



# NADCHODZĄ ZMIANY

STYCZEŃ 2008

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

tel.: (81) 565 20 44, faks: (81) 565 29 59, [www.zzprc.pulawy.pl](http://www.zzprc.pulawy.pl), e-mail: [pu\\_zzprc@poczta.onet.pl](mailto:pu_zzprc@poczta.onet.pl)

## TRUDNE POROZUMIENIE

21 grudnia 2007 r. nieco po godzinie 21 zakończyły się negocjacje pomiędzy zarządem Zakładów Azotowych „Puławy” SA a organizacjami związkowymi dotyczące podwyżek płac dla pracowników spółki uruchamianych z dniem 1 stycznia br. Dokumenty, a więc porozumienie i protokół dodatkowy do zakładowego układu zbiorowego pracy, zostały podpisane 24 grudnia. 2 stycznia 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy zarejestrowała protokół dodatkowy do ZUZP i tym samym stare zasady wynagradzania, tj. tabele płac, dodatki stażowe, szkodliwe oraz procentowy dodatek zmianowy, przestały obowiązywać. Przyjęty został również regulamin premiowania pracowników. W tym numerze naszego biuletynu chcemy zaprezentować Państwu nową tabelę płac, jak również najistotniejsze zmiany w zasadach wynagradzania pracowników oraz ich zaszeregowania, przeszerokowania i awansowania.

Zakończone przed kilkoma dniami negocjacje były jednymi z najtrudniejszych, jakie pamiętam. Trwały kilka miesięcy i miały bardzo burzliwy przebieg. Ich efekt końcowy nie jest tak spektakularny, jak wyobrażaliśmy sobie na początku. Nie jest jednak również tak zły, jak niektórzy się obawiali. Po podwyżkach średnie wynagrodzenie w Zakładach Azotowych „Puławy” SA przekroczy 4 tys. zł. Z kolei po całkowitym wdrożeniu taryfikatora i uruchomieniu funduszu premiowego zbliży się ono do 5 tys. zł. Pracownicy wielu przedsiębiorstw w Polsce mogą sobie tylko pomarzyć o takich wynagrodzeniach.

Niezwykle istotne jest również, że znacznie zmniejszyła się rozpiętość wynagrodzeń – z dwunastokrotnej w starym systemie do sześciokrotnej w nowym. Ujednolicone zostały też zasady wynagradzania – obowiązuje obecnie jedna tabela płac zamiast dwóch.

Pracownicy dokonają oceny porozumienia zawartego przez zakładowe organizacje związkowe z zarządem po otrzymaniu wynagrodzeń za styczeń. Zdaję sobie sprawę, że będzie wiele krytycznych uwag. Uważam jednak, że w zdecydowanej większości wynikać one będą ze zbyt małych środków, jakie przeznaczone zostały na przeprowadzenie operacji zmiany systemu wynagradzania w firmie. Po jego całkowitym wdrożeniu, czyli po osiągnięciu przez pracowników wynagrodzeń z należnych kategorii zaszeregowania, jak również po uruchomieniu systemu premiowego, te oceny – według mojego przekonania – zmienią się na zdecydowanie lepsze.

Kluczowym jest teraz pytanie, kiedy uruchomione zostaną dodatkowe środki na pełne wdrożenie systemu. Jeżeli sytuacja finansowa firmy się nie zmieni, a jak wszyscy wiemy, jest ona obecnie bardzo dobra, to rozmowy na ten temat rozpoczniemy w lipcu br. Dodam jeszcze, że już teraz rozpoczęte zostały rozmowy z zarządem ZAP o uruchomieniu programu inwestycyjnego dla wszystkich pracowników naszej spółki.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

## **POROZUMIENIE**

*zawarte w dniu 24 grudnia 2007 r. pomiędzy*  
**ZAKŁADAMI AZOTOWYMI „PUŁAWY” SA, reprezentowanymi przez Zarząd Spółki,**  
 a  
**ZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI:**

- *Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „SOLIDARNOŚĆ” ZA „Puławy” SA, reprezentowanym przez Komisję Międzyzakładową,*
- *Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników ZA „Puławy” SA, reprezentowanym przez Zarząd,*
- *Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy” SA, reprezentowanym przez Zarząd,*
- *Międzyzakładową Organizacją Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy ZA „Puławy” SA, reprezentowaną przez Zarząd.*
- *Związkiem Zawodowym KADRA – AZOTY przy ZA „Puławy” SA, reprezentowanym przez Zarząd*

Strony Porozumienia ustalają, co następuje:

### **I. Postanowienia ogólne**

1. Na podwyżki wynagrodzeń od 1 stycznia 2008 r. przeznaczona jest kwota 14 mln zł (z narzutami płacowymi przez pracodawcę) w bieżącym roku obrotowym. Kwota ta obejmuje wzrost wynagrodzenia zasadniczego oraz m.in. koszt wynikający ze zryczałtowania dodatku zmianowego, koszt wynikający ze zryczałtowania dodatku brygadzistowskiego oraz koszt wzrostu cen akordowych.
2. Ustala się wzrost obecnie obowiązujących cen akordowych o 16%.

