

NADCHODZĄ ZMIANY

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

Biuro, sekretariat tel. (0-81) 889-18-44 fax (0-81) 887-50-58 www.zzprc.pulawy.pl e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl



*Z okazji pięknych, budzących radość i nadzieję
Świąt Wielkiej Nocy,
prosimy przyjąć życzenia zdrowia i wszelkiej pomyślności.*

*Niech ten wyjątkowy czas, który przynosi nam
zapowiedź rzeczy wielkich i niepowtarzalnych,
wypełni nasze serca życzliwością,
wzajemnym zrozumieniem i wiarą w lepsze jutro.*

Zarząd Związku



WAŻNE POROZUMIENIE

19 marca br. zawarte zostało porozumienie pomiędzy Zarządem Zakładów Azotowych „Puławy” a zakładowymi organizacjami związkowymi w sprawie:

I. zwiększenia odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w bieżącym roku

II. wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na przyszły rok obrotowy
następującej treści:

Ad. I.

1. Zarząd Z.A. „Puławy” S.A. zobowiązuje się w dniu 20 marca 2007 roku podjąć uchwałę o zwiększeniu odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i upoważnieniu dwóch przedstawicieli do podpisania Protokołu Dodatkowego do ZUZP w tej sprawie.
2. Osobą wskazaną do rejestracji Protokołu będzie pani Ewa Sadurska.

(Pozwoli to na wydanie pracownikom, emerytom i rencistom bonów z ZFŚS przed świętami wielkanocnymi - przyp. red.)

Ad. II.

1. Strony widzą konieczność podniesienia średniej płacy w Z.A. „Puławy” S.A. do poziomu 4 500 zł - 5 000 zł w najbliższym możliwym czasie.
2. Strony zgadzają się na powiązanie Funduszu Płac ze wskaźnikiem produktywności.
3. Negocjacje płacowe przeprowadzone zostaną w czerwcu br. i do końca tego miesiąca podpisane zostanie Porozumienie zawierające wielkość średniej płacy do osiągnięcia w przyszłym roku obrotowym oraz zasady zagospodarowania uzyskanych środków w Funduszu Płac.

MLEKOWE

Podsumowanie prac zespołu administracyjno-związkowego ds. negocjacji umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym

Zespół zarekomendował zarządowi Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. podpisanie umowy przedłużającej grupowe ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym w części ochronnej na okres pięciu lat - tj. do 25 stycznia 2012 r. (oferta PZU). Umowę podpisano.

Zespół (niejednomyślnie) nie podjął propozycji zarządu o zamianie środków czystości wydawanych w „naturze” (ręczniki, mydło, pasta itp.) na pieniądze, które zasiliłyby konta funduszu inwestycyjnego (mlekowe).

Ponadto, podczas spotkania w dniu 12 lutego 2007 r. organizacje związkowe zwróciły uwagę na fakt nierównego traktowania pracowników w kwestii środków higieny, domagając się więc zainstalowania dozowników mydła w płynie i ręczników papierowych w każdej z komórek zakładowych.

Zespół uznał za zasadne rozpisanie przetargu na grupowe ubezpieczenie typu P, funkcjonujące w firmie, którego sprzedawcą od lat jest PZU. Przetarg ten miałby na celu ewentualne wynegocjowanie korzystniejszych warunków dla pracowników.

Z kolei w kwestii wybierania pieniędzy z funduszu inwestycyjnego (mlekowe), to możemy wyczyścić konto do „zera”, jednak wiąże się to z rozwiązaniem umowy i zapłaceniem kosztów likwidacyjnych rachunku - na dzisiaj jest to 5% zgromadzonego kapitału. By ponownie zostać uczestnikiem programu, należy dopełnić formalności koniecznych dla nowo wstępujących. Wypisać i zapisać można się w każdym czasie. Ponadto bez żadnych dodatkowych opłat i rozwiązania umowy można wybierać pieniądze do kwoty 500 zł (ta kwota musi pozostać na rachunku). Natomiast ci, którzy zapisują się ponownie, muszą niestety odczekać 5 lat, by móc wybierać zgromadzony kapitał. Wszystko to załatwić można na miejscu u przedstawiciela PZU w ZA „Puławy” SA (tel.53-28).

Dodatkowe informacje u autora artykułu Andrzeja Wrony, tel. 50-90

Jak zostać kapitalistą?

Inwestując w programie społecznym NASZA PRZYSZŁOŚĆ.

Partnerami programu społecznego NASZA PRZYSZŁOŚĆ są Forum Związków Zawodowych oraz PROVIDA Sp. z o.o. Celem programu jest:

- zapewnienie członkom związków zawodowych bezpieczeństwa finansowego, czyli tzw. renty kapitałowej, poprzez uruchamianie indywidualnych programów inwestycyjnych KORPORACJA PLUS lub
- stworzenie bezpieczeństwa finansowego poprzez uruchomienie grupowego programu inwestycyjnego dla członków organizacji związkowych.

