



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
Opel Manufacturing Poland

Leadec – SCG – ACG – Adecco – Work Service – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 01 (260)

10 STYCZNIA 2018 R.

Rosną płace w Oplu

Zgodnie z obowiązującym w naszym zakładzie wynegocjowanym przez związek zawodowe czteroletnim (2017-20) porozumieniem płacowym od 1 stycznia 2018 stawki zasadnicze w gliwickim Oplu wzrosły o 350 zł miesięcznie. Tegoroczna podwyżka – zgodnie z postulatem zgłaszanym przez znaczną część pracowników produkcyjnych jest kwotowa, równa i taka sama dla wszystkich zatrudnionych.

Natomiast w kolejnych latach podwyżki płac będą procentowe. Od 1 stycznia 2019 stawki wynagrodzeń zasadniczych i premii IMPU wzrosną o 4,5 proc. Dodatkowo w 2019 wraz z wynagrodzeniem za marzec wypłacony zostanie jednorazowy bonus w wysokości 1.000 zł, płatny w równej wysokości dla każdego pracownika. Takie same podwyżki wynagrodzeń – wzrost stawek zasadniczych i premii IMPU o kolejne 4,5 proc. od 1 stycznia oraz jednorazowy bonus w wysokości 1.000 zł – obowiązywać będzie również w roku 2020.

Przeliczając procenty na gotówkę i bonusy na miesiące okazuje się, że średnia podwyżka płac w ciągu najbliższych trzech lat (do 2020 włącznie) wyniesie

około tysiąca złotych. Będzie zatem taka sama jak mocno reklamowana w mediach podwyżka (też trzyletnia) w poznańskim Volkswagencie. Z tym, że w Gliwicach w tym roku stawki zasadnicze wzrosły o 350 zł miesięcznie, zaś w VW będzie to 250 zł do „podstawy”.

Ponadto cały czas powinny mieć miejsce w naszym zakładzie przejścia w widelkach płacowych, odbywające się na dotychczasowych zasadach. Zatem awans na wyższy poziom płacowy oznaczać będzie automatycznie dodatkowy wzrost wynagrodzenia.

Porozumienie płacowe obejmuje wszystkich pracowników Opel Manufacturing Poland Gliwice poza kadrą zarządzającą, przez którą rozumie się osoby zatrudnione od 8 poziomu płacowego wzwyż. Ich wynagrodzenia nadal będą ustalane indywidualnie. Dodatkowo w przypadku jednorazowych bonusów doprecyzowane zostało, że przysługiwać będą one wszystkim pracownikom zatrudnionym na „ostatni dzień miesiąca poprzedzającego wypłatę”, czyli mówiąc krótko na 31 marca danego roku. (red.)

Podstawową, fundamentalną zasadą podpisanego 11 grudnia 2017 Porozumienia wprowadzającego Program Dobrowolnych Odejsi (PDO) jest – o czym przesądza już jego nazwa, a potwierdza regulamin – pełna dowolność wzięcia w nim udziału. Innymi słowy tylko sam pracownik może podjąć decyzję o skorzystaniu z PDO i nikt nie może go do tego zachęcać, ani tym bardziej zmuszać.

Tylko dobrowolnie

Tym samym niedopuszczalne jest wywieranie przez przełożonych na podległych im pracowników jakiegokolwiek presji, słownego nacisku lub mniej lub bardziej udanych „zachęt” by skorzystali oni z PDO. W żadnym przypadku nie mogą oni grozić żadnymi konsekwencjami osobom, które nie zgłoszą się do tego programu.

Pełna dobrowolność udziału w PDO wynika nie tylko z postanowień Porozumienia z 11 grudnia 2017 i stanowiącego jego integralną część Regulaminu PDO. Takie samo stanowisko zaprezentował Michael Lohscheller, dyrektor generalny Opla, deklarując na forum Europejskiej Rady Zakładowej (EEF) Opel/Vauxhall, że wszelkie redukcje zatrudnienia w zakładach i spółkach Opla opierać się będą na dobrowolnych programach socjalnych.

Tym samym wszystkie przypadki wywierania nacisków na pracowników by skorzystali z PDO należy niezwłocznie zgłaszać związkowcom międzyzakładowej Solidarności, którzy niezwłocznie podejmą interwencję. Jednocześnie w siedzibie Solidarności Opel Manufacturing Poland Gliwice (budynek G-5, parter) można uzyskać pełną informację dotyczącą zasad i trybu udziału w PDO. A pamiętajmy, że w czasie negocjacji Porozumienia wprowadzającego PDO – pod wpływem argumentów strony związkowej – zwiększono wysokość dodatkowych odpraw dla pracowników, którzy zdecydują się skorzystać z programu do 12 stycznia 2018 godz. 15. (rd.)

