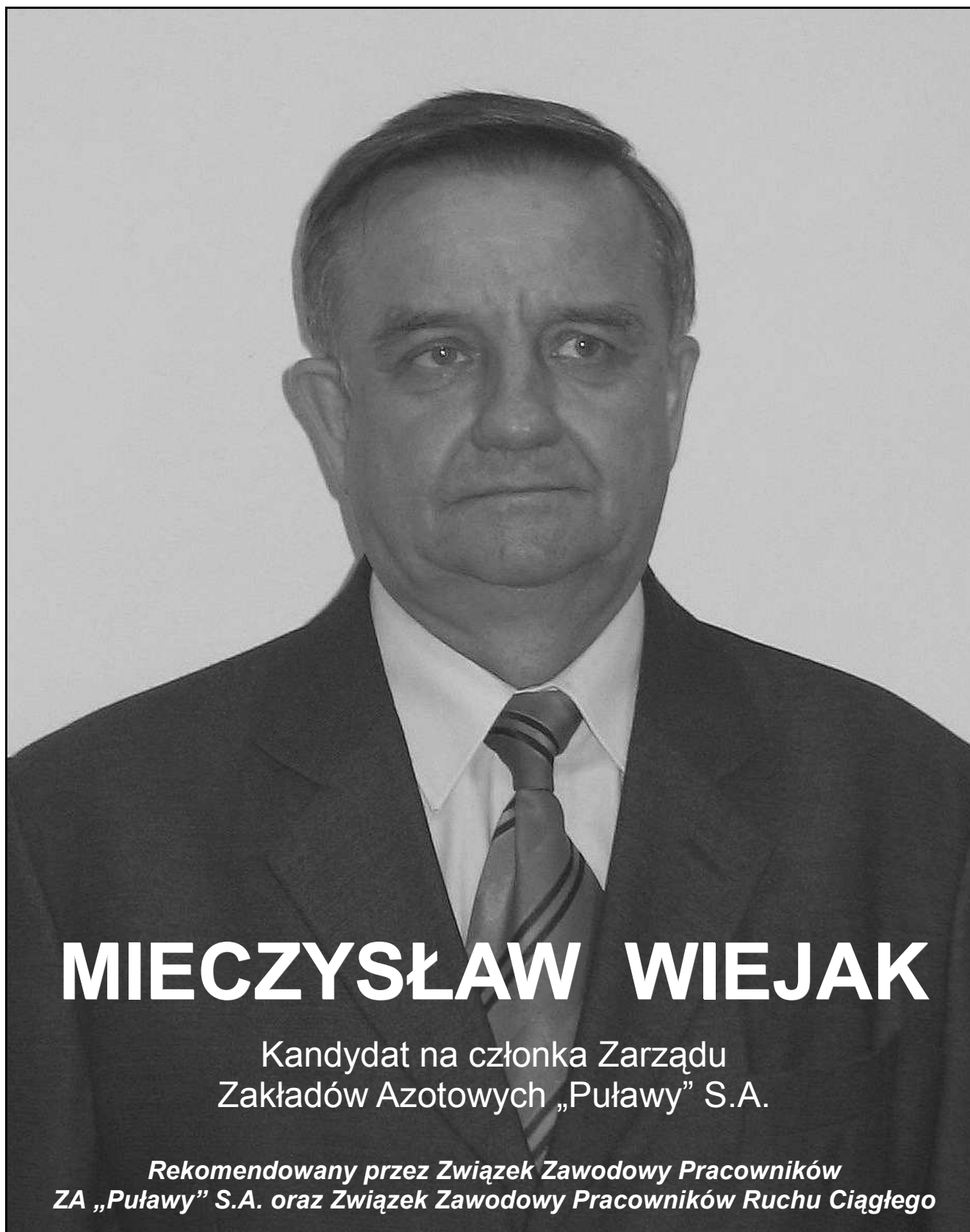


Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

tel. (0-81) 887-69-72 fax (0-81) 887-50-58 www.zzprc.pulawy.pl e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

ON WIE JAK



MIECZYSŁAW WIEJAK

Kandydat na członka Zarządu
Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

*Rekomendowany przez Związek Zawodowy Pracowników
ZA „Puławy” S.A. oraz Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego*

Szanowni Państwo!

W maju 2003 roku pracownicy Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. wybrali mnie na członka zarządu naszej firmy na trzyletnią kadencję. Do października 2005 r., sprawując funkcję członka zarządu, pracowałem równocześnie jako dyspozytor zmianowy przedsiębiorstwa. Z powodu stanowiska pozostałych członków zarządu nie sprawowałem nadzoru nad żadnym pionem organizacyjnym.