### **II. Metoda podziału środków**

1. Od 1 stycznia 2008 r. zostanie pracownikom ustalone nowe wynagrodzenie zasadnicze, po doliczeniu do dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego następujących dodatków: funkcyjnego, stażowego, za pracę w warunkach szkodliwych, za utrzymanie sprzętu w stałej gotowości bojowej, nagroda z tytułu pełnienia funkcji inspektorów ochrony radiologicznej, w wysokości obowiązującej na dzień 31 grudnia 2007 r.
2. Minimalna podwyżka wynosi 360 zł łącznie z kwotą wynikającą ze zryczałtowania dodatku zmianowego, pod warunkiem nieprzekroczenia maksymalnych widełek w nowej kategorii określonej przez przełożonego oraz nieprzekroczenia maksymalnej kategorii docelowej w tabeli wynagrodzeń z zastrzeżeniem cz. III.
3. Pozostała część podwyżki dla poszczególnych pracowników zostanie przyznana proporcjonalnie do różnicy pomiędzy minimum w kategorii określonej przez bezpośredniego przełożonego a nowym wynagrodzeniem zasadniczym po uwzględnieniu minimalnej podwyżki, z tym że minimalna podwyżka w pierwszej kolejności dotyczy zryczałtowania dodatku za pracę w ruchu ciągłym, z zastrzeżeniem cz. III.

(Ciąg dalszy ze strony 2)

Kwota stanowiąca 4% różnicy pomiędzy minimum w kategorii określonej przez bezpośredniego przełożonego a nowym wynagrodzeniem zasadniczym po uwzględnieniu minimalnej podwyżki, będzie naliczona na poszczególne komórki organizacyjne i zostanie przeznaczona na podwyżki motywacyjne na mocy decyzji bezpośredniego przełożonego. Wartości procentowe, o których mowa w niniejszym ustępie zostaną określone w postanowieniu układowym w taki sposób, aby koszt łączny podwyżek nie przekroczył kwoty określonej w cz. I, ust. 1.

### III. Zasady przyznawania podwyżek

1. Podwyżki wynagrodzeń zgodnie z metodą podziału środków opisaną w cz. II obejmują wszystkich pracowników Spółki, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. od 2 – 6, z wyłączeniem pracowników oddelegowanych do pracy w zakładowych organizacjach związkowych i społecznego inspektora pracy, dla których wynagrodzenie zostanie ustalone w odrębnym trybie.
2. Pracownicy posiadający krótki staż pracy w Spółce tj. zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, nie otrzymują podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, w rozumieniu zapisów w punkcie cz. II, ust. 1. Nowe wynagrodzenie zasadnicze zostanie ustalone w momencie zawarcia kolejnej umowy o pracę.
3. Pracownicy posiadający krótki staż pracy w Spółce:
  - a. zatrudnieni na czas określony nie przekraczający 1 roku (pierwsza umowa), otrzymują podwyżkę w wysokości 250 zł chyba, że kwota wynikająca ze zryczałtowania dodatku zmianowego jest wyższa – w tym przypadku podwyżka jest równa tej kwocie
  - b. zatrudnieni na czas określony (druga umowa) otrzymują podwyżkę w wysokości 300 zł chyba, że kwota wynikająca ze zryczałtowania dodatku zmianowego jest wyższa – w tym przypadku podwyżka jest równa tej kwocie.
4. Pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, macierzyńskich, bezpłatnych, na świadczeniu rehabilitacyjnym, oddelegowani do innej pracy (§ 42 ust. 4 kodeksu pracy), powołani do odbycia zasadniczej służby wojskowej, pracownicy, którym zostały wypowiedziane warunki umowy o pracy oraz pracownicy, którzy przyjęli porozumienia zmieniające stanowiska pracy i wynagrodzenie zasadnicze od 1 stycznia 2008 r., pobierający dodatki wyrównawcze, będą mieli ustalone nowe wynagrodzenie zasadnicze w trybie indywidualnym, na podstawie obowiązującej tabeli wynagrodzeń, z uwzględnieniem zasad wynikających z niniejszego porozumienia.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach m.in. zastosowania wobec pracownika kary porządkowej (nagana, upomnienie), przełożony pracownika może podjąć decyzję o nieprzyznaniu lub zmniejszeniu kwoty podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. Od decyzji przełożonego pracownikowi przysługuje odwołanie do kierownika danej komórki / jednostki organizacyjnej, które będzie rozpatrywane z udziałem przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej.
6. Pracownicy, którzy wchodzili, przebywali lub wychodzili z terenu Zakładów będąc po spożyciu alkoholu lub którzy wynosili lub wywozili bez zezwolenia jakiegokolwiek przedmioty i materiały stanowiące własność ZA „Puławy” SA i z którymi pracodawca zawarł stosowne porozumienia, zgodnie z obowiązującą procedurą nie biorą udziału w podwyżce wynagrodzenia zasadniczego.
7. Podwyższenie wynagrodzeń od 1 stycznia 2008 r. nie powoduje waloryzacji dodatku zmianowego w wysokości odpowiednio 850 zł i 650 zł, zgodnie z art. 16 Układu.

