



# NADCHODZĄ ZMIANY

LISTOPAD 2007

## 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: pu\_zzprc@poczta.onet.pl

### Nowy system wynagradzania w ZAP

## Dlaczego reforma?

Organizacje związkowe działające w naszej firmie wyraziły zgodę na zmianę systemu wynagradzania pracowników. Reforma ma obejmować likwidację większości dodatków, to jest m.in. dodatku stażowego, szkodliwego i funkcyjnego oraz zryczałtowanie dodatku zmianowego. Zmiany są rewolucyjne, a tym samym – budzą wiele kontrowersji. Dlaczego więc związki zawodowe wyraziły na nie zgodę?

Odpowiadając na to pytanie, należy zacząć od zaprezentowania propozycji przedstawionej przez pracodawcę. W dużym uproszczeniu mówiąc, była ona dwuwariantowa i wyglądała następująco:

#### Wariant 1

Pozostajemy przy starym systemie wynagrodzeń. Na podwyżki w skali roku przeznaczone zostaje 10,6 mln zł, co daje przeszerogowanie średnio w wysokości 7 proc. Jeżeli jednak odliczymy z tego 2 proc. na wdrożenie taryfikatora, to powszechna podwyżka wyniesie około 5 proc.

#### Wariant 2

Wprowadzony zostaje nowy system i wówczas na podwyżki przeznaczone zostanie 31,8 mln zł w skali roku. Daje to średnią podwyżkę w wysokości około 21 proc.

Jak więc łatwo zauważyć, dysproporcja pomiędzy możliwymi wariantami jest tak duża, że właściwie nie pozostawia żadnego wyboru. Jeżeli jednak ktoś nadal ma wątpliwości, to proszę się zastanowić, co by się działo, gdyby organizacje związkowe wybrały wariant z 10 mln zł, zamiast z 30 mln zł.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

## Ustalenia podwyżkowe

Ponad dwa miesiące intensywnej negocjacji zaowocowało szeregiem ustaleń w sprawie czekających nas w najbliższym czasie przeszerogowań. Można je podzielić na wiążące dla stron oraz robocze.

#### Pośród ustaleń wiążących należy wymienić:

1. Termin wdrożenia podwyżek ustalony został na 1 stycznia 2008 r.
2. Kwota przeznaczona na podwyżki to 31,8 mln zł w skali roku.
3. Zlikwidowane zostaną dodatki (m.in. stażowy, szkodliwy i funkcyjny).
4. Zryczałtowany dodatek zmianowy wyniesie 850 zł, natomiast dla portierów – 650 zł.

#### Wśród ustaleń roboczych znalazły się:

1. Nowa tabela z dwunastoma kategoriami oraz

rozpiętością płac od 1 do 6 (obecnie obowiązują 24 kategorie i rozpiętość 1 do 12).

2. Macierz przejścia stanowisk ze starej tabeli do nowej.

#### Wciąż w negocjacjach:

Prowadzone obecnie negocjacje dotyczą przede wszystkim sposobu rozdysponowania pieniędzy. Nie sposób wymienić wszystkich proponowanych i symulowanych wariantów. Łatwiej za to przedstawić cele, jakie organizacje związkowe chcą osiągnąć poprzez zastosowanie najlepszego, ale ciągle poszukiwanego klucza podziału. Są to przede wszystkim: umieszczenie nowych wynagrodzeń pracowników co najmniej w minimum najniższej należnej kategorii oraz zagwarantowanie minimalnej, satysfakcjonującej podwyżki dla pracowników, których wynagrodzenia już dzisiaj mieszczą się w stosownej kategorii nowej tabeli. (SW)

## Jak policzyć swoje nowe zarobki?



**SŁAWOMIR  
WRĘGA**

Nowe zarobki możemy policzyć sobie, jeżeli uznamy, że jest to celowe, biorąc pod uwagę brak ostatecznych ustaleń w sprawie sposobu naliczania pieniędzy na poszczególnych pracowników. Ponadto musimy z wielu dyskutowanych wciąż wariantów wybrać ten, naszym zdaniem, najbardziej prawdopodobny. Ja uważam, że dużą szansę na przyjęcie ma wariant z minimalną podwyżką w wysokości 360 zł i osiągnięciem minimum w należnej kategorii.

