



NADCHODZĄ ZMIANY

MAJ 2007

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

tel.: (81) 889 18 44, faks: (81) 887 50 58, www.zzzprc.pulawy.pl, e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

STANOWISKO

Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w sprawie bieżącej sytuacji w Zakładach Azotowych „Puławy” SA z dnia 7 maja 2007 r.

W marcu i kwietniu br. przyjęte zostały dwa istotne dla naszej firmy dokumenty: „Strategia rozwoju ZAP do 2017 roku” oraz nowy Regulamin Organizacyjny wraz z Ogólnym Schematem Organizacyjnym. Obecnie w trakcie tworzenia są Szczegółowe Regulaminy Organizacyjne dla poszczególnych obszarów. Na szereg stanowisk ogłoszono konkursy wewnętrzne, kilka innych obsadzonych zostało osobami z zewnątrz. Dobiaża końca proces wdrażania pięciobrygadowej organizacji pracy – jego realizacja przebiega zgodnie z ustalonym harmonogramem. W połowie marca zarząd podpisał ze związkami zawodowymi porozumienie, w wyniku którego przed Świątami Wielkanocnymi pracownicy naszej spółki otrzymali bonus rekompensacyjny. W tym samym porozumieniu umieszczona została deklaracja stron dotycząca zwiększenia średniej płacy w ZAP do poziomu 4500-5000 zł w możliwie najkrótszym czasie. Systematycznie odbywają się spotkania związków zawodowych i rady pracowników z zarządem firmy.

Biorąc to wszystko pod uwagę, jak również uwzględniając zapewnienia zarządu, że nie będzie zwolnień pracowników w związku z restrukturyzacją firmy, Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego uważa obecną sytuację w ZAP za zadowalającą.

Naszym zdaniem:

- **przyjęta strategia daje nowy impuls dla rozwoju spółki,**
- **nowy Regulamin Organizacyjny może pomóc usprawnić zarządzanie spółką,**
- **zgodnie z postulatami związkowymi ogłaszane są konkursy wewnętrzne na ważniejsze stanowiska,**
- **realizowane są porozumienia zawarte ze związkami zawodowymi,**
- **prowadzony jest dialog społeczny.**

Mamy nadzieję na szybką realizację deklaracji wzrostu wynagrodzeń. Liczymy również na kontynuację procesu przemian tak, by jak najszybciej „wygasić” atmosferę niepewności w niektórych grupach pracowników.

**Zarząd Związku Zawodowego
Pracowników Ruchu Ciągłego**

Z PRAC RADY NADZORCZEJ



**ZBIGNIEW
TKACZYK**

Od ostatniego posiedzenia Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” SA, które odbyło się 23 kwietnia br., upłynęło już trochę czasu, niemniej jednak uważam, że warto przypomnieć najistotniejsze sprawy, jakimi się wtedy zajmowaliśmy. Poza tradycyjnymi już tematami związanymi z sytuacją ekonomiczną spółki, najistotniejsza – w mojej ocenie – była pozytywna opinia rady nadzorczej do „Strategii ZAP na lata 2007 – 2017”. Temu dokumentowi poświęcę najwięcej uwagi w tym artykule.

Strategia nakreśla kolejną fazę rozwoju naszych zakładów. Zdefiniowano w niej od nowa misję przedsiębiorstwa:

Jesteśmy firmą działającą w obszarze chemii. Poprzez nieustanny rozwój, poprawę i budowanie przewag konkurencyjnych, zwiększenie efektywności oraz doskonalenie naszej roli w zakresie zasobów ludzkich, a także kształtowania relacji w ramach otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego firmy wpływamy na WZROST WARTOŚCI FIRMY.

