymogu spłacenia zobowiązania do końca roku. Taka konieczność eliminowała z możliwości rozłożenia płatności za wypoczynek świąteczno-noworoczny.

5. Podstawę dofinansowania do wczasów turystycznych stanowi dla pracowników karta urlopową, potwierdzająca wykorzystanie urlopu w takim wymiarze, aby łącznie z dniami wolnymi od pracy czas trwania wypoczynku wynosił nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Nie wymagane będzie wykorzystanie 10 dni urlopu wypoczynkowego tak jak dotychczas. Emeryci i renciści składają wnioski jedynie za okazaniem dowodu osobistego, nie będą musieli przedstawiać odcinków rent czy emerytur. Na rok bieżący komisja podniosła wysokość dziennej kwoty z 40 na 45 zł, co daje na 14-dniowy wypoczynek kwotę 630 zł brutto

6. O pożyczkę na cele zakupu mieszkania lub budową domu nie mogą ubiegać się osoby, które spełniają jeden z poniższych warunków:

1/ dochód netto na 1 osobę w rodzinie przekracza 40% przeciętnego wynagrodzenia w spółce za poprzedni rok obrotowy (dziś ta kwota wynosi ok. 1400 zł), w przypadku go-

spodarstw jednoosobowych podnosi się tę wielkość do 70% (daje to ok. 2400 zł),

2/ są właścicielami domu o powierzchni powyżej 80 m<sup>2</sup> lub mieszkania o powierzchni powyżej 45 m<sup>2</sup>,

3/ posiadają spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu mieszkalnego o powierzchni powyżej 45 m<sup>2</sup>.

7. Dopuszcza się zawieszenie spłaty pożyczki na cele mieszkaniowe w wyjątkowo trudnej sytuacji losowej (np. ciężka choroba wymagająca kosztownego leczenia czy utrata mienia w wyniku pożaru, powodzi, kradzieży) lub w przypadku drastycznego obniżenia dochodów pożyczkobiorcy (np. utrata pracy przez współmałżonka, przejście na rentę), jeśli te zdarzenia uniemożliwiają terminową spłatę kolejnych rat pożyczki. Z możliwości zawieszenia spłaty pożyczkobiorca może skorzystać tylko 1 raz w okresie spłaty pożyczki, wynikającym z umowy. Czas zawieszenia spłaty nie może trwać dłużej niż 12 miesięcy.

Komisja mieszkaniowa będzie pracować raz w roku - w maju. Na tym posiedzeniu będą rozpatrywane wszystkie wnioski mieszkaniowe - zarówno na zakup czy budowę mieszkanie, jak i remontowe. Usprawni to jej pracę i da możliwość przed sezonem letnim rozdysponowania wszystkich dostępnych środków na te cele.

Są to propozycje które zostały wstępnie zaakceptowane i wejdą w życie prawdopodobnie od początku marca. Jednocześnie wiem, że możliwe są sytuacje nieprzewidziane przez komisję, a w związku z tym proszę o zgłaszanie wszelkich uwag do nowego regulaminu.

Marek Goldsztejn

### **Informacja**

Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego informuje, że w dniu **15 marca 2006 r. w godzinach 11<sup>00</sup> - 14<sup>30</sup>** odbędzie się zebranie **Poszerzonego Zarządu ZZPRC**, natomiast w dniu **29 marca 2006 r. w godzinach 8<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>** odbędzie się **Walne Zebranie Delegatów**.

Ze względu na ważność omawianych spraw prosimy o niezawodne przybycie członków zarządu i delegatów. Oba zebrania są otwarte dla członków ZZPRC. Wszystkich zainteresowanych sprawami związku i naszych zakładów również serdecznie zapraszamy.

**Za Zarząd  
Ryszard Szubstarski**

## KRÓTKI PRZEGLĄD „DZIAŁALNOŚCI” ZYGMUNTA KWATKOWSKIEGO

### · WYPOWIEDZENIE ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

29 listopada 2002 r. z inicjatywy prezesa Zygmunta Kwiatkowskiego zarząd ZAP wypowiedział zakładowy układ zbiorowy pracy. Mimo, że do rozmów na temat nowego układu przystąpiono już w grudniu 2002 r., jak do tej pory dokumentu tego nie udało się wynegocjować.

