



# NADCHODZĄ ZMIANY

WRZESIEŃ 2009

**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)



## MIECZYŚLAW WIEJAK

**Kandydat na członka  
Zarządu Zakładów Azotowych  
„Puławy” SA z wyboru załogi**

Rekomendowany przez Związek Zawodowy  
Pracowników Ruchu Ciągłego

*Szanowni Państwo!*

*Ponownie ubiegam się o reprezentowanie interesów pracowników w zarządzie Zakładów Azotowych „Puławy” SA. W poprzedniej i kończącej się kadencji w sposób należyty wywiązałem się z zadań, jakie nałożyli na mnie pracownicy. Przytoczę najważniejsze z nich:*

1. *Przywrócenie w 2006 r. należnego pracownikom Układu Zbiorowego Pracy. Ranga tego dokumentu jest bardzo duża – można go nazwać Zakładową Konstytucją, regulującą stosunki między pracownikami a pracodawcą. Przez trzy lata załoga naszej firmy pozbawiona była Układu Zbiorowego Pracy, co skutkowało licznymi niepokojami. Obserwowaliśmy*

*paniczne przechodzenie pracowników na świadczenia przedemerytalne i wcześniejsze emerytury. Wszyscy bali się, co z nimi będzie dalej. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2006 r. wprowadził jednolite zasady wynagradzania dla wszystkich zatrudnionych w Zakładach Azotowych „Puławy” SA. Nie ma już lepszej tabeli wynagradzania „A” i gorszej „B”.*

2. *W 2006 r. przyjęty został harmonogram wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy w ruchu ciągłym. W wyniku tego w lipcu 2007 r. wszyscy zatrudnieni dotychczas w systemie czterobrygadowym przeszli do systemu pięciobrygadowego. Ten system jest*

*(Ciąg dalszy na stronie 2)*

(Ciąg dalszy ze strony 1)

bardziej przyjazny dla pracowników – mniej obciąża organizm.

3. W 2006 i 2008 r. uruchomione zostały podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, które miały charakter motywacyjno-regulacyjny. Znacznie zostały zmniejszone niczym nieuzasadnione dysproporcje płacowe pomiędzy różnymi grupami zawodowymi.
4. Byłem inicjatorem przyznania pracownikom – za wzorową i wydajną pracę – nagród z okazji Dnia Chemika.

W nowej kadencji jako Wasz przedstawiciel w zarządzie ZAP będę chciał skupić się na następujących najważniejszych zadaniach:

1. Ministerstwo Skarbu Państwa ogłosiło niedawno zamiar sprzedaży niemal wszystkich akcji Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Uważam to za błąd. Skarb Państwa powinien zachować większościowy pakiet akcji naszej firmy, aby mieć decydujący wpływ na funkcjonowanie tak ważnej gałęzi przemysłu, jakim jest przemysł nawozowo-chemiczny. W obliczu takiego zagrożenia będę działał na rzecz konsolidacji pracowników i wypracowanie jednolitego stanowiska wobec Ministerstwa Skarbu Państwa. Najważniejszą rolę będą tu miały do odegrania Zakładowe Organizacje Związkowe i Rada Pracowników.
2. Widzę konieczność nawiązania szeroko pojętego dialogu społecznego. Brak dialogu powoduje powstawanie licznych napięć między poszczególnymi Organizacjami Związkowymi, między Zarządem Spółki i Organizacjami Związkowymi, a również między różnymi grupami pracowniczymi. Dialog społeczny ten powinien być realizowany między Zespołem Międzyzwiązkowym i Zarządem Spółki jako forum partnerskiej współpracy. Każda strona dialogu może zgłaszać tematy do dyskusji i wspólnych ustaleń. Przewodnictwo obrad powinno być rotacyjne. Relacje

z przebiegu dialogu społecznego należy przekazywać pracownikom za pośrednictwem rozgłośni zakładowej.

