

PKM Spółka z o.o.
zarejestrowana
w Sądzie Rejonowym
w Katowicach
Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
pod numerem
KRS: 0000058568

Kapitał zakładowy spółki:
40 908 000,00 zł

Zarząd:
Prezes
mgr Marek Piłkuła
Członek Zarządu
mgr Dorota Nowak

Konto
ING Bank Śląski S. A.
w Katowicach
Oddział w Sosnowcu
46 1050 1142 1000
0022 6439 4442

Oddziały:
41-219 Sosnowiec
ul. Lenartowicza 73
tel. 32 263 50 16
tel./fax 32 292 74 45

41-303 Dąbrowa Górnicza
Al. Piłsudskiego 60
tel./fax 32 264 20 33
tel. 32 264 20 44
tel. 32 264 20 55

Sosnowiec, dnia 14.11.2022 r.

**Związek Zawodowy Pracowników Komunikacji
Miejskiej „RÓWNI” w Sosnowcu**
41-208 Sosnowiec
Romualda Traugutta 39d

Do wiadomości:

Rada Nadzorcza PKM Sp. z o.o. w Sosnowcu
Prezydent Miasta Sosnowiec
Prezydent Miasta Dąbrowa Górnicza
Prezydent Miasta Będzin
Burmistrz Miasta Czeladź
Przewodniczący Górnośląsko – Zagłębiowskiej Metropolii
Marszałek Województwa Śląskiego

PKM/ ZS / 3190/2022

dotyczy: petycji z dnia 06.09.2022 r. w sprawie proponowanych zmian w zasadach wynagradzania pracowników.

Zgodnie z Art. 10 ust. 1 oraz Art.13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, niniejszym informujemy, że po rozpatrzeniu złożonej petycji podjęto w sprawach w petycji poruszanych niżej uzasadnione decyzje.

Ad 1. Podniesienie wszystkim pracownikom Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej sp. z o.o. zasadniczego wynagrodzenia, co najmniej o 20%.

Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o. w Sosnowcu funkcjonuje w strukturach Górnośląsko – Zagłębiowskiej Metropolii jako jej podmiot wewnętrzny. Tym samym środki przeznaczone na podwyżki wynagrodzeń są w kalkulowane w koszty roku obrachunkowego na pewnym zakładanym poziomie, rozliczenie końcowe i ocena zasadności wydatkowania środków następuje dopiero po przeprowadzeniu analizy ex post, po badaniu bilansu za dany rok. Środki przeznaczone na podwyżki wynagrodzeń w 2022 r. zostały przez Spółkę wykorzystane, od stycznia wszyscy pracownicy otrzymali przeszerogowania o 1,50 zł do godziny, czyli 252,00 zł przy stawce miesięcznej. Miesięczny koszt podwyżek to 443820,72 zł a roczny ponad 5,3 mln zł.

Zarząd zdaje sobie sprawę, że bezprecedensowa inflacja ma negatywny wpływ na poziom życia załogi, ponadto indeksacja płac także jest w interesie Zarządu, aby uczynić Spółkę atrakcyjną na rynku pracy i zapewnić właściwy stan zatrudnienia.

Dlatego o wiele wcześniej niż wpłynęła Państwa petycja, Zarząd prowadził negocjacje płacowe z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w myśl ustawy o Związkach Zawodowych, sygnatariuszami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Negocjacje były trudne i trwały długo, ponieważ chcąc podnieść wynagrodzenia załozde należy zważyć odpowiedzialność za finanse a więc i za przyszłe losy Spółki. Taką odpowiedzialność ponosi Zarząd i trzeba pamiętać, że podejmowane przez niego decyzje muszą uwzględniać nie tylko doraźne, ale odleglejsze konsekwencje ich wdrożenia w życie.

Nadmienić też wypada, że w ślad za petycją postulującą podwyżki dla wszystkich, złożyli Państwo do Zarządu Spółki indywidualne podania ponad siedemdziesięciu osób – członków Waszej organizacji związkowej. Zdaniem Zarządu i wielu pracowników, te dwa działania były ze sobą sprzeczne.

