

Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” SA

tel.: (81) 565 20 44, faks: (81) 565 29 59, www.zzprc.pulawy.pl, e-mail: zzprc@azoty.pulawy.pl

Jaka prywatyzacja Zakładów Azotowych „Puławy” SA?



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

W połowie maja minister skarbu państwa zdecydował o zbyciu posiadanego większościowego pakietu akcji puławskich zakładów azotowych. Pomimo negatywnych opinii organizacji związkowych decyzja ta została utrzymana w mocy. W odpowiedzi na ofertę ministerstwa chęć zakupu 50,7% akcji „Puław” wyraziło czterech oferentów. Jednym z nich jest spół-

ka zawiązana przez pracowników firmy [o inicjatywie tej pisa- liśmy w poprzednim numerze ZMIAN - przyp. red.]. Co do pozostałych pojawiają się spekulacje – że może być to m.in. Polski Koncern Naftowy „Orlen” oraz tzw. inwestor arabski. Ponadto z niepotwierdzonych informacji wynika, że puławskie „Azoty” złożyły ofertę zakupu Zakładów Chemicznych „Police”. Sytuacja wydaje się więc dość skomplikowana, a na dodatek oparta na domysłach, bo oficjalnych informacji brak. Mimo tego warto się – moim zdaniem – zastanowić się nad ewentualnymi konsekwencjami spełnienia któregoś z tych domniemyanych scenariuszy.

Spółka pracownicza

Gdyby uzyskała kredyt na zakup akcji, musiałaby go oczywiście spłacić wraz z ogromnymi odsetkami. Byłoby to zadanie niezwykle trudne, wymagające ogromnej dyscypliny i wysiłku. Przez kilka pierwszych lat nie brakowałoby stresów i zapewne niejedna głowa by w tym czasie posiwała. Prosty oszczędności polegających na zwalnianiu pracowników, zmniejszaniu płac oraz ograniczaniu remontów spółka pracownicza robić by nie mogła. Zarabiać natomiast musiałaby na poprawie organizacji pracy, większej sprzedaży i przede

(Ciąg dalszy na stronie 2)

Zdecyduj teraz. Nie czekaj!

Utrzymanie standardu życia po przejściu na emeryturę zależy w znacznym stopniu od nas samych. Im wcześniej zdecydujemy się na kontrolę naszych środków finansowych w II filarze oraz odkładanie w tzw. III, tym większy standard życia zapewnimy sobie na emeryturze. Szefowie Europejskiej Grupy Planowania Finansowego Sp. z o.o. są do Waszej dyspozycji. Najpóźniej do 30 września br. Należy podpisać deklarację. Usługa zmiany funduszu dla pracowników zakładów jest bezpłatna.

Ryszard Szubstarski

Emerytura to nic pewnego!!!

Każdy z nas zastanawiał się nie raz, jak będzie wyglądało nasze życie na emeryturze. Czym zajmiemy nadmiar wolnego czasu? W jaki sposób będziemy wypoczywać i regenerować zmęczony ciężką pracą organizm, żeby jak najdłużej cieszyć się dobrym zdrowiem? Realizacja wszelkich marzeń związanych z przyszłością emerytalną nie jest możliwa bez emerytury na godnym poziomie. Nie jałmużny – jak się nam, niestety, proponuje.

Zwróćmy w tym miejscu uwagę, że w Polsce mamy „kulejący” system emerytalny. Do roku 1999 w naszym kraju funkcjonował system repartycyjny, czyli tzw. umowa pokoleń, polegająca na tym, że część społeczeństwa aktywna zawo- dowo utrzymuje osoby w wieku emerytalnym. Odpowiedzial-

(Ciąg dalszy na stronie 8)

Koleżanki i Koledzy!

Zobowiązani przez pracodawcę wysłaliśmy do Was koperty z formularzami dwóch oświadczeń – jedno o wyrażeniu zgody na potrącenie składki członkowskiej przeznaczone jest dla pracodawcy, drugie zaś – o danych osobowych (nieobowiązkowe) jest dla związku. Nasza organizacja związkowa skupia około 950 członków – pracowników zakładów (bez spółek). Jeszcze około 180 osób nie dopełniło formalności. Pracodawca zastrzegł, że w przypadku niedostarczenia oświadczenia zgody na potrącanie składki członkowskiej może wstrzymać potrącanie składek.