### · WYDZIELENIE ZAKŁADU TRANSPORTU KOLEJOWEGO

Wskutek polityki prowadzonej przez Z. Kwiatkowskiego, mimo naszych licznych protestów z dniem 1 maja 2004 r. uruchomiona została spółka KOLA ZP. Odbiło się to nie tylko z pogwałceniem dobrych obyczajów, ale też podstawowych zasad ekonomii, ponieważ funkcjonowanie tej spółki od samego początku groziło stratami finansowymi dla „Azotów”. Nasza organizacja związkowa złożyła w tej sprawie doniesienie do prokuratury, informując o działaniach zarządu - na szkodę firmy.

### · KAMPANIA WYBORCZA DO RADY NADZORCZEJ

W październiku i listopadzie 2003 r. odbyły się wybory przedstawicieli załogi do Rady Nadzorczej. Do kampanii wyborczej przed drugą turą włączył się Z. Kwiatkowski. Z jego inicjatywy w dyrekcji naczelnej powołany został sztab wyborczy, który posunął się do ohydnych i plugawych działań, rozprowadzając za pośrednictwem kadry kierowniczej ulotki szkalujące kandydatów rekomendowa-

nych przez ZZPRC. Tymczasem prezes dzielnie wspierał ich poprzez rozgłoszenie zakładową, w której roztrząsał katastroficzne wizje, mające się spełnić w przypadku wyboru naszych kandydatów.

### · PRYWATYZACJA

Już w pierwszych miesiącach swojej działalności w ZAP Z. Kwiatkowski dał się poznać jako gorący zwolennik konsolidacji produktowej, który krytycznie wypowiadał się o prywatyzacji przez giełdę. Zdanie zmienił już w połowie 2004 r., kiedy kwestia wejścia puławskich „Azotów” na giełdę była już prawie przesądzona.

### · ŁAMANIE PRZEPISÓW KODEKSU PRACY

Za czasów Z. Kwiatkowskiego na porządku dziennym były przypadki dyskryminacji pracowników ze względu na przynależność do ZZPRC, łamanie zasady: równego wynagradzania i równego traktowania w zatrudnianiu, problemy z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych itd.

### · ŁAMANIE PROCEDUR PRZETARGOWYCH

Zlecenia dla firmy DORADCA z Lublina, umowa z firmą POLKOMTEL, wynajęcie Hewitt, nieprawidłowości przy poszukiwaniu inwestora dla spółki utworzonej na bazie Zakładu Transportu Kolejowego, kontakty z podejrzanymi instytucjami finansowymi, manipulowanie finansami ZAP.

*(Ciąg dalszy na stronie 8)*

## Nie wiedzą, czy chcą

17 lutego br. Zarząd ZZPRC zwrócił się pisemnie do NSZZ „Solidarność”, ZZZP i ZZIT z propozycją omówienia spraw związanych z przeprowadzeniem referendum w sprawie wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy. Opinia o 5 BOP u większości pracowników, pracujących w tym systemie, jest pozytywna. Pozytywna jest również opinia osób pracujących jeszcze w 4 BOP, którzy z niecierpliwością czekają, kiedy oni również będą mogli korzystać z dobrodziejstw pracy w „pięciobrygadowce”.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że organizacje związkowe zgodę na wdrożenie 5 BOP, co wiąże się z obniżeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy o ok. 3,5 godziny, uwarunkowały obniżeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy również pozostałym pracownikom pracującym na: jedną zmianę, w dwuzmianowej organizacji pracy oraz w systemie równoważnego czasu

pracy i turnusowej organizacji czasu pracy. Stosowny dokument pod nazwą Projekt Rozdziału „Czas pracy” w Regulaminie Pracy, wszystkie organizacje związkowe oraz pracodawca parafowały w końcu maja 2005 r. Na dzień dzisiejszy nie wiemy, co zarząd ZAP zamierza w tej sprawie zrobić. Odnoszę wrażenie, że organizacje związkowe również nie wiedzą, a problem jest poważny. Uważam, że parafowany „Czas pracy” powinien znaleźć się w nowym ZUZP. Wbrew pozorom ustalenie ostatecznie, czy parafowany „Czas pracy” będzie obowiązywał jest bardzo istotne z punktu widzenia wdrażanej 5 BOP. Wobec powyższego dziwi zachowanie działaczy organizacji związkowych, do których zwróciliśmy się z propozycją przeprowadzenia referendum. Dlaczego bagatelizują problem czasu pracy, uznając go za mało ważny? Najbardziej dziwi postawa działaczy „Solidarności”, którzy przy każdej rozmowie o 5 BOP żądają przeprowadzenia referendum.

