

W numerze:

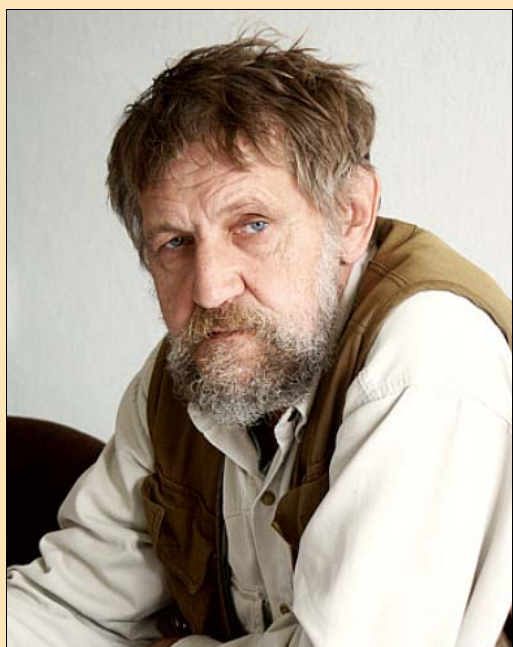
- ◆ Zbigniew Świąch w RN
- ◆ Reportaż ze spotkania Zarządu z pracownikami kontraktowymi
- ◆ Konferencja Iran Oil Show 2005
- ◆ Wieści z PGNiG
- ◆ Andrzej Purzycki pisze z Assamu
- ◆ Na wesoło: etapy kariery zawodowej
- ◆ Poradnik pecetmana cz. 8 i 9
- ◆ Z żałobnej karty: Józef Zborowski
- ◆ Kalejdoskop

Motto numeru

Człowiek jest wielki nie przez to, co ma, nie przez to, kim jest, lecz przez to, czym dzieli się z innymi.

Jan Paweł II

ZBIGNIEW ŚWIĄCH W RADZIE NADZORCZEJ GT



Komunikat Komisji Wyborczej

Do wyborów członka Rady Nadzorczej Spółki Geofizyka Toruń Sp. z o.o. IV kadencji, wybieranego przez pracowników Spółki zgłoszone zostały kandydatury:

1. p. Ryszarda Płockiego
2. p. Zbigniewa Świącha

W wyniku przeprowadzonych wyborów w dniach **15 – 22.04.2005 r.**, Komisja Wyborcza stwierdza:

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| ilość uprawnionych do głosowania: | 917 osób |
| ilość głosujących: | 631 osób |
| ilość głosów ważnych: | 625 |
| ilość głosów nieważnych: | 6 |

Poszczególni kandydaci uzyskali następującą ilość głosów ważnych:

1. p. Ryszard Płocki - **226**
2. p. Zbigniew Świąch - **399**

Komisja Wyborcza składa wyrazy uznania załodze za liczny udział w głosowaniu, natomiast obu kandydatom wysokiego poparcia wśród pracowników.

Przedstawicielem załogi w Radzie Nadzorczej IV kadencji został wybrany p. Zbigniew Świąch

któremu Komisja Wyborcza składa gratulacje i życzenia sukcesów w pracach dla dobra Spółki i załogi. (wywiad ze Zbyszkiem - s. 2)

PROSTO W OCZY

22 marca członkowie Zarządu spotkali się z pracownikami zatrudnionymi na kontraktach zagranicznych. Było to drugie już takie spotkanie (do pierwszego doszło w listopadzie ub. r., relacja - patrz IMPULS 11/2004), ale impulsem do jego przeprowadzenia była dyskusja, jaka w ostatnim czasie miała miejsce na naszym portalu intranetowym (o jej przebiegu donosiłem w numerze 3/2005 – felieton *Wirtualna demonstracja*). Ze strony Zarządu udział wzięli: wiceprezesi **Maciej Górski** i **Rudolf Lanc**, szefowa działu EZL **Małgorzata Skręt**, z-ca dyrektora ds. sejsmiki polowej **Janusz Zieliński**, a także pracownicy Działu EZL i GSP obsługujący proces zatrudniania i realizacji prac kontraktowych.

Inicjując spotkanie, Maciej Górski nawiązał do głosów w portalowej dyskusji, apelując o powściągnięcie emocji (które popchnęły kogoś do niefortunnego porównania z „Biedronką”) i podjęcie próby rozważnego zrozumienia pełni problemu, czego nie można osiągnąć, jeśli ma się na uwadze wyłącznie własne, czy partykularne interesy. Zaapelował o szczere wypowiedzi i zagwarantował zebraniem pełną „nietykalność”, zastrzegając, że nie oznacza to zgody Zarząd na wszystkie dezyderaty. Następnie zaproponował, aby po przedstawieniu przez Małgorzatę Skręt zasad zatrudniania, pracy i wynagradzania stosowanych na kontraktach zagranicznych odbyła się debata, podczas której pracownicy wyłuszczą swoje obiekcje w konstruktywny i merytoryczny sposób. Rudolf Lanc wyraził nadzieję, że taka deklaracja Zarządu zaowocuje konkretną dyskusją podczas której obie strony przedstawią i uargumentują swoje racje.

Małgorzata Skręt przedstawiła najistotniejsze elementy zasad pracy i wynagradzania pracowników na kontraktach zagranicznych. Prace te świadczone są w ramach systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru do 12 godzin (kodeks pracy dopuszcza maksymalnie 13-godzinny wymiar dobowy). To oznacza, że praca do 12 godzin nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Konkretny harmonogram pracy grupy sejsmicznej ustala zespół powołany przez wiceprezesa ds. geofizyki, natomiast za jego wdrożenie i przestrzeganie odpowiada kierownik projektu, on też rozpisuje system na konkretnych pracowników, uwzględniając prawo do 4 dni wolnych w miesiącu dla każdego z nich. Niestety, nie udało nam się do tej pory tego przywileju zagwarantować w każdej sytuacji. Pracownikowi na kontrakcie wypłaca się także jednorazowo dodatek rekreacyjny w wysokości

(Ciąg dalszy na stronie 4)

BĘDĘ SIĘ ANGAŻOWAŁ

Rozmowa ze Zbigniewem Świąchem, reprezentantem załogi w Radzie Nadzorczej GT IV kadencji

Przede wszystkim przyjmij serdeczne gratulacje w związku ze zwycięstwem w wyborach do RN GT, które składam Ci w imieniu własnym i Czytelników. Jest to niewątpliwie pewien przełom jako że twój rywal, Ryszard Płocki sprawował funkcję reprezentanta załogi w Radzie przez ostatnie dwie kadencje. Zacznijmy może naszą rozmowę od pytania, jak to się stało, że w ogóle zdecydowałeś się kandydować?

Zacząło się tak, że trochę bez mojej wiedzy koledzy w Grupie Sejsmicznej zorganizowali akcję zbierania podpisów popierających moją kandydaturę. Już po zakończeniu tej akcji poinformowali mnie o tym, przekazali wszystkie dokumenty mówiąc „teraz sam zdecyduj czy kandydujesz, czy nie”.

Czyli koledzy zastosowali technikę faktów dokonanych :

Tak. Włożyłem te dokumenty do teczki i jakoś w nawale obowiązków o nich zapomniałem, umknęła mi też z pamięci data złożenia wniosku. Aż kiedyś zadzwonił do mnie kol. Wróblewski z Komisji Wyborczej w sprawie zorganizowania wyborów, spytał też, czy to prawda że miałem kandydować. Trochę mnie tym zmobilizował, więc dostarczyłem te dokumenty, choć była taka wątpliwość, czy mogę kandydować będąc w zasadzie kierownikiem I szczebla. Okazało się jednak, że mogę, skoro w nowej strukturze organizacyjnej dzieli mnie od „władzy” szczebel zastępcy dyrektora Janusza Zielińskiego, któremu podlegam bezpośrednio. Ponieważ upłynął już formalny termin zgłaszania kandydatów, koledzy z Komisji Wyborczej poinformowali o mojej kandydaturze Ryśka Płockiego, który nie miał żadnych uwag. No i tak zostałem kandydatem. Potraktowałem to jednak raczej jako pewną formalność, bo nie liczyłem na wybór; spodziewałem się pewnej liczby głosów z Grupy, którą kieruję, ale sądziłem że poza „terenem” raczej nie mam popularności.

Przecież pracuje tu mnóstwo ludzi, którzy przewinęli się przez „teren”; znali Cię od tej dobrej strony, jako człowieka nie tylko o umiejętnościach kierowniczych, ale także takiego, który nie zwykł zachowywać się jako ktoś, kto nie ma nic do powiedzenia. Poza tym zna Cię – i to też z dobrej strony – grono osób, które nigdy nie były w terenie, ale pamięta Twoje dokonania z lat 80. ub. wieku. Wtedy byłeś wręcz pionierem, pewną legendą: Grupa Morska, ekspedycje polarne, Pacyfik... Dlatego nie dziwił mnie wynik wyborów, mimo że NSZZ „S” udzielił oficjalnej rekomendacji Ryśkowi Płockiemu.

Zatem wystartowałeś, powiedzmy nie tyle niechętnie, co z umiarkowanym zapalem i wygrałeś. I co z tym zamierzasz zrobić? Masz jakąś wizję swojej działalności w RN?

Praktycznie cała moja zawodowa kariera jest związana z terenem. To nie jest tylko kwestia doświadczeń zawodowych, menedżerskich, ale także kształtowania osobowości. To także kontakty z wieloma ludźmi, władzą, urzędnikami wciąż nowymi postaciami i charakterami. Jednocześnie mój długi staż w GT sprawia, że dobrze znam naszą firmę, jej problemy, rozwój, specyfikę. Myślę, że to mi pomoże pełnić funkcje w RN. Z drugiej strony mam też pewne obawy: to nie mój żywioł, nie jestem urzędnikiem.

Reprezentant załogi w RN jest postrzegany w dwóch aspektach. Po pierwsze – jako reprezentant załogi właśnie - i tu właśnie jest Twoja mocną stroną, bo ze swoją przeszłością,

autorytetem i charyzmą jesteś dobrym kandydatem na „trybuna ludu”. Po drugie, niejako z przydziału, jest to funkcja sekretarza – czyli urzędnicza. Jak widzisz się w tej drugiej roli?

Wy tłumaczono mi, że funkcja sekretarza nie oznacza, że wykonuje on posługę sekretarki. Więc spróbuję, trudno mi teraz określić jak mi to wyjdzie. Mam trochę czasu do następnego posiedzenia RN, zapoznam się więc z regulaminem, dokumentami Rady, sprawozdaniami z posiedzeń, wtedy spróbuję się do tego przysmerzyć.

Niezależnie od tej „przymiarki” masz już dziś wyobrażenie o układzie sił w RN: 4:1 mówiąc językiem sportowym. Nie wchodzi więc w grę ewentualne przeforsowanie koncepcji nie leżącej w interesie właściciela (gdyby taka sytuacja się przytrafiła). Mając tę świadomość, zdajesz sobie sprawę, że Twoja misja w RN może mieć dwa wymiary: być siłą perswazyjną wobec reprezentantów właściciela lub/ i być przekaznikiem skierowanej do załogi informacji o tym, czym RN się zajmuje, jakie podejmuje tematy, problemy i jaki to może mieć wpływ na działanie firmy. Który z tych wymiarów bardziej Cię interesuje?

Trudno mi dziś jednoznacznie to określić. Myślę, że po pierwszym posiedzeniu, kiedy oswoję się z sytuacją, dopracuję się także własnego poglądu na ten problem. Nie chcę dziś deklarować, że będę organizował spotkania informacyjne z załogą, zapewne będę, jeśli uznam, że istnieje taka potrzeba. Mogę tylko zapewnić, że będę się angażował w problemy „do bólu” bo taki mam charakter.

Niezależnie od tego, co zdecydujesz, ja chcę zadeklarować, że lamy IMPULSU będą dla Ciebie otwarte.

Dziękuję i nie omieszkam skorzystać, bo uważam, że IMPULS, który dociera do najszerzej grupy pracowników, jest bardzo dobrym medium do przekazywania tych informacji. Spotkania są dobre, bo zapewniają kontakt bezpośredni, dialog, ale z przyczyn oczywistych nie są w stanie zgromadzić wszystkich.

