

*Pogodnych, radosnych
i pełnych rodzinnego ciepła Świąt Bożego Narodzenia
oraz wszelkiej pomyślności w Nowym Roku
członkom ZZPRC i ich rodzinom,
a także wszystkim pracownikom
Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.*

życzy

ZARZĄD ZWIĄZKU



*Szczególnie ciepłe życzenia
kierujemy do pracowników ruchu ciągłego,
którzy w te świąteczne dni staną na stanowiskach.
Życzymy im spokojnej i bezawaryjnej pracy.*

Widziane okiem przedstawiciela Załogi

Z PRAC RADY NADZORCZEJ

Podczas ostatniego posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 5 grudnia br. zarząd ZAP zaprezentował sprawozdanie z zakończenia procesu prywatyzacji – członkowie Rady otrzymali m.in. informację, że trwają przygotowania do sprzedaży akcji serii A, co jest konieczne do udostępnienia akcji pracowniczych. Tymczasem zaczęły docierać do nas wieści z Ministerstwa Skarbu Państwa, z których wynika, że właściciel rozważa możliwość sprzedaży większego pakietu swoich akcji. W tym celu Nafta Polska zintensyfikowała działania analityczne, a to oznacza, że zamiast odebrać tej instytucji pełnomocnictwa do wykonywania praw z akcji, bardziej angażuje się ją w procesy prywatyzacyjne, co według mnie jest bardzo niedobre – działania w tym obszarze podejmuje bowiem spółka, a nie urzędnicy MSP, za których minister ponosi odpowiedzialność konstytucyjną. Można się jednak domyślić, że minister szuka dodatkowych dochodów budżetowych – z jego deklaracji wynika, że proces prywatyzacji sektora chemicznego będzie kontynuowany. Nie do końca jednak wiadomo, jak duży pakiet akcji minister skarbu zdecyduje się zaoferować. W każdym razie lepiej, by akcjami spółek giełdowych będących w posiadaniu skarbu państwa zarządzał minister, a nie - upelnomocniona przez poprzednich ministrów Nafta Polska.

Warto też wspomnieć, że koszty wprowadzenia naszej spółki na giełdę zamknęły się kwotą oscylującą wokół 4 mln zł, natomiast wpływy ze sprzedaży akcji na giełdzie wyniosły około 300 mln zł. Jest to kwota, która może zasadniczo wpłynąć na rozwój firmy pod warunkiem, że zostanie trafnie zainwestowana.

Jeśli chodzi o bieżące sprawy spółki, okazuje się, że listopad był miesiącem rekordowym pod względem przychodów, a to za sprawą niewielkiego jednodniowego opóźnienia w załadunku statku roztworem saletrzanomocznikowym. Ponownie też wraca kwestia sprzedaży pozostałych trzech spółek-córek, w nazwie których figuruje słowo ZAP. Dla spółek tych została wykonana nowa wycena. Jeśli chodzi o pozostałe trzy spółki, to w przypadku jednej z nich tj. Prozapu zarząd nie rozważa jej sprzedaży, natomiast jeśli chodzi o MEDICAL i DW Jawor, „przeszkodą” są organizacje związkowe, bo jak pamiętamy, swego czasu zawierając umowy związku postarały się, aby znalazły się w nich takie sformułowania, które teraz skutecznie zabezpieczają te spółki przed ich sprzedażą bez zgody związków.

Rada była też zainteresowana pracami firmy Hewitt, która

na zlecenie zarządu ma przygotować propozycje zmiany obecnej struktury organizacyjnej naszego przedsiębiorstwa. Wyniki tych prac mają być znane do końca roku. Założenia projektu tzw. transformacji biznesowej prezentował Radzie przedstawiciel firmy Hewitt. Jego oceną zajmujemy się jednak prawdopodobnie dopiero w nowym roku, kiedy to Hewitt przedstawi projekt konkretnych rozwiązań. Nawiązując do tego, co pisałem w poprzednim numerze miesięcznika „Nadchodzą Zmiany” na obecnym etapie przygotowywania projektu trudno mówić o konkretnych rozwiązaniach. A sprawa ich wdrożenia to już inna strona medalu, a pisząc w poprzednim numerze „Nadchodzą Zmiany”, że obecny zarząd nie zdąży go zrealizować, liczyłem trochę (ale tylko trochę) na *przełożenie w Warszawie kolegów z „S”*. Nieprawdą natomiast są twierdzenia p. Dariusza Kapcia z Biuletynu Informacyjnego NSZZ „Solidarność” o *decyzji w sprawie bezkrytycznego powierzenia przez społeczną część zarządu (prawda, że ładne sformułowanie?) i poniekąd rady nadzorczej firmie Hewitt prac nad reorganizacją naszej spółki*, gdyż Rada Nadzorcza takiej decyzji nie podejmowała (ani *ta gorsza, ani lepsza jej część*), ale przynajmniej dowiedzieliśmy się, kto ma tak lekkie pióro, chociaż niekoniecznie do końca rzetelne. A w związku z tym, iż p. D. Kapciak zaczął podpisywać się pod swoimi wywodami, przestaję z nimi polemizować. Chciałbym tylko przypomnieć starą maksymę: nieprawda wielokrotnie powtarzana, nie staje prawdą.