Ryszard Szubstarski

## SKRÓCENIE CZASU PRACY JAKO REKOMPENSATA ZATRUDNIENIA W PORZE NOCNEJ

16 lutego 2006 r. w Warszawie odbyła się konferencja pn. *Skrócenie czasu pracy jako rekompensata zatrudnienia w porze nocnej*, zorganizowana przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego pod patronatem Forum Związków Zawodowych. Wzięli w niej udział światowej sławy specjaliści w zakresie medycyny pracy m.in. prof. Giovanni Costa z Włoch oraz prof. Ben Jansen z Holandii, a także polscy naukowcy: prof. dr hab. Teresa Makowiec – Dąbrowska (Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera z Łodzi) i dr med. Janusz Pokorski (Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego). Ponadto w dyskusji uczestniczyli przedstawi-

ciele rządu, parlamentarzyści, a także reprezentanci pracodawców i związkowcy.

W konferencji wzięła udział szeroka reprezentacja Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Oprócz działaczy ZZPRC, uczestniczyli w niej również: członek zarządu Mieczysław Wiejak, który wygłosił referat „Uwagi i doświadczenia z pilotażowego stosowania systemu pięciobrygadowej organizacji pracy w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A., a także Piotr Gawron, p.o. Szefa Biura Personalnego.

Więcej o konferencji będzie można przeczytać w najbliższym numerze ZMIAN.



Konferencję otworzył przewodniczący OZZZPRC Kazimierz Drabik.



Od lewej: p. Daniela Wlazły - księgowa ZZPRC, Mieczysław Wiejak i Piotr Gawron.



Reprezentanci ZZPRC Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Stanisław Kosiewski i Maria Rzeszut.



Na zdjęciu: Marek Koziel, a poniżej Krzysztof Cyfra, Edward Chrzanowski, Mariusz Wróblewski, Grzegorz Naczas i Wiesław Gabrielski - członkowie ZZPRC z Puław.

## Wybory SIP

*Minęła kolejna kadencja społecznych inspektorów pracy (SIP). W dniach od 21 - 31 stycznia br. odbyły się wybory grupowych i oddziałowych SIP. Wybór MSIP przeprowadzony został 31 stycznia br. O to stanowisko ubiegało się dwóch kandydatów: pełniący dotychczas tę funkcję Tomasz Drewienkowski oraz Marek Kozieł - oddziałowy SIP w Wydziale Gazów Technicznych. W głosowaniu większe poparcie grupowych i oddziałowych uzyskał Tomasz Drewienkowski.*

*Spółeczna Inspekcja Pracy to ważny obszar działalności organizacji związkowych. Cieszy duże zaangażowanie pracowników oraz członków organizacji związkowych w pracach na rzecz poprawy stanu bhp w naszych zakładach. Świadczy o tym duża liczba kandydatów ubiegających się o stanowiska grupowych i oddziałowych SIP. Wszystkim wybranym w imieniu zarządu ZZPRC gratuluję i życzę, aby niezłomie i otwarcie reagowali na przypadki nieprzestrzegania przepisów bhp w celu zapewnienia nam bezpiecznych warunków pracy.*

*Niżej prezentujemy nazwiska osób, które zdecydowały się pełnić tę niewdzięczną funkcję w naszej zakładowej społecznej inspekcji pracy.*

