

**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



*Z okazji pięknych, budzących radość i nadzieję Świąt Wielkiej Nocy,
życzymy Wam, Koleżanki i Koledzy, zdrowia oraz wszelkiej pomyślności.*

*Niech ten wyjątkowy czas, który przynosi nam
zapowiedź rzeczy wielkich i niepowtarzalnych,
wypełni nasze serca życzliwością,
wzajemnym zrozumieniem i wiarą w lepsze jutro.*

Zarząd ZZZPRC

Władze Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego V kadencji

Przewodniczący: **Sławomir Wręga**

Wiceprzewodniczący: **Ryszard Szubstarski i Krzysztof Bohdan**

Członkowie Zarządu: **Marek Goldsztejn i Andrzej Krakowiak**

Komisja Rewizyjna: **Stanisław Kosiewski** (Przewodniczący), **Krzysztof Cyfra i Jerzy Tokarzewski**

Delegaci na KZD OZZZPRC:

Sławomir Wręga, Ryszard Szubstarski, Krzysztof Bohdan, Marek Goldsztejn, Andrzej Krakowiak, Alicja Owczarz, Marek Koziół

W dyskusji o wyborach do organów spółki troje spośród delegatów wyraziło chęć kandydowania: na członka zarządu – **Mieczysław Wiejak** oraz na członka Rady Nadzorczej – **Witold Głos** (z Zakładu Kaprolaktamu) i **Andrzej Bartuzi** (z Nadtlenku Wodoru).

XV Sprawozdawczo-Wyborcze Walne Zebranie Delegatów ZZPRC

W tegorocznym Walnym Zebraniu Delegatów ZZPRC wzięła udział rekordowa liczba delegatów - na 101 uprawnionych obecnych było 86 delegatów. Po raz pierwszy obradowaliśmy pod sztandarem naszego związku. Zebranie prowadziło kolejdy: Andrzej Wrona i Andrzej Bartuzi.

Walne Zebranie Delegatów ZZPRC wykonało wszystkie ciężące na nim statutowe obowiązki tj. przyjęło sprawozdanie merytoryczne ustępującego zarządu oraz sprawozdanie finansowe za 2008 r., udzieliło ustępującemu zarządowi absolutorium, wybrano nowe władze związku na piątą kadencję, przyjęło preliminarz budżetowy na rok 2009 i uchwały programowe.

Uchwały programowe:

- zobowiązano Zarząd związku do podjęcia wszelkich dopuszczalnych prawem działań, ze strajkiem włącznie, celem wdrożenia obowiązujących zasad wynagradzania (uchwała nr 6)
- zobowiązano Zarząd związku do podjęcia wszelkich działań, ze strajkiem włącznie, celem zaopatrzenia załogi zakładów w czystą i spełniającą wymogi bezpieczeństwa odzież roboczą i ochronną (uchwała nr 7).

Odzież ochronna i robocza cd.

Komisja BHP rekomendowała pięć firm - oferujących usługę zaopatrzenia pracowników w odzież ochronną i roboczą - jako spełniające wymogi i oczekiwania komisji. Dalsze prace należą do zarządu firmy oraz odpowiednich służb. 10 kwietnia br. upływa termin składania przez te firmy szczegółowych ofert. W dalszej kolejności wykonane zostanie testowanie usługi zaopatrzenia załogi w odzież ochronną i roboczą w Zakładzie Kaprolaktamu.

PORADY PRAWNE

Przypominamy, że codziennie w godzinach 7.00-8.00 w biurze naszego związku udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków i podań.

Zapraszamy do korzystania!

Konkursy na stanowiska

W marcowym numerze naszego informatora pisałem o inicjatywie ZZPRC wpisania do ZUZP procedury obsadzania stanowisk w drodze konkursów. Artykuł ten spowodował nieoczekiwany skutek.

Poinformowany zostałem mianowicie, że konkursy odbywają się. Tylko kolejność procedowania (priorytetów) jest nieco inna. Nie poszukuje się mianowicie człowieka na wolne stanowisko. Dzieje się odwrotnie. Poszukuje się stanowisk dla konkretnych ludzi. Najwyższe notowania rzekomo posiada ten dyrektor który w najkrótszym czasie potrafi obsadzić na wysokich stanowiskach największą liczbę przyjaciół i znajomych... królika. Powyższą informację potraktowałem jako żart.

Sławomir Wręga

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU ZZPRC Z PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI W CZASIE IV KADENCJI

w okresie od 18 marca 2005 r. do 23 marca 2009 r.