Tak więc, aby sprawdzić, ile będziemy zarabiali od stycznia 2008 r. (o ile wspomniany wyżej wariant zostanie przyjęty), musimy w pierwszej kolejności ustalić, jaka kategoria zaszeregowania nam przysługuje. Wątpliwości w tym względzie nie będzie miał ten pracownik, który spełnia wszystkie wymagania taryfikacyjne – należy mu

się bowiem stawka z tzw. kategorii docelowej dla danego stanowiska. Inaczej sprawa wygląda, gdy pracownik nie spełnia wymagań taryfikacyjnych, bo np. ma zbyt krótki staż pracy. W takiej sytuacji o należnej mu kategorii zdecydować przełożony. Od jego decyzji pracownik będzie mógł się odwołać.

Jeżeli więc ustalimy należą nam kategorię, możemy przystąpić do obliczania nowego wynagrodzenia. Dla przykładu policzmy nową pensję sterowniczego wynagradzanego z kategorii 9 i zarabiającego dziś 3581 zł brutto.

Jego nowe wynagrodzenie wyniesie:

- stawka zasadnicza, minimum 4 kat. – 3421 zł
- ryczałt za pracę w ruchu ciągłym – 850 zł

**W sumie daje to 4271 zł.**

Zatem nowe wynagrodzenie brutto wyniesie 4271 zł. Będzie ono wyższe od dotychczasowego o 690 zł, czyli więcej niż przewidywana minimalna podwyżka w kwocie 360 zł. Tak więc z tego tytułu dodatkowe pieniądze nie będą przysługiwać.

Ponadto jeżeli pracownik jest członkiem ratownictwa chemicznego, to do swojego nowego wynagrodzenia powinien dodać jeszcze dodatek za ratownictwo (kwota starego + 21 proc.).

Na zakończenie przypominam, że opisany wyżej scenariusz jest możliwy. Mogą być jednak przyjęte również inne rozwiązania.

**Ryszard Szubstarski**

## Niezwykłe historie

We wrześniu br. odbyły się wybory, w wyniku których wyłonieni zostali przedstawiciele pracowników do Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Do tego ważnego ciała statutowego weszli kandydaci – po jednym z dwóch koalicji biorących udział w wyborach tj. Wojciech Kozak z koalicji ZZPRC – ZPP ZAP oraz Jacek Wójtowicz z koalicji NSZZ „Solidarność” – ZZIT.

W kampanii wyborczej nasz koalicyjny przeciwnik straszyl pracowników zatrudnionych w pięciobrygadowej organizacji pracy, wykorzystując do tego w sposób cyniczny dokumenty Biura Personalnego, że związek nasz dąży do zmiany systemu organizacji pracy. Trzeba mieć tupet i dużo złej woli, aby wymyślić historię odwracającą o 180 stopni poglądy głoszone przez nasz związek na temat „pięciobrygadowki”. O ironio, ci, którzy jeszcze nie

tak dawno sami obrzydiali nam 5 BOP, strasząc pracowników obniżeniem wynagrodzeń, stali się nagle jej gorliwymi obrońcami. Zresztą straszenie stało się głównym hasłem kampanii wyborczej naszych koalicyjnych przeciwników. Udowadniali oni w ten sposób jacy są twardzi i stanowczy, broniąc interesów pracowniczych. Przykładem na takie działania jest pismo do zarządu z żądaniami, ultimatum i groźbami wejścia w spór zbiorowy w wypadku niespełnienia żądań. Dla sygnatariuszy pisma nie miało znaczenia to, że działają niezgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ani to, że przedmiot żądań nie kwalifikuje się do wszczęcia sporu zbiorowego. Po naszym oświadczeniu przeciwnicy szybko zwinęli sztandar, a żądania do chwili obecnej nie zostały spełnione. I jakoś cicho o sporze zbiorowym.

Kolejnym przykładem niezrozumiałych działań jest stanowisko w sprawie oświadczenia naszego związku, w którym posądza się nas o straszenie pracowników

*(Ciąg dalszy na stronie 7)*

## STANOWISKO

### Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w sprawie zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z 30 października 2007 r.