Rada Nadzorcza wysłuchiwała też wyjaśnień dotyczących zakupu amoniaku z Rosji. Jak wiadomo w tej sprawie podpisano umowę na dostawy z firmą TECHNOCHIM-SERWIS sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, o której wiadomo tylko tyle, że zarząd ZAP musiał jechać do Rosji, żeby podpisać z nią umowę, bo jak ptaszki ćwierkają, spółka w Warszawie nawet nie ma władz. Sprawa zakupu amoniaku na tyle zainteresowała Radę, że poprosiła o bliższe informacje na następne posiedzenie.

Kolejnym tematem prezentowanym przez zarząd ZAP była polityka kadrowa w kontekście uzupełniania wakatów. Dowiedzieliśmy się m.in., że przyjęcia do zakładów odbywają się na podstawie uchwał zarządu, ale ma to się wkrótce zmienić za sprawą delegowania uprawnień w dół, jak zapewnia Zarząd – w ramach transformacji biznesowej. A mi się zdawało, że wystarczy odpowiednie pełnomocnictwa. Cóż, widać brak zaufania prezesa nawet do ludzi przez niego namaszczonych do prowadzenia polityki kadrowej... Mówiono także o wielkości zatrudnienia i możliwości odejść na emerytury i wcześniejsze emerytury w najbliższym okresie. A miało być tak pięknie – nowe miejsca pracy w PPP.... , do którego dołączono czwarte

(Ciąg dalszy na stronie 3)

Kto chce „pięciobrygadówki”?

W związku z zarzutem kolegów z NSZZ „Solidarność” i ZZZP ZAP, skierowanym pod moim adresem, sugerującym napisanie nieprawdy w artykule „Głupota czy głuchota” w sprawie wdrożenia „pięciobrygadówki”, podaję do wiadomości treść pisma z dnia 8 listopada 2005 r. skierowanego do zarządu ZAP, podpisanego przez przewodniczącego ZZPRC S. Wręgę i przewodniczącego ZZIT T. Darczuka:

Zgodnie z ustaleniami dokonanymi w dniu 4 listopada 2005 roku na spotkaniu zakładowych organizacji związkowych z zarządem firmy proponujemy wprowadzenie w ZA „Puławy” S.A. pięciobrygadowej organizacji pracy do końca obecnego roku obrotowego. Takie rozwiązanie daje pracodawcy możliwość przyjęcia i przygotowania potrzebnej kadry. Organizacje związkowe ze swej strony podejmą starania uzyskania społecznej akceptacji dla takiego rozwiązania.

(Ciąg dalszy ze strony 2)

„P” - pozory. Nie bez znaczenia do tej pory było to, iż Zakłady, będąc spółką skarbu państwa pełniły swego rodzaju funkcję społeczną w zakresie kreowania rynku pracy. Jednak po deklaracjach ministra skarbu państwa o chęci sprzedaży pakietu akcji ZAP może się zmienić. Jak już wspomniałem, zarząd widzi potrzebę rozszerzenia pełnomocnictw i przekazania większej części uprawnień na niższy szczebel zarządzania w ramach przygotowywanego projektu restrukturyzacji firmy. Twierdzi, że kolejna restrukturyzacja w tym pomoże. Przypomnę, że poprzednia też miała usprawniać zarządzanie, a okazało się, że poza wymianą kadry kierowniczej większych zmian nie wniosła, dlatego rozumiem podejrzenia niektórych, że może to być jeszcze jedna okazja, żeby dać zarobić zaprzyjaźnionym firmom, co po wizycie byłego ministra skarbu państwa, już w nowej roli – jako wiceprezesa i partnera (czytaj: udziałowca na procencie od zysków) dużej firmy doradczej Price Waterhouse Coopers – jest wysoce prawdopodobne. Jak wiadomo, firma ta wcześniej realizowała sporo zleceń na zamówienie Ministerstwa Skarbu Państwa. Ale i tak daleko byłemu ministrowi do wyczynu byłego kanclerza Niemiec, który w dbałości o „interes publiczny” przebił wszystkich, przyjmując prezesurę spółki, która po dnie Bałtyku poprowadzi rurociąg gazowy, inkasując za to rocznie ok. 1 mln EURO (oczywiście prezes, nie firma).

Z uwagi na to, iż Rada Nadzorcza nie zdołała wyczerpać porządku obrad postanowiono część tematów przenieść

Kwestią sporną uzasadniającą nie podpisanie pisma przez pozostałe organizacje związkowe było odniesienie się w nim do ustaleń z 4 listopada, których – zdaniem kolegów z ww. związków, nie było. Faktem jest, że podczas tego spotkania Zarząd ZAP zadeklarował wdrożenie 5 BOP w Centrum Energetycznym oraz wyraził wolę odbycia rozmów w sprawie opracowania harmonogramu wdrożenia „pięciobrygadówki” w pozostałych komórkach organizacyjnych. Pisząc artykuł starałem się przekazać informację zgodną ze stanem faktycznym. Kierowałem się dobrem pracowników, którzy chwalą „pięciobrygadówkę” i chcą jej jak najszybszego wdrożenia. Zapewniam, że nie miałem zamiaru w żaden sposób nikogo urazić, jeżeli jednak w związku z treścią artykułu ktokolwiek czuje się dotknięty, wyrażam swoje ubolewanie, a za zaistniałą sytuację przepraszam.

