



NADCHODZĄ ZMIANY

MAJ 2006 r.

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

tel. (0-81) 887-69-72 fax (0-81) 887-50-58 www.zzprc.pulawy.pl e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

O nowym ZUZP

Nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. został zarejestrowany 27 kwietnia 2006 r. W życie wszedł z dniem 1 maja.

Wcześniej jednak Państwowa Inspekcja Pracy zgłosiła kilka zastrzeżeń do treści układu. Jedno z nich, dotyczące konieczności wydzielenia – ze zryczałtowanego 36-procentowego dodatku za pracę w ruchu ciągłym – dodatku za pracę w godzinach nocnych, od początku budziło kontrowersje. Według Okręgowego Inspektora Pracy w Lublinie dodatek za pracę w nocy powinien stanowić odrębny składnik wynagrodzenia. Nasza organizacja związkowa stoi natomiast na stanowisku, że wprowadzenie tego rodzaju modyfikacji nie jest konieczne, ponieważ układ zbiorowy pracy może zawierać uregulowania korzystniejsze niż Kodeks pracy. I tak: kodeks określa minimalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych na poziomie 20 proc. stawki godzinowej wyliczonej z minimalnego wynagrodzenia (obecnie – 899 zł). Nasz 36-procentowy dodatek za pracę w ruchu ciągłym zawiera w sobie znacznie wyższy dodatek za pracę w porze nocnej. Nie mniej jednak, żeby układ mógł wejść w życie z dniem 1 maja br., konieczne było podpisanie porozumienia zmieniającego jego pierwotną treść. Przyjęty został następujący mechanizm: każdemu pracownikowi ma zostać indywidualnie wyliczony dodatek za pracę w nocy w wysokości wyni-

kającej z Kodeksu pracy, następnie wielkość ta ma być odjęta od 36-procentowego zryczałtowanego dodatku za pracę w ruchu ciągłym tak, aby na tzw. pasku mogły być umieszczone dwie odrębne kwoty dodatków. Tak więc generalnie pracownik nie straci nic, dojdą jedynie niepotrzebne – naszym zdaniem – operacje związane z wyliczaniem wynagrodzeń.

Jako strona układu zdecydowaliśmy, że po zebraniu dodatkowych opinii prawnych w tym temacie, o ile potwierdzą one słusność naszego rozumowania, podpiszemy protokół dodatkowy przywracający wcześniejszy zapis. Przekażemy go do inspekcji pracy, a jeśli ta ponownie go odrzuci, wystąpimy do sądu.

Odrębną kwestią jest sposób wprowadzenia w życie zapisów nowego układu, jak również przyjęcie interpretacji niektórych zapisów budzących wątpliwości. O jednej z tych wątpliwości, dotyczącej nabierania prawa do nagrody jubileuszowej, pisze R. Szubstarski na str. 4.

Jeśli zaś chodzi o sposób wprowadzenia układu, to może się to odbyć na zasadzie zastąpienia z mocy prawa starych zapisów układu nowymi, korzystniejszymi zapisami lub w przypadku, kiedy zapisy nowe są mniej korzystne – wprowadzeniem ich poprzez wypowiedzenia zmieniające. Postanowienia układu korzystniejsze zastępują z mocy prawa uregulowania dotychczasowe z dniem wejścia układu w życie, czyli w naszym przypadku od 1 maja 2006 r. Postanowienia układu mniej

korzystne należy wprowadzić w drodze wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków umowy o pracę. Nasza organizacja związkowa stoi na stanowisku, że o wyborze sposobu wprowadzenia w życie postanowień układu powinien zdecydować interes pracownika. Tak więc jeżeli nowe zapisy są dla danego pracownika korzystniejsze (tzn. przykładowo w najbliższym czasie otrzyma on nagrodę jubileuszową za 15 lub 20 lat stażu pracy), wtedy obowiązują go one od 1 maja. Zapisy o 25-, 30-leciu itd. muszą być wprowadzone wypowiedzeniem. Skutek jest taki, że jeżeli pracownik w ciągu najbliższych miesięcy ma otrzymać „jubileuszówkę” za 25- lub 30-lecie itd., to w czasie okresu wypowiedzenia dostanie je na starych zasadach. Naszym zadaniem tylko takie rozwiązanie będzie zgodne z prawem.