W misji tej w sposób oczywisty zdefiniowane zostało miejsce oraz charakter prowadzonych działań, tj. działalność wytwórcza w chemii i bliskich jej obszarach, zorientowanych na potrzeby rynku. Zakłada się też rozwój, konkurencyjność i efektywność procesów gospodarczych, natomiast głównym celem jest zwiększenie wartości przedsiębiorstwa oraz zwrot zaangażowanego kapitału dla akcjonariuszy poprzez wzrost kursu akcji. Strategia opiera się na działaniach w trzech głównych obszarach nazwanych:

Aktywizacja aktywów, czyli:

- realizacja nowych projektów w oparciu o Puławski Park Przemysłowy (w tym w ramach strefy ekonomicznej) oraz spółkę powstałą z istniejących zasobów spółek zależnych,
- utworzenie Centrum Rozwoju Przemysłu Chemicznego we współpracy z istniejącymi instytucjami naukowymi, mającego stanowić platformę dla rozwoju nowych technologii tak trudno osiągalnych na rynku chemicznym,
- przystosowanie firmy do systemu REACH (Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals, czyli rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń w zakresie chemikaliów), stanowiącego pakiet legislacyjny, zakładający obowiązkową rejestrację substancji chemicznych, ocenę dokumentacji technicznej oraz substancji, udzielanie zezwoleń na wykorzystywanie substancji do produkcji i obrotu.

Realizacji tych celów ma służyć m.in.: zmiana struktury organizacyjnej, program ciągłego usprawniania organizacji, wdrożenie najefektywniejszych systemów zarządzania firmą oraz zmiana jej wizerunku.

Aktywa zewnętrzne, czyli wykorzystanie możliwości przejęcia innych firm chemicznych na rynku polskim oraz poza nim – tutaj szczegółów z oczywistych powodów nie mogę ujawnić.

Rozwinięcie produkcji poprzez:

- wydłużenie łańcuchów produktowych w oparciu o istniejące produkty (kapro, melamina, nawozy),
- intensyfikację produkcji,
- rozwój nowych produktów.

Ponadto zakłada się rozwój energetyki w oparciu o technologie proekologiczne.

W strategii bardzo mocno zarysowany jest aspekt społeczny – jego rolę podkreśla się zarówno w jej przygotowaniu, jak i realizacji. Intencją zarządu wyrażoną w tym dokumencie jest przeprowadzenie całego procesu komunikacji w ramach społeczności zakładowej w taki sposób, by założenia i oczekiwane rezultaty,

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

wynikające ze strategii, były zrozumiałe i spotkały się z jak największym poparciem. I chociaż praktyka dowodzi jak trudno projekt przełożyć na realia (przez co znajdują posłuch głosy wszelkiego typu malkontentów), to problem rzetelnego informowania i wyjaśniania spraw jest przez obecne władze firmy zauważany. Zważywszy na ostatnie deklaracje należy mieć nadzieję, że zarząd znajdzie więcej czasu, by częściej spotykać się z załogą i szerzej informować o celach strategii oraz wdrażaniu nowej organizacji z nią związanej.

W mojej ocenie program rozwoju spółki, jakim jest de facto strategia, zasługuje na poparcie, chociażby z jednego powodu – nie ma dla niego alternatywy. Nie możemy tkwić w przeświadczeniu, że dobra sytuacja firmy będzie trwać wiecznie. Jednak stawiając na ciągły rozwój i wzrost wartości przedsiębiorstwa możemy liczyć na to, iż nie powtórzy się sytuacja

przed kilku lat, kiedy to chciano nam zaaplikować konsolidację produktową jako lekarstwo na trudności chemii. Rozwój to szansa na miejsca pracy i godziwe zarobki. Z oceną rezultatów powstrzymajmy się jeszcze trochę. A najlepszą naszą reakcją będzie aktywne włączenie się w realizację nakreślonych zadań.

Wracając do tematyki posiedzenia rady nadzorczej warto podkreślić, iż nasza spółka osiąga wyniki lepsze od nakreślonych w planie rocznym. Jak zapewne wiadomo, dało to zarządowi podstawę do zmiany prognoz dotyczących wyników końcowych roku obrotowego – mocno w górę. Oczywiście jest, że miała na to wpływ efektywna praca wszystkich pracowników firmy i – co rozumiałe – mamy prawo oczekiwać od zarządu, że dostrzeże to zaangażowanie. Dobrą okazją do tego może być Dzień Chemika. Zdając sobie sprawę z uwarunkowań, deklaruje poparcie dla inicjatywy władz naszej spółki w tym względzie.