Negocjacje o których mowa zakończone zostały podpisaniem Porozumienia, zgodnie z którym od 01.11. 2022 r. weszła w życie kolejna w tym roku podwyżka wynagrodzeń, w wielkościach tożsamych z tymi ze stycznia 2022 r. Biorąc pod uwagę, że maksymalna stawka na stanowisku kierowcy autobusowego – konduktora na 31.12.2021 r. wynosiła 19,15 zł., styczniowa podwyżka stanowiła 7,8% - z 19,15 zł na 20,65 zł, a listopadowa kolejne 7,26%, do stawki 22,15 zł. Zauważyć należy, że dla niższych stawek ich przyrost procentowy jest większy. W sumie w ciągu jedenastu miesięcy w porównaniu z rokiem ubiegłym stawki wzrosły o ponad 15%.

Zarząd jest zdania, że żądania podwyżki o 20% wynikające z „matematyki inflacyjnej” nie są realne jeśli ma się na uwadze dobro i przyszłość Spółki. Aktualna sytuacja zewnętrzna, bezprecedensowy wzrost kosztów utrzymania i bardzo niepewna przyszłość nie uzasadniają naszym zdaniem roszczeń do zrekomensowania tych negatywnych skutków kryzysu w 100%. Koszty załamania w finansach publicznych, koszty wojny będziemy zmuszeni ponieść wszyscy, możemy próbować je zminimalizować, ale nie uda się ich wyrównać, po prostu samorządy nie mają na to środków. Przyszły rok będzie dla komunikacji bardzo trudny, wszystko wskazuje na to, że konieczne będą radykalne cięcia kosztów, czyli tzw. optymalizacja która poskraca, polikwiduje i rozrzedzi linie i kursy.

Jeśli stawia się postulat podwyżek, należy rozważyć kto i z jakich środków pokryje ich koszty. Jeżeli gminy stają przed wyborem, czy przeznaczyć malejące środki na oświetlenie, oświatę, służbę zdrowia, należy się spodziewać ograniczenia wydatków również w naszej branży. Dlatego zdaniem Zarządu ważniejsze będzie przetrwanie tych ciężkich czasów, pogodzenie się, że będziemy wspólnie działać dla uczynienia wyrzeczeń możliwie najmniej dotkliwymi, natomiast w ramach możliwości tak, aby nie zrujnować finansów Spółki.

SYMBOL
KOMUNIKACJI
MIEJSKIEJ

2011
MONITOR RYNKOWY



O tych wszystkich uwarunkowaniach i prognozach na przyszły rok powinni Państwo posiadać szczegółową wiedzę, gdyż są to tematy regularnie omawiane na posiedzeniach Rady Nadzorczej, w której macie Państwo swojego przedstawiciela.

Podsumowując, Zarząd dokonał w 2022 r. podwyżek wynagrodzeń zasadniczych o ponad 15% i nie widzi aktualnie możliwości ich podniesienia o 20%.

Ad 2. Postulat ograniczenia ilości stawek zaszerogowania Zarząd uważa za słuszny i były już przymiarki do wprowadzenia podobnych do postulowanych rozwiązań, jednak aktualnie sytuacja w tym zakresie uległa zasadniczej zmianie. Z inicjatywy Górnośląsko – Zagłębiowskiej Metropolii zostały z wszystkimi pięcioma miejskimi Spółkami komunikacyjnymi podpisane umowy, na podstawie których przeprowadzany jest audyt systemów wynagradzania. Z naszą Spółką GZM podpisał umowę 23 września, 7 października poinformował Spółkę, że firmą przeprowadzającą audyt będzie „REFUNDA Maciocha i Wspólnicy sp.k.”. Celem audytów jest przeprowadzenie analiz systemów wynagradzania w poszczególnych spółkach, przygotowanie raportów i propozycji rozwiązań oraz planów wdrożenia zmian, które doprowadzą do ujednoczenia rozwiązań płacowych we wszystkich podmiotach wewnętrznych GZM. Tym samym to GZM przejęło inicjatywę i będzie budowało wspólny system wynagradzania we wszystkich PKM - ach, stąd brak uzasadnienia dla wprowadzania teraz zindywidualizowanych rozwiązań które naturalną kolejną rzeczą zostaną zmienione na rzecz unifikacji z pozostałymi podmiotami. Należy się spodziewać, że rezultatem prac audytorów będą propozycje znacznego uproszczenia systemu wynagrodzeń, który w naszej Spółce jest bardzo rozbudowany, być może liczne dodatki zostaną wliczone do płacy podstawowej, a znikną jako osobne byty (np. nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe czy niektóre świadczenia rzeczowe).