Ma być on alternatywą dla dotychczasowych metod budowania bezpieczeństwa finansowego (tj. emerytury z ZUS, drugiego filaru itp.).

Informacji na temat programu NASZA PRZYSZŁOŚĆ udziela Andrzej Wrona, tel. 50-90 lub 0-691 572-987.

Rozmowa z Mieczysławem Wiejakiem, członkiem zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

NOWA STRATEGIA NOWA JAKOŚĆ ?

Minęło już pół roku Pana pracy w zarządzie Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. w ramach drugiej kadencji. W tym czasie zmienił się m.in. zarząd firmy odeszli z niego Małgorzata Iwanejko i Marcin Buczkowski; wszyscy obecni członkowie władz, poza Panem, to osoby nowe. Czy w związku z tym zmieniła się też koncepcja funkcjonowania naszej spółki?

- Tak, zmieniła się przede wszystkim strategia ZAP. Poprzednie zarządy zakładały tzw. organiczny rozwój firmy, tj. budowę nowych i rozbudowę istniejących instalacji. Obecne władze, oprócz dotychczasowej drogi rozwoju, zakładają również rozwój poprzez fuzje i przejęcia, co daje możliwość osiągnięcia założonych celów w znacznie krótszym czasie i jest tańsze - mniej bowiem kosztuje przejęcie instalacji (wytwórni, zakładu itp.) niż wybudowanie nowej. Projekt strategii firmy został już złożony do rady nadzorczej.

Podczas ostatniego posiedzenia rada nadzorcza zatwierdziła nowy regulamin organizacyjny ZAP? Jakie elementy zostały w nim wprowadzone?

- Gotowy jest już ogólny schemat, natomiast w dalszej kolejności opracowywane będą szczegółowe regulaminy dla każdego pionu. Jednak wprowadzanych zmian pracownicy właściwie nie odczują. Jedną z większych będzie jedynie likwidacja pionu handlowego. Ponadto pion produkcyjny podzielony zostanie na dwie dywizje: agro i chemiczną, które oprócz produkcji, będą się zajmować również handlem - czyli będą odpowiedzialne za generowany wynik finansowy i w związku z tym powinno im zależeć, by wyprodukować jak najtaniej, a jednocześnie - by jak najlepiej sprzedać swój produkt.

Czy pracownicy dotychczasowego pionu handlowego zmieniają miejsce swojej pracy?

- Jedynie organizacyjnie, gdyż będą teraz podlegać dyrektorom dywizji.

W jaki sposób wyłonieni zostaną dyrektorzy dywizji?

- Moim zdaniem powinni zostać wyłonieni w drodze postępowania konkursowego.

Czy Pana zdaniem na wszystkie stanowiska w firmie powinny być organizowane konkursy?

- Tak. W zależności od obsadzanego stanowiska konkurs powinien odbywać się na odpowiednim poziomie organizacyjnym, np. na mistrza - wewnątrz wydziału, na kierownika wydziału - w centrum produkcyjnym itd.. W konkursach na wyższe stanowiska mogłoby brać udział także kandydaci z zewnątrz.

Stanowiska dyrektora dywizji nie ma w taryfikatorze. Jakie będą więc wynagrodzenia osób na tych stanowiskach?

- Takie jak u dyrektorów pionu - będą przecież funkcjonowały dwa piony: agro i chemiczny.

Czy te wynagrodzenia będą na wystarczającym poziomie, biorąc pod uwagę chociażby fakt realizacji nowej strategii?

- Niestety mogą okazać się zbyt niskie. Mówię to, mając na myśli niedawny konkurs na dyrektora finansowego, w którym mieliśmy świetnego kandydata spoza naszej firmy, który jednak nie przyjął naszych warunków finansowych. Ta sytuacja pokazała, że w taryfikatorze niektóre stanowiska są źle wywartościowane.

Jaka więc powinna być średnia płaca w firmie, żeby przy obecnym taryfikatorze, pensje były na tyle atrakcyjne, by pracą w naszej firmie, zainteresować dobrych fachowców?

- Trudno powiedzieć. Myślę jednak, że powinna być przynajmniej dwa razy wyższa niż obecnie.

W jaki sposób Zakłady Azotowe „Puławy” mogłyby dojść do średniej płacy na takim poziomie, jak Pan wspominał?

- Oczywiście zwiększając przychody i ograniczając koszty. Nie jest to jednak proste, gdyż na dzień dzisiejszy, przy obecnym stanie organizacyjnym, nie jesteśmy w stanie zwiększyć przychodów. Z kosztami też będzie trudno, ponieważ wciąż rosną ceny gazu, węgla, energii elektrycznej. Jedynym rozwiązaniem są więc inwestycje a to właśnie przewiduje nowa strategia firmy.