Ryszard Szubstarski

na kolejne posiedzenie, uzupełniając je o inne tematy. Jego termin ustalono na 15 grudnia. Tymczasem w dwa dni po posiedzeniu RN dotarła do spółki wiadomość, że przewodniczący Rady Nadzorczej ZAP Andrzej Murawski złożył rezygnację ze swojej funkcji, co oznacza kolejną już rezygnację w niedługim czasie, skutkującą potrzebą niezwłocznego zwołania WZA, w celu powołania nowych członków rady. A czuję przez skórę, że nie są to jedyne zmiany, które niedługo powinny nastąpić. Jest to o tyle zastanawiające, że nic nie wskazywało – jak to ujął sam zainteresowany – na zakończenie misji pana przewodniczącego. Tym bardziej, że Rada na jednym ze swoich ostatnich posiedzeń przyjęła swój nowy regulamin, uwzględniający zasady dobrych praktyk deklarowanych przez spółkę – jedną z tych zasad mówi, że członek Rady powinien wstrzymać się od rezygnacji, gdyby miała ona spowodować niemożność działania tego organu (czytaj: podejmowania uchwał). I w ten oto sposób, nasza spółka do chwili odbycia WZA, co nastąpi najprawdopodobniej 23 stycznia 2006 roku, została pozbawiona nadzoru. Tym nie mniej czekam z nadzieją na powołanie do Rady Nadzorczej osób mających „nowe spojrzenie” na sprawy spółki.

I tym optymistycznym akcentem chciałbym zakończyć, życząc wszystkim pracownikom zakładów oraz spółek spokojnych Świąt Bożego Narodzenia i szczęśliwego Nowego Roku.

Zbigniew Tkaczyk

PODSUMOWANIE 2005

STYCZEŃ

Pod koniec 2004 roku ZZPRC rozpoczął składanie pozwów do sądu pracy w związku z występującymi dużymi różnicami wynagrodzeń pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na tych samych stanowiskach - ich istnienie zostało potwierdzone podczas kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy. W styczniu zarząd ZAP podjął decyzję o uruchomieniu pierwszej transzy pieniędzy na zniwelowanie najbardziej drastycznych różnic w wynagrodzeniu.

* * *

20 stycznia rozpoczęły się negocjacje ZUZP dla pracowników spółki KOLZAP. Już na samym początku doszło do zgrzytu, bowiem pracodawca zaproponował, żeby zamiast układu negocjować regulamin wynagrodzeń. Taka postawa wzbudziła duży niepokój ze strony przedstawicieli związków zawodowych, okazało się bowiem, że osobom zarządzającym spółką nie zależy na stworzeniu trwałego i stabilnego prawa, i że ich celem nie jest bezpieczeństwo pracowników.

LUTY

Kontrola Okręgowej Inspekcji Pracy z Lublina, przeprowadzona w ZA „Puławy” S.A. pod koniec 2004 r. wykazała, że w puławskich „Azotach” nie jest przestrzegana norma pięciodniowego tygodnia pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym. Dodatkowo nie jest zachowana norma mówiąca o co najmniej co czwartej niedzieli wolnej.

W lutym pracodawca zwrócił się do związków zawodowych o podanie sposobu rozwiązania tego problemu, sam bowiem nie mógł sobie z nim poradzić. Przekazaliśmy pracodawcy harmonogram pracy, gwarantujący zachowanie wszystkich norm dotyczących czasu pracy - był to harmonogram pięciobrygadowej organizacji pracy, w której cykl wynosi 10 dni, a okres rozliczeniowy 10 tygodni.

Do wybrania najwłaściwszego rozwiązania zarząd firmy powołał zespół, do pracy w którym zaproszeni zostali przedstawiciele związków zawodowych, pracownicy działów: kadr i organizacji, a także kierownicy zakładów pod wodzą dyrektora produkcji. Celem zespołu było dostosowanie sposobu rozliczania czasu pracy do obowiązujących przepisów znowelizowanego z dniem 1 stycznia 2004 r. kodeksu pracy.

W trakcie prac zespołu dokonano szczegółowej analizy potrzeb dodatkowego zatrudnienia w pionie produkcji w systemie:

- pięciobrygadowej organizacji pracy zmianowej
- w systemie czterobrygadowej organizacji pracy zmianowej, ale z uwzględnieniem 23 dni dodatkowo wolnych (wynikających z wprowadzenia „dobry pracowniczej”.

Wniosek już z pierwszych spotkań był prosty: bez względu na to, czy w ZAP będzie poprawiana „czterobrygadowka”, czy też wprowadzona zostanie „pięciobrygadowka”, konieczne będzie zatrudnienie w firmie około 200 osób.

MARZEC

17 marca odbyło się X Walne Zebranie Delegatów ZZPRC, podczas którego wybrane zostały władze związku na kolejną kadencję. Przewodniczącym został ponownie Sławomir Wręga, natomiast w skład zarządu weszli: Andrzej Krakowiak, Krzysztof Bohdan, Ryszard Szubstarski i Marek Goldsztejn.

