

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 12 (225)

8 GRUDNIA 2014 R.

Niech zbliżające się Święta Bożego Narodzenia spędzone w gronie najbliższych w zdrowiu, radości przyniosą wszystkim wiele radości i optymizmu a kolejny zaś Rok 2015 niech będzie czasem pokoju, sukcesów oraz realizacji osobistych zamierzeń wszystkim pracownikom i ich rodzinom życzy

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ Solidarność GMMP



Ważny tyski silnik

Podczas trudnych, zakończonych, w drugiej połowie listopada, rozmów związkowej Grupy Roboczej, w której skład wchodził przedstawiciel NSZZ Solidarność: **Mariusz Król, Robert Potempa i Jacek Urbańczyk** z europejskim Zarządem Grupy Opel przy udziale niezależnego mediatora **podtrzymano decyzję o ulokowaniu w GMMP Oddział Tychy produkcji rodziny silników nowej generacji CSS-1.** Ich produkcja pozwoli **utrzymać stabilne miejsca pracy** nie tylko w tyskim zakładzie, ale w całym GMMP.

Trzeba bowiem pamiętać, że od roku zakłady w Gliwicach i Tychach tworzą jedną firmę, a tym samym wzajemnie na siebie wpływają. To właśnie dlatego, przez pewien czas pracownicy z naszego zakładu byli delegowani do Tychów (co chroniło „gliwickie” miejsca pracy), natomiast obecnie osoby z Tychów będą uczestniczyć w przywracaniu pracy na trzy zmiany w Gliwicach. Jednocześnie zlokalizowanie w Tychach produkcji nowej generacji silników zwiększa stabilność również miejsc pracy w naszym zakładzie. Słowem **nowy silnik dla Tychów jest ważny również dla miejsc pracy w Gliwicach** i dlatego NSZZ Solidarność aktywnie – i co ważne skutecznie – zaangażowała

się w uzyskanie przez GMMP nowego produktu.

Warto dodać, że utrzymanie decyzji o produkcji nowej generacji silników w naszej firmie – a nie wolno zapominać, że mimo zapowiedzi z lutego 2014 pojawiły się projekty wytwarzania ich w innych zakładach – w dużej mierze było możliwe dzięki wynegocjowanym przez NSZZ Solidarność zapisom lokalnych porozumień, które wykraczały poza rok 2014 i tym samym determinowały rozwiązania prowadzące do realizacji zawartych w nich ustaleń.

Zawierane na poziomie zakładowym autonomiczne porozumienia z pracodawcą mogą dotyczyć – a tym samym bronić – wszelkich spraw pracowniczych. Dlatego też wynegocjowane przez NSZZ Solidarność porozumienia obejmują zarówno podwyżki płac, ale też regulują zasady przechodzenia na tryzmianowy system pracy oraz prowadzą do stabilnego zatrudnienia. Jednocześnie na poziomie europejskim przedstawiciele NSZZ Solidarność cały czas upominają się o zapewnienie zakładom w Gliwicach i Tychach wolumenu produkcji pozwalającego na pełne wykorzystanie mocy fabrycznych, a tym samym utrzymanie naszych miejsc pracy. **My po prostu zawsze bronimy praw i interesów załogi!** (rd.)

Czy warto zawierać porozumienia długoterminowe, czy może lepiej negocjować z roku na rok? Aby odpowiedzieć na to pytanie warto przypomnieć, jakie korzyści dały pracownikom GMMP kilkuletnie porozumienia zawierane w naszym zakładzie w ostatnich latach.

Stabilne zasady

Podstawą było zapewnienie **stabilności miejsc pracy** – mimo głębokiego kryzysu na rynkach motoryzacyjnych oraz spadku wolumenu produkcji **w naszym zakładzie nie było przymusowych zwolnień.** Nawet w sytuacji czasowej zmiany organizacji pracy na dwie zmiany (dla porównania tyski Fiat w takim samym przypadku zwolnił na początku 2012 blisko półtora tysiąca ludzi, czyli 30 proc. załogi). Tymczasem dzięki długoletnim porozumieniom pracownicy GMMP byli delegowani do pracy w zakładach Opla w innych krajach, ale nie tracili pewności zatrudnienia.

Równocześnie dzięki kilkuletnim porozumieniom przez cały czas w naszym zakładzie rosły płace zasadnicze (stawki zaszerogowania i premia FCP). W 2010 podwyżka wynagrodzeń wniosła 3,3 proc., w 2011 – 3,8 proc., w 2012 – 6,0 proc., w 2013 – 3,7 proc., a w roku bieżącym – 4,0 proc. **Łączny wzrost płac zasadniczych w latach 2010-14, liczony zgodnie z regułami arytmetyki, jako procent składany, wyniósł 22,6 proc.** Słowem płace zasadnicze wzrosły w tym czasie o blisko jedną czwartą! Dwa razy szybciej od inflacji.

Jednocześnie już wiadomo, że od 1 stycznia 2015 stawki zasadnicze i premia FCP wzrosną o kolejne 4,34 proc., natomiast w 2016 o kolejne 3,5 proc. Przy promiowej obecnie inflacji oznacza to jeszcze szybszy realny wzrost płac.

Należy przy tym pamiętać, iż **jeszcze wyższy był wzrost wynagrodzeń,** gdyż zawierane na porozumienia płacowe **każdego roku przewidywały wypłatę jednorazowych premii.** W 2010 było to 3,3 proc. rocznego wynagrodzenia za 2009, w 2011 – 1.300 zł dla każdego pracownika, natomiast w kolejnych latach odpowiednio: 500 zł (2012), 518,30 zł (2013) oraz 539,24 zł (2014). Wypłata jednorazowych bonusów przewidziana jest również w dwóch kolejnych latach – w 2015 oraz 2016 będzie to 500 zł w styczniu (razem z FCP) za wykonanie planu produkcyjnego za poprzedni rok oraz 1.000 zł w październiku za wdrożenie produkcji nowego modelu. Słowem kilkuletnie porozumienia zapewniają stabilne warunki zatrudnienia i wzrost płac. (red.)

Świąteczny bonus w Voith

Wypłatę w grudniu 2014 jednorazowego świadczenia z okazji świąt Bożego Narodzenia przewiduje wynegocjowany przez NSZZ Solidarność w ostatni czwartek listopada aneks do Regulaminu ZFŚS Voith Oddział Gliwic. Jego wysokość – zgodnie z wymogami ustawy – uzależniona jest od miesięcznego dochodu na członka rodziny pracownika. Gdy nie przekracza on 1.000 zł świąteczny bonus wyniesie 1.150 zł, przy dochodach na członka rodziny w przedziale 1.001–1.800 zł będzie to 805 zł (70 proc. kwoty podstawowej), natomiast gdy dochód na domownika przekracza 1.801 zł – 460 zł (40 proc. podstawy). Wszystkie kwoty podane są brutto, czyli przed opodatkowaniem. (zz)

Dobrze wiedzieć

Każdy związkowiec Solidarności, który chce na bieżąco otrzymywać informacje o działaniach międzyzakładowej organizacji związkowej powinien – telefonicznie (530-992-102) lub mailowo (sekretarz@solidarnosc-opel.pl) – podać swój aktualny numer telefonu komórkowego oraz adres e-mailowy. Związkowy serwis informacyjny ma bowiem równoległe formę sms-ową i mailową. Jest przy tym darmowy, ale dostępny tylko dla członków NSZZ Solidarność.

(zs)

Voith po kontroli

Szafki pracownicze zastawione przez ciągnik z przyczepą, brak chodnika prowadzącego do budynku (co zimą zmusza do przedzierania się przez śnieżne zasy) oraz miejsca do spokojnego zjedzenia posiłków w czasie przerwy – to tylko niektóre z pokontrolnych uwag zgłoszonych przez społecznych inspektorów pracy w Voith Oddział Gliwice. Zgodnie z obowiązującym w tej spółce porozumieniem kompleksowe kontrole SIP odbywają się co pół roku.