Tak więc na urealnienie średniej płacy trzeba jeszcze poczekać. Pewne sprawy nie wymagają jednak nakładów finansowych - mam tu na myśli np. zmianę miejsca pracy przez pracowników wewnątrz firmy. Kiedy wszyscy chętni uzyskają zgodę na przeniesienie?

- Nie jest to takie proste, ponieważ jeśli byśmy pozwolili wszystkim chętnym zmienić miejsce pracy, powstałyby „dziury”, a niektóre komórki wręcz przestałyby funkcjonować.

Na przykład które?

- Te, w których zarobki są niższe - chociażby straż przemysłowa, w której spora część pracowników jest zainteresowana przejściem na produkcję.

Dziękuję za rozmowę. (M.)



*Widziane okiem
przedstawiciela Załogi*

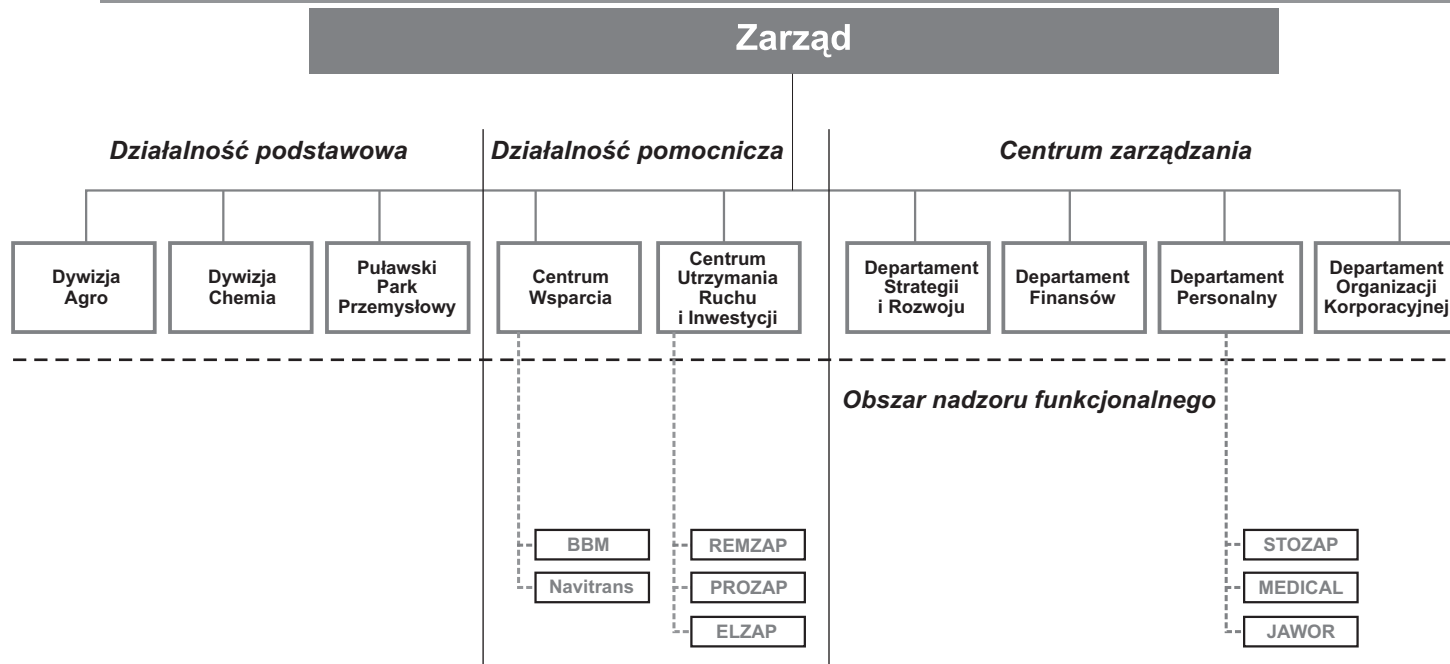
Z prac Rady Nadzorczej

12 marca odbyło się kolejne posiedzenie Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Obok tradycyjnie pojawiających się tematów, dotyczących wyników finansowych, rada zajmowała się przedłożoną do zaopiniowania przez zarząd „Strategią rozwoju spółki na lata 2007 - 2017”, Regulaminem Organizacyjnym ZAP, jak również kolejnym już pakietem wniosków inwestycyjnych. Ponadto rada zapoznała się z informacją, dotyczącą kontroli wewnętrznych i zewnętrznych w pierwszym półroczu roku obrotowego 2006/2007 oraz szeregiem spraw organizacyjnych. Najważniejszymi tematami obrad były strategia i regulamin ZAP. Tematy te pojawiają się zresztą nie po raz pierwszy w obradach rady. Jak już wspomniałem, zarząd przedstawił strategię ZAP do zaopiniowania, a więc uznał, iż dokument ten jest na tyle spójny i dopracowany, by mógł przejść drogę akceptacji. Po raz kolejny mam dylemat, bo z jednej strony strategia ZAP jest na tyle ciekawa, iż warto by ją opisać szerzej, a z drugiej