Podpisano:

ZAKŁADOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE  
PRACODAWCA

## W jaki sposób obliczyć swoje przyszłe wynagrodzenie?

### PRZYKŁAD

Założmy, że sterowniczy zatrudniony w ZAP ma dziś stawkę zasadniczą w kwocie 2054 zł. Oprócz tego otrzymuje dodatek stażowy w wysokości 246 zł, dodatek szkodliwy – 93 zł i dodatek zmianowy – 739 zł. Tak więc jego obecne wynagrodzenie (bez dodatku zmianowego) wynosi 2393 zł.

Najpierw policzmy, o ile zwiększy się dodatek zmiany. Będzie to:

$$850 \text{ zł} - 739 \text{ zł} = 111 \text{ zł}$$

Następnie od kwoty minimalnej podwyżki (360 zł) odejmujemy kwotę podwyżki na dodatku zmianowym:

$$360 \text{ zł} - 111 \text{ zł} = 249 \text{ zł}$$

Teraz otrzymaną kwotę 249 zł dodajemy do obecnego wynagrodzenia brutto i otrzymujemy:

$$249 \text{ zł} + 2393 \text{ zł} = 2642 \text{ zł}$$

Uzyskaną wielkość odejmujemy od minimum przewidzianego dla kategorii wskazanej przez przełożonego. W naszym przypadku w kategorii V minimum wynosi 3631 zł. Otrzymujemy zatem różnicę:

$$3631 \text{ zł} - 2642 \text{ zł} = 989 \text{ zł}$$

Następnie obliczmy 34% od tej kwoty (zakładając, że przełożony, do dyspozycji którego pozostaje 4% ewentualnej podwyżki, przyzna ją pracownikowi w maksymalnej wysokości). Mamy więc:

$$989 \text{ zł} \times 34\% = 336 \text{ zł}$$

Nowa stawka zasadnicza wyniesie zatem:

$$2642 \text{ zł} + 336 \text{ zł} = 2978 \text{ zł}$$

Tak więc wynagrodzenie po podwyżce wraz ze zryczałtowanym dodatkiem zmianowym będzie wynosiło:

$$2978 \text{ zł} + 850 \text{ zł} = 3828 \text{ zł}$$

Jeżeli pracownik jest ratownikiem chemicznym lub brygadystą, to do jego wynagrodzenia należy doliczyć jeszcze odpowiednie dodatki.

## Protokół dodatkowy nr 4 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA

### Najistotniejsze zmiany w rozdziale III „Wynagrodzenia za pracę”

#### Art. 11 (stary)

**Treść tego artykułu zmienia się całkowicie. Oto nowy zapis:**

1. Dla pracowników, w zależności od rodzaju wykonywanych prac stosuje się następujące systemy wynagradzania:

- a) czasowy
- b) akordowy

2. Pracownicy wynagradzani według formy czasowej otrzymują wynagrodzenie zasadnicze na podstawie miesięcznej stawki wynikającej z kategorii zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy. System czasowy jest powszechnym systemem wynagradzania pracowników i obejmuje wszystkich pracowników z wyłączeniem wymienionych w ust. 3.