W exposé wygłoszonym zaraz po wyborze na przewodniczącego ZZPRC S. Wręga powiedział m.in.:

Myślę, że w pierwszej kolejności najbliższą nową kadencję powinniśmy poświęcić na uporządkowanie spraw związanych z wynagrodzeniami w naszej firmie, czyli na to, co już zaczęliśmy robić. Przed nami jeszcze mnóstwo pracy, dużo jest bowiem miejsc, w których nie zgadzamy się z pracodawcą (...) Nie może być też tak, że w firmie takiej, jak nasza, pracownicy są dyskryminowani ze względu na system pracy, rodzaj zwartej z nimi umowy (na czas określony lub nieokreślony), płęć czy też inne rzeczy. (...) Poza tym musi zostać uporządkowany czas pracy. Nie tylko chodzi o to, że powinien obowiązywać system zgodny z zapisami ustawy, ale musi to być taki system, który najłatwiej zostanie zaakceptowany przez nasze organizmy, który umożliwi nam normalne życie w społeczeństwie oraz w jego podstawowej komórce, czyli rodzinie. Musimy mieć od czasu do czasu wolna sobotę, niedzielę... Musimy mieć czas, żeby pojechać z dziećmi na ryby czy za miasto. (...)

Jako tak duża organizacja związkowa nie możemy zatrzymać się tylko na problemach zakładu pracy, chociaż stan związku, świadomość jego członków i ich aktywność są rzeczami najważniejszymi. To absolutny priorytet, to jest fundament, na którym można zbudować coś jeszcze. (...) Powinniśmy jednak przystąpić do budowania struktur powiatowych Forum Związków Zawodowych. Ewolucja prawa pracy w kierunku rozwiązań obowiązujących w Unii Europejskiej pozwala przypuszczać, że zostaną one również wprowadzone w Polsce - chodzi tu o rozwiązania powodujące, iż związki zawodowe będą funkcjonowały poza zakładami pracy. I do tego powinna być przygotowana struktura powiatowa, tak by zmiany ustawowe nie spowodowały obniżenia jakości świadczeń oferowanych przez organizację dla jej członków. (...) Trzeba też wzmacniać struktury wojewódzkie FZZ, kierować do pracy w nich naszych działaczy. (...) Powinniśmy też utrzymać poziom zaangażowania w OZZZPRC.

KWIECIEŃ

W połowie kwietnia ZA „Puławy” S.A. złożyły w Ministerstwie Skarbu Państwa swój Prospekt Emisyjny.

* * *

Zakończył pracę zespół zadaniowy ds. opracowania rozdziału „Czas pracy” w regulaminie pracy. Zgodnie z wyliczeniami pionu produkcji oraz działu organizacji przy zachowaniu nominalnych składów brygad produkcyjnych potrzeba trzeba zatrudnić blisko 300 osób w przypadku wprowadze-

(Ciąg dalszy na stronie 5)

PODSUMOWANIE 2005

(Ciąg dalszy ze strony 4)

nia „pięciobrygadówki” lub około 240 osób w systemie czterobrygadowej organizacji pracy, uwzględniającej 23 dni dodatkowo wolne, wynikające z wprowadzenia „doby pracowniczej”. Szacunkowe koszty to odpowiednio: 8,9 mln zł i 7,1 mln zł rocznie. W wyniku dyskusji nie użytkano jednolitego stanowiska członków zespołu w kwestii rekomendacji dla Zarządu rozpatrywanych systemów pracy zmianowej.

MAJ

Nasze wielomiesięczne starania o uregulowanie sytuacji osób zatrudnionych w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. na czas określony przyniosły pierwsze efekty - pracownicy przeniesieni do ZAP ze spółek otrzymują umowy o pracę na czas nieokreślony. Otwarta pozostaje natomiast sprawa osób przyjętych do firmy z zewnątrz.

Wszystkie związki zawodowe działające w puławskich „Azotach” występują do Ministra Skarbu Państwa Jacka Sochy o odwołanie ze stanowiska członka zarządu ZAP Zenona Gruszeckiego. W uzasadnieniu napisano m.in.:

Pan Zenon Gruszecki nie sprawdził się naszym zdaniem jako członek zarządu odpowiedzialny za rozwój i przyszłość naszego przedsiębiorstwa. Jego dalsze pozostawianie na tym stanowisku budzi nasz głęboki niepokój o los naszego przedsiębiorstwa i jego załogi. Możemy przytoczyć wiele przykładów braku jego kreatywności i decyzyjności. Jednym z nich jest mało przekonujący program inwestycyjny w ramach przygotowań do prywatyzacji naszej spółki przez Giełdę Papierów Wartościowych. Kolejnym przykładem jest brak skutecznej realizacji koncepcji Puławskiego Parku Przemysłowego. (...) Styl sprawowania funkcji członka zarządu, oparty o arogancję i lekceważenie innych powoduje, że Zenon Gruszecki stanowi główną przeszkodę na drodze do pozytywnego zakończenia procesu prywatyzacji. (...) Powoduje on powstawanie konfliktów w relacjach pomiędzy przełożonymi i podwładnymi, jak również pomiędzy zarządem spółki a związkami zawodowymi. (...) Według naszej wiedzy Zenon Gruszecki jest odpowiedzialny za wypowiedzenie w 2002 r. ZUZP dla pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A., jak również za opóźnianie prac nad nowym układem zbiorowym pracy.