3. Zarząd Spółki na co dzień współpracuje z najwyższą kadrami menadżerską. Obserwuję, że kadra średniego szczebla nie jest najlepiej poinformowana. Potrzebne są spotkania członków Zarządu lub całego Zarządu oraz dyrektorów z tą grupą pracowników, podczas których poruszane będą najważniejsze dla Spółki sprawy.
4. Żyjemy w czasach, kiedy wiedza wyniesiona ze szkół i wyższych uczelni w krótkim okresie staje się niewystarczająca. Mamy ambicje być Spółką najlepszą w branży w Polsce i jedną z najlepszych w Europie. Aby sprostać tym wyzwaniom, konieczne jest opracowanie programu szkoleniowego podnoszącego kwalifikacje naszych pracowników. Inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników jest tak samo ważne, jak inwestowanie w rozwój i modernizację instalacji produkcyjnych – szczególną uwagę należy poświęcić pracownikom młodym, którzy niedawno rozpoczęli pracę, oraz kadrze średniego szczebla. To oni za kilka lat będą podejmowali najważniejsze dla Spółki decyzje.
5. Zdecydowana większość pracowników jest wynagradzana niżej niż przewiduje taryfikator kwalifikacyjny. Stan ten jest nie do zaakceptowania. Dołożę wszelkich starań, aby to zmienić. Dużo spodziewam się po nowym taryfikatorze, który będzie opierał się na kwalifikacjach.

Szanowni Państwo,  
oddając na mnie swój głos, macie pewność, że Wasze interesy pracownicze będą należycie zabezpieczone, bowiem dobre funkcjonowanie Zakładów Azotowych „Puławy” SA oraz zadowolenie załogi zawsze były, są i będą priorytetami w mojej pracy.

Z wyrazami szacunku

MIECZYŚLAW WIEJAK

## Porządny Człowiek

Zdarzyło się, że rozmawiałem z moim serdecznym kolegą – pracownikiem Zakładów Azotowych „Puławy” SA zatrudnionym poza produkcją – o wyborach członka zarządu z ramienia załogi. Zapytał mnie, kogo rekomenduje nasza organizacja związkowa. Odpowiedziałem, że Mieczysława Wiejaka. Na to On bez chwili zastanowienia powiedział: „To porządny człowiek. Będę na niego głosował”.

Poczułem się zawstydzony. Ja, uzasadniając rekomendację Mieczysława, mówiłbym zapewne przez półgodziny. Jemu wystarczyły dwa słowa.

Uważam, że słowa te mieszczą w sobie informację o wartościach może dzisiaj trochę niemodnych, tj. uczciwości, odpowiedzialności, szacunku dla innych. Wypowiedziane przez postronną osobę, spoza grona działaczy, płynące z autentycznego przekonania są najlepszą możliwą rekomendacją Mieczysława Wiejaka. Dlatego mogę się tylko pod nimi podpisać.

**SŁAWOMIR WRĘGA**

## Dlaczego Wie-Jak

Mieczysław Wiejak jako członek zarządu nadzorujący obszar biura personalnego jako pierwszy w historii Zakładów Azotowych „Puławy” SA przeprowadził regulacje płacowe zmierzające do wynagradzania pracowników zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy. W lipcu 2006 r. uruchomił środki finansowe na podwyżki w wysokości 78 zł na każdą brakującą do docelowej kategorii. Im więcej kategorii do docelowej brakowało pracownikowi, tym większą otrzymał podwyżkę.

W styczniu 2008 r. doprowadził do podwyżek, gdzie również środki na pracownika przyznano według zasady im mniej zarabiał, tym większą otrzymał podwyżkę. Doprowadził do zryczałtowania na wysokim poziomie dodatku zmianowego.

Ponadto, Mieczysław Wiejak w dużym stopniu przyczynił się do wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy. Powyższe działania wskazują, że M. Wiejakowi troska o dobre warunki pracy i płacy leży głęboko w sercu. W mojej opinii On najlepiej wie-jak zadbać o nasze interesy pracownicze. Dlatego swój głos oddam na niego.

**RYSZARD SZUBSTARSKI**

## Wieści z MEDICALA

Na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników ZOZ MEDICAL Sp. z o.o. w Puławach w dniu 30 kwietnia br. na prezesa zarządu wybrany został Pan Leszek Dyrda, a do Rady Nadzorczej powołani zostali Panowie: Piotr Gawron, Jerzy Wiśniewski i Ryszard Szubstarski.