IV kadencja władz Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego była jednocześnie drugą trwającą cztery lata. W okresie tym w składzie ścisłego zarządu, oprócz mnie, pracowali: Ryszard Szubstarski, Krzysztof Bohdan, Marek Goldsztejn oraz Andrzej Krakowiak.

Funkcję przewodniczących oddziałowych organizacji związkowych pełnili: Franciszek Klepacki, Wiesław Wydra, Maria Rzeszut, Witold Głos, Grzegorz Naczas, Krzysztof Cyfra, Jacek Nowacki, Wiesław Gabrielski, Marek Kozieł, Maciej Capała oraz Krystyna Błaszczyk.

W czasie kadencji odbyło się pięć Walnych Zebrań Delegatów, w tym jedno nadzwyczajne, 15 posiedzeń Poszerzonego Zarządu oraz 53 posiedzenia Ścisłego Zarządu. Cały czas wspierani byliśmy konstruktywnymi uwagami Komisji Rewizyjnej, pracującej w składzie: Stanisław Kosiewski – przewodniczący, Krzysztof Cyfra i Jerzy Tokarzewski.

Nasza działalność dotyczyła przede wszystkim następujących obszarów:

- procesy restrukturyzacyjno-prywatyzacyjne,
- czas pracy,
- wynagrodzenia i zakładowy układ zbiorowy pracy.

Pozwólcie Państwo, że pokrótce omówię te obszary.

I. PROCESY RESTRUKTURYZACYJNO-PRYWATYZACYJNE

Jednym z najważniejszych wydarzeń mijającej kadencji było wejście Zakładów Azotowych „Puławy” SA 19 października 2006 r. na Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych.

Wejście firmy na giełdę zakończyło nasze wieloletnie działania na rzecz tzw. dobrej prywatyzacji puławskich „Azotów”. Wszyscy pamiętamy próby konsolidacji produkcyjnej, która *de facto* zakładała likwidację naszej spółki oraz pozostałych zakładów sektora wielkiej syntezy chemicznej i utworzenie na bazie ich majątku spółek jedno-produktowych, które następnie miały zostać sprzedane. Działania Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego takie, jak m.in. przygotowanie na nasze zlecenie przez ekspertów alternatywnego programu konsolidacji i prywatyzacji sektora, liczne akcje protestacyjne oraz aktywna praca naszych działaczy w ramach Zespołu Trójstronnego ds. Branży Chemicznej, uchroniły Zakłady Azotowe „Puławy” SA przed zgubną w skutkach prywatyzacją. Zwyciężyła koncepcja bardziej korzystna dla naszego przedsiębiorstwa, za którą optowaliśmy od samego początku, czyli prywatyzacja przez giełdę.

II. CZAS PRACY

Jednym z największych sukcesów naszej organizacji związkowej było wprowadzenie w Zakładach Azotowych „Puławy” SA pięciobrygadowej organizacji pracy. O tym, jak do tego doszło, nie będę mówił, gdyż wszyscy delegaci doskonale znają kolejne etapy wdrożenia „pięciobrygadówki”. Wspomnę tylko, że 22 września 2006 r. ZZPRC podpisał porozumienie kończące spór zbiorowy z pracodawcą, dotyczący harmonogramu wprowadzenia pięciobrygadowej organizacji pracy w puławskich „Azotach”. Od lipca 2007 r. wszyscy pracownicy zmianowi zatrudnieni na produkcji ZAP pracują w „pięciobrygadówce”.

Warto dodać, że wdrożenie tego systemu w Zakładach Azotowych „Puławy” SA stanowi poważną kartę przetargową dla innych organizacji ruchu ciągłego w całym kraju, które dążą do wprowadzenia tego systemu w swoich zakładach pracy. Dziś z naszych doświadczeń korzystają koledzy związkowcy z całej Polski, a wprowadzony u nas harmonogram nazywany jest wręcz „puławskim”.

III. WYNAGRODZENIA I ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

W minionym okresie sprawozdawczym wiele czasu poświęciliśmy działaniom na rzecz zlikwidowania ogromnych różnic w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Przypomnę, że „stary” układ z 2 grudnia 1996 r. został wypowiedziany 29 listopada 2002 r. przez pracodawcę, który decyzję tę motywował złą sytuacją finansową firmy i zmianami w kodeksie pracy. Niemal natychmiast rozpoczęły się negocjacje w sprawie nowego ZUZP, które – z przerwami – trwały właściwie do 22 marca 2006 r. Wówczas podpisaliśmy nowy układ. Wszedł on w życie z dniem 1 maja 2006 r. Zasady wynagradzania pracowników zapisane w nim były takie same jak w układzie z 1996 r.

Od 1 lipca 2006 r. uruchomione zostały podwyżki wynagrodzeń dla pracowników naszej spółki. Kwota przeznaczona na ten cel podzielona została na pół – jedna część została przeznaczona na podwyżkę inflacyjną, natomiast druga na regulacyjną. Ta kolejna transza podwyżek regulacyjnych, połączona z przeprowadzonymi wcześniej podwyżkami, doprowadziła do likwidacji najbardziej rażących różnic w wynagrodzeniach zasadniczych pracowników naszej spółki.

Już na jesieni 2006 r. rozpoczęliśmy kolejne negocjacje w sprawie podwyżek. Pracodawca przedstawił nam wtedy dwuwariantową propozycję: pozostanie przy starym systemie wynagrodzeń i 7-procentowe podwyżki albo wprowadzenie nowego systemu wynagrodzeń z trzykrotnie większymi środkami na wzrost funduszu wynagrodzeń. Rozpoczęliśmy wówczas bardzo trudne negocjacje, które zakończyły się 24 grudnia 2006 r. podpisaniem protokołu dodat-

(Ciąg dalszy ze strony 3)

kowego do zakładowego układu zbiorowego pracy oraz porozumienia płacowego. Zlikwidowane zostały m.in. dodatki stażowy i szkodliwy. Zryczałtowanie uległ dodatek zmianowy. Zmniejszeniu uległa rozpiętość wynagrodzeń – zredukowano ją o połowę z dwunastokrotnej do sześciokrotnej, a co za tym idzie zmniejszyła się rozpiętość płac pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników. Wyrównanie nastąpiło również w ramach poszczególnych grup pracowniczych. Średnie wynagrodzenie w ZAP przekroczyło 4300 zł. Uzgodniliśmy również nowy regulamin premiowania. Według naszych szacunków wprowadzenie w życie przyjętych zasad polegające na całkowitym wdrożeniu taryfikatora oraz uruchomieniu funduszu premiowego zbliżyłoby średnie wynagrodzenie w spółce do 5 tys. zł.

Kończąc grudniowe negocjacje, umówiliśmy się z zarządem firmy, że o ile sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie ulegnie pogorszeniu, nowe zasady wynagradzania pracowników w całości wejdą od początku nowego roku obrotowego tj. od 1 lipca 2008 r.

W pierwszej połowie 2008 r. doszło jednak do istotnych zmian w składach organów naszej spółki. Jak się niebawem okazało, nowa władza nie uznała za właściwe wcielania w życie zapisanych w zakładowym układzie zbiorowym pracy zasad wynagradzania pracowników.

Rozpoczęte 10 czerwca 2008 r. negocjacje płacowe zakończyły się fiaskiem. 27 czerwca nasza organizacja związkowa wystąpiła do zarządu firmy z pismem zawierającym żądanie spełnienia postulatów strony związkowej dotyczących płac pracowników. W razie ich niespełnienia, zapowiedzieliśmy proklamowanie sporu zbiorowego. Żądania nie zostały spełnione. Negocjacje w ramach sporu prowadziliśmy z zespołem pracodawcy złożonym z urzędników niższego szczebla. Nie był on zainteresowany ani upelnomocniony do zakończenia negocjacji poprzez podpisanie porozumienia. Prawdziwe intencje pracodawcy poznaliśmy, wysłuchując jego propozycji zmian do taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Zawierała ona wyłączenie z taryfikatora stanowisk dyrektorów i ich zastępców, przeniesienie do XII dyrektorskiej kategorii stanowisk z kategorii XI, do kategorii XI z kategorii X oraz połowy z kat. IX do kat. X.

Negocjacje zakończyły się podpisaniem protokołu rozbieżności oraz wnioskiem do Ministra Pracy i Polityki Społecznej o wyznaczenie mediatora. Mediacje prowadzone przez p. Zofię Rychłowską zakończyły się 17 października podpisaniem kolejnego protokołu rozbieżności oraz konfliktem pracodawcy z mediatorem. Podłożem konfliktu był tępy i niczym nieuzasadniony upór pracodawcy wyrażający się niezaakceptowaniem dwóch kolejnych propozycji mediatora, w których nasza organizacja zgodziła się na kwotę podwyżek z porozumienia pracodawcy z pozostałymi organizacjami związkowymi oraz rozłożenie procesu na dwa lata.

Przystąpiliśmy do przygotowania strajku. Jednak ogromny kryzys finansowy, jaki wstrząsnął światem, wymusił zawie-

szenie tych działań. Wówczas zdecydowaliśmy o skierowaniu sprawy niezgodnego z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy wynagradzania pracowników do sądu pracy. Pierwsza rozprawa wyznaczona została na 17 kwietnia br.

Staramy się jednak szukać także innych rozwiązań. Reforma systemu wynagrodzeń wyprowadzona od 1 stycznia 2008 r. dotyczyła składników wynagrodzeń, tabeli płac oraz systemu premiowania. Taryfikator kwalifikacyjny stanowisk pracy pozostał niezmieniony od 1996 r. Być może on jest źródłem konfliktów. Dlatego wspólnie z pracodawcą w ostatnich tygodniach zapoznaliśmy się z propozycją pięciu zewnętrznych firm co do zrobienia nowego taryfikatora.

IV. ZMIANY W ZARZĄDZIE FIRMY

W czasie mijającej kadencji pobite zostały wszelkie rekordy, jeżeli chodzi o częstotliwość zmian w zarządzie firmy. Dość powiedzieć, że w czasie tych czterech lat Zakłady Azotowe „Puławy” miały 6 prezesów. Towarzyszyły temu ciągłe zmiany schematu organizacyjnego i strategii firmy, nie wspominając o roszadach na stanowiskach dyrektorów i wysokiej kadry kierowniczej. Pogłębiający się bałagan organizacyjny, brak możliwości podejmowania decyzji i ciągłe zagrożenie kolejnymi zmianami nie rokują dobrze na przyszłość. Jest to jednak wynik pozostawiania spółką z większościowym udziałem Skarbu Państwa.

V. REPREZENTANCI ZAŁOGI

W ostatniej kadencji w organach naszej spółki pracowali dwaj reprezentanci ZZPRC: Mieczysław Wiejak jako członek zarządu ZAP oraz do lipca 2007 r. w radzie nadzorczej Zbigniew Tkaczyk. Obecnie członkiem Rady Nadzorczej ZAP jest Wojciech Kozak – popierany przez nas działacz Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA.

Od lipca 2006 r. w Radzie Pracowników naszą organizację związkową reprezentują Alicja Owczarz i Maria Rzeszut. Rada zajmowała się m.in. zmianą struktury organizacyjnej w naszej firmie – czuwała, by nie podejmowano błędnych i niebezpiecznych w skutkach decyzji. Dzięki zaangażowaniu naszych przedstawicieli wprowadzane zmiany okazały się znacznie mniej uciążliwe dla pracowników. Za tę wytężoną pracę serdecznie koleżankom dziękuję!

VI. DZIAŁALNOŚĆ PONADZAKŁADOWA

Nasz związek jest członkiem branżowej centrali związkowej – Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Przewodniczący naszej organizacji związkowej pełni funkcję jej wiceprzewodniczącego – został wybrany na kolejną kadencję podczas ubiegłorocznego Krajowego Sprawozdawczo-Wyborczego Zjazdu Delegatów OZZZPRC. Nasza organizacja związkowa należy do Sekcji Chemików, a Marek Goldsztejn jest

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

jej wiceprzewodniczącym.

W dniach 26-28 kwietnia 2006 r. w Zegrzu koło Warszawy odbył się II Kongres Forum Związków Zawodowych. Wśród delegatów z ramienia OZZZPRC byli dwaj reprezentanci naszej organizacji związkowej tj. Sławomir Wręga i Marek Goldsztejn. Przewodniczący naszej organizacji związkowej został wówczas członkiem najwyższych władz tej centrali związkowej.

Mówiąc o działalności w strukturach ponadzakładowych w okresie mijającej kadencji, warto przypomnieć wielkie wydarzenie, które miało miejsce 16 lutego 2006 r. w Warszawie. Odbyła się wówczas konferencja nt. *Skrócenie czasu pracy jako rekompensata zatrudnienia w porze nocnej*. Wzięli w niej udział przedstawiciele świata nauki z kraju i z zagranicy, przedstawiciele rządu, parlamentarzyści, reprezentanci pracodawców. Nasz związek był podczas tej konferencji bardzo licznie reprezentowany, a nasi działacze mieli okazję podzielić się z innymi m.in. swoimi doświadczeniami z pracy w „pięcibrygadówce”.

Tak duże zaangażowanie naszych działaczy umacnia pozycję związku w ogólnopolskim ruchu związkowym – pozwala na poszerzenie horyzontów i czerpanie wiedzy z nowych źródeł.