Koleżanki i Koledzy!

Jeżeli formularze zaginęły, nie ma problemu – oświadczenia zgody można wypełnić i podpisać w biurze naszej organizacji związkowej. Bardzo proszę w imieniu zarządu o dopełnieniu tej formalności – poprawi ona bowiem funkcjonowanie związku.

Ze związkowym pozdrowieniem
Ryszard Szubstarski

(Ciąg dalszy ze strony 1)

Jaka prywatyzacja Zakładów Azotowych „Puławy” SA?

wszystkim – zmniejszeniu kosztów zakupu podstawowego surowca, jakim jest gaz ziemny, nie zapominając jednocześnie o węglu i energii elektrycznej. Jako podmiot niezależny od decyzji politycznych mogłaby – moim zdaniem – z powodzeniem zrealizować te zadania, zarabiając na tym rocznie około 200, a nawet 300 mln zł, czyli kwoty zupełnie wystarczające na spłatę kredytu. Po uporaniu się z długiem pieniądze te byłyby inwestowane w rozwój fabryki i załogę. W konsekwencji zwiększeniu uległaby produkcja (w tym pojawiłyby się nowe produkty), wzrosłaby liczba zatrudnionych oraz płace. Tym samym powiększeniu uległoby wpływy do lokalnych samorządów i szeroko rozumianych usługodawców w mieście i okolicy. Powstawałyby kolejne miejsca pracy w regionie, zmniejszając bezrobocie i wydatki z tym związane.

Inicjatywa zakupu od Ministerstwa Skarbu Państwa większociowego pakietu akcji Zakładów Azotowych „Puławy” SA przez spółkę pracowniczą ze względu na powyższe uzyskała szerokie poparcie, nie tylko w lokalnym środowisku. Wielkim jej zwolennikiem jest m.in. starosta puławski, Prezydent Miasta Puławy zadeklarował wejście samorządu miejskiego do spółki nawet z kwotą 10 mln zł rocznie. Duże zainteresowanie przejawiają organizacje rolników. Spółka znalazła też poparcie w organach statutowych firmy, tj. w radzie nadzorczej i zarządzie. Krajowe kierownictwo Polskiego Stronnictwa Ludowego przyjęło prywatyzację pracowniczą puławskich „Azotów” jako priorytet partii. Także minister Michał Boni na spotkaniu z prezydium Forum Związków Zawodowych zadeklarował wsparcie tej inicjatywy. Ponadto w przeprowadzanych przez nas sondażach ponad 50% pracowników zakładów deklaruje przystąpienie do spółki w charakterze udziałowca.

PKN „Orlen”

Wersję zakupu akcji Zakładów Azotowych „Puławy” SA przez „Orlen” należy traktować jako hipotezę – nie mamy bowiem żadnych potwierdzonych informacji na ten temat. Gdyby jednak stało się tak, że to PKN „Orlen” zakupi pakiet kontrolny „Azotów”, to prawdopodobnie nastąpi to wraz z zakupem posiadanych przez ministra skarbu akcji Zakładów Chemicznych „Police” przez puławskie zakłady. Logika tej operacji polegałaby na uzyskaniu przez Ministerstwo Skarbu Państwa pieniędzy do budżetu państwa bez oddawania kontroli nad przedsiębiorstwami. Minister więc nadal kontrolowałby „Orlen”, z kolei „Orlen” miałby kontrolę nad Zakładami Azotowymi „Puławy”, a te – nad Zakładami Chemicznymi „Police”. Co taki scenariusz oznaczałoby dla Puław? Przede wszystkim pozbycie się posiadanej gotówki – za akcje „Polic” trzeba przecież zapłacić. Poza tym wzorem Płocka, w Puławach i w Policach koncern naftowy pozostawiłby zakłady produkcyjne, pozostałą działalność przenosząc do Warszawy. Liczba miejsc pracy w Puławach zmniejszyłaby się więc do około 2000 tysięcy. Zmniejszeniu uległoby wpływy do budżetów lokalnych samorządów. Z dużą ostrożnością liczbę miejsc pracy, jaka zostałaby likwidowana w otoczeniu firmy, należy określić na co najmniej tyle, ile ubyłoby w fabryce, czyli około 1300. Daje to w sumie, przy bardzo powściągliwych szacunkach, stratę 2600 miejsc pracy. Jak wyglądałyby wtedy Puławy? Zapewne podobnie jak inne małe miasta na Lubelszczyźnie (np. Opole Lubelskie czy Poniatowa).

