

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****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)****Nr 07 (207)****26 CZERWCA 2013 R.**

Ojcowskie urlopy

Od 17 czerwca 2013 obowiązują nowe przepisy dotyczące urlopów rodzicielskich oraz wydłużonego do 6 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że płatne wolne od pracy na opiekę nad dzieckiem (urlop macierzyński, dodatkowy macierzyński oraz rodzicielski) przysługuje rodzicom łącznie przez 52 tygodnie, czyli niemal dokładnie rok. W dużej części z urlopów tych mogą z niego skorzystać ojcowie.

Urlop macierzyński przysługuje co do zasady kobietom, które muszą wykorzystać co najmniej jego 14 tygodni. Po tym okresie mogą jednak złożyć do pracodawcy wniosek o rezygnacji z pozostałej jego części. Wnioskiem tym może być pisemne oświadczenie, w którym kobieta zrzeka się przysługującej jej części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka. Aby jednak ojciec mógł przejąć część urlopu macierzyńskiego, musi na niego przejść bezpośrednio po tym, kiedy zrezygnuje z niego matka dziecka.

Taki urlop „tacierzyński” będzie również przysługiwał w sytuacji, kiedy matka dziecka będzie poddana hospitalizacji, jej stan zdrowia nie pozwala na osobistą opiekę nad dzieckiem lub zmarła w trakcie urlopu macierzyńskiego. **Urlop „tacierzyński” zapewnia ojcu dziecka 100 proc. średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy** (tzw. podstawa wymiaru zasiłku), jednak niewykorzystany do ukończenia przez dziecko roku życia – przepada.

Z wydłużonego **dodatkowego urlopu macierzyńskiego** może natomiast ojciec dziecka skorzystać już w pełnym wymiarze (6 lub 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie). Urlopu dodatkowego pracodawca udziela jednorazowo lub w dwóch częściach, na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Nowością jest półroczny **urlop rodzicielski** udzielany jednorazowo albo nie więcej niż trzech częściach, w wymia-

rze wielokrotności tygodnia, przy czym każda z części nie może być krótsza niż 8 tygodni, a części urlopu muszą przypadać bezpośrednio jedna po drugiej. **Z urlopu rodzicielskiego mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice dziecka**, łączny wymiar urlopu obojga rodziców nie może przekraczać maksymalnego wymiaru, czyli 26 tygodni. Zatem, jeśli np. oboje rodzice decydują się w tym samym czasie przebywać na urlopie rodzicielskim, jego wymiar dla każdego z nich wyniesie 13 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Do wniosku powinno być dołączone pisemne oświadczenie o braku zamiaru korzystania w okresie wskazanym we wniosku z urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców albo o okresie, w którym drugi z rodziców zamierza korzystać z tego urlopu.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego jest niższy i wynosi 60 proc. podstawy wymiaru. Jednak w przypadku złożenia zaraz po porodzie wniosku o udzielenie bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po nim – urlopu rodzicielskiego, też w pełnym wymiarze, przez cały ten czas zasiłek będzie wynosił 80 proc. podstawy wymiaru.

Równocześnie pracownikowi wychowującemu dziecko przysługuje 2-tygodniowy **urlop ojcowski**. Należy go wykorzystać nie później niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Urlop ten udzielany jest na pisemny wniosek pracownika-ojca, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Co ważne, **urlop ojcowski przysługuje niezależnie od urlopu macierzyńskiego przysługującego matce dziecka oraz korzystania przez będącego ojcem pracownika z urlopu „tacierzyńskiego”, dodatkowego urlopu macierzyńskiego czy też urlopu rodzicielskiego.**

(red.)

Każdy pracownik powinien pamiętać, że może odwołać się od oceny półrocznej będącego podstawą naliczenia premii FCP. Zwłaszcza, gdy się z nią nie zgadza. Powinien w takim wypadku zgłosić swoje zastrzeżenia do oceny oraz powiadomić o całej sprawie organizację związkową, która ma ustawowe prawo do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych i reprezentowania swoich członków. Nie ma także obowiązku podpisania się na arkuszu oceny.

Oceń ocenę

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że arkusze oceny powinny być uzupełniane na bieżąco, a nie hurtowo raz na sześć miesięcy. Dlatego też, jeśli pracownik zgłosił kaizen lub near miss ma pełne prawo, aby odpowiedni wpis od razu znalazł się w jego arkuszu. Z jednej strony zwolni to nieco (czasami nie najlepszą) pamięć lidera, a z drugiej zarówno osiągnięcia, jak i wpadki pracownika powinny być umieszczane w kolejności chronologicznej. Warto też pamiętać, że zarówno same oceny, jak i proces oceniania są jawne. Tym samym pracownik ma w każdym momencie prawo wglądu do swojego arkusza ocen.

Co więcej zgodnie z prawem ocena dotyczy jedynie wykonywanej pracy (a nie np. tuszy czy opalenizny membra), natomiast jej kryteria muszą być takie same dla wszystkich na danym stanowisku. Wynika to wprost z przepisów Kodeksu Pracy. Słowem ocena półroczna powinna być dokonana na podstawie obiektywnych oraz jednoznacznych kryteriów. Najlepiej ilościowych bądź jakościowych. **(MrS)**

Zamach na kodeks

Mimo protestów wszystkich ogólnopolskich związków zawodowych, sprzeciwu opozycji parlamentarnej oraz zastrzeżeń Biura Analiz Sejmowych, rządząca koalicja przeforowała (stosunkiem głosów 227 do 190 przy 10 wstrzymujących się) nowelizację Kodeksu Pracy oznaczającą w praktyce przekreślenie zasady 8-godzinnego dnia pracy, obowiązującej w Polsce od odzyskania niepodległości w 1918.

Przyjęta nowelizacja wprowadza do kodeksu m.in. 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy „jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi, lub dotyczącymi organizacji pracy” – czyli mówiąc wprost zawsze, gdy będzie to wygodne dla pracodawcy. W wyniku tych zmian pracownik może być zobowiązany do pracy, bez naliczonych nadgodzin, po 12-13 godzin dziennie od poniedziałku do soboty, przez ponad pół roku. Teoretycznie ma być zachowany „średnio 8-godzinny” dzień pracy, tyle tylko, że odpoczywać i regenerować siły trzeba codziennie, a nie raz na kilka miesięcy. Dlatego maratony biega się góra co kwartał, a nie co tydzień, nawet jak w 12-miesięcznym okresie średnia będzie taka sama

– *Ta nowelizacja łamie wszelkie ratyfikowane przez Polskę konwencje i umowy międzynarodowe. To sprawia, że dzisiaj jesteśmy bliżej chińskiego niż europejskiego modelu gospodarki* – podkreślił **Piotr Duda**, przewodniczący NSZZ Solidarność.

Przegłosowana przez Sejm nowelizacja trafi pod obrady Senatu, a później na biurko prezydenta Komorowskiego, który może ją podpisać, zawetować lub skierować do Trybunału Konstytucyjnego. **(zz)**



Karnety do wzięcia

Codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) można nabyć karnety będące jednocześnie biletami wstępu dla jednej osoby na **Piknik Solidarności GMMP**, który odbędzie w **sobotę 24 sierpnia 2013** na terenie Śląskiego Rancho (Zabrze, ul. Webera 18).

Karnet daje nie tylko możliwość obejrzenia na żywo dwugodzinnej programu **Kabaretu Grzegorza Stasiaka** oraz koncert **zespołu Verba**, uczestnictwa w doskonałej zabawie przy muzyce DJ Paweł i DJ Bartek, czy też sprawdzenia swoich wokalnych umiejętności w karaoke. Zapewnia również ciepłe posiłki (szaszłyk, karczek i kielbasa z grilla, grochówka lub żurek) oraz trzy dobrze schłodzone napoje. **Każdy uczestniczący w pikniku związkowiec Solidarności GMMP weźmie także udział w wielkiej loterii**, gdzie głównymi (ale nie jedyne) nagrodami będą telewizor LCD, rowery, mini wieża i ekspres ciśnieniowy. Losem będzie numer nadawany przy zakupie karnetu upoważniającego do wstępu na piknik.

Cena karnetu wynosi 15 zł od osoby i jest taka sama dla związkowców i członków ich rodzin. Dzieci do 3 lat biorą udział w związkowym pikniku na karnet rodzica, ale tym samym nie mają zapewnionych oddzielnych porcji, ani dodatkowych napojów. Związkowe karnety można kupować do piątku 12 lipca 2013. **(zz)**

Kolonijne zbiórki i odprawy

Znane są już terminy pierwszych odpraw kolonijnych na wyjazdy organizowane przez Fundację im. Grzegorza Kolosy w ramach „Akcji Lato 2013”. Wyznaczonym **miejszem zbiórki jest parking przy al. Murckowskiej 9 w Katowicach** (koło Cmentarza Komunalnego). Jako pierwsi – w sobotę 29 czerwca 2013 o godz. 8 – mają tam wyznaczoną zbiórkę wyjeżdżający na kolonie do Darłowa.

W przypadku wyjazdów w góry zbiórki zaplanowano na godz. 10, ze względu na znacznie krótszy czas podróży. Jadący na pierwszy turnus kolonijny

Gdy kiepsko wypadną badania okresowe Możesz się odwołać!

Pracownik, który nie zgadza się z treścią zaświadczenia lekarskiego wydanego w ramach badań okresowych (profilaktycznych), np. ze względu na umieszczone w nim przeciwwskazania medyczne ma prawo – podobnie zresztą, jak pracodawca – wystąpić w terminie 7 dni od otrzymania zaświadczenia z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania lekarskiego do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, a w przypadku gdy zaświadczenie zostało wydane w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy do jednostki badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy.

Praktycznie niemal we wszystkich przypadkach pracowników naszego zakładu jest to Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Katowicach, mający przeprowadzającą ponowne badania Poradnię ds. Odwołań w Sosnowcu. Wniosek o przeprowadzenie ponownego badania składa się za pośrednictwem lekarza, który wydał zaświadczenie. Związkowcy Solidarności mogą liczyć na merytoryczną pomoc prawną przy jego przygotowaniu.

Ponowne badanie – zgodnie z przepisami ministerialnego rozporządzenia w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy – powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Ustalane na jego podstawie orzeczenie lekarskie jest ostateczne, a przy tym często

korzystniejsze dla zatrudnionego. Należy bowiem pamiętać, że badania okresowe mają na celu ustalenie, nie czy pracownik jest zdrowy niczym przysłowiowy koń, ale czy jest zdolny do wykonywania pracy na określonym stanowisku i w warunkach wskazanych w skierowaniu. Rzecz jasna takich samych dla wszystkich zatrudnianych na danym stanowisku.

Podobnie pracownik, który nie zgadza się z treścią orzeczenia lekarskiego o rozpoznaniu choroby zawodowej lub o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej, może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania przez jednostkę orzeczniczą II stopnia. Wniosek o ponowne badanie składa się w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego za pośrednictwem jednostki orzeczniczej I stopnia, zatrudniającej lekarza, który wydał orzeczenie. **(sp)**

Nowy telefon

Poszukując pomocy związkowej pracownicy SCG/ACG bezpośredni kontakt z **Lukaszem Piwowarem** reprezentantem NSZZ Solidarność w tych spółkach mogą uzyskać dzwoniąc pod numer **504-291-101**. Oczywiście do wyboru mają również telefony międzyzakładowej Solidarności GMMP (032/270-92-09 lub 17-333) oraz mogą swój problem zgłosić osobiście w związkowej siedzibie na parterze budynku G-5. **(z)**

Uzupełnione komisje

Podczas tegorocznego Walnego Zebrania Delegatów NSZZ Solidarność GMMP, które odbyło się w sobotę 8 czerwca 2013 nie tylko podsumowano

związkową działalność w minionych miesiącach oraz podczas debaty omówiono aktualne problemy i bolączki pracownicze zarówno w naszym zakładzie, jak również wynikające z wprowadzanych zmian w prawie pracy, ale również uzupełniono statutowe władze międzyzakładowej Solidarności.

Na cztery wolne miejsca (wakaty) w komisji międzyzakładowej zgłoszonych zostało ośmiu kandydatów, co zapowiadało długą walkę wyborczą. Jednak już w pierwszej turze głosowania trzech z nich – **Paweł Buczek, Marek Idzik i Grzegorz Ostrowski** – uzyskała wymagane poparcie delegatów, czyli ponad połowę oddanych głosów. Trzech kolejnych, dla odmiany, uzyskało ten sam wynik i choć do obsadzenia pozostało tylko jedno miejsce w komplecie przeszli do następnej rundy wyborczej. Kolejne tury głosowania, choć zacięte i wyrównane – liderów dzielił jeden głos – nie przyniosły już jednak rozstrzygnięcia. Sytuacja była patowa i delegacie podjęli decyzję, że jedno miejsce w komisji międzyzakładowej pozostanie nieobsadzone do końca kadencji.

Znacznie mniej czasu zajęło uzupełnianie składu komisji rewizyjnej. Wolne miejsce było jedno, kandydat spełniający wymogi formalne też jeden, dlatego sprawnie w pierwszym głosowaniu **Radosław Jasiński** uzupełnił grono związkowych rewizorów. **(rd)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 10 LIPCA 2013 R.