

W środę 24.09 br. odbyło się spotkanie z Zastępcą Dyrektora Technicznego d/s Produkcji p. Edwardem Czarzastym, w którym uczestniczyli również p. Wacław Dąbrowski – Kierownik Wydziału Polityki Kadrowej i Wynagrodzeń, oraz p. Tadeusz Plaminiak – Kierownik Wydziału Ruchu Bloków 7-12. Stronę związkową reprezentowali : Andrzej Nalepa – Przewodniczący ZZPRC, oraz Zbigniew Michalski – Wiceprzewodniczący ZZPRC. Spotkanie miało na celu przedyskutowanie i wyjaśnienie poruszanych na naszej stronie internetowej problemów kadrowych w „Ruchu”.

- Przedstawiliśmy docierające do nas sygnały o braku odpowiedniej ilości pracowników, podaliśmy konkretne przykłady, gdyż skutkuje to w/g nas zwiększeniem odpowiedzialności i obciążeń dla pracowników. Budzi również wątpliwości w kontekście zapisów ZUZP i Regulaminu Pracy.

Wg dyr. E. Czarzastego występują, głównie jednak w ruchu bloków, okresowe problemy związane ze zwiększoną absencją chorobową pracowników lub ubytkami kadrowymi, ale nabór pracowników, w celu zapewnienia obsady dla nowego bloku powinien poprawić tę sytuację, ponieważ planuje się w ramach tego procesu uzupełnić również istniejące ubytki kadrowe w tych wydziałach.

W zakresie gospodarek pozablokowych /z wyłączeniem wydziału WS/, które ciężar zapewnienia obsługi nowego bloku będą musiały ponieść we własnym zakresie, opracowano i przesłano pakiet propozycji zadań o charakterze inwestycyjnym do oceny i przygotowania ich realizacji przez Pion Dyrektora Strategii i Rozwoju, który umożliwi „wygospodarowanie” niezbędnych ilości etatów pod potrzeby obsługi nowego bloku energetycznego, w obszarach działania tych wydziałów a także w części w zakresie uzupełnienia stanu zatrudnienia w wydziałach WR, WB i WS, które przeniosą ciężar przygotowania obsługi nowego bloku i IOS.

Od nowego roku magazyn gipsu będzie obsługiwany przez firmę Elmen, co w pełni powinno wyeliminować występujące w I połowie roku problemy kadrowe w wydziale odsiarczania.

Część osób będzie przyjęta z naboru zewnętrznego, jednak obowiązujące procedury w tym zakresie istotnie wydłużają okres kompletowania i uzupełniania obsługi.

- W trakcie dyskusji przedstawialiśmy potrzebę dodatkowego wynagradzania pracowników ruchu za zwiększone umiejętności, odpowiedzialność i wysiłek. Proponowaliśmy aby wypracowano model i sposób premiowania pracowników, pracujących (w sytuacjach awaryjnych) na dwóch stanowiskach co pozwoli złagodzić odczucie niesprawiedliwości. Nasze uwagi spotkały się ze zrozumieniem.

Pan dyr. E. Czarzasty uważa, że część środków przeznaczanych na nagrody imienne dla pracowników ZWE z funduszu SFN mogą być przez kierownika tego Zakładu wykorzystywane programowo na cele związane z gratyfikacją pracowników za równoległe wypełnianie przez nich dodatkowych obowiązków. Sytuacje takie mają charakter awaryjny i występują, jak dotąd, sporadycznie. Fundusz ten jest specjalnie dedykowany dla pokrywania potrzeb tego rodzaju. Nabywanie wyższych, użytecznych dla przedsiębiorstwa kwalifikacji jest zwykle dostrzegane i uwzględniane w innym trybie, tj. na podstawie wniosków kierowników wydziałów o dodatkowe przeszerogowania np. za ukończenie szkoły średniej, wyższej, itp.

Jesteśmy podobnego zdania jak gospodarz tego spotkania, dyr. E. Czarzasty, że takie spotkania z kierownictwem powinny odbywać się zawsze gdy tylko pojawią się problemy. Mamy nadzieję, że takie podejście pozwoli w przyszłości szybciej reagować na pojawiające się trudne sytuacje, bo że takie będą się pojawiały w okresie zmian wydaje się oczywiste. Oby było ich jak najmniej.