



Szukanie porozumienia

Trwają trudne rozmowy mające na celu uzgodnienie treści zmian w Regulaminie pracy GMMP Gliwice. Dążąc do jak najszybszego osiągnięcia porozumienia, a tym samym uzgodnienia nowej treści regulaminu, strona związkowa przedstawiła kolejne propozycje regulaminowych zapisów uwzględniające i łączące w możliwie optymalny sposób konieczność niezbędnej elastyczności z poszanowaniem oraz ochroną życia rodzinnego i prywatnego pracowników naszego zakładu.

Projekt, ten uwzględnia w miarę możliwości wcześniej zgłaszane propozycje pracodawcy, ale przede wszystkim całkowicie spełnia wymogi art. 9 § 2 Kodeksu pracy zgodnie z którymi postanowienia regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (czyli pracownika i pracodawcy) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Zatem jeśli kodeksowe przepisy dopuszczają powierzenia pracownikowi czasowo innej pracy, to nie można tego rozszerzać na zmianę miejsca świadczenia pracy, czyli skierowania zatrudnionego do innego zakładu (lokalizacji). Tym bardziej, że taki proceder oznaczałby niedopuszczalne przetrzucanie na innych – w tym wypadku pracownika – ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej i związanych z tym kosztów.

Nie oznacza to jednak, że proponowane zapisy regulaminu całkowicie wykluczają możliwość delegowania pracowników między różnymi lokalizacjami (przykładowo Gliwicami i Tychami). Związkowy projekt określa zarówno jasne i jednoznaczne zasady takiego delegowania, jak również wysokość diet i dodatków przysługujących przy takim oddelegowaniu.

Co do zasady Regulamin pracy GMMP Gliwice powinien zawierać zapisy precyzyjne, jasne i jednoznaczne, nie wymagające dodatkowego doprecyzowania i chroniące podstawowe, kodeksowe uprawnienia pracownicze. Słowem zapisy

regulaminu nie mają umożliwiać obchodzenia przepisów o nadgodzinach czy czasie pracy – one mają je w pełni uwzględnić. **Przejrzysty, precyzyjny i zrozumiały dla pracowników regulamin jednoznacznie określający prawa i obowiązki** to bowiem podstawa poszanowania podstawowych zasad współżycia społecznego w każdym zakładzie. Dlatego też **uzgodnienie takiego regulaminu jest wspólnym celem** działających w naszym zakładzie organizacji związkowych. (red.)

Wolne na dzieci

Rodzice mający kilkoro dzieci powinni mieć zwiększony wymiar płatnego zwolnienia z pracy związanego z koniecznością opieki nad nimi – przekonuje Marek Michalak, rzecznik praw dziecka w piśmie skierowanym do Ministra Rodziny, Pracy i Opieki Społecznej.

Chodzi o zwiększenie wymiaru opieki nad dzieckiem do lat 14 wynoszącej obecnie dwa dni (albo 16 godzin – jeśli tak wybierze pracownik) niezależnie od liczby posiadanych latorośli. Tymczasem rzecznik podkreśla, że wychowywanie dzieci wiąże się z koniecznością załatwienia szeregu spraw, które wymagają udziału rodziców. Często trzeba je załatwiać w godzinach pracy urzędów, szkół, placówek służby zdrowia pokrywających się z czasem pracy zawodowej rodziców. (if)

Europa to nie Chiny, gdzie prac w niedziele bez dodatku można zlecić w czwartek – podkreślał Philip Kienle, wiceprezes Opel/Vauxhall ds. produkcji przemysłowej podczas niedawnej wizyty w naszym zakładzie. Sukces rynkowy osiąga się bowiem nie kosztem pracowników, ale razem z nimi. Szanując ich życie prywatne i rodzinne.

