

## Oświadczenie.

My niżej podpisani, przedstawiciele strony społecznej, biorący udział w pracach Zespołu Zadaniowego ds. wartościowania stanowisk pracy w Polskiej Spółce Gazownictwa sp. z o.o. powołanego Poleceniem Służbowym nr 38 Prezesa Zarządu PSG sp. z o.o. w Tarnowie z dnia 14 października 2021 roku informujemy, że już na początku prac tego Zespołu jako przedstawiciele strony społecznej próbowaliśmy uzyskać wyjaśnienia i odpowiedzi w związku z pojawiającymi się niejasnościami co do trybu prac w/w Zespołu, **a zwłaszcza w odniesieniu do poniżej wymienionych punktów:**

I. Zadaniem Zespołu jest:

1. *przeprowadzenie wartościowania stanowisk pracy zgodnie z założeniami wybranej metodologii,*
2. *przekazanie raportu z wyników prac Zarządowi Spółki po każdej sesji wartościowania,*
3. *przedstawienie Zarządowi wniosków wynikających z przeprowadzonego procesu.*

**Dlaczego założono brak możliwości przedstawienia prac zespołu do spraw wartościowania Zarządom Organizacji Związkowych - analogicznie jak wynika to z podpunktu 2 i 3?**

4. *Minimalny skład Zespołu umożliwiający pracę i podejmowanie wiążących decyzji to 4 Członków Zespołu, w tym obowiązkowo Kierownik lub Zastępca Kierownika Zespołu.*

5. *W przypadku braku uzgodnienia wspólnego stanowiska Zespołu, decydujący głos ma Kierownik Zespołu, a w przypadku jego nieobecności Zastępca Kierownika Zespołu.*

**Przekazanie pełnych kompetencji co do wyniku prac w ręce przedstawicieli Pracodawcy, które to wynikają z punktów podanych powyżej, „z góry” wskazuje na absolutną przewagę strony Pracodawcy, co wielokrotnie było wykorzystywane przez osoby reprezentujące Pracodawcę.**

V. *Spotkania Zespołu odbywają się zdalnie przy użyciu środków komunikacji takich jak Skype, Zoom, Teams itd.*

VI. *Porządek posiedzeń Zespołu, ich przebieg, harmonogram oraz czas trwania ustala Kierownik Zespołu lub Zastępca Kierownika Zespołu.*

**Kolejne potwierdzenie „władzy absolutnej” i „ostatecznych decyzji” po stronie Pracodawcy.**

VII. *Zespół może być dodatkowo uzupełniany przez Pracowników reprezentujących określony obszar merytoryczny, przy czym osoby te powoływane są w roli ekspertów i nie biorą udziału w procesie wartościowania.*

**Pomimo wielokrotnego, ustnego zgłaszania wniosków w sprawie wartościowania stanowiska Kierownik Gazowni oraz dodatkowego spotkania w tej sprawie w dniu 16 marca, wartościowanie końcowe odbyło się bez obecności jakiegokolwiek Dyrektora Oddziału (np. OZG w Warszawie), analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku stanowiska Głównego Inżyniera. Dlaczego tak się stało? Przyczyna w punkcie poniżej – nie było takiej woli.**

VIII. *Ekspertów, o których mowa w pkt VII powołuje Kierownik Zespołu lub Zastępca Kierownika Zespołu.*

IX. *Zespół dokonuje aktualizacji wartościowania stanowisk pracy w miarę potrzeb, nie rzadziej niż raz na pół roku.*

X. *Wynikiem prac Zespołu jest każdorazowo podpisany protokół z wartościowania, obejmujący w swojej treści wykaz zwartościowanych stanowisk wraz z przypisanymi kategoriami zaszeregowania oraz uwagami i postulatami Zespołu zdefiniowanymi podczas warsztatu.*

Brak realizacji powyższego podpunktu oraz brak możliwości wnoszenia uwag i zdań odrębnych, przedstawiciele strony społecznej po zakończeniu każdorazowej sesji prac zespołu było jawnym i oczywistym złamaniem tych zapisów.

*XI. Zobowiązuję wszystkich Pracowników Spółki do współpracy oraz udzielania Członkom Zespołu niezbędnej pomocy i wyjaśnień w celu prawidłowej realizacji zadania.*

Nawiązując do powyższych punktów (zaznaczonych na czerwono) już podczas inauguracji prac zespołu, przedstawiciele pracodawcy w żaden sposób nie chcieli uwzględnić zadawanych przez stronę społeczną pytań w kwestii treści polecenia, które jednostronnie przekazywało wyłącznie w ręce osób reprezentujących Pracodawcę, kluczowe decyzje mówiące o zakresie, kierunku i trybie prac Zespołu do Spraw Wartościowania.

Kończąc prace zespołu do spraw wartościowania w dniu 16 marca 2022 r. – jak i wielokrotnie wcześniej - jako przedstawiciele strony społecznej przekazywaliśmy wiele uwag. Podkreślaliśmy, że wypracowany materiał nie odzwierciedla Naszym zdaniem rzeczywistej wartości pracy oraz znaczenia poszczególnych stanowisk dla funkcjonowania Naszej Spółki. Szczególnie było to widoczne podczas wartościowania stanowisk pracy bezpośrednio związanych z kluczowymi, czyli „gazowniczymi” stanowiskami. Skutkiem tego jest to, że część obszarów i nowo utworzonych stanowisk pracy Naszym zdaniem zostało zwartościowanych na poziomach dużo wyższych od ich prawdziwej wartości, oraz rzeczywistego wkładu w budowanie sukcesu Polskiej Spółki Gazownictwa. Wartościowaniu podlegały również obszary oraz stanowiska, które jeszcze nie istnieją i nie do końca wiadomo, kiedy powstaną, co Naszym zdaniem budzi co najmniej zdziwienie i zaniepokojenie.

Nadmienić należy również, że opisy stanowisk pracy, które były podstawą prac Zespołu, zostały przygotowane tylko przez stronę Pracodawcy. Efektem tego było to, że strona społeczna nie miała możliwości by ich treść uzupełnić, rozszerzyć czy zmodyfikować do stanu faktycznego. W wielu wypadkach, w sposób ewidentny opisy te wypaczały, rzeczywisty obraz i zakres pracy oraz faktycznie wykonywane funkcje.

**Mając powyższe na uwadze uważamy, że mogło to spowodować i spowodowało, niższe (stanowiskom) pozycjonowanie w hierarchii stanowisk pracy, a jednocześnie niektóre z nich zostały spozycjonowane zbyt wysoko.** Stwierdzenie przedstawicieli Pracodawcy, że **cytujemy „My nie wartościujemy stanowisk pracy tylko ich opisy.”**, trudno jest nam nawet skomentować, ale najlepiej oddaje podejście przedstawicieli Pracodawcy do powagi przeprowadzanego procesu wartościowania!

**My jako członkowie Organizacji Związkowych desygnowani do prac w zespole nie możemy brać w pełni odpowiedzialności za materiał jakim jest zwartościowanie przedstawionych stanowisk pracy, albowiem uprawnionymi do tego są władze wykonawcze Organizacji Związkowych działających w PSG.**

**Proponujemy Pracodawcy podjęcie trudu i dokonanie dodatkowej analizy tego materiału. Oczywiście mamy świadomość, że Pracodawca jest władny - na podstawie zapisów Polecenia Służbowego nr 38 - do podjęcia w sposób ostateczny i samodzielny decyzji o wprowadzeniu powyższego materiału w życie, nie biorąc pod uwagę naszych opinii, uwag oraz podnoszonych zastrzeżeń.**