Wybory związkowych delegatów

Ze względu na zbliżający się koniec obecnej czteroletniej kadencji związkowej zgodnie z wymogami Ordynacji Wyborczej NSZZ Solidarność, przyjętą przez Komisję Krajową kalendarzem wyborczym oraz uchwałami Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność Opel MP Gliwice rozpoczęła się procedura wyborów władz naszej organizacji związkowej na nową kadencję 2018-2022.

Wybory odbywać się będą dwustopniowo – najpierw w bezpośrednim głosowaniu wszystkich związkowców wybrani zostaną delegaci na walne zebranie NSZZ Solidarność Opel Manufacturing Poland Gliwice, którzy następnie wybiorą statutowe władze naszej międzyzakładowej Solidarności (zarówno wykonawcze, jak i rewizyjne) oraz jej przedstawicieli do władz regionalnych i sekcji krajowej przemysłu motoryzacyjnego.

Aby wybory delegatów odbywały się sprawnie przeprowadzone one będą w pięciu okręgach wyborczych: Montaż (okręg I), Lakiernia (okręg II), Spawalnica (okręg III), Tłocznia (okręg IV), Leadec Oddział Gliwice (okręg V). Związkowcy z działów pomocniczych – jak jakość, UR czy MPC – głosować będą w okręgach, w których normalnie świadczą pracę. Liczba delegatów wybierana w poszczególnych okręgach jest proporcjonalna do liczby pracujących w nich członków związku.

Pierwszym etapem procedury wyborczej – który właśnie trwa – jest zgłaszanie kandydatów na delegatów. Zgłoszenia przyjmują do wtorku 16 stycznia 2018 godz. 15 członkowie komisji wyborczej w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Należy pamiętać, że zgłoszenia muszą mieć formę pisemną oraz spełniać kryteria i zawierać wszystkie wymagane przez

statut i ordynację wyborczą dokumenty, w tym przede wszystkim zgodę zainteresowanego na kandydowanie.

Spośród zgłoszonych kandydatów związkowcy Solidarności Opel MP Gliwice wybiorą delegatów w głosowaniu, które odbywać się będzie od 25 stycznia do 6 lutego 2018. Szczegółowy harmonogram głosowania przygotowany przez Międzyzakładową Komisję Wyborczą będzie rozwieszony i dostępny dla wszystkich na związkowych tablicach informacyjnych.

Głosowanie w wyborach delegatów przeprowadzone będzie na każdej zmianie i będzie tajne, bezpośrednie (czyli głosować można tylko osobiście), równe (każdy dostanie tylko jedną kartę do głosowania) i powszechne (udział w nich może wziąć każdy związkowiec naszej międzyzakładowej Solidarności). Kandydaci na kartach do głosowania (wyborczych) będą umieszczeni w kolejności alfabetycznej. (zz)



Mikołajkowa zabawa

Ponad dwie setki dzieci bawiło się w pierwszą sobotę grudnia na imprezie mikołajkowej dla pociech związkowców Opel Manufacturing Poland Gliwice. Jak zawsze podczas organizowanych w „Chacie Polaka” związkowych Mikołajków najpopularniejszy ze świątecznych był na spotkanie z najmłodszymi należycie przygotowany. Na każdego czekał słodki upominek (bez różgi) oraz moc, nie tylko świątecznych, konkursów, gier i zabaw prowadzonych przez profesjonalnych animatorów. Słowem nie brakowało atrakcji, emocji i przede wszystkim dobrej zabawy. (z)



Związkowe wyjazdy na narty

Tradycyjnie w okresie szkolnych ferii zimowych międzyzakładowa Solidarność Opel Manufacturing Poland Gliwice organizuje rodzinne wypadki na narty. W tym roku wyjazdy do stacji narciarskiej Cienków w Wiśle-Malince odbędą się w soboty 27 stycznia oraz 3 lutego. Jednak ze względu na spore zainteresowanie wypoczynkiem na ośnieżanych stokach, każdy związkowiec może pojechać tylko w jednym terminie.

Koszt 25 zł od osoby dorosłej, natomiast **dzieci** w wieku do 18 lat w ramach zimowych ferii **jadą bezpłatnie**. Cena obejmuje przejazd autokarem w obie strony oraz ciepły posiłek (obiad). Karnety na wyciągi należy wykupić we własnym zakresie. **Wyjazd z Gliwic** w obu terminach (27 stycznia oraz 3 lutego 2018) o **godz. 8.30** z przystanku koło G-1, natomiast powrotny odjazd z Wisły planowany jest ok. **godz. 15.30**. Zapisy na narciarski wyjazd wraz z wpłatą przyjmowane są od ponie-

Trnawa bez bajek i mitów (część II)

Urlop po słowacku

Wymiar urlopu wypoczynkowego na Słowacji – podobnie jak u nas – nie jest równy dla wszystkich. Ilość płatnego wolnego nie jest jednak uzależniona od okresu (czasu) zatrudnienia, tak jak to ma miejsce w Polsce, ale wieku pracownika. **Osoby mające do 32 lat** mają zagwarantowane minimum **20 dni urlopu**, natomiast **pracownicy w wieku od 33 lat wzwyż – 25 dni**. Ponadto **dodatkowe 5 dni** płatnego urlopu z mocy prawa przysługuje wszystkim **zatrudnionym w warunkach szkodliwych** lub specjalnych.