Tu też nie Chiny

Jako, że Gliwice bez wątpienia są w Europie, a nie w Chinach zatem również w GMMP nie należy traktować pracowników jako elastycznego dodatku do linii produkcyjnej i z dnia na dzień zmieniać im harmonogramy czasu pracy, ani też przesuwac dniówek roboczych. Jednocześnie podczas spotkania z Philip'em Kienle związkowcy zwrócili uwagę na **potrzebę zwiększenia ilości płatnych nadgodzin w naszym zakładzie**. Przy zdecydowanie (przykładowo w porównaniu do Niemiec kilkukrotnie) mniejszych zarobkach w Polsce to właśnie dodatkowe pieniądze są bowiem najskuteczniejszą i najlepszą formą motywowania zatrudnionych do dodatkowej pracy, zwłaszcza w dni, które normalnie spędziliby z rodziną i dziećmi.

Oczywiście podczas spotkania z wiceprezesem firmy ds. produkcji przemysłowej sporo uwagi poświęcono lokalizacji nowych modeli i przyszłym planom produkcyjnym, które w kolejnych latach zapewnią dalszy rozwój naszego zakładu i stabilne miejsca pracy. Philippe Kienle zapowiedział, że **niebawem zapadnie decyzja o lokalizacji produkcji nowego modelu Mokki**. Potwierdził również dążenia Opla do optymalnego wykorzystania mocy produkcyjnych poszczególnych zakładów.

Wiąza się z tym jednak plany zmiany organizacji pracy, przewidujące wprowadzenie **systemu 18 zmian**, z zachowaniem jednak pięciodniowego tygodnia pracy. Rozmowy na ten temat prowadzone są już ze związkami zawodowymi w Niemczech, zaś mają się rozpocząć w pozostałych zakładach. **Szczegółowe porozumienia dopuszczające system 18 zmian mają być bowiem wypracowane i zawarte lokalnie ze związkami zawodowymi** – w Polsce będącymi jedyną ustawową reprezentacją pracowników – zgodnie z wymogami prawa danego kraju. (rd.)

Wyższe stawki i premia

Zgodnie z wynegocjowanym przez NSZZ Solidarność porozumieniem kończącym tegoroczne rozmowy płacowe w Voith Oddział Gliwice wynagrodzenia zasadnicze pracowników tej spółki **od 1 kwietnia 2016 wzrosły o 3 proc.** Rzecz jasna równocześnie wzrosły wszystkie składniki wynagrodzenia naliczane od płacy zasadniczej (np. dodatek za nadgodziny). Skala podwyżki jest przy tym **równa dla wszystkich zatrudnionych**.

Jednocześnie w gliwickim Voith **wprowadzono premię frekwencyjną w wysokości 100 zł** wypłacaną wraz z bieżącym wynagrodzeniem wszystkim pracownikom, którzy w danym miesiącu nie mieli ani jednego dnia zwolnienia lekarskiego. Ta regulaminowa premia, która jest gwarantowana dla osób spełniających warunek brak absencji chorobowej zastąpi w Voith dotychczasową nagrodę uznaniową, której wypłata nie była zapewniona, zaś jej średnia wysokość była zdecydowanie niższa.

Regulacje płacowe w gliwickim Voith, ze względu na przyjęte w spółce zasady budżetowe, tradycyjnie obowiązują od drugiego kwartału. Czyli o trzy miesiące później niż w GMMP, gdzie wynegocjowane przez Solidarność podwyżki płac weszły w życie 1 stycznia 2016, o czym szerzej pisaliśmy o nich w MOPLIKu 01/2016. (zz)

Zawody wędkarskie

Akwen łowiska specjalnego w Sierakowicach będzie miejscem tegorocznych **zawodów wędkarskich o Puchar Przewodniczącego Solidarności GMMP**, które odbędą się **27 maja 2016**, czyli tradycyjnie już w **piątek po Bożym Ciele**.