strony zaś stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa i z racji tego nie może być zbyt szczegółowo ujawniana. W opinii rady wizja przedstawiona przez zarząd w strategii, jak też wielowariantowość możliwych działań, nie wykluczających się wzajemnie, pozwala mieć nadzieję, że kierunek, do jakiego mają zmierzać nasze zakłady jest właściwy. Z tego też względu pozytywne opinie członków rady pozwoliłyby już na ostatnim posiedzeniu zaopiniować strategię. Mimo tego rada, dostrzegając kilka niewiadomych, leżących głównie po stronie decyzji właścicielskich, postanowiła nie zajmować jeszcze formalnego stanowiska, prosząc zarząd o uzupełnienie strategii o wariant chyba najbardziej zachowawczy, by mieć porównanie, jak poszczególne kierunki działań mogą wpływać na rozwój ZAP. Bo trzeba mieć świadomość, że nawet najśmielsze plany nie muszą się ziścić w stu procentach, a i na taki scenariusz trzeba być przygotowanym.

Drugim tematem, którym zajmowała się rada, bardzo mocno powiązaniem ze strategią, był Regulamin Organizacyjny ZAP. Przeszedł on już drogę opiniowania przez radę pracowników, która - przypomnę - pozytywnie przyjęła proponowane zmiany struktury przedsiębiorstwa. Jak już pisałem w poprzednim wydaniu biuletynu związku, regulamin ma przede wszystkim pozwolić lepiej realizować założenia strategii rozwoju ZAP, ale też ma usprawniać dotychczasową organizację i likwidować zidentyfikowane słabości. Na ile oczekiwania znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości, już niedługo się przekonamy, bo rada zaakceptowała przedstawiony dokument i zaczął on obowiązywać. Poniżej przedstawiam Ogólny Schemat Organizacyjny.

Schemat Struktury Organizacyjnej ZA „Puławy” SA



(Dokończenie ze strony 4)

Szczegółowe rozwiązania w poszczególnych obszarach będą proponowane przez liderów tych obszarów i koordynowane w skali firmy przez zarząd. Z informacji, jakie do mnie dotarły, wynika, że zarząd spotkał się także z osobami, którym zamierza powierzyć kierownictwo w tych obszarach i przedstawił im swoje oczekiwania.

Rada zajmowała się także kolejnym pakietem wniosków inwestycyjnych. Nadal są to zadania z grupy modernizacyjnych i należałoby oczekiwać, iż w niedługim czasie powinny pojawiać się projekty rozwojowe ściśle związane z realizacją strategii. Zarząd przedstawił nam też informację, dotyczącą kontroli wewnętrznych i zewnętrznych przeprowadzonych w pierwszym półroczu roku obrotowego. Wśród nich na szczególną uwagę zasługuje wystąpienie pokontrolne NIK w sprawie zagospodarowania popiołu z zakładowej elektrowni. Ujawniając wiele nieprawidłowości w tym obszarze, kontrolerzy NIK wskazali personalnie osoby odpowiedzialne za taki stan rzeczy. Wobec tych osób zarząd wyciągnął już, jak

wiadomo, surowe konsekwencje służbowe, rozwiązując z nimi umowy o pracę. Mimo krytycznych wniosków NIK, kontrolerzy wskazali też jedno pozytywne działanie, jakim było podpisanie umowy z firmą EnergoMineral na zagospodarowanie popiołu.

Z innych spraw wartych podkreślenia jest to, iż sensownego rozwiązania doczekała się kwestia używania samochodów służbowych przez członków zarządu, zarówno do celów służbowych i prywatnych. Rada przyjęła w tej sprawie stosowny regulamin. Zakłada on m.in. częściową odpłatność za jazdy prywatne. Chociaż można by było mieć kilka wątpliwości co do zapisów w nim zawartych, to i tak przyjęte rozwiązanie stanowi duży postęp w stosunku do praktyk stosowanych przez byłego prezesa ZK. Do rady dotarł także projekt zmian w statucie, ale tymi sprawami zajmiemy się na następnym posiedzeniu rady - 23 kwietnia br.

Zbigniew Tkaczyk

Pracownik to też człowiek!

19 grudnia 2006 r. dwie organizacje związkowe, tj. MO ZZIT i ZZPRC, przekazały do zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. pismo dotyczące sytuacji pracowników starających się o przeniesienie, „wypożyczonych” oraz zatrudnionych na umowę zlecenie. Przypomnę, że NSZZ „Solidarność” i ZP ZAP nie podpisały tego dokumentu (jego treść zamieściliśmy w grudniowym wydaniu biuletynu „Nadchodzą Zmiany”).