Zbigniew Tkaczyk

Spotkanie z zarządem

Kolejne cykliczne spotkanie zakładowych organizacji związkowych z zarządem ZAP odbyło się 9 maja. Zostało ono zdominowane udzielaniem odpowiedzi na pisma, złożone przez zakładowe organizacje związkowe działające w naszej firmie.

Jako pierwsze omawiane było pismo „Solidarności” dotyczące struktury organizacyjnej, a w szczególności – usytuowania w nowej strukturze organizacyjnej naszej firmy zakładu mocznika. Autorzy pisma zwracali uwagę, że według nich mocznik nie powinien znajdować się w dywizji chemicznej, ale w agro. Odpowiedzi na tę propozycję udzielił członek zarządu Lech Schimmelpennig, wyjaśniając, że mocznik jest dzisiaj bardziej surowcem technicznym niż nawozem. Z kolei prezes zarządu Krzysztof Lewicki zwrócił uwagę na fakt, że nowa struktura organizacyjna orientuje naszą firmę na klienta, gdyż to on decyduje, co i do jakich celów chce kupić.

Drugie pismo, sygnowane przez Solidarność i Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, dotyczyło konkursów na stanowiska kierownicze. Odpowiadając na nie, prezes stwierdził, że konkursy w naszej firmie będą ogłaszane już zawsze, także po zakończeniu procesu transformacji. Przypomniano również, że konkursy na poszczególne stanowiska ogłaszają dyrektorzy pionów i to oni ustalają oczekiwa-

nia w stosunku do kandydatów oraz kryteria ich oceny. Tak więc zarząd nie będzie tu odgórnie narzucał żadnych warunków.

Trzecie pismo, podpisane przez Solidarność, ZZIT i Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA, dotyczyło nagrody na Dzień Chemika. Organizacje te wystąpiły z wnioskiem o zwiększenie wysokości tej nagrody z zarezerwowanych 10 proc. średniej płacy do 100 proc. tejże płacy. Podczas spotkania wnioskodawcy zażądali od zarządu konkretnej odpowiedzi (bez zbędnych – ich zdaniem – wyjaśnień), czy wysokość nagrody będzie zwiększona, czy też nie. Na tak postawione pytanie, zarząd odpowiedział oczywiście, że nie. Po takiej odpowiedzi wnioskodawcy nie bronili już swojej propozycji, próbując niemal natychmiast przejść do kolejnego tematu. Przedstawiciele naszej organizacji związkowej – otrząsnąwszy się z szoku, w jakim znaleźli się, kiedy sobie uświadomili, że propozycja pozostałych organizacji związkowych nie była sformułowana w celu osiągnięcia porozumienia, a jedynie po to, by wywołać kolejny konflikt pomiędzy niektórymi z tych organizacji a zarządem – zażądali dyskusji na temat propozycji naszego związku, tj. zwiększenia nagrody do wysokości 1000 zł netto na każdego pracownika. W uzasadnieniu podaliśmy, że taka propozycja jest rozsądna, naszą firmę stać na jej realizację i mieścić

(Ciąg dalszy na stronie 5)

Śmiejemy się ostatni



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Wraz z wejściem w życie nowego regulaminu organizacyjnego pojawiają się różne komentarze, dotyczące sposobu jego wdrażania. Pojawiają się np. opinie, że przewodniczący ZZPRC Sławomir Wreگا steruje procesem zmian strukturalnych firmy, dzieli ją na komórki organizacyjne i mianuje ich szefów. Przyznam, że te opinie mi schlebiają, ponieważ chciałbym, aby mój przewodniczący i mój związek był tak wszechwładny i wszechmocny.

