



Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie ORLEN

www.mbzz.pl

BIULETYN INFORMACYJNY

25.09.2026 r.



Dzisiejszy biuletyn rozpoczniemy od **zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w ORLEN S.A.**

Jak informowaliśmy Was w poprzednich biuletynach, od dłuższego czasu prowadzimy rozmowy z Pracodawcą, których celem jest m.in. wypracowanie możliwie najlepszego rozwiązania dotyczącego zmian w tabeli

zaszeregowania oraz sytuacji poszczególnych grup pracowników.

Od początku tych rozmów przedstawiamy konkretne postulaty i wskazujemy miejsca, w których obecny system wymaga, naszym zdaniem, zmian. Trzeba jednak powiedzieć otwarcie, że **nie wszystkie nasze postulaty Pracodawca bierze pod uwagę w takim zakresie, jakiego oczekiwaliśmy**. Negocjacje polegają jednak również na szukaniu rozwiązań możliwych do zaakceptowania przez obie strony. I właśnie w takim momencie obecnie jesteśmy.

Są pewne przesłanki pozwalające zakładać, że **zmiany w tabeli są możliwe**. Jest to szczególnie ważne dla osób, które dzisiaj znajdują się w górnych granicach swoich przedziałów płacowych. To właśnie dla nich brak zmian w tabeli może w kolejnych latach oznaczać coraz mniejszą przestrzeń do realnego wzrostu wynagrodzeń.

W naszych rozmowach nie zapominamy również o grupach pracowników, na których sytuację wielokrotnie zwracaliśmy uwagę.

Dotyczy to między innymi **naszych strażaków**, którzy każdego dnia odpowiadają za bezpieczeństwo ludzi oraz instalacji. W obecnym systemie ich ścieżka rozwoju w praktyce (jeśli nie skończą odpowiednich Szkół Pożarnictwa) może kończyć się na **II kategorii, jako Kierowca II lub Ratownik II**. Uważamy, że warto zastanowić się, czy pracownik zdobywający przez kolejne lata doświadczenie, kwalifikacje i coraz większą odpowiedzialność powinien dochodzić do miejsca, w którym system praktycznie przestaje dawać mu możliwość dalszego rozwoju.

Podobnie wygląda kwestia **Starszych Operatorów Procesów Produkcyjnych II**, których sytuacja i właściwe umiejscowienie w tabeli również są jednym z elementów prowadzonych przez nas rozmów. Nie zapominamy także o **inżynierach**. W tym przypadku rozmawiamy czy obecny sposób zaszeregowania odpowiednio odzwierciedla zakres obowiązków, kwalifikacje, wiedzę techniczną i odpowiedzialność związaną z wykonywaną pracą.

Dzisiaj celowo **nie chcemy pisać o konkretnych rozwiązaniach, kategoriach czy wartościach**. Nie dlatego, że nie chcemy Was informować. Wręcz przeciwnie. Uważamy jednak, że odpowiedzialniej jest poinformować o efekcie zakończonych negocjacji niż przedstawiać rozwiązania, które w trakcie ostatnich rozmów mogą jeszcze ulec zmianie.

Przed nami bowiem, **w naszej ocenie, ostatnie spotkanie negocjacyjne** w tej sprawie.

Pracodawca jasno komunikuje również kwestię czasu. Jeżeli wypracowane zmiany miałyby zacząć obowiązywać **od Nowego Roku**, jesteśmy praktycznie na końcowym etapie okresu, w którym negocjacje muszą zostać zakończone. Później potrzebny jest przecież czas na przygotowanie i wdrożenie uzgodnionych rozwiązań.

Za chwilę rozpoczniemy kolejne negocjacje płacowe. Jeżeli wcześniej nie uda się rozwiązać problemów związanych z tabelą zaszeregowania, ponownie możemy znaleźć się w sytuacji, w której **część pracowników nie otrzyma podwyżki albo otrzyma jedynie jej minimalną część**, ponieważ ich obecne wynagrodzenia znajdują się już bardzo wysoko w ramach obowiązujących przedziałów.

Dlatego dzisiaj stajemy przed trudnym dylematem. **Czy próbować za wszelką cenę osiągnąć wszystko podczas jednych negocjacji, ryzykując, że rozmowy będą trwały kolejne miesiące lub lata, czy wykonać kilka mniejszych, ale realnych kroków, które poprawią sytuację pracowników już teraz, pozostawiając sobie możliwość dalszej walki o kolejne zmiany?**



Kolejnym tematem dzisiejszego biuletynu jest **pilotaż nowej funkcjonalności w systemie SelfService**, dotyczący **rejestracji wyjść prywatnych pracowników**.

Obecnie rejestracja wyjść prywatnych odbywa się w formie papierowej. Planowana zmiana zakłada docelowo **przeniesienie tego procesu do systemu elektronicznego**, co pozwoli na odejście od dotychczasowej dokumentacji papierowej.