Zarząd naszej firmy ustosunkował się do przekazanych przez nas uwag, jednak „pod lupę” wziął jedynie pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie - z przekazanych nam ustnie informacji wynika, że umowy te zostały zmienione na umowy na czas określony, za co chciałbym, władzom naszej firmy serdecznie podziękować.

Z kolei w sprawie pracowników „wypożyczonych” prezes zarządu Krzysztof Lewicki stwierdził, że skoro nie są oni pracownikami „Azotów”, to trudno w ich sprawie podejmować jakiegokolwiek działania. Nie zgadzam się niestety z tą opinią bowiem to jak traktowane są osoby zatrudnione w naszej firmie (czy pracujące na jej zlecenie), tj. czy są wyzyskiwane i czy pracują zgodnie z prawem pracy, jak najbardziej jest naszą sprawą. Powinniśmy unikać sytuacji, jakie miały miejsce w Stoczni Gdańskiej, w której zatrudniono Koreańczyków za około 50 dolarów miesięcznie, kwaterując ich w warunkach koszarowo-obożowych, czy w łódzkim MPK, gdzie organizacja związkowa w porozumieniu z zarządem założyła spółdzielnię, zatrudniającą kierowców poza ich normalnymi godzinami pracy (poza zgodą na nieprzestrzeganie czasu pracy kierowców, związek pobierał opłatę w wysokości 3 zł za pośrednictwo w zatrudnieniu w spółdzielni?!).

Uważam, że poważna i szanująca się firma - za jaką chcielibyśmy, by nas postrzegano - nie może tolerować dyskryminowania i wyzyskiwania pracowników. Mam nadzieję, że - zgodnie z opinią prezesa K. Lewickiego wyrażoną podczas spotkania z organizacjami związkowymi 6 grudnia 2006 r., z której wynikało, że w firmie najważniejsi są pracownicy - Biuro Personalne pod nowym kierownictwem zacznie traktować pracowników z godnością należną każdemu człowiekowi. Liczę, że prośby osób starających się o przeniesienie będą rozpatrywane poważnie i w wypadkach nie budzących wątpliwości będą załatwiane bez zbędnej zwłoki.

Gorąco apeluję do zarządu „Azotów” oraz nowej szefowej Biura Personalnego - zacznijmy doceniać i wykorzystywać umiejętności, doświadczenie oraz potencjał tkwiący w pracownikach zatrudnionych w puławskich zakładach. Utwierdźmy ich w poczuciu własnej wartości, uskrzydlijmy, by mogli wnieść się na wyżyny swoich możliwości. Zróbmy to teraz, kiedy pierwszy raz w okresie przemian ustrojowych i gospodarczych z naszej firmy zaczynają odchodzić doświadczeni pracownicy.

Mając to wszystko na uwadze, jak również to, iż ponad wszelką wątpliwość dowiedzione zostało, że pracownik mający poczucie satysfakcji z pracy oraz z wynagrodzenia pracuje wydajniej. Dlatego też trudno jest nam, związkowcom i pracownikom, zrozumieć piętrzenie przeszkód i opieszałość pracodawcy w wydawaniu zgody na przeniesienia. Ufam, że nowe kierownictwo Biura Personalnego oraz nowy regulamin organizacyjny przyczynią się do bardziej racjonalnego - niż obecnie - wykorzystania kwalifikacji, doświadczenia i aspiracji pracowników.

Pracownik jest człowiekiem, który myśli, czuje i przeżywa emocje. Pamiętajmy na co dzień o tej jakże banalnej prawdzie.

Ryszard Szubstarski



Ryszard Szubstarski

„Przewrót pałacowy” w MO ZZIT

9 lutego br. odbyło się Nadzwyczajne Zebranie Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, działającej przy Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. Podczas tego spotkania z funkcji odwołany został przewodniczący tej organizacji związkowej Rafał Nowak, a także większość członków zarządu.

Decyzja odnośnie tego, kto będzie przewodniczącym oraz kto zasiądzie w zarządzie danej organizacji, jest świętym i suwerennym prawem jej członków - i to nie tylko w związku zawodowym. Tak więc nie byłoby nic dziwnego w tym, co się stało u „inżynierów i techników”, gdyby nie okoliczności, w jakich dokonano przewrotu, jak również to, kto przejął władzę w tym związku. Przewrotu bowiem dokonali zaufani ludzie tych, którzy jeszcze nie tak dawno chcieli rozparcelować firmę, siejąc przy okazji terror kabotyńskimi metodami zarządzania. Większość członków obecnego zarządu MO ZZIT to protegowani byłego najwyższego kierownictwa „Azotów”: Zenona Gruszeckiego i jego pierwszego przybocznego Juliana Krawczyńskiego, Marka Pochwałskiego i jego zausznika Mieczysława Wilczyńskiego oraz Adama Kani. Zbieżność nazwisk dwóch członków obecnego zarządu związku, tj. Ewy Kani i Ewy Krawczyńskiej, z wymienionymi wyżej nazwiskami nie jest przypadkowa i potwierdza powszechnie głoszoną tezę o sterowaniu tą organizacją związkową przez byłą władzę w ZAP.