CZERWIEC

Decyzją zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. - polecenie służbowe nr 10 - wprowadzono pilotażowo pięciobrygadową organizację pracy na pięciu wydziałach - takich, na których według pracodawcy trudności organizacyjne mogły zostać ograniczone do minimum. Kierownictwo tych komórek zostało zobligowane do utworzenia piątej brygady w oparciu o obecnie posiadane stany osobowe. Przez jeden 10-tygodniowy okres rozliczeniowy, czyli od 10 czerwca do 18 sierpnia, wprowadzono system oparty o następujący cykl pracy: 1 1 2 2 3 3 - - -. Tak więc

w ciągu 10 dni każda brygada przepracowuje: dwie dniówki, dwie popołudniówki i dwie noce, a następnie ma cztery dni wolne. Tak szybkie wprowadzenie pilotażu zaskoczyło niejednego z nas, jednak decydenci - na czele z dyrektorem produkcji - uznali, że nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

4 czerwca Rada Nadzorcza ZAP podjęła decyzję o odwołaniu z zarządu ZAP Zenona Gruszeckiego - był to wynik oceny ostatniego okresu jego pracy, dokonanej przez radę nadzorczą. Nie bez wpływu na tę decyzję były zarzuty stawiane Z. Gruszeckiemu przez organizację związkową. Zawarte były one m.in. w pismach kierowanych do Ministra Skarbu Państwa, a dotyczyły braku skutecznych działań na rzecz faktycznego zafunkcjonowania Puławskiego Parku Przemysłowego, opóźnień w przygotowaniu programu inwestycyjnego na potrzeby prospektu emisyjnego i wygórowanych oczekiwań płacowych. O słuszności podjętej decyzji byli przekonani wszyscy członkowie rady nadzorczej obecni na posiedzeniu w tym dniu - za odwołaniem Z. Gruszeckiego zagłosowali zgodnie.

LIPIEC

Ruszyła lawina zdarzeń wywołanych naszą czerwcową publikacją na temat badania pracowników zakładowej straży pożarnej wariografem. Oto kilka z nich: w zakładowej rozgłośni opublikowane zostało tzw. stanowisko załogi, podpisane przez przewodniczących oddziałowych organizacji związkowych, działających w straży pożarnej, w którym to napiętnowano osobę przewodniczącego ZZPRC za opisanie sytuacji istniejącej w tej jednostce. Stanowisko to zawiera również informację o tym, że badania wariografem odbyły się ... za zgodą pracowników. Szesnastu członków związku ruchu ciągłego z zakładowej straży pożarnej wraz z przewodniczącym tej oddziałowej organizacji związkowej złożyło rezygnację z członkostwa w ZZPRC.

Z kolei szef biura bezpieczeństwa zorganizował spotkanie z pracownikami straży pożarnej, w którym wzięli udział M. Wiejak i J. Wójtowicz. Po spotkaniu tym pojawił się dokument podpisany przez sześćdziesięciu pięciu pracowników straży pożarnej, zawierający informację o tym, że badania wariografem zostały wykonane na ich prośbę.

SIERPIEŃ

Profesor Maria Szyszkowska wystosowuje do działaczy ZZPRC pismo, w którym wyraża poparcie dla podejmowanych przez nich działań w związku z sytuacją zaistniałą w zakładowej straży pożarnej.

25 sierpnia pod biurem ZZPRC odbyła się pikietka skierowana przeciwko przewodniczącemu związku ruchu ciągłego, w której wzięli udział pracownicy zakładowej straży pożarnej. Podczas manifestacji padały zarzuty dotyczą-

(Ciąg dalszy na stronie 6)

PODSUMOWANIE 2005

(Ciąg dalszy ze strony 5)

ce m.in. rzekomych kłamliwych publikacji na temat sytuacji w tej jednostce, manipulacji faktami w sposób obraźliwy dla straży oraz wprowadzania w błąd opinii publicznej.

WRZESIEŃ

Trwają prace nad opracowaniem nowego taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Firma Hewitt Associates prowadziła konsultacje z każdą organizacją związkową. Wiele było jednak rozbieżności (dotyczyły one m.in. poziomu płacy minimalnej w firmie, zachowania 4,5-krotnej rozpiętości pomiędzy najniższym a najwyższym wynagrodzeniem, utrzymania dodatku za pracę zmianową i ratownictwo chemiczne). Wątpliwości budził też sam sposób budowy hierarchii stanowisk w nowym taryfikatorze.

* * *

Włodzimierz Karpiński, członek zarządu ZAP, został posłem na Sejm RP z ramienia partii, jak się potem okazało - opozycyjnej.

PAŹDZIERNIK

Pod koniec września po raz kolejny rozpoczęły się negocjacje zakładowego układu zbiorowego pracy - przyjęto wówczas zasady negocjacji ZUZP, ustalono też ramowy harmonogram rozmów oraz ustalono limit środków na finansowanie konsultantów dla każdej z organizacji związkowych.

Właściwe rozmowy rozpoczęto na początku października, kiedy to podjęto temat stałych, wpłacanych co miesiąc składników wynagrodzenia. Uzgodniono, że dodatki:

- za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych
 - funkcyjny
 - za utrzymanie sprzętu w stałej gotowości bojowej
 - dla pracowników zastępujących mistrzów
 - operacyjny dla pracowników zakładowej straży pożarnej
- zostaną włączone do płacy zasadniczej w wysokości obecnie wypłacanej. Ustalono również, że dodatek stażowy zostanie włączony do płacy zasadniczej w wysokości przysługującej pracownikowi na dzień przeliczenia plus 105 zł tytułem rekompensaty. Poza płacą zasadniczą pozostaną natomiast jako stałe składniki dodatki: za ratownictwo chemiczne, brygadzystowski oraz zmianowy.

* * *

19 października Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. zadebiutowały na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Cenę emisyjną akcji ustalono na 54 zł. Debiut odbył się w takim okresie, kiedy notowania wszystkich spółek na giełdzie spadały, mimo to cena akcji ZAP spadła tylko nieznacznie w stosunku do ceny emisyjnej.