Nowa funkcjonalność będzie testowana w ramach pilotażu. O szczegółach dotyczących zasad działania systemu oraz kolejnych etapach jego wdrażania będziemy informować na bieżąco.

Praca zdalna. Chcielibyśmy zachęcić Pracodawców ze Spółek GK do szerszego korzystania z tej formy organizacji pracy, oczywiście wszędzie tam, gdzie pozwala na to charakter wykonywanych obowiązków. Ma to szczególne znaczenie właśnie teraz. Rosnące koszty dojazdów, a w przypadku Płocka również prowadzone na dużą skalę remonty dróg i związane z nimi utrudnienia komunikacyjne, powodują, że codzienny dojazd do pracy dla wielu osób staje się coraz bardziej uciążliwy.



Warto w tym miejscu przypomnieć rozwiązania funkcjonujące w ORLEN S.A. Na podstawie zawartego porozumienia Pracodawca, oprócz przewidzianych przepisami możliwości pracy zdalnej, może umożliwić pracownikom korzystanie z 5 lub 10 dni pracy w formule Home Office w miesiącu, w zależności od przyjętych zasad i charakteru pracy.

Świat pracy zmienił się na tyle, że Home Office nie powinien być już postrzegany jako wyjątkowy przywilej, ale jako jedno ze współczesnych i skutecznych narzędzi organizacji pracy. Tym bardziej, że rozwiązanie to od kilku lat z powodzeniem funkcjonuje w ORLEN S.A.

Dlatego zachęcamy Pracodawców w Spółkach GK, aby tam, gdzie jest to organizacyjnie możliwe, wychodzili naprzeciw potrzebom pracowników i szerzej umożliwiali korzystanie z pracy zdalnej. To rozwiązanie, które może oznaczać mniej czasu spędzonego w korkach, niższe koszty dojazdów, a jednocześnie większą elastyczność i komfort pracowników.

Czasami dobry Pracodawca nie musi tworzyć nowych rozwiązań. Wystarczy, że dobrze wykorzysta te, które już mamy.

Ostatnim tematem dzisiejszego biuletynu jest **kwestia parkingów wokół Zakładu**.

Jak informowaliśmy Was wcześniej, podczas remontów wystąpił dramatyczny deficyt miejsc parkingowych, co powodowało ogromną frustrację wśród pracowników. Nasza organizacja zgłosiła ten problem podczas Komisji BHP w ORLEN S.A.

Dzięki determinacji Dyrektora Dariusza Loski powstał zespół, który dokładnie zdefiniował problemy i rozpoczął prace nad konkretnymi rozwiązaniami. Już dziś możemy powiedzieć, że sytuacja uległa poprawie.

Obszar Biura Techniki wygospodarował środki na zwiększenie widoczności oznakowania poziomego na istniejących parkingach. Z kolei obszar Administracji rozpoczął prace dotyczące rozbudowy istniejących parkingów. Działania te mają przełożyć się na zwiększenie liczby miejsc parkingowych w obrębie Bramy nr 2 nawet o 800 stanowisk. Biuro Bezpieczeństwa również wsparło te działania, przekazując do ORLEN Ochrony informację o konieczności bieżącego reagowania w przypadkach blokowania dróg ewakuacyjnych oraz

nieuprawnionego wpuszczania pracowników na parkingi zamknięte. Takie przypadki



wystarczy zgłosić Szefowi Zmiany ORLEN Ochrona pod numerem alarmowym: **24 365 33 33**. Dzięki wsparciu kierownictwa OSBL rozpoczęto analizy prowadzące do pilnej budowy parkingu tymczasowego przy Bramie nr 9, przeznaczonego dla pracowników realizujących ten projekt.

Wprowadzono także szereg innych rozwiązań, które w przyszłości mają usprawnić organizację parkowania, szczególnie w okresach wzmożonych prac remontowych.

Podsumowując, kiedy nasza organizacja wskazywała problemy związane z parkingami, wiele osób z delikatnym uśmiechem twierdziło, że jest to walka z wiatrakami.

Dzisiaj widać, że było warto. Praca zespołowa, determinacja i zwykła chęć rozwiązania problemu pokazały, że tam, gdzie jest dobra wola i współpraca, można osiągnąć naprawdę wiele. Dlatego jeszcze raz dziękuję wszystkim osobom, z którymi miałem przyjemność pracować w zespole ds. parkingów. Szczególne podziękowania należą się tym, którzy zamiast mówić, że „się nie da”, zaangażowali się w szukanie konkretnych rozwiązań.

Bo rolą naszej organizacji jest nie tylko wskazywanie problemów, ale przede wszystkim konsekwentne działanie na rzecz ich rozwiązania.

Na tym kończymy dzisiejsze informacje, życzymy spokojnej i bezpiecznej pracy, a także udanego i słonecznego dnia.

Przygotował: **Michał Umiński** – Wiceprzewodniczący Związku.