Sławomir Wręga

W NUMERZE:

- *Nasz organizacja na tym skorzysta - rozmowa z Sławomirem Wręgą, przewodniczącym ZZPRC w ZAP*
- *Z prac Rady Nadzorczej*
- *Co z „jubileuszówkami”?*
- *Referendum w AUTOZAP-ie*
- *„Pięciobrygadówka” w ZAP*
- *Podział akcji*

Widziane okiem przedstawiciela Załogi

Z prac Rady Nadzorczej

Posiedzenie Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” S.A., które odbyło się 8 maja, miało bardzo obszerny program. Jednym z jego najistotniejszych tematów był tzw. „Bilans otwarcia”. Wstępną wersję tego dokumentu zaprezentowała Radzie firma Ernst & Young, która opracowywała go na zlecenie Zarządu. Z uwagi na fakt opatrzenia materiału klauzulą „zastrzeżone”, co – jak myślę – było poddyktowane dobrem spółki, nie będę mógł omówić go dokładnie na łamach pisma „Nadchodzą Zmiany”. Tym niemniej mogę stwierdzić, że prezentowane w nim zagadnienia wskazują, iż szereg obszarów w spółce wymaga bardzo wnikliwej analizy i wprowadzenia zmian w celu wyeliminowania mankamentów (by nie powiedzieć – słabości), jakie ten raport ujawnił. W wyniku dyskusji na raporcie otwarcia Rada zaleciła pogłębienie analizy w kilku istotnych tematach. Niezależnie jednak od jego końcowego kształtu można już dziś powiedzieć, że istnieje konieczność dokonania zmian w wielu obszarach działalności firmy (w niektórych – dość istotnych), dostosowujących organizację spółki do rosnącej konkurencji oraz do nowych wyzwań stojących przed nią, ale też zabezpieczających ją przed zjawiskami niegospodarności, czy innymi mającymi wręcz znamiona patologii. Jest to logiczna konsekwencja tego, iż Rada Nadzorcza coraz większy nacisk kładzie na konieczność rozwoju firmy. Jak wiemy, kolejne rekordy produkcji i sprzedaży będą coraz trudniejsze do osiągnięcia z uwagi na i tak wysoki wskaźnik wykorzystania majątku firmy. Tylko działania prorozwojowe dadzą szansę na skuteczne konkurowanie na rynku chemicznym oraz utrzymanie liczącej się pozycji w branży. Zwiększenie konkurencyjności pozwoli m.in. na utrzymanie i rozwój miejsc pracy, co dla mnie – jako przedstawiciela załogi w Radzie – jest priorytetem.

I to właśnie kwestiom zamierzeń prorozwojowych była poświęcona prezentacja przygotowana przez prezesa zarządu Małgorzatę Iwanejko. Był to materiał przedstawiający harmonogram oraz wstępne założenia budowy strategii rozwoju spółki, jak też konkretne zamierzenia, które już w najbliższym czasie mogłyby przynieść korzyści dla spółki. Potwierdziła ona determinację i chęć realizacji pomysłów prezentowanych Radzie podczas konkursu na prezesa zarządu. Dodam, że gotowa strategia spółki ma być przekazana Radzie do końca bieżącego roku.

Wśród innych istotnych spraw, którymi zajmowała się Rada były:

- projekcja finansowa planu spółki za rok obrotowy 2005/2006, zaktualizowana o wyniki osiągnięte

w miesiącu marcu;

- prezentacja kosztów sprzedaży za okres od lipca 2005 r. do lutego 2006 r.;
- wyniki ekonomiczno - finansowe wraz z informacją miesięczną za okres od 1 lipca 2005 r. do 31 marca 2006 r.

Był to blok tematów, który w bardzo obszerny sposób przedstawiał aktualny stan ekonomiczno - finansowy Spółki. Z najistotniejszych spraw wskażę, że wynik roku obrotowego został planowany na poziomie ponad 123 mln zł i wszystko wskazuje, że wynik tego rzędu osiągniemy, co przy przychodach większych niż w roku ubiegłym wyraźnie wskazuje na wzrost kosztów produkcji i sprzedaży. To z kolei potwierdza konieczność szukania innych rozwiązań niż wzrost produkcji.

Kolejną grupą tematów były wnioski zarządu dotyczące sposobu rozwiązania problemu gruntów pozostałych jeszcze po byłych osiedlach zakładowych, a będących w posiadaniu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Grunty te zostały uznane za nieprzydatne z uwagi na ich położenie wokół budynków mieszkalnych usytuowanych w Puławach, przy czym ich przekazanie dzisiejszym właścicielom budynków z różnych przyczyn okazało się niemożliwe. Jak nam wyjaśniono, głównie z uwagi na niechęć właścicieli budynków do ich przejęcia od ZAP postanowiono wykorzystać możliwość zrzeczenia się prawa do tych gruntów na rzecz miasta Puławy. Rozwiązanie to zostało zaakceptowane przez Radę, pozostaje jeszcze uzyskanie zgody Walnego Zgromadzenia.