LISTOPAD

Zarząd ZAP wycofał z Sądu Rejonowego w Puławach - VI Wydział Grodzki wniosek o ukaranie S. Wręgi za wykroczenie z art. 26 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji tj. rzekomo o to, że rozpowszechniał wprowadzające w błąd informacje o sytuacji gospodarczej

spółki oraz o osobach nią kierujących w ten sposób, że zamieszczał w piśmie „Nadchodzą Zmiany” nierzetelne informacje m.in. o wynikach finansowych przedsiębiorstwa i jego restrukturyzacji oraz o nadużyciach prezesa spółki polegających m.in. na wykorzystywaniu samochodu służbowego do celów prywatnych.

Postawa zarządu ponad wszelką wątpliwość zaświadcza, że materiały publikowane w naszym piśmie były prawdziwe.

GRUDZIEŃ

W wyniku rezygnacji przewodniczącego Andrzeja Murawskiego Rada Nadzorcza ZAP straciła zdolność do nadzoru nad firmą. Wcześniej z pracy w Radzie zrezygnował Piotr Pałito, który jednak uwarunkował swoją rezygnację od daty odbycia najbliższego Walnego Zebrania Akcjonariuszy, by nie paraliżować pracy tego organu. Niestety wskutek rezygnacji przewodniczącego spółka została pozbawiona - przynajmniej na jakiś czas - nadzoru NR.

KOMENTARZ

W mijającym roku 2005 swój początek miało wiele istotnych spraw. I tak: w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy rozpoczął się m.in. proces wyrównywania wynagrodzeń, a także porządkowanie obszaru czasu pracy i kwestii związanych z umowami o pracę na czas określony. Po raz kolejny przystąpiliśmy do negocjacji ZUZP. I ... póki co niczego nie możemy skończyć. A co gorsze – dziś już nie wiadomo z kim powinniśmy o tych problemach rozmawiać!

Wygląda jednak na to, że do końca grudnia uda się podpisać ZUZP dla pracowników spółki KOLZAP. Jeśli tak się stanie, to będzie to chyba jedyna rzecz rozpoczęta i zakończona w roku 2005. I rodzi się tu refleksja – przykre jest to, że w prywatnej spółce łatwiej można się dogadać niż w takiej, jak nasza, która – zdaje się – powinna być dla innych wzorem, jeżeli chodzi o zarządzanie zakładem pracy, która powinna wręcz kształtować dobre zwyczaje w tym obszarze...

W mijającym roku doszło do nieszczęśliwej manifestacji strażaków pod biurem ZZPRC. I chociaż było to zdarzenie wyjątkowo niemiłe, to przynajmniej dla mnie stanowiło zakończenie złudnej wiary w zdolności Włodzimierza Karpińskiego do czynienia rzeczy dobrych i pożytecznych. Szkoda więc, że wyrok za organizację tego żenującego widowiska osiągnął nie tego, co powinien...

Kończący się właśnie rok 2005 przyniósł jednak tyle dobrego, że w nadchodzącym roku 2006 nie trzeba na siłę szukać nowych wyzwań, snuć nie wiadomo jakich planów ... Wystarczy tylko dokończyć to, co w tym zostało już rozpoczęte. Sobie i Wam życzę zatem dokończenia rzeczy zaczętych!

SŁAWOMIR WRĘGA

Zagadki taryfikatora

Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że przy okazji wartościowania stanowisk pracy, polegającego na wypełnieniu formularzy kart opisowych przez wyznaczone osoby, celowo dokonano zaniżenia wartości prawie wszystkich stanowisk w pionie T, wielu w pionie B i F oraz w Centrum Energetycznym. Opracowaniem taryfikatora zajmuje się firma Hewitt, która – co wydaje się oczywiste i zrozumiałe – mogła sugerować zarządowi ZAP przyjęcie kryteriów, jakie należy brać pod uwagę przy wypełnianiu kart opisowych stanowisk pracy. Jednakże to zarząd ostatecznie decyduje o kryteriach wartościowania stanowisk pracy, opierając się na obowiązujących w zakładach zasadach, dotyczących np. wykształcenia, kwalifikacji, praktyki i odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku. Powyższe kryteria w odniesieniu do stanowisk pracy można zdefiniować w oparciu o stale (przez cały okres funkcjonowania ZAP) poprawiane i dostosowywane do zmieniających się potrzeb, instrukcje stanowisk pracy oraz zakresy obowiązków na poszczególnych stanowiskach pracy. Reasumując: **to zarząd jest odpowiedzialny za rzetelne i zgodnie ze stanem faktycznym wypełnienie kart opisowych, na podstawie których firma Hewitt powinna przeprowadzić wartościowanie stanowisk i usytuować je odpowiednio w hierarchii taryfikatora stanowisk pracy. Pracodawca jednak – poprzez swoich przedstawicieli wyznaczonych do wypełnienia kart opisowych oraz wchodzących w skład Komisji Weryfikacyjnej – zachował się obłudnie i nieelegancko.**

