www.solidarnosc-opel.pl

MOPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność

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)

NR 02 (270) 12 MARCA 2019 R.

Komu półtora miliona

Zmniejszenie o połowę – czyli o jakieś półtora miliona złotych – **tegorocznego odpisu na zakładowym fundusz świadczeń socjalnych** (ZFŚS) **był zdaniem dyrekcji jednym ze sposobów na „oszczędności"**, pozwalające zmniejszyć koszty jednego samochodu ponoć o całe trzy euro. Dodajmy **oszczędności uzyskanych głównie kosztem pracowników w najtrudniejszej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej**, gdyż to oni w największym stopniu korzystają ze świadczeń z funduszu socjalnego.

Rzecz jasna **na takie rozwiązanie nie wyraziły zgody związki zawodowe**, zwłaszcza, że propozycja pracodawcy była niezgodna z ustawą. Ta bowiem przewiduje możliwość „dowolnego kształtowania" (czyli w tym wypadku obniżenia) odpisu na ZFŚS jedynie w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania, a nie w zwykłym porozumieniu. Tymczasem **w naszym zakładzie do dzisiaj nie ma ani układu, ani regulaminu**.

Jednocześnie – choć odpis na fundusz nie został zmniejszony – to dyrekcyjny projekt preliminarza przewidywał, że będzie on mniejszy. I to nawet ponad połowę, gdyż w wyniku „błędu rachunkowego" zniknęło jeszcze dodatkowych 8 tysięcy złotych... Jakby tego było mało, **dyrekcja postanowiła zredukować do zera dofinansowanie do pomocy szkolnych**, jakby nagle dzieci pracowników nie musiały ich kupować. Co ciekawe samo dofinansowanie do pomocy szkolnych w Regulaminie ZFŚS formalnie zostało, jednak wykreślone z tabeli świadczeń, co sprawia, że miało wynosić okrągłe 0 zł.

Zresztą po zmianach proponowanych przez pracodawcę regulaminowych „kwiatków" – w rodzaju odwołań do złych artykułów – było więcej. Przykładowo szczegóły dotyczących pożyczek mieszkaniowych miał rzekomo określać artykuł z postanowieniami końcowymi, gdzie pożyczki (ani żadne inne świadczenia) nie były nawet wspomniane! Nic zatem dziwnego, że taki regulaminowy gniot nie został uzgodniony przez związki zawodowe, gdyż obiektywnie nie było to możliwe.

Równocześnie związki zawodowe działające w OMP Gliwice zwróciły się do pracodawcy o przedstawienie, w terminie umożliwiającym realne zapoznanie się ze sprawą i uzgodnienie do końca marca, preliminarza ZFŚS na rok 2019 sporządzonego zgodnie z obowiązującym regulaminem.

Przypomnijmy, że jeszcze w ubiegłym roku **związki zawodowe wystąpiły o przeznaczenie niewykorzystanej nadwyżki ZFŚS** (wynosi ona – co za zbieg okoliczności – półtora miliona złotych) **na zwiększenie wypłacanej w grudniu pomocy finansowej na cele socjalne**. Pieniądze z funduszu powinny bowiem trafiać do pracowników, zwłaszcza tych znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a nie być przedmiotem „oszczędności" kosztem tych pracowników. **Pomoc socjalna polega bowiem na pomaganiu ludziom, a nie zabieraniu im pieniędzy**. ***(red.)***

Zapowiedź jednostronnej, nieuzgodnionej zmiany terminu i zasad wypłaty premii FCP zapowiedziana przez dyrekcję w GLB z końca lutego spotkała się ze zdecydowaną reakcją Solidarności OMP Gliwice, która stanowczo zaprotestowała przeciwko takim zamiarom oraz zmuszona była przypomnieć pracodawcy, że zgodnie z prawem wszelkie regulaminy – określające m.in. zasady oraz terminy – nagród i premiowania powinny być ustalane i zmieniane w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

Skok na kasę

Trzeba przy tym pamiętać, że nabywana na podstawie wyraźnie określonych kryteriów i wypłacana od początku naszego zakładu (czyli już 21 lat) zawsze w tym samym, ustalonym, czasie **premia FCP jest stałym składnikiem wynagrodzenia o charakterze premii regulaminowej**. Nawet jak od pewnego czasu dyrekcja usilnie stara się ją nazwać „nagrodą". Zresztą **zmiany zasad i terminu wypłaty nagrody również trzeba uzgadniać** ze związkami zawodowymi. A takich uzgodnień nawet nie rozpoczęto.