Sprawą, która do dzisiaj nie może doczekać się rozstrzygnięcia, jest wielokrotnie dyskutowana przez członków Rady kwestia uwspólnienia kadencji Zarządu. Z uwagi na rozbieżne opinie prawne, którymi dysponujemy, postanowiliśmy się zwrócić do Ministerstwa Skarbu Państwa o jednolitą wykładnię. Jest to o tyle pilne, że zbliża się okres zakończenia kadencji dwóch członków zarządu. Przy okazji podjęto dyskusję dotyczącą liczebności zarządu oraz podziału obszarów wśród jego członków w kolejnej kadencji.

Tematem, którym wnikliwiej zajęła się Rada, były zgłoszone wnioski inwestycyjne, a w szczególności te dotyczące inwestycji MRU. Koszty tej inwestycji w sposób znaczący odbiegają od planowanych, co może stawiać pod znakiem zapytania jej opłacalność. Z uwagi na to Rada powstrzymała się od opiniowania wniosków związanych z tą inwestycją, zalecając Zarządowi dokładną analizę wydatków i sposobu jej prowadzenia, jak również wyciągnięcie stosownych wniosków, które mają być przedstawione na kolejnym posiedzeniu Rady. Odbędzie się ono 8 czerwca.

Zbigniew Tkaczyk

Rozmowa ze SŁAWOMIREM WRĘGĄ,
przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników
Ruchu Ciągnego w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A.

NASZA ORGANIZACJA NA TYM SKORZYSTA

*** Podczas II Kongresu Forum Związków Zawodowych zostałeś wybrany na członka prezydium tej centrali związkowej. Tym samym okazało się, że po raz pierwszy pracownik Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. znalazł się w tak ścisłych władzach reprezentatywnej – w rozumieniu ustawy o Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych – organizacji związkowej.**

- *Sytuacja ta jest źródłem mojej wielkiej satysfakcji. To, że zostałem wybrany na członka prezydium FZZ, jest potwierdzeniem słuszności kierunku działań obranego przez naszą zakładową organizację związkową. Nigdy nie chcieliśmy zamykać się w firmie. Staraliśmy się poszerzać horyzonty i – na ile to możliwe - uczestniczyć w tym, co się dzieje w kraju. Wybór mojej osoby do władz Forum to również niewątpliwy sukces OZZZPRC, ponieważ decyzja o moim kandydowaniu została podjęta właśnie przez tę centralę. Warto w tym miejscu dodać, że w Kongresie FZZ uczestniczyło dwóch delegatów z Puław – ja i Marek Goldsztejn, członek zarządu naszego związku.*

*** Jesteś obecnie przewodniczącym ZZPRC w ZAP. Ponadto pełnisz funkcję wiceprzewodniczącego OZZZPRC. Pojawia się więc pytanie, w jaki sposób zamierzasz łączyć wszystkie te funkcje?**

- *Na razie nic się nie zmieni. Nie zamierzam zrezygnować z przewodniczenia naszej zakładowej organizacji związkowej. Nie rezygnuję też z pracy w OZZZPRC – 9 maja złożyłem jedynie rezygnację z funkcji skarbnika Zrzeszenia, żeby się nieco odciążyć, wciąż jednak pozostaję wiceprzewodniczącym tej centrali związkowej. Czas pokaże, jakie będą możliwości pogodzenia nowych i starych obowiązków. Liczę, że mi się to uda.*

*** W prezydium FZZ jesteś jedynym przedstawicielem organizacji związkowej, reprezentującej przemysł chemiczny.**

- *Mam nadzieję, że swoją pracą dobrze przysłużę się załogom zatrudnionym w firmach sektora chemicznego.*

Chemia ma swojego reprezentanta również w Komisji Rewizyjnej FZZ – jest nim jej przewodniczący Lechosław Czyż, działacz Związku Zawodowego Inżynierów i Techników z Zakładów Chemicznych Police. Jest to niezła reprezentacja branży we władzach Forum Związków Zawodowych i myślę, że będzie ona dla wszystkich chemików niezwykle pożyteczna.