VII. BHP I SPRAWY SOCJALNE

Działacze naszej organizacji pracujący w komisjach BHP i Socjalnej, przyczynili się do poprawy warunków pracy i zabezpieczeń socjalnych całej załogi. Doprowadzili między innymi do zmiany regulaminu przyznawania pożyczek mieszkaniowych oraz umożliwienia pracownikom samodzielnego wyboru firmy dostarczającej bony towarowe, które otrzymujemy ostatnio nawet kilka razy do roku.

Obecnie trwają intensywne prace nad zmianą systemu zaopatrzenia pracowników w odzież ochronną i roboczą. Zaniepokojeni nasileniem zachorowań na choroby nowotworowe wspomagani inspektorami PIP uświadomiliśmy Zarządowi spółki konieczność zapewnienia pracownikom czystych nieskażonych ubrań. Nowoczesne rozwiązania proponowane przez kilka firm w czasie odbytych prezentacji zapewniają takie zaopatrzenie. Mamy nadzieję, że służby pracodawcy sprawnie przeprowadzą negocjacje i w niedługim czasie wprowadzą nowe rozwiązanie.

VIII. AUTOZAP I KOLZAP

Na przełomie września i października oraz pomiędzy 15 a 31 grudnia 2008 roku wręczono ponad 40 kierowcom z Autozapu wypowiedzenia z pracy. Około 15 kierowców zwróciło się do naszego związku o pomoc prawną. Zapadły już pierwsze wyroki zasądzające na rzecz kierowców wypłatę od 7,5 do 9 tysięcy złotych odszkodowania.

W najbliższych dniach odbędą się kolejne cztery posiedzenia sądu. Ponadto PIP przeprowadziła kontrolę w przedmiocie wynagradzania, nakazując między innymi

podwyższenie wynagrodzeń od 1 stycznia 2009 r. wszystkim pracownikom Autozapu.

Na początku 2008 roku zawarliśmy w Kolzapie porozumienie w sprawie podwyżek wynagrodzeń. Natomiast w marcu br. podpisaliśmy regulamin funduszu świadczeń socjalnych.

IX. INNE DZIAŁANIA NASZEJ ORGANIZACJI

W styczniu 2007 roku świętowaliśmy 10-lecie naszego związku. W uroczystym walnym zebraniu delegatów wzięli wówczas udział przedstawiciele zarządu ZAP, a także ówczesny przewodniczący OZZZPRC Kazimierz Drabik oraz Jerzy Gaworek, przewodniczący ZZPRC Elektrociepłowni Lublin Wrotków, którzy pomagali założyć nasz związek.

Podczas nadzwyczajnego WZD podjęta została uchwała o wykonaniu sztandaru Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Uroczystość jego poświęcenia odbyła się 1 maja 2008 r. Było to wielkie wydarzenie dla naszej organizacji związkowej. Poświęcenia sztandaru dokonał ksiądz infułat Józef Szczypa. Swoją obecnością zaszczytili nas znamienici goście, wśród których byli m.in. posłowie Ziemi Puławskiej, przedstawiciele byłych i obecnych władz Zakładów Azotowych oraz władz OZZZPRC.

W ciągu mijającej kadencji nasza organizacja związkowa współpracowała z działającą na rzecz OZZZPRC Kancelarią Radców Prawnych Jurałowicz i Wspólnicy z Poznania. Z usług zatrudnionych w niej prawników korzystaliśmy wielokrotnie w takich sprawach, jak m.in.: opinie prawne, odszkodowania z ZUS, uznanie wypowiedzeń warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

Przez cały okres mijającej kadencji wydawaliśmy biuletyn informacyjny „Nadchodzą Zmiany”, a także pismo OZZZPRC „Zmiany”. Ponadto w marcu 2007 r. ukazał się pierwszy numer wydawanego w Puławach pisma „Nasze Forum”. Od ponad 2 lat funkcjonuje strona internetowa naszego związku, będąca nie tylko cennym źródłem niezależnych informacji, ale również ważnym forum wymiany opinii wszystkich pracowników ZAP.

W naszym biurze pięć razy w tygodniu udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków, podań itp. Jak do tej pory skorzystało z nich już kilkuset członków związku.

X. RAPORT O STANIE ZWIĄZKU.

ZZPRC liczy obecnie 1202 członków, z których 203 to emeryci. W okresie minionej kadencji przybyło 89 członków. Jesteśmy nie tylko jedną z największych organizacji związkowych w Polsce, ale również zaliczmy się do tych, które się nieustannie rozwijają.