Arabski inwestor

Potencjalny arabski inwestor – według wszystkich opinii, jakie dotychczas usłyszałem – miałby tylko jeden cel: zostać właścicielem technologii i gotowych instalacji produkcyjnych, które można zdemontować, załadować na statek i przewieźć tam, gdzie gaz ziemny jest za darmo. Co to oznaczałoby dla Puław? Pisać chyba nie trzeba.

Smutna refleksja!?



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Przygotowując zebranie Poszerzonego Zarządu związku, opracowałem katalog niektórych niezłatwionych spraw pracowniczych. Większość z nich znana jest zarządowi od wielu lat, a mimo to do chwili obecnej nie zostały załatwione. Zastanawiam się, czy zaniechania w dążeniu do ich załatwienia, to brak dobrej woli czy kompetencji zarządu spółki.

Działania w sprawie jednakowego wynagradzania za jednakową pracę jednorodnych grup zawodowych i pracowników sklasyfikowanych do tej samej kategorii były wręcz przeciwne. Np. środki finansowe uruchomione na podwyżki wynagrodzeń w 2009 roku w większości przeznaczone były na jednorazowe wypłaty, a 3-procentowe podwyżki płacy zasadniczej powiększyły dysproporcje w wynagrodzeniach pracowników. Znamy przypadki, gdzie różnice w wynagradzaniu sięgają ponad 1000 złotych. Taka m.in. sytuacja występuje w grupie monterów konserwatorów w Wydziale Dystrybucji Mediów Energetycznych i w mniejszym stopniu również na Wydziale Przygotowania i Preparowania Wody.

Kolejną niezłatwioną sprawą jest wykonywanie prac ślusarskich przez aparatowych. W sposób jaskrawy ten problem występuje na instalacji MRU. Podobny problem jest z dodatkowymi pracami do wykonania zlecanymi obsłudze instalacji produkcyjnych, np. skuwanie kryształ. Kiedyś występował problem skuwania lodu, niektórym pracownikom zleca się też duże prace porządkowe.

Następna niezłatwiona sprawa to wjazdy samochodem prywatnym na teren zakładów. Doprowadzono do sytuacji, w której niewiele znaczący dla funkcjonowania zakładu

pracownicy korzystają z wjazdu, a odpowiedzialni za jakość naszych produktów mistrzynie zmianowe laboratoriów z takiego prawa nie korzystają. Pikanterii sprawie dodaje fakt, iż żadna z mistrzyń zmianowych takiego prawa wjazdu nie posiada. W tym miejscu kłania się dyskryminacja kobiet. Zdarza się, że decyzje w sprawie jakości wysyłanych na eksport produktów, trzeba podjąć na końcu zmiany i jest wtedy problem z powrotem do domu. Podpowiadaliśmy zarządowi, aby zezwolił niektórym pracownikom produkcyjnym na wjazd na II i III zmianie oraz w dni wolne od pracy jakimi są soboty, niedziele i święta. Niestety realizacja tego przedsięwzięcia okazała się dla zarządu zbyt trudna. W mojej opinii poważnym problemem w zakładach jest komunikacja wewnętrzna – relacje pomiędzy przełożonymi a podwładnymi, traktowanie pracowników przez przełożonych. Wiele razy mówiłem i pisałem jak bardzo ważne jest dowartościowywanie pracowników. Doceniając dobrą pracę – osiągnięcia i sukcesy, motywujemy pracowników do lepszej efektywniejszej pracy. Dobrego traktowania nie należy mylić z pobłażaniem za niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków czy nieprzestrzeganie prawa pracy. Nawet jeżeli trzeba pracownika skarcić lub ukarać, to należy to zrobić w sposób taktowny, nieujmujący godności należytej człowiekowi.