*** Jakimi zagadnieniami będziesz zajmował się w prezydium FZZ?**

- *Pierwszą z nich jest prawo pracy – do tej pory pracowałem w zespole prawa pracy i układów zbiorowych Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych i teraz chcę to kontynuować. Kolejną sprawą jest komunikacja wewnętrzna i kształtowanie wizerunku zewnętrznego Forum Związków Zawodowych. Moim zdaniem FZZ powinno mieć swoją gazetę. Jej stworzenie nie będzie jednak prostym zadaniem. Myślę więc, że należy zacząć od wydawania biuletynu, który będzie systematycznie rozwijany i wzbogacany, a z czasem przekształci się w profesjonalne pismo. Trzecią sprawą, na której mi zależy, jest włączenie się w proces wzmocnienia struktur terenowych Forum. Dzisiaj większość pracobiorców zatrudnionych jest w niedużych firmach (tj. w sklepach, warsztatach, zakładach usługowych), w których nie ma możliwości utworzenia związków zawodowych. Dlatego uważam, że do rozważenia jest pomysł nadania zarządom powiatowym FZZ uprawnień międzyzakładowych organizacji związkowych tak, aby mogły one przyjmować w swe szeregi pracowników z małych zakładów. Ludzie ci oczekują, że nasza centrala związkowa otoczy ich opieką i zaoferuje im produkty takie, na jakie mogą liczyć członkowie organizacji związkowych działających w dużych przedsiębiorstwach.*

*** Dziękuję za rozmowę. (MAZ)**

PORADY PRAWNE

Na podstawie decyzji Walnego Zebrania Delegatów ZZPRC porady prawne dla członków związku będą udzielane do końca bieżącego roku.

Przypominamy więc, że we wtorki i czwartki w godzinach od 13.00-15.00 w naszym biurze można skorzystać z porad prawnych z zakresu: prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego oraz z pomocy w redagowaniu pism procesowych, wniosków, podań itp. Porad udziela mgr prawa Rafał Bochniarz.

„PIĘCIOBRYGADÓWKA” w ZAP

Pięciobrygadowy system pracy zmianowej wprowadzony pilotażowo w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. miał na celu realizację zaleceń pokontrolnych Okręgowej Inspekcji Pracy w Lublinie, związanych ze zmianą Kodeksu pracy w części dotyczącej czasu pracy (do KP wprowadzono nowy zapis definiujący pojęcie doby pracowniczej i tygodnia do celów rozliczenia czasu pracy).

Pilotaż ruszył z dniem 10 czerwca 2005 roku w wytypowanych jednostkach organizacyjnych: Wydział Preparowania Wody (PC-3), Wydział Sieci Energetycznych (PC-4), Wytwórni Gazów Technicznych (PG), Wytwórni Związków Nadtlenowych (PH) i Biologicznej Oczyszczalni Ścieków (PK-5). Po półrocznym okresie funkcjonowania systemu pięciobrygadowego zebrano uwagi od pracowników i ich przełożonych. **Z uwag i opinii kierowników wydziałów oraz pracowników zatrudnionych w systemie pięciobrygadowym wynika, że jest on mniej uciążliwy, pracownicy są lepiej wypoczęci i bardziej produktywni. System upraszcza organizację pracy poprzez likwidację urlopów dodatkowych (Ud) i dni wolnych, wynikających z pracy zmianowej (Z). Wymaga planowania tylko 26 dni urlopu wypoczynkowego. Pozostałe dni wolne od pracy narzuca w sposób sztywny grafik pięciobrygadowej organizacji pracy.**

Według opinii Państwowej Inspekcji Pracy system ten jest zgodny z zapisem Kodeksu Pracy.

Ponieważ pierwsze miesiące funkcjonowania systemu pięciobrygadowego wykazały, że system ten sprawdził się, od dnia 6 stycznia 2006 r. został on wprowadzony na kolejnych wydziałach: Wydziale Wodno-Ściekowym (PC-5), w Laboratorium Kontroli Jakości (PCL) oraz u wagowych wagi samochodowej (HSS) przy bramie nr 5. 17 marca br. kolejne dwa wydziały zaczęły stosować nowy system: tj. Wydział Kotłowni (PC-1) i Wydział Maszynowni (PC-2). Tym samym całe Centrum Energetyczne pracuje w systemie pięciobrygadowym. Kolejne rozszerzenie systemu nastąpi z dniem 26 maja br. w Wydziale Hydroksyloaminy (PK-4).