Na swoim pierwszym posiedzeniu RN ukonstytuowała się w następującym składzie: P. Gawron – przewodniczący, J. Wiśniewski – zastępca przewodniczącego, R. Szubstarski – członek. Zgłoszenie mnie do pracy w RN jest zaszczytnym wyróżnieniem i jednocześnie zobowiązaniem do działań mających na celu rozwój spółki, poprawę poziomu usług medycznych oraz warunków pracy i płacy personelu.

W okresie czterech miesięcy od powołania RN odbyła kilka posiedzeń, na których wnikliwie rozpatrzyła program rozwoju spółki zaproponowany przez prezesa. Aktualnie głównym zadaniem RN i prezesa jest powiększenie bazy lokalowej w mieście, poszerzenie zakresu usług medycznych oraz pozyskanie nowych pacjentów podstawowej opieki zdrowotnej oraz medycyny pracy. W mojej opinii prezes Leszek Dyrda posiada cechy, które skazują go na sukces. Już pierwsze jego działania mają odzwierciedlenie w wynikach finansowych, które z miesiąca na miesiąc poprawiają się. Wierzę, że prezes L. Dyrda sprostą zadaniu, jakie sobie wyznaczył. Oby tylko mu nie przeszkadzano. Więcej o sytuacji w spółce, jej sukcesach i bolączkach, będę pisał w kolejnych numerach naszego informatora.

**Ryszard Szubstarski**

## „Jacuś 15 %”



**SŁAWOMIR  
WRĘGA**

Każdemu pracownikowi Zakładów Azotowych „Puławy” SA przysługuje – zgodnie z tabelą – jeden ręcznik na pół roku. Co sześć miesięcy firma kupuje więc 3350 ręczników frote. Zdawać by się mogło, że przy takiej ilości można kupić produkt wysokiej jakości za rozsądną cenę, tym bardziej że osobą odpowiedzialną za zakupy jest główny specjalista ds. zakupów Jacek Wójtowicz, będący jednocześnie członkiem Rady Nadzorczej ZAP z wyboru załogi. Osoba taka powinna ze szczególną starannością przypilnować interesu firmy, a więc w tym wypadku ceny ręczników oraz jako przedstawiiciel załogi powinien dbać o interes pracowników, czyli o jakość ręczników. Tak powinno być, a jak jest?

Na zakup ręczników każdorazowo przeprowadza się konkurs ofert, wysyłając do potencjalnych dostawców zapytanie ofertowe. W zapytaniu określa się gramaturę ręcznika tj. 450 g/m<sup>2</sup> oraz jego cenę 17-18 zł. Oznacza to, że ręczniki tańsze oraz lepszej jakości nie będą spełniały warunków zawartych w ofercie. Niestety, nie jest to rozważanie czysto teoretyczne.

Dotarłem do materiałów dotyczących zakupu ręczników w pierwszym półroczu 2008 roku. Na zapytanie ofertowe odpowiedziały wówczas cztery firmy :

1. Firma nr 1: cena 15.20 zł, gramatura 450 g/m<sup>2</sup>
2. Firma nr 2: cena 15.36 zł, gramatura 500 g/m<sup>2</sup>
3. Firma nr 3: cena 17,60 zł, gramatura 450 g/m<sup>2</sup>
4. firma nr 4: cena 17,60 zł, gramatura 450g/m<sup>2</sup>

Oferty firm nr 1 i 2 zostały odrzucone już we wstępnej ocenie jako niespełniające wymagań zapytania ofertowego. Dalsza ocena doprowadziła do wyboru oferty firmy nr 3 – o wyborze zadecydowały między innymi dodatkowe elementy dekoracyjne na ręcznikach.

Kontrola przeprowadzona w tym obszarze wykazała ponad 15000 zł straty ZAP na tym jednym zakupie (uwzględniając, że firma nr 1 jest zakładem pracy chronionej i dokonując zakupów jej produktów, oszczędza się dodatkowo na składce PFRON). Podkreślić należy, że całkowity koszt zakupu ręczników w pierwszym półroczu 2008 r. wyniósł niespełna 60000 zł. Oznacza to, iż przepłacono ok. 25%. Osobie odpowiedzialnej, tj. Jackowi Wójtowiczowi włos z głowy nie spadł. Należy zapytać: dlaczego? W puławskich „Azotach” ludzie tracili przecież pracę za parę rękawic... Zastanawiam się jednak, do kogo skierować pytanie w tej sprawie? Może do „nadprezesa” Cezarego Możeńskiego?