Podobnych jak ww. nie załatwionych spraw jest w naszych zakładach dużo więcej. O dziurach w jezdni i chodnikach przy bramie nr 3 oraz ubraniach roboczych nie będę się rozpisywał, bo jak się mówi – szkoda słów. Jeżeli zarządzający zakładami nie potrafią rozwiązywać prostych problemów, to czy są w stanie sprostać bardziej złożonym, np. zrealizować poważną inwestycję jaką jest budowa elektrowni. Jednakże za zaistniałą sytuację nie obwiniam prezesa i członków zarządu. W mojej opinii zaistniała sytuacja jest konsekwencją bałaganu decyzyjnego, który wynika z wielowładztwa. Zbyt dużo osób nieposiadających kompetencji kierowniczych, posiada zbyt dużą władzę, nie ponosząc odpowiedzialności. Ten stan rzeczy może się zmienić jedynie w wyniku zmiany właściciela. Powyższe potwierdza, że formuła nadzoru właścicielskiego jaką reprezentuje MSP wyczerpała się.

Informacja w sprawie spółki

Spółka Pracownicza „Chemia-Puławy” zaprasza do biura związku w celu dopełnienia formalności przystąpienia do Spółki. Można nabyć jeden lub dwa udziały. Wartość jednego udziału wynosi 100 zł. Opłata dodatkowa niezależnie od ilości zakupionych udziałów wynosi 100 zł. Szczegółowych informacji udziela biuro związku, tel. 2044, 2957, 2958.

Sklep komputerowy OPEN-IT

Puławy, ul. Norwida 1/3

KOMPUTERY, NOTEBOOKI, AKCESORIA, NAWIGACJE, TELEFONY, TUSZE I TONERY

Zakupy na raty

Akceptujemy bony SUBIEKT i SODEXHO!

Oferujemy Państwu Internet w Netii! Atrakcyjne ceny!

Zapraszamy!

Czynne od poniedziałku od piątku w godzinach 10.00-18.00 oraz w soboty od 10.00 do 14.00

Rozmowa z **MARKIEM GOLDSZTEJNEM**, wiceprzewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Zakładach Azotowych „Puławy” SA

WALKA O ODZIEŻ OCHRONNĄ, KTÓRA... CHRONI

• **Od wielu miesięcy w puławskich „Azotach” związek zawodowy ruchu ciągłego prowadzi batalię o zapewnienie pracownikom zatrudnionym na produkcji ubrań roboczych, dających im maksymalną ochronę przed szkodliwymi czynnikami, z którymi stykają się w swojej codziennej pracy. Skąd zainteresowanie tym tematem?**

– Pojawił się on jakiś czas temu, kiedy naszą uwagę zwróciły coraz częstsze w naszych zakładach zgony pracowników spowodowane chorobami nowotworowymi. Nikt z nas nie miał wątpliwości, dlaczego tak się dzieje. Doszliśmy jednak do wniosku, że skoro – z oczywistych powodów – nie jesteśmy w stanie wyeliminować rakotwórczych substancji i innych szkodliwych chemikaliów, to musimy zatroszczyć się o optymalną ochronę osób mających z nimi kontakt. Pierwsza myśl to oczywiście ubrania robocze i odzież ochronna.

• **Kiedy podjęliście na ten temat rozmowy z zarządem firmy?**

– Problem zaczęliśmy referować już w pierwszych miesiącach 2008 roku. Na początku można było odnieść wrażenie, że członkowie zarządu nie bardzo wiedzieli, o czym mówimy. Po jakimś czasie jednak zrozumieli i powołany został zespół, który miał się tą sprawą zająć. W jego skład weszli przedstawiciele związków zawodowych, reprezentacja pracodawcy – specjaliści z zakresu bhp i zaopatrzenia oraz społeczny inspektor pracy. Trochę czasu minęło zanim zespół wreszcie zajął się tematem.

