

**Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność****General Motors Manufacturing Poland****Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A****44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Nr 12 (199) 28 LISTOPADA 2012 R.**

Urlopowe plany i wnioski

Podanie przez dyrekcję wstępnej propozycji planów urlopów co bardziej nadgorliwie przełożeni uznali za jego wersję ostateczną i nawet ogłosili to podwładnym. Tyle tylko, że byli w błędzie, do czego można było dojść bez dedukcji Sherlocka Holmesa. Skoro bowiem zgodnie z art. 163 Kodeksu Pracy (KP) plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników, które ci mogą zgodnie z Regulaminem Pracy zgłaszać do 30 listopada, to po prostu niemożliwe jest aby został on ustalony ponad tydzień wcześniej.

Słowem **do końca listopada każdy powinien zgłaszać swoje wnioski dotyczące urlopu na 2013**, które muszą być wzięte pod uwagę (co nie oznacza uwzględnienie) przy tworzeniu planu urlopów.

Dodatkowo, choć plan ten ustala pracodawca, to jednak jego podstawą powinny być wnioski pracowników, gdyż po pierwsze to oni mają prawo do urlopu, a po drugie wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w częściach jest możliwe jedynie na wniosek pracownika. Zgodnie z ustawową (art. 152 KP) zasadą urlop po-

winien być bowiem „nieprzerwany”, czyli wykorzystany w jednym kawałku.

Jak do tego dodamy, że urlop jest wprawdzie udzielany na wniosek pracownika, ale jednocześnie udziela go pracodawca może urlopu odmówić, to staje się oczywiste, że w przypadku urlopów i pracodawca – powinny dążyć do porozumienia. Mówiąc obrazowo, poza określonymi ustawowo wyjątkami, dyrekcja nie może nikogo wysłać na urlop, ale też pracownik nie ma możliwości wykorzystać go w dowolnym czasie. Powinien zostać osiągnięty kompromis.

Dobrze też pamiętać, że zastrzeżenie Kodeksu Pracy mówi, że plan urlopów ma uwzględniać konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, a nie wygodnych przerw postojowych, a sam urlop jest zgodnie z prawem wypoczynkowy (art. 152 § 1 KP). Tym samym dobrze, aby jego terminy odpowiadały właśnie możliwości wypoczynku pracownika, często odbywającego się w gronie rodzinnym w okresie świąteczno-noworocznym. **(rd.)**

Przejście na poszczególnych wydziałach z trzech na dwie zmiany produkcyjne oznacza nie tylko brak „noce”, ale także zwiększenie tempa linii produkcyjnej. Tym samym konieczny będzie rebalancing – czyli po polsku zrównoważenie obsady – na poszczególnych stacjach i stanowiskach. Krótszy takt linii w oczywisty sposób wymaga większej liczby pracowników, aby w jego czasie możliwe było wykonanie wszystkich operacji zgodnie z normami technologicznymi.

Uroki rebalancingu

Jest to niby proste i logiczne, problem jednak w tym, że nie zawsze – a wręcz rzadko – zsumowane czasy wszystkich operacji na danej stacji dzielą się bez reszty przez liczoną w sekundach długość taktu. Wówczas albo próbuje się dopasować sumy operacji pod założony wynik, co prowadzi do nagłych zmian (czytaj ograniczenia) czasu na poszczególne czynności, czego klasycznym przykładem jest sekunda na przeczytanie stronicowej agendy, albo też „zaokrąglić” obsadę, uznając, iż przykładowo skoro matematyka wskazuje, że w danym miejscu powinno być 2,2 pracownika, to dwóch wystarczy. Tylko, że nie wystarczy, gdyż jak obaj będą pracować zgodnie ze standardami technologicznymi, to czasu im będzie zawsze brakować. W przypadku czasu pracy zaokrąglenie możliwe jest zawsze tylko w górę. Podobnie zresztą jak przy płaceniu w sklepie – kładąc dwie stówki na ladzie zakupów za 220 zł zrobić nie można, a przy trzech stułótkach jest to jak najbardziej możliwe.

Oba te sposoby, choć na pozór proste, zagrażają jednak – wszak w jakimś celu normy technologiczne są ustalane – zarówno jakości produkcji, a przede wszystkim standardom bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego każdy mający wątpliwości, czy podczas rebalancingu przypadkiem w ramach „zaokrąglania” nie obcięto w stosunku do tempa linii zatrudnienia na jego stacji lub też w „cu-downy” sposób okazało się, że na wykonanie tych samych czynności ma mniej czasu powinien jak najszybciej zawiadomić o tym wydziałowego społecznego inspektora pracy (a są nimi: **Piotr Grzegorzek/Utrzymanie Ruchu, Grzegorz Nalewajek/Tłocznia, Grzegorz Nowak/Montaż, Grzegorz Michalik/Lakiernia, Grzegorz Panek/Materiałówka, Tomasz Waniek/Spawalnica**) lub też zgłosić problem w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP. Doprowadzi to do niezwłocznej interwencji związkowej w tej sprawie, o której efektach i ustaleniach w pierwszej kolejności poinformowany będzie sam zainteresowany. **(Mrs)**