Warto sobie postawić pytanie, jak będzie wyglądać ta kadencja. Według mnie może być ona nieco spokojniejsza od poprzednich. Gdy Ryszard Płocki zasiadał po raz pierwszy w Radzie, firma przeżywała bardzo trudne chwile, była w kryzysie, który zakończył się zwolnieniami grupowymi. Gdy wygrał po raz drugi, ważył się los firmy, jej status: ważyły się losy prywatyzacji, ścierały się koncepcje, jaka ma być ta ścieżka prywatyzacyjna. Obecnie sytuacja wygląda na bardziej stabilną (jedynym wydarzeniem budzącym pewne emocje jest wejście PGNiG na giełdę i związana z tym dystrybucja akcji wśród pracowników), choć może to być cisza przed burzą.

Myślę, że rolą RN jest przede wszystkim ocena działania zarządu. Nasza firma prosperuje dobrze, choć nie brakuje trudności i problemów, które może nie zawsze są skutecznie i efektywnie rozwiązywane. Ale w niczym nie zmienia to generalnej opinii, że GT jest dobrą firmą i że może - i powinna - być jeszcze lepsza. Są przesłanki, aby była ona stabilnym podmiotem na rynku. Ale też w tym celu muszą być spełnione pewne warunki. Jest ich dużo; jednym z według mnie ważniejszych jest problem odświeżenia, odmłodzenia kadry kierowniczej. Młodych, którzy do nas przychodzą trzeba szybko i intensywnie „trenować”. Ja to robię i widzę, że to są do-

(Ciąg dalszy na stronie 3)

brzy geofizycy, świetnie przygotowani, ale są pewne rzeczy, których trzeba ich nauczyć. To jest nowe pokolenie, ma zupełnie inne oczekiwania od świata niż mieliśmy my w ich wieku. Czasem przybiera to wręcz formy woluntaryzmu: chciałoby się aby od razu mieć wszystko. Także i my musimy nauczyć się, jak z takimi zachowaniami, oczekiwaniami sobie radzić.

Skoro mówimy o oczekiwaniach: czy w rozmowach z pracownikami, nazwijmy to, szeregowymi, pojawiają się jakieś konkretne oczekiwania w stosunku do reprezentanta załogi w RN?

Przed wszystkim mówią czego oczekują od firmy: pracy i godziwych zarobków. Niby proste sprawy a trudne.

To jest zrozumiałe, ale w tej chwili chodzi mi o reprezentanta w Radzie. Czy ma być on powiedzmy jakimś strażnikiem „czystości gry”, czy też może jest postrzegany jako pewna odmiana działacza związkowego mającego bronić ich interesów?

Odnoszę wrażenie, że ci, jak to powiedziałeś, szeregowi pracownicy, nie mają zbyt dobrego pojęcia o roli i miejscu RN w procesie zarządzania firmą. Dla nich reprezentant to ktoś z ich grona, który będzie „tam” pilnował ich interesów. A przecież tak nie jest, choć elementy tego są na pewno. Myślę, że z biegiem czasu będę poprzez rozmowy i spotkania uświadamiał ludziom, że nie to jest zadaniem Rady, a w szczególności także moim, jako reprezentanta załogi. Naszym zadaniem jest przecież pilnowanie interesów firmy jako całości – a to nie zawsze idzie w parze z partykularnymi interesami grup zawodowych, czy indywidualnymi interesami poszczególnych pracowników.

Korzystając z okazji, zapytam, co słychać w grupie, którą kierujesz? Gdzie jesteście, jaki temat robicie?

Od czasu gdy pracujemy w organizacji projektowej, nie ma właściwie pojęcia grupy sejsmicznej w dawnym rozumieniu tego słowa. Formalnie na każdy projekt powoływana jest nowa grupa, choć w dużej mierze zachowuje ona skład personalny i wyposażenie sprzętowe. Ale nie jest to regułą; rotacje personalne i migracja sprzętu mają obecnie o wiele większą dynamikę niż kiedyś. Na przykład na początku roku zmierzaliśmy się z problemem zorganizowania jednej grupy z dwóch, bo takie wynikały potrzeby. Od stycznia realizowaliśmy projekt sejsmiczny 2D w okolicach Biłgoraja. Był niełatwy, głównie ze względu na porę roku i związane z tym zmienne warunki atmosferyczne. Dzięki olbrzymiemu zaangażowaniu załogi uporaliśmy się z nim jednak stosunkowo szybko i dobrze. W tym czasie pojawił się temat dodatkowy: projekt 2D Me-

chlin, który był realizowany aparaturą I/O 4. No i trzeba się było w tym, celu znów podzielić! Zdecydowałem się koordynować pracę obu grup; był to chyba pierwszy taki przypadek, że pracami dwóch grup (jedna stacjonowała w Biłgoraju, druga w Jarocinie) kierował jeden człowiek. Nieoceniona pomocą była tutaj p. Wiesława Łazarzka, która jest wg mnie „ekonomistką” z prawdziwego zdarzenia, niezwykle skrupulatną, systematyczną, pracowitą, na dodatek skromną.

Po zakończeniu tych tematów rozpoczęliśmy prace w Łańcucie na projekcie 3D Temat o tyle dla nas trudny, że położony na południu Polski. Na obszarze Wielkopolski jesteśmy dobrze znani, mieliśmy pewne „układy” z władzami lokalnymi, a na terenie Galicji (Łańcut-Przeworsk-Żołynia) wszystko dla nas jest nowe. Borykamy się więc z uzyskaniem pozwoleń na wejście, jest trudno, bo to rejon zadbane, piękne wille, ogrody itp. Na całym temacie jest też potężna droga przelotowa Kraków-Lwów, która dodatkowo utrudnia prace. Ale idziemy do przodu.

Jak ją „przechodzicie”?

Kładziemy kabel na drodze, albo szukamy przepustów. Przeszkoliliśmy w Komendzie Policji kilkanaście osób do przeprowadzania takich zadań zgodnie z regulami bezpieczeństwa.

Kto jest superwizorem?

Na temacie biłgorajskim był Bogdan Knapik z Krakowa a aktualnie pan Bogdan Walasek.

Czy ta nowa, projektowa organizacja pracy nie implikuje w grupie dodatkowych operacji typu „biurokratycznej”?

Jeśli mam być szczery, trochę tak. Nie ukrywam, że jestem menedżerem starej daty i ta koncepcja projektowa nie tyle mi się nie podoba, ile mi „nie leży”. Bardzo dokuczliwy jest problem rotacji kadr. Przychodzą młodzi ludzie i jak się nieco podszkółą i zaczynają być użyteczni, są zabierani na zagraniczne kontrakty. Nie wpływa to korzystnie na rytm pracy, ale trzeba się z tym pogodzić, bo takie są obecnie potrzeby. Chciałoby się, żeby grupa miała stabilny skład, przynajmniej na jeden temat. Zespół musi dotrzeć się, żeby osiągnąć coś, co nazwalibyśmy produkcyjną płynnością. Ale daleki jestem od myślenia wyłącznie przez pryzmat interesów grupy.

Dziękuję za rozmowę i raz jeszcze życzę wielu sukcesów, zwłaszcza w tym nowym dla Ciebie doświadczeniu jakim jest praca w Radzie Nadzorczej – bo w pracy „terenowej” miałeś ich już sporo i wiesz, jak je uzyskiwać.

Rozmawiał Tadeusz Solecki

Podpisanie kontraktu z GSPC



(Ciąg dalszy ze strony 1)
(równowartości) 100 USD.

Następnie Małgorzata Skręt wyliczyła, jaki czas wliczany jest jako czas pracy na kontrakcie: dni niezbędne na dojazd w rejon prac i powrót do kraju, dni pracy, dzień po powrocie, dni niezbędne na badania lekarskie oraz dni wolne wynikające z systemu równoważnego czasu pracy. Natomiast składnikami wynagrodzenia są: wynagrodzenie zasadnicze, ryczałt za nadgodziny, dodatek kontraktowy, premia eksportowa i świadczenia wynikające z układu zbiorowego pracy.

Premia jest ustalonym procentem do wartości sprzedaży, zaś za jej rozdział wśród pracowników odpowiada kierownik projektu, uwzględniając stopień zaangażowania pracowników w realizację zadania.

W tym miejscu wywiązała się dyskusja świadcząca o tym, że pracownicy niezupełnie rozumieją zasady premiowania stosowane w GT. Wyjaśniając te kwestie, Maciej Górski powiedział: - W naszej spółce to jej właściciel tworzy te zasady, ustalając tzw. wskaźnik wzrostu płac na dany rok.

Zarząd musi się z puli wynagrodzeń przed właścicielem rozliczyć. Musimy prowadzić taką politykę, aby „obsłużyć” tą pulą wszystkie projekty, wszystkich pracowników. Robimy to tak, że wiążemy w projekcie jego budżetu pulę płac z wartością sprzedaży co z punktu widzenia dzisiejszej ekonomii zarządzania jest rozwiązaniem jak najbardziej prawidłowym. Natomiast za rozdział tej puli odpowiadają kierownicy projektu; w naszym regulaminie istnieje możliwość utworzenia funduszu rezerwowego, w wysokości 5% puli premiowej, z którego kierownicy projektu mogą korzystać w sytuacjach specjalnych.

Jeśli kierownik tego funduszu nie wykorzysta, może go rozdzielić po zakończeniu kontraktu zgodnie z własnym rozpoznaniem zasług poszczególnych pracowników.

dzienniej stawki kontraktowej ustalonej indywidualnie dla pracownika. Były skargi podczas portalowej dyskusji, że pracownicy są do tego zmuszani. Jeśli tak jest w istocie, to proszę o konkretne informacje, bo jest to niedopuszczalne. Z mojej wiedzy wynika jednak, że wielu pracownikom takie rozwiązanie jest na rękę; musimy także przyznać, że dziś jest taka potrzeba również dla pracodawcy.

Rudolf Lanc dodał: - Z bólem serca podpisuję te wypłaty stanowiące ekwiwalent za dni wolne, bo wolałbym żebyście wyczerpali. Wiem jednak, że jest to dla was korzystne, bo ekwiwa-

lent to średnia stawka kontraktowa. Nigdy nie słyszałem, żeby ktoś tu kogoś zmuszał, dlatego apeluję o niezwłoczne informowanie o takich zdarzeniach. Kodeks pracy tego zabrania, a my nie mamy intencji jego łamania. Zdarza się, że prosimy, bo sytuacja tego wymaga. Ale nie wymuszamy. Jednak z drugiej strony proszę mieć na uwadze, w jakiej firmie jesteście państwo zatrudnieni. To firma geofizyczna, która wykonuje prace w terenie. Zatrudniając się u nas w zawodzie geofizyka, elektronika, geodety musicie mieć świadomość, że firma będzie od was oczekiwać dyspozycyjności - także co do wyjazdów w teren.

Rudolf Lanc wypowiedział się także w kwestii wysokości stawek wynagrodzenia: - Nie ukrywam, że są one niższe od stawek stosowanych przez renomowane firmy zagraniczne. Ale takie są realia. Będziemy jeszcze długo pracowali nad tym, aby pod tym względem dogonić potentatów. Na razie jesteśmy spółką skarbu państwa i jak powiedział Maciej Górski, obowiązują nas rygory wskaźnika wynagrodzeń.

Po wystąpieniach przedstawicieli Zarządu kolej przysłała na pracowników. Jako pierwszy głos zabrał Krzysztof



Twarzą w twarz

- W zależności od stopnia trudności danego kontraktu zarząd spółki może zwiększyć wartość prowizji od sprzedaży o 20%. Ten zapis stosowany jest jednak w sytuacjach ekstremalnych - dodała Małgorzata Skręt. - Premia eksportowa dla przetwarzania i interpretacji pozostaje w wysokości do 55-60% w grupie indyjskiej (w zależności od skali trudności tematu).