W 2005 r. z pięcioosobowego składu zarządu ubyło dwóch członków – Rada Nadzorcza odwołała Zenona Gruszeckiego, natomiast Włodzimierz Karpiński złożył rezygnację w związku z wyborem na Posła na Sejm RP. W październiku ubiegłego roku zarząd powierzył mi nadzór nad Biurem Bezpieczeństwa, Ochrony Środowiska i Jakości. Z kolei w marcu br., po kolejnych zmianach kadrowych, objąłem nadzór nad Pionem Produkcji i Pionem Technicznym.

W październiku 2005 r. z dużym sukcesem akcje Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. zadebiutowały na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Było to możliwe dzięki zaangażowaniu się organizacji związkowych, działających w naszej firmie, w stordedowanie projektu Nafty Polskiej tzw. konsolidacji produktowej przedsiębiorstw Wielkiej Syntezy Chemicznej. Brałem czynny udział w tych działaniach, które de facto uchroniły puławskie „Azoty” przed podziałem i sprzedażą najzyskowniejszych instalacji. Wprowadzenie firmy na giełdę spowoduje, że już w niedługim czasie pracownicy wreszcie dostaną przysługujące im akcje.

Od ubiegłego roku trwają prace nad wprowadzeniem w naszej spółce nowej struktury organizacyjnej. Wśród pracowników pojawiły się obawy, że zmiany wprowadzone będą w celu wydzielania niektórych obszarów działalności na zewnątrz i ich sprzedaży. Zapewniam wszystkich, że zarząd w obecnym składzie nie ma takich planów. Dążymy do tego, by w nowej strukturze organizacyjnej pozostały wszystkie dotychczasowe obszary działalności. Podstawowym warunkiem tych zmian organizacyjnych jest niezmnieszenie zatrudnienia.

Przez pół roku przewodniczyłem zespołowi, który negocjował ze związkami zawodowymi nowy zakładowy układ zbiorowy pracy. Po zmianach kadrowych w zarządzie przyczyniłem się do przywrócenia układu z 1996 r. W nowym ZUZP znalazło się szereg nowych zapisów, korzystnych dla pracowników – np. obniżenie do 15 lat stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej czy ujednolicenie zasad wyliczania dodatków za zastępstwa i powiązanie ich ze średnią płacą. Byłem i jestem zwolennikiem wprowadzenia w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. jednolitego systemu wynagradzania dla wszystkich pracowników. Podpisując się pod układem zbiorowym, który wszedł w życie 1 maja 2006 r., zadeklarowałem, że chcę powrócić do negocjacji nad ujednoliceniem zasad wynagradzania w naszej firmie.

Byłem zwolennikiem, by kwotę, o którą zwiększony został fundusz płac, przeznaczyć na podwyżki stawek zasadniczych pracowników. Tak też się stało – wraz z wypłatą ostatniej pensji dostaliśmy wszyscy wyższe wynagrodzenia. Zarezerwowana została również kwota niezbędna na premie i nagrodę na Dzień Chemika.

Po nowelizacji kodeksu pracy i wprowadzeniu pojęcia doby pracowniczej okazało się, że system czterobrygadowy, obowiązujący w ruchu ciągłym, nie spełnia zapisów ustawowych. Od czerwca 2005 r. sukcesywnie więc wprowadzamy w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. system pięciobrygadowy. Obecnie w tym systemie pracuje 30 proc. pracowników ruchu ciągłego. Uważam, że systemem pięciobrygadowym należy objąć wszystkich pracowników w możliwie najkrótszym czasie. Można to zrobić częściowo na drodze przesunięć wewnętrznych pracowników tak, aby ograniczyć globalny wzrost zatrudnienia i kosztów z tym związanych. Do Biura Personalnego zgłosiło się już szereg pracowników jednozmianowych, którzy zadeklarowali chęć pracy w ruchu ciągłym. Z ich ofert trzeba koniecznie skorzystać.

Mieczysław Wiejak

Puławy, dn. 2006-09-13

P O R O Z U M I E N I E

w sprawie wspólnego zgłaszania kandydatów w wyborach
do Zarządu i Rady Nadzorczej Z.A. „Puławy” S.A.