Tym, którzy zapomnieli, przypomnę, że głosami M. Pochwałskiego, Z. Gruszeckiego i A. Kani w marcu 2002 roku zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. pozytywnie zaopiniował „Założenia programu restrukturyzacji i prywatyzacji sektora Wielkiej Syntezy Chemicznej”. Program ten zakładał wyodrębnienie powiązań produktowych, technologicznych oraz własnościowych i zgodnie z przyjętą 4 czerwca 2002 r. przez Rząd RP „Strategią dla przemysłu chemicznego w Polsce do 2010 roku” - utworzenie z firm sektora spółek produktowych, które w dalszej kolejności miały być sprzedane inwestorowi strategicznemu. Co dziś zostało z pomysłów prywatyzacyjnych nie tak dawno forsowanych przez wspomnianych panów? Nic zostały wyrzucone na śmietnik.

Niebagatelną rolę w obaleniu władz MO ZZIT odegrał M. Wilczyński, który działając niejako „z drugiego fotela”, wprowadził do władz związku swoich ludzi m.in. A. Karlińskiego oraz A. Nowaka, uzyskując tym samym większość w zarządzie. Zastanawia mnie, jak to się stało, że organizacja związkowa zrzeszająca kadrę kierowniczą, w większości tzw. inteligencję techniczną, daje się manipulować osobom, które w „Azotach” nie mają najlepszej opinii i na których poznali się robotnicy z ZZPRC oraz władze statutowe naszej spółki, usuwając niektórych z nich firmy? Czy z powyższego

wynika, że robotnicy są mądrzejsi i bardziej rozumni niż kadra kierownicza?

Nowy przewodniczący MO ZZIT Andrzej Smętek uzasadnił odwołanie R. Nowaka jego zbyt dużą samodzielnością przy podejmowaniu decyzji. Zarzucił mu niekonsultowanie z zarządem związku decyzji, które podejmował. Wyrażane są też opinie, że Nowaka odwołano za zbyt blizkie do ZZPRC i jego przewodniczącego Sławomira Wręgi. Jeżeli ten zarzut rzeczywiście był powodem odwołania, to jest on niezrozumiały zważywszy, że obie organizacje związkowe są zrzeszone w Forum Związków Zawodowych, które w swoim statucie ma zapis o współpracy organizacji członkowskich.

Nie mnie jednak rozstrzygać, jaka była przyczyna odwołania dotychczasowego przewodniczącego. Mogę jedynie wyrazić opinię o krótkiej, acz dynamicznej i pełnej zaskakujących zwrotów działalności R. Nowaka na stanowisku przewodniczącego związku. Nie ulega wątpliwości, że ożywił on tę organizację, która dzięki temu stała się bardziej widoczna i znana na zewnątrz. Rafał błyszczał jak gwiazda, którą wiele organizacji związkowych chciałoby mieć w swoich szeregach (która jednak - jak się później okazało - swym blaskiem przyćmiła sfrustrowanych obecnie „panujących” działaczy związkowych).

Pikanterii sprawie dodaje fakt, iż nowy zarząd negatywnie zaopiniował moje pismo dotyczące udzielenia rekomendacji Rafałowi Nowakowi w wyborach na członka Lubelskiego Zarządu Wojewódzkiego FZZ. Rebeliantom nie wystarczyło więc odsunięcie kolegi z funkcji przewodniczącego związku, ale postanowili skorzystać z okazji i „sflekować” leżącego, co jest już czynem - delikatnie mówiąc - nieeleganckim i najlepiej świadczy o nowym zarządzie MO ZZIT. Gdybym miał źle życzyć „konkurencyjnym” organizacjom związkowym, to życzyłbym im tego, by dyskredytowali i niszczyli swoich najlepszych działaczy, wybierając biernych, miernych, ale wiernych.

Dodatek wyrównawczy do renty

Była pracownica wygrała z Zakładami Azotowymi „Puławy” S.A. proces sądowy o przyznanie dodatku wyrównawczego do renty chorobowej oraz o wypłatę dodatku za trzy lata wstecz, wraz z należnymi odsetkami. To pierwszy przypadek w historii naszej firmy, kiedy pracownik wystąpił do sądu o przyznanie mu dodatku wyrównawczego do renty chorobowej.

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową przysługuje, oprócz renty chorobowej, dodatek wyrównawczy do tej renty w wysokości równoważącej utratę zarobków, gdyby pracował do chwili uzyskania prawa do emerytury.