Wprowadzenie systemu pięciobrygadowego w całych Zakładach Azotowych „Puławy” będzie związane z koniecznością zwiększenia zatrudnienia wśród pracowników zmianowych o 218 osób. Aby nie spowodować nadmiernej wzrostu kosztów, w kwietniu br. Zarząd zobowiązał Szefa Biura Personalnego do przygotowania programu wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy bezkosztowo, tj. bez zwiększenia zatrudnienia ogółem w spółce. Program wdrożenia ma być przedstawiony do końca maja br., z harmonogramem nie dłuższym niż do końca roku obrotowego 2006/2007. **Wdrożenie nowego systemu bez zwiększenia zatrudnienia ogółem należy rozumieć w następujący sposób: część pracowników zatrudnionych w systemie jednozmianowym może przejść do pracy w ruchu ciągłym oraz w miarę odchodzenia pracowników na emerytury zwiększane będzie zatrudnienie w „pięciobrygadowce”.**

Mieczysław Wiejak

Co z „jubileuszówkami”?

Po wejściu w życie z dniem 1 maja 2006 r. nowego ZUZP, w którym zawarto korzystniejsze zapisy dotyczące nagrody jubileuszowej, polegające na obniżeniu stażu pracy wymaganego do uzyskania nagrody jubileuszowej do 15 i 20 lat, wielu pracowników z tym stażem zadaje sobie pytanie, czy są do niej uprawnieni. Problem polega na tym, czy pracownicy, którzy przed wejściem w życie nowego ZUZP osiągnęli wymagany do nagrody staż pracy (np. 15 lat 6 miesięcy lub 22 lata), są uprawnieni do nagrody jubileuszowej.

Podobna sytuacja miała miejsce po wejściu w życie z dniem 1 maja 2004 r. nowego ZUZP w AUTOZAP Sp. z o.o. Opinia kancelarii prawnej w tej sprawie

sporządzona dla naszego związku wskazuje, że jeżeli pracownik w dniu wejścia w życie nowych przepisów osiągnął wymagany do nagrody staż pracy, to pracodawca powinien ją pracownikowi wypłacić. Jeśli zaś pracodawca wezwany do jej wypłaty, odmówił, sprawę kierujemy do sądu pracy, który rozstrzygnie, czy nagroda jubileuszowa pracownikowi przysługuje. Zapis w ZUZP ZAP jest nieco inny niż zapis w ZUZP CTL AUTOZAP Sp. z o.o. Apeluję więc do pracowników ZAP o wstrzeźliwość w tej sprawie. Poczekajmy na opinię kancelarii prawnej, którą otrzymamy w ciągu kilku najbliższych dni.

W zależności od tej opinii zdecydujemy, jakie kroki podejmiemy w sprawie nagrody jubileuszowej.

Ryszard Szubstarski

Referendum w AUTOZAP-ie

Podmioty gospodarcze utworzone z wydzielonych z komórek organizacyjnych zakładów, czyli tzw. spółki-córki radzą sobie różnie. Jednym wiedzie się lepiej, innym gorzej. Od chwili swojego powstania firmy te przeszły długą drogę przekształceń, mających na celu umocnienie swojej pozycji tak, aby mogły sprostać wyzwaniom, jakie stawia konkurencja. Ich kondycję ekonomiczną warunkują przede wszystkim: popyt na usługi oraz sposób zarządzania. Uwarunkowania zewnętrzne mają istotny wpływ na rozwój, ale jeszcze większy wpływ w tym obszarze mają osoby zarządzające – członkowie Rad Nadzorczych i członkowie Zarządów. To osoby zasiadające w Radach Nadzorczych oraz osoby pełniące funkcję prezesów i członków zarządów, są w znacznej mierze odpowiedzialne za kondycję finansową spółek.

Trudna sytuacja ekonomiczna CTL AUTOZAP Sp. z o.o. nie powstała z dnia na dzień i nie w wyniku jednej błędnej decyzji. Przyczyn trudności ekonomicznych spółki jest wiele:

1. złe zarządzanie spółką przez głównego udziałowca, jakim do niedawna były Zakłady Azotowe,
2. bagaż inwentarza i mentalności pracowników wniesiony – mam nadzieję – z bezpowrotnie minionych czasów,
3. złe zarządzanie przez osoby zarządzające spółką.

W mojej opinii najlepszym prezesem spółki był Mirosław Osiecki. To właśnie on pierwszy odważył się podjąć bardzo trudne i niepopularne decyzje, mające na celu uzdrowienie spółki po swoich poprzednikach. Mimo wzrastającej konkurencji na rynku przewozowym, wzrostu cen paliwa i spadku stawek za frachty, spółka z roku na rok odrabiała straty. Poza działaniami naprawczymi podejmowanymi wewnątrz spółki, prezes M. Osiecki miał ambitny plan nawiązania współpracy z poważnym kontrahentem zewnętrznym, który dysponował kapitałem, nowoczesnym systemem zarządzania, a przede wszystkim dużym rynkiem przewozowym. Niestety, mimo ewidentnych sukcesów wewnętrznych działań naprawczych oraz pomysłu na współpracę z dobrą poważną firmą transportową, nie znalazł uznania u pracowników i byłego prezesa ZAP Zygmunta Kwiatkowskiego. W grudniu 2003 roku został odwołany ze stanowiska i zwolniony z pracy. Prezes Kwiatkowski – jak się później okazało – miał już misternie ułożony plan przyszłych losów spółki AUTOZAP. Najpierw doprowadził do przejęcia Zakładu Transportu Kolejowego (ZTK) przez holding Chem Trans Logistics, a potem gładko sprzedał udziały ZAP nowoutworzonej spółce CTL KOLZAP.

Czy nowy właściciel poradzi sobie z problemami gospodarczo-ekonomicznymi spółki? Organizacje związkowe

niezależnie od tego, kto zarządzał spółką, problemy i propozycje ich rozwiązania traktowały poważnie i ze zrozumieniem. Również pracownicy zaczęli zdawać sobie sprawę z konieczności zmian niezbędnych dla zachowania miejsc pracy. Powołany z dniem 1 marca 2006 r. nowy zarząd spółki (w osobach: Stefan Paczos – prezes zarządu oraz Andrzej Reszka – członek zarządu) na pierwszym spotkaniu z organizacjami związkowymi w dniu 22 marca br. przedstawił program naprawczy dla spółki, polegający na zwiększeniu przychodów i zmniejszeniu wydatków. Zarząd zaproponował m.in.:

- obniżenie wysokości diety zagranicznej (baza cenowa z 30 EUR do 22 PLN),
- ograniczenie świadczeń w postaci nagród jubileuszowych (zmniejszenie o połowę wysokości nagród lub redukcja łącznego stażu pracy do okresu pracy świadczonej tylko w Autozapie),
- likwidacja dodatków za dyżury pełnione w domu,
- zmiany czasu pracy pozwalające na uruchomienie dwuzmianowości warsztatu serwisowego.

W wyniku odbytych sześciu spotkań organizacji związkowych z zarządem spółki oraz jednego z pracownikami, jak również w efekcie przeprowadzonego referendum, ustalono co następuje:

- obniżono wysokość kwoty bazowej do obliczania diety zagranicznej do poziomu 17 EUR na okres 18 miesięcy,
- wysokość nagród jubileuszowych pozostawiono bez zmian,
- zniesiono dodatek za dyżury i pełnienie dyżurów,
- wprowadzono dwuzmianowy system pracy warsztatu serwisowego.

Ponadto zarząd zadeklarował podjęcie działań, mających na celu zapewnienie w ok. 90% możliwości przewozowych własnym taborem oraz oparcie działań przewozowych na kilku innych kontrahentach, gwarantujących długoterminowe kontrakty.

Wiele kontrowersji powstało natomiast wokół referendum. Grupa kierowców jeżdżących za granicę twierdzi, że nie była o referendum poinformowana. Prawdą jest, że nikt z zarządu spółki i ze związków zawodowych, jak również z komisji referendalnej nie powiadomił ich osobiście o głosowaniu. Jednakże w ciągu 11 dni trwania referendum, tj. od 25 kwietnia do 5 maja br., ogłoszenia o nim wraz z pytaniami referendalnymi były umieszczone na tablicach ogłoszeń oraz wyłożone w miejscach pracy i pomieszczeniach socjalnych. Wieść o referendum rozpowszechniała się też wśród samych pracowników. Tylko kilku pracowników nie mogło wziąć udziału w głosowaniu, ponieważ w tym czasie byli poza Puławami. Pozostali kierowcy w czasie trwania referendum zjeżdżali lub wyjeżdżali w trasę, ale generalnie byli obecni na terenie spółki.