Dzień związkowej solidarności

Zawarcia kontraktu socjalnego dla Europy, przewidującego aktywne działania na rzecz zatrudnienia oraz polityki zrównoważonego rozwoju gospodarczego domagali się pracownicy we wszystkich krajach UE podczas związkowego Europejskiego Dnia Akcji i Solidarności, który odbył się 14 listopada 2012. Tego dnia przed naszym zakładem akcję informacyjną prowadziła również

międzyzakładowa Solidarność GMMP – wprowadzenie kontraktu socjalnego nie tylko zwiększy stabilność zatrudnienia, ale również przeciwdziałając szkodliwemu przenoszeniu produkcji oraz zwiększając innowacyjność i konkurencyjność europejskiego przemysłu prowadzić będzie do powstawania nowych miejsc pracy. Także w branży motoryzacyjnej.

Jednocześnie wyraziliśmy swoją solidarność z pracownikami tych europejskich krajów, którzy właśnie 14 listopada 2012 protestowali przeciwko przerzucaniu na ich barki kosztów kryzysu, którego nie spowodowali. Przeciw polityce drakońskich oszczędności strajkowały tego dnia wszystkie branże w Hiszpanii, Portugalii, Grecji i Włoszech oraz kolejjarze w Belgii, natomiast w m.in. Niemczech i Francji zorganizowane zostały wielotysięczne uliczne manifestacje. **(zz)**

Związkowy sylwester

Szampańska zabawa sylwestrowa czeka związkowców międzyzakładowej Solidarności GMMP, którzy postanowią zęgnąć obecny i witają **nowy 2013 rok w ośrodku wypoczynkowym Orle Gniazdo w Szczyrku**. Zaplanowany jest tam wspólny bal sylwestrowy do białego rana przy gorącej – jak sama nazwa wskazuje – muzyce zespołu Hot Sun, podczas którego nie zabraknie konkursów z nagrodami, mnóstwa atrakcji oraz noworocznego pokazu ogni sztucznych. Wystrzelą one w niebo razem z korkami od szampa. Na smakoszy przygotowane będzie bogate menu, a dla spragnionych dobrze zaopatrzone bar. Wszyscy uczestnicy związkowego balu mają zapewniony przejazd w obie strony, ciepły posiłek po przyjeździe do Szczyrku, nocleg po szaleństwach sylwestrowej nocy (segment AB) oraz noworoczne śniadanie w formie bufetu szwedzkiego.

Koszt balu sylwestrowego wraz z przejazdem, noclegiem i posiłkami wynosi 380 zł od pary. Wyjazd sprzed zakładu 31 grudnia 2012 (poniedziałek) o godz. 12. Zbiórka na przystanku autobusowym koło bramy G-1. Powrót do Gliwic planowany jest 1 stycznia 2013 (wtorek) ok. godz. 13. Zapisy wraz z pełną wpłatą przyjmowane są do 14 grudnia 2012 (piątek) w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Bal sylwestrowy organizowany tylko dla członków Solidarności GMMP wraz z osobą towarzyszącą. Liczba miejsc, a tym samym uczestników związkowego sylwestra, ograniczona. Decyduje kolejność zapisów, zatem nie warto z nimi zwlekać. **(zz)**

warta.

Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA zmieniło swoje logo. Obecnie nawiązuje ono do symboliki Grupy Talanx, nowego akcjonariusza spółki, ale równocześnie pozwala w pełni zachować ciągłość z marką znaną w Polsce od 1920, a przy tym od lat bardzo cenioną, szanowaną i rozpoznawalną. Nowe, nowoczesne logo podkreśla jakość oferty, przyjazność ubezpieczyciela i innowacyjność – cechy nowej organizacji budowanej w procesie połączenia WARTA ze HDI (spółki zależne Grupy Talanx International) – które łączą się z tradycyjną solidnością oraz pewnością. Dlatego też niezmiennie pozostają związkowe zniżki i oferty ubezpieczeniowe.

Przypominamy, że **każdy członek Solidarności GMMP może przystąpić do ubezpieczenia**

SIP Voith już działa

Podzielone zadania

Pracą społecznej inspekcji pracy Voith Oddział Gliwice przez najbliższe cztery lata (tyle bowiem trwa kadencja) kierować będzie **Jarosław Ochab**, który został jednogłośnie wybrany zakładowym (oddziałowym) społecznym inspektorem pracy. Jednocześnie pozostali grupowi SIP-owcy podzielili między siebie obszar swojej społecznej służby. **Iwona Miller** i **Magdalena Rzepka** pełnić ją będą na Lakierni G-40, **Andrzej Stawarz** na obszarze Segro, natomiast **Michał Wieczorek** na GS (Cleaning Ogólny).