Znowu „majstrują” przy elektroenergetykach



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Elektryczne służby utrzymania ruchu, od kiedy około 20 lat temu zostały wyłączone ze struktur elektrycznych, zaczęły być traktowane po macoszemu jak piąte koło u wozu. Elektroenergetycy zaczęli tracić na poważaniu i wynagradzaniu, ale jakże miałyby być inaczej, skoro najwyższy przełożony z wykształceniem elektrycznym zajmował stanowisko kierownika zespołu. Przełożonym kierownikiem zespołu elektrycznego był mechanik, a mechanika chemik. Zespoły elektryków usytuowane były w przeszłości w strukturach pionu produkcji, technicznego i strategii. Nie tylko zespoły elektryków traktowane były po macoszemu, ale również pozostałe komórki elektryczne odpowiedzialne za bezawaryjną pracę urządzeń elektroenergetycznych. Najwyższy w hierarchii z wykształceniem elektrycznym odpowiedzialny za cały system elektroenergetyczny w zakładach (poza elektrycznymi służbami utrzymania ruchu) Główny Elektryk zajmował stanowisko porównywalne z kierownikiem zakładu lub działu i podlegał Głównemu Energetykowi lub Szefowi Utrzymania Ruchu.

Nieodpowiednia struktura organizacyjna i złe zarządzanie doprowadziły do obniżenia prestiżu i poziomu kompetencji elektroenergetyka zmianowego, mającego kluczowe znaczenie w przywracaniu ze stanu awaryjnego do stanu sprawnego maszyn i urządzeń elektroenergetycznych, a co za tym idzie, utrzymanie na wysokim poziomie wskaźników produkcyjnych. Bardzo dobrze się stało, że zespoły elektryków wróciły do macierzy. Dobrze się stało, że Główny Elektryk podlega bezpośrednio dyrektorowi Pionu Energetycznego, zyskując na prestiżu. Marzeniem moim jest, aby cały obszar elektroenergetyczny (bez energetyki cieplnej) zarządzany był przez osobę w randze dyrektora Pionu Elektroenergetycznego.

Projekt reorganizacji elektrycznych służb utrzymania ruchu, tzw. dyżurek, polegający na utworzeniu jednej dyżurki obsługującej całe zakłady, uważam za nierozsądny, szkodzący zakładom. Swoje uwagi i sugestie w tej sprawie

przekazałem w piśmie do dyrektora operacyjnego Huberta Kamoli. Tekst poniżej:

**PAN HUBERT KAMOLA
DYREKTOR OPERACYJNY**

Panie Dyrektorze, zgodnie z ustaleniami w rozmowie telefonicznej przekazuję uwagi i sugestie w sprawie reorganizacji elektrycznych służb utrzymania ruchu.

1. Czy przygotowując nową strukturę organizacyjną funkcjonowania elektrycznych służb utrzymania ruchu, zdefiniowano, jaka infrastruktura elektroenergetyczna podlega nadzorowi dwóm elektrykom w poszczególnych zespołach elektrycznych (dyżurkach), tj.:

- wielkość zainstalowanej mocy,
- ilość silników wysokiego napięcia,
- ilość silników niskiego napięcia,
- ilość rozdzielni i rozdzielnic oraz aparatury łączeniowej,
- złożoność systemów zasilania, sterowania, zabezpieczeń i sygnalizacji,

2. Czy przeanalizowano obowiązek znajomości kilkunastu instrukcji oraz wielu często nieczytelnych schematów zasilania, sterowania, zabezpieczeń i sygnalizacji w jednym zespole, w kontekście poznania tych dokumentów obowiązujących we wszystkich zespołach?

Wszak skoro nie przeprowadzono analizy powyżej wskazanych aspektów i specyfiki złożonej infrastruktury elektroenergetycznej, to na jakiej podstawie stwierdzono, iż obsada dwóch elektryków pracujących przy obsłudze tej infrastruktury jest za duża. Czy porównano, jakie są standardy w obsadzie pracowników nadzorujących pracę podobnej infrastruktury elektroenergetycznej w kraju i za granicą. Jeżeli są lepsze, to proszę wskazać nazwy firm i podać dane, np. ile przypada silników oraz zainstalowanej mocy na jednego obsługującego bez nadzoru przełożonych elektryka.