#### 1. Turnusowa organizacja pracy

Zarząd ZZPRC stoi na stanowisku, że pracownikom zatrudnionym w turnusowej organizacji pracy należy skrócić czas pracy o wymiar godzinowy taki sam, jak pracownikom pierwszej zmiany przy zachowaniu prawa do siedmiu dni urlopu dodatkowego za zatrudnienie w systemie lub wprowadzić pięciobrygadową organizację pracy.

#### 2. Wynagrodzenia pracowników Straży Przemysłowej i Straży Pożarnej

Wdrożenie nowej tabeli płac spowoduje osiągnięcie minimalnych wynagrodzeń brutto na poszczególnych stanowiskach w tych służbach w następujący sposób:

- wartownik - 2500 zł
- starszy wartownik – 3191 zł
- ratownik – 3191 zł
- starszy ratownik – 3191 zł

Zarząd ZZPRC uważa, że jak najszybciej należy wdrożyć nową tabelę płac, a następnie dokonać analizy wynagrodzeń pracowników Straży Przemysłowej i Straży Pożarnej i ewentualnie – przeprowadzić nową wycenę tych stanowisk pracy.

#### 3. Postanowiono wnieść o wykreślenie z załącznika nr 5

do ZUZP „Zasady zaszeregowania, przeszerewowania i awansowania pracowników” punktu 4 w § 1, dającego uprawnienia dyrektorom pionów do przekraczania taryfikatora. Wnioskujemy również o wykreślenie pkt 5 z § 1 – powyższy wniosek uzasadnia dotychczasowa praktyka polegająca na nadużywaniu tego zapisu, co doprowadziło do wypaczania zasad wynagradzania pracowników ZAP.

4. Postanowiono wnieść o zmianę usytuowania stanowisk specjalisty i starszego specjalisty w taryfikatorze w ten sposób, że specjalista powinien znajdować się w 11 kategorii, a starszy specjalista w kategorii 12. Wniosek ten uzasadnia fakt, że w kategorii 13 znajdują się stanowiska kierownicze.

5. Zaakceptowano wysokość ryczałtu dodatku zmianowego w kwocie 850 zł i 650 zł. Podwyższanie tego dodatku powinno następować przy każdej podwyżce płac o odpowiedni procent podwyżki, jak również na koniec roku obrotowego, o ile ryczałt dodatku spadnie poniżej odpowiednio 24 proc. lub 18 proc. średniej płacy w ZAP.

6. Przy wprowadzaniu nowej tabeli płac z dniem 1 stycznia 2008 roku minimalna podwyżka powinna wynieść 360 zł.

## Agencja pracy tymczasowej

We wrześniu pracodawca powiadomił organizację związkową o zamiarze zatrudnienia pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Zatrudnienie takie może dotyczyć stanowisk związanych z pakowaniem i załadunkiem produktów. Organizacje związkowe zgłosiły szereg zastrzeżeń do tego pomysłu. Obejmowały one następujące kwestie:

#### 1. Rachunek ekonomiczny

Po co płacić pośrednikowi za coś, co sami do tej pory bez problemów robiliśmy zatrudniając pracowników sezonowych.

#### 2. Legalność takiego zatrudnienia

Ustawa o agencjach pracy tymczasowej zabrania zatrudniania pracowników „tymczasowych” przy pracach szczególnie niebezpiecznych, a zdaniem organizacji związkowych wszystkie prace, o których mowa, do takich należą.

#### 3. Organizacja pracy

Pracownika z agencji można zatrudniać przez 6 miesięcy, a potem trzeba szukać nowego.

Po burzliwych negocjacjach ustalono, że na październik pracownicy sezonowi aktualnie pracujący w ZAP otrzymają umowy z naszej firmy, a w pozostali – z agencji.