Ryszard Szubstarski

PODZIAŁ AKCJI

Podczas spotkania 25 kwietnia br. w sprawie podziału akcji na grupy dla pracowników uprawnionych do ich nabycia, strony ustaliły następujące ilości akcji przypadające na jednego pracownika:

Grupa pracowników		Ilość akcji na jednego pracownika
I	do 1 roku	12
II	pow. 1 roku do 3 lat	45
III	pow. 3 lat do 6 lat	78
IV	pow. 6 lat do 9 lat	112
V	pow. 9 lat do 12 lat	151
VI	pow. 12 lat do 15 lat	195
VII	pow. 15 lat do 18 lat	245
VIII	pow. 18 lat do 21 lat	303
IX	pow. 22 lat do 24 lat	370
X	pow. 24 lat	447

Ponadto pozostawiono rezerwę 2080 akcji, z których 1757 stanowić będzie zabezpieczenie dla reklamacji o wysokim prawdopodobieństwie ich pozytywnego rozpatrzenia.

Niewydolny system kontroli

15 maja nasza organizacja związkowa zwróciła się do zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. o natychmiastowe wyłączenie „elektronicznego systemu kontroli dostępu” przy bramach wjazdowych na teren zakładu.

Problem polega na tym, że użytkowanie systemu w takim stanie, jak został on zainstalowany i jak obecnie funkcjonuje, praktycznie uniemożliwia kontrolę osób wchodzących i wjeżdżających na teren ZAP. Cała uwaga pracowników ochrony skupiona jest bowiem na pokonywaniu odcinka pomiędzy czekającymi pojazdami (samochodami, rowerami) a czytnikiem. Powoduje to kilometrowe kolejki w czasie zmiany brygad. Przedłużające się oczekiwanie na wejście lub wyjście z zakładu wywołuje duże niezadowolenie pracowników. Nierzadko też spóźniają się oni do pracy. To wszystko bez wątpienia odbija się na jakości świadczonej pracy.

Dodatkowym utrudnieniem jest fakt, że system obsługuje również cały ruch towarów na terenie firmy (wywołuje to duże zamieszanie).

Okres ponad dwóch miesięcy użytkowania systemu ujawnił już jego zasadnicze mankamenty, bez usunięcia których jego dalsze funkcjonowanie jest niemożliwe. Naszym zadaniem konieczne jest zatem wyłączenie systemu i przystąpienie do jego natychmiastowej przebudowy.

STRONA INTERNETOWA NASZEGO ZWIĄZKU

Już od kilku tygodni pod adresem www.zzprc.pulawy.pl funkcjonuje strona internetowa naszej organizacji związkowej. Można znaleźć na niej aktualne informacje dotyczące tego, co dzieje się w naszej firmie, jak również informacje na temat działań podejmowanych przez naszą związek zawodowy. Ponadto zamieszczane są tam kolejne numery naszego biuletynu informacyjnego „Nadchodzą Zmiany”, a także ważne

dokumenty (jak np. nowy ZUZP). Z kolei na forum trwa nieustanna dyskusja na najprzeróżniejsze tematy - nie tylko te związane z funkcjonowaniem naszej firmy. W galerii zamieszczane są zdjęcia dokumentujące istotne wydarzenia z życia naszego związku.

Zapraszamy wszystkich do odwiedzenia strony internetowej Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego oraz do jej współredagowania. Mamy nadzieję, że w krótkim czasie stanie się ona ważnym forum wymiany informacji i opinii.

PO XVIII KRAJOWYM ZJEŹDZIE DELEGATÓW OZZZPRC

W dniach 10-11 maja br. w Korytnicy odbył się XVIII Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC. Delegatami z ramienia naszej organizacji związkowej byli: Sławomir Wręga, Marek Goldsztejn, Krzysztof Bohdan, Andrzej Krakowiak i Ryszard Szubstarski. Podczas zjazdu omówiono wszystkie najważniejsze kwestie związane z funkcjonowaniem Zrzeszenia, przyjęto też program działania na kolejne lata. Obszerna relacja z tego spotkania w najbliższym - czerwcowym numerze ZMIAN. Dziś prezentujemy kilka zdjęć z tego jakże ważnego w życiu naszej centrali związkowej wydarzenia.



Prezentacja władz OZZZPRC członkom nowych organizacji związkowych, które w ciągu ostatniego roku przystąpiły do Zrzeszenia.



Tegoroczny zjazd prowadzili: Zbigniew Dykowski, przewodniczący Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny oraz Henryk Chrobak, przewodniczący Sekcji Zakładów Energetycznych.



Reprezentanci ZZPRC z Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. Od lewej: Andrzej Krakowiak, Krzysztof Bohdan, Daniela Wlazły i Sławomir Wręga.