Zatrudniając nowych pracowników pracodawca ustawia poprzeczkę bardzo wysoko, przyjmując generalną zasadę – kryterium, że na stano-

wiska szeregowo, nawet tzw. fizyczne, przyjmuje się tylko osoby z wykształceniem średnim, ale jeżeli ma do wyboru ze średnim lub wyższym – przyjmuje z wyższym. Obłuda polega w tym przypadku na tym, że z jednej strony podkreśla się wymóg przyjmowania do pracy pracowników z lepszym wykształceniem i kwalifikacjami, co jest dla mnie oczywiste i zrozumiałe, a z drugiej strony – kiedy trzeba pracownika ocenić i go wynagrodzić, to się mu mówi, że na stanowisku, którym pracuje wymagane jest tylko wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe. Poza wykształceniem, dwuznaczność przyjętych kryteriów występuje również w obligatoryjnych wymaganiach obowiązujących na poszczególnych stanowiskach pracy. Od pracownika wymaga się różnych uprawnień, zaświadczeń, ukończonych kursów, wykonywania wielu obowiązków, określonej praktyki i dużej odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku. Natomiast gdy trzeba jego stanowisko wycenić, aby odpowiednio wynagrodzić, okazuje się, że od pracownika niewiele się wymaga – nie musi mieć wysokich kwalifikacji i uprawnień, nie podejmuje sam istotnych decyzji, nie musi mieć dużej praktyki ani doświadczenia i w zasadzie prawie za nic nie odpowiada.

Szanowny Zarządzie! Ustal ostatecznie, jakie wymagania i kryteria co do wykształcenia, kwalifikacji i praktyki powinni spełniać pracownicy, pracujący na poszczególnych stanowiskach pracy. Dwuznaczność reguł gry, rodzi podejrzenia o knowania i niecne zamiary osób kierujących firmą. Jedynie przejrzystość i czytelność intencji wzbudzić może zaufanie do zarządu i doprowadzić do zawarcia kompromisu w sprawie taryfikatora.

Ryszard Szubstarski

NIKOLA

Jest mi niezmiernie miło poinformować naszych Czytelników, że 11 grudnia br. minęło 14 miesięcy od wszczęcia implantu słuchowego, dzięki któremu pięcioletnia Nikola świetnie się rozwija. Jest bardzo chwalona przez lekarzy i rehabilitantów za postępy w rozwoju. Instytut Fizjologii i Patologii Słuchu Międzynarodowego Centrum Słuchu i Mowy w Kajetanach, pod kierownictwem prof. dr hab. n. med. Henryka Skarżyńskiego, podjął decyzję o zakwalifikowaniu Nikoli do grupy osób, którym pierwszy raz w Polsce wykona się wszczęcie implantu do drugiego ucha. Tę trudną, wielogodzinną operację lekarze z Instytutu przeprowadzili 14 grudnia br. Była to nagroda dla Nikoli i jej rodziców za wysiłek i upór, z jakimi dążą oni do celu, którym jest zapewnienie dziewczynce w miarę normalnego życia – tego, by mogła ona samodzielnie realizować swoje plany i marzenia. Nie ukrywam satysfakcji z tego, iż w znacznej mierze do osiągniętych przez Nikolę sukcesów przyczyniły się wszystkie organizacje związkowe. Przypominam także, że znaczącą pomoc w zebraniu 80 tys. zł na implant słuchowy udzielił rodzicom Nikoli zarząd ZAP, który przeznaczył na leczenie dziewczynki kwotę 5 tys. euro, jak również zarządy spółek-córek, które łącznie przekazały na ten cel 10 500 zł. Rodzina Żyburów jest wdzięczna wszystkim tym, którzy przyczynili się do tego, że Nikola robi tak duże postępy w rozwoju. Jednakże ze względu na koszty jej rehabilitacji (dojazdy, noclegi) oraz utrzymanie w sprawności implantu słuchowego, (sam zakup baterii kosztuje ok. 300 zł miesięcznie), państwo Żyburowie znajdują się w bardzo trudnej sytuacji materialnej. Pięciosobową rodzinę utrzymuje ze swojej niewielkiej pensji ojciec Sławomir Żybur. Apeluję więc do ludzi dobrej woli, którym leży na sercu pomyślny rozwój Nikoli o pomoc jej rodzinie w pokonywaniu trudności, jakie niesie codzienne życie. Zainteresowanych wsparciem, proszę o kontakt: tel. 889 11 73 lub 887 52 68.

Ryszard Szubstarski

WIZJONERZY

Z satysfakcją przyznaję, że w przeciwieństwie do kolegów z „Solidarności” nie posiadam zdolności wizjonerskich. Jednakże dzięki naturze za to, iż obdarzyła mnie zdolnością abstrakcyjnego myślenia. Cecha ta bowiem pozwala mi rozumieć to, co wokół mnie się dzieje. I w sprawie restrukturyzacji struktury organizacyjnej ZAP wiem na pewno, że ... organizacje związkowe 23 listopada br. wysłały do zarządu ZAP pismo (jego treść zamieściliśmy w listopadowym numerze „Nadchodzą Zmiany”), w którym oprócz zaniepokojenia wyznaczono dwa terminy, z których zarząd się wywiązał tj.:

1. Do 30 listopada 2005 r. zgodnie z wolą wszystkich organizacji związkowych w rozgłośni zakładowej w rzeczowej sprawie wystąpili członkowie zarządu M. Buczkowski i M. Wiejak. Ponadto organizacje związkowe otrzymały pismo podpisane przez M. Buczkowskiego, który w sposób przystępny i rzeczowy przedstawił założenia procesu transformacji biznesowej.
2. Do 5 grudnia br. również zgodnie z wola organizacji związkowych odbyło się spotkanie z zarządem (na którym obecni byli wszyscy jego członkowie), na którym zarząd i prezes firmy Hewitt przedstawili ideę zmiany systemu zarządzania oraz harmonogram prac.