Należy zgłaszać się do nich we wszystkich sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno dotyczących samego miejsca (stanowiska) pracy, jak i pomieszczeń socjalnych (szatnie, toalety itp.). Społeczni inspektorzy pracy nie tylko zajmą się taką sprawą, ale podejmą działania, aby problem rozwiązać. Mają oni bowiem ustawowe uprawnienia do kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz

procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie mogą formułować pisemne zalecenia, nakazujące usunięcie stwierdzonych uchybień. **(sp)**

Negocjacje w Sils

Trwają trudne rozmowy nad zrekompensowaniem pracownikom ACG/SCG negatywnych skutków, zwłaszcza finansowych, przejścia z trzymianowego systemu pracy na dwuzmianowy. Tej kwestii poświęcone było również związkowe spotkanie z **Hinnerkiem Pflügerem**, szefującym obu spółkom. Usgodniono na nim, że kolejna runda negocjacji odbędzie się 18 grudnia 2012. Natomiast już w najbliższym tygodniu strona związkowa otrzyma projekt porozumienia, mającego być w Sils odpowiednikiem oplowskiego aneksu do MoU. Jako oddzielnej firmy ACG/SCG nie obejmują bowiem „z automatu” rozwiązania przyjęte w GMMP. **(zz)**

Przedłużona ochrona prawna

Kolejny rok – do końca października 2013 – zachowują ważność związkowe karty CDO24 zapewniające stałą pomoc i ochronę prawną. Dzięki infolinii karta zapewnia stały kontakt z prawnikami, którzy podejmują interwencję i niezwłocznie przygotowują pisma niezbędne do uzyskania odszkodowania. Cały czas swoje karty mogą odbierać

wszyscy członkowie Solidarności, którzy jeszcze tego nie zrobili.

Związkowa karta CDO24 Premium pozwala na korzystanie z prawnego wsparcia w nieograniczonej liczbie spraw, obejmujących wypadki komunikacyjne, błędy w sztuce lekarskiej (medyczne), wypadki na skutek zaniedbań osób trzecich, wypadki w pracy oraz wypadki w rolnictwie. Wbrew pozorom nie są to rzadkie przypadki – tylko w minionym roku z pomocy kancelarii prawnych współpracujących z CDO24 skorzystało grubo ponad stu pracowników naszego zakładu, uzyskując odszkodowania.

Każdy związkowiec Solidarności GMMP zapewniającą stałą pomoc i ochronę prawną kartę CDO24 Premium dla siebie otrzymuje bezpłatnie, jak również nie płaci za przedłużenie jej ważności do 31 października 2013. Jeśli natomiast zamierza objąć ochroną członków najbliższej rodziny (współmałżonek, pełnoletnie dzieci, rodzice, teściowie, ale w sumie maksymalnie pięć osób) konieczne jest jednorazowe dopłacenie 35 zł za tzw. pakiet rodzinny. Kwota ta jest stała bez względu na to ile osób obejmujemy ochroną – przy pięciu wypada po 7 zeta rocznie, czyli nieco ponad 58 groszy miesięcznie. Przy czym z pakietu rodzinnego mogą korzystać zarówno osoby, które wybrały go w tym roku, jak również, ci co tego nie zrobili lub w ogóle jeszcze nie odebrali swojej karty.

Aby wyrobić kartę CDO24, albo też rozszerzyć jej zakres o pakiet rodzinny należy odwiedzić siedzibę międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) i wypełnić kwestionariusz umowy. Ważne przy tym, aby mieć numer PESEL – swój, a w przypadku wykupienia pakietu rodzinnego wszystkich osób objętych ochroną prawną. Jest to konieczne do zawarcia umowy z CDO24 – Centrum Dochodzenia Odszkodowań. **(rd)**

ubezpieczenia ze zniżką

nia grupowego WARTA za składkę 32,50 zł rocznie, natomiast jego współmałżonek za 35 zł. Ponadto może korzystnie ubezpieczyć samochód, dom lub mieszkanie.

Gdy chodzi o ubezpieczenia komunikacyjne, to mając ukończony 30 rok życia oraz posiadane 3 lata bezszkodowe z OC, w WARCIE otrzymasz 60 proc. zniżki za polisę na kolejny rok. Gdy mamy 60 proc. zniżki na obowiązkowe OC, a nigdy nie wykupywaliśmy dobrowolnego AC (Auto Casco) w WARCIE dostaniemy również 60 proc. zniżki na AC. Dodatkowe 5 proc. rabatu otrzymamy będąc rodzicem dziecka, które nie ukończyło 12 lat.

Oczywiście **związkowcy NSZZ Solidarność posiadają także 20 proc. zniżki na ubezpieczenia komunikacyjne OC i AC oraz 15 proc. w przypadku ubezpieczenia nieruchomości**, czyli mieszkania lub domu.

Pełną aktualną ofertę WARTY można otrzymać dzwoniąc pod numer **501-260-235** lub po prostu przychodząc do siedziby międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Ubezpieczeniami zajmuje się **Wioletta Dziedowicz**, która jest tam obecna codziennie w godzinach 7.00-14.45. **(r)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 11 GRUDNIA 2012 R.