*Akordowy system wynagradzania występuje przy pracach, dla których opracowane są normy pracy oraz właściwa kontrola i ewidencja ilościowych i jakościowych wyników pracy. Systemem akordowym objęci są pracownicy zatrudnieni głównie przy pakowaniu i załadunku produktów. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w systemie akordowym zawiera załącznik nr 5 do układu.*

#### Art. 12

**Zmienia się całkowicie i brzmi następująco:**

1. Pracownikom przysługują na zasadach określonych w układzie następujące składniki wynagrodzenia:

- a) wynagrodzenie zasadnicze

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

- b) wynagrodzenie akordowe
- c) dodatek brygadzystowski
- d) dodatek zmianowy (dla pracowników wykonujących pracę zmianową i w systemie równoważnego czasu pracy)
- e) dodatek zmianowy dla pracowników zatrudnionych na stanowisku portier
- f) dodatek za pracę w porze nocnej
- g) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

2. Pracownicy są uprawnieni do następujących świadczeń na zasadach określonych w regulaminach opracowanych w odrębnym trybie:

- a) nagrody z okazji Dnia Chemika
- b) nagrody dla pracowników odznaczonych
- c) nagrody specjalnej
- d) nagrody z zysku
- e) wynagrodzenia dla pracowników wchodzących w skład służby ratownictwa chemicznego
- f) wynagrodzenia za szkolenia wewnątrzzakładowe
- g) wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji audytorów wewnętrznych
- h) wynagrodzenia dla pracowników zastępujących mistrzów i kierowników

3. Pracownikom przysługują dodatkowe świadczenia:

- a) nagroda jubileuszowa
- b) odprawa emerytalno-rentowa

**Dawny art. 21 będzie teraz art. 15. Jego treść została w znaczny sposób zmieniona i brzmi następująco:**

1. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty w zespole liczącym co najmniej 5 osób łącznie z brygadzystą, pracującym razem z zespołem przy pracach ręcznych i ręcznomaszynowych przysługuje dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania czynności polegających na organizowaniu i nadzorowaniu pracy zespołu.

2. W laboratoriach zakładowych dopuszcza się powołanie brygad o stanie osobowym liczącym, co najmniej 4 osoby łącznie z brygadzystą.

3. Miesięczna wysokość dodatku za pełnienie funkcji brygadzysty wynosi 10% minimalnego wynagrodzenia w pierwszej kategorii zaszeregowania w tabeli wynagrodzeń.

4. Pracownicy posiadający dodatek za pełnienie funkcji brygadzysty w wysokości wyższej nieokreślona w ust 3, mają prawo do dodatku za pełnienie funkcji brygadzysty w wysokości przysługującej na dzień 31 grudnia 2007 r.

5. Dodatek za prowadzenie brygady przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia funkcji brygadzysty, z datą odwołania z funkcji dodatek nie przysługuje.

**Dawny art. 17 zostaje art. 16. Jego treść ulega znacznej zmianie i jest następująca:**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę zmianową, która ze względu na technologię produkcji nie może być wstrzymana oraz pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy, przysługuje dodatek zmianowy w wysokości 850 zł miesięcznie, pomniejszony o kwotę dodatkowego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

2. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku portier przysługuje dodatek zmianowy w wysokości 650 zł miesięcznie pomniejszony o kwotę dodatkowego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

3. Pracownikowi określonymu w ust. 1 i 2 przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

4. W przypadku uruchomienia przez Zarząd Spółki środków na powszechne podwyżki wynagrodzeń kwota dodatku zmianowego w wysokości odpowiednio 850 zł i 650 zł podlega waloryzacji o średni procent wzrostu wynagrodzeń zasadniczych.

5. Jeżeli proporcja obowiązującego dodatku zmianowego do średniego wynagrodzenia bez nagrody

(Ciąg dalszy na stronie 6)

*(Ciąg dalszy ze strony 5)*

z zysku, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych za ubiegły rok obrotowy będzie niższa niż 21% dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym i 16% dla pracowników zatrudnionych na stanowisku portier, dodatek zmianowy zostanie zwaloryzowany do poziomu odpowiednio 21% dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym i 16% dla pracowników zatrudnionych na stanowisku portier, średniego wynagrodzenia bez nagrody z zysku, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych za ubiegły rok obrotowy, z zastrzeżeniem ust. 6.

6. Pierwsza waloryzacja dodatku zmianowego na zasadzie określonej w ust. 5 nastąpi w lipcu 2010 r.

7. Pracownicy posiadający dodatek zmianowy w wysokości wyższej niż 850 zł i 650 zł, mają prawo do dodatku zmianowego w wysokości przysługującej na dzień 31 grudnia 2007 r.