• **Jakie były Wasze oczekiwania, jeśli chodzi o ubrania robocze?**

– Naszym podstawowym celem było zapewnienie pracownikom ubrań czystych, a więc nieskażonych. Odzież pracowników zatrudnionych w zakładach takich jak puławskie „Azoty” nie tylko narażona jest na bezpośredni kontakt z chemikaliami, ale też samoczynnie wchłania opary chemiczne. Często wydaje się więc, że ubranie jest czyste, a śmierdzi. Po wielu dyskusjach uznaliśmy, że byłoby najlepiej, gdyby pracownicy w każdej chwili mieli możliwość przebrania się w czystą odzież. Rozpoznaliśmy rynek i okazało się, że w wielu firmach funkcjonują już nowoczesne systemy zaopatrzenia w ubrania robocze i odzież ochronną. Mało tego, są również przedsiębiorstwa, które zajmują się obsługą tych systemów.

• **Jakie kroki podjęliście, by zapewnić pracownikom zakładów optymalną ochronę?**

– Dziś w Zakładach Azotowych „Puławy” SA ubrania robocze kupowane są za duże pieniądze przez dział zaopatrzenia, a następnie własnymi siłami dystrybuowane wśród pracowników. Nie są one, niestety, dobrej jakości. Ponadto w naszej firmie funkcjonuje archaiczny system ich prania i odkażania. I tak np. pracownik, który oddaje swoją odzież do pralni, odbiera ją po około dwóch tygodniach (czasem trwa to nawet dłużej). W tym czasie ma do dyspozycji tylko jedno zapasowe ubranie i w przypadku jego zabrudzenia nie ma już możliwości przebrania się w czyste. Powołany przez zarząd zespół uruchomił akcję ofertową i z kilkunastu firm, które odpowiedziały na to zapytanie, po przeprowadzonych prezentacjach, wybraliśmy jedną. Chciałbym podkreślić, że cała procedura trwała bardzo długo, co, niestety, świadczy o sporym oporze w tym temacie.

• **W grudniu 2009 r. uruchomiony został wreszcie pilotaż...**

– Tak, w zakładzie kaprolaktamu pilotażowo wdrożono system polegający – w największym uproszczeniu – na tym, że pracownik ma do dyspozycji trzy komplety ubrań: jeden, z którego w danej chwili korzysta, drugi – w pralni, trzeci zaś rezerwowo. Dzięki temu zawsze istnieje możliwość przebrania się w czystą odzież. Ponadto warto podkreślić, że ilość ubrań rezerwowych będzie uzależniona od częstotliwości prania, ale tego rodzaju kwestie mają być właśnie uzgodnione na bazie doświadczeń pilotażu.

• **Jakie są opinie pracowników, którzy wzięli udział w pilotażu? Czy poprawił się komfort ich pracy? Jak oceniają wdrożony system zaopatrzenia w odzież ochronną?**

– Dotychczas jedynie kilkunastu pracowników miało okazję testować nowy system. Ich opinie są pozytywne, mimo że nie wszystko jest tak, jak być powinno. Nie wiadomo np., dlaczego testują jedynie bluzy, spodnie i koszule. Ustalenia zespołu były inne.

• **Minął już prawie rok od uruchomienia pilotażu. Co daje w temacie odzieży ochronnej? Kiedy wszyscy pracownicy puławskich „Azotów” otrzymają ubrania minimalizujące szkodliwe działanie chemikaliów, z którymi mają kontakt?**

– Zadałem sobie to pytanie kilka tygodni temu. Trudno wytłumaczyć, dlaczego proces trwa tak strasznie długo.

