



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Informacje MZZPRC z dnia 2 maja 2016 r.

Witam. Piotr Wilicki – w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w G.K. PKN ORLEN S.A. zapraszam do zapoznania się z naszymi związkowymi informacjami.

Szanowni Państwo,

Dzisiejsze informacje rozpoczniemy od Spółek, a mianowicie od Spółki Orlen Eko. Od 1 maja dział produkcji przechodzi z czterobrygadowego systemu pracy na system równoważny działający obecnie w PKN ORLEN. Zmiana tej organizacji została zainicjowana przez pracowników, którzy do tej pory pracowali w systemie czterobrygadowym znanym z lat 80-tych. Dziwnym zrzędzeniem losu zmiana organizacji czasu pracy zbiegła się z nagłą potrzebą Kierownictwa do zmian osobowych w brygadach. Oczywiście Kierownik odpowiada za organizację pracy i miał takie prawo, ale Pracownicy Wydziału i nasz Związek wystąpili z wnioskiem najpierw do Kierownika, a potem do Prezesa Orlen Eko o możliwość przesunięcia rozkładu w brygadach po wakacjach w następnym okresie rozliczeniowym ze względu na zaplanowane już urlopy, zgodnie z planem urlopowym wykonanym w styczniu. Pomimo zapowiedzi Prezesa jak i innych przedstawicieli Orlen Eko o jak najszybszym przeanalizowaniu tematu nikt nie udzielił odpowiedzi na tak czy na nie w zgłoszonej prośbie Pracowników. Z informacji jaka uzyskaliśmy w piątek wynika iż pracownicy, którzy mają zaplanowane urlopy, będą je mieli udzielone zgodnie z planem urlopowym i nie będą one kolidowały ze zmianami organizacyjnymi. Swoją drogą ciekawe po co robione są plany urlopowe, skoro jedną decyzją można wszystko przewrócić pracownikom i czy rzeczywiście zmiany organizacyjne nie pokrzyżują planów załogi.

Sprawę udzielania urlopów będziemy monitorowali.

Kolejnym tematem tym razem z obszaru produkcji PKN ORLEN są spotkania informacyjne w zakresie wprowadzania przez pracodawcę nowych systemów usprawnienia pracy. Jako Organizacja Związkowa zawsze będziemy stać na stanowisku, iż każda poprawa bezpieczeństwa i jakości pracy naszych pracowników jest pożądana, jednak ilość proponowanych projektów zaczyna przypominać jakiś mroczny sen. Do obecnych już działających systemów i

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
fax. (024) 367 77 94
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

aplikacji typu D7i, czy Systemu Zgłaszania Zagrożeń BHP, ISO, wszelkich regulacji prawnych i procedur obowiązujących zgodnie z KSP (wszelkiego typu rejestry, zezwolenia), mają teraz dołączyć kolejne jedyne najlepsze i oryginalne pomysły zasysane przez różnego rodzaju biura z innych firm przy udziale firm doradczych i wszystkie wprowadzane jednocześnie i wszystkie niezbędne. Z pierwszych wstępnych spotkań informacyjnych w dziale BHP odnieśliśmy wrażenie, iż niektóre z tych systemów wręcz nakładają się kompetencjami i zakresem obowiązywania. Mówię tu o systemach LOTO, Autonomicznego Utrzymania Ruchu (AUR), 5S, czy System Wsparcia Pracowników. Wszystkie te systemy są wprowadzane, niejako odgórnie przy mocno ograniczonej konsultacji z szeregowymi pracownikami produkcji, a ewentualna argumentacja o swoich spostrzeżeniach jest częściej traktowana jako nieuzasadniony opór, a nie jak konstruktywna krytyka. Może bardziej celowe byłoby stworzenie jednej, góra dwóch platform o większej funkcjonalności niż automatyczne kopiowanie każdego pomysłu z każdej strony, jaki zostanie wymyślony przez innych. Na początek rozpocząć szeroką akcję informacyjną, nakłonić Załogę do opinii i uwag na temat proponowanych rozwiązań, wysłuchać ich zdania i wtedy wypracować odpowiednie procedury. Na wniosek związków zawodowych spotkania w sprawie wdrażania tych pomysłów mają być dalej kontynuowane.