Zarządy:

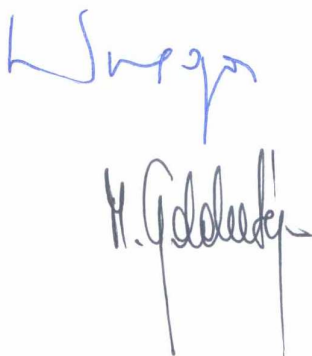
1. Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Z.A. „Puławy” S.A. zwanego dalej ZZPRC,
2. Związku Zawodowego Pracowników Z.A. „Puławy” S.A. zwanego dalej ZZPZAP,

zawierają porozumienie w sprawie wspólnego zgłaszania i wzajemnego poparcia kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej Z.A. „Puławy” S.A. w najbliższych wyborach do ww. organów statutowych Spółki, wg. niżej uzgodnionych zasad:

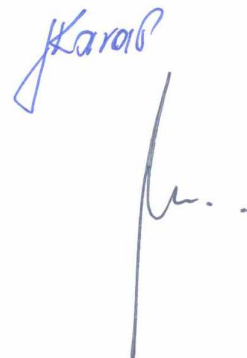
1. Zarząd ZZPZAP zobowiązuje się do udzielenia poparcia zgłoszonemu przez ZZPRC kandydatowi do Zarządu ZAP panu Mieczysławowi Wiejakowi,
2. W wyborach do Rady Nadzorczej sygnatariusze niniejszego porozumienia zgłaszają po jednym kandydacie w sposób następujący:
 - 1) w przypadku, gdy w wyborach wybierani będą jednocześnie dwaj członkowie Rady Nadzorczej, każdy ze związków zawierających porozumienie zgłasza jednego kandydata i obydwie związki udzielają poparcia tym kandydatom
 - 2) w przypadku, gdy członkowie Rady Nadzorczej będą wybierani wg. indywidualnej kadencji, w wyborach członka Rady po upływie kadencji Jacka Wójtowicza kandydata zgłosi ZZPZAP a ZZPRC udzieli temu kandydatowi poparcia, natomiast po upływie kadencji Zbigniewa Tkaczyka kandydata zgłosi ZZPRC a ZZPZAP udzieli poparcia temu kandydatowi
3. Strony zobowiązują się do prowadzenia wspólnej kampanii wyborczej na rzecz kandydatów zgłoszonych wg wyżej wymienionych zasad.
4. Strony zobowiązują się do nie udzielania poparcia innym kandydatom po za oficjalnie zgłoszonym zgodnie z niniejszym porozumieniem
5. Wypowiedzenie lub zmiana niniejszego porozumienia jest dopuszczalna za zgodą obydwu stron

Niniejsze porozumienie zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej strony.

Za Zarząd ZZPRC



Za Zarząd ZZPZAP





Sterownice są mózgiem instalacji produkcyjnych.



Wprowadzenie „pięciobrygadówki” na pakowniach wymaga przeliczenia stawek akordowych.



Laboratorium Centrum Produkcji Kaprolaktamu pracuje w „pięciobrygadówce”.



Wycena niektórych stanowisk pracy budzi duże kontrowersje.

PO RAZ PIERWSZY W KOALICJI

W 1997 roku, kilka miesięcy po utworzeniu związku, w uzupełniających wyborach do rady nadzorczej wystawiliśmy dwóch kandydatów: Mieczysława Wiejaka i Zbigniewa Tkaczyka. Miejsc do obsadzenia było również dwa. Nasza determinacja była przedmiotem licznych kpin i docinków ze strony tzw. starych wyjadaczy. Jednak skończyły się one szybko. Obydwaj nasi kandydaci zostali wybrani.

W 2003 roku zdecydowaliśmy się rekomendować Mieczysława Wiejaka w wyborach członka zarządu spółki. Został wybrany. W tym samym roku w wyborach do rady nadzorczej, nasi kandydaci przeszli chrzest niczym opozycja na Białorusi. We wszystkich tych wyborach występowaliśmy sami przeciwko tzw. reszcie świata. Dzisiaj w szranki wyborcze stajemy wspólnie ze Związkiem Zawodowym Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Po 9 latach działalności realne jest to, w co jeszcze niedawno trudno byłoby uwierzyć. Moim zdaniem to, że dziś koalicja stała się możliwa nie wynika ze zmiany celów ani priorytetów tworzących ją organizacji. Jestem przekonany, że kluczową rolę odegrała tu wiarygodność i przewidywalność obu związków. Wydaje mi się, że ze względu na te dwie wartości nasza koalicja z innymi organizacjami na razie nie jest możliwa.

Sławomir Wręga

REKOMENDACJA

Pragnę Państwu zarekomendować kandydaturę Mieczysława Wiejaka w wyborach członka Zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. z ramienia załogi. Pomimo, że Mieczysław posiada rekomendację zebrania delegatów naszej organizacji związkowej oraz poparcie Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. chcę przekazać od siebie kilka zdań.