Zresztą **ani na proponowaną zmianę zasad, ani na przesunięcie na koniec sierpnia terminu wypłaty premii FCP nie mogło być i nie ma zgody NSZZ Solidarność**. Premia ta, będąca – o czym już była mowa – stałym składnikiem wynagrodzenia, jest bowiem uwzględnianym przez pracowników przy planowaniu rodzinnych, domowych i osobistych wydatków. Tym samym arbitralne przesunięcie jej wypłaty na późniejszy termin (do tego jeszcze w trakcie trwania okresu, którego premia dotyczy) w wielu przypadkach zdezorganizuje rodzinne i osobiste budżety pracowników, wpędzając ich w problemy finansowe. Tym bardziej, że premia FCP często wykorzystywana jest do opłacenia wakacyjnego wypoczynku dzieci i rodziny, który często jest już zarezerwowany i zaliczkowany.

Słowem jest to próba wyjęcia z kieszeni pracowników pieniędzy, które oni już (znając zasady i terminy premiowania) przeznaczyli na niezbędne rodzinne wydatki. Słowem skok na kasę, który zapewne pozwoli wykazać w tabelkach Excela oszczędności. Osiągnięte jednak gmeraniem w kieszeniach załogi, bo zawsze najłatwiej jest oszczędzać na innych, niż – przysłowiowo – zacisnąć własnego pasa. Jednak **praw, interesów oraz kieszeni** (także w formie bankowego konta) **pracowników międzyzakładowa Solidarność OMP Gliwice będzie zawsze bronić**. ***(MrS)***

Mop specjalnego przeznaczenia

Zmiany, które mają dawać proste oszczędności nie ominęły lakierni, gdzie wymagające pracy z chemikaliami oraz w ich oparach tzw. **czyszczenie technologiczne wykonują** już nie – jak to miało miejsce przez lata – posiadający odpowiednie przeszkolenie i sprzęt pracownicy firmy zewnętrznej (ostatnio Leadec), lecz **produkcyjni pracownicy Opla**. Przy czym czyszczeniem technicznym zajmują się oni przez pół dniówki na drugiej zmianie. Pozostałe cztery godziny pracują normalnie na wyznaczonych stanowiskach na montażu głównym lub lakierni.

Można oczywiście stwierdzić, że potwierdza to wysokie kwalifikacje i dyspozycyjność pracowników gliwickiego Opla, gdyby nie jeden drobiazg. Wykonując czyszczenie techniczne **nie posługują się oni specjalistycznym sprzętem**, tak jak ich poprzednicy (gdyż sprzęt ten był własnością Leadec), **tylko zwykłymi przyborami do sprzątania**. Często jest to po prostu mop, choć z nazwy pewnie specjalnego przeznaczenia.

Co więcej większość tych pracowników produkcyjno-czyszczących technicznie **nie przypomina sobie, aby przeszła jakiekolwiek specjalistyczne szkolenie**, czy też została uprzedzona o zagrożeniach dla zdrowia i życia przy wykonywaniu nowej dla nich pracy. A **przecież to wymogi kodeksowe** oraz z jakiegoś powodu w Leadec pracownicy czyszczenia technicznego mają wyższe stawki, niż ekipa sprzątająca. ***(sp)***

Upominek dla pań

Jak co roku każda należąca do Solidarności OMP Gliwice przedstawicielka ładniejszej połowy ludzkości z okazji Dnia Kobiet mogła liczyć nie tylko na gorące i serdeczne życzenia, ale również na **związkowym upominek**. Tradycyjnie już, **jest to bon upominkowy** do realizacji w największej w naszym kraju sieci drogerii **oraz** – zastępujący kwiaty – **słodki dodatek** do bonu.