*Ryszard Szubstarski*

### Międzyzakładowy społeczny inspektor pracy:

1. Tomasz Drewienkowski

### Oddziałowi społeczni inspektorzy pracy:

1. Marek Maraszek (F)
2. Dorota Jacyna (P)
3. Maria Krzaczkowska (PA)
4. Jan Owczaruk (PM)
5. Jan Furtak (PN)
6. Witold Głos (PK)
7. Szczepan Górecki (PC)
8. Anna Bojarska (PH)
9. Marek Kozieł (PG)
10. Ignacy Jakubowski (R)
11. Przemysław Gębal (H + drukarnia)
12. Elżbieta Hajduk (T)
13. Marek Marcinkowski (TZ)
14. Mikołaj Wojnowski (TZM)
15. Mariusz Warzyński (TM)
16. Zygmunt Siestrzykowski (TUL)
17. Artur Bińczak (TUD)
18. Dariusz Dobosz (B)
19. Jacek Dudzik (BJ)
20. Robert Barszcz (BR)
21. Jacek Kuś (BP)

22. Tadeusz Czapla (S)
23. Mariusz Cienuszek (O, ZB, ZK, ZO, ZZK, ZZKs, ZMB, ZMBs, pracownicy sekretariatów związków zawodowych)

### Grupowi społeczni inspektorzy pracy:

#### PA

1. Waldemar Nadzieja (PA-1)
2. Paweł Miszkurka (PA-2)
3. Tomasz Drewienkowski (PA-3)
4. Krzysztof Żurek (PA-4)
5. Wiesław Piłat (TUMA)
6. Maria Krzaczkowska (PAL, RTA oraz kierownictwo centrum i pozostałe komórki/stanowiska)

#### PM

1. Antoni Teodorowicz (PM-1 produkcja)
2. Zbigniew Opolski (PM-3)
3. Zbigniew Piłat (TUMM)
4. Dorota Woszczek (PML, RTM oraz kierownictwo centrum i pozostałe komórki/stanowiska)
5. Andrzej Wiejak (PM-1 pakownia)

#### PN

1. Mieczysław Kuta (PN-1)
2. Marek Łukaszek (PN-2)
3. Przemysław Mirończuk (PN-3)
4. Wiesław Wydra (PN-4)
5. Krzysztof Pajurek (TUMN)
6. Ewa Raczyńska (PNL, RTN oraz kierownictwo centrum i pozostałe komórki/stanowiska)

#### PK

1. Krystyna Janisz (PK-1)
2. Stanisław Kosiewski (PK-2)
3. Jarosław Sykut (PK-3)
4. Remigiusz Bojarski (PK-4)
5. Jacek Frycz (PK-5)
6. Tomasz Tarnas (PK-6)
7. Krzysztof Skwarski (TUMK)
8. Maria Kępińska (PKL, RTK oraz kierownictwo centrum i pozostałe komórki/stanowiska)

#### PC

1. Krzysztof Niemczyk (PC-1)
2. Dariusz Pakuła (PC-2)
3. Ryszard Urban (PC-3)
4. Paweł Nowakowski (PC-4)
5. Waldemar Wawer (PC-5)
6. Marek Walczyna (PCL, RTC, RE, TUMC oraz kierownictwo centrum i pozostałe komórki stanowiska)

**Pomysł jest prosty: osoby zainteresowane uzyskaniem mieszkania zakładają spółdzielnię mieszkaniową i wspólnie doprowadzają do budowy bloku mieszkalnego. Sami decydują o wszystkich kwestiach związanych z realizacją tej inwestycji, a więc również o jej kosztach.**

**Wszystkich zainteresowanych udziałem w tym przedsięwzięciu prosimy o kontakt z biurem związku. Sprawą zajmuje się Marek Goldsztejn, tel. 52-62.**

## Po prostu własne mieszkanie

Pomysł wybudowania nowych mieszkań w Puławach, a do tego po cenach równych faktycznie poniesionym kosztom, z pewnością zasługuje na uwagę. Wbrew pozorom nie jest to przedsięwzięcie trudne do wykonania, choć z pewnością czasochłonne.

Cały proces należy podzielić na kilka, następujących po sobie, etapów. Pierwszy z nich związany będzie z planowaniem. Inicjowany jest poprzez wyłonienie grupy osób, które zainteresowane byłyby zakupem własnego mieszkania. Każda z nich powinna określić swoje wymagania odnośnie mieszkania (np. jego wielkości, sposób wykończenia wnętrza). Uzyskane w ten sposób informacje będą podstawą opracowywania planu i kosztorysu przedsięwzięcia. To z kolei wpłynie na określenie ceny samych mieszkań.