Tymczasem już w październiku ustalono, że tym pracownikom, którzy mają umowy na pracę sezonową podpisaną z ZAP zaproponowana zostanie stała praca na instalacjach produkcyjnych, a o pozostałych rozmawiać będziemy w listopadzie. Ze względu jednak na niezrealizowanie propozycji stałej pracy dla wszystkich objętych ustaleniami, w październiku okres tzw. przejściowy wydłużony został na listopad. Stan na dzisiaj wygląda następująco: do końca listopada pracodawca proponuje stałą pracę wszystkim pracownikom sezonowym, a następnie wrócimy do rozmów o celowości korzystania z agencji pracy tymczasowej.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

## Już niedługo walne zgromadzenie ZAP



**ZBIGNIEW  
TKACZYK**

Od debiutu giełdowego Zakładów Azotowych „Puławy” SA, który miał miejsce 19 października 2005 r., upłynęły już ponad dwa lata. Część z nas na mocy ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych stała się akcjonariuszami naszej firmy. Zbliżające się zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ZAP nie zainteresuje być może tak dużej grupy osób, jaka interesuje się przeciągającymi się negocjacjami w sprawie nowego systemu wynagradzania. Nie będzie to też tak spektakularne wydarzenie, jak te opisywane przez mocno zaangażowanych publicystów, publikujących swoje teksty m.in. w zakładowym intranecie i biuletynach związkowych, szafujących w nich bez opamiętania kłamstwami i półprawdami. Oczywiście przykładów nie podam, bo nie zamierzam nikogo reklamować, a już w szczególności tych, którzy nie mają odwagi podpisać się pod swoimi wypowiedziami, tłumacząc brak cywilnej odwagi obawami o wydumane szykany. No cóż, można i tak. Ale ilu naiwnych jeszcze w to uwierzy? Tak naprawdę ludzie ci nie mają nic ciekawego do przekazania poza populistycznym bełkotem.

Ale wracając do zbliżającego się WZA ZAP, nasuwa się refleksja, że jako akcjonariusze nie uczestniczymy zbyt licznie w tych zebraniach. A myślę, że czasami warto, bo chociażby podczas najbliższego walnego zapadną ważne decyzje dotyczące zamykania roku obrotowego 2006/2007, w tym poruszane będą kwestie związane z podziałem zysku na dywidendę i nagrody dla pracowników. Ponadto jak pamiętamy, nie wszystkie propozycje zarządu firmy były w latach ubiegłych zatwierdzane przez WZA. Mam tu na myśli choćby pamiętną uchwałę ustalającą dzień dywidendy wcześniej od planowanego i tym samym pozbawiającą dużą część uprawnionych do dywidendy z akcji. Można powiedzieć, że to już historia i podobne wydarzenia nam nie grożą. Tym niemniej warto szybko poznać decyzje dotyczące wysokości wspomnianej dywidendy i nagrody z zysku.

Tym akcjonariuszom, którzy zdecydują się na udział w Walnym Zgromadzeniu, chciałbym przypomnieć warunki, jakie należy spełnić, by móc uczestniczyć aktywnie w walnym zgromadzeniu.

Tak więc zgodnie z kodeksem spółek handlowych, do uczestnictwa w WZA uprawnieni są posiadacze akcji imiennych i świadectw tymczasowych oraz zastawnicy i użytkownicy, którym przysługuje prawo głosu, jeżeli zostali wpisani do księgi akcyjnej co najmniej tydzień przed odbyciem walnego zgromadzenia. Posiadacze akcji na okaziciela muszą złożyć w spółce dokumenty akcji również co najmniej na tydzień przed walnym zgromadzeniem (art. 406 § 1 i 2).

Akcjonariusze spółek publicznych, aby wziąć udział w WZA, powinni złożyć w spółce imienne świadectwa depozytowe wystawione przez podmiot prowadzący rachunek papierów wartościowych zgodnie z przepisami o publicznym obrocie papierami wartościowymi (art. 406 § 3).