Od 1997 roku Mieczysław pracuje w organach naszej spółki jako przedstawiciel załogi. Były lepsze i gorsze czasy. Nie tak dawno było całkiem źle. Wielu z nas głośno zadawało pytanie: czy Mieczysław nie mógł mieć większego wpływu na podejmowane w stosunku do pracowników decyzje? Czy nie mógł bardziej nas chronić? Ale jak sobie przypomnimy, wypowiedzenie zakładowego układu zbiorowego pracy nastąpiło w czasie, kiedy załogę w zarządzie reprezentowała inna osoba. „Za czasów” Mieczysława podpisano nowy układ. Rozpoczęto też wdrażanie pięciobrygadowej organizacji pracy. Nasza firma zadebiutowała na giełdzie z Mieczysławem Wiejakiem w zarządzie.

W 2003 roku, obejmując funkcję członka zarządu ZAP z wyboru załogi, Mieczysław zderzył się z rzeczywistością stworzoną przez kogoś innego. Kończy tę kadencję w 2006 roku w jakże odmiennej sytuacji: firma jako całość notowana jest na giełdzie, załoga zabezpieczona jest zapisami ZUZP, poprawiane są warunki i organizacja pracy (trwa wdrażanie 5 BOP). To wszystko wydarzyło się przy jego udziale. Oczywiście można sformułować zarzut, że zbyt wolno, ale na pewno nie - że w złym kierunku.

Na koniec chcę powiedzieć jeszcze o jednej rzeczy. W tych trudnych czasach, jakie na szczęście już minęły, obserwowaliśmy różne postawy naszych przedstawicieli. Mieczysław pozostał uczciwym i przyzwoitym człowiekiem.

Sławomir Wręga

MEDIACJE W SPORZE ZBIOROWYM

W poprzednim numerze naszego biuletynu poinformowaliśmy Państwa, że spór zbiorowy naszej organizacji związkowej z pracodawcą w przedmiocie harmonogramu wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy wszedł w kolejny etap, jakim są mediacje. Informowaliśmy również, że zgłosiliśmy jako kandydata na mediatora Zbyszka Tkaczyka oraz że ze względu na terminy ustawowe pracodawca albo go zaakceptuje, albo mediatorem będzie osoba wyznaczona przez ministra pracy i polityki społecznej. Stało się jednak inaczej. Pracodawca wysunął propozycję, żeby mediatorem był Jan Wawer, pracownik PROZAP-u, wiceprzewodniczą-

cy Rady Miasta Puławy. Uznaliśmy, że jest to kandydatura warta zaakceptowania.

Jan Wawer rozpoczął mediacje od spotkań z pracownikami i kadrą kierowniczą zakładów produkcyjnych. Następnie odbyły się zorganizowane przez niego spotkania stron sporu zbiorowego. W czasie ostatniego z nich nastąpiło znaczne zbliżenie stanowisk. Pracodawca skrócił proponowany przez siebie harmonogram wdrażania pięciobrygadówki o osiem miesięcy tj. do końca 2007 roku. My natomiast uznaliśmy, że możliwe do zaakceptowania jest zakończenie procesu do końca lipca 2007 roku. Kolejne spotkanie stron odbędzie się w piątek - 22 września.

Marek Goldsztejn

Jeszcze o podwyżkach

Nareszcie doczekaliśmy się podwyżek wynagrodzeń w naszej firmie. Objęły one wszystkich pracowników. Niestety ilość pieniędzy przeznaczona na ten cel była stosunkowo niewielka, tak więc niemożliwe okazało się takie ich rozdysponowanie, aby wszyscy byli zadowoleni.

Po głębokiej analizie strony (tj. pracodawca i związki zawodowe) doszły do wniosku, że dostępne środki należy podzielić na dwie równe części. Pierwsza została naliczona jako podwyżka czysto inflacyjna i w jej efekcie wszystkie stawki zasadnicze zostały powiększone o 3,8%. Drugą część przeznaczono na podwyżki motywacyjno-inflacyjne – ich naliczenie uzależniono od różnicy pomiędzy kategorią docelową, na jaką dane stanowisko jest wycenione, a obecnie posiadaną przez każdego pracownika. Na każdą brakującą kategorię naliczono 78 zł. I tak: pracownik, który miał już kategorię docelową, nie otrzymał naliczenia. Natomiast temu, któremu brakowało jedną kategorię do docelowej, naliczano 78 zł. Jeśli brakowało dwóch kategorii, przyznano 156 zł, jeśli trzech – 234 zł itd.