3. Kolejnym założeniem, które budzi moją wątpliwość, to czas na poznanie przez elektryków nowych instalacji. Przewiduje się, że elektryk nowo przyjęty pozna elektroenergetyczny system zasilania oraz układy sterowania, zabezpieczeń i sygnalizacji w całych Zakładach Azotowych w okresie dwóch lat praktyki zawodowej, a elektryk pracujący dotychczas w jednym z zespołów, będzie potrzebował trzy miesiące na poznanie nowych instalacji elektroenergetycznych. Zgodnie z instrukcją elektroenergetyka zmianowego, wymagany jest 4-5 letni okres praktyki zawodowej, aby samodzielnie obsługiwać elektroenergetyczne urządzenia objęte nadzorem jednego

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

zespołu. Z powyższego wynika, że na poznanie pozostałych czterech instalacji elektroenergetyk potrzebował będzie około 16-20 lat. Nie rozumiem również, dlaczego twierdzi się, że elektryk już zatrudniony, starszy, np. 50 letni, pozna instalację w trzy miesiące. Jestem członkiem Powiatowej Rady Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Wiem, że za duże pieniądze z EFS realizuje się projekty mające na celu aktywizację bezrobotnych po pięćdziesiątce, np. 50+. Jest powszechnie wiadomo o trudnościach w nauczaniu się nowego zawodu ludzi w tym wieku. W tym wypadku zawód pozostaje ten sam, ale pojawia się do nauczania nowa złożona infrastruktura elektroenergetyczna oraz towarzyszące jej instrukcje i schematy.

4. Mówi się, że elektrycy będą zdawać egzaminy dopuszczające do pracy na nowych instalacjach elektroenergetycznych. Oświadczam, że w okresie 26 lat pracy na stanowisku elektroenergetyk nie zdawałem żadnego egzaminu ze znajomości układów sterowania, zabezpieczeń i sygnalizacji. Zdawałem egzaminy SEP przeprowadzane w pierwszym okresie mojej pracy na miejscu w zakładach, a później poza zakładami. Naszych elektryków egzaminują często osoby niepracujące w zakładach. Na egzaminach zadawane są pytania niedotyczące zagadnień z zakresu zasilania systemów elektroenergetycznych, sterowania, zabezpieczeń i sygnalizacji oraz rozwiązywania problemów w sytuacjach awaryjnych. Elektrycy na egzaminach są pytani, m.in. co ile metrów na linii napowietrznej instalowane są uziemienia, jaki prąd przepływający przez człowieka jest niebezpieczny, ile wynosi bezpieczna odległość od urządzeń elektroenergetycznych w zależności

od wysokości napięcia lub okresy badań dielektrycznego sprzętu ochronnego. Natomiast wewnętrzne egzaminy polegają na udzieleniu instruktażu stanowiskowego z zakresu bhp, np. zachowanie w razie zagrożenia chemicznego, udzielenie pierwszej pomocy w wypadku porażenia prądem elektrycznym, itp. W obsadzie stanowisk na instalacjach produkcyjnych w większości wypadków na stanowisko mistrza, starszego mistrza, kierownika zmiany, a nawet kierownika wydziału powołuje się osoby, które wcześniej pracowały na niższych stanowiskach w wydziale. Pan jest dobrym przykładem, że można awansować nawet do stanowiska dyrektora. Natomiast w elektrycznych służbach utrzymania ruchu prowadzona jest niewłaściwa polityka kadrowa. Na stanowisko mistrza, kierownika w wielu wypadkach powołuje się osoby, które wcześniej nigdy nie pracowały jako elektryk utrzymania ruchu, często spoza komórki, którą mają zarządzać. Przy powoływaniu przedkłada się interes towarzysko-koleżeński nad interes i dobro zakładów. Elektrycy zmianowi uczą się więc zawodu sami lub z pomocą starszych bardziej doświadczonych kolegów. Nie wszyscy elektrycy posiadają jednakową wiedzę wymaganą na tym stanowisku, bo nie ma ich kto uczyć. Już w tej chwili powstała tzw. luka pokoleniowa, która po odejściu wielu doświadczonych elektroenergetyków obecnie w wieku przedemerytalnym - znacznie się powiększy.

Reasumując, powierzenie obsługi skomplikowanej infrastruktury elektroenergetycznej pobierającej 160 MW pięciu nieprzygotowanym elektrykom pod nadzorem niekompetentnych mistrzów i kierowników, doprowadzi do zakończenia ciągłości procesu produkcyjnego, zwiększenia ryzyka porażenia prądem elektrycznym oraz może doprowadzić do skażenia chemicznego.

Zwolnień w AUTOZAP-ie ciąg dalszy

Pięciu kierowcom zwolnionym w pierwszej turze, w sprawach, w których 2 lutego br. zapadły wyroki, pracodawca wypłacił zasądzone odszkodowanie. Pracodawca wypłacił również zgodnie z ugodą odpowiednią kwotę odszkodowania dwóm kolejnym kierowcom.

W sprawie zwolnionych w drugiej turze kierowców 17 i 20 kwietnia br. odbędą się posiedzenia sądu, które rozstrzygną, czy kolejni kierowcy otrzymają odszkodowania z tytułu niezgodnego z procedurą zwolnień wypowiedzenia z pracy. Szkoda, że tylko

kilku z 34 zwolnionych w drugiej turze kierowców zgłosiło się do związku o pomoc prawną. Prawdopodobnie z dniem 30 czerwca br. AUTOZAP Sp. z o.o. przestanie istnieć.

Pozostali pracownicy, którzy są potrzebni, zostaną przeniesieni do KOLZAPu. Kilku zwolnionych kierowców zostało ponownie zatrudnionych na umowę zlecenie z zapewnieniem zatrudnienia na czas nieokreślony.

O kolejnych wydarzeniach w AUTOZAPie i w KOLZAPie będziemy informować w następnych wydaniach naszego informatora.

RYSZARD SZUBSTARSKI

Po spotkaniu z Zarządem ZAP



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

6 kwietnia odbyło się spotkanie Prezesa Zarządu ZAP Pawła Jarczewskiego z przedstawicielami organizacji związkowych. Na początku ustalono, że spotkanie o realizuje zapis porozumienia zawieszającego spór zbiorowy podpisanego przez Zarząd naszej firmy i ZZPRC.

Spotkanie rozpoczęło się informacją prezesa na temat kondycji ekonomicznej Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Wynikało z niej, że mimo zagrożeń nasza spółka radzi sobie dobrze, a nasze produkty nawzajem się uzupełniają (przy zmniejszonym popycie na melaminę wzrosła sprzedaż mocznika). Prezes odmówił podania wyniku za pierwszy kwartał, tłumacząc się ustawą o publicznym obrocie akcji, ale z wypowiedzi jego wynikało, że wynik będzie dodatni. Poprosił jednak o kolejne przełożenie negocjacji płacowych – tym razem do maja.

Rozmawialiśmy również o pracy pionu personalnego. Zgłosiliśmy prezesowi kilka kolejnych mankamentów m.in. wadliwy system, a właściwie brak procedury

przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia zasadniczego przy zawieraniu kolejnych umów na czas określony oraz nieokreślony. Sytuacja dzisiaj wygląda w ten sposób, że np. pracownicy otrzymujący umowy na czas nieokreślony mają wynagrodzenie zasadnicze od 1750 do 2050 zł. Różnic tych nie można wytłumaczyć w żaden logiczny sposób. Dodatkowo propozycję stawki zasadniczej dla tych pracowników przesyłają do biura personalnego kierownicy wydziałów lub działów, co narusza zasadę jednoosobowego kierownictwa zapisaną w regulaminie organizacyjnym. Zgodnie z tą zasadą propozycje powinien formułować bezpośredni przełożony np. mistrz.

Poinformowaliśmy prezesa o zatrudnianiu pracowników agencji pracy tymczasowej w kolejnych obszarach firmy m.in. logistyce i archiwum. Wnosiliśmy o podjęcie – bez zbędnej zwłoki – decyzji w sprawie wynajęcia firmy do zrobienia nowego taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy.

Kolejnym obszarem, o jakim dyskutowano na spotkaniu, były zmiany w strukturze organizacyjnej. Problemem jest tu m.in. budowanie struktury przez osoby nieposiadające niezbędnych do tego kompetencji (np. nieznające prawa pracy). Zaowocowało to oparciem nowej organizacji w służbach elektrycznych o pracownika podmianowego, co zakazane jest zapisami kodeksu pracy.

Prezes pytany był o postępy w kluczowych inwestycjach ZAP tj. zgazowaniu węgla oraz elektrowni. Wzdłuż jego słów największym problemem jest uzyskanie korzystnych form finansowania dla tych inwestycji. Rozmawialiśmy również o realizacji nowego sposobu zaopatrzenia pracowników w odzież roboczą i ochronną.

Sklep komputerowy OPEN-IT

Puławy, ul. Norwida 1/3

KOMPUTERY, NOTEBOOKI, AKCESORIA, NAWIGACJE, TELEFONY, TUSZE I TONERY

Zakupy na raty

Akceptujemy bony SUBIEKT i SODEXHO!

Oferujemy Państwu Internet w Netii! Atrakcyjne ceny!

Zapraszamy!

Czynne od poniedziałku od piątku w godzinach 10.00-18.00 oraz w soboty od 10.00 do 14.00

Biuletyn NADCHODZĄ ZMIANY
redaguje Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Ruchu
Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy SA