Przewodniczący OZZZPRC Kazimierz Drabik przedstawił program Zrzeszenia na kolejne lata, zakładający m.in. konsekwentne działania na rzecz skrócenia czasu pracy w ruchu ciągłym.

OGŁOSZENIE PŁATNE

Firma Finansowo - Ubezpieczeniowa GAMBINOS

**zaprasza do Biura Obsługi Kredytów
przy ul. Lubelskiej 9 w Puławach (budynek główny Dworca PKS),
codziennie od poniedziałku do piątku w godz. 9.00 - 17.00**

Kredyt przy minimalnym dochodzie już od 500 zł netto, bez poręczycieli, przy minimum formalności.

*Obsługujemy zarówno osoby pracujące, prowadzące działalność gospodarczą,
jak też emerytów, rencistów i rolników.*

Istnieje możliwość konsolidacji zadłużeń zaciągniętych w innych bankach nawet do 60 tysięcy zł.

Wśród wielu linii kredytowych posiadamy linię pomijającą system BIK.

Dla osób z dużym stażem i wynagrodzeniem powyżej minimum, zatrudnionych w firmach takich, jak Zakłady Azotowe „Puławy” SA, oferujemy niższe oprocentowanie oraz dużo wyższe kwoty gotówki bez zabezpieczeń. Ponadto sektory takie, jak: administracja, urzędy, służba zdrowia, edukacja, policja, straż pożarna czy wojsko, mogą wnioskować o przyznanie kredytu na podstawie własnego oświadczenia o dochodach.

Więcej informacji pod numerem telefonu: (81) 888 98 89

CHWILA PRAWDY

Zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. postanowił uzupełnić obsady brygad produkcyjnych pracownikami zatrudnionymi w tzw. administracji. Decyzja ta została podjęta w związku z wprowadzaniem w naszym przedsiębiorstwie pięciobrygadowej organizacji pracy. Według różnych informacji, przerosty zatrudnienia w administracji mogą wynosić nawet do 300 osób. W rozgłosni zakładowej opublikowany został komunikat Szefa Biura Personalnego, w którym zachęcał on pracowników jednozmianowych do składania podań o przejście do pracy „na zmiany”. Mówił o krótszym czasie pracy w „pięciobrygadówce” i o wyższych zarobkach (dodatek zmianowy wynosi 36 proc.).

Powyższa sytuacja - moim zdaniem - umożliwi jednoznaczne rozstrzygnięcie toczących się od wielu lat dyskusji na temat komu w Zakładach Azotowych „Puławy” jest lepiej: pracownikom jednozmianowym czy tym zatrudnionym w ruchu ciągłym. Kwestię tę wyjaśni definitywnie ilość podań złożonych przez osoby pracujące w administracji. Jeżeli będzie ich dużo, wtedy racja będzie po stronie tych, którzy zarzucają m.in. naszej organizacji związkowej nadmierne forowanie pracowników zmianowych. Jeżeli zaś podań będzie mało, potwierdzi to nasz pogląd o dyskryminowaniu w ZAP osób zatrudnionych przy produkcji. Zanim dowiemy się, jak duże było zainteresowanie propozycją zmiany systemu pracy, należało

by przynajmniej z grubsza określić, ile to jest „mało”, a ile „dużo” chętnych, tak by później nie było możliwości kombinowania.

Według mnie, liczbą wskazującą na to, że warunki pracy są w miarę jednakowe w obu systemach, będzie ilość podań odpowiadająca przerostowi w administracji (czyli około 300). Skłonny byłbym uznać, że warunki pracy i płacy są porównywalne nawet wtedy, gdyby było ich 160, a więc tyle, ilu ludzi potrzeba do wprowadzenia „pięciobrygadówki”.

Jeżeli okaże się, że grupa znacznie większa niż wyżej przytoczone, dobrowolnie złoży podania o przeniesienie do systemu zmianowego, będzie to miało wpływ na stanowisko naszej organizacji związkowej w takich sprawach, jak chociażby podwyżki. Będziemy musieli po prostu pogodzić się z większym przepływem środków z funduszu płac do pracowników administracji. Jeżeli natomiast ilość chętnych będzie znacznie mniejsza od zakładanych wartości, będziemy żądali zwiększenia wynagrodzeń osób zatrudnionych w systemie zmianowym i liczę, że pozostałe organizacje związkowe oraz zarząd firmy, biorąc pod uwagę ten jakże obiektywny wskaźnik, poprą nasze działania.

Sławomir Wręga

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