Niektórzy pracownicy Zakładów Azotowych „Puławy” SA Jacka Wójtowicza nazywają „Jacuś 15%”. Stąd tytuł tego artykułu...

\* \* \*

Główny specjalista ds. zakupów w naszej firmie, czyli Jacek Wójtowicz, realizując zakupy wyposażenia bhp nie może postępować dowolnie, ogranicza go bowiem dokument zwany *Wykazem zaakceptowanych dostawców środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla Zakładów Azotowych „Puławy”*. Zgodnie z zawartymi w nim wytycznymi zakupy określonego wyposażenia powinny być realizowane komisyjnie u zaakceptowanych dostawców. A jak jest w rzeczywistości?

Wyposażenie takie jak: trzewiki robocze, trzewiki z noskiem stalowym, trzewiki ocieplane, obuwie profilaktyczne, buty gumofilce, półbuty damskie, ubrania kwasoochronne antyelektrostatyczne, kurtki i płaszcze przeciwdeszczowe, rękawice spawalnicze oraz skarpety bawełniane zakupowane były w firmie niezaakceptowanej jako dostawca danego asortymentu. Zapewne zupełnie przypadkowo firmą tą jest Firma nr 3 z pierwszej części artykułu, czyli ta, która wygrała konkurs ofert na dostawę ręczników, pomimo oferowania nie najlepszego produktu na dodatek za najwyższą cenę. Co za ukryta słodycz jest w tej firmie (też zresztą ukrytej, bo jakoś nie mogę odszukać jej oferty w Internecie)?

Powyższe postępowanie Jacka Wójtowicza, pomimo niezgodności z *Instrukcją prowadzenia zakupów dla zaopatrzenia ogólnego z dnia 2005-09-30* nie spowodowało dla niego żadnych konsekwencji. A przecież w ZAP ludzie tracili pracę za parę rękawic. Podwójne standardy?

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

\* \* \*

Powyżej opisałem jeden z trzech konkursów ofert, jakie zostały przeprowadzone w pierwszym kwartale 2008 roku. Jednak w okresie tym przeprowadzono aż 69 procedur zakupów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Jak zatem zrealizowano 66 procedur?

W drodze zlecenia bezpośredniego, a więc kierując zapytanie ofertowe do jednego oferenta. Do którego? W większości do firmy nr 3 – oczywiście tej samej, która wygrała konkurs na dostawę rękawic, pomimo oferowania produktu nie najlepszej jakości za najwyższą cenę.

Zgodnie z instrukcją prowadzenia zakupów dla zaopatrzenia ogólnego podstawowym trybem realizacji zakupów powinien być konkurs ofert a tryb bezpośredni można stosować jedynie gdy ma miejsce jedna z następujących sytuacji:

- a) wartość przedmiotu zakupu nie przekracza 100 zł,
- b) ze względu na szczególny rodzaj dostawy ilość producentów jest ograniczona wyłącznie do jed-

nego producenta,

- c) planowany zakup jest uzupełniający do zamówionych już dostaw, a przeprowadzenie akcji ofertowej byłoby powtórzeniem wcześniej przeprowadzonej procedury wyboru dostawcy, lecz nie później niż w ciągu trzech miesięcy od złożenia zamówienia, będącego wynikiem tej procedury, a warunki techniczno handlowe nie uległy zmianie,
- d) zakup jest przeznaczony na wymianę takiego samego urządzenia lub do zainstalowania,
- e) w urządzeniu już eksploatowanym w ZAP i ma być dokonany u tego samego dostawcy,
- f) dostawa jest pilna, a oczekiwanie na wymaganą ilość ofert uniemożliwiłoby terminową realizację zlecenia.