Ryszard Szubstarski

Pięciobrygadowa organizacja pracy w ZAP

Zgodnie z porozumieniem kończącym spór zbiorowy kolejne wydziały w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. wdrażają nowy system czasu pracy w ruchu ciągłym.

Z dniem 2 marca „pięciobrygadówka” została wprowadzona w Centrum Produkcji Melaminy i Mocznika na wydziałach: Melamina I, II i III, z wyłączeniem pakowni. W kolejnych etapach nową organizacją pracy objęte zostaną:

1. z dniem 11 maja - PN1, PN 2, PN 3, PNL i PNZ
2. z dniem 20 lipca - wszystkie pozostałe komórki, w których dotychczas pracowano w 4 BOP.

I tak oto zakończy się proces wprowadzenia nowego systemu pracy w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. Jak każde innowacyjne rozwiązanie, tak też i to pociąga za sobą pewne problemy organizacyjne. Niedostateczne obsady oraz „obciążenia” do minimum etatyzacja na produkcji powodują dziś spore napięcia. Dla zachowania minimalnych bezpiecznych obsad niezbędna jest praca w nadgodzinach. Trzeba sobie jednak zdawać sprawę z tego, że jest to wysiłek, który nierzadko ponosimy z winy naszej kadry zarządzającej, zniechęcającej nas do wprowadzenia lepszego systemu pracy i utrudniającej to przedsięwzięcie, często ze zwykłej złośliwości. Na szczęście już za kilka miesięcy „czterobrygadówka” w puławskich „Azotach” przejdzie do historii.

Marek Goldsztejn

Nadgodziny w 5 BOP

W 2006 roku pracownicy ZAP zatrudnieni w 5 BOP przepracowali 8407 godzin nadliczbowych. Stanowi to 17% ogólnej liczby nadgodzin przepracowanych w naszej firmie, która w ubiegłym roku wyniosła około 49000. Dane te, zaprezentowane przez dział płac podczas spotkania 19 marca br., obalają mit zwiększenia liczby nadgodzin w związku z wprowadzeniem „pięciobrygadówki”.

Rusza nowa struktura.

26 marca odbyło się spotkanie zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. z kadrami kierowniczą naszej firmy, podczas którego przedstawione zostały oczekiwania wobec tej kadry. Zdefiniowana została również rola, jaką ma ona odegrać w realizacji celów przedsiębiorstwa w najbliższych latach.

Ponadto prezes Krzysztof Lewicki przedstawił osoby nominowane na funkcje dyrektorów operacyjnych w poszczególnych obszarach. Oto oni:

w obszarze działalności podstawowej
Dywizja Agro – **Anna Mazur** i **Marek Zatorski**,
Dywizja Chemia – **Hubert Kamola** i **Robert Cieślak**
Puławski Park Przemysłowy – **Beata Kuryłowicz**
w obszarze działalności pomocniczej
Centrum Wsparcia – **Wojciech Podsiadły**
Centrum Utrzymania Ruchu i Inwestycji – **Stanisław Jaworski**
w obszarze Centrum Zarządzania
Departament Strategii i Rozwoju – **Dariusz Tadasiewicz**
Departament Finansów – **Wojciech Szmyła**
Departament Personalny – **Mirosława Rodzik**
Departament Organizacji Korporacyjnej – **Jacek Janiszek**
Osoby te, pełniąc swoje dotychczasowe funkcje, mają przygotować propozycje struktury organizacyjnej wraz ze szczegółowymi regulaminami. Zobowiązano ich również do przedstawienia propozycji obsad personalnych w powierzonych obszarach.

Wśród nowych osób w gronie kierownictwa znalazły się p. **Mirosława Rodzik**, powołana na stanowisko dyrektora personalnego w wyniku postępowania konkursowego oraz p. **Wojciech Podsiadły**, który od niedawna pełni w naszej firmie funkcję szefa Biura Bezpieczeństwa, Ochrony Środowiska i Jakości. Ponadto należy dodać, iż p. **Waldemarowi Pstrowskiemu** powierzono funkcję doradcy zarządu.

Słowa wyjaśnienia wymaga też fakt, że w Dywizjach nominowane zostały po dwie osoby – podyktowane jest to decyzją utworzenia w tych pionach stanowisk zastępców dyrektorów.

Wdrażanie nowej struktury przedsiębiorstwa ma ruszyć z dniem 1 maja br., tak by od nowego roku obrotowego 2007/2008 funkcjonowała ona już w pełni.

Zbigniew Tkaczyk

EQUAL W ZAP

Forum Związków Zawodowych dąży do zabezpieczenia interesów społeczno-zawodowych pracowników, reprezentujących wszystkie grupy zawodowe, w szczególności zaś – osób zrzeszonych w organizacjach członkowskich FZZ.