Kontestorzy zmian organizacyjnych, wywodzący się z organizacji związkowej zrzeszającej inteligencję techniczną, wyrażając powyższe opinie, poddają w wątpliwość ich poziom. Prawda jest taka, że niezależnie od błędów i uchybień, których trudno się ustrzec przy realizacji tej skali przedsięwzięcia, zmiana struktury organizacyjnej, jak również zmiany kadrowe są konieczne. Nie możemy dalej tkwić w anachronicznej – jak na obecne wymogi rynkowe i cywilizacyjne – strukturze organizacyjnej z przestarzałym systemem zarządzania (przecież poza zmianami, polegającymi na zabiegach czysto kosmetycznych, były one zmiennie od początku istnienia zakładów). Powiem więc – zmiany są niezbędne, aby firma mogła stawić czoło konkurencji, zapewniając nam na najbliższe lata pracę i środki na utrzymanie naszych rodzin. ZZIT nerwowo reaguje na wprowadzane zmiany, gdyż zrzesza kadre kierowniczą, która będzie nimi w znacznej mierze dotknięta.

W mojej opinii obawy przed zmianami są nieuzasadnione. Zarząd zapewnia, że nie będzie żadnych zwolnień – ani grupowych, ani indywidualnych. Będą zapewne przeniesienia na inne stanowiska pracowni-

ków zajmujących do tej pory stanowiska kierownicze i tzw. administracyjne. Być może niektórzy z nich będą musieli się przekwalifikować. Jest mało prawdopodobne, aby ktoś z przechodzących na inne stanowisko pracy stracił na wynagrodzeniu. Jeżeli tacy się znajdą, będą to nieliczne, wręcz pojedyncze przypadki.

Kolejną niemniej bulwersującą zakładową społeczność sprawą jest nagroda na Dzień Chemika. Sfrustrowany nowo wybrany przewodniczący ZZIT Andrzej Smętek wyskakuje z nierealnymi propozycjami, godnymi krótkowzrocznego populisty, a nie szefa inteligentnej organizacji związkowej. Ubolewam nad tym, że pozostałe dwie organizacje związkowe dały się ponieść frustracji przewodniczącego ZZIT, udzielając mu poparcia. Dla nas realną kwotą byłoby 1000 zł netto dla każdego pracownika.

Pamiętam jak w połowie lat 90-tych i nieco później, organizacje związkowe naciskały na prezesa Miecysława Malinowskiego o wysokie podwyżki i premie. Żądania te uzasadniano wówczas wysokimi zarobkami i podwyżkami w zakładach w Kędzierzynie, Tarnowie i Policach. Działacze związkowi nie zważali na wypowiedzi prezesa, że sytuacja tych firm nie jest dobra i że takie działania mogą się dla tych firm źle skończyć. Police i Kędzierzyn w tym okresie, w wyniku postępowania ugodowego były oddłużone na łączną kwotę ok. 1,5 mld zł, natomiast Tarnów został oddłużony w 2003 roku kwotą ok. 500 mln zł. W tym miejscu pytam więc przewodniczącego Andrzeja Smętkę, czy prezes Malinowski był jasnowidzem, prorokiem czy też mądrym i roztroptym menadżerem, skoro przewidział, jak kończą się harce z nierozsądnym wydawaniem pieniędzy. Konsekwencje tych harców okazały się bardziej brzemiennie w skutkach, niż oddłużenie na nasz – podatników – koszt. Firmy te musiały znacznie zredukować zatrudnienie oraz wynagrodzenie. Jak wspominałem płace w wymienionych firmach w okresie „prosperity wynagrodzeń” były wyższe niż u nas, natomiast zatrudnienie było na porównywal-

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

nym poziomie. A oto jak przedstawiała się sytuacja w tych firmach w 2006 roku:

TARNÓW

- **zatrudnienie:** 2484 osoby
- **średnie wynagrodzenie:** 2407 zł
- **średniomiesięczna wydajność pracy:** 40,6 tys. zł

KĘDZIERZYN KOŹLE

- **zatrudnienie:** 1689 osób
- **średnie wynagrodzenie:** 2973 zł
- **średniomiesięczna wydajność pracy:** 69,2 tys. zł

POLICE

- **zatrudnienie:** 2803 osoby
- **średnie wynagrodzenie:** 3746 zł
- **średniomiesięczna wydajność pracy:** 49,7 tys. zł

PULAWY

- **zatrudnienie:** 3320 osób
- **średnie wynagrodzenie:** 3533 zł
- **średniomiesięczna wydajność pracy:** 60,4 tys. zł

Z zaprezentowanego zestawienia wynika, że w porównaniu do Tarnowa Puławy wypadają znakomicie, gdyż średniomiesięczna wydajność jest u nas wyższa o 70%, wynagrodzenie wyższe o ponad 1100 zł, natomiast zatrudnienie jest wyższe o prawie 900 osób.