W ocenie osoby przeprowadzającej kontrolę w większości zakupów wyposażenia bhp przeprowadzonych w pierwszym kwartale 2008 roku nie występowały powyższe przesłanki. Ktoś mógłby powiedzieć: po co robić konkurs, skoro z góry wiadomo, kto wygra, a odpowiedzialnemu i tak włos z głowy nie spadnie?

**Sławomir Wręga**

## Łapki w nocniczku



**RYSZARD  
SZUBSTARSKI**

Nasza organizacja związkowa pod wpływem trwającej ponad rok silnej presji Rady Nadzorczej, Zarządu, NSZZ „S”, ZPP ZAP, ZZIT, ZZ „Kadra-Azoty” oraz zakładowej rozgłośni – podpisała porozumienie płacowe na podtyktowanych przez ww. warunkach. Obecnie Zarząd realizuje długo oczekiwane podwyżki wynagrodzeń. Długo oczekiwane nie znaczy dobre, korzystne dla pracowników. Nasz związek od początku istnienia przyjął za jeden z głównych celów swojej działalności osiągnięcie przez pracowników wynagrodzeń zgodnych z Taryfikatorem Kwalifikacyjnym Stanowisk Pracy. Nasze działania polegały

na całkowitym lub częściowym blokowaniu wzrostu tzw. kwoty bazowej, co powodowało, że podwyżki kierowane były do pracowników, którzy nie osiągnęli jeszcze maksymalnej kategorii zaszerogowania.

Ten trend bardzo wyraźnie zaznaczył się przy podwyżkach uruchomionych z dniem 1 stycznia 2004 roku. Podwyżki otrzymali ci pracownicy, których wynagrodzenie było niższe od średniej w grupie zawodowej. Wyliczenie nowych stawek obowiązujących od 1 marca 2005 roku przeprowadzone zostało wg m.in. następujących zasad: 1) Przyjąć za podstawę naliczenia środków do podziału na poszczególne Piony/Biura różnicę pomiędzy sumą maksymalnych stawek płacy zasadniczej w kategoriach docelowych dla stanowisk występujących w danym Pionie/Biurze a sumą obecnych płac zasadniczych w tym Pionie/Biurze (pkt. 1 Porozumienia z dnia 8 marca 2005 r.). 2) Podziału środków na poszczególnych pracowników należy dokonać zgodnie z dyspozycją art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu Pracy, w celu nie pogłębiania zróżnicowania wynagrodzeń w poszczególnych kategoriach taryfikacyjnych (pkt. 4 Porozumienia z dnia 8 marca 2005 r.). W lipcu 2006 roku środki na podwyżki naliczone były na każdą brakującą do maksymalnej – kategorię zaszerogowania. Działania te

(Ciąg dalszy na stronie 6)

(Ciąg dalszy ze strony 5)

spowodowały, że wielu szeregowych pracowników osiągnęło kategorie maksymalne, a część bardzo się do niej zbliżyła. Również podwyżki uruchomione od 1 stycznia 2008 roku rozdzielone były wg zasady – im pracownik miał mniej, tym więcej otrzymał. Jak powyższe wskazuje, udawało nam się, pomimo licznych krytyk m.in. pozostałych organizacji związkowych, zawierać kompromisy. Podpisaliśmy cztery porozumienia z zarządem w tym dwa pierwsze zawarte były w okresie, kiedy obszar Biura Personalnego nadzorował Włodzimierz Karpiński przy znacznym wsparciu Mieczysława Wiejaka natomiast drugie dwa zawarte były, kiedy Biuro Personalne nadzorował M. Wiejak. Idea, jaka przyświecała sygnatariuszom wszystkich ww. porozumień była troska o sprawiedliwe zgodnie z prawem pracy wynagradzanie pracowników. Niestety, nasze dążenie do wynagradzania zgodnego z prawem pracy, przestało obecny Zarząd i pozostałe organizacje związkowe interesować z chwilą podpisania porozumienia w czerwcu ubiegłego roku. Nawet wszczęty z pracodawcą spór zbiorowy z udziałem dwóch mediatorów, którzy podzielali nasze poglądy na sposób przeprowadzenia podwyżek – nie przekonał pracodawcy i pozostałych organizacji związkowych, do przeprowadzenia podwyżek w formie regulacji płacowych, zmierzających do wynagradzania zgodnego z prawem pracy.