Następnie kontynuowała przerwana przez dyskusję wypowiedź: - Propozycja następnej pracy powodująca prze-



Maciej Górski i Rudolf Lanc

rwanie dni wolnych z tytułu pracy poprzedniej upoważnienia pracownika do otrzymania ekwiwalentu w wysokości

Chudzio. Powiedział, że jest w sytuacji nietypowej, pracuje bowiem na miejscu, tylko od czasu do czasu wyjeżdżając na kontrakty. Zwrócił uwagę na sytuację, jaka zdarzyła się w Iranie podczas ostatniego kontraktu: po zakończeniu prac grupa musiała pozostać przez 15 dni, podczas których zleceniodawca sprawdzał poprawność danych, zanim wyraził zgodę na zakończenie prac. Pierwszą reakcją ze strony spółki na tę sytuację było to, że pracownicy będą mieli naliczone wynagrodzenie w systemie ośmiogodzinnego, pięciodniowego czasu pracy. Poczuliśmy się pokrzywdzeni; tym bardziej, że było realne zagrożenie, iż nie zdążymy do kraju na święta Bożego Narodzenia.

W odpowiedzi Maciej Górski przyznał, że: – *Rzeczywiście sprawa konieczności pozostania grupy do czasu weryfikacji danych przez zleceniodawcę została przeoczona. Niemniej gdy powstało zagrożenie, że grupa może zostać w Iranie na święta, zarząd podjął intensywne kroki, by tak się nie stało – no i nie stało się. Natomiast uważam, że w takich sytuacjach należy w zasadzie stosować normalny, obowiązujący w polskim kodeksie pracy system pięciodniowy, ośmiogodzinny. Ale kierownik grupy odpowiedzialny za pracę może i powinien w uzasadnionych przypadkach dla pracowników lub grup pracowników zastosować system kontraktowy.*

Z kolei głos zabrał Victor Massaka, który podniósł kwestię wyjeżdżających na delegację. Jeśli wykonuje on podczas delegacji pracę taką, jak pracownicy na kontrakcie, to tak też powinien być wynagradzany i rozliczany według systemu pracy obowiązującego na grupie – tymczasem tak nie jest. Druga



Małgorzata Skręt



Kadra kierownicza

kwestia: problem sejsmologów, których specyfika działania zmusza do pracy w bardzo długim wymiarze. Krzysztof Chudzio dodał tu, że status i wynagrodzenie sejsmologa nie są adekwatne do poziomu odpowiedzialności, jaką ponoszą za swoją pracę.

Maciej Górski tak odniósł się do tych głosów: – *Potwierdzam, że struktura płacy pracownika delegowanego jest różna od tej, jaką ma pracownik kontraktowy, niemniej staramy się tak wylizować jego płacę, żeby była porównywalna z płacą kontraktową podczas wykonywania analogicznej pracy. Drugi problem to rozliczanie delegowanych pracowników w ośmiogodzinnym czasie pracy, podczas gdy w delegacji pracują oni zgodnie z systemem kontaktowym, jakiemu podlega grupa. Jest to zarzut słuszny i należy tę zasadę zmienić. Natomiast co do dyskryminacji sejsmologa: mamy obowiązujące w firmie stawki na poszczególnych stanowiskach, nie są one objęte tajemnicą. Kwestie relacji między statusem sejsmologa i stanowiska QC budzą kontrowersje, wynikają one jednak z niezrozumienia istoty sprawy. Problem jest głębszy, sięga bowiem istoty naszej polityki kadrowej. Chcielibyśmy na stanowiskach wymagających najwyższych kwalifikacji wspomagać się pracownikami lokalnymi. Nasza koncepcja w zakresie dotyczącym stanowiska sejsmologa i QC zakłada, że będzie jedno stanowisko obsadzone przez wysokokwalifikowanego pracownika spółki; podlegać mu będą lokalni inżynierowie, geofizycy, których pracę by tylko nadzorował. Ten*

specjalista byłby wynagradzany według grupy drugiej, czyli na poziomie szefa produkcji, szefa kampu i operatora aparatury 3D.

W odpowiedzi na te wyjaśnienia najbardziej aktywny ze strony pracowników Krzysztof Chudzio wyraził wątpliwość, czy lokalni geofizycy będą w stanie po pobieżnym wdrożeniu ich do pracy sprostać wymogom i obowiązującym reżimom technologicznym.

Rudolf Lanc replikował: – *Jeśli uważacie że zatrudnianie lokalnych pracowników jest niemożliwe, to jakie proponujecie rozwiązanie do obsłużenia coraz większej ilości kontraktów? Może ograniczymy się do kraju? To wiecie ile osób trzeba by zwolnić? Może chcecie pracować w trybie ciągłym rok, czy pół? Nie. Więc nie widzimy innego wyjścia jak przyuczenie i obsadzenie lokalnymi siłami niektórych stanowisk.*

Maciej Górski zauważył: – *Nie jest do brze, że nasza dyskusja obraca się wokół, owszem ważnego, ale jednego tylko stanowiska sejsmologa. Zachęcam do dyskusji ludzi pracujących na innych stanowiskach. Chcę się tu jeszcze odnieść do kwestii naszego porównywania się z firmami zagranicznymi. Obracam się w środowisku menedżerów takich firm, wiele z nimi rozmawiam. Stąd wiem, że nasza struktura zatrudnienia znacznie się różni od struktury wiodących firm światowych. Np. zagraniczne kontrakty realizujemy siłami ok. 20 pracowników spółki, a gdyby taki kontrakt realizowała CGG, pracowałoby przy nim 6-8 pracowników tej spółki; reszta*

(Ciąg dalszy na stronie 6)

(Ciąg dalszy ze strony 5)

byłaby rekrutowana spośród miejscowych i czegoś w rodzaju Legii Cudzoziemskiej. Inny przykład: brytyjska firma ICM wygrała niedawno kontrakt w Maroku; było tam 4-5 wykwalifikowanych pracowników, reszta to Chorwaci, Słoweńcy, Rosjanie i tak dalej. Oczywiście, odbija się to także na wynagrodzeniach, bo tym z „Legii” nie płaci się tyle co własnym specjalistom. Jeśli więc nadal będziemy wysyłali na nasze kontrakty ekipę dwudziestoosobową i tego pomysłu bronili jak niepodległości, to nie przyrównujemy się też do firm światowych pod względem zarobków. Chcemy wprowadzić pracowników lokalnych lub z innych krajów także w celu obniżenia kosztów, co pozwoliłoby nam więcej przeznaczyć na wynagrodzenia. Proszę więc i to wziąć pod uwagę.

Zachęcony apelem prezesa inż. Słoński, geodeta zauważył, że pracownicy raczej nie chcą dnia wolnego, jeśliby to miało się wiązać z przedłużeniem czasu pobytu za granicą.

Maciej Górski: - Chcemy dać wam jeden dzień wolny w miesiącu, ale w systemie rotacyjnym, kilku osobom, nie całej grupie naraz. I właśnie także po to są nam potrzebni ci pracownicy lokalni. W toku dalszej dyskusji inni pracownicy także opowiedzieli się za tym, żeby pracować bez przerw. W tym miejscu zaoponowała Małgorzata Skręt: - To jest niedopuszczalne, weźcie pod uwagę swój stan zdrowia fizycznego i psychicznego. Każdy potrzebuje odpoczynku i musimy znaleźć sposób. Dlatego zwracam się do was z gorącą prośbą: bądźcie otwarci na przyuczanie pracowników lokalnych.

Maciej Górski argumentował: - Nie możemy zakładać, że nie jest możliwe przyuczenie lokalnych pracowników do prac wymagających podwyższonych kwalifikacji; jest to teza w gruncie rzeczy fałszywa. W Indiach pracuje wg mojej wiedzy ok. 30 grup sejsmicznych, gdzie pracują sami Hindusi – i radzą sobie.

Pan Rzeszutko, elektronik zauważył, że trudność tkwi w tym, iż przyuczeni pracownicy odchodzą, bo nie czują się związani z naszą firmą i następnych trzeba przyuczać od nowa. Podobne zdanie wyraził Victor Massaka.

Rudolf Lanc zauważył: - Wydaje mi się, że boicie się ryzyka. Zauważcie, myśmy na was postawili. Jesteście w przeważającej ilości młodzi, mimo to wysłaliśmy was na odpowiedzialne kontrakty, ryzykując, że możecie je „zawalić”, nie

sprostać. Sprostaliście. Musicie inaczej podejść mentalnie do tego problemu, przecież to wy za kilka, kilkanaście lat będziecie rządzić tą firmą! Musimy wspólnie wypracować rozwiązanie: jeżeli nie Hindusi to może Serbowie, może Chorwaci?

Krzysztof Chudzio: - Pomysł z zatrudnieniem Hindusów nie jest zły, tylko ze strony firmy jest niewłaściwe podejście do niego. Jeżeli da się grupie jeden, dwa miesiące czasu na „rozruch” przy mniejszych wymaganiach co do wydajności, wtedy znajdzie się czas na szkolenie miejscowej kadry. Szkolenie i wyselekcjonowanie, bo jest ważne, aby przeszkolić kilku, a wybrać sobie jednego, najlepszego – choćby po to, żeby wzbudzić wśród nich motywację, jaką daje mechanizm konkurencji. Ale jeśli jest tak, że wszystko ma hulać na najwyższych obrotach od samego początku, to takich rzeczy się nie da robić.

Rudolf Lanc: Jeszcze jedna sprawa: nasz system premiowy jest tak pomyśla-



Krzysztof Chudzio

ny, żeby nie był antymotywacyjny i nie zniechęcał was do zatrudniania lokalnych pracowników. Innymi słowy, pula premii, którą otrzymują polscy pracownicy nie zmniejszy się, jeśli przyuczycie i zatrudnicie określoną ilość pracowników lokalnych. A jeśli z tego powodu zmniejszy się liczebność polskiej kadry, to premia indywidualna automatycznie idzie w górę. Druga korzyść - możemy obsłużyć większą ilość kontraktów.

Dyskusja powoli przygasła, zamieniając się w bardziej swobodną wymianę zdań, chwilami wręcz w pogawędkę. Rudolf Lanc naświetlił charakter naszych relacji z właścicielem i trudności ze zdobywaniem zleceń krajowych,

ponieważ PGNiG ogniskuje obecnie swoją uwagę na zagospodarowaniu odkrytych złóż. Przykładowo w tym roku obciążono nam portfel zleceń o następne 10 mln zł.

Maciej Górski zauważył, że poziom plac jest sprawą kontrowersyjną; nasza firma działa w gospodarce rynkowej i dlatego powinniśmy się porównywać z innymi podmiotami, z konkurencją operującą na naszym rynku. Ale powinniśmy także porównywać się w kontekście krajowym. Czy wiecie Państwo, że poziom plac w naszej firmie jest o 40% wyższy od średniej w polskim przemyśle? A jeśli weźmiemy pod uwagę tylko kadre, czyli pracowników mających umowy na czas nieokreślony, to nawet o 60%! Nasza średnia płaca jest o ponad 20% wyższa niż w bratniej GK. Myślę, że sami możecie zrobić sobie porównanie w kontekście toruńskim. Tak więc pod względem płacowym firma prezentuje się na tle krajowym wyrażnie na plus.

Z kolei Rudolf Lanc opowiedział o szczegółach prywatyzacji PGNiG: - Jak Państwo wiecie, firma nasza wchodzi na giełdę. Dla was, młodych pracowników, nie wiąże się to z przywilejem, jaki mają weterani (zatrudnieni na czas nieokreślony przed 29.10.1996 r.), którzy nabyli uprawnienia do akcji PGNiG S.A. Muszę wam jednak zdradzić, że trwają prace nad tym, aby pracownikom, którzy takich uprawnień nie mają, umożliwić nabycie akcji po uprzywilejowanej cenie. Chcę też uspokoić, że wszelkie działania związane z prywatyzacją GT zostały zawieszane; wchodzimy na giełdę w grupie kapitałowej PGNiG. Oczywiście, po wejściu problem może wrócić, gdy pojawią się inwestorzy. A może też nowy właściciel podejmie decyzję o sprzedaży niektórych podmiotów (spółek zależnych)?

Na zakończenie Maciej Górski podziękował za dyskusję, apelując o przekazywanie Zarządowi wszelkich uwag bezpośrednio, w trybie ciągłym.

I słusznie. Jest to potrzebne, aby nie było niedomówień, pokątnych rozmów intryg i oskarżeń, przez co niepotrzebnie rosną napięcia, które doprowadzają do spotkań prowadzonych bardziej w stylu konfrontacji niż konstruktywnego dialogu. Wydaje mi się, że to spotkanie przestrzeń owego dialogu trochę oczyściło. Przynajmniej dla tych, którzy odważyli się odezwać.