W relacji do Kędzierzyna również wypadamy dobrze. Co prawda średniomiesięczna wydajność jest tam nieco wyższa niż u nas, co wiąże się z mniejszym o połowę zatrudnieniem, ale za to wynagrodzenie jest u nas wyższe o około 500 zł.

Jedynie w odniesieniu do Polic jeszcze tak dobrze nie wypadamy, niemniej jednak średniomiesięczną wydajność mamy wyższą o ponad 20%, wynagrodzenie niższe o ok. 200 zł, natomiast zatrudnienie wyższe o ponad 500 osób. Jednakże przyszłość Polic jest nie do pozazdroszczenia, ponieważ w wynikach finansowych bijemy ten zakład na głowę. Aktualnie firma ta wykazuje stratę ok. 300 mln zł, natomiast nasza zysk – ok. 130 mln zł.

Zatem w myśl powiedzenia „Ten się śmieje, kto się śmieje ostatni”, ja chcę należeć do grona śmiejących się jako ostatni.

Ryszard SzubstarSKI

Spotkanie z zarządem

(Ciąg dalszy ze strony 3)

się ona w przedziale akceptowalnym dla pracowników. Po półgodzinnej i – przynajmniej na początku – bardzo trudnej dyskusji, naszej reprezentacji udało się uzyskać deklarację zarządu, że argumenty ZZPRC zostały przyjęte i zarząd zajmie się rozpatrzeniem naszego wniosku.

Ponadto podczas spotkania z zarządem odbyła się dyskusja na temat realizacji wydawania bonów rekompensacyjnych w spółkach. Zebrani ze zdziwieniem przyjęli fakt, że w zatrudniających ponad 3 tysiące pracowników zakładach azotowych można było wydać bony jeszcze przed świętami, natomiast w o wiele mniejszych spółkach sprawa ta wlecze się do dnia dzisiejszego i – co gorsza – jej końca nie widać.

Rozmawialiśmy też o przyszłości spółek córek. Na pytanie naszej organizacji związkowej dotyczące koncepcji zarzą-

dzania spółkami córkami, uzyskaliśmy odpowiedź, że zarząd ZAP będzie dążył do połączenia Elazpu, Remzapu i Prozapu w jedną dużą firmę o profilu budowlano-remontowo-projektowym. W takiej sytuacji pracownicy spółek córek, wykonujący na stałe pracę na rzecz zakładów azotowych, mogliby zostać w nich zatrudnieni.

PS

W związku z rozpowszechnianiem przez nieznane osoby nieprawdziwych informacji, dotyczących stanowiska naszej organizacji związkowej w sprawie nagrody na Dzień Chemika, stanowczo oświadczamy, że nasza organizacja zachowała się w tej sprawie odpowiedzialnie. To my nie dopuściliśmy do zamknięcia dyskusji w tym temacie ustaleniem wysokości nagrody na 350 zł brutto na pracownika. To my podeszliśmy do sprawy rozsądnie, przygotowując się do dyskusji, tj. sprawdzając, jakie są możliwości firmy co do tej nagrody. Na zakończenie pragnę podkreślić, że w czasie negocjacji wspierali nas działacze Związku Zawodowego Pracowników ZA „Puławy” SA.