8. Dodatek zmianowy przysługujący pracownikom na zasadach określonych w ust. 7 będzie podlegał waloryzacji od daty zrównania się jego wysokości z wartością dodatku określona w ust. 1 i 2 po dokonanej waloryzacji.

9. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, 2 i 3 rekompensuje zwiększony wysiłek pracowników z tytułu

pracy w systemie zmianowym i zawiera w sobie dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości nie niższej niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

**W art. 22 nowy zapis brzmi:**

*W ramach funduszu wynagrodzeń tworzy się fundusz premiowania pracowników. Regulamin systemu premiowania pracowników stanowi załącznik nr 3 do układu.*

**Z układu wykreślone zostają stare artykuły numer: 18, 19, 20, 22 i 25.**

**W załączniku zasadach zaszeregowania, przeszerogowania i awansowania pracowników paragrafie 1 ust. 4 zapis został uzupełniony i brzmi następująco:**

*Pracownicy zaszeregowani do maksymalnych kategorii taryfowych mogą być w wyjątkowych przypadkach zaszeregowani o jedną kategorię wyżej na podstawie decyzji zarządu spółki uzgodnionej z zakładową organizacją związkową, podjętej na uzasadniony wniosek dyrektora.*

### **Najważniejsze zapisy Regulaminu systemu premiowania pracowników ZA „Puławy” SA**

Celem premiowania jest ukierunkowanie pracowników na realizację strategii zakładów oraz kreowanie zachowań, których efekt będzie zgodny z celami spółki. Będzie to następowało poprzez:

- wyznaczanie komórkom, zespołom i pojedynczym stanowiskom pracy celów i zadań do wykonania,
- ocenę stopnia realizacji postawionych zadań i celów,
- ocenę pracy dokonaną za pomocą systemu okresowych ocen pracowniczych.

Premiowanie ma być czynnikiem motywującym pracowników do jak najlepszej realizacji zadań. Obejmuje wszystkich pracowników spółki z wyjątkiem osób zwol-

nionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz międzyzakładowego społecznego inspektora pracy.

Fundusz premiowy tworzony jest w ramach środków przeznaczonych w danym roku obrotowym na fundusz wynagrodzeń. Na wzrost funduszu premiowego w danym roku obrotowym przeznacza się kwotę określoną przez zarząd, stanowiącą do 50% przyrostu wynagrodzeń wynikającego z obowiązującego na dany rok obrotowy wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, jednak z zastrzeżeniem, że maksymalny udział funduszu premiowego w funduszu wynagrodzeń wynosi 15%.

*(Ciąg dalszy na stronie 8)*

**Załącznik nr 2 do Protokołu Dodatkowego nr 4  
z 24 grudnia 2007 r. do ZUZP dla Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA**

**TABELA WYNAGRODZEŃ**

Kategoria	Wynagrodzenie (w zł)	
	Minimum	Maksimum
<b>1</b>	<b>1 650</b>	<b>1 920</b>
<b>2</b>	<b>1 921</b>	<b>2 490</b>
<b>3</b>	<b>2 491</b>	<b>3 060</b>
<b>4</b>	<b>3 061</b>	<b>3 630</b>
<b>5</b>	<b>3 631</b>	<b>4 500</b>
<b>6</b>	<b>4 501</b>	<b>5 040</b>
<b>7</b>	<b>5 041</b>	<b>5 580</b>
<b>8</b>	<b>5 581</b>	<b>6 300</b>
<b>9</b>	<b>6 301</b>	<b>7 020</b>
<b>10</b>	<b>7 021</b>	<b>7 740</b>
<b>11</b>	<b>7 741</b>	<b>8 820</b>
<b>12</b>	<b>8 821</b>	<b>9 900</b>

## **Dodatek zmianowy**

Zryczałtowanie dodatku zmianowego kwotowo budziło i nadal budzi wiele kontrowersji. Zapewne niektórzy z nas pamiętają, jak w informatorach niektórych związków zawodowych działających w naszej firmie postulowana przez nas, a następnie przyjęta wysokość dodatku, czyli 850 zł, była wyszydzana jako absurdalnie wysoka i niemożliwa do przyjęcia. Takie poglądy głosili oczywiście głównie pracownicy jednozmianowi.

Z kolei wśród pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym istniała obawa, że

zryczałtowanie kwotowe dodatku zmianowego spowoduje jego stopniowy zanik. Tak się jednak nie stało.