Śluchał, fotografował i zrelacjonował
Tadeusz Solecki

IRAN OIL SHOW 2005

W dniach 14 - 17 kwietnia w Teheranie odbyła się konferencja „10th Iran International Oil, Gas and Petrochemical Exhibition 2005” w skrócie: Iran Oil Show 2005. Wystawa ta jest obecnie jedną z większych z zakresu szeroko pojętego przemysłu naftowego na Bliskim Wschodzie. Udział GT w Iran Oil Show 2005 był naturalną konsekwencją tego, że od pewnego czasu zabiega ona o obecność na rynku irańskim.

W celu optymalizacji kosztów stoisko dzielił z krakowską firmą wiertniczą Poszukiwania Nafty i Gazu, z którą często współpracujemy w dziedzinie marketingu. Każda z firm reprezentowana była przez dwie osoby; ze strony GT byli to: Jerzy Trela i Przemysław Wyciechowski.



Stoisko Geofizyki Toruń



Rozmowy z potencjalnymi zleceniodawcami

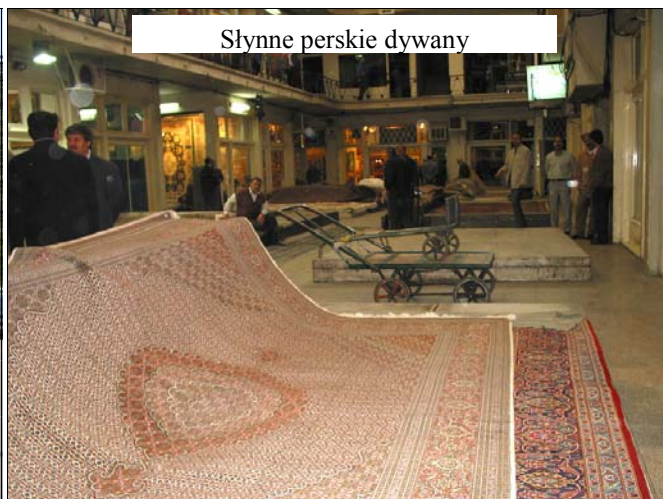
Wystawa dała okazję do odnowienia szerokich już kontaktów, jak również zaprezentowania potencjału firmy. Odbyło wiele spotkań z przedstawicielami naszych dawnych, obecnych i potencjalnych zleceniodawców. Otrzymaliśmy też kilka nowych propozycji współpracy od lokalnych firm świadczących usługi na rzecz głównych wykonawców prac w branży naftowej.

W praktyce większość czasu poświęcono na rozmowy dotyczące spraw bieżących, dotyczących głównie realizacji nowego projektu w Iranie. Odbyło wiele roboczych spotkań z naszym lokalnym partnerem oraz zleceniodawcą prac, do realizacji których właśnie się przygotowujemy.

W dniu otwarcia wystawy nasze stoisko zaszczylił swoją obecnością Ambasador RP w Iranie Witold Śmidowski w towarzystwie Pierwszych Sekretarzy Krzysztofa Żurakowskiego i Romualda Skrzypeckiego.



Delegacja GT i PNiG Kraków w Iranie



Słynne perskie dywany

Sektor naftowy odgrywa dużą rolę w irańskiej gospodarce. Opracowane zostały ambitne plany modernizacji przemysłu naftowego mającego dać w rezultacie znaczny przyrost wydobywania. Planuje się, że rozwój ten dokona się w dużej mierze przy asyście kapitału obcego i trend ten odzwierciedlał się w ilości firm zagranicznych biorących udział w wystawie.

Iran posiada ogromne zasoby węgłowodorów: udokumentowane zasoby wynoszą 90 miliardów baryłek (ok. 9% zasobów światowych) i ponad 800 bilionów m³ gazu ziemnego co daje krajowi drugie po Rosji miejsce na świecie. 90% przychodów z eksportu pochodzi z sektora naftowego.

*Jerzy Trela, Przemysław Wyciechowski
Fotografie z archiwum autorów*

AKCJE PRACOWNICZE

Informacja dla przyszłych akcjonariuszy PGNiG S.A. – pracowników uprawnionych do nieodpłatnego nabycia akcji Spółki

Kto otrzyma akcje pracownicze?

Uprawnionym pracownikom przysługuje prawo do nabycia do 15% akcji objętych przez Skarb Państwa, czyli do 750 milionów akcji PGNiG S.A. Wartość nominalna jednej akcji wynosi 1 PLN. Cena rynkowa tych akcji nie jest jeszcze znana, będzie ona ustalana przez rynek (Giełdę Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie) od momentu debiutu giełdowego Spółki.

Akcje Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa S.A. mogą nabyć nieodpłatnie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w dniu 30 października 1996 roku, czyli w momencie przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną Skarbu Państwa. Akcje mogą nabyć nieodpłatnie również te osoby, które przepracowały w przedsiębiorstwie państwowym PGNiG co najmniej 10 lat, a rozwiązanie z nimi stosunku pracy (umowy o pracę) nastąpiło przed 30 października 1996 roku, z powodu przejścia na emeryturę lub rentę albo z przyczyn niezależnych od pracowników, np. z powodu przeniesienia pracowników do spółek utworzonych na bazie majątku PGNiG przed ww. datą.

Ile takich osób jest w skali PGNiG?

Obecnie uprawnionych do nieodpłatnego nabycia akcji jest 61 165 osób.

Na jakich zasadach pracownicy będą obejmowali akcje?

Zarząd PGNiG S.A. i Centrale Związków Zawodowych uzgodniły podział akcji PGNiG S.A. wg grup stażowych. Oznacza to, że o tym, komu i ile akcji przysługuje, decyduje staż pracy w firmie - im dłuższy staż, tym więcej akcji. Uprawnieni pracownicy będą obejmowali akcje nieodpłatnie. W zależności od stażu pracy uprawnieni pracownicy będą mogli nabyć nieodpłatnie od ok. 700 do ok. 21000 akcji.

| | |
|--------------------------|--------|
| do 1 roku | 702 |
| powyżej 1 roku do 3 lat | 1 405 |
| powyżej 3 lat do 6 lat | 2 107 |
| powyżej 6 lat do 9 lat | 4 215 |
| powyżej 9 lat do 12 lat | 7 025 |
| powyżej 12 lat do 15 lat | 9 836 |
| powyżej 15 lat do 18 lat | 12 646 |
| powyżej 18 lat do 21 lat | 15 456 |
| powyżej 21 lat do 24 lat | 18 266 |
| powyżej 24 lat | 21 077 |

Uwaga: liczba akcji w grupach może ulec zmianie.

Kiedy uprawnieni pracownicy nabędą akcje PGNiG S.A.?

- Zgodnie z obowiązującym Programem Rządowym do czerwca 2005r. Spółka zamierza podwyższyć kapitał zakładowy poprzez wprowadzenie dodatkowych akcji do publicznego obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
- W terminie do 6 miesięcy od tego momentu Skarb Państwa planuje sprzedać własne akcje, a następnie poinformuje Spółkę o liczbie akcji przeznaczonych do nieodpłatnego udostępnienia uprawnionym pracownikom.

- Ministerstwo Skarbu Państwa zamieści ogłoszenie w prasie o zasięgu ogólnopolskim i gazecie lokalnej o liczbie akcji przeznaczonych do nieodpłatnego udostępniania uprawnionym pracownikom. Ogłoszenie to będzie również wywieszane w Biurze Zarządu/biurach Centrali PGNiG S.A. oraz we wszystkich oddziałach Spółki. Ogłoszenie ukaże się nie później niż 14 dni od ustalenia liczby akcji i zawierać będzie informacje o terminie wywieszenia list uprawnionych, trybie składania reklamacji oraz o terminie wygaśnięcia prawa do akcji.
- PGNiG S.A. wywiesi listy uprawnionych do nieodpłatnego nabycia akcji w terminie wskazanym w ogłoszeniu MSP. Uprawnieni pracownicy będą mieli 14 dni na składanie ewentualnych pisemnych reklamacji. Po tym terminie zostanie sporządzona ostateczna lista uprawnionych do nabycia akcji PGNiG S.A.
- Zarząd Spółki w terminie 14 dni od daty sporządzenia listy przekaze ją wraz z liczbą akcji przydzielonych każdemu uprawnionemu do Ministerstwa Skarbu Państwa.
- Po otrzymaniu ostatecznej listy Ministerstwo Skarbu Państwa opublikuje ogłoszenie o przystąpieniu do zbywania akcji uprawnionym pracownikom. Ogłoszenie zawierać będzie termin powstania prawa do akcji (3 miesiące od dnia sprzedaży akcji przez Skarb Państwa), termin wygaśnięcia prawa do akcji (prawo to wygasa po upływie 12 miesięcy od dnia zbycia akcji przez Skarb Państwa) oraz wskaże miejsce zawierania umów z akcjonariuszami (pracownikami uprawnionymi do nabycia akcji PGNiG S.A.).

Kiedy pracownicy będą mogli sprzedać swoje akcje?

Pracownicy, którzy nabędą akcje PGNiG S.A. nie będą mogli zbyć tych akcji przed upływem dwóch lat od momentu zbycia przez Skarb Państwa swoich pierwszych akcji. Jeszcze przed debiutem giełdowym Spółki mogą pojawić się propozycje odkupienia od pracowników nabytych nieodpłatnie pakietów akcji. W związku z tym chcielibyśmy poinformować, że:

- Oferowana dzisiaj cena nabycia akcji nie jest weryfikowana przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. I może być niższa od ich wartości nominalnej po debiucie giełdowym Spółki.
- Zawieranie umów przedwstępnych sprzedaży akcji i innych podobnych umów (powszechnie dokonywane w przypadku akcji pracowniczych innych prywatyzowanych spółek) jest ryzykowne, gdyż w przyszłości może zostać uznane przez sądy w indywidualnych przypadkach za nieważne.
- Zbycie akcji pracowniczych nabytych nieodpłatnie obciążone jest zawsze obowiązkiem zapłacenia podatku – 19% wartości sprzedanego pakietu.

Dobrze się zastanów, zanim podejmiesz decyzję o sprzedaży akcji.

Dodatkowe informacje:

Departament Prywatyzacji

tel.: (0 22) 691 82 29

w godzinach od 12.00 do 14.00

Wprowadzenie ładu korporacyjnego i transparentności PGNiG S.A.

16 marca br. w siedzibie PGNiG SA odbyła się konferencja prasowa, podczas której przedstawiono informację nt. prowadzonych działań mających na celu zwiększenie przejrzystości, lepsze zarządzanie kosztami oraz realizacji prac porządkujących procesy biznesowe w Spółce. W ramach prac porządkujących procesy biznesowe w Spółce powołano w Centrali Spółki Departament Kontroli i Audytu Wewnętrznego, który przygotował dokumenty regulujące zasady i procedury audytu, zawierające metodykę kompleksowego szacowania ryzyka PGNiG – „Regulamin Kontroli i Audytu Wewnętrznego” oraz „Kodeks Etyki Audytorów Wewnętrznych”. Następnie rozpoczęto w Spółce proces audytowania procesów biznesowych. W pierwszej kolejności badaniu poddano m.in. proces nadzoru właścicielskiego oraz proces sprzedaży we wszystkich oddziałach PGNiG SA. W wyniku przeprowadzonego audytu opracowano dokument, który szczegółowo opisuje „Zasady sprawowania nadzoru właścicielskiego nad Spółkami Grupy Kapitałowej PGNiG”. Zasady te obejmują całościowo zakres funkcjonowania spółek kapitałowych w obszarze PGNiG SA Składają się one m.in. z procedur tworzenia spółek, planowania, monitorowania działalności, w tym szacowania i monitorowania ryzyk, raportowania, wykonywania nadzoru przez przedstawicieli PGNiG SA w radach nadzorczych, systemu oceny członków organów spółek oraz procedur zbywania posiadanych przez PGNiG udziałów lub akcji. Dokument ten po raz pierwszy tworzy spójny system nadzoru właścicielskiego w Grupie Kapitałowej PGNiG SA. Aktualnie te procedury są wdrażane, a ocena funkcjonowania została przeprowadzona po upływie sześciu miesięcy od daty wdrożenia. W 2004 roku rozpoczęto również badania w kluczowych spółkach Grupy Kapitałowej – spółkach gazownictwa. Powołane zostały w Spółkach zespoły, które m.in. wykonały analizy ryzyka, a w bieżącym roku rozpoczną realizację pierwszych zadań audytowych w obszarze sprzedaży gazu. Na początku 2005 r. rozpoczęto badania procesów rozliczeń zakupu gazu, wyboru dostawców, rozliczeń umów na dostawy oraz budżetowania (pierwsze dwa zadania audytowe są w toku).