Tych, którzy nie wiedzą lub zapomnieli, jaki cel przyświecał związkowi, wszczynając spór zbiorowy z pracodawcą, odsyłam do lektury naszego informatora „Nadchodzą Zmiany”. Między innymi w swoich artykułach pt. „Spór zbiorowy a porozumienie”, „Segregacja rasowa pracowników” oraz „Prawda czy fałsz? Oto jest pytanie ...” zamieszczonych kolejno we wrześniowym, październikowym oraz listopadowym numerze naszego informatora, w sposób przejrzysty i czytelny przedstawiłem nieprawidłowości w podziale środków na wynagrodzenia, krzywdzące wiele grup zawodowych oraz przedstawiłem kierunek, w jakim powinny zmierzać podwyżki wynagrodzeń. Niestety, na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych przeznaczono zaledwie 25% z ogólnej kwoty

ok. 18 mln. W sytuacji, w której występują duże dysproporcje w wynagrodzeniach, a wielu pracowników mimo spełnienia wszystkich kryteriów, nie jest zaszeregowana do kategorii maksymalnej, wyasygnowanie lwiej części podwyżki na jednorazowe wypłaty – jest marnotrawieniem środków finansowych, a tym samym działaniem przeciwko pracownikom i na szkodę zakładów. Wszak nie od dziś wiadomo, że rażące różnice w wynagrodzeniach, polegające na nieuzasadnionych dysproporcjach płacy pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach sklasyfikowanych do tej samej kategorii zaszeregowania oraz dyskryminowaniu polegającym na nierównym w czasie osiągnięciu maksymalnej kategorii, (niektórzy pracownicy otrzymują maksymalną kategorię w krótkim czasie, pomimo że część z nich nie spełnia kryteriów, a inni jej nie otrzymują, pomimo że spełniają kryteria od wielu dziesiątków lat) – wpływają negatywnie na morale pracowników i w konsekwencji efektywność pracy. No i po podwyżkach mamy to, czego osoby o niezbyt wysublimowanym intelekcie się spodziewały – głosy oburzenia i niezadowolenia.

**Ryszard Szubstarski**

PS

Przez ponad rok trwania konfliktu płacowego pomiędzy związkiem a zarządem spece od propagandy faszerowali umysły pracowników fałszywą i obłudną w swej istocie propagandą, że związek blokuje podwyżki wynagrodzeń. Wielokrotnie pisałem i mówiłem, że pracodawca, aby wynagradzać pracowników zgodnie z ZUZP, nie musi organizacji związkowej pytać o zgodę. Niedowiarkom udostępnię opinię współpracującej z nami kancelarii prawnej. O ile postawa pracodawcy mnie nie dziwi, to postawa pozostałych organizacji związkowych tak. Zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych zadaniem organizacji związkowej jest obrona interesów pracowniczych. NSZZ „Solidarność”, ZZ Pracowników ZAP, ZZIT oraz ZZ „Kadra-Azoty”, egzaminu z obrony interesów pracowniczych nie zdali.

## REKLAMA

### **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

## KALENDARZ WYBORÓW PRZEDSTAWICIELA ZAŁOGI DO ZARZĄDU ZAKŁADÓW AZOTOWYCH „PUŁAWY” SA

Od dnia 2 września 2009 od godz. 8.00 do dnia 7 września 2009 do godz. 8.00 przyjmowanie zgłoszeń kandydatów na przedstawiciela załogi do Zarządu ZAP

### 7.09.2009, godz. 8.00 Zebranie GKW

1. Weryfikacja zgłoszeń kandydatów i zatwierdzenie listy kandydatów
2. Ustalenie zasad prezentacji kandydatów
3. Przyjęcie i zatwierdzenie dokumentacji przekazanej przez OKW (miejsca do głosowania i terminy otwarcia lokali, miejsca przechowywania urny, miejsca i terminy sprawdzania list),
4. Przekazanie OKW list wyborców i listy kandydatów
5. Zatwierdzenie wzoru karty do głosowania
6. Zatwierdzenie formularzy i druków wyborczych:
  - 1) Pokwitowanie pobrania kart do głosowania przez OKW
  - 2) Protokół OKW z przebiegu wyborów przedstawiciela załogi do Zarządu ZA „Puławy” SA
  - 3) Protokół GKW z wyborów przedstawiciela załogi do Zarządu ZA „Puławy” SA.