Dla większości uprawnionych pracowników zakładów podmiotem prowadzącym rachunek jest Dom Maklerski Banku PEKAO SA. Świadectwo wydawane jest po uiszczeniu opłaty w wysokości 20 zł. Po uzyskaniu tych świadectw, których termin ważności nie może upłynąć wcześniej niż jeden dzień po dniu odbycia WZA, należy do 15 listopada 2007 r. złożyć je w siedzibie spółki w Puławach (przy al. 1000-lecia Państwa Polskiego 13, w godz. 8.00 – 15.00 w dni robocze w Dziale Korporacyjnym, pokój 122) i nie odbierać ich przed ukończeniem Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

Każdy akcjonariusz może przeglądać w lokalu zarządu listę akcjonariuszy uprawnionych do uczestnictwa w WZA oraz żądać odpisu listy za zwrotem kosztów jego sporządzenia. Lista akcjonariuszy podpisana przez zarząd i zawierająca nazwiska, imiona, firmy (nazwy) uprawnionych, ich miejsce zamieszkania (siedzibę), liczbę, rodzaj i numery akcji oraz liczbę przysługujących im głosów, powinna być wyłożona w lokalu zarządu przez trzy dni powszednie przed odbyciem walnego zgromadzenia (art. 407 § 1).

Akcjonariusz może uczestniczyć w WZA osobiście lub poprzez przedstawiciela. Wraz z prawem udziału w walnym zgromadzeniu akcjonariuszom przysługują prawo do:

- **składania wniosków przed i w trakcie walnego zgromadzenia,**

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

- **wydania odpisu wniosków w sprawach objętych porządkiem obrad** (art. 407 § 2),
- **umieszczenia określonych spraw na porządku obrad najbliższego zgromadzenia** – prawo to przysługuje akcjonariuszom reprezentującym co najmniej 1/10 kapitału, chociaż statut może przyznać takie uprawnienia także akcjonariuszom reprezentującym mniej niż 1/10 kapitału (art. 400),
- **przeglądania księgi protokołów z walnego zgromadzenia** (art. 421 § 3),
- **żądania wydania poświadczonych przez zarząd odpisów uchwał** (art. 421 § 3),
- **żądania tajnego głosowania** (art. 420 § 2),
- **zaskarżenia uchwał walnego zgromadzenia,**

Uchwała zaskarżalna to uchwała walnego zgromadzenia sprzeczna ze statutem bądź dobrymi obyczajami i godząca w interes spółki lub mająca na celu pokrzywdzenie akcjonariusza (art. 422 § 1). Uchwała taka może być zaskarżona w drodze wytoczonego przeciwko spółce powództwa o uchylenie uchwały.

**Prawo do wytoczenia takiego powództwa przysługuje (art. 422 § 2):**

- **akcjonariuszowi, który głosował przeciwko uchwale, a po jej powzięciu zażądał zaprotokolowania sprzeciwu; wymóg głosowania nie dotyczy akcjonariusza akcji niemej,**
- **akcjonariuszowi bezzasadnie niedopuszczonemu do udziału w walnym zgromadzeniu,**
- **akcjonariuszom, którzy nie byli obecni na walnym zgromadzeniu, jedynie w przypadku wadliwego zwołania walnego zgromadzenia lub też powzięcia uchwały w sprawie nieobjętej porządkiem obrad.**

Powództwo o uchylenie uchwały walnego zgromadzenia należy wnieść w terminie miesiąca od dnia otrzymania wiadomości o uchwale, nie później jednak niż w terminie sześciu miesięcy od dnia powzięcia uchwały. W przypadku spółki publicznej termin do wniesienia powództwa wynosi miesiąc od dnia otrzymania wiadomości o uchwale, nie później jednak niż trzy miesiące od dnia powzięcia uchwały.

Prawo do wniesienia powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały sprzecznej z ustawą wygasa z upływem sześciu miesięcy od dnia, w którym uprawniony powziął wiadomość o uchwale, nie później jednak niż z upływem dwóch lat od dnia powzięcia uchwały. Powództwo

o stwierdzenie nieważności uchwały walnego zgromadzenia spółki publicznej powinno być wniesione w terminie trzydziestu dni od dnia jej ogłoszenia, nie później jednak niż w terminie roku od dnia powzięcia uchwały (art. 425).

Jak widać, chociaż nasze pojedyncze głosy niewiele znaczą przy podejmowaniu uchwał wobec siły głosu Skarbu Państwa, tym niemniej i tak uprawnienia akcjonariuszy związane z WZA są niemałe.