Ponadto z sekretariatu M. Buczkowskiego organizacje związkowe otrzymały informację, iż oczekuje się od nich określenia terminu spotkania, na którym firma Hewitt zaprezentuje projekt zmian systemu zarządzania. Takie są fakty, koledzy wizjonerzy! Na okoliczność przyjętej 4 czerwca 2002 r. „Strategii ...”, mającej na celu utworzenie spółek produktowych i ich sprzedaż inwestorowi strategicznemu, przeprowadzono zmianę struktury organizacyjnej ZAP polegającą na ogłoszeniu PA, PC, PK, PN i PM ze wszystkich zbędnych komórek, pozostawiając same instalacje z obsługą. Mam więc pytanie do wizjonerów: Z czego jeszcze po „niecnej” działalności firmy Hewitt zostaną ogłoszone centra produkcji, aby mogły być nabyte przez zachodnich kapitalistów-imperialistów? Ciekawe, skąd u mnie te skojarzenia?

RYSZARD SZUBSTARSKI

GRUPOWE UBEZPIECZENIE „Na życie” z funduszem kapitałowym COMMERCIAL UNION POLSKA

W maju br. przeprowadziliśmy akcję zbierania deklaracji członkowskich do ubezpieczenia grupowego typu „P” w Commercial Union. Była to kolejna próba przełamania monopolu, jaki w tym obszarze w naszej firmie posiada PZU. Zakończyła się ona tzw. częściowym sukcesem - zebraliśmy pewną ilość deklaracji, ale było ich zbyt ma-

ły, by uruchomić grupę. Teraz spróbujemy jeszcze raz namówić większą liczbę osób. W tej sprawie będziemy organizować spotkania na poszczególnych wydziałach. Dla przypomnienia prezentujemy proponowane warunki ubezpieczenia.

Sławomir Wręga

WARIANT 1: miesięczna składka 55 zł

ZDARZENIE	ŚWIADCZENIE
ZAKRES OCHRONY	
Śmierć uczestnika ubezpieczenia	40 000 zł
DODATKOWY ZAKRES OCHRONY	
Śmierć wskutek nieszczęśliwego wypadku	SU: 40 000 zł + 10 000 zł SNW = 50 000 zł
Śmierć wskutek wypadku komunikacyjnego	50 000 zł + 10 000 zł = 60 000 zł
Śmierć wskutek zawału bądź udaru mózgu	SU: 40 000 zł + 10 000 zł = 50 000 zł
Trwały uszczerbek na zdrowiu wskutek nieszczęśliwego wypadku	25 000 zł (1% = 250 zł)
Niezdolność do pracy wskutek NW	15 000 zł
Poważne zachorowanie** Wariant rozszerzony: zawał serca, zabiegi chirurgiczne na naczyniach wieńcowych (bypass), udar mózgu, nowotwór złośliwy, niewydolność nerek, przeszczep narządów, śpiączka, utrata wzroku, utrata mowy, rozległe oparzenie, operacja aorty	10 000 zł
Leczenie szpitalne (trwające minimum 5 dni)	50 zł dziennie od 1 do 30 dnia 40 zł dziennie od 31 do 60 dnia 30 zł dziennie od 61 do 90 dnia

WARIANT 2: miesięczna składka 100 zł

ZDARZENIE	ŚWIADCZENIE
ZAKRES OCHRONY	
Śmierć uczestnika ubezpieczenia	50 000 zł
DODATKOWY ZAKRES OCHRONY	
Śmierć wskutek nieszczęśliwego wypadku	SU: 50 000 zł + 50 000 zł SNW = 100 000 zł
Śmierć wskutek wypadku komunikacyjnego	100 000 zł + 50 000 zł = 150 000 zł
Śmierć wskutek zawału bądź udaru mózgu	SU: 50 000 zł + 25 000 zł = 75 000 zł
Kalectwo wskutek NW	50 000 zł
Trwały uszczerbek na zdrowiu wskutek nieszczęśliwego wypadku	Do 25 000 zł (1% = 250 zł)
Niezdolność do pracy	25 000 zł
Poważne zachorowanie Wariant rozszerzony: zawał serca, zabiegi chirurgiczne na naczyniach wieńcowych (bypass), udar mózgu, nowotwór złośliwy, niewydolność nerek, przeszczep narządów, śpiączka, utrata wzroku, utrata mowy, rozległe oparzenie, operacja aorty	15 000 zł
Leczenie szpitalne (trwające minimum 5 dni)	50 zł dziennie od 1 do 30 dnia 40 zł dziennie od 31 do 60 dnia 30 zł dziennie od 61 do 90 dnia
Leczenie szpitalne wskutek NW (trwające min. 5 dni)	150 zł dziennie od 1 do 30 dnia* 120 zł dziennie od 31 do 60 dnia* 90 zł dziennie od 61 do 90 dnia *

* kwota świadczenia podana została jako suma należnych świadczeń z tytułu opcji leczenie szpitalne oraz leczenie szpitalne wskutek NW

Brak okresów karencji.

Ochrona ubezpieczeniowa działa 24 h na dobę na całym świecie.

Redaguje
ZARZĄD
Związku Zawodowego
Pracowników Ruchu Ciągłego
w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A.