Mając to na uwadze, FZZ wspólnie z partnerami krajowymi, tj. Związkiem Rzemiosła Polskiego, Towarzystwem Naukowym Organizacji i Kierownictwa – oddział w Gdańsku oraz Federacją NSZZ Przemysłu Lekkiego, realizuje w ramach IW EQUAL projekt pod nazwą: „Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce”. W życie wdrażany jest cel strategiczny: „Dostosowanie firm (i ich pracowników) do zmian strukturalnych w gospodarce poprzez podnoszenie świadomości pracodawców o konieczności dokształcania kadry i pracowników w celu zwiększenia konkurencyjności firm, a tym samym ułatwienie wprowadzania nowych technologii i nowych rozwiązań teleinformatycznych w zarządzaniu firmą”.

Projekt skierowany jest m.in. do osób pracujących w branży przemysłu chemicznego. Jego celem jest wypracowanie modelowego systemu, który będzie wspierać przedsiębiorstwa i pracowników w tworzeniu systemów zarządzania wiedzą, bazujących na istniejących i pożądanym zasobach wiedzy i umiejętności kadr w przedsiębiorstwie.

Zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” S.A., mając na uwadze korzyści wynikające z wdrożenia opisanego wyżej projektu, postanowił uruchomić proces jego testowania w przedsiębiorstwie Systemu. Będzie to miało miejsce w Wytwórni Związków Nadtlenowych. Do nadzorowania obydwu systemów wybrano cztery osoby ze ścisłego kierownictwa firmy. Do prac nad wdrożeniem obydwu systemów wybrano dziesięć osób specjalistów – pracowników Z.A. „Puławy” S.A., którzy przeszli odpowiednie szkolenie.

Obecnie w kilku krajach Europy występują – w takiej czy innej formie – usystematyzowane procedury dotyczące wymienionych wyżej podsystemów. Nie są one jednak połączone w jeden sformalizowany system zarządzania wiedzą. Wdrożenie takiego kompleksowego systemu pozwoli na sprawne i systematyczne zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach – nie tylko na poziomie krajowym ale i europejskim. (A.O.)

Wybory w lubelskim ZW FZZ

2 marca 2007 r. odbyło się zebranie Zarządu Wojewódzkiego FZZ w Lublinie, podczas którego wybrano przewodniczącego, wiceprzewodniczących oraz członków prezydium. Nowym przewodniczącym został **Julian Sekuła** z NSZZ Policjantów, wiceprzewodniczącymi: **Maria Winiarska-Olszak** z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, **Marek Kołodziejczyk** ze Związku Zawodowego Pracowników PKP, **Andrzej Omiotek** z NSZZ Funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz **Ryszard Szubstarski** z ZZPRC z Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Ponadto w skład prezydium weszli: **Lucyna Dargiewicz** (Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych), **Barbara Karaś** (Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii), **Włodzimierz Martyna** (ZZIT), **Marian Łupikosza** oraz **Jerzy Gaworek** (OZZPRC).



nasze Forum

MIESIĘCZNIK FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W marcu ukazał się pierwszy numer miesięcznika „Nasze Forum”, wydawanego przez Forum Związków Zawodowych. Redakcja tej gazety znajduje się w Puławach. Przy jej tworzeniu pracują osoby zaangażowane w wydawanie biuletynu „Nadchodzą Zmiany” i pisma OZZZPRC „Zmiany”. Dotychczasowe doświadczenia zdobyte przy redagowaniu tych wydawnictw pozwoliły na podjęcie wyzwania, jakim jest wydawanie miesięcznika „Nasze Forum”. Udało się dzięki temu stworzyć kolejne miejsca pracy w naszym mieście oraz wzmocnić pozycję Puław jako ważnego ośrodka ruchu związkowego.

„Nasze Forum” jest niezależną gazetą związkową, o zasięgu ogólnopolskim. Zgodnie z założeniem - przekazuje ona bieżące informacje, dotyczące działalności Forum Związków Zawodowych, informuje o sprawach pracowniczych i związkowych, prezentuje stanowiska, jak również publikuje artykuły programowe FZZ. W „Naszym Forum” swoje stałe miejsce mają wiadomości z branż, w których działają organizacje członkowskie Forum (tj. przemysł, służba zdrowia, „mundurówka”, transport, usługi i inne).

Miesięcznik „Nasze Forum” dociera z informacjami do wszystkich zakładowych organizacji związkowych, zrzeszonych w Forum Związków Zawodowych.

POMOC PRZY WYPEŁNIANIU PIT

Z uwagi na konieczność złożenia w Urzędzie Skarbowym rozliczeń podatkowych za 2006 rok do 30 kwietnia br. w biurze naszego związku można skorzystać z pomocy przy wypełnianiu druków PIT. Zainteresowanych członków ZZPRC **zapraszamy od poniedziałku do piątku w godzinach 10.00-15.00.**

PORADY PRAWNE

Ponadto codziennie **od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 8.00** - 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.

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