### Porządek najbliższego WZA ZAP:

1. Otwarcie Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia i wybór Przewodniczącego.
2. Stwierdzenie prawidłowości zwołania Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do podejmowania uchwał.
3. Przyjęcie porządku obrad.
4. Wybór Komisji Skrutacyjnej.
5. Rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania finansowego Spółki za okres od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. oraz sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za okres od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia 30 czerwca 2007 r.
6. Podjęcie uchwały w sprawie podziału zysku netto za okres od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. oraz ustalenia dnia dywidendy i terminu jej wypłaty.
7. Podjęcie uchwał w sprawie udzielenia absolutorium Członkom Zarządu z wykonywania przez nich obowiązków w roku obrotowym trwającym od 1 lipca 2006 r. do 30 czerwca 2007 r.
8. Podjęcie uchwał w sprawie udzielenia absolutorium Członkom Rady Nadzorczej z wykonywania przez nich obowiązków w roku obrotowym trwającym od 1 lipca 2006 r. do 30 czerwca 2007 r.
9. Podjęcie uchwał w sprawie ustalenia liczby członków Rady Nadzorczej oraz powołania członków Rady Nadzorczej kolejnej kadencji.
10. Zamknięcie obrad.

Tym, którzy chcieliby uczestniczyć w najbliższym WZA Zakładów Azotowych „Puławy” SA, przypomnę, że zwołane zostało ono na 22 listopada br. o godz. 11.00 w Warszawie w siedzibie Business Center Club, Plac Żelaznej Bramy 10 (jest oczywistym nieporozumieniem, że walne zebranie akcjonariuszy zorganizowane zostało w takim miejscu, gdyż powinno odbyć się w miejscu bardziej dogodnym dla większości akcjonariuszy; w przyszłości należy to zmienić).

**ZBIGNIEW TKACZYK**

## POROZUMIENIE

zawarte w dniu 5 listopada 2007 r. pomiędzy Zakładami Azotowymi „Puławy” S.A.

reprezentowanymi przez:

1. Lecha Klizę - Członka Zarządu,
  2. Lecha Schimmelpfenniga – Członka Zarządu,
  2. Mieczysława Wiejaka – Członka Zarządu
- zwanymi w dalszej treści Porozumienia Pracodawcą

a

Zakładowymi Organizacjami Związkowymi:

- 1) Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „SOLIDARNOŚĆ” Z.A. „Puławy” S.A. - reprezentowanym przez Komisję Międzyzakładową
- 2) Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników Z.A. „Puławy” S.A. - reprezentowanym przez Zarząd Związku,
- 3) Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego Z.A. „Puławy” S.A. - reprezentowanym przez Zarząd Związku,
- 4) Międzyzakładową Organizacją Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Z.A. „Puławy” S.A. - reprezentowaną przez Zarząd Związku,
- 5) Związkiem Zawodowym „KADRA – Azoty” przy Z.A. „Puławy” S.A. - reprezentowanym przez Zarząd Związku.

W związku z wystąpieniem trzech organizacji związkowych dotyczącym skrócenia wymiaru czasu pracy dla pracowników zatrudnionych poza pięciobrygadową organizacją pracy, strony niniejszego Porozumienia ustalają, co następuje:

### § 1

Wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych poza pięciobrygadową organizacją pracy ulega obniżeniu o jedną godzinę tygodniowo.

### § 2

Skrócenie czasu pracy opisane w § 1 wprowadza się pilotażowo na okres 16 tygodni, tj. od dnia 5 listopada 2007 r. do dnia 24 lutego 2008 r.

### § 3

1. Pracownik może wykorzystywać przysługujący mu czas wolny w wymiarze godzinowym lub kumulować godziny w dni wolne od pracy.
2. Zasady nowej organizacji pracy i wykorzystywania czasu wolnego określi Dyrektorzy poszczególnych jednostek organizacyjnych.

### § 4

Strony zgodnie oświadczają, że ostateczna decyzja w sprawie skracania czasu pracy dla pracowników zatrudnionych poza pięciobrygadową organizacją pracy zostanie podjęta po zakończeniu pilotażu i jego ocenie.

