



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Iscot Polska Gliwice, Leadec Oddział Gliwice
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 04 (292)

17 GRUDNIA 2024 R.

Niech nadchodzące
Święta Bożego Narodzenia
spędzone

w gronie najbliższych,
w zdrowiu i spokoju
przyniosą wiele radości.

Zaś kolejny Rok 2025
będzie czasem pomysłowości,
zadowolenia oraz sukcesów
wszystkim pracownikom
oraz ich rodzinom

ŻYCZY

NSZZ Solidarność

Stellantis Gliwice



Więcej na święta w Stellantis...

Realizując złożony na początku listopada pisemny wniosek naszej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice, po analizie realizacji Preliminarza wpływów i wydatków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) w czwartek 28 listopada 2024 uzgodniono podwyższenie tegorocznej pomocy finansowej na cele socjalne o 500 zł dla każdej grupy dochodowej.

Tym samym wypłacana (wraz z wynagrodzeniem) 10 grudnia 2024, czyli przed świętami Bożego Narodzenia pomoc finansowa na cele socjalne z ZFŚS wynosi w tym roku:

- 2.050 zł w dochodowej grupie A;
- 1.800 zł w dochodowej grupie B;

... oraz Iscot

Zgodnie z wynegocjowanym i podpisanym przez naszą międzyzakładową NSZZ Solidarność aneksem do Regulaminu ZFŚS Iscot Polska Oddział Gliwice w spółce tej wzrosły – tak jak w gliwickim Leadec – zarówno socjalne świadczenia z okazji świąt Bożego Narodzenia, jak również progi dochodowe. To zaś oznacza, że więcej pracowników otrzyma wyższe świadczenia.

W pierwszej grupie dochodowej świadczenie świąteczne w gliwickim Iscot wynosi w tym roku 3.200 zł i przysługuje gdy miesięczny dochód na

- 1.550 zł w dochodowej grupie C;
- 1.300 zł w dochodowej grupie D.

Warto przy tym pamiętać, że zwiększenie kwoty świadczeń z ZFŚS wymaga uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i organizacjami związkowymi oraz podpisania stosownego aneksu do Regulaminu ZFŚS. A tym samym nie należy do kompetencji Komisji Socjalnej, która jedynie przyznaje świadczenia w określonej, uzgodnionej wysokości. (zz)

... w Leadec ...

Najwcześniej – już 19 listopada 2024 – nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność podpisała aneks zwiększający o dwie trzecie tegoroczne świadczenia socjalne

członka rodziny wynosi mniej niż 1.935 zł (wcześniej było to 1.620 zł). W drugiej grupie dochodowej (obecnie dochody na członka rodziny do 3.225 zł, wzrost z 2.700 zł) świadczenie z okazji Bożego Narodzenia to 2.400 zł, zaś w trzeciej – dla najlepiej zarabiających – 1.600 zł.

Wszystkie te świadczenia zostaną wypłacone w grudniu 2024.

Co ciekawe stosunek wartości świątecznych świadczeń socjalnych w Iscot Polska Oddział Gliwice oraz Leadec Oddział Gliwice jest stały – w drugiej grupie to 75 proc. świadczenia najwyższego, natomiast w trzeciej – 50 proc. (zz)

Pierwsza runda, odbywających się na wniosek naszej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice, negocjacji płacowych odbyła się w miniony czwartek (12 grudnia 2024). Na początek strony przedstawiły swoje wyjściowe stanowiska. Rozmowy, których celem jest ustalenie wzrostu wynagrodzeń w 2025 będą kontynuowane w kolejny czwartek 19 grudnia.

Ruszyły negocjacje

Stale rosnące koszty życia, w tym zwłaszcza związane z utrzymaniem i ogrzaniem mieszkań oraz zwiększonymi cenami żywności spowodowały, że zawsze mająca na uwadze zapewnienie stałego wzrostu wynagrodzeń pracowników Stellantis Gliwice nasza NSZZ Solidarność już w tym roku o pilne wystąpiła rozpoczęcie rozmów celem ustalenia niezbędnych podwyżek wynagrodzeń w 2025.