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

Pierwsza część pilotażu miała się zakończyć w kwietniu. Wnioski z pilotażu miały posłużyć wdrożeniu systemu w całej firmie. Niestety, znowu „niewidzialna ręka” pomieszała i w czerwcu przystąpiono do drugiego etapu pilotażu, miało być nim objętych niespełna 300 pracowników zakładu kaprolaktamu. Tak więc mamy wrzesień, a udało się dopiero zdjąć miarę z pracowników. Nie wstawiono też jeszcze szafek, ale z tym problemem na pewno uporają się szefowie PCK, którzy bardzo pozytywnie oceniają wprowadzane zmiany. Nie wiem, komu zależy na ślamazarnym postępie tych zmian, ale wydaje się, że jest to czyjaś celowa robota. Ale na pewno nie najbardziej zainteresowanych, czyli pracowników produkcji i ich przełożonych. Nie mam zielonego pojęcia, jak długo zmiany będą sabotowane i kiedy system obejmie całą załogę. Na pewno cierpliwość się już kończy i możliwe, że rozważymy działania ponaglające

• **Czy oszacowano koszty wdrożenia optymalnego**

systemu zaopatrzenia w odzież ochronną?

– Koszty będą możliwe do oszacowania w dalszym etapie, tj. po kilkumiesięcznej próbie na całym „Kapro”. Na razie nie mam takich informacji. Wierzę jednak w dojrzałość decydentów. Przecież życie i zdrowie załogi oraz zdolność do efektywnej, wydajnej i bezpiecznej pracy na rzecz zakładów jest wartością trudną do oszacowania. Na pewno nie wolno szczerzyć wysiłków i pieniędzy na to wszystko, co związane z szeroko pojętym bhp.

• **Czy można dzisiaj powiedzieć, kiedy pracownicy Zakładów Azotowych „Puławy” SA będą wyposażeni w odzież roboczą zapewniającą im najlepszą ochronę?**

– Oby jak najszybciej. Mam tylko nadzieję, że ktoś sprawi, aby „przeszkadzacze” dostali po łapkach. Dziś termin wprowadzenia systemu w całych ZAP jest niemożliwy do określenia.

• **Dziękuję za rozmowę. (MZ)**

Dom Wczasowy Jawor

– spółka społecznie odpowiedzialna

DW Jawor sp. z o.o. jest jedyną w grupie kapitałowej Zakładów Azotowych „Puławy” SA spółką, w której w procesie zarządzania głos decydujący mają związki zawodowe. Dzieje się tak za sprawą zapisów umowy spółki, stanowiącej, że w czteroosobowej radzie nadzorczej zasiada trzech związkowców. Zapisy te pojawiły się w następstwie finansowania budowy i remontów DW Jawor z fundusz socjalnego, a więc pieniędzy przeznaczonych dla załogi puławskich „Azotów”.

W swojej historii podmiotu wydzielonego ze struktury zakładów Jawor wyróżniał się spośród innych zakładowych spółek przede wszystkim stabilnością – był rentowny i utrzymywał stałe zatrudnienie – tych samych pracowników z prezesem włącznie. Wyróżniała go jeszcze średnia płaca pracowników – nie tylko większa niż w regionie, ale też przewyższająca płace w takich spółkach zakładowych jak Stozap czy Elzap.

Przyszedł jednak ogólnosiwiatowy kryzys i – jak wiadomo – pierwszą rzeczą, na której się oszczędza, jest wypoczynek. Jak zatem radzi sobie z tym DW Jawor? Okazuje się, że doskonale. Spółka przez wiele lat była przygotowywana na kryzys, bo wiadomo, że koniunktura wiecznie trwać nie będzie. Z nagromadzonych w tłustych latach oszczędności, korzystając z mniejszej liczby gości, rozpoczęła remonty, dając tym samym pracę innym firmom i przyczyniając się do łagodzenia skutków gospodarczego załamania. Po powrocie koniunktury będzie gotowa na konsumowanie jej owoców, oferując komfortowy wypoczynek gościom i satysfakcję załodze. Prawda, jakie to proste?

SŁAWOMIR WRĘGA

POSIEDZENIE POSZERZONEGO ZARZĄDU

7 września odbyło się kolejne posiedzenie Poszerzonego Zarządu ZZPRC. Rozpoczęło się ono od prezentacji Europejskiej Grupy Planowania Finansowego, podczas którego omówiony został sposób tzw. oddłużania otwartych funduszy emerytalnych. Następnie S. Wręga i R. Nowak omówili działania spółki pracowniczej „Chemia Puławy”. Stwierdzili, że wyczuwa się obecnie przyzwolenie polityczne dla inicjatywy spółki. Poinformowali, że ostateczny termin składania ofert upływa 11 października o godz. 13⁰⁰.