### § 5

Porozumienie zostało sporządzone w sześciu jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla Pracodawcy i Zakładowych Organizacji Związkowych

Pracodawca

Zakładowe Organizacje Związkowe



ZZPRC Z.A. „Puławy” S.A.  
PRZEWODNICZĄCY

Stawomir Wrejga

MZZP ZA „PUŁAWY” S.A.  
PRZEWODNICZĄCY

Syfan Karas



224-1

PRZEWODNICZĄCY  
KADRZA – AZOTY ZA P-5A  
Andrzej Świąderski



198

Międzyzakładowa Organizacja ZZT  
przy Z.A. Puławy S.A.  
Ewa Kratochwilska  
SEKRETARZ

## Człowiek a praca



### RYSZARD SZUBSTARSKI

Nie od dziś wiadomo, że człowiek stanowi najważniejsze ogniwo w procesie pracy. To od niego zależy rozwój firmy oraz los zatrudnionych w niej pracowników. Im wyższe i bardziej odpowiedzialne stanowisko zajmuje dana osoba, tym większy jest jej wpływ na funkcjonowanie poszczególnych obszarów. Dlatego tak ważny jest odpowiedni dobór kadr w każdym przedsiębiorstwie.

Od początku transformacji ustrojowo-gospodarczej, rozpoczętej 18 lat temu, w Zakładach Azotowych „Puławy” SA wiele zmieniło się na lepsze – m.in. w obszarze infrastruktury technicznej i organizacyjnej, a także w ochronie środowiska. Wyższy jest też poziom kwalifikacji i kompetencji pracowników. Jednakże w mojej opinii jest jeszcze wiele stanowisk kierowniczych – od brygadzysty począwszy, a na dyrektorze skończywszy – które zajmują ludzie nieposiadający predyspozycji i umiejętności niezbędnych do kierowania pracownikami. I z tego właśnie powodu należy zachować większą staranność przy doborze kadry kierowniczej.

Poza wspomnianymi kwalifikacjami i kompetencjami szczególną wagę powinno przykładać się do umiejętności kierowania zespołem. Także to, w jaki sposób pracownik traktowany jest przez przełożonego w kontekście jego kluczowej pozycji w procesie pracy, nabiera szczególnego znaczenia. Jestem daleki od sugerowania zarządowi naszej firmy, jakie kryteria powinien przyjąć, dobierając kadre kierowniczą, jednak niech powiedzenie, że „miarą człowieczeństwa jest stosunek do drugiego człowieka” będzie tu wystarczającym drogowskazem.

Doświadczenie 26 lat pracy zawodowej (przed oddelegowaniem do pracy w organizacji związkowej) uprawnia mnie do wyrażenia opinii, że powołanie niektórych osób do kierowania załogą jest nieporozumieniem. Ponadto w czasie siedmiu lat pracy w związku zawodowym zetknąłem się z wieloma przypadkami uwłaczającego godności ludzkiej traktowania pracowników przez przełożonych. Podwładny, do którego szef odnosi się z godnością, czuje się dowartościowany, ma większy komfort psychiczny i to motywuje go do lepszej i wydajniejszej pracy. Apeluję więc do osób odpowiedzialnych w naszej firmie za dobór kadry kierowniczej – eliminujmy wszelkie przejawy niewłaściwego traktowania pracowników, a na pewno wszyscy na tym zyskamy!

Uczestniczyłem ostatnio w konferencji otwierającej program Kapitał Ludzki dla województwa lubelskiego. Lubelszczyzna otrzyma 11 mld zł z Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój takich obszarów, jak edukacja, przedsiębiorczość, integracja i pomoc społeczna oraz zatrudnienie. Fakt, że Unia Europejska tak hojnie wspiera rozwój człowieka, dobitnie świadczy o tym, że stanowi on najważniejszy czynnik, od którego zależy wzrost gospodarczy.