Sławomir Wręga

DNI WOLNE



SŁAWOMIR WRĘGA

Im bardziej proces wdrażania pięciobrygadowej organizacji pracy zbliża się ku końcowi, tym dyskusja na temat tzw. równego traktowania pracowników w naszej firmie staje się głośniejsza. Trzy związki zawodowe zwróciły się do pracodawcy z postulatami wyrównania liczby dni wolnych we wszystkich systemach pracy stosowanych w Zakładach Azotowych „Puławy” SA. Ma to – według nich – zapewnić dołożenie dwóch dodatkowych dni urlopu w miesiącu dla pracowników systemu jednozmianowego. Co do takiego sposobu stawiania sprawy mam poważne zastrzeżenia i dlatego, jeżeli Państwo pozwolicie, policzę razem z Wami, ile dni wolnych w 2007 roku będą mieli pracownicy zatrudnieni w systemach: jednozmianowym, czterobrygadowej organizacji pracy i w „pięciobrygadowce”. Zanim jednak przystąpimy do liczenia przypomnę, że **„dzień wolny” to kolejne 24 nieprzepracowane godziny, rozpoczynające się po zakończeniu doby pracowniczej** (interpretacja wspólna Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Inspektora Pracy). Policzymy zatem:

SYSTEM JEDNOZMIANOWY

W 2007 roku przypadają 52 wolne soboty, 52 niedziele oraz 9 świąt. Jak łatwo policzyć, **pracownicy zatrudnieni w systemie jednozmianowym będą mieli 113 dni wolnych.**

CZTEROBRYGADOWA ORGANIZACJA PRACY

System ten charakteryzuje się 16-dniowym cyklem o następującej konstrukcji: 1111-2222-3333--. W cyklu tym mamy 12 dób pracowniczych oraz 3 dni wolne: jeden po zmianach pierwszych, jeden – po drugich i jeden – po trzecich.

Dodatkowego wyjaśnienia wymaga to, dlaczego pomimo dwóch „kresiek” po trzecich zmianach mamy do czynienia z jednym tylko dniem wolnym. Otóż doba pracownicza po ostatniej trzeciej zmianie kończy się o godzinie 22.00 dnia

oznaczonego drugą kreską, tak więc dopiero od godziny 22.00 dnia oznaczonego drugą kreską kolejne 24 godziny stanowią dzień wolny. Do rozpoczęcia pracy na pierwszej zmianie zostaje tylko 8 godzin (22.00 – 6.00).

Dzieląc 365 dni roku przez 16 dni, otrzymamy liczbę cykli przepracowanych przez brygady. Mnożąc zaś otrzymany wynik przez trzy otrzymamy liczbę dni wolnych wynikających z harmonogramu:

$$(365:16) \times 3 = 22,8 \times 3 = 68,4$$

Do powyższego wyniku należy dodać siedem dni urlopu dodatkowego oraz dwadzieścia dwie tzw. „zetki”, co daje:

$$68,4 + 7 + 22 = 97,4$$

Tak więc pracownicy zatrudnieni w 4 BOP będą mieli – w zależności od brygady – 97 lub 98 dni wolnych (średnio: 97,4 dnia).

„PIĘCIOBRYGADÓWKA”

„Pięciobrygadowka” stosowana w ZAP charakteryzuje się 10-dniowym cyklem rozliczeniowym o następującej konstrukcji: 112233----. W cyklu tym występuje 6 dób pracowniczych i 3 dni wolne (jedna kreska „ginie” z tych samych powodów co w 4 BOP).

Dzieląc zatem 365 dni roku przez 10, otrzymamy liczbę cykli przepracowanych, a mnożąc uzyskany wynik przez trzy – liczbę dni wolnych:

$$(365:10) \times 3 = 36,5 \times 3 = 109,5$$

Pracownicy zatrudnieni w systemie 5 BOP w 2007 roku będą mieli – średnio na brygadę – 109,5 dnia wolnego.

Reasumując, najwięcej dni wolnych w bieżącym roku będą mieli pracownicy systemu jednozmianowego – 113 dni, nieco mniej pracownicy „pięciobrygadowki” – 109,5 dnia, a najmniej pracownicy 4 BOP – 97,4 dnia. Ciekawe, co na to powiedzą piwcy równości, o których wspominałem na wstępie?

KUP SAMOCHÓD

Spółka POLMEGA sp. z o.o. zwróciła się do naszej organizacji związkowej z ofertą sprzedaży nowych samochodów marki volkswagen. Wszystkich zainteresowanych zapraszamy do zapoznania się z tą ofertą w biurze Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Szczegółowych informacji udziela Ryszard Szubstarski, tel. 5268.