W kolejnym punkcie omówiono zbliżające się wybory społecznych inspektorów pracy. Dyskutowano nad koniecznością takiego zorganizowania się, by członkowie związku mieli wpływ i pieczę nad warunkami pracy. Z kolei w wyborach do rady nadzorczej ustalono, że nie planuje się zawiązywania koalicji z innymi organizacjami związkowymi, a wystawienie dwóch kandydatów tj. Andrzeja Bartuziego i Krzysztofa Bohdan.

Ponadto omówiono kwestię wystąpienia związku w sprawie tzw. „czternastki”. Roczny wskaźnik wzrostu wynagrodzenia jest aktualnie negocjowany. Fundusz socjalny i jego podział utrzymany jest na poziomie roku ubiegłego. O przeprowadzonej wycenie stanowisk i jej efektach jak na razie cicho. Mówiono też o planowanym na przełom września i października ognisku integracyjnym. Kolega Zbyszek Cieślak podziękował za pomoc w przewiezieniu sprzętu AGD z darów dla powodzian.

ANDRZEJ WRONA

ZMIANY W KODEKSIE PRACY



**ANDRZEJ
BARTUZI**

16 lipca 2010 r. weszła w życie ustawa z 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. nr 105, poz. 655). Do rozdziału III „Kwalifikacje zawodowe pracowników ustawy” kodeksu pracy zostały wprowadzone nowe przepisy (art. 1031-1036). Dotyczą one uprawnień związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie i na warunkach ustalonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. nr 31, poz. 216).

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy, a także zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Urlop szkoleniowy przysługuje w wymiarze:

1. 6 dni - pracownikowi przystępującemu do egzaminów eksternistycznych lub do egzaminu maturalnego, albo do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
2. 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe pisemną umowę, określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Ustawodawca zastrzegł, że umowa nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy rozdziału III Kodeksu pracy. Obowiązek zawarcia ww. umowy nie powstaje, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

1. który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji;
2. z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata;
3. który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 943 k.p.;
4. który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 943 k.p., mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych niż określone w art. 1031-1035 kodeksu pracy może być przyznane zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz urlop bezpłatny w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i pracownikiem.

Kwoty, które pracodawca przekaże pracownikowi na naukę np. na dojazdy, zakup materiałów szkoleniowych, książek, mimo że stanowią dochód pracownika, są wolne od podatku dochodowego. Podatek zostanie potrącony jedynie od wynagrodzenia pracownika za czas urlopu szkoleniowego lub za dni wolne od pracy udzielone na naukę.

PORADY PRAWNE

Przypominamy, że codziennie w godzinach 7.00-8.00 w biurze naszego związku udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków i podań.

Zapraszamy do korzystania!



**Zostań właścicielem
SWOJEGO MIEJSCA
PRACY!!!**



**SPÓŁKA PRACOWNICZA
„Chemia Puławy”**

**Zapisy na udziały
w biurach
Związków Zawodowych**

(Ciąg dalszy ze strony 1)

Emerytura to nic pewnego!!!

ność za tę wielką „operację finansową” ponosił ZUS. Złośliwi rozwijają ten skrót: Zakład Utylizacji Składek. Czy mają rację?

Na to pytanie, niestety, musicie sobie Państwo odpowiedzieć sami. Po roku 1999 r., kiedy miała miejsce reforma emerytalna, funkcjonuje w Polsce system repartycyjno-kapitałowy (mieszany). Oznacza to, że nasza składka jest w jednej części przeznaczona na wypłatę obecnych emerytur, druga zaś część, czyli 7,3% dochodów trafia na nasze indywidualne konto emerytalne. Obsługą otwartych funduszy emerytalnych (OFE), nazwanych potocznie „drugim filarem”, zajmują się platformy inwestycyjne. Zadaniem OFE jest inwestowanie składek w sposób optymalny, tak by zgromadziły możliwie najwięcej pieniędzy na naszą emeryturę. System zakłada bowiem, że emerytury będą finansowane z dwóch źródeł: pierwsze to składki, jakie będzie odprowadzała część społeczeństwa aktywna zawodowo w czasie, gdy my będziemy już w wieku emerytalnym, a drugie to właśnie indywidualne OFE.

