

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)



**Na Święta Bożego Narodzenia oraz na nadchodzący Nowy Rok  
dużo radości i dobroci od ludzi, szczęścia rodzinnego  
oraz niosącego pokój błogosławieństwa Bożej Dzieciny  
życzy**

**Zarząd  
Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego**

# PO SPOTKANIU Z ZARZĄDEM



**SŁAWOMIR  
WRĘGA**

17 grudnia odbyło się pierwsze od niepamiętnych czasów spotkanie zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” SA z zarządami zakładowych organizacji związkowych. Zarząd był reprezentowany przez prezesa Pawła Jarczewskiego oraz wszystkich jego członków. Z kolei organizacje związkowe stawiły się w składach kilkuosobowych. Nasz związek, oprócz mnie, reprezentowali Marek Goldsztejn i Andrzej Krakowiak.

Spotkanie otworzył prezes, zapraszając związkowców do zadawania pytań. Jako pierwszy głos zabrał kolega Stefan Karaś, prosząc prezesa o wypowiedź na temat kryzysu światowego. Prezes przypadkowo był świetnie przygotowany do odpowiedzi. Miał nawet wydrukowaną listę instalacji mocznika, które zostały zamknięte w związku z kryzysem. Tę listę odczytał zebranym. Były na niej również Zakłady Azotowe „Puławy”, co podważyło wiarygodność wypowiedzi i przynajmniej w części zepsuło efekt końcowy, jakim zapewne miało być stworzenie atmosfery niesprzyjającej zgłaszaniu spraw z obszaru roszczeniowego. W temacie kryzysu odbyła się krótka dyskusja dotycząca bazy magazynowej ZAP.

Kolejne tematy do rozmowy z zarządem zgłaszała nasza organizacja związkowa.

## **Ubrania robocze**

Poprosiliśmy zarząd m.in. o ustosunkowanie się do wadliwego zaopatrzenia pracowników w ubrania robocze, co wykazała kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Lech Schimmelpfennig stwierdził, że zarząd dostrzega problem i stoi na stanowisku, że w najbliższym czasie należy wypracować lepszy system zaopatrzenia pracowników w ubrania robocze. Wyraził pretensję do ko-

misji bhp, że ta do dnia dzisiejszego nie postawiła w tej sprawie żadnego wniosku. Prezes Paweł Jarczewski zaproponował z kolei, żeby na początku lutego spotkać się specjalnie w tej sprawie. Propozycja ta została przyjęta przez stronę związkową.

## **Agencja pracy tymczasowej**

Przekazaliśmy zarządowi swoje uwagi na temat zatrudniania pracowników tymczasowych na pakowniach mocznika i saletry. Zwróciliśmy uwagę na niezgodność z prawem tego proceduru oraz jego negatywny wpływ na bezpieczeństwo procesowe, pracowników oraz zagrożenie bezpieczeństwa publicznego (saletra amonowa jest materiałem wybuchowym).

Poinformowaliśmy też zarząd o niskich pobudkach, jakie kierują dyrektorem personalnym w tej sprawie. Jest on mianowicie zobligowany uchwałą zarządu do nieprzekraczania określonego stanu zatrudnienia w ZAP (3300 pracowników), jednak nie mogąc się powstrzymać od zwiększenia zatrudnienia w administracji, szuka „oszczędności” na produkcji. Pracownicy tymczasowi, zastępując stałych pracowników mocznika i saletry, formalnie nie zwiększają liczby zatrudnionych. Zarząd miał poważne kłopoty z odniesieniem się do tego problemu. I właściwie się nie odniósł. Prezes P. Jarczewski miał natomiast kłopoty z odróżnieniem pracowników tymczasowych od sezonowych.

## **Zatrudnianie na nieistniejących stanowiskach**

Proceder ten zapoczątkowany został w administracji np. asystent prezesa zarządu – stanowisko nie istniejące w ZUZP. Teraz przenoszony jest na produkcję np. aparatowy-ślusarz, magazynier-wagowy. Obecna na spotkaniu Dorota Kozak z rady pracowników, pracująca w dziale kontroli wewnętrznej, poinformowała zebranych, że w tej sprawie przeprowadzana jest właśnie przez jej dział kontrola i jej wyniki będą niedługo znane.

## **Zatrudnianie bez badań i uprawnień**

Poinformowaliśmy zarząd o procedurze zatrudniania pracowników do prac, do wykonywania których nie mają oni uprawnień tzw. energetycznych oraz badań lekarskich. Wykonywanie tych prac nie mieści się w zakresie obowiązków wynikających z zajmowanych

*(Ciąg dalszy na stronie 3)*

(Ciąg dalszy ze strony 2)

przez tych pracowników stanowisk, a czasem wręcz wykonywane jest na rzecz innych wydziałów produkcyjnych. Postawiliśmy stanowczy wniosek, żeby działania takie, o ile będą kontynuowane, wykonywać zgodnie z prawem.

### Służby bhp

Krytycznie oceniliśmy umiejscowienie w schemacie organizacyjnym służb bhp. Rekomendowaliśmy zarządowi przyjęcie rozwiązania, w którym służby bhp będą podlegały bezpośrednio pod zarząd firmy.

### Zbiornik na amoniak

Z uwagi na stan techniczny użytkowanych obecnie zbiorników na amoniak, ich podatność na uszkodzenia (zagrożenie terroryzmem) oraz niewielką pojemność, co w kontekście ciągłości produkcji może mieć duże znaczenie, zapytaliśmy zarząd, czy planowana jest inwestycja wybudowania nowoczesnego, dużego i bezpiecznego zbiornika na amoniak. Uzyskaliśmy odpowiedź, że taka inwestycja jest rozważana. Odpowiedzi tej nie uznaliśmy za satysfakcjonującą.

### Płace

Członkom zarządu przekazaliśmy wykres średnich wynagrodzeń pracowników w stosunku do taryfikatora (prezentowany na str. 8) z prośbą o skomentowanie szczególnie części wykresu znajdującej się poza ramami taryfikatora. W dość nerwowy sposób zarząd odmó-

wił jakichkolwiek komentarzy przed przeanalizowaniem wykresu razem ze służbami placowymi.

### Stanowisko pracodawcy z rozgłośni zakładowej

Przypomnieliśmy zarządowi, że w listopadzie zwróciliśmy się do niego z wnioskiem o podpisanie nagranego przez nas i spisanego tzw. stanowiska pracodawcy prezentowanego w rozgłośni zakładowej. Stanowisko to zawierało interpretację części zapisów regulaminu premiowania. W sposób bardzo emocjonalny zareagował na to prezes zarządu Paweł Jarczewski. Zarzucił nam, iż niezgodnie z prawdą opublikowaliśmy informację, jakoby zarząd ZAP zamierzał wypłacić 20 osobom czteroipółmilionową premię. Nasze wyjaśnienia, że nie badaliśmy intencji zarządu, a tylko zapisy porozumienia zarządu z czterema najmniejszymi organizacjami związkowymi oraz zapisy regulaminu premiowania, z których taki właśnie obraz się wyłania, zostały przyjęte przez zarząd. Moim zdaniem konkluzja tej dyskusji była taka, że zarówno przy pisaniu stanowiska pracodawcy do rozgłośni zakładowej, jak i treści porozumienia pracodawcy z czterema najmniejszymi... służby pracodawcy się nie popisały.

Na zakończenie spotkania wyraziliśmy negatywną opinię w sprawie tworzenia w schemacie organizacyjnym ZAP kolejnego szczebla, tj. „naddyrektorów”. Zarząd, broniąc swojej koncepcji, podkreślał, iż potrzebna jest jedna osoba, której podlega cała produkcja. Jednak nie wytłumaczył, dlaczego nie może być to dyrektor, a musi być „naddyrektor”.

## KILKA SŁOWNIKOWYCH DEFINICJI... DLA NIEZORIENTOWANYCH



**Zaszeregować** - zaliczyć coś do określonej grupy

**Przeszeregować** - zaliczyć kogoś do innej grupy uposażenia

**Przeszeregowanie** - zmiana grupy uposażenia na wyższą

**Podwyżka** - podniesienie wysokości pensji; też suma, o jaką została podniesiona pensja

**ŹRÓDŁO:**

*Słownik języka polskiego PWN*

# Kto rządzi?

## Oto jest pytanie...



**RYSZARD  
SZUBSTARSKI**

W artykule „Segregacja rasowa” zamieszczonym w październikowym numerze naszego informatora wyraziłem się sceptycznie o intencjach działania zespołu ds. taryfikacji. Jednakże prezentacja zasad i kryteriów do opracowania nowego taryfikatora przez firmę FPL wskazuje, iż pracodawca poważnie traktuje prace nad nowym taryfikatorem wynagradzania.