Drugim, równie ważnym działaniem podjętym w PGNiG SA było powołanie w grudniu 2003 r. w Centrali Spółki Biura Zakupów Centralnych. Biura to wdraża obecnie projekt Centralnego Systemu Zakupów,

którego celem jest stworzenie nowej organizacji struktury zakupowej i lepsze zarządzanie kosztami w przedsiębiorstwie.

Głównym celem wprowadzanego systemu jest redukcja kosztów ponoszonych przez wszystkie jednostki organizacyjne PGNiG, związanych z dostawami, usługami i robotami budowlanymi. Mierzalnym efektem Systemu będzie doprowadzenie do kilku, a nawet kilkunastoprocentowego spadku kosztów funkcjonowania Spółki w poszczególnych sektorach zakupów objętych „Centralnym Systemem Zakupów”.

Biuro Zakupów Centralnych opracowało Instrukcję udzielania zamówień w PGNiG SA oraz Regulamin Organizacji Zakupowej w PGNiG SA wraz z Kodeksem Etyki. Instrukcja wprowadziła jednolite i wspólne dla wszystkich jednostek organizacyjnych zasady oraz procedury udzielania zamówień zarówno publicznych jak i nie podlegających Ustawie – Prawo zamówień publicznych. Wprowadzono nowe elementy, na przykład niestosowane do tej pory w spółce procedury udzielania zamówień o niskiej wartości. Dzięki nowym rozwiązaniom zawartym w Instrukcji możliwe było przeprowadzenie 16 marca 2005 r. w Centrali Spółki pierwszej w historii PGNiG SA aukcji elektronicznej na dostawę materiałów biurowych. Przedmiotem pierwszej aukcji elektronicznej był zakup papieru biurowego na potrzeby przedsiębiorstwa. Dwie licytacje trwające niecałą godzinę przyniosły PGNiG SA ponad 20% oszczędności od dotychczasowych cen oferowanych przez dostawców.

Sukcesem aukcji było nie tylko wylicytowanie niższych stawek ale również znaczące skrócenie czasu całego procesu zbierania ofert.

Ponadto Biuro Zakupów Centralnych zainicjowało uruchomienie Portalu Informacji Przetargowej. Portal ten umożliwiła standaryzując dokumentów niezbędnych do sprawnego przeprowadzania postępowań oraz elektroniczną wymianę dokumentów. Dzięki portalowi stworzona została platforma do komunikacji z wykonawcami poprzez umieszczanie ogłoszeń o przetargach bezpośrednio na stronie internetowej spółki. Wszystkie podjęte przez Spółkę działania mają istotne znaczenie w kontekście prowadzenia przejrzystej działalności i planowanego debiutu giełdowego spółki.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy PGNiG S.A

29 kwietnia 2005r Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy zatwierdziło sprawozdanie z działalności Spółki i sprawozdanie finansowe za 2004r oraz udzieliło absolutorium

członkom Zarządu i Rady Nadzorczej. W 2004 roku Spółka zanotowała zysk netto na poziomie 746,7 mln zł czyli o blisko 475 mln zł więcej niż w roku poprzednim. WZA podjęło też uchwałę o podziale zysku netto w wysokości 746,7 mln zł. Większość tej kwoty - 500 mln zł, WZA postanowiło przeznaczyć na dywidendę dla 100% akcjonariusza Spółki czyli Skarbu Państwa, natomiast pozostała część zostanie przeznaczona przede wszystkim na zwiększenie kapitału zapasowego. Dywidenda dla Skarbu Państwa zostanie wypłacona w formie niepieniężnej w postaci aktywnych elementów systemu przesyłowego takich jak tłocznie gazu i stacje gazowe. Ostateczny szczegółowy wykaz składników majątku zostanie ustalony w najbliższych tygodniach tak, aby zgodnie z uchwałą WZA wypłata dywidendy nastąpiła do 17 maja br.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, w związku z wygaśnięciem mandatów części członków Rady Nadzorczej, powołało na nową wspólną trzyletnią kadencję następujących członków RN: Tadeusza Sorokę, Dawida Sukacza, Bogusława Kasprzyka, Magdalenę Bąkowską, Zbigniewa Kamińskiego, Andrzeja Arendarskiego. Rada Nadzorcza ogłosiła wkrótce wybory na członków Rady Nadzorczej wybieranych przez pracowników PGNiG S.A.

Zbycie udziałów w PGNiG – Przesył Sp. z o.o.

28 kwietnia 2005 r. PGNiG SA przekazał Ministerstwu Skarbu Państwa 100% udziałów w wydzielonej w lipcu 2004 r. spółce PGNiG-Przesył Sp. z o.o., która w Polsce pełni funkcję operatora systemu przesyłowego. Umowa darowizny w tej sprawie została podpisana w dniu wczorajszym pomiędzy przedstawicielami Zarządu PGNiG SA i Ministrem Skarbu Państwa. W ten sposób sukcesywnie realizowany jest rządowy „Program restrukturyzacji i prywatyzacji PGNiG SA”. Przekazanie udziałów w PGNiG-Przesył Sp. z o.o. pozwoli na zachowanie przez Skarb Państwa bezpośredniego nadzoru nad systemem przesyłowym gazu ziemnego w Polsce.

Zbycie udziałów w PGNiG – Przesył Sp. z o.o. o wartości 37,92 mln złotych było jednym z warunków, którego spełnienie umożliwi przeprowadzenie przez PGNiG SA publicznej emisji akcji.

PGNiG SA realizuje przyjęty 5.10.2004 r. rządowy „Program restrukturyzacji i prywatyzacji”, zgodnie z którym do końca czerwca 2005r. nastąpi emisja dodatkowych akcji na Giełdzie Papierów Warto-

(Ciąg dalszy na stronie 10)

sciowych SA w Warszawie w celu podwyższenia kapitału Spółki, a w ciągu 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia notowań akcji wyemitowanych w ramach podwyższenia kapitału zakładowego - zaofiarowanie mniejszościowego pakietu akcji PGNiG S.A. należących do Skarbu Państwa.

Po udostępnieniu akcji PGNiG przez Skarb Państwa oraz podwyższeniu kapitału Spółki jak również wydaniu akcji uprawnionym pracownikom Skarb Państwa zachowa przynajmniej 51 proc. udziałów w kapitale zakładowym PGNiG S.A.

31 marca 2005 r. PGNiG SA złożył w Komisji Papierów Wartościowych i Giełd wniosek o dopuszczenie do publicznego obrotu akcji spółki i prospekt emisyjny.

Zmiany w Zarządzie i RN PGNiG S.A.

W związku z wygaśnięciem mandatów dwóch członków Zarządu – Wiceprezesa

ds. techniczno-produkcyjnych Mieczysława Jakiela i Wiceprezesa ds. ekonomiczno - finansowych Jerzego Staniewskiego, 30 marca br. Rada Nadzorcza ogłosiła konkurs na te stanowiska a 27 kwietnia 2005 r. rozstrzygnęła go wybierając dotychczasowego Wiceprezesa Mieczysława Jakiela na to samo stanowisko. Natomiast w wypadku Wiceprezesa ds. ekonomiczno - finansowych Rada postanowiła zakończyć postępowanie kwalifikacyjne bez wyłaniania kandydata. Oznacza to, że Wiceprezes Paweł Kamiński, który od lutego br. nadzoruje ten obszar, nadal będzie odpowiedzialny za finanse Spółki.

Nowy podział kompetencji w Zarządzie PGNiG SA

W związku z wygaśnięciem mandatu Wiceprezesa Zarządu ds. Systemów Informatycznych i Wdrażania Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Zarząd Spółki Polskie

Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. w Warszawie postanowił, do dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą PGNiG S.A. zmienionego podziału kompetencji członków Zarządu PGNiG S.A., powierzyć:

Prezesowi Zarządu Markowi Kossowskiemu sprawowanie nadzoru i koordynowanie funkcjonowania PGNiG S.A. w zakresie wdrażania Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, Wiceprezesowi Zarządu ds. Strategii i Restrukturyzacji Grupy Kapitałowej Markowi Fołtynowiczowi, sprawowanie nadzoru i koordynowanie funkcjonowania PGNiG S.A. w zakresie: planowania, rozwoju i funkcjonowania systemów informatycznych, efektywnego wykorzystania zasobów informatycznych, wdrażania Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Na podstawie Komunikatów Biura PR PGNiG S.A. Opracował Tadeusz Solecki

Andrzej Purzycki donosi z Assamu

8 marca 2005r.

Drugi wyjazd do Assamu był podróżą w znane nam już miejsce. Nic nie mogło, a bynajmniej mogło nas zaskoczyć. Po kolei punkt po punkcie odhaczaliśmy dobrze znany mam harmonogram podróży;

- lot małym samolotem dużej linii lotniczej,
- lot dużym samolotem dużej linii lotniczej na pokładzie, którego brano nas za Rosjan mimo wyjątkowo dużej, bo aż trzynastoosobowej grupy Polaków,
- kontrola poprawności działania zmysłów węchowo – zapachowych po wylądowaniu w coraz to mniej dla nas egzotycznym miejscu,
- krótka i ciężka noc w „dworcowym” hotelu.

Przybycie o tej porze roku do Indii nie sprawiło nam problemów z aklimatyzacją. Mimo mało świeżego powietrza na zewnątrz, jego temperatura była miła i rześka. Chłód poranny działał przyjemnie na nasze zaspane powieki. Ubrani w cienkie koszulki obserwowaliśmy opatulonych tubylców. Oglądali nas oni z jednakowym zaciekawieniem jak my ich, z tą jednak różnicą, że to my widzieliśmy ich większość zbioru z szafy, która aktualnie mieli założoną na sobie. Oni cierpieli z powodu ichniejszej zimy, my mieliśmy powody do radości z okazji spotkania z wiosną.

Wewnętrzne linie lotnicze do Dibrugaru niczym ciekawym nas nie zaskoczyły. Może tylko tym, że spóźnienie w wielkości trzydziestu minut, jak na ich możliwości, było niewielkie.

Ponowny widok Himalajów i smak jakichś plastikowych potraw podawanych na zimno miał nam uprzyjemnić prawie czterogodzinny lot.

Niebo nad betonowym pasem i jego niewielkim budynkiem przywitało nas chmurami.

Ciemnosiwie kłęby pary wodnej już od jakiegoś czasu tworzyły ponury kożuch lotnej zawiesiny. Co było pod nimi, mogliśmy ujrzeć dopiero na ziemi.

Te same chmury widziane teraz od dołu wydawały się jeszcze bardziej nieprzyjemne. W powietrzu unosiła się wilgoć, a wiatr przewiewał nasze ubrania.

- Tu chyba padało i to niedawno? – pytaliśmy się wzajemnie.

O tej porze roku, kilka miesięcy przed monsunem, było to dla nas zaskoczeniem.

Już kilka pierwszych kilometrów jazdy autami przekonało nas, że jesteśmy po deszczu, a właściwie przed kolejnym monsunem, który nie wiadomo kiedy, ale już się zaczął !?

9 marca 2005r.

Pierwsze krople dogoniły nas bardzo leniwie. Rzadko rozbijały się o przednią szybę naszego auta. Jednak z każdym następnym hektometrem trasy opad przybierał na sile. Kapuśniak gęstniał. Woda stawała się agresywniejsza. Deszcz, przed chwilą nieśmiały, teraz dzwonił o karoserie. Kałuże się ruszały, świat moknął.

Według nas taki opad powinien starczyć na długo. Jakież było nasze zdziwienie (i jest do tej pory), gdy widzimy, jak każdego dnia nad naszymi głowami zbierają się czarne chmury.

I tak jak to było dziś, wczoraj i kilka dni temu: wszystko zaczyna się nieśmiało. Kropla po kropli rzadko i sporadycznie spada na głowę. Potem już tylko pada, leje, moczy, zalewa, przelewa, studzi wszystko, nawet i zapał do jakiegokolwiek ruchu.

Drzewa w dżungli będące naturalnymi parasolami zaczynają przeciekać. Woda z nich leci strumieniami po zwisających liściach i lianach. Ziemia nie przyjmuje wilgoci. Strumyki rosna, tworzą się kałuże, wgłębienia wypełniają się. Krople z dużą siłą spadają na ziemię. Woda wrze. Świat huczy. Głos deszczu intensywniej to znowu cichnie – daje nadzieję na koniec – by po chwili wzmóc się na nowo. Leje jak z cebra. Jeżeli baldachim z liści nie pomaga, to trzeba liczyć na kaptur. Z głową opuszczoną do dołu pozostaje już tylko obserwować płynącą wodę. Obciekającą po polaci kurtki i rękawach. Czuć się można jak pod zimnym prysznicem.

Agresja deszczu jest czasami przelotna, lecz częściej natarczywa i namolna.

Świat zmienia się w wielką kałużę. Drogi przeistaczają się nieprzejezdne bagna. Chodzenie po nich wymaga dużo samozaparcia. Błoto wchłania nogi powyżej kostek. Pola ryżowe wyglądają jak oczka wodne o regularnych, prostokątnych kształtach. Plac kampu to już tylko rozjeżdżona maź gliny, błota i trawy.

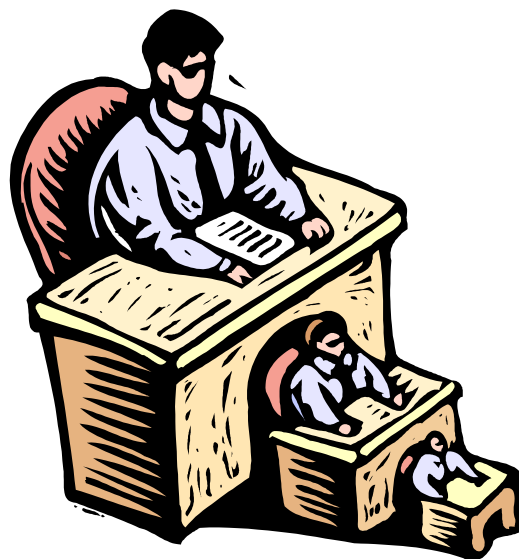
Na razie nie ma się jeszcze czym martwić; to nie monsun – on będzie dopiero za trzy miesiące. Co będzie wtedy – nawet nie chce nam się myśleć

Andrzej Purzycki

ETAPY KARIERY ZAWODOWEJ

Tekst ten przeznaczony jest głównie dla naszych młodych pracowników, do których prezes R. Lanc apelował podczas spotkania (patrz relacja s. 1), aby śmiało podejmowali ryzyko, bo to oni w przyszłości przejmą ster GT. Starsi pracownicy znają te etapy z autopsji; może ktoś chciałby coś dopisać? Zapraszam.

1. **Neofita** - zawsze przychodzi do pracy punktualnie. Wychodzi troszkę przed czasem. Robi sobie długie przerwy na lunch poza biurem. Większość swojego czasu spędza poza pracą. Nie jest za nic ważnego odpowiedzialny. Z chęcią podejmuje się każdej czynności, np. odkurzenia twojej klawiatury. Nie może uwierzyć, że zarabia tyle pieniędzy, że może spokojnie gadać przez telefon z kumplami / przyjaciółkami i cały dzień surfować po Internecie. Życie jest piękne!
2. **Początkowy etap kariery** - zawsze przychodzi i wychodzi z pracy równo o czasie. Czuje się ważny i doceniony, kiedy szef prosi, żeby zostać po godzinach. Robi to bez niechęci. Chwali się znajomym: "Wybrałem wczoraj czcionkę do prezentacji szefa w Power Poincie!" Za bonus w wysokości 100 zł gotowy jest poświęcić się firmie do końca życia. Zdarza mu się jeść lunch przy biurku. Życie jest bardzo przyjemne.
3. **Pracownik średniego szczebla** - zdarza mu się wychodzić później z pracy. Nigdy nie bierze lewych zwolnień, żeby mieć wolny dzień. Jest całkowicie odpowiedzialny za projekty o zupełnie nikłym znaczeniu, np. zmianę nazwy "Grupa systemowa" na "Grupa technologiczna" we wszystkich firmowych dokumentach. Nadal przychodzi do pracy z chęcią. Życie osobiste zaczyna powoli tracić na znaczeniu. Jest zachwycony każdą małą pochwałą i premią. Życie jest przyjemne.
4. **Pracownik z doświadczeniem** - zdarza mu się przychodzić do pracy przed czasem. Często zostaje po godzinach. Zawsze je lunch przy biurku. Został mu jeden lub dwóch przyjaciół, którzy nie są związani z jego pracą. Jest odpowiedzialny za prawdziwe zadania, których niepowodzenie nie wpłynie jednak znacząco na kondycję firmy. Nadal ma czas, żeby korzystać z motywacyjnych подарunków firmy w postaci np. biletów na kregle. Życie jest OK.
5. **II etap kariery** - zawsze przychodzi wcześniej do pracy. Zwykle wychodzi ostatni. Większość życia zajmuje mu sporządzanie bardzo pilnych raportów z tysiącami nic nieznaczących cyfr. Cała jego pewność siebie zależy od aprobaty i pochwał szefostwa. Większość pensji wydaje na rzeczy, które podnoszą jego image i status społeczny. Jest całkowicie poświęcony pracy i kocha ją do szaleństwa. W rzadkich chwilach wolnego czasu nie jest w stanie robić nic innego poza kilkugodzinnym bezmyślnym przerzucaniem kanałów w TV. Życie jest stresujące.
6. **III etap kariery** - robi dokładnie to samo, co na II etapie, przy czym prowadzone przez niego projekty mają już wpływ na kondycję i sukces całej firmy. Praca już go tak nie pasjonuje, nawet pomimo niesamowitych pieniędzy, jakie za nią dostaje. Zastanawia się nad złożeniem wypowiedzenia. Jediną rzeczą, która nie pozwala mu podjąć tej decyzji, jest olbrzymi kredyt na dom, który musi spłacać. Nie ma pojęcia, co ze sobą począć, kiedy zdarza mu się wolny dzień. Życie jest piekłem.
7. **Początkujący manager** - mówi innym ludziom, co mają robić. Uwielbia władzę. Musi cały czas udowadniać swoje oddanie managerom, którzy znajdują się na wyższym szczeblu łańcucha pokarmowego. Zawsze pracuje do późna, żeby zrobić wreszcie wszystkie najważniejsze rzeczy, których nie da się w żaden sposób wykonać w normalnych godzinach pracy. Ma pięć razy więcej garniturów niż przyjaciół. Życie osobiste i relacje z współmałżonkiem zaczynają się w szybkim tempie załamywać. Życie jest stresujące.
8. **Manager średniego szczebla** - spędza cały dzień na dyskusowaniu, spotkaniach i opisywaniu wszystkich rzeczy przy pomocy nic nieznaczących sloganów biznesowych. Nadal pracuje do późna, ale tylko dla ważnych klientów lub, jeśli ma następnego dnia wystąpienie na konferencji. W przeciwieństwie do pracowników na II i III szczeblu kariery oraz początkujących managerów, zdarza mu się zimą oglądać słońce po jego wschodzie lub przed jego zachodem. Jest rozwidziony i nie ma przyjaciół. Życie jest OK.
9. **Manager wyższego szczebla** - lubi czytać raporty i wygłaszać długie przemówienia na spotkaniach. Zwykle wychodzi z pracy o czasie, chyba, że musi wyjść wcześniej na golfa z innymi managerami swojego szczebla. Bardzo rzadko musi przed kimś schylać z uniesieniem głowy. Nie ma już w szafie żadnej pary jeansów. Nawet nie może sobie przypomniać, kiedy ostatnio korzystał ze środków transportu publicznego. Życie jest przyjemne.
10. **Prezes** - chociaż ma już dorosłe i bogate dzieci, przychodzi do pracy dla czystej przyjemności i zabawy. Wygłasza kwestie typu "Musimy wejść silniej na rynek w Liberii" i w ciągu następnych kilku miesięcy, to się naprawdę dzieje. Jeśli się jednak nie udało, prezes musi się jeszcze bardziej napracować i powtórzyć raz jeszcze: "Dlaczego nie wejdziemy silniej na rynek w Liberii?". W jakiś cudowny sposób wszystko się układa pomyślnie, a prezes po raz kolejny zostaje okrzyknięty geniuszem i wizjonerem. Życie jest piękne!



WINDOWS XP (II)

Kontynuując rozpoczęty w styczniu kurs korzystania z systemu Windows XP, chciałbym przedstawić dzisiaj zestaw sztuczek, dzięki którym można ułatwić sobie pracę z tym systemem. Jest to zbiór rozwiązań najczęściej występujących problemów, o rozwiązanie których pytają mnie użytkownicy w codziennej pracy.

I. Szybkie zamykanie systemu.

W Windows XP, podobnie jak w systemach rodziny Win9X można zamykać system poprzez kliknięcie na ikoncie. Wystarczy wykonać poniższą sztuczkę, aby stało się to szybsze i wygodniejsze.

1. Klikamy prawym przyciskiem na wolną część pulpitu i wybieramy **Nowy | Skrót**
2. W polu lokalizacja wpisujemy: **shutdown.exe -s -t 0**
3. Przechodzimy dalej i nadajemy mu jakąś nazwę np. Koniec
4. Oczywiście możemy także zmienić standardową ikonę na inną, wybierając **Właściwości** zakładkę **Skrót** i przycisk **Zmień ikonę...**
5. Skrót można zostawić na pulpicie lub wrzucić go na pasek szybkiego uruchamiania

II. Zmiana nazwy wielu plikom naraz

Często zachodzi potrzeba zmiany nazw plików - choćby wtedy, gdy używamy aparatu cyfrowego, który nadaje zdjęciom mało atrakcyjne nazwy (np. PICT0503). Wcale nie musimy zmieniać każdej z nich osobno. Pokażę wygodniejszą metodę.

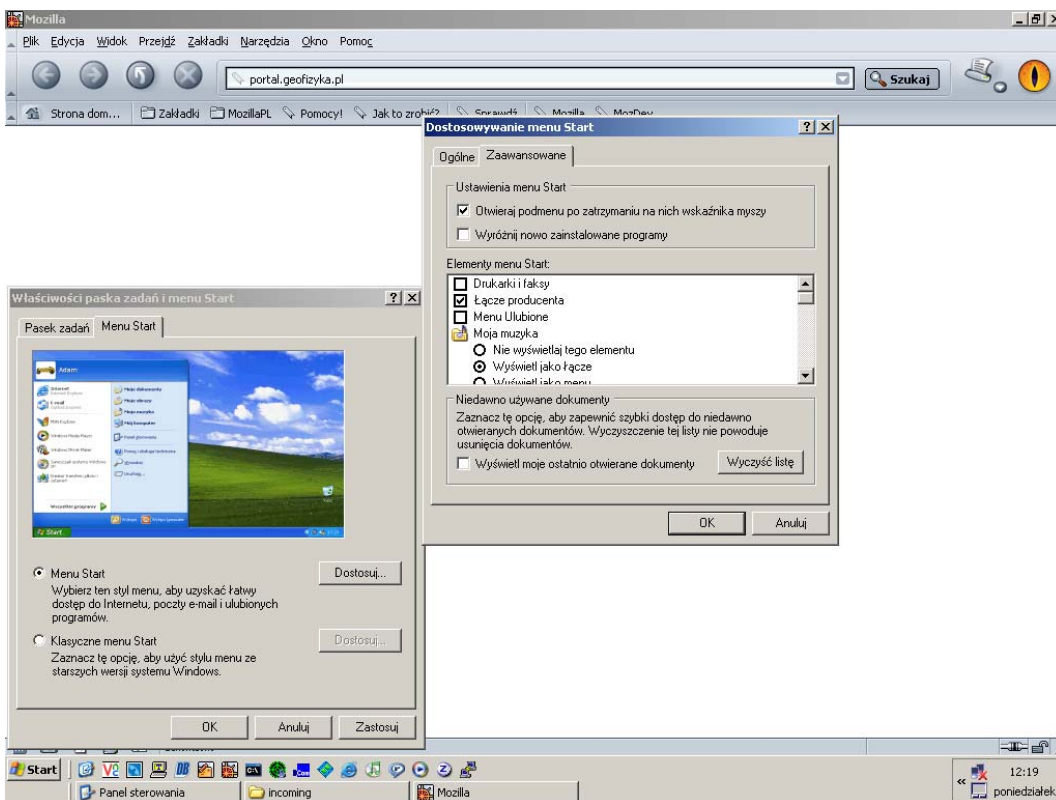
- Otwieramy folder z plikami, których nazwy chcemy zmienić
- Następnie zaznaczamy wszystkie nazwy, które nam nie odpowiadają
- Klikamy teraz prawym przyciskiem myszy na ikonę pierwszego z zaznaczonych przez nas plików. Następnie z menu kontekstowego, które się pojawia, wybieramy polecenie **Zmień nazwę**
- Nazwa pierwszego z zaznaczonych plików zostaje obramowana. W tym momencie wpisujemy nową nazwę - np. Grupa_P8 i wciskamy klawisz Enter. Nazwy plików zmieniają się na wpisany przez nas wyraz. Wszystkie oprócz pierwszego od tej chwili zawierają kolejny numer zapisany w nawiasach

Jeśli chcemy, aby numeracja plików rozpoczęła się np. od liczby 100, przy nadawaniu nazwy zamiast wakacje wpisujemy wakacje (100).