Pierwsze źródło będzie bardzo skromne – niestety już teraz widzimy pogłębiający się niż demograficzny. Dzisiaj na jednego emeryta pracują cztery osoby, za 20 lat – tylko jedna. Składki nie można będzie podnieść, bo już teraz mamy jedne z najwyższych w Europie – na poziomie 30%. Tak więc by zastąpić niż demograficzny składką, musiałaby ona wynosić 120% naszych dochodów, a to jest przecież niemożliwe.

Pieniądze w OFE, które będą finansować naszą emeryturę, już teraz muszą optymalnie pracować, a tak przeważnie nie jest. Społeczeństwo często nie wie np., że ich indywidualne konta w OFE są zadłużone.

Przykład:

OFE przysłała Kowalskiemu list z informacją, że na jego indywidualnym koncie pracuje w funduszach 20 000 zł. Niestety, jeśli Kowalski nie oddłużył swojego konta, to w około 40% jego pieniądze pracują wirtualnie. Nawet jeśli zakład pracy Kowalskiego odprowadza do ZUS składki regularnie! Zadłużenie na koncie Kowalskiego wynika bowiem z faktu, że to ZUS zalega do OFE 15 mld zł. Giełdowa stopa zwrotu liczona jest od fizycznej wartości rachunku. Aby nasze pieniądze mogły pracować w 100%, musimy systematycznie oddłużać nasze indywidualne konta w OFE.

Niestety, symulacje polegające na wyliczeniach emerytury z dwóch filarów nie są optymistyczne, ale ustawa emerytalna z 1999 r. zakłada inicjatywę własną – tak zwany trzeci filar. Tą inicjatywą mogą być wszelkiego rodzaju

oszczędności. Produkty finansowe (czyli mówiąc wprost – odkładanie na emeryturę) są tak skonstruowane, że odkładanie 10% dochodów pozwala zgromadzić duże sumy na naszą „złotą jesień”.

Przykład:

Kowalski zarabia 3500 zł i co miesiąc odkłada na emeryturę 10%, tj. 350 zł. Po dziesięciu latach zgromadzi więc 65 711 zł, po dwudziestu latach będzie miał 207 576 zł, a po trzydziestu latach – 513 852 zł (wykorzystując 8-procentowy wzrost) Po trzydziestu latach Kowalski może w całości wypłacić 500 000 zł i np. wpłacić na lokatę. Dzisiaj na taką kwotę można uzyskać 10-procentową lokatę, a to miesięcznie daje nam około 4000 zł plus kapitał (dla przykładu średnia emerytura z ZUS za 30 lat będzie wynosiła 1300 zł).

Wszyscy ekonomiści zgodnie twierdzą, że tylko tak możemy zabezpieczyć swoją przyszłość. Tego typu zabezpieczenia od dawna funkcjonują w USA i w Europie Zachodniej. Emerytura np. w Niemczech albo Francji w 80% składa się z inicjatywy własnej, czyli trzeciego filara.

Tak więc żeby można było ze szczęścia zaśpiewać: „Wesołe jest życie staruszka...” musimy:

1. oddłużyć konta w OFE,
2. sami już teraz zainwestować w swoją emeryturę.

To wszystko może przeprowadzić dla Państwa, bez żadnych opłat, nasza firma – Europejska Grupa Planowania Finansowego sp. z o.o. (www.egpf.pl).

„Czas jest cenny”. To powiedzenie jest nadużywane przez wiele osób, lecz nie każdy zdaje sobie sprawę, że może działać na naszą korzyść lub nie.

Pozdrawiam

DARIUSZ KUŚMIERZ

Prezes zarządu

Europejskiej Grupy Planowania Finansowego sp. z o.o.
telefon: 790 433 336

**Biuletyn NADCHODZĄ ZMIANY
redaguje Zarząd Związku
Zawodowego Pracowników Ruchu
Ciągłego Zakładów Azotowych
„Puławy SA**