Podczas ostatniej, przeprowadzonej w listopadzie 2014, społeczni inspektorzy zauważyli, że odległość od najdalszych miejsc pracy do jadalni przekracza ustawowe 75 m, a sama jadalnia jest na nocnej zmianie niedostępna, czyli mówiąc wprost zamknięta na głucho. Co więcej pracownicy Voith zostali pozbawieni swoich pomieszczeń socjalnych i tym samym nie mają odpowiedniego miejsca do spożywania posiłków w czasie przerw w pracy, szczególnie na zmianie popołudniowej, w czasie weekendów i dni nieprodukcyjnych. Problem ten dotyczy zatrudnionych na G-5, G-30, G-60 i G-100.

Dalekie od standardów zapewniających minimum prywatności są natomiast szatnie gliwickiego Voith – nie dość, że w kabinach prysznicowych brakuje zasłonek, to jeszcze umieszczone one są naprzeciwko umywalk z lustrami. Aby – w tym wypadku niedopuszczalna, gdyż naruszająca dobra osobiste pracowników – jawność przebywania w szatni była większa, w oknach brakuje żaluzji.

Czułemu oku społecznych inspektorów z Voith Oddział Gliwice nie umknęły także potencjalne zagrożenia wypadkowe, np. brak miejsca do przypięcia linki bezpieczeństwa przy kłapach dymowych na dachu hali.

We wszystkich tych przypadkach SIP-owcy wystąpili z wnioskami o dostosowanie miejsc pracy i pomieszczeń socjalnych do norm wynikających z przepisów prawa, a także zwrócili się o wyznaczenie pracownikom bezpiecznej drogi przejścia do pomieszczeń socjalnych na poszczególnych obszarach. (zs)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 15 STYCZNIA 2015 R.

Związkowe pakiety CDO 24 bez limitu porad

Karty ochrony prawnej

Dwa pakiety ochrony prawnej CDO24 mają obecnie do wyboru związkowcy Solidarności GMMP. Oba są z najwyższego segmentu Premium Plus, przy czym jednorazowa dopłata obowiązuje tylko przy pakiecie rodzinnym.

Bez żadnych opłat – czyli po prostu bezpłatnie – **członkowie międzyzakładowej Solidarności mogą korzystać z indywidualnego pakietu Premium Plus**, wystarczy tylko odebrać związkową kartę CDO 24. Jako, że karty wydane wcześniej zachowują ważność, to ich posiadacze będący członkami Solidarności GMMP pomocą prawną objęci są automatycznie. Pakiet Premium Plus zapewnia ochronę prawną m.in. w przypadku kolizji i wypadków komunikacyjnych, praw konsumenta (reklamacje, odstąpienie od umowy itp.), spraw alimentacyjnych, procedur i postępowań komorniczych, kwestii związanych z zakresem władzy rodzicielskiej oraz prawa spadkowego, majątkowego, a nawet ustalenia ojcostwa. Łącznie jest to ponad trzydzieści tzw. obszarów prawnych, a pełną informację o zakresie ochrony można uzyskać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). W ramach pakietu Premium Plus każdy związkowiec NSZZ Solidarność może skorzystać bezpłatnie z nieograniczonej liczby indywidualnych porad prawnych w trakcie rocznej umowy, upływającej 31 października 2015.

Pełną ochroną wynikającą z Pakietu Plus można objąć również członków najbliższej rodziny – współmałżonka, dzieci oraz rodziców lub teściów (do wyboru, ale nie razem – czyli nie można objąć ochroną prawną jednocześnie np. własnego ojca i teściowej), w sumie jednak maksymalnie pięć dodatkowych osób. Jednorazowy roczny koszt dopłaty do pakietu **Premium Plus Rodzinny to 40 zł**. Przy czym z pakietu rodzinnego – po wniesieniu jednorazowej opłaty za 2015 – 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. Objęte ochroną prawną na podstawie pakietu rodzinnego osoby dorosłe otrzymują wła-

sne karty CDO24, natomiast dzieci mają zapewnioną pomoc na podstawie kart rodziców. Zakres ochrony jest dokładnie taki sam, jak indywidualnego. Co warto podkreślić, członków najbliższej rodziny ochroną prawną można objąć w dowolnym momencie trwania umowy indywidualnej.

Aby rozszerzyć zakres ochrony na rodzinę należy odwiedzić siedzibę Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) i wypełnić kwestionariusz umowy. Ważne przy tym, aby mieć numer PESEL – zarówno swój, jak i wszystkich osób obejmowanych ochroną prawną. Jest to konieczne do zawarcia umowy z CDO24 – Centrum Dochodzenia Odszkodowań.

Warto jednocześnie pamiętać, że **ze związkowych kart CDO 24 mogą korzystać tylko członkowie Solidarności** i ich rodziny. Zatem w momencie wystąpienia ze związku karty automatycznie tracą ważność i nie ma możliwości ich dalszego samodzielnego opłacania i kontynuowania. Po prostu zorganizowani mają lepiej.

Wszelkie dodatkowe informacje dotyczące ochrony prawnej CDO24 można uzyskać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności.

(rd)

Warta zaprasza

Jeżeli nowy klient ubezpieczy mieszkanie lub dom w Warcie, to może otrzymać nawet **do 40 proc. zniżki**. Dodatkowo każdy pracownik GMMP lub firmy zewnętrznej dostaje **zniżkę Warta Firma w wysokości 15 proc.** Ponadto przechodząc do Warty każdy pracownik otrzyma 20 proc. zniżki przy ubezpieczeniu samochodu zachowując swoje dotychczasowe upusty.

Więcej o ofercie ubezpieczeniowej TUIR Warta SA można dowiedzieć się u **Wioletty Dziedowicz**, która dyżuruje w siedzibie NSZZ Solidarność GMMP (budynek G-5, parter) od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00–15.30. Telefony kontaktowe: 032/270-92-09, zakładowy (wewnętrzny) 19-209, komórkowy **501-260-235**.

(cr)

Uzupełniony SIP w ACG

Nowymi społecznymi inspektorami pracy w ACG zostali **Marcin Mandrela** (G-100, pracujący w naszym zakładzie już dziesięć lat) oraz **Piotr Kacperek** (G-60, czteroletni staż pracy). Jako, że liczba zgłoszonych kandydatów w wyborach uzupełniających była równa ilości wakatów do obsadzenia Komisja Skrutacyjno-Wyborcza – zgodnie z obowiązującym prawem – zobowiązana była do podjęcia decyzji o wyborze grupowych SIP-owców bez głosowania. W sytuacji bowiem, gdy liczba kandydatów nie jest większa od ilości mandatów do wyboru wystarczają – podobnie jak ma to miejsce w wyborach do rad gmin – podpisy popierające poszczególnych kandydatów.

Trzecim społecznym inspektorem pracy w ACG obecnej, kończącej się jesienią 2017, kadencji

jest **Rafał Wajda**, wybrany w ubiegłym roku i cały czas pełniący funkcję zakładowego SIP.

Należy przy tym pamiętać, że to właśnie społecznym inspektorom pracownicy powinni – we własnym, dobrze pojętym interesie – zgłaszać wszelkie uwagi oraz zastrzeżenia dotyczące zasad i standardów BHP. Oni najszybciej mogą podjąć skuteczną interwencję, a mają także prawo do formułowania pisemnych zaleceń, nakazujących usunięcie stwierdzonych uchybień dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czy też przestrzegania uprawnień pracowniczych. SIP-owcy opiniują także plany poprawy warunków BHP oraz wchodzą w skład komisji ustalających okoliczności i przyczyny powstawania wypadków przy pracy.

(sp)