(Ciąg dalszy ze strony 2)

## Niezwykłe historie

podwyżkami w kwocie ok. 800 zł miesięcznie i tym samym o prowadzenie gry wyborczej. Kiedy natomiast zaraz po wyborach rozpoczęły się negocjacje i w chwili obecnej rozmawiamy o podwyżkach w takiej właśnie kwocie, nikt nie mówi, że to jest straszenie pracowników. No cóż, sygnatariusze stanowiska nie wiedzieli, co wcześniej w sprawie wynagrodzeń podpisali. Zapomnieli, że wszystkie organizacje związkowe zawarły w dniu 19 marca 2007 r. porozumienie z zarządem, w którym czytamy m.in.: *Strony widzą konieczność podniesienia średniej płacy w ZA „Puławy” SA do poziomu 4500 – 5000 zł w najbliższym możliwym czasie.* Występując z tym oświadczeniem, chcieliśmy poinformować pracowników, że wejście w spór zbiorowy nie ma pod-

staw prawnych i zaszkodzi negocjacom w sprawie deklarowanych przez wszystkie strony podwyżek wynagrodzeń o ok. 800 zł.

Straszono też naszym kandydatem Z. Tkaczykiem. Heroiczną i szlachetną postawę, biorącą się z troski o dobro firmy, przeciwnicy w obłudny sposób przedstawili jako działania na szkodę przedsiębiorstwa i obronę prezesa. Może będzie jeszcze okazja podyskutować o prezesie K. Lewickim, ale obecna sytuacja w zakładach wskazuje na to, że ludzie tacy jak on są w „Azotach” potrzebni. Jeżeli niniejszy artykuł nie wyясnia w pełni tego, co kto powiedział i jakie miał intencje w kampanii wyborczej, zapraszam do biura związku, gdzie każdemu zainteresowanemu przedstawię do wglądu wszystkie pisma, oświadczenia i stanowiska w przedmiotowej sprawie.

**RYSZARD SZUBSTARSKI**

## MACIERZ PRZEJŚCIA DO NOWEJ TABELI WYNAGRADZANIA

Obecna płaca zasadnicza			Płaca zryczałtowana		
Kategoria	Tabela A	Tabela B	Kategoria w nowej tabeli	Minimum	Maksimum
1-5	747-1644		1	1650	2340
6-7	1645-1943		2	2341	2880
8	1944-2092		3	2881	3420
9	2093-2241		4	3421	3960
10	2242-2391	4109-4856	5	3961	4500
11	2391-2540	4857-5229	6	4501	5040
12	2541-2690	5230-5603	7	5041	5580
13	2691-2839	5604-5976	8	5581	6300
14	2840-2988	5977-6350	9	6301	7020
15	2989-3138	6351-6723	10	7021	7740
16	3139-3362	6724-7470	11	7741	8820
17		7471-8964	12	8821	9900

Zaprezentowane powyżej tabele należy traktować jako materiał roboczy, bowiem już dziś wiadomo, że będą one wymagały wprowadzenia pewnych zmian.

Dyskutowane jest m.in. umieszczenie w tabeli stanowisk specjalistów, a także ewentualne połączenie niektórych grup w środku tabeli. Możliwe są również zmiany rozpiętości płac w poszczególnych kategoriach.

Po raz kolejny zapraszam wszystkich zainteresowanych do dyskusji o nowym systemie wynagradzania, jak również do zgłaszania swoich uwag i propozycji. Można to zrobić osobiście w biurze naszego związku, telefonicznie lub za pośrednictwem naszej strony internetowej. W szczególny sposób zachęcam do dyskusji pracowników ruchu ciągłego, ponieważ ich aktywność na naszym forum internetowym jest niewielka (podczas gdy dużą aktywność przejawiają na niej członkowie zarządów innych organizacji związkowych).

SŁAWOMIR WRĘGA

### UWAGA! NOWE NUMERY TELEFONÓW

W związku ze zmianą numerów telefonów w całych Zakładach Azotowych „Puławy” SA zmianie uległy również numery w biurze naszego związku. Oto ich nowy wykaz:

Przewodniczący - (81) 565 20 45

Sekretariat - (81) 565 20 44

Wiceprzewodniczący - (81) 565 29 57

Wiceprzewodniczący - (81) 565 29 58

Faks - (81) 565 29 59

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