Tekst reklamowy

PORZĄDEK OBRAD

XIII Walnego Zebrania Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy” SA

22 maja 2007 r.

1. Otwarcie XIII Walnego Zebrania Delegatów
2. Wybór prowadzących zebranie
3. Przyjęcie porządku obrad
4. Wybór protokolantów
5. Wybór Komisji Mandatowo-Skrutacyjnej oraz Komisji Uchwał i Wniosków
6. Ustalenie quorum i stwierdzenie prawomocności WZD do podejmowania uchwał oraz przyjmowania wniosków
7. Sprawozdanie przewodniczącego z działalności Zarządu
8. Sprawozdanie przewodniczącego Komisji Rewizyjnej
9. Sprawozdanie finansowe za 2006 rok oraz informacja w sprawie preliminarza na rok 2007
10. Dyskusja na temat sprawozdań
11. Głosowanie w sprawie preliminarza
12. Głosowanie w sprawie udzielenia absolutorium Zarządowi za okres działalności od XI do XIII WZD
13. Wystąpienia zaproszonych gości – dyskusja
14. Prezentacja programu „Nasza Przyszłość”
15. Ocena kondycji finansowo-gospodarczej ZAP
16. Ocena kondycji finansowo-gospodarczej spółek zależnych i stowarzyszonych
17. Ocena działalności spółki „Medical”
18. Regulamin Organizacyjny ZAP – wdrażanie nowej struktury organizacyjnej oraz zmiany kadrowe
19. Sprawy pracownicze
 - pięciobrygadowa organizacja pracy
 - płace, zatrudnienie
 - SIP, ocena bhp w ZAP
 - sprawy socjalne i inne
20. Omówienie bieżącej sytuacji w Ogólnokrajowym Zrzeszeniu Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego oraz w Forum Związków Zawodowych po II kongresie i wyborach w zarządach wojewódzkich
21. Omówienie spraw związanych z wyborami do Rady Nadzorczej – propozycje form kampanii wyborczej w kontekście koalicji z ZZP ZAP
22. Prezentacja sztandaru związku, propozycje związane z uroczystością jego poświęcenia
23. Głosowanie w sprawie uchwał i wniosków
24. Organizacja imprez integracyjnych
25. Sprawy różne, dyskusja
26. Zakończenie obrad

Początek XIII Walnego Zebrania Delegatów o godz. 8.00. Przewidywane zakończenie obrad - godz. 17.00.

ZAPRASZAMY!

Fałszywe intencje?

Wielu pracowników zastanawia, dlaczego nasza organizacja związkowa nie podpisała się pod pismem w sprawie nagrody na Dzień Chemika. Zrobiliśmy tak, gdyż uznaliśmy, że domaganie się wypłaty kwoty równej średniej zakładowej (przypomnę, że jest to kwota 3550 zł) jest mocno nierealne i nie do przyjęcia przez zarząd firmy. Ponadto mieliśmy podejrzenie, że autorzy wniosku działają ze zgoła innych pobudek.

Nasze wątpliwości potwierdziła postawa „sygnatariuszy” pisma w trakcie spotkania z zarządem, kiedy to poruszany był ten temat. Wnioskodawcy zażądali jasnych deklaracji ze strony zarządu, co do swojego wniosku, a gdy usłyszeli stanowcze: „nie”, ochocho chcieli przejść do kolejnych tematów. Tylko postawa naszych przedstawicieli spowodowała, że zarząd zadeklarował rozpatrzenie argumentów za nagrodą wyższą od zaplanowanej w funduszu wynagrodzeń. Przypominam, że na ten cel pozostawiono 10% (ok. 1 mln zł) wspomnianego funduszu – zgodnie z zapisami ZUZP, dotyczącymi kwoty minimalnej nagrody oraz z porozumieniem zawartym 24 lipca 2006 r. pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi a zarządem ZAP. W porozumieniu tym zarezerwowano również kwotę 3 mln zł (bez narzutów płaconych przez pracodawcę) na wypłatę premii motywacyjnych. Jednak najważniejszym elementem tego porozumienia było przeznaczenie na podwyżki kwoty 9,4 mln zł (bez narzutów płaconych przez pracodawcę),

z podziałem na podwyżki inflacyjne 4,7 mln zł oraz podwyżki regulacyjno-motywacyjne w takiej samej kwocie.