Podkreślić należy, że podwyżka ta wzbudziła wiele kontrowersji już na etapie negocjacji, jednak po długiej dyskusji strony doszły do wniosku, że nie ma innej drogi. Uznano, że w ciągu najbliższych dwóch lat muszą zostać naprawione wszystkie błędy, jakie przez lata nawarstwiły się w całym systemie wynagradzania. Nie łatwo było przekonać decydentów, że regulacje płac są konieczne. Ale im

szybciej się z nimi uporamy, tym szybciej zapanuje spokój i wyciszą się emocje związane z tą sprawą.

Wielu pracowników, którzy od dawna posiadają swoje kategorie docelowe, nie jest zadowolonych z takiej polityki, ale równie wielu rozumie, że musimy wreszcie zaprowadzić porządek i wynagradzać pracowników zgodnie z wyceną ich pracy, jaka jest precyzyjnie zapisana w taryfikatorze. Oczywiście każdy chciałby zarabiać więcej. Trzeba też przyznać, że na tle branży i generalnie przemysłu chemicznego w Polsce (a o Europie już nie mówmy) płace w naszej firmie wyglądają dosyć mizernie. Nie może to jednak przesłonić nam problemu, jaki przez lata był pieczołowicie „pielęgnowany” przez tzw. „góre”, czyli zarządzających spółką – pieniądze zawsze prędzej trafiały do tzn. administracji, na produkcji zaś powstawały ogromne zaległości.

Dziś, po trzech turach regulacji, można powiedzieć, że jesteśmy bardzo blisko uporania się z tym niesprawiedliwym stanem. Pozostało niewiele do zrobienia, aby można było uznać system płac za zadowalający. Oczywiście są jeszcze takie komórki w naszej firmie, gdzie zostało sporo błędów, mamy jednak nadzieję, że w jeszcze jedna regulacja pozwoli na całkowite załatwienie tematu. Rozmawiając z wieloma pracownikami dochodzę do wniosku, że znakomita większość załogi rozumie i akceptuje takie działania. Mam nadzieję, że już niedługo problem ten zostanie załatwiony do końca, a następne podwyżki będą już powszechne i niebudzące niepotrzebnych napięć.

Marek Goldsztejn

W miarę bezstresowa emerytura

By zachować po przejściu na emeryturę poziom życia porównywalny do okresu życia czynnego zawodowo, wskazanym jest dodatkowe systematyczne, indywidualne, długoletnie oszczędzanie w tzw. III filarze ubezpieczeń społecznych. Jak podają różne źródła zajmujące się statystyką, nasza emerytura waha i wahać się będzie między 51% a 37% naszej płacy brutto (tendencja spadkowa). By wyjść naprzeciw i umożliwić nam zorganizowane oszczędzanie, ZZPRC rozważa ofertę Skandii - szwedzkiej firmy finansowej pod nazwą Multiportfel Korporacja Plus.

Zainteresowanych tym produktem i taką formą oszczędzania prosimy o zgłaszanie się do biura związku. Prosimy także o zgłaszanie się chętnych do obsługi, sprzedaży ww. produktu, dla których Skandia zorganizuje bezpłatny kurs. Sprzedając produkt za każde 3000 zł wpłacone przez klienta na konto funduszu w skali roku sprzedawca otrzymuje 475 zł.

Więcej informacji o proponowanym produkcie uzyskać można pod tel. 62-92 lub 691-572-987

Multiportfel Spektrum gwarantuje:

- wyłączenie oszczędności z egzekucji sądowej,
- możliwość przekazania oszczędności wybranej osobie bez podatku od spadku i darowizn (to samo dotyczy w przypadku śmierci oszczędzającego),
- gwarancja wpłaconego kapitału,
- wybór funduszy inwestycyjnych przez profesjonalistów,
- zarządzanie portfelem na zlecenie,
- zmiana funduszy zawsze bez opłat,
- wyższe dochody niż lokaty bankowe,
- mniejsze ryzyko niż samodzielne inwestowanie - gra na giełdzie - zajmują się tym fachowcy,
- możliwość dodatkowych wpłat i wypłat w trakcie trwania umowy,
- podgląd wyników inwestycji przez Internet i telefon,
- podwójna ochrona i nadzór przez Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy oraz Komisję Papierów Wartościowych i Giełd.

Oszczędzanie systematyczne, długoletnie znaczy tyle co:

Przy 250-złotowej wpłacie miesięcznej, 10% stopie zwrotu po 5 latach mamy 20.147 zł, po 10 latach - 52.594 zł, po 20 latach - 189.007 zł, a po 30 latach - 600.413 zł.

Cdn.