Podsumowując, Zarząd jest zdania że ewentualne uwagi dotyczące przyszłego systemu wynagradzania zgłaszać będzie trzeba do audytorów oraz GZM po przedstawieniu przez nich propozycji nowych rozwiązań.

Ad 3. Do postulatu zagwarantowania dwukrotnie w ciągu roku premii świątecznej w wysokości 1000 zł netto odnoszą się także częściowo nasze uwagi dotyczące ust. 1. Sam postulat sformułowany jest mało precyzyjnie, zakładamy, że dotyczy wszystkich kolejnych lat, nie tylko przyszłego roku. Biorąc pod uwagę rzeczywistą odpowiedzialność za kondycję finansową Spółki, żądanie od Zarządu takich gwarancji, w aktualnych i możliwych do przewidzenia przyszłych okolicznościach, jest naszym zdaniem nieuzasadnione i roszczeniowe. Nawet przy stabilnej sytuacji gospodarczej i społecznej takie bezterminowe zobowiązanie byłoby bardzo ryzykowne. To, co teraz dzieje się w kraju i za granicą, pozwala ocenić takie żądanie jako oderwane od rzeczywistości.

Postulat nie zawiera żadnych propozycji wskazujących na źródło finansowania takich premii, zasad ich przyznawania itd. Jeśli mają one być równą dla wszystkich rekompensatą za drożyznę a nie mają mieć związku z pracą, trudno nazwać je premią – to rodzaj zapomogi socjalnej. Taka zapomoga nie powinna być finansowana ze środków przedsiębiorstwa, tylko z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Spółka tworzy co roku odpis na ZFŚS, podziałem i przeznaczeniem środków z funduszu zajmuje się Komisja Socjalna.

Podsumowując, w aktualnej sytuacji finansowej Zarząd jest zdania, że zadaniem Komisji Socjalnej powinno być takie zaplanowanie wydatków z ZFŚS na kolejne lata, aby po weryfikacji ich wielkości i kierunków na jakie mają być przeznaczone oraz utrzymaniu dyscypliny finansowej pokrywać z tych środków wypłatę zapomóg, co stanowi m.in. przeznaczenie ZFŚS.

Reasumując, oczekujemy od Państwa współpracy w zakresie opracowywania realnych i niezagrażających finansom Spółki rozwiązań minimalizujących negatywny wpływ uwarunkowań zewnętrznych na sytuację bytową pracowników, w tym na propozycje takiego podziału środków ZFŚS który umożliwi i zagwarantuje skierowanie środków na postulowane zapomogi dla załogi.

Ponadto pragniemy zwrócić Państwa uwagę na fakt, że sposób zbierania przez Państwa podpisów popierających petycję pozostawiał wiele do życzenia. Na kartach z podpisami nie ma żadnej adnotacji czego one dotyczą ani informacji, że podpisujący zna treść dokumentu który podpisuje. Osoby zbierające podpisy nie zapoznawały pracowników z treścią petycji. Świadczy o tym fakt, że już do dnia 21 września 2022 r. 34 osoby wycofały swoje podpisy, część z nich oświadczyło, że zostały wprowadzone w błąd. Do dnia 26 października wpłynęły jeszcze kolejne 22 pisma odwołujące podpisy.

Z poważaniem:

PREZES ZARZĄDU

mgr Marek Piłula

CZŁONEK ZARZĄDU

mgr Dorota Nowak

Do wiadomości:

1. Adresat
2. Rada Nadzorcza PKM Sp. z o.o. w Sosnowcu
3. Prezydent Miasta Sosnowiec
4. Prezydent Miasta Dąbrowa Górnicza
5. Prezydent Miasta Będzin
6. Burmistrz Miasta Czeladź
7. Przewodniczący Górnośląsko – Zagłębiowskiej Metropolii
8. Marszałek Województwa Śląskiego
9. Tablice ogłoszeń w oddziałach Spółki
10. Strona internetowa Spółki
11. ZS a/a