III. Wyłączenie podświetlenia nowo zainstalowanych programów.

Gdy zainstalujemy nowy program, system Windows wyróżnia na pomarańczowo wszystkie nowe skróty i wyróżnienie to pozostaje aktywne przez kilka dni. Dzięki temu łatwiej jest znaleźć nowe elementy i możesz mieć pewność, że nie przepoczysz żadnego nowego programu. Jeżeli chcesz jednak zrezygnować z wyróżnienia.

- Naciśnij prawym przyciskiem na pasku zadań
- Wybierz opcję **Właściwości**
- Włącz zakładkę **Menu Start**
- Kliknij przycisk **Dostosuj**
- Wybierz zakładkę **Zaawansowane** i usuń zaznaczenie pola wyboru **Wyróżnij nowo zainstalowane programy**



IV. Wyłączanie raportowania błędów

Jeśli system Windows XP lub jedna z aplikacji zawiesi się, zostaje wyświetlone okienko informujące o wystąpieniu błędu. Pozwala ono na wysłanie do twórców systemu (klikając na przycisk Wyślij raport o błędach) raport o błędzie. Jednak, gdy błędy pojawiają się zbyt często, okienko to może być irytujące.

- Otwieramy Panel sterowania/System albo używamy skrótu klawiaturowego Win+Break.
- W okienku **Właściwości systemu** przechodzimy do zakładki **Zaawansowane** i klikamy na przycisk **Raportowanie błędów**, powoduje to otwarcie się kolejnego okna
- Zaznaczamy opcję **Wyłącz raportowanie błędów** oraz dodatkowe pole **Powiadom mnie, jeśli wystąpią błędy krytyczne**. Dzięki temu system będzie powiadamiał tylko o wystąpieniu błędów krytycznych. W dwóch kolejnych oknach klikamy na OK. Od tej pory Windows nie będzie nas nękał pytaniami o wysyłaniu raportu błędu

V. Wyłączanie uruchamiania niektórych programów podczas startu systemu

Często nowo zainstalowany program uruchamia się podczas startu systemu Windows wbrew naszej woli. Niepozostajemy wobec tego faktu bezradni, ponieważ możemy decydować, które programy będą startować razem z włączeniem komputera.

- Klikamy na przycisk **Start/Uruchom** w pole **Otwórz** wpisujemy polecenie **msconfig** i naciskamy Enter
- Pojawia się okno **Narzędzia konfiguracji systemu**. Przechodzimy w nim do zakładki **Uruchamianie**
- W oknie tym znajdują się wszystkie aplikacje, które uruchamiane są podczas startu systemu. Usuwając zaznaczenie z pola opcji znajdującego się obok nazwy programu, możemy wyłączyć startowanie danego programu razem z systemem Windows. Pamiętajmy, że nie powinniśmy usuwać zaznaczenia z opcji nieznanym nam programów. Potwierdzamy zmiany klikając OK.
- Na koniec system pyta nas, czy restartować komputer teraz, czy zrobimy to sami później. Od tej pory odznaczone przez nas programy nie będą już uruchamiane podczas startu systemu.

VI. Dla użytkowników komputerów przenośnych, którzy chcą dłużej pracować na bateriach istnieje parę metod ich oszczędzania

1. Przelączenie komputera w stan niskiego poboru energii.

Jeżeli nie chcemy wyłączać komputera, który w danej chwili nie jest nam potrzebny do pracy, najprościej przelączyć go w stan wstrzymania. W tym celu należy:

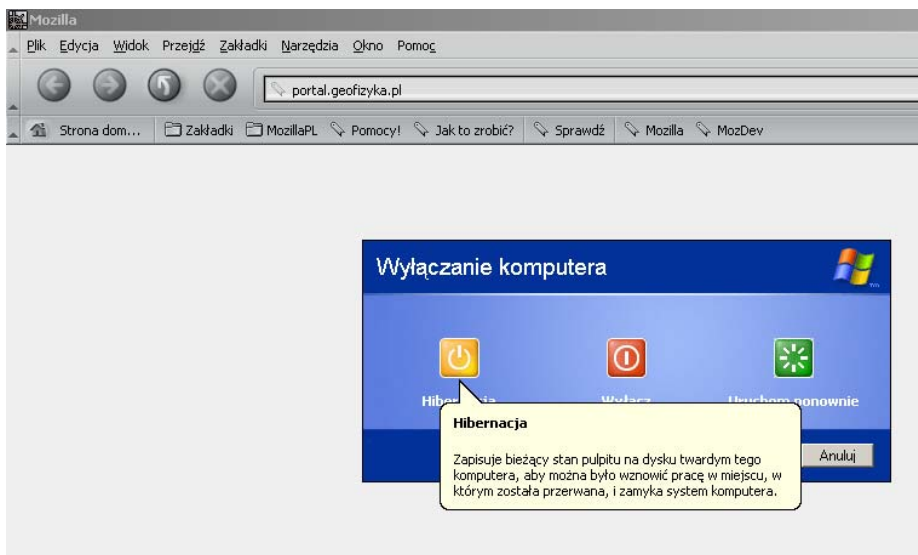
- Nacisnąć przycisk **Start**
- Nacisnąć znajdujący się w prawym, dolnym rogu przycisk **Wyłącz komputer**
- Zostanie wyświetlone okno dialogowe, w którym należy wybrać opcję **Stan wstrzymania**. Komputer po chwili wyłączy dyski twarde oraz większość urządzeń zewnętrznych.
- Aby uaktywnić komputer, wystarczy nacisnąć dowolny klawisz — komputer po chwili będzie ponownie gotowy do pracy

Jeżeli w komputerze została utworzona większa liczba kont użytkowników, pojawi się ich lista. Za pomocą myszki należy wybrać właściwe konto.

2. Przelączenie komputera w stan hibernacji.

Jeżeli planujemy dłuższą przerwę w pracy z komputerem, ale nie chcemy tracić zbyt wiele czasu na ponowne uruchomienie systemu operacyjnego i używanych programów, możemy przelączyć komputer w stan hibernacji. System zapisze na dysku twardym dokładną kopię zawartości pamięci operacyjnej i wyłączy komputer. Ponowne uruchomienie komputera będzie o wiele krótsze. W tym celu należy:

- Nacisnąć przycisk **Start**



- Nacisnąć znajdujący się w lewym, dolnym rogu przycisk **Wyłącz komputer**.
- Należy nacisnąć klawisz **Shift** i wybrać opcję **Stan wstrzymania** (podpis pod klawiszem opcji po naciśnięciu klawisza Shift zostanie zmieniony na **Hibernacja**)
- Aby uaktywnić komputer, należy włączyć go przyciskiem Power/On — komputer po chwili będzie ponownie gotowy do pracy. Tak jak w przypadku wychożenia systemu ze stanu wstrzymania, jeżeli w komputerze została utworzona większa liczba kont użytkowników, zostanie wyświetlona ich lista. Za pomocą myszki należy wybrać właściwe konto.

Mikołaj Kociński

FIZYCZNA OCHRONA LAPTOPA PRZED KRADZIEŻĄ

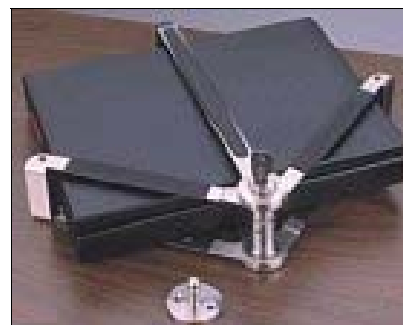
Laptop jest łakomym kąskiem dla złodziei, ze względu na niewielkie gabaryty, wysoką wartość i łatwość sprzedania na rynku wtórnym. Niestety nie ma 100 % metody pozwalającej uchronić nas przed kradzieżą. Najlepiej nosić laptopa cały czas ze sobą, jednak czasem musimy go zostawić – co wtedy? Producenci zabezpieczeń wychodzą nam naprzeciw oferując następujące metody fizycznych zabezpieczeń antykradzieżowych

Zabezpieczenie MOTION SENSOR - Cena około 210 zł



Emituje przeszywający dźwięk o głośności 110 dB w momencie, gdy ktokolwiek próbuje fizycznie ingerować w zabezpieczony przedmiot. Oferuje 3 różne poziomy zabezpieczenia:

- istnieje możliwość wyboru 2 ustawień rodzaju wrażliwości na ruch,
 - stalowa linka o średnicy 2,5 mm jest prawie niemożliwa do przecięcia
 - całości dopełnia specjalny zamek do laptopa pozwalają na przypięcie komputera do np. stołu
- Lampka kontrolna pokazuje wybrany poziom zabezpieczenia a także sygnalizuje zużycie baterii. Alarm posiada 7 głośników zapewniających doskonałą słyszalność dźwięku.



Zabezpieczenie KRYPTOVAULT - Cena około 220 zł

Zabezpieczenie do laptopa, które nie tylko chroni samo urządzenie, ale także dane na nim się znajdujące. Stalowe, wytrzymałe ramiona z nakładkami ochronnymi zapewniają komputerowi odpowiednią ochronę przed kradzieżą i otwarciem. Dwa sposoby mocowania: za pomocą bolca przykręcanego do blatu biurka lub za pomocą 8 mm linki stalowej. W zestawie znajduje się saszetka podróżna.



Zabezpieczenie zamykane na kluczyk (Key Cable Locks)

Cena około 140 PLN

Stalowa linka umieszczona w osłonce winylowej gwarantuje prawidłowe zabezpieczenie laptopa przed złodziejami. Opatentowany zamek z dwoma bolcami pasuje do każdego rodzaju laptopów. Zamek jest zamykany na klucz o specjalnej konstrukcji. Zabezpieczenie jest dostępne w dwóch grubościach linki: 5 i 8 mm. W zestawie znajduje się pasek Velcro ułatwiający odpowiednie przypięcie kabla.

Zabezpieczenie zamykane na szyfr (Combination Cable Locks)

Cena około 140 PLN

Stalowa linka umieszczona w osłonce winylowej umożliwia prawidłowe zabezpieczenie laptopa przed złodziejami.

Opatentowany zamek z dwoma bolcami pasuje do każdego rodzaju laptopów. Zamek szyfrowy czterocyfrowy. Zabezpieczenie jest dostępne w dwóch grubościach linki: 5 i 8 mm. W zestawie znajduje się pasek ułatwiający odpowiednie przypięcie kabla.



Zabezpieczenie Microsaver

Cena około 200 PLN

MicroSaver to wykonana z galwanizowanej stali linka długości 1,5m (6 drutów stalowych oplecionych wokół odpornego na zniszczenie tworzywa) zakończona z jednej strony patentowanym zamkiem oraz pętlą z drugiej strony. Aby zabezpieczyć komputer przed kradzieżą wystarczy opleść linkę wokół nieruchomego przedmiotu, wprowadzić zamek do specjalnego otworu w obudowie laptopa i przekręcić kluczyk. Gniazdo w obudowie komputerów przenośnych na zamek MicroSaver zostało opracowane przez producentów komputerów wspólnie z firmą Kensington i znajduje się w większości z dostępnych na rynku komputerów przenośnych.