Ogłoszenie listy kandydatów na przedstawiciela załogi do Zarządu ZAP

### 7.09.2009 - 13.09.2009

Prezentacja kandydatów, sprawdzanie list wyborców i przyjmowanie reklamacji z nimi związanych, powiadomienie wyborców o terminie wyborów z podaniem miejsca głosowania i czasu otwarcia lokali wyborczych w poszczególnych okręgach

### 14.09.2009, godz. 8.00 Zebranie GKW

1. Przygotowanie kart do głosowania do przekazania OKW
2. Przygotowanie banderoli do zabezpieczenia urn wyborczych
3. Wydawanie kart do głosowania oraz innych dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia wyborów dla OKW

**15 września 2009 (godz. 5.00)  
- 18 września 2009 (godz. 10.00)**

## WYBORY

### 18.09.2009, godz. 10.00 Zebranie GKW

1. Przegląd i akceptacja Protokołów OKW
2. Podliczenie głosów przekazanych z OKW
3. Podjęcie uchwały o wynikach wyborów
4. Sporządzenie Protokołu GKW z wyborów
5. Przekazanie protokołu wyborów do Rady Nadzorczej
6. Ogłoszenie wyników wyborów
7. W przypadku nie ustalenia wyników wyborów w I turze, podjęcie uchwały w sprawie II tury wyborów.
8. Zatwierdzenie listy kandydatów
9. Zatwierdzenie wzoru karty do głosowania

### 18.09.2009 - 21.09.2009 (do godz. 13.00)

Przyjmowanie skarg dotyczących wyborów

### 21.09.2009, godz. 13.00 Zebranie GKW

1. Rozpatrzenie skarg dotyczących wyborów
2. Stwierdzenie ważności wyborów, II tura głosowania

### 21.09.2009, godz. 10.00 Zebranie GKW

1. Przygotowanie kart do głosowania
2. Przygotowanie banderoli i protokołów OKW i GKW
3. Wydawanie kart do głosowania oraz innych dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia wyborów dla OKW,

**22 września 2009 (od godz. 5.00)  
- 25 września 2009 (do godz. 10.00)**

## WYBORY - II TURA

### 25.09.2009, godz. 10.00 Zebranie GKW

1. Akceptacja protokołów OKW
2. Podliczenie głosów z OKW
3. Podjęcie uchwały o wynikach wyborów
4. Sporządzenie protokołu GKW
5. Przekazanie dokumentacji do Rady Nadzorczej
6. Ogłoszenie wyników wyborów lub komunikatu o nierozstrzygnięciu wyborów

### 25.09.2009 - 29.09.2009 (do godz. 13.00) Przyjmowanie skarg dotyczących wyborów

### 29.09.2009, godz. 13.00 Zebranie GKW

1. Rozpatrzenie skarg dotyczących wyborów
2. Stwierdzenie ważności wyborów



# Motywy

Zbrodni dokonał ten, kto miał motyw – zwykli mawiać sławni detektywi. Znaczy to tyle, że określone czyny dokonane zostają z chęci zysku, a popełnia je ten, kto na tym zarobi. Ciekawi mnie, do kogo doprowadzi nas ta logika, jeśli rozważymy kwestię treści ostatnio podpisanego porozumienia płacowego.

Pieniądze podzielone zostały na cztery świadczenia :

1. odszkodowanie za brak podwyżek w minionym roku obrotowym w kwocie 1700 zł na pracownika,
2. podwyżkę motywacyjną wynagrodzeń zasadniczych – kwota ogólna 4 620 tys. zł, czyli około 3% na pracownika,
3. jednorazowe świadczenie pieniężne – kwota 2 620 tys. zł,
4. premię motywacyjną w kwocie 2 500 tys. zł.