Nowe zapisy dotyczące dodatku zmianowego, które prezentujemy na stronie 5., oprócz waloryzacji o wielkość podwyżek powszechnych, przewidują waloryzację do 21% oraz 16% średniego wynagrodzenia w spółce. I chociaż pierwsza waloryzacja z tytułu procentowego udziału w średniej płacy nastąpi w lipcu 2010 roku, to skutecznie zabezpiecza ona te dodatki przed ich stopniowym zanikaniem.

S. WRĘGA

## Konferencja „Nafta / Chemia 2007”

3 grudnia 2007 r. w Warszawie odbyła się konferencja „Nafta i Chemia 2007”, zorganizowana przez Polskie Towarzystwo Wspierania Przedsiębiorczości i wydawcę miesięcznika gospodarczego „Nowy Przemysł”.

W panelu poświęcony rynkowi chemicznemu rozważano szanse rozwoju produktów wysoko przetworzonych. Mówiono też o zmianach czekających tę branżę w kontekście inwestycji niezbędnych dla poprawy konkurencyjności na rynku europejskim. W tej sprawie większość uczestników dyskusji zgodziła się z tezą, że na polskim rynku brakuje inwestycji w nowe technologie. Również nakłady na badania i rozwój są zbyt niskie. Obecnie znaczna część podejmowanych inwestycji ma charakter odtworzeniowy, nie zaś innowacyjny. Zauważono też brak dostępu do nowoczesnych technologii. W mojej ocenie w dyskusji pominięto przynajmniej dwa tematy:

- wpływ na rynek chemiczny programu „Rich” wdrażanego przez Unię Europejską,
- rozwój przemysłu chemicznego w Rosji i jego wpływu na nasz rynek.

Optymistyczne prognozy dla branży chemicznej przedstawiane przez Alexandra Kellera z Roland Berger Stra-

tegy Consultants nie powinny uspakajać nas. Baza surowcowa Rosji i kaganiec nałożony przez Unię Europejską w postaci programu „Rich” mogą okazać się dla wielkiej syntezy poważnym problemem w przyszłości.

W temacie prywatyzacji spółek z udziałem Skarbu Państwa wymieniano cztery firmy, tj. Anwil, ZA Tarnów, ZCh Police i ZA Kędzierzyn, które mają trafić pod młotek. Zainteresowane przejęciem tych spółek są dwie firmy – Ciech i Puławy.

Z wypowiedzi Wojciecha Wardackiego, członka zarządu Ciechu SA, wynika jasne przesłanie – firma ta chce rozwinąć swoją dywizję agro i elementem tego działania będzie przejęcie jednego z producentów nawozów. Z grupy przedsiębiorstw, którymi są zainteresowani, my jesteśmy na czele listy (i to zawsze wymieniani w pierwszej kolejności). Jako główny rywal Ciechu w wyścigu po spółki nawozowe nie mamy niestety doświadczenia w przejmowaniu innych przedsiębiorstw. Poza tym Ciech ma większe zdolności połykania mniejszych spółek niż my. Mam jednak nadzieję, że nasi zarządcy nie kucną przed starymi wyjadaczami i wywalczą dla naszej firmy odpowiednią pozycję na rynku chemicznym.

**KRZYSZTOF BOHDAN**

*(Ciąg dalszy ze strony 6)*

Na lata obrotowe 2007/2008, 2008/2009 i 2009-9/2010 wyznaczony jest tzw. okres przejściowy. I tak:

W roku obrotowym 2007/2008 wdrożenie systemu premiowego może dotyczyć pracowników, dla których postawiono cele i zadania do realizacji w tym właśnie roku obrotowym (fundusz premiowy może zostać tu utworzony przez zarząd, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, w miarę dodatkowo wygospodarowanych środków). Podobnie będzie w roku obrotowym 2008/2009. Natomiast w roku obrotowym 2008/2009 na wzrost funduszu premiowego przeznaczona jest kwota określona przez zarząd, stanowiąca do 20% przyrostu wynagrodzeń wynikającego z obowiązującego w spółce w danym roku obrotowym wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Z kolei w roku obrotowym 2009-/2010 na ten cel przeznaczona zostanie kwota do 30% przyrostu wynagrodzeń.

*W nowym 2008 roku  
życzymy wszystkim pracownikom  
Zakładów Azotowych „Puławy” SA  
dużo zdrowia, szczęścia i radości,  
optymizmu na co dzień i wszelkiej  
pomyślności*

*Zarząd ZZPRC*

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