Bony upominkowe są ważne do stycznia 2020, co sprawia, że pozwalają nabyć kosmetyki zarówno indywidualnie dobrane przez każdą z pań, ale również starannie (bez presji czasu) przemyślane i wybrane. **Bony i słodycze można odbierać** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) **od piątku 8 marca 2019 do końca miesiąca**.

(ż)

Pracownicze Plany Kapitałowe (II)

Jakie zasady wypłaty

Będące dobrowolnym systemem oszczędzania Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) mają pojawić się w firmach zatrudniających 250 pracowników już od 1 lipca 2019. W poprzednim MOPLIKu omówiliśmy zasady gromadzenia oszczędności w PPK, poniżej przedstawiamy zasady wypłaty zgromadzonych tam pieniędzy.

Generalnie pieniądze zgromadzone w PPK **zostaną wypłacone uczestnikom po osiągnięciu 60. roku życia** (ten sam wiek dla kobiet i mężczyzn wprowadzono zgodnie z zasadami równego traktowania w odniesieniu do dobrowolnych systemów zabezpieczenia emerytalnego pracowników). Wtedy **25 proc. zostanie pracownikowi wypłaconych jednorazowo, zaś pozostałe 75 proc. będzie wypłaconych w co najmniej 120 miesięcznych ratach** (10 lat).

Uczestnik programu, po osiągnięciu 60. roku życia, będzie mógł także wnioskować o wypłatę środków zgromadzonych w PPK **w formie świadczenia małżeńskiego**. Będzie to możliwe, gdy małżonek uczestnika PPK również osiągnie 60. rok życia, a małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać w wypłaty w formie świadczenia małżeńskiego. **Świadczenie to będzie wypłacane przez 120 miesięcy** (ma być wypłacane małżonkom wspólnie aż do wyczerpania środków). Jednak w przypadku śmierci jednego z nich, świadczenie to będzie wypłacane drugiemu w dotychczasowej wysokości, aż do wyczerpania zasobów.

Ponadto – **przed osiągnięciem 60 roku życia – będzie można wnioskować o wypłatę do 25 proc. środków w przypadku poważnego zachorowania pracownika, jego małżonka lub dziecka**. Poważne zachorowanie obejmie trwałą niezdolność do pracy uprawniającą do otrzymania renty z tytułu niezdolności do pracy (na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) oraz wymienione w ustawie poważne stany chorobowe. W takich przypadkach wypłata, w zależności od wniosku uczestnika, będzie dokonywana jednorazowo albo w ratach. Nie będzie konieczny zwrot tych środków.

Możliwe będzie także **jednorazowe, wcześniejsze wypłacenie środków z PPK na sfinansowanie wkładu własnego do kredytu przy zakupie mieszkania lub domu** – jednak **z obowiązkiem zwrotu pieniędzy w ciągu 15 lat**.

Oprócz tego pracownik uczestnik PPK będzie miał prawo w dowolnym momencie, przed ukończeniem 60. roku, życia przetransferować środki do innego PPK, IKE (Indywidualne Konto Emerytalne) lub PPE (Pracowniczy Program Emerytalny), swojego lub osoby uprawnionej, a nawet całkowicie wycofać środki ze swojego konta. To ostatnie **będzie jednak wiązało się z utratą 30 proc. składek opłaconych przez pracodawcę** (trafią one do ZUS) **oraz utratą wszystkich dopłat od rządu**, które przewidziano w ustawie (szerzej zostały one omówione w MOPLIKu 01/2019). Co więcej, **w takiej sytuacji powstanie obowiązek uiszczenia podatku dochodowego** od zysków kapitałowych, **czyli mówiąc wprost – przekazania 19 proc. zebranej kwoty fiskusowi**.