Rywalizacja odbywać się będzie w dwóch kategoriach wiekowych – juniorzy (do 16 lat) i seniorzy – zgodnie z wymogami równouprawnienia w formule open, czyli bez oddzielnej rywalizacji kobiet. Zawodnicy będą mogli łowić metodą dowolną (spławik, grunt), jedną wędką. Wędkarskie zawody rozpoczną się o godz. 8 losowaniem stanowisk.

Wszelkie dodatkowe informacje dotyczące zawodów można uzyskać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter), gdzie przyjmowane są także zapisy zawodników. Jako, że liczba uczestników zawodów jest ograniczona ilością stanowisk wędkarskich liczba miejsc jest ograniczona i decyduje kolejność zgłoszeń. Wpisowe – 10 zł od startującego w grupie seniorskiej, natomiast 5 zł od juniora – oprócz stanowiska wędkarskiego zapewnia posiłek z grilla oraz zimne napoje. W zawodach uczestniczyć mogą jedynie związkowcy Solidarności i ich rodziny. Dojazd do Sierakowic własnym transportem.

(kcb)

SIP skutecznie rozwiązuje problemy

Bezpieczna droga (do szatni)

Większość zapewne słyszała, zaś wiele pracowników zmierzających do szatni damskiej na wydziale Montażu Głównego przekonało się na własnej skórze z bolesnym skutkiem, co znaczy koziołkować na zielonej ścieżce. Tym bardziej, że na śliskiej nawierzchni nie pomagały ani umiejętności nabyte podczas jazdy figurowej na łyżwach (dynamiczne wyjście z piruetu), ani też podpatrzone u skoczków narciarskich (lądowanie z telemarkiem). Rzecz jasna taka śliska nawierzchnia na drodze do szatni stwarzała także oczywiste zagrożenie wypadkowe, zaś same upadki groziły poważnymi urazami ortopedycznymi.

Nic zatem dziwnego, że Społeczna Inspekcja Pracy GMMP Gliwice wraz z zakładową służbą BHP od dłuższego czasu zajmowały się tym problemem, starając się znaleźć skuteczne rozwiązanie poprawiające bezpieczeństwo pracowników zmierzających zieloną ścieżką do (lub z) szatni. Pomysły i propozycje rozwiązań padały różne od możliwości przeniesienia szatni damskiej w inne miejsce, do zmiany lokalizacji (czyli w praktyce wykonania nowego) wejścia do szatni ist-

niejącej. Jednak ostatecznie okazało się, że najrozsądniejszym rozwiązaniem było po prostu wykonanie nowej nawierzchni zielonej ścieżki, która skutecznie poprawia przyczepność obuwia do podłoża. Tym samym poważnie ograniczone zostało zagrożenie poślizgnięciem się na prostej drodze, zaś pracownicy udające się do szatni nie muszą już obawiać się upadków na podłogę i związanych z tym siniaków (nie mówiąc już o poważniejszych urazach). Słowem mogą wreszcie bezpiecznie i komfortowo poruszać się po zielonej ścieżce.

Jednocześnie kolejny raz potwierdziło się, że społeczni inspektorzy pracy w naszym zakładzie zawsze starają się zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczne, higieniczne i ergonomiczne warunki pracy. Dlatego też **każdy mający uwagi lub problemy dotyczące warunków pracy** czy też pomieszczeń socjalnych we własnym dobrze pojętym interesie **powinien jak najszybciej zgłosić je do społecznych inspektorów pracy** na swoim wydziale lub pod numerem telefonu 32/270-92-09. Zdrowie każdy ma tylko jedno.

(sp)



Zabawa dla całej rodziny

Całodzienna zabawa w **rodzinnym parku rozrywki Energylandia w Zatorze** w promocyjnej cenie to tegoroczna związkowa propozycja na Dzień Dziecka. **Od 23 maja do 15 czerwca 2016** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) **można kupować bilety „2+1” płać za nie 180 zł**, a nie – jak w kasie parku – 239 zł. Słowem taniej o jedną czwartą. Co więcej rabat ten rośnie wraz z zabraniami **każdego kolejnego swojego dziecka** (w wieku do 18 lat), **za które trzeba dopłacić tylko po 20 zł**, a nie cennikowe 40 lub 50 zł. Nie jest przy tym ważny także wzrost latorośli (w przypadku biletów jednorazowych 49 zł płać tylko dzieci mierzące do 140 cm, wyższe – już 99 zł).

Związkowy bilet „2+1” upoważnia do wejścia na teren Energylandii oraz **korzystanie ze wszystkich atrakcji** przez dwie dorosłe osoby (rodziców) oraz jedno dziecko do 18 lat. Dopła-

cając po 20 zł liczba nieletnich może wzrosnąć, pod warunkiem wszak, że będą to dzieci związkowca Solidarności GMMP.

Rodzinnny park rozrywki Energylandia jest wyjątkowym miejscem, w którym każdy znajdzie coś dla siebie. Jest to potężny kompleks, w którym na przestrzeni 26 hektarów znajduje się około 60 różnego rodzaju nowoczesnych urządzeń i atrakcji, podzielonych na trzy strefy: dla najmłodszych, familijną oraz dla zaawansowanych (ekstremalnej). Wszystkie one prezentowane są w tematycznych, stylizowanych dekoracjach i aranżacjach, zawartych w kompletnej audio-wizualnej scenografii przygotowanej specjalnie dla danego urządzenia.

W strefie dla najmłodszych królują karuzele i zjeżdźalnie, a do tego są jeepy safari, elektryczne samochody (tzw. auto zderzaki) czy też łódki skarbow. Wśród atrakcji **strefy familijnej** znajdują się liczne kolejki, natomiast w **strefie ekstremalnej** (dla zaawansowanych) na brak atrakcji na pewno nie będą narzekać amatorzy szalonych kolejek roller-coaster i diabelskich młynów. **Więcej o atrakcjach** oferowanych przez Energylandię w Zatorze można dowiedzieć się na stronie internetowej energylandia.pl.

W lipcu i sierpniu rodzinnym parku rozrywki Energylandia jest czynny w godz. 10-20, natomiast

w maju, czerwcu oraz wrześniu i październiku (w dwóch ostatnich miesiącach tylko od czwartku do niedzieli) – w godz. 10-18.

Oferta promocyjnych biletów „2+1” do rodzinnego parku rozrywki Energylandia skierowana jest tylko do związkowców NSZZ Solidarność oraz ich dzieci. Bilety „2+1” można realizować w dowolnie wybranym przez siebie terminie, dlatego też dojazd do Zatoru trzeba zapewnić sobie indywidualnie.

(zz)

Wakacje z Wartą

Odliczając dni dzielące nas od upragnionego urlopu, wypoczynku z rodziną czyli po prostu wakacji warto pamiętać o wykupieniu ubezpieczenia turystycznego **Warta Travel Plus**. Spędzając czas z bliskimi, odpoczywając lub zwiedzając nie warto zaprzętać sobie głowy zamartwianiem o bezpieczeństwo. Polisa zapewni spokój zarówno każdemu z nas, jak i naszym rodzinom.

Przy zawieraniu polisy Warta Travel Plus związkowcom Solidarności przysługuje **zniżka rodzinna w wysokości 20 proc.** Mogą z niej skorzystać nawet dwie bliskie osoby. Warto także pamiętać o **zniżce 15 proc. przy ubezpieczeniu samochodu oraz domu lub mieszkania**.

Wszelkie dodatkowe informacje na temat aktualnej oferty ubezpieczeniowej Warty można uzyskać u **Wioletty Dziedowicz**, która dyżuruje w **siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP** (budynek G-5, parter) od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00-15.30, telefony kontaktowe: miejski 032/270-92-09, zakładowy (wewnętrzny) 19-209 oraz komórkowy 501-260-235. Co ważne na miejscu w związkowej siedzibie można zawrzeć umowę i wykupić polise.

(r)

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