Przypomnieć należy, że ZZPRC jako największa organizacja związkowa w ZAP domagał się kategorycznie przeznaczenia wszystkich pieniędzy na wdrożenie taryfikatora, czyli – mówiąc najogólniej – na podwyżki. Kto zatem miał interes w okrojeniu podwyżek do 3% i rozdysponowaniu reszty funduszy w inny sposób?

Odpowiedz jest oczywista – ten, kto mógłby podwyżki nie otrzymać, czyli przede wszystkim dyrektorzy i główni specja-

liści przede wszystkim. Dlaczego nie mogli otrzymać podwyżki? Ponieważ już teraz mają maksymalne stawki zasadnicze w należnych grupach.

Należy postawić drugie ważne pytanie: czy dyrektorzy i główni specjaliści otrzymają pozostałe świadczenia? A więc po kolei:

- odszkodowanie – otrzymali,
- jednorazowe świadczenie nie tylko otrzymają, ale możliwe, że całość pieniędzy skonsumują w bardzo wąskim gronie – ograniczonym być może do nich samych (takie możliwości dają zapisy porozumienia),
- premia motywacyjna, podobnie jak jednorazowe świadczenie, może być skonsumowana w całości przez dyrektorów i głównych specjalistów.

Mamy zatem tych, którzy mieli motyw. Czy jednak mogli tego dokonać, tj. czy byli na miejscu zbrodni i przejawili jakąkolwiek aktywność? Odpowiedz znowu jest twierdząca – w procesie negocjacji udział brali dwaj komisarze narzuceni bezprawnie stronom sporu przez radę nadzorczą, czyli dyrektor Wojciech Kozak oraz główny specjalista ds. zakupów Jacek Wójtowicz.

Winni zatem są. Tam gdzie była zbrodnia, powinna być i kara. Jak zatem, Droga Załogo, ukarzymy „zbrodniarzy”?

**Sławomir Wręga**

## Ostatnia deska ratunku

W piątek – 4 września – w Sądzie Pracy w Puławach odbyła się kolejna rozprawa w sprawie działacza naszej organizacji związkowej Edka Chrzanowskiego przeciwko Zakładom Azotowym „Puławy” SA o przyznanie stawki wynagrodzenia zasadniczego zgodnej z Taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk pracy oraz o wyrównanie od 1 stycznia 2008 roku. Rozprawa zgodnie z zapowiedzią sądu miała być ostatnią. Tymczasem po złożeniu zeznań przeze mnie oraz Marka Goldsztejna, pełnomocnik ZAP wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań kolejnych świadków. Z uwagą słuchaliśmy, kogo to pracodawca wystawi do złożenia zeznań przeciwko swoim pracownikom. Kiedy jednak już się doczekaliśmy, usta pootwierały się nam z osłupienia. Pani mece-nas na świadków w sprawie przeciwko pracownikowi powołała przewodniczących pozostałych organizacji związkowych!!!

Na jakie zeznania liczy pracodawca? Czy wniosek ten był dogadany wcześniej z przewodniczącymi? Wresz-

cie – co zeznają przed sądem reprezentanci pracowników? Trudno to dzisiaj stwierdzić. Podczas narady po rozprawie zdecydowaliśmy powołać kolejnych świadków jako strona pracownicza. Będą to członkowie zarządu ZAP z czasu negocjacji nowej tabeli płac - Mieczysław Wiejak i Lech Kliza. Zeznania wszystkich świadków dotyczyły będą intencji stron ZUZP odnośnie stosowania taryfikatora. Pracodawca twierdzi, że ma w tej sprawie pełną dowolność, natomiast my uważamy, że jego zapisy są obligatoryjne, to znaczy po spełnieniu wymagań pracownik musi otrzymać wynagrodzenie z należnej kategorii.

Następna rozprawa wyznaczona została na 21 października, zeznania złożone przez świadków opublikujemy. Jednak już dziś należy podkreślić, że na naszych oczach dokonana się rzecz bez precedensu w historii prawa pracy. Strona pracodawcy w sprawie przeciwko pracownikom powołuje na świadków działaczy związkowych, a strona pracownicza członków zarządu firmy.

**Sławomir Wręga**