Zabezpieczenie ComboSaver - Cena około 190 PLN

Łatwy w użyciu, ustawiany przez użytkownika zamek szyfrowy z długim na 180cm kablem, który z łatwością daje się owinać wokół nieruchomych przedmiotów zapewniając doskonałą ochronę bez konieczności używania klucza. Małe rozmiary ComboSaver'a uniemożliwiają złodziejom podważenie i wyłamanie zamka z gniazda zabezpieczającego, co jest niestety wadą innych tego typu zabezpieczeń. Stanowi efektywne fizyczne zabezpieczenie jednocześnie zniechęcając złodziei wizualnie. Rzepy Velcro pozwalają łatwo układać kabel.

(Ciąg dalszy na stronie 15)

(Ciąg dalszy ze strony 14)

Zabezpieczenie SonicLock - Cena około 100 PLN



Dla osób podróżujących zabezpieczenie SonicLock jest niezastąpione. Dzięki niemu krótka drzemka nie będzie owocować „zagubieniem” bagażu. Wykrywający każdy ruch alarm SoniLock™ zabezpieczy komputer lub walizkę. Alarm czu-

ły na ruch, wykryje każde drgnięcie i powiadomi Cię o nim z głośnością 100 dB. Alarm jest uzbrajany lub rozbrajany za pomocą trzech oddzielnych, programowalnych przycisków. Może być z łatwością doczepiany do rączki walizki.



Wyszukał i opracował: Mikołaj Kociorski

*Ceny podane w wartościach netto

Z żałobnej karty

JÓZEF ZBOROWSKI

30 kwietnia w wieku niespełna 60 lat zmarł JÓZEF ZBOROWSKI długoletni pracownik Geofizyki Toruń. Urodził się na Podkarpaciu w Łękach Dukielskich. Jakkolwiek większość życia spędził na Pomorzu, nigdy nie zapomniał swych rodzinnych stron, wracał do nich w marzeniach, wracał na wakacyjny wypoczynek. I chciał wrócić na stałe, by w tych pięknych i bliskich sercu zakątkach dożyć kresu swoich dni. W tym celu budował tam dom. Lecz Pan w swych niezbadanych i często dla nas niezrozumiałych werdyktach odwołał Go ze służby ziemskiej do służby niebieskiej. Według naszej oceny Józef, który zasiał już wiele dobra na świecie mógł go zasiać jeszcze więcej. Według naszej oceny Józef zasłużył na godziwy ziemski wypoczynek. Ale według oceny Boga, który wezwał go do siebie, Józef był już ziarnem dojrzałym, gotowym na siew ku wieczności. Gotowym na odpoczynek wieczny.

Ciężko mówić w czasie przeszłym o człowieku, z którym łączyły nas wieloletnie więzy pracy. Jego odejście jest dla naszej geofizycznej wspólnoty bolesną luką, którą wypełnić można tylko dobrym słowem, dobrym wspomnieniem.

Józef był związany z naszą firmą niemal od początku swej drogi zawodowej, już w 1962 roku podjął pracę w Geofizyce Kraków jako sezonowy, a dwa lata później został zatrudniony na stałe w Geofizyce Toruń (wówczas był to jeszcze Oddział firmy krakowskiej). Był związany z pracą w terenie, najpierw w sejsmice, potem w Ośrodku Geologiczno-Wiertniczym i Ochrony Środowiska. Pełnił funkcję strażowego, ślusarza, pracownika obsługi produkcji, referenta ds. transportu i spraw ekonomicznych, jako że jego zawód wyuczony, który zdobył w Liceum Ekonomicznym, to ekonomika i organizacja przedsiębiorstw.

Nie wystarczy powiedzieć, że Józef był dobrym pracownikiem, to brzmi jak wyświechtany slogan. Przede wszystkim był dobrym, uczciwym człowiekiem, pracowitym, koleżeńskim i zdyscyplinowanym. Cechował się dużą inicjatywnością i samodzielnością. Kierując pracami zespołu robót wiertniczych skutecznie rozwiązywał stojące na drodze przeszkody: prawa wstępu, problemy związane z nadzorem geologicznym, kwestie socjalne. Nastawiony konstruktywnie wobec świata i przyjaźnie wobec ludzi szybko zyskiwał sobie sympatię i autorytet. Jego duża wiedza techniczna była nieoceniona w warunkach wdrażania nowych technologii wierceń. Nic dziwnego, że cenili go sobie jego przełożeni.

Na wieść o śmierci Józefa zabiły dzwony w Łękach Dukielskich. Ludzie, którzy Go tam znali i kochali, którzy z niecierpliwością czekali na Jego powrót, zgromadzili się w domu, który budował, a w którym nigdy nie będzie mu dane zamieszkać. Zgromadzili się na modlitwę różańcową, na czuwanie w intencji Jego duszy. Przybyli na pogrzeb, przywołując woreczek z ziemią – z tą ziemią, którą tak bardzo ukochał – aby towarzyszyła Jego doczesnym szczątkom tu, na dalekiej toruńskiej ziemi.

Pogrążeni w smutku i zadumie zadajemy pytanie „dlaczego”? Zadają go sobie zwłaszcza najbliżsi Józefa – ci, którzy z Nim wiązali tak wiele planów i marzeń na przyszłość. Planów i marzeń, które się nigdy nie ziszcza. Brak słów, którymi można pocieszyć najbliższą rodzinę, dla której odejście Józefa stanowi swoisty koniec świata. Łącząc się z nimi w smutku, wszyscy czujemy się dłużnikami Józefa, który tak wiele nam dawał. Czymże innym ten dług możemy spłacić, jeśli nie trwałym miejscem w naszych sercach, w naszej pamięci, w dobrym wspomnieniu?

Obiecujemy Ci to Józefie.



Ośrodek Obliczeniowy GT w Barodzie

W związku z pozyskaniem kontraktu na akwizycję, przetwarzanie i interpretację danych sejsmicznych 2D/3C dla ONGC Indie, w Barodzie został utworzony ośrodek obliczeniowy, w którym realizowane będą prace processingowe na tym temacie. Pracami tymi kieruje Michał Podolak, który obiecał szerszą relację do następnego numeru. Póki co, możemy podziwiać na zdjęciu budynek, w którym zlokalizowano ośrodek.



Geofizyka Kraków w Pakistanie

W lutym br. Geofizyka Kraków wygrała kilka przetargów zagranicznych, które zaowocowały zleceniami na prace polowe, przetwarzanie danych sejsmicznych oraz opracowywanie profilowań geofizyki wiertniczej. Największe zlecenie to dwa zdjęcia 2D w Pakistanie dla firmy Orient Petroleum Inc. Zlecenia będą realizowane jedno po drugim, całość potrwa około trzech miesięcy. Prace przygotowawcze, w tym mobilizacja grupy i prace geodezyjne rozpoczęły się około połowy marca, a początek rejestracji planowany jest na koniec marca. Geofizyka Kraków podpisała również nowy kontrakt z Magyar Horyzont Energia. Zlecenie obejmuje opracowanie profilowań geofizyki wiertniczej oraz w celu skorelowania ich z sejsmiką 2D i 3D z tematu Komadi. Realizacja kontraktu już się rozpoczęła.

W połowie marca na Słowacji Geofizyka Kraków rozpoczęła prace nad poszukiwaniem wód geotermalnych. Kontrakt obejmuje prace polowe i przetwarzanie danych. Klientem jest firma Geopark.

Zmiana w składzie Zarządu Geofizyki Kraków

24 marca 2005 roku Rada Nadzorcza Geofizyki Kraków powołała Marcina Stefańskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu i Dyrektora ds. Produkcji. Zastąpi on odchodzącego na emeryturę Andrzeja Kabłaka-Ziembickiego. Urzędujący od 1 kwietnia nowy wiceprezes będzie koordynował całość produkcji sejsmiki polowej i geofizyki wiertniczej, a także pełnił funkcje Głównego Inżyniera i Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego.

Marcin Stefański (38 lat) jest geologiem górniczym o specjalności geofizyka, absolwentem Akademii Górniczo - Hutniczej w Krakowie. Od 1992 roku pracuje w Geofizyce Kraków, początkowo jako operator geofizyk, następnie kierownik grup sejsmicznych i rezydent firmy w Pakistanie i Syrii. W 1995 roku pracował dla Western Atlas jako QC geofizyk na kontrakcie w Algierii. Posiada wieloletnie doświadczenie w kierowaniu polowymi pracami sejsmicznymi 2D i 3D, szczególnie w realizacji kontraktów w Pakistanie, gdzie był kierownikiem pierwszej grupy sejsmicznej Geofizyki Kraków. Jest żonaty, ma dwoje dzieci. Interesuje się sportem i astronomią.

Posiedzenie Komitetu Wykonawczego Międzynarodowej Unii Gazowniczej

W dniach 14-15 kwietnia 2005 r. odbyło się posiedzenie Komitetu Wykonawczego Międzynarodowej Unii Gazowniczej (MUG). Międzynarodowa Unia Gazownicza powstała w 1929 roku, a jednym z członków założycieli tej organizacji była Polska. Jest to organizacja pozarządowa. Należą do niej Krajowe Stowarzyszenia Pracowników Przemysłu Gazowniczego (obecnie z 67 krajów). Oficjalnym członkiem MUG jest Polskie Zrzeszenie Inżynierów i Techników Sanitarnych (PZITS), natomiast PGNiG S.A., Akademia Górniczo-Hutnicza i Instytut Górnictwa Naftowego i Gazownictwa ma swoich przedstawicieli w poszczególnych Grupach Roboczych i Komitetach Programowych tej organizacji.

Głównym celem MUG jest zbieranie informacji i promowanie najnowszej myśli technologicznej i technicznej w przemyśle ga-

zowniczym poczynając od poszukiwań, wydobycia poprzez podziemne magazyny gazu, produkcję gazów sztucznych, dystrybucję, przemysłowe i domowe użytkowanie gazu oraz ochronę środowiska. Wszystkie prace wykonywane są ściśle według ustalonej tematyki, a podsumowanie odbywa się co trzy lata na Światowych Kongresach Gazowniczych.

Na czele MUG stoi Rada Unii, która jest jej najwyższym organem. Rada Unii spotyka się na swoich posiedzeniach raz w roku. Po raz pierwszy w historii tej organizacji Rada Unii miała mieć swoje posiedzenie w Warszawie w październiku 2001. Ostatecznie jednak posiedzenie to miało charakter konferencji internetowej. Ta niecodzienna forma spotkania została niejako wymuszona przez sytuację międzynarodową powstałą po wrześniowym ataku terrorystycznym na USA. Komitet wykonawczy MUG ma swoje posiedzenia 2 razy do roku. Każde spotkanie odbywa się w innym kraju, który jest członkiem tej organizacji. Posiedzenie Komitetu Wykonawczego MUG, które odbyło się w Warszawie jest pierwszym w historii spotkaniem władz MUG w naszym kraju. Głównym organizatorem posiedzenia był PZITS. W posiedzeniu uczestniczyło ok. 50 osób z ponad 20 krajów, w tym przedstawiciele PGNiG SA.

Konferencja w Czarnej

Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazownictwa Oddział Sanok oraz PGNiG SA Oddział Sanocki Zakład Górnictwa Nafty i Gazu serdecznie zapraszają do udziału w Konferencji Naukowo-Technicznej „Współczesne metody poszukiwania i eksploatacji złóż gazu ziemnego i ropy naftowej”, która odbędzie się w Centrum Konferencyjno-Rekreacyjnym Czarna k. Ustrzyk Dolnych w dniach **6 – 8 czerwca 2005 r.**

Konferencja będzie okazją do wymiany poglądów na temat nowych kierunków badawczych oraz praktycznych rozwiązań w geofizyce, wiertnictwie, geologii i inżynierii złożowej, eksploatacji, gazownictwie jak i w gałęziach wspomagających przemysł naftowy.

Opracował Tadeusz Solecki



Magazyn Informacyjny GEOFIZYKI TORUŃ

Redakcja: Tadeusz Solecki, tel. 186
Wersja internetowa: Teresa Borchardt, tel. 338
Korekta: Maciej Świerzyński, tel. 340
Druk: Jerzy Rogoziński, tel. 229