Z nieukrywaną satysfakcją słuchałem prezentacji zasad i kryteriów, jakie powinny być brane pod uwagę przy opracowywaniu taryfikatora, ponieważ są one zbieżne z moimi. Dobrze, że nareszcie sceptycy ze strony pracodawcy oraz pozostałych organizacji związkowych usłyszeli, że kompetencje są ważniejsze niż kwalifikacje formalne i dyplomy, że wartościuje i klasyfikuje do odpowiedniej kategorii najpierw stanowisko, a w następnej kolejności dobiera pracownika spełniającego kryteria wymagane na tym stanowisku. Pewnym zaskoczeniem dla niektórych uczestników spotkania było przyjęcie informacji, że pracownik spełniający kryteria powinien być wynagradzany zgodnie z kategorią określoną dla stanowiska, które zajmuje. Praktyką w zakładach jest od zarania ich dziejów i do chwili obecnej, czyli od głębokiego komunizmu do czasów 20 lat po jego upadku, wmawianie pracownikom, iż na kategorię należną zgodnie z taryfikatorem jeszcze nie zasłużyli i że jeszcze mają czas na przeszerogowanie. To, że jedni pracownicy otrzymywali kategorię tzw. docelową w krótkim czasie, krótszym nawet niż wymagał tego

okres praktyki zawodowej, a inni nie mogli się jej doczekać, odchodząc na emeryturę, dla pracodawcy nie miało żadnego znaczenia. Prowadzący, odpowiadając na pytanie, powiedział, iż pracownik spełniający warunki określone dla stanowiska powinien mieć przyznaną kategorię przyporządkowaną dla tego stanowiska. W niektórych firmach okres dochodzenia do kategorii określonych w taryfikatorze może trwać do dwóch lat. Właśnie ten temat zburzył sielski klimat prezentacji.

W tej sprawie zabrałem głos, przedstawiając, jak to w naszych zakładach do chwili obecnej dyskryminuje się pracowników w wynagradzaniu. Chciałem zapytać, czy będą mechanizmy zabezpieczające system wynagradzania przed dyskryminowaniem pracowników w wynagradzaniu polegającym na nierównym czasie dochodzenia do kategorii określonej w taryfikatorze. Niestety, nie dane mi było zadać tego pytania. Przerwała mi pani Agnieszka Górniak twierdząc, że mówię nie na temat i że nie ma sensu wracać do przeszłości. Dzielnie zaczęli wspierać ją A. Smętek, Z. Stasiak, A. Jacyna, a niektórzy pozostali zaczęli głupkowato uśmiechać się. Ja rozumiem, że prawda o dyskryminowaniu jest dla pracodawcy tematem niewdzięcznym, a nawet bolesnym, ale że dla organizacji związkowych również – tego się nie spodziewałem. Ponadto, jeżeli mówienie prawdy jest nam niemiłe, to nie znaczy, że mamy zachowywać się nieelegancko. Podwyżki wynagrodzeń mające charakter regulacji płacowych zmierzające do tego, aby pracownicy byli wynagradzani zgodnie z taryfikatorem stanowisk pracy, dopóty powinny być przeprowadzane, panie A. Kujawski, dopóki pozostaje choćby jeden pracownik, który jest dyskryminowany w wynagradzaniu.

W opinii naszego związku osiąganie kategorii maksymalnej w bardzo krótkim czasie przez jednych pracowników i nieosiąganie jej nawet w czasie odejścia na emeryturę przez innych jest rażącym przejawem dyskryminacji w wynagradzaniu. Krytykom działań naszego związku w obszarze wynagradzania przypominam, że na podwyżkach w formie regulacji płacowych skorzystali nie tylko szeregowi pracownicy

*(Ciąg dalszy na stronie 5)*

*(Ciąg dalszy ze strony 4)*

zatrudnieni bezpośrednio i pośrednio na produkcji. Sceptykom proponuję odświeżyć sobie pamięć i zastanowić się, na jakim etapie dochodzenia do kategorii maksymalnych byli referenci, księgowi, specjaliści, kierownicy wynagradzani z tabeli A oraz sekretarki przed wymuszonymi na pracodawcy przez naszą organizację związkową podwyżkami o charakterze regulacyjnym.

Apeluję do ww. grup zawodowych o chwilę refleksji i zastanowienia, zanim wyrażicie opinię o S. Wrędze i ZZPRC. Gdyby nie nasze zdecydowane działania, regulacji płacowych zmierzających do wynagradzania zgodnie z taryfikatorem by nie przeprowadzono. Wiernopoddańcze pozostałe organizacje związkowe w różny sposób uzależnione od pracodawcy nie kiwnęły by nawet palcem w waszej sprawie.

Ponad rok temu ośmieliłem się stwierdzić, iż nasze wynagrodzenie w 2008 roku wzrosło o 800 zł, z 3700 do 4500 zł, za co zostałem wyśmiany. Okazuje się, że byłem w błędzie. Najnowsze wyliczenia wskazują, że nasze średnie miesięczne wynagrodzenie w 2008 roku wyniesie ok. 4800 zł. Czy ktoś, kto jest małej wiary i jest wiecznym malkontentem może być w działaniach skuteczny? Czy może odnieść sukces? Nawiązując do artykułu

zamieszczonego w dodatku lubelskim Gazety Wyborczej z dnia 15 grudnia br., pytam zarząd czy zapoznał się z drugą propozycją mediatora. Przypominam, że koszt realizacji tej propozycji opiewał na kwotę 25,3 mln zł z uwzględnieniem środków finansowych z podpisanego przez pracodawcę z pozostałymi czterema organizacjami związkowymi porozumienia.

Odnoszę wrażenie, że zarząd, podając kwotę 65 mln zł, nie zapoznał się z drugą propozycją mediatora lub został wprowadzony w błąd przez pełnomocnika pana R. Bartczaka odpowiedzialnego za kontakty z mediatorem i decyzje podejmowane w imieniu zarządu. Wyrażam nadzieję, że zarząd sprostuje informację podając, iż chodzi o 25,3 mln zł, a nie 65 mln zł. Powyższe nieporozumienie wskazuje albo na złą wolę zarządu w podpisaniu porozumienia kończącego spór zbiorowy albo bałagan organizacyjno-decyzyjny wynikający z tego, że prawdopodobnie zarząd jest ubezwłasnowolniony w swoich działaniach.

Z okazji zbliżających się świąt mam życzenie, aby prezes Paweł Jarczewski mógł realizować cele i zadania w sposób niezawisły. Zasluguje na to, ponieważ w mojej opinii jest dobrym menadżerem i dobrym człowiekiem.

**Ryszard Szubstarski**

## Zwolnień w AUTOZAP-ie ciąg dalszy

12 grudnia br. odbyło się posiedzenie sądu w sprawie sześciu kierowców, którym pracodawca wręczył wypowiedzenie z pracy.

Pełnomocnik z naszej kancelarii reprezentujący kierowców wskazuje, iż pracodawca nie przeprowadził zgodnie z prawem pracy konsultacji z organizacjami związkowymi. Jest to uchybienie formalne, które może przesądzić o wypłacie zwalnianym kierowcom odszkodowania.

Natomiast 10 grudnia br. odbyło się

posiedzenie Sądu Grodzkiego w sprawie nieprzestrzegania prawa pracy przez prezesa Pokropskiego. Wniosek do sądu Państwowa Inspekcja Pracy złożyła m.in. w wyniku naszego zawiadomienia o nieprzestrzeganie norm czasu pracy oraz niewypłacaniu diet kierowcom. W wyniku interwencji pracodawca zaczął wypłacać kierowcom zaległe diety. Sprawa przestrzegania norm czasu pracy jest aktualnie na etapie analiz i wyjaśniania.

Za nieprzestrzeganie prawa pracy sąd ukarał prezesa Pokropskiego grzywną w wysokości 3 tys. zł.

**Ryszard Szubstarski**



# MINISTERSTWO SKARBU PAŃSTWA

Podsekretarz Stanu  
*dr Krzysztof Żuk*

MSP/DNWiPI/5581/08

Warszawa, dnia 5 grudnia 2008 r.

**Pan Sławomir Wręga**  
**Przewodniczący Związku Zawodowego**  
**Pracowników Ruchu Ciągłego**  
**Zakładów Azotowych „Puławy” S. A.**

W odpowiedzi na pismo z dnia 27.11.2008 r. (znak SZR-149/08), dotyczące przyczyn nie udzielenia absolutorium członkowi Zarządu Panu Mieczysławowi Wiejakowi informuję, iż Minister Skarbu Państwa przy podejmowaniu decyzji miał na uwadze opinię Rady Nadzorczej Zakładów Azotowych „Puławy” S. A., zawierającą krytyczną ocenę działań w obszarach bezpośrednio podległych Panu Mieczysławowi Wiejakowi, w szczególności dotyczyła ona:

nie podejmowania skutecznych działań odnośnie inwestycji polegającej na budowie instalacji odsiarczania spalin, co naraziło Zakłady Azotowych „Puławy” S. A. na bezpośrednie ryzyko zaprzestania działalności elektrociepłowni lub płacenie wielomilionowych kar, z uwagi na nie spełnianie norm ochrony środowiska;

zaniedbań w zakresie rozwiązania problemu utylizacji odpadów i popiołów wytwarzanych przez Spółkę, co skutkowało znacznym wzrostem kosztów utylizacji;

podejmowana nieracjonalnych decyzji personalnych w zakresie zawierania oraz rozwiązywania umów o pracę, dotyczy to zwłaszcza rozwiązywania stosunku pracy na podstawie art. 52 kodeksu pracy, co naraziło Zakłady Azotowe „Puławy” S. A. na postępowania przed sądami pracy (przegranymi przez Spółkę) oraz skutkowało dodatkowymi kosztami;

łamania Regulaminu Zarządu polegającego na obsadzaniu stanowisk kierowniczych bez uzyskania zgody Zarządu wyrażonej w formie uchwały.

*[Podpis]*  
**PODSEKRETAŃ SZANU**



**ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO  
ZAKŁADY AZOTOWE „PUŁAWY” S.A.**

**Adres**

Al. Tysiąclecia P.P. 13  
24-110 Puławy

tel. (081) 565 20 44

fax. (081) 565 29 59

www.zzprc.pulawy.pl

e-mail: mgoldsztein@azoty.pulawy.pl  
zzprc@azoty.pulawy.pl

NIP: 716-22-53-025

REGON: 430832680

KRS: 0000012193

Puławy, 08 grudnia 2008 r.

SZR – 156/08

SZANOWNY PAN

DR KRZYSZTOF ŻUK

PODSEKRETARZ STANU

MINISTERSTWO SKARBU PAŃSTWA

W sprawie: **nieudzielenia absolutorium Członkowi Zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. z wyboru załogi Mieczysławowi Wiejakowi.**

*SZANOWANY PANIE MINISTRZE*

Dziękuję za odpowiedź na nasze pismo. Umożliwiła nam ona zapoznanie się z argumentacją Rady Nadzorczej w ważnej dla załogi Zakładów Azotowych sprawie. Z powodu odmowy komunikowania się Rady Nadzorczej ze związkami zawodowymi nie mogliśmy z tą argumentacją zapoznać się w inny sposób.

O odniesienie się do uzasadnienia krytycznej oceny „działań w obszarach bezpośrednio podległych” Mieczysławowi Wiejakowi zwróciliśmy się w pierwszej kolejności do niego (pismo M. Wiejaka w załączeniu). Analiza zarzutów i odpowiedzi na nie M. Wiejaka, taka jaką jesteśmy jako działacze związkowi w stanie zrobić doprowadza nas do przekonania, że argumentacja Rady Nadzorczej budzi poważne wątpliwości.

Mieczysław Wiejak albo nie nadzorował wskazanego obszaru w dostatecznie długim czasie, albo działał na podstawie decyzji całego Zarządu, w części spowodowanych wynikami kontroli Najwyższej Izby Kontroli.

Ze względu na powyższe wnosimy o zbadanie sprawy przez pana Ministra. Będziemy wdzięczni za informacje.

*Z POWAŻANEM*

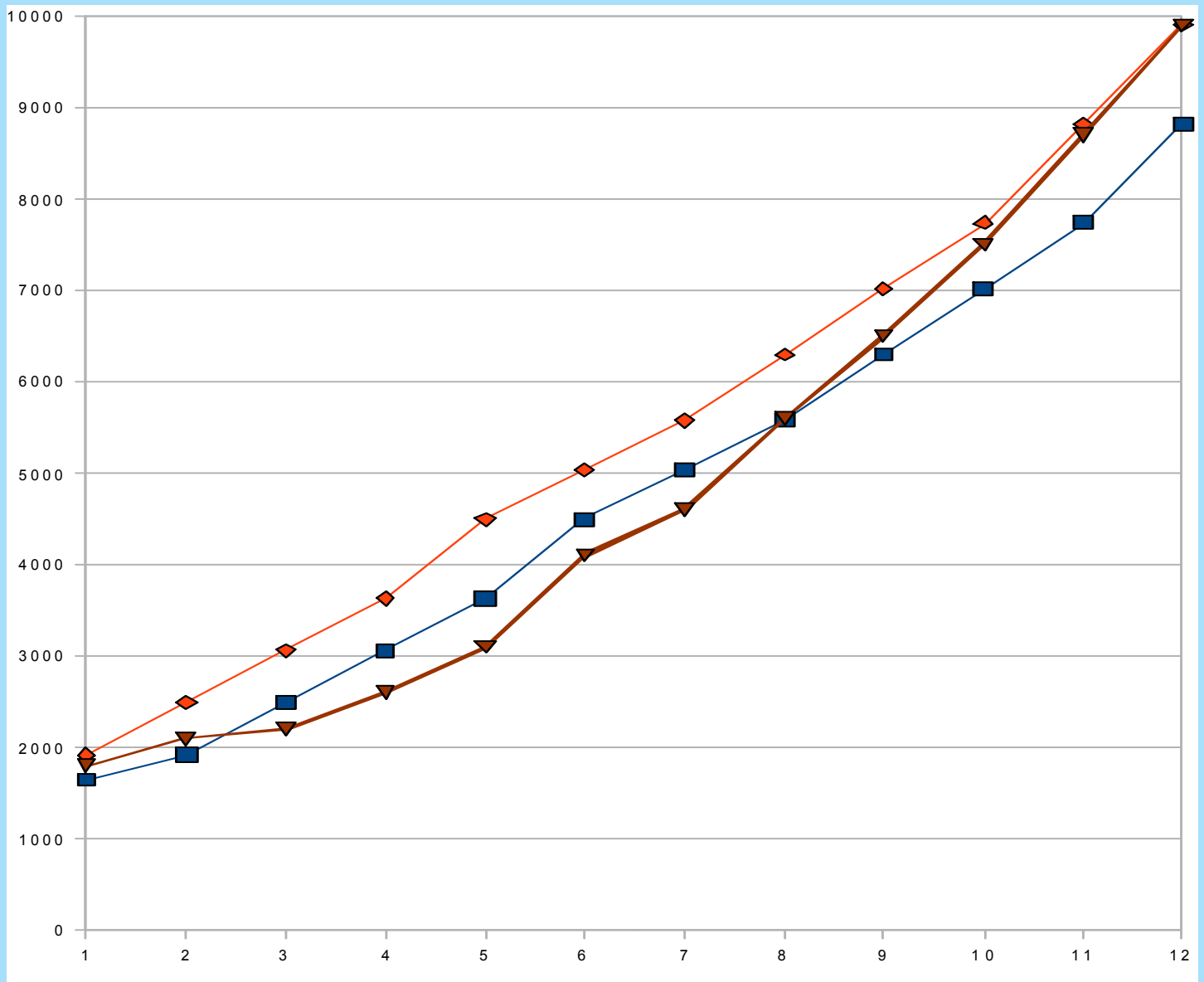
ZZPRC Z.A. „Puławy” S.A.  
PRZEWOJNICZĄCY

*Stawomir Wregeł*

## SPÓR ZAWIESZONY

18 grudnia poszerzony zarząd ZZPRC na swoim posiedzeniu podjął decyzję o zawieszeniu sporu zbiorowego na okres świąteczno-noworoczny, tj. do dnia 18 stycznia 2009 r. Na ten czas zdjęte zostały z bram zakładów flagi związkowe i banery pogotowia strajkowego.

## PŁACE A TARYFIKATOR



Powyższa tabelka przedstawia aktualny rozkład średnich wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych kategoriach zaszeregowania w ZAP. Linie niebieska i czerwona przedstawiają minimalną i maksymalną stawkę w poszczególnych kategoriach, natomiast linia brązowa to uśrednione aktualnie posiadane stawki zasadnicze. Z niniejszego wykresu wynika, że wynagrodzenia zgodnie z taryfikatorem posiadają jedynie pracownicy zaszeregowani w kategoriach 1 i 2 oraz od 8 do 12. Oznacza to, że znakomita większość zatrudnionych w ZAP na stanowiskach wycenionych do kat. 3-7, mimo spełnienia kryteriów wymaganych w taryfikatorze, nie posiada nawet minimalnej stawki w swojej grupie. Różnica sięga często kilkuset, a nawet ponad 1000 zł.

Taki stan uważamy za bezprawny!