

POCZTA POLSKA S.A.
CENTRUM ZARZĄDZANIA
ZASOBAMI LUDZKIMI
ul. Stawki 2, 00-940 Warszawa
NIP: 525-000-73-13

Pan

Piotr Saugut

Przewodniczący

Niezależnego Samorządnego

Związku Zawodowego

Listonoszy Poczty Polskiej

Nasz znak: CZZL-WZZ/017/21/2/2014

Data: 20 marca 2014 roku

Janusz Wojtasa

W odpowiedzi na pismo Pana Przewodniczącego z dnia 24 lutego 2014 r. skierowane do Pana Janusza Wojtasa, Członka Zarządu Poczty Polskiej S.A., w sprawie zagadnień dotyczących Regionów Sieci, na podstawie informacji otrzymanych z Biura Zarządzania Siecią i Klienta Indywidualnego, poniżej przedstawiam wyjaśnienia, odnosząc się kolejno do poszczególnych pytań.

Ad. 1.

Ustalenie precyzyjnego jednolitego poziomu rezerwy chorobowo-urlopowej w poszczególnych Regionach Sieci oraz urządach uzależnione jest od wielu czynników. Do czynników tych można zaliczyć między innymi poziom zatrudnienia w danej jednostce lub urzędzie pocztowym w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także trudny do oszacowania na planowany okres poziom absencji chorobowej. Jedyną stałą wagą są urlopy wypoczynkowe.

Planowanie rezerwy w pełnej wysokości, tj. wynikającej wprost ze wskaźnika absencji urlopowej oraz wskaźnika oszacowanego na podstawie absencji chorobowej z poprzednich okresów jest sposobem bardzo uproszczonym, który może powodować generowanie nieuzasadnionych kosztów dla Spółki. Nie ulega wątpliwości, że część absencji wynikającej z krótkotrwałych chorób można zabezpieczyć w formie "dotrudniania" pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wykorzystanie tej formy jest na pewno narzędziem, które w znaczny sposób może wpłynąć na planowany poziom rezerwy organizacyjnej, a jednocześnie zapewnić właściwą realizację zadań.

Dodatkowo w RS wprowadzana jest sukcesywnie koncepcja teamów rozbiórkowych, która jest elementem optymalizacji organizacji obsługi obszarów doręczeń i systemowym rozwiązaniem zapewnienia ciągłości obsługi obszaru doręczeń.

Głównym założeniem koncepcji jest planowanie z wyprzedzeniem reakcji na krótkotrwałe nieobecności listonoszy, w miejsce działań doraźnych podejmowanych już w momencie

wystąpienia nieobecności i braku obsady rejonu doręczeń. Dzięki temu naczelnik nie podejmuje decyzji w momencie pojawienia się problemu braku obsady rejonu doręczeń, ale jest na taką ewentualność przygotowany. Zarówno naczelnik, jak i listonosze wiedzą, jak każdy rejon doręczeń będzie obsługiwany w przypadku nieobecności listonosza, który odpowiada za jego obsługę.

Teamy rozbiórkowe są wykorzystywane (w RS, gdzie zostały wdrożone) przede wszystkim przy krótkich nieobecnościach listonoszy, często nieplanowanych np. urlopy na żądanie, krótkie zwolnienia lekarskie. W ramach tworzenia teamów ustalono ramową koncepcję postępowania. Uregulowano kwestie planowania urlopów tj. zalecono planowanie sekwencyjne, unikanie kumulacji urlopów w krótkich okresach np. dwu - trzytygodniowych, uwzględnianie organizacji pracy służby doręczeń, szczególnie w rejonach wzajemnie zastępujących się. Rezerwa w służbie doręczeń wykorzystywana jest przede wszystkim na urlopy wypoczynkowe, długotrwałe nieobecności, a przypisana do dużych UP rezerwa powinna zabezpieczać w miarę możliwości potrzeby wszystkich UP z terenu powiatu lub gminy.

Ad. 2.

Proces reorganizacji rejonów doręczeń jest procesem stałym i niezbędnym w celu elastycznego dostosowania się do zapotrzebowania na usługi pocztowe oraz do potrzeb adresatów. Reorganizacja rejonów nie może powodować łamania prawa, w tym prawa pracy.

W celu zaplanowania zmian rejonów doręczeń Regiony Sieci wykorzystują ustalone przez Biuro Jakości normatywy wykonywania określonych czynności (w tym opracowania przez listonosza przesyłek), aby prawidłowo określić niezbędny czas potrzebny na obsługę rejonu doręczeń, a co za tym idzie zapotrzebowanie etatowe.

Analogicznie każda centralizacja rejonów doręczeń poprzedzana jest badaniem jej zasadności. W trakcie analizy badane są zmiany, jakie ona wprowadzi do organizacji rejonów doręczeń, komunikacji pocztowej, zmian etatowych itp. Centralizacja jest realizowana jedynie w przypadku, gdy ma uzasadnienie biznesowe i jest możliwa do przeprowadzenia (biorąc pod uwagę organizację pracy pracowników oraz posiadane zasoby), a także nie spowoduje spadku jakości obsługi obszaru doręczeń.

Ad. 3.

Zmiana w poziomie zatrudnienia w roku 2014 jest efektem przyjętych strategicznych kierunków w zakresie kształtowania poziomu zatrudnienia w Poczcie Polskiej.

Główne kierunki przyjęte do ustalenia zmiany w poziomie zatrudnienia w 2014 roku są następujące:

- uwolnienie etatów po osobach, które nabyły w latach poprzednich lub nabędą w 2014 roku prawo do świadczeń emerytalnych,
- uwolnienie etatów po pracownikach zatrudnionych na umowy okresowe,
- redukcje zatrudnienia wynikające z realizacji projektów strategicznych w obszarze sieci (mobilny listonosz, koncentracja służby doręczeń i sposobu rozliczania się listonoszy, optymalizacja rozdziału przesyłek na rejony doręczeń),
- częściowe nieodtwarzanie etatów wynikających z naturalnej fluktuacji.

Docelowy poziom zatrudnienia w Regionach Sieci w 2014 roku wynosi:

- zatrudnienie ogółem - **52 258,99 et**
- zatrudnienie średniorocznie - **54 072,75 et**

W celu dostosowania zatrudnienia w RS do założonych wielkości opracowane zostały wskaźniki i miary jednolite dla wszystkich Regionów.

Wskaźniki dla najważniejszych grup zawodowych prezentuje załączona tabela:

Grupa zawodowa	Służby obsługi klienta	Służba doręczeń	Służby eksp.-rozdz., zaplecze pocztowe
Parametry kluczowe kształtujące zatrudnienie	1. wykonanie przychodów (średniomies.) / etaty służby obsługi klienta 2. ilość przesyłek wydanych (średniomies.) / etaty służby obsługi klienta	1. długość rejonów doręczeń / etaty służby doręczeń 2. punkty adresowe / etaty służby doręczeń 3. ilość usług doręczonych (średniomies.) / etaty służby doręczeń	1. ilość przesyłek doręczonych i nadanych (średniomies.) / etaty eksped. + zaplecze pocztowe 2. etaty służby doręczeń / etaty eksped. + zaplecze pocztowe

Przyjęcie powyższych zasad pozwoliło w I etapie na doprowadzenie zatrudnienia w Regionach do poziomu porównywalności w zakresie najważniejszych grup zawodowych. Dzięki powyższemu w II etapie zastosowano jednolity wskaźnik zmniejszenia zatrudnienia w Regionach, dążąc do osiągnięcia wyznaczonego celu strategicznego.

Ad. 4

Odnosząc się do poruszonej sprawy zatrudniania listonoszy na umowy zlecenie, uprzejmie informuję, że rozeznanie przeprowadzone w Regionach Sieci przez Biuro Zarządzania Siecią i Klienta Indywidualnego w powyższej sprawie nie potwierdza wykorzystywania tej formy zatrudnienia w grupie listonoszy.

Jeżeli znane są Państwu przypadki zatrudnienia listonoszy na umowę zlecenie, bardzo proszę o podanie szczegółów czy też wskazanie Regionu Sieci, w którym takie przypadki występują. Wówczas sprawa zostanie poddana dalszemu badaniu i analizie.

Ad. 5.

Odnosząc się do kwestii ekwiwalentu wypłacanego listonoszom w przypadku wykorzystywania samochodu prywatnego do celów służbowych, podstawą do zwrotu kosztów używania pojazdu jest w dalszym ciągu liczba faktycznie przejechanych kilometrów, uzasadniona wykonywanymi czynnościami służbowymi, którą w Ewidencji prowadzonej w placówce potwierdzają własnoręcznym podpisem listonosz oraz naczelnik (lub wyznaczony pracownik).

Oszczędności, jakie zaplanowano, można osiągnąć stosując różnego rodzaju działania optymalizacyjne, które nie będą krzywdzące dla listonoszy i pozwolą na rzetelną obsługę całego rejonu. Pragnę również zaznaczyć, że podana w Pana korespondencji wielkość planowanych oszczędności jest poważnie zawyżona.

Nie możemy również zgodzić się ze stwierdzeniem, że ilość doręczanej korespondencji nie ma wpływu na liczbę kilometrów pokonywanych w rejonie doręczeń. O ile rzeczywiście nie wpłynie znacząco na pokonywanie trasy głównej rejonu doręczeń, to będzie jednak miała znaczny wpływ na ilość kilometrów pokonywanych na dojazdy do grup zabudowań lub pojedynczych zabudowań, leżących poza główną trasą.

Z poważaniem
ZASTĘPCA DIREKTORA
CENTRUM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI
PELNOMOCNIK ZARZĄDU do WSPÓLPRACY
z ZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI
oraz RADĄ PRACOWNIKÓW
Jerzy Skibniewski
Jerzy Skibniewski

Do wiadomości:

1. Janusz Wojtas – Członek Zarządu Poczty Polskiej S.A.
2. Andrzej Nitecki – Dyrektor Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi
3. Łukasz Gołębiowski – Dyrektor Zarządzający Pionem Sprzedaży
4. Bogdan Andrzejewski – Dyrektor Biura Zarządzania Siecią i Klienta Indywidualnego