Dysponując powyższymi informacjami, można przejść do drugiego etapu – organizacyjnego. Polega on na założeniu, przez powyższe osoby, spółdzielni mieszkaniowej. W tym celu należy wspólnie złożyć stosowne oświadczenie, opracować statut spółdzielni oraz wybrać organy spółdzielni. Następnie dokonać trzeba wszystkich czynności związanych

z rejestracją spółdzielni, oraz z zawarciem ze wszystkimi członkami spółdzielni stosownych umów. Ich postanowienia określać będą m.in. wielkość i sposób wnoszenia wkładów na poczet przyszłych mieszkań. Ze względu na to, że do uchwalenia statutu spółdzielni wymagana jest zgoda wszystkich jej założycieli, ww. osoby same będą mogły ustalić wielkość i sposób wnoszenia wkładów, oczywiście biorąc pod uwagę wykonalność całego przedsięwzięcia. Etap organizacyjny kończy dokonanie wyboru wykonawcy całej inwestycji budowlanej oraz zawarcie z nim stosownej umowy.

Dalsze działania polegały będą na współpracy i nadzorowaniu przedsiębiorstwa budującego mieszkania, czym powinien zająć się zarząd spółdzielni. Do niego też będzie należało egzekwowanie postanowień zawartej z wykonawcą robót umowy.

W wyniku podjęcia wszystkich powyższych działań, osoby w nich uczestniczące otrzymają mieszkania o parametrach przez siebie wybranych oraz po cenach dużo niższych niż te, które są oferowane na wolnym rynku w Puławach. Dodatkową zaletą takiego rozwiązania jest niewielka ilość członków spółdzielni, co z pewnością sprzyjać będzie przejrzystości ustanowionych zasad oraz znacznie skróci wszystkie ustalenia.

Przedstawiony powyżej plan działania jest sformułowany w sposób bardzo ogólny. Wszystkie ustalenia powinny być poczynione z udziałem osób zainteresowanych, tak, aby uzgodniony projekt w sposób optymalny spełniał ich oczekiwania.

Rafał Bochniarz

## NIKOLA

W grudniowym numerze biuletynu „Nadchodzą Zmiany” informowaliśmy o operacji wszczepienia Nikoli drugiego implantu słuchowego do lewego ucha, którą to zespół lekarzy z instytutu w Kajetanach przeprowadził 14 grudnia 2005 r. Operacja zakończyła się pełnym sukcesem i dlatego 20 lutego br. możliwe było podłączenie procesora. Jego regulacja potrwa kilka miesięcy i w tym okresie Nikola będzie częstym gościem instytutu w Kajetanach. Związek nasz od początku problemów Państwa Żyburow związanych z leczeniem Nikoli udziela jej wszelkiego wsparcia. Tym razem zarząd ZZPRC postanowił sprzedać za symboliczną złotówkę przygotowany do pracy, kompletny związkowy komputer. Państwo Żyburowie mają już jeden komputer zakupiony przez firmę MURATOR, na którym ćwiczy Nikola, korzystając ze specjalnego programu opracowanego przez logopedów. Drugi komputer bardzo się przyda, ponieważ Państwo Żyburowie mają jeszcze dwóch synów, którzy mają utrudniony dostęp do komputera, z którego korzysta Nikola.

**Ryszard Szubstarski**

(Ciąg dalszy ze strony 5)

## KRÓTKI PRZEGLĄD ...

### • PRYWATA I NIEGOSPODARNOŚĆ

Z. Kwiatkowski stale wykorzystywał samochód służbowy do celów prywatnych - dojeżdżał nim do domu do Lublina, w weekendy był widywany na Pojezierzu Łęczyńsko-Włodawskim. Ponadto za jego czasów w Zakładach Azotowych lekką ręką wydawano pieniądze na delegacje, na „szkolenia” dla wąskiej grupy osób ze ścisłego kierownictwa, imprezy dla VIP-ów itd. Prezes promował swoją osobę, gdzie tylko się dało m.in. za pośrednictwem lokalnej telewizji, pisma DECYDENT i innych.

### • WARIOGRAF

W czasach, gdy prezesem Zakładów Azotowych był Z. Kwiatkowski, strażacy z zakładowej straży pożarnej byli badani na wariografie.

*Biuletyn „Nadchodzą Zmiany”  
redaguje Zarząd  
Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego*