



www.solidarnosc-opel.pl

M O P L I K

facebook.com/solidarnosc-opel.pl

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)

BIULETYN
INFORMACYJNY

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 11 (236)

11 GRUDNIA 2015 R.

Niech zbliżające się Święta Bożego Narodzenia spędzone w gronie najbliższych w ciepłej rodzinnej atmosferze oraz zdrowiu i spokoju przyniosą wiele radości, zaś kolejny Rok 2016 niech będzie czasem licznych sukcesów oraz pełnej realizacji osobistych zamierzeń wszystkim pracownikom i ich rodzinom życzy Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność GMMP



Podwyżki od Nowego Roku

Zgodnie z wynegocjowanym przez NSZZ Solidarność obowiązującym porozumieniem płacowym od 1 stycznia 2016 o 3,5 proc. wzrosną w GMMP Gliwice stawki zasadnicze na wszystkich szczeblach widełek płacowych, jak również wysokość premii IMPU. Oczywiście, automatycznie, w takim samym stopniu wzrosną także wszystkie składniki wynagrodzenia naliczane od płacy zasadniczej.

Dodatkowo w 2016 – podobnie jak w roku bieżącym – zaplanowana jest wypłata dwóch jednorazowych bonusów. **W styczniu (razem z FCP) przewidziana jest premia za wykonanie planu produkcyjnego** w tym roku w wysokości 500 zł, natomiast w październiku – 1.000 zł premii za wdrożenie produkcji nowego modelu. Zgodnie z porozumieniem płacowym jednorazowe bonusy otrzymywać będą w równej wysokości wszyscy pracownicy zatrudnieni w GMMP na dzień ich wypłaty.

Niezależnie od procentowej podwyżki stawek cały czas odbywać się będą – **na dotychczasowych zasadach – przejścia w widełkach płacowych.** Nie będą one miały wpływu na wysokość stawek bazowych, a dla przecho-

dzących w górę „drabinki płacowej” oznaczać będą po prostu dodatkowy wzrost wynagrodzenia. Również **premia FCP** wypłacana będzie w 2016 na takich samych zasadach jak obecnie.

Od 1 stycznia 2016 rośnie także dodatek za pracę w nocy. Jego podwyżka wynika ze wzrostu – do 1.850 zł miesięcznie – najniższego ustawowego wynagrodzenia. **Dodatek za pracę w nocy wynosi bowiem 20 proc. płacy minimalnej przeliczonej na godziny.** Oznacza to, że stawka jest różna w zależności od liczby dni roboczych w danym miesiącu – średnio (czyli przy 21 dniówce w miesiącu) od Nowego Roku dodatek za pracę w nocy wynosił będzie ok. 2,20 zł za godzinę. **(zz)**

Zapewnienie naszemu zakładowi nowych modeli samochodów oraz odpowiedniego wolumenu produkcji, a tym samym stabilnych miejsc pracy jest stałym priorytetem aktywności związkowców Solidarności GMMP na forum europejskiej Rady Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall.

Lider, nie kujon

Zawsze też przedstawiamy GMMP Gliwice jako najlepsze miejsce na inwestycje w nowe modele – obecnie Mokkę – podkreślając nasze atuty związane z wydajnością, jakością oraz niskimi kosztami produkcji. Zwracamy także uwagę, że w drodze rzetelnego dialogu społecznego **możemy być też liderem oszczędności uzyskiwanych dzięki zaangażowaniu sprawiedliwie wynagradzanej załogi.**

Skuteczne działania na forum europejskim w doskonały sposób ułatwiłoby podobne podejście naszej dyrekcji. Ostatnio coraz częściej wydaje się jednak, że zamiast starań o zostanie prawdziwym liderem woli ona rolę klasowego kujona, który wyrwa się do odpowiedzi, nie patrząc na całą treść zadania. Tak właśnie jest chociażby w przypadku zmniejszenia liczby liderów na niektórych obszarach.

Zgodnie ze standardami GM-GMS, które są – czy raczej powinny być – powszechnie obowiązującym w naszej firmie standardem na jednego TLa może przypadać do sześciu membrów. Tymczasem na innerach jest ich... jedenastu. Niemał dwa razy więcej! A pamiętajmy, że maksymalna liczba podwładnych w GM-GMS nie została wzięta z sufitu, lecz ustalona tak, aby umożliwić liderowi skuteczne wsparcie membrów, gdy zajdzie tego potrzeba. Jak ich jest dwa razy więcej, to TL ma już problem, żeby mieć ich wszystkich w zasięgu wzroku.

Jednak w tabelkach Excela można wykazać oszczędności w wynagrodzeniach, gdyż przecież liderów mamy mniej. To pewnie dlatego – jak przekonywano podczas „okrągłego stołu” – zwiększenie liczby membrów podlegających liderowi było „świadomą decyzją biznesową”. Pytanie tylko, czy aby na pewno oszczędności mają się odbywać kosztem standardów GM-GMS?

Powiedzmy sobie jasno, że takie szukanie „oszczędności” kosztem omijania obowiązujących reguł jest bowiem grą faul, która rzadko prowadzi do sukcesu (częściej do wyrzucenia z boiska). Podobnie, jak taktyka kujona. Trwałe efekty przynosi zaś dobra strategia prymusa i rzetelne współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi. Prawdziwy sukces można bowiem odnieść tylko razem z pracownikami, a nie ich kosztem. **(red)**

Nasza europejska reprezentacja

Podczas listopadowego posiedzenia EEF Opel/Vauxhall wybrano jego władzę na kolejną kadencję. Przewodniczący został ponownie wybrany **Wolfgang Schäfer-Klug**, natomiast w skład Prezydium i Komitetu Sterującego EEF Opel/Vauxhall kolejny raz wszedł **Robert Potempa**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP Gliwice. Tym samym rada wysoko oceniła jego dotychczasowe działania na rzecz wypracowywania kompromisowych rozwiązań na szczeblu europejskim, które z założenia powinny być przenoszone na poziom lokalny. Drugim reprezentantem naszego zakładu w europejskiej radzie jest **Mariusz Król**, przewodniczący Solidarności GMMP Gliwice. Dzięki aktywnemu udziałowi w pracach EEF Opel/Vauxhall mamy zdecydowanie lepszy dostęp do informacji dotyczących naszej firmy, co pozwala na skuteczne działania w obronie interesów załogi. **(rd)**



Świąteczna paczka

Boże Narodzenie to czas świąteczny i szczególnie, Baby jak najwięcej niezamożnych rodzin mogło się nimi cieszyć przy pełnym stole zwracamy się do pracowników będących ludźmi dobrej woli o **aktywne wsparcie zbiórki trwałej żywności**, która odbędzie się **14 grudnia 2015 przy bramach G-1 i G-2** naszego zakładu. Każdy uczestnik tej charytatywnej może przy tym liczyć na symboliczne potwierdzenie swojej wrażliwości na potrzeby innych.

Wszystko zaczęło się pięć lat temu gdy podczas posiedzenia Międzyzakładowej Komisji NSZZ Solidarność GMMP Gliwice padł pomysł zorganizowania – wzorem jednej ze śląskich parafii – akcji „Świąteczna paczka”. Inicjatywę podjął nasz kolega (i społeczny inspektor pracy zarazem) **Grzegorz Nowak** w niewielkiej chorzowskiej parafii św. Wawrzyńca. Na świątecznym drzewku w przedświątecznym zabytkowego drewnianego kościoła wywiesił 80 karteczek dzieci z rodzin potrzebujących wsparcia. Rozeszły się natychmiast. W tym roku karteczek jest już 150, a obszar działania akcji „Świąteczna Paczka” obejmuje także trzy sąsiednie parafie. Wiadomo też już, że niezamożne, ubogie rodziny w okresie świątecznym potrzebują nie tylko paczki dla dzieci, w których można znaleźć oprócz łakoci ubrania, buty i przybory szkolne, ale również paczki z podstawową żywnością. **Sprawmy wspólnie, aby Boże Narodzenie w ubogich rodzinach było świętem radosnym, a nie głodnym.** (zz)

Działają, ale nie pracuje

Podczas niedawnego spotkania „okrągłego stołu” padło pytanie dlaczego tylko raz w tygodniu pracuje urządzenie do nitonakrętek. Otóż okazało się, że – cytując złotoustą odpowiedź przedstawiciela dyrekcji – „po dwukrotnej interwencji serwisu urządzenia zaczęły działać poprawnie. Nadal występują pojedyncze problemy, które na bieżąco są naprawiane przez Maint”. W wolnym tłumaczeniu: kupiono drogi sprzęt, który po dwóch wizytach serwisu niby zaczął działać, ale cały czas nie pracuje, jak należy, choć utrzymanie ruchu robi, co

Jak prawidłowo powinny być rozliczane nadgodziny „Setki” gdy praca w nocy

Ogłaszając wszem i wobec, że za nadgodziny tzw. dobowe przysługuje normalne wynagrodzenie plus dodatek w wysokości 50 proc. przedstawiciele dyrekcji GMMP zapomnieli najwyraźniej dodać – choć wyraźnie i jednoznacznie o tym stanowi art. 151¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy – iż **za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy dodatek ten wynosi 100 proc.**

Ważne jest przy tym sformułowanie „za pracę w nocy” (a nie „w godzinach nocnych”), gdyż zgodnie z art. 151⁷ § 2 Kodeksu pracy za pracującą w nocy uważa się osobę, która w każdej dobie co najmniej trzy godziny pracuje w porze nocnej (czyli w naszym zakładzie od godz. 21.50 do godz. 5.50 rano). Przy czym chodzi tutaj o kodeksową dobę pracowniczą, trwającą 24 godzin od chwili rozpoczęcia pracy zgodnie z harmonogramem. Innymi słowy **dla zatrudnionych na trzeciej zmianie doba pracownicza trwa od godz. 21.50 do godz. 21.49 następnego dnia.**

Jednocześnie to właśnie kodeksowa definicja doby pracowniczej sprawia, że **zgodnie z prawem nie istnieją żadne rzekome „przedgodziny”**, podobnie jak – choć na podstawie zupełnie innych przepisów – nie ma wódki bezalkoholowej. Otóż, jak wielokrotnie podkreśla PIP planując czas pracy należy pamiętać bowiem nie tylko o obowiązku zapewnienia mu w każdej dobie nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku, ale również o tym, że **harmonogram powinien zostać sporządzony w taki sposób, że pojedyncze zmiany robocze przypadają zawsze w jednej dobie pracowniczej.** Jednocześnie zaś rozpoczęcie pracy przez pracownika przed upływem 24 godzin spowodowałoby, że poprzednia doba nie mogłaby trwać owych 24 godzin, co pozostawałoby w sprzeczności z definicją samej „doby” – nie tylko pracowniczej”.

Wprowadzie za sprawą zmian w Kodeksie pracy przeforsowanych przez byłego rząd Donalda T. od 2013 dopuszczalne jest stosowanie przerywanego systemu pracy, ale wyłącznie gdy (1) **taki system pracy przewiduje układ zbiorowy pracy lub porozumienie z organizacjami związkowymi**, (2) gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, (3) **według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, przy czym (4) przerwa ta nie może trwać dłużej niż pięć godzin, zaś (5) za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.** W przypadku tzw. „przedgodzin” zlecanych w naszym zakładzie nie jest spełniony żaden z tych pięciu, wymaganych wspólnie warunków.

Warto przy tym zwrócić uwagę, że nawet gdyby prawo dopuszczało dłuższe niż pięciogodzinne przerwy w czasie dniówki, to w przypadku tzw. „przedgodzin” pracownikowi oprócz dodatku za pracę w nadgodzinach przysługiwałoby wynagrodzenie za czas tej przerwy – przy dwunastu godzinach (czyli od 6 do 18) oznaczałoby to ekstra sześć stawek godzinowych.

Jako, że jednak prawo na taki manewr nie pozwala, to **zlecenie rozpoczęcia pracy od godz. 18 możliwe jest tylko poprzez zmianę harmonogramu czasu pracy** (i przy zachowaniu doby pracowniczej, czyli praktycznie tylko po dniu wolnym). Wówczas **dla pracownika rozpoczynającego dniówkę o godz. 18 trwa ona kodeksowo do godz. 2, po czym rozpoczyna się praca w nadgodzinach.** W efekcie przysługuje za nią dodatek w wysokości 100 proc., gdyż są to ewidentnie **godziny pracy nadliczbowej przypadające w nocy.**

Nie zmienia tego w żaden sposób zakłęcia w rodzaju „przedgodzin” sprowadzające się do tego, jak tu obejść kodeksowe pojęcia doby pracowniczej i pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy. Licząc przy tym, że może żaden z pracowników nie upomni się o swoje – rozliczanie nadgodzin to sprawa z tzw. indywidualnego prawa pracy – i nie pójdzie do sądu. Tylko, że na tym też można się przeliczyć... (zz)

Listy do SIP

Społeczna Inspekcja Pracy GMMP Gliwice zachęca wszystkich pracowników naszego zakładu do korzystania z najprostszej formy komunikacji jaką jest skrzynka na korespondencję wewnętrzną SIP. Skrzynki zamontowane są na tablicach związkowych i tym samym dostępne na każdym z wydziałów.

Do skrzynek SIP należy wrzucać kartki z uwagami, zastrzeżeniami oraz wątpliwościami, a także pytaniami dotyczącymi zasad i przepisów BHP. Ta forma komunikacji jeszcze bardziej zwiększa aktywność SIPowców mającą na celu zapewnienie w naszej firmie bezpiecznych, higienicznych i ergonomicznych warunków pracy. (sp)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

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

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 14 STYCZNIA 2016 R.

tylko w jego mocy. Nitonakrętki zaś cały czas ręcznie zaciskają pracownicy z agencji pracy tymczasowej.

Jednym słowem urządzenia do nitonakrętek działają, ale nie pracują – jakby powiedział szef kompanii z „C.K. Dezerterzy” (ten tłumaczący dowódcy, że jego podwładni „hymn znają, ale nie umieją”). Tylko, że tym razem nie mówimy o filmowej komedii, lecz o produkcji samochodów, wymagającej – jak się przekonuje – szukania wszelkich oszczędności. Tych zaś w przypadku urządzeń do nitonakrętek specjalnie nie widać. Za sprzęt zapłacono (i to pewnie nie mało), utrzymanie ruchu zмага się z nim w sposób ciągły (co już samo w sobie generuje dodatkowe koszty), a nitonakrętki i tak zaciskane są ręcznie. Słowem za jedno zapłacono ze trzy razy. Czyżby zatem konieczność szukania oszczędności i optymalizacji kosztów w tym wypadku nie obowiązywało? Bo chyba nie jest ono stosowane jedynie dla szukania sposobów na uniknięcie wypłaty dodatku za nadgodziny. (MrS)