Rosnąca w ostatnich miesiącach inflacja, która – zgodnie z danymi GUS – sięgnęła już 5 proc. w ujęciu rocznym (czyli rok do roku) powoduje, że realna wartość nabywcza naszych wynagrodzeń spada. W odróżnieniu od otrzymywanych rachunków za energię elektryczną, ogrzewanie, wywóz śmieci czy też przy sklepowej kasie za ten sam koszyk zakupów. Co gorsza nierzadko koszyk zakupów jest mniejszy, natomiast rachunek znacznie wyższy. I niestety nie w wyniku błędu, ale przysłowiowej „mistyki finansów”, pogłębianej przez tzw. Zielony Ład, który nas łupi (więcej pisaliśmy o tym w poprzednim MOPLIKu).

Dlatego też Solidarność Stellantis co roku negocjuje i zawiera porozumienia płacowe, gwarantujące całej załodze wyższe wypłaty. My nie obiecujemy przysłowiowych „gruszek na wierzbie”, ale zapewniamy stały wzrost płac. Każdego roku i co ważne w równej wysokości dla każdego pracownika.

Zatem by zapewnić załodze naszego zakładu godziwe wypłaty za codzienną ciężką pracę konieczne jest jak najszybsze ustalenie satysfakcjonującego wzrostu wynagrodzeń w 2025. (ms)

z okazji świąt Bożego Narodzenia w Leadec Oddział Gliwice. Jednocześnie podniesione zostały wszystkie progi dochodowe, a tym samym zwiększyła się liczba osób mających prawo do wyższych świadczeń.

W tym roku wypłacane w grudniu świadczenia z ZFŚS w Leadec Oddział Gliwice wynoszą:

- 3.000 zł w pierwszej grupie dochodowej (dochód na członka rodziny do 1.935 zł miesięcznie, zwiększony o 315 zł);
- 2.250 zł w drugiej grupie dochodowej (dochód na członka rodziny od 1.935 zł do 2.700 zł miesięcznie);
- 1.500 zł w trzeciej grupie dochodowej (dochód na członka rodziny powyżej 2.700 zł miesięcznie);
- 750 zł w przypadku emerytów i rencistów (dla których ostatnim pracodawcą był gliwicki Leadec). (zz)



Kalendarze i kominy

Kalendarze ścienne na rok 2025 oraz uniwersalne czarne kominy członkowie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice mogą odbierać codziennie w związkowej siedzibie (budynek G-5, parter). Takich kalendarzy, ani kominów nie można kupić nigdzie, ale każdy członek Związku może je dostać (po jednej sztuce). Przy czym kalendarze warto odebrać odpowiednio wcześniej, tak aby służył nam przez cały przyszły rok.

(r)



M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDYZAKŁADOWEJ

NSZZ SOLIDARNOŚĆ

STELLANTIS GLIWICE

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: BIURO@SOLIDARNOSC-STELLANTIS.PL

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

Jakie powinny być temperatury na wydziałach Zimne dni, zimniejsze noce

Jak co roku wraz z nadejściem zimowych dni oraz mroźnych nocy powraca **problem utrzymania odpowiednich temperatur w halach produkcyjnych**, a dokładniej w pomieszczeniach pracy (jak to zapisano w przepisach). Zimowy chłód – bo taka jest jego natura – przenika do wnętrza hal, zaś najcieżej odczuwalny jest w miejscach takich jak doki załadunkowe i obszary blisko tych doków. Zgłoszonych społecznej inspekcji pracy **obszarów na którym temperatura spadała ostatnio poniżej ustalonych norm, stwarzając potencjalne realne zagrożenia dla zdrowia** było zresztą zdecydowanie więcej.

I tu dochodzimy do sedna sprawy. Choć mroźne zimy są (praktycznie), co roku, to wychłodzonych pomieszczeń pracy nie można skwitować stwierdzeniem „mamy taki klimat”, cytując klasyka. Bowiem **zgodnie z przepisami prawa pracy**, a w szczególności ministerialnego rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, **istnieją określone normy dotyczące minimalnych temperatur w pomieszczeniach pracy**.

W przypadku **lekkich prac fizycznych** oraz biurowych minimalna temperatura w miejscu pracy wynosi **18°C**. Dla **prac ciężkich**, czyli wiążących się z dużym wysiłkiem fizycznym (jak prace w magazynach przy ręcznych pracach transportowych, przy produkcji itp.) minimalna temperatura w halach wynosi **14°C**. I ani stopnia mniej.

Warto przy tym zaznaczyć, że w takich miejscach **należy zadbać o odzież roboczą**, która pomoże pracownikom utrzymać odpowiednią temperaturę ciała. Warto przypomnieć, że zgodnie z przepisami prawa, jeśli temperatura w miejscu pracy spadnie poniżej 14°C, zakładowy społeczny

inspektor pracy może odsunąć od pracy pracowników, którzy wykonują pracę w takich warunkach jak również sami pracownicy mają prawo odstąpić od pracy.

Jeszcze w listopadzie Zakładowy SIP zwrócił uwagę dyrekcji naszego zakładu na pierwsze oznaki obniżających się temperatur w niektórych obszarach produkcyjnych, przypominając o obowiązujących wymogach prawnych. Jednocześnie **podczas posiedzenia Komisji BHP**, kiedy jeszcze odbywały się jej regularne spotkania, **ustalono, że minimalna temperatura na wydziałach nie powinna spadać poniżej 16°C**. Także w przypadku nagłych spadków temperatur zewnętrznych.

Przy czym zdarza się, że problemem prowadzącym do spadku temperatury w halach produkcyjnych jest nieszczelna brama, okna, drzwi, czy też niedziałające nagrzewnice. W takich przypadkach, **pracownicy powinni zauważyć nieprawidłowości jak najszybciej zgłaszać społecznym inspektorom pracy**, którzy natychmiast podejmą skuteczne działania celem szybkiego usunięcia problemów oraz **utrzymania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**.

Jednocześnie podczas ostatniego zebrania wydziałowych społecznych inspektorów pracy, zobligowali oni zakładowego SIP do wykorzystywania wszelkich dostępnych narzędzi prawnych, celem **pełnego przestrzegania przez pracodawcę uzgodnionych podczas Komisji BHP – i cały czas obowiązujących – zakresów minimalnych temperatur w pomieszczeniach pracy**. Działania te mają przede wszystkim **chronić zdrowie pracowników przed negatywnymi skutkami pracy w zbyt niskich temperaturach**. Gdyż zdrowie każdy z nas ma tylko jedno. **(sp)**

Urlop dobrze zaplanować

Aby uniknąć sytuacji ze stycznia 2023, gdy dyrekcja ustawiła pracownikom naszego zakładu terminy niezaplanowanego urlopu, **warto w przyszłym (2025) roku zaplanować wszystkie dni posiadanego urlopu wypoczynkowego. Za wyjątkiem czterech dni tzw. urlopu na żądanie** (czyli udzielanego w trybie art. 167² Kodeksu pracy), **których zgodnie z prawem się nie planuje**.

Szczególnie pamiętając, że **kalendarz pracy na 2025 przewiduje w naszym zakładzie tylko 19 dni zbiorowego urlopu** (przerwy urlopowej dla całego zakładu), czyli mniej niż wynosi wymiar urlopu po dziesięciu latach pracy, do których wlicza się – zgodnie z art. 155 Kodeksu pracy – okres nauki w szkole średniej lub wyższej (pod warunkiem jej ukończenia).

Zatem – przykładowo – **pracownik, który ukończył średnią szkołę zawodową i pracuje od pięciu lat** (czyli w sumie ma zaliczony 10-letni staż pracy) **ma do dyspozycji 26 dni kodeksowego urlopu wypoczynkowego, z których planowaniu**

podlegają 22 dni. Po odliczeniu 19 dni zbiorowych przerw urlopowych **zostają mu zatem do zaplanowania jeszcze 3 dni**. A jak ma ponadto 2 dni niewykorzystanego tegorocznego urlopu (bo tylko dwa raz sięgnął w tym roku po „żadacza”), to **w własnym interesie powinien zaplanować łącznie pięć dni urlopu**, niezależnie od terminów urlopu zbiorowego. I w tym celu należy złożyć przełożonemu wniosek urlopowy.

Zgodnie bowiem z regulaminem obowiązującym w Stellantis Gliwice **ustalając plan urlopów pracodawca powinien brać pod uwagę wnioski pracownika**. Jeśli wniosek ten nie zostanie uwzględniony, to **należy wskazać kolejny termin urlopu**. Aż do skutku.

Pozostawienie niezaplanowanych dni urlopu sprawia natomiast, że pracodawca może sobie nagle o tym urlopie przypomnieć, po czym **na taki urlop w terminie dla siebie wygodnym – ze względu chociażby na brak części lub podzespołów – nas wysłać**. Co miało miejsce w styczniu 2023. **(ms)**