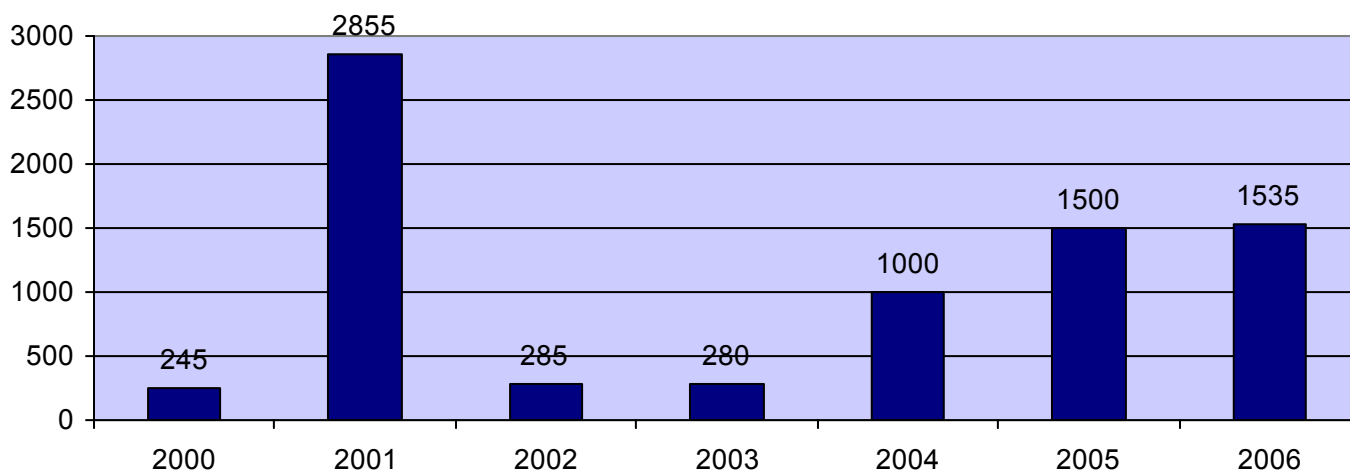
Intencją naszego związku było przeniesienie jak największej kwoty na podwyżki z puli przeznaczonej na premie i nagrody. Uznaliśmy, że dla pracowników będzie korzystniej, jeżeli przesuniemy więcej środków na płace zasadnicze zamiast na okazjonalne premie i nagrody. Tak też się stało.

Nasz związek jest poważną organizacją, zatem zawsze dotrzymuje wcześniejszych ustaleń i porozumień. Jeżeli więc zarząd widzi możliwość wypłaty wyższej nagrody, to żadne podpisane, czy nie podpisane pismo nie ograniczy go w podjęciu stosownej decyzji. Dodam, że zarząd ani przez chwilę nie negował wkładu załogi w osiągnięciu wyników lepszych od planowanych. Pozostała tylko kwestia ustalenia wysokości puli na nagrodę. Celem naszej organizacji było wynegocjowanie jak najwyższej kwoty możliwej do przyjęcia przez zarząd, bez rozbudzania niepotrzebnych emocji wśród pracowników. Wobec powyższego uważam, że kilku kolegów z organizacji związkowych, które podpisały się pod pismem do zarządu, niepotrzebnie oraz ze szkodą dla siebie, wciągnęło swoich działaczy do rozgrywek z naszym związkiem, używając do nagrody na Dzień Chemika. Sprawa nagrody jest otwarta i dopóki taka pozostaje, będziemy negocjować, by jej wysokość była satysfakcjonująca dla pracowników.

Ryszard Szubstarski

Wysokość nagrody na Dzień Chemika w latach 2000 - 2006

(w złotych brutto)



Informator „Nadchodzą Zmiany”
 redaguje Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego
 w Zakładach Azotowych „Puławy” SA