W założeniu PPK to program dobrowolny, dlatego pomimo automatycznego zapisu do niego wszystkich pracowników, **istnieje możliwość zrezygnowania z udziału w PPK**. W tym celu niezbędna będzie deklaracja rezygnacji z PPK, której wzór zostanie określony w ministerialnym rozporządzeniu. **Rezygnacja zaczyna obowiązywać w miesiącu złożenia**, a jeśli w danym miesiącu składki zostały pobrane, podlegają zwrotowi. Deklaracja rezygnacji z oszczędzania z PPK nie jest ostateczna, co oznacza, że po upływie 4 lat pracodawca ponownie zacznie naliczać składki. Zatem, **jeśli pracownik będzie chciał zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, to co 4 lata będzie musiał składać stosowną deklarację**.

Gromadzenie pieniędzy w PPK nie będzie darmowe. **Koszt programu PPK** – zgodnie z ustawą **do 0,6 proc. aktywów netto** (czyli środków zgromadzonych na koncie pracownia) – **potrącane będą ze składek i dopłaty**. Oznacza to, że z roku na rok kwota opłaty „za zarządzanie" będzie rosła.

(inf)

Wybory SIP OMP Gliwice

Ruszyła **procedura wyborów społecznych inspektorów pracy OMP Gliwice na nową czteroletnią (2019-23) kadencję**. Najpierw wszyscy pracownicy naszego zakładu wybiorą grupowych społecznych inspektorów pracy, spośród których następnie wyłonieni zostaną wydziałowi społeczni inspektorzy pracy (oraz ich zastępcy) i zakładowy społeczny inspektor pracy.

Wybory grupowych SIP-owców odbywać się będą w okręgach wyborczych, pokrywających się z wydziałami naszego zakładu. **Ilość społecznych inspektorów** uzależniona jest od wielkości poszczególnych wydziałów i **wynosi: na montażu** (okręg nr 1) **5 na zmianę, na spawalni** (okręg nr 2) **4 na zmianę**, natomiast **na tłoczni** (okręg nr 3), **lakierni** (okręg nr 4) **i MPC/MH** (okręg nr 5) **po 2 na zmianę na każdym z tych wydziałów**. Wybierani będą SIP-owcy dla dwóch zmian. Łącznie zatem 30.

Zgłoszenia kandydatów na społecznych inspektorów pracy **przyjmowane są do piątku 15 marca 2019, godz. 15 w siedzibie NSZZ Solidarność OMP Gliwice** (budynek G-5, parter). Zgodnie z przepisami ustawy wybory SIP-owców przeprowadzane są przez związki zawodowe.

Co ważne **kandydatury** – zgodnie z obowiązującym regulaminem wyborów – **zgłaszane powinny być na odpowiednim formularzu**. Można go również otrzymać w siedzibie Solidarności OMP Gliwice. Należy również pamiętać, że **zgłoszenie każdego kandydata musi zawierać pisemne poparcie przez najmniej pięć pracowników** naszego zakładu.

Dzięki temu – zgodnie z obowiązującym Regulaminem wyborów społecznych inspektorów pracy w OMP Gliwice – **gdy w którymś okręgu wyborczym liczba zgłoszonych** (i zarejestrowanych przez komisję wyborczą) **kandydatów będzie mniejsza lub równa liczbie miejsc mandatowych, to nie będzie w tym okręgu przeprowadzana głosowanie**. SIP-owcami zostaną tam zgłoszeni kandydaci. Wystarczą wówczas głosy poparcia, gdyż wybory SIP są ważne niezależnie od frekwencji.

Zasadniczym celem społecznej inspekcji pracy jest zapewnienie całej załodze bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dlatego też SIP-owcy mają ustawowe uprawnienia do kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych. Biorą również udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, analizowaniu przyczyn zachorowań na choroby zawodowe oraz opiniują plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kontrolują ich realizację. Przeprowadzają również przeglądy warunków pracy.

(sp)

M OPLIK
BIULETYN INFORMACYJNY
MIĘDZYZAKŁADOWEJ 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