Sprawą niejako powiązaną z wprowadzaniem powyższych systemów jest kolejna aplikacja tym razem kadrowa, czyli APM. Same opinie na temat przyznawania premii miesięcznej za pomocą jakiegokolwiek narzędzia bez względu czy to arkusz excela, czy specjalna aplikacja APM są podzielone i mają zarówno swoich zwolenników, jak i przeciwników. Jednak od dwóch lat w próżnię trafiają Nasze argumenty, iż nie wystarczy dać wszystkim instrukcję obsługi aplikacji od strony typowo programowej, a wypadałoby ustalić podstawowe zasady interpretacyjne jednakowe dla wszystkich i wtedy być może okazałoby się, iż wzrośnie zadowolenie pracowników ze stosowania takiego rozwiązania. Po ostatnim spotkaniu z przedstawicielami pracodawcy zapłonęło małe światełko w tunelu, że nasze uwagi w końcu zostaną uwzględnione, szkoda tylko, że po tak długim czasie.

Powracając do tematyki Spółek Grupy Kapitałowej i prowadzonych negocjacji płacowych, to na razie w żadnej z nich, w których spotkania się odbyły nie nastąpił przełom w stanowiskach stron. Ciężko będzie o porozumienia, jeżeli w cały proces nie włączy się aktywnie nadzór właścicielski, czyli PKN Orlen i nie zezwoli na korektę planu budżetowego odnośnie wynagrodzeń i ich przyrostu.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
fax. (024) 367 77 94
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Obecne budżety nie pozwalają na takie ruchy, bo nikt z nadzoru nie planował wzrostu wynagrodzeń w Spółkach na etapie ich tworzenia.

ORLEN SERWIS S.A.

Po kilkunastu dniach niepewności i wymiany korespondencji naszej Organizacji Związkowej ze stroną pracodawcy, w czwartek 28 kwietnia doszło do spotkania we Włocławku z Zarządem Spółki, gdzie oficjalnie podpisano Porozumienie i Regulamin o Wspólnej Działalności Socjalnej, jaka jest w PKN ORLEN S.A. Mamy nadzieję, że to zakończy okres niepewności, a do pracowników po złożeniu przez nich wniosków socjalnych popłyną pieniądze z funduszu socjalnego.

Powoli dobiega końca kadencja społecznych inspektorów pracy w PKN ORLEN. Planujemy jeszcze przed wakacjami, w czerwcu przeprowadzić wybory wydziałowych inspektorów pracy, dlatego też już dziś sygnalizujemy ten fakt i chcielibyśmy rozpocząć akcję informacyjną zarówno o samej Społecznej Inspekcji Pracy, jak i o wyborach.

Jak podaje portal INFOR:

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników. Inspekcja ta reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. Społeczna inspekcja pracy została powołana w trosce o poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Jak wspomiano wyżej społeczna inspekcja pracy jest służbą pełnioną przez pracowników. Czy jednak każdy pracownika ma szansę zostać społecznym inspektorem pracy? Społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy. Musi on być członkiem związku zawodowego, jednak związki zawodowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem może być także pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego.

Od społecznego inspektora pracy wymaga się posiadania niezbędnej wiedzy w zakresie działania społecznej inspekcji pracy. Ponadto zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
fax. (024) 367 77 94
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie. Natomiast oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej dwuletni staż pracy w branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.

Spółecznych inspektorów pracy wybierają pracownicy zakładu pracy, na okres 4 lat. Do zadań społecznego inspektora pracy należy przede wszystkim kontrola. Społeczny inspektor pracy ma prawo kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Oprócz kontroli maszyn i urządzeń inspektor może skontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy. W szczególności społecznego inspektora interesuje przestrzeganie postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Wypadki przy pracy są zdarzeniami niepożądanymi w każdym zakładzie pracy. W związku z tym społeczny inspektor pracy został wyposażony w szereg uprawnień w zakresie zwalczania wypadków pracowników. Inspektor może brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy. Społeczny inspektor może ponadto kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych i uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy.

To wszystkie dzisiejsze informacje.

Życzę bezpiecznej pracy.

Pozdrawiam,

Piotr Wilicki

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
fax. (024) 367 77 94
www.mzzprc.pl