Termin urlopu wypoczynkowego jest częściowo ustalony (i uzgodniony) wcześniej, zaś częściowo uzależniony od wniosku pracownika. **Przed rozpoczęciem nowego roku kalendarzowego dyrekcja PSA w Trnawie**, podobnie jak każdy inny pracodawca, **ustala w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi termin maksymalnie 15 dni urlopu wypoczynkowego**, w tym jednej przerwy minimum dwutygodniowej (czyli, gdy nie ma świąt – a tych zresztą na Słowacji jest więcej – obejmującej 10 dni urlopu). **Pozostałe 5 lub 10 dni wolnego pozostaje do dyspozycji pracownika** i jest udzielane na jego wniosek w terminie, który wskaże.

Jednym słowem pracownik zawsze – sam albo za pośrednictwem reprezentującego go związku zawodowego – ustala lub uzgadnia termin, w którym wykorzystuje urlop wypoczynkowy. **Pracodawca nie może terminu wypoczynku na-**

rzucąć, gdyż jest to na Słowacji – podobnie zresztą jak w Polsce – uprawnienie pracownicze, a nie sposób organizacji prac remontowych czy przerw produkcyjnych. (z)

Więcej dni wolnych

Na Słowacji są cztery dni ustawowo wolne więcej niż w Polsce, co oznacza, że świętują tam o jedną trzecią dłużej. **Na liście słowackich wolnych dni są dodatkowo: wielkanocny Wielki Piątek, 8 maja** (Dzień Zwycięstwa), **5 lipca** (święto Apostołów Słowiańskich Cyryla i Metodego), **29 sierpnia** (rocznica wybuchu Słowackiego Powstania Narodowego w 1944), **1 września** (Dzień Konstytucji), **15 września** (święto Matki Boskiej Boleskiej patronki Słowacji), **17 listopada** (Dzień Walki o Wolność i Demokrację – rocznica „aksamitnej rewolucji” z 1989) oraz **Wigilia Bożego Narodzenia**. Wszystkie te święta są płatnymi dniami wolnymi.

Co ciekawe 1 stycznia w Trnawie – tak jak w całym kraju – świętowany jest nie Nowy Rok, lecz rocznica ustanowienia Republiki Słowackiej, czyli oddzielenia się od Czechosłowacji. W tym roku już 25. (z)

Obiad z dostawą

Podobnie jak w naszym zakładzie w słowackiej fabryce PSA działa kantyna (stołówka) obsługiwana przez firmę zewnętrzną. Podstawowa różnica – poza wyraźnie szerszym menu, obejmującym nie tylko dania obiadowe, ale także m.in. sałatki i pizzę – jest taka, że **w Trnawie pracownik może zamówić sobie posiłek (obiad), który będzie dostarczony do jego group roomu** (tam nazywanego pokojem socjalnym) w czasie **dłuższej, 20-minutowej, przerwy** w pracy.

Zamówienia z karty – lub po obejrzeniu kilkunastu potraw prezentowanych w witrynie koło kantyny – można składać zarówno przed dniówką, jak również podczas **krótszej, 10-minutowej, przerwy** popularnie nazywanej „papierosową”. **Obie przerwy są płatne** i dzielą dniówkę na **trzy równe 2,5-godzinne tercje**. Aby bowiem zmniejszyć uciążliwość pracy, osoby zatrudnione na montażu **podczas kolejnych tercji powinny wykonywać swoje obowiązki na różnych stacjach**.

Wracając jednak do **zamówionego obiadu** (zwanego czasem z angielska „lunchem”) to **od początku przerwy czeka on na pracownika w jego group room’ie podpisany w termicznym (piankowym) pudełku**. Tym samym przerwę obiadową zatrudniony może wykorzystać na spokojne spożycie posiłku, zamiast najpierw nerwowego wyczekiwania w kolejce z tacą w rękę, zaś później zerkania na zegarek po każdym kęsie. A przy okazji obsługa kantyny ma mniej naczyń do mycia, gdyż piankowe pudełka są jednorazowego użytku. (ms)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

OPEL MANUFACTURING POLAND

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

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL