



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Leadec Oddział Gliwice

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

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 02 (278)

12 KWIETNIA 2022 R.

Zdrowych, radosnych,
błogosławionych
Świąt Wielkiej Nocy,
pełnych wiary, nadziei
oraz spokoju.
Niech ten wyjątkowy czas
upłynie na odpoczynku
w gronie najbliższych,
będąc jednocześnie źródłem
siły, szacunku oraz zrozumienia.
Radosnego Alleluja
życzy

wszystkim pracownikom
oraz ich rodzinom

NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice



Premia do wypłaty

Zgodnie z postanowieniami obowiązującego Porozumienia płacowego wraz z najbliższą (za marzec) wypłatą pracownicy naszego zakładu otrzymają premię CLPI. Składa się ona z dwóch części: za wyniki finansowe i jakościowe, obliczanych na podstawie skomplikowanego wzoru. Uwzględniana jest w nim m.in. realizacja celów lokalnych, ustalanych dla poszczególnych zakładów, te zaś w 2021 były inne w OMP Gliwice i PSA MP.

Ponadto składniki premii CLPI zależne są do rzeczywistego czasu pracy sprawiają, że jej wysokość może się różnić w indywidualnych przypadkach, przy czym – co wynegocjowała w grudniu 2021 nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność – okres ubiegłorocznych tzw. pakietów (wolne od pracodawcy połączone z urlopem bezpłatnym) jest w całości wliczany do czasu pracy, a tym samym nie zmniejsza premii.

Podstawowa wysokość premii CLPI – przy założeniu braku absencji i pozostawaniu w zatrudnieniu przez cały rok – za 2021 wynosi w naszym zakładzie około 6.000 zł, czyli jest na poziomie miesięcznego wynagrodzenia pracowników produkcyjnych. Dla porównania w Wielkiej Brytanii i Niemczech premia CLPI

wynosi mniej więcej połowę miesięcznego wynagrodzenia, zaś w zakładach na Węgrzech ustalona została w wysokości 650 euro (czyli przeliczając 3.000 zł). Natomiast w tyskim FCA Polnad bonus za wyniki w 2021 (premia CLPI obowiązująca tam będzie od 2022) wynosi 250 euro, czyli nieco ponad tysiąc złotych. Różnice spore, dlatego dobrze, gdyby uporządkować kwestie wysokości CLPI w europejskim porozumieniu ramowym. (zs)

Bez oddechu

Pracownicy grupy UR w naszym zakładzie otrzymali grafiki czasu pracy na kwiecień 2022 nie zapewniające im minimalnego kodeksowego odpoczynku. Zarówno dobowego (niespełna 8 godzin, zamiast wymaganych 11), jak też cotygodniowego (niecałe 8 lub 16 godzin, przy wymaganych co najmniej 24, w sytuacji przejścia na inną zmianę). Po interwencji przedstawicieli naszej Solidarności Stellantis Gliwice grafiki zostały poprawione i zmienione. My bowiem zawsze bronimy praw pracowniczych. Dlatego warto być członkiem NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice oraz zgłaszać do niej wszelkie wątpliwości i uwagi. (sp)

Trwają, rozpoczęte jeszcze w styczniu, rozmowy mające na celu ustalenie zasad dotyczących przedłużonego, dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego oraz systemów czasu pracy w Stellantis Gliwice. Obecny brak takich zasad nie tylko niebezpiecznie zwiększa uciążliwość pracy, ale również – za sprawą ciągłych zmian grafików – dezorganizuje życie rodzinne pracowników.

Potrzebne zasady

Jest to szczególnie ważne, gdyż wprowadzony przez pracodawcę jednostronnie – bez żadnych uzgodnień ze związkami zawodowymi – obecny Regulamin pracy Stellantis Gliwice przewiduje liczne, skrajnie niekorzystne dla załogi rozwiązania. Pierwszym jest równoważny system czasu pracy na wszystkich stanowiskach związanych z produkcją, oznaczający możliwość planowania „czarnych” (bez nadgodzin) 12-godzinnych dniówek.

Przy czym nie musi to oznaczać większą liczbę dni wolnych, gdyż – cytując dyrekcyjny regulamin – „przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach”. Mówiąc obrazowo po pracy po 12 godzin przez sześć dni w tygodniu (od poniedziałku do soboty) pół roku później (albo i lepiej, gdyż okres rozliczeniowy przedłużony do 12 miesięcy) – w jakże atrakcyjnym listopadzie lub marcu – można mieć zaplanowane w harmonogramie cztery dniówki po 2 godzin, rozpoczynając się – przykładowo – raz od południa, a innym razem od 10 rano. W oby wypadkach dzień kompletnie rozbity.

Regulamin bowiem dopuszcza różne godziny rozpoczynania pracy w dniach harmonogramowo roboczych – wystarczy, że między końcem jednej dniówki, a początkiem drugiej będzie 11 godzin przerwy (prawo uznaje bowiem, że pracownik „odpoczywa” dojeżdżając z i do pracy – choć obiektywnie to absurd). W takim przypadku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Słowem o dodatkowych pieniądzach nie ma mowy.

Jest natomiast możliwość praktycznie ciągłego – co trzy dni – zmieniania obowiązujących harmonogramów (grafików) czasu pracy. Mogą być one zmieniane m.in. ze względu na zmiany planów produkcyjnych, przesunięcia planów produkcyjnych, niewykonanie planów, awarii poza zakładem, które mają wpływ na proces pracy (czyli gdy na statku z Azji będzie awaria, to pracownicy mają mieć zmieniany harmonogram, aby nie płacić przestoju) oraz – uwaga – w innych szczególnych przypadkach, czyli zawsze, gdy pracodawca będzie tego chciał. Mówiąc krótko załoga naszego zakładu są sprowadzona do dodatku do linii produkcyjnej i tabelki w Excelu. Za to bez życia rodzinnego i prywatnego.

Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że praca po dwanaście godzin na linii produkcyjnej, wykonywana w wymuszonym jednostajnym tempie, jest w najwyższym stopniu uciążliwa, zaś w dłuższym czasie po prostu niewykonalna. Zwłaszcza, bez uszczerbku na zdrowiu. Dlatego wprowadzenie zasad porządkujących organizację pracy w naszym zakładzie jest po prostu konieczne. Tym bardziej, że niekorzystnych dla pracowników zapisów w regulaminach jest więcej – ale o tym w następnych MOPLKach. (Mrs)

Wiedzieć więcej

Każdy związkowiec międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice, który chce mieć **na bieżąco aktualne i szerokie informacje** o działaniach naszej organizacji związkowej oraz sytuacji w zakładzie **powinien jak najszybciej przystąpić do zamkniętej facebookowej grupy O.M. NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice.**

Wszystkim tym, którzy jeszcze nie przystąpili do związkowej grupy naszej międzyzakładowej Solidarności na Facebooku podajemy do niej **link – <https://facebook.com/groups/728408944836226/>** Należy jednocześnie pamiętać, że do zamkniętej grupy **mogą należeć tylko członkowie międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice**, zaś pojawiające się na niej posty nie mogą być udostępniane na zewnątrz.

Jednocześnie wszystkim związkowcom, którzy nie korzystają z Facebooka przypominamy, o **możliwości otrzymywania informacji z serwisu smsowego „Moplik news”**. Natomiast każdy może korzystać z informacji i wiadomości zamieszczanych na bieżąco na naszej **związkowej stronie internetowej – www.solidarnosc-opel.pl**.

Oczywiście można też równocześnie być członkiem związkowej grupy na Facebooku, otrzymywać smsy „Moplik news” oraz regularnie odwiedzać stronę internetową. **Warto bowiem wiedzieć więcej**, zaś swoje **problemy pracownicze** – będąc związkowcem – **zgłaszać w siedzibie naszej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice.** (rd)

Przeniesiona siedziba

Związana z agresją Rosji na Ukrainę potrzeba przygotowania na terenie Stellantis Gliwice miejsc noclegowych dla uchodźców wojennych, spowodowała **przeniesienie związkowej siedziby naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność**. Nadal mieści się ona **na parterze budynku G-5**, jednak po drugiej stronie recepcji w holu wejściowym. Obecnie **mijając recepcję należy kierować się w stronę pomieszczeń działu IT**, przed którymi – po prawej stronie – jest związkowa siedziba.

Numery telefonów do międzyzakładowej Solidarności Stellantis Gliwice pozostają bez zmian. Cały czas każdy członek Związku dzwoniąc na nie – lub przychodząc osobiście do związkowej siedziby – może uzyskać wszelką potrzebną pomoc oraz wsparcie. **NSZZ Solidarność zawsze bowiem stoi po stronie pracowników i ich praw.** (r)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ

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

Tańsze tankowanie ze związkową kartą Lotos Oszczędnie i ekologicznie

Wywindowane przez wojnę ceny paliw mocno uderzają po kieszeni wszystkich dojeżdżających do pracy. Zwłaszcza, gdy za sprawą najróżniejszych godzin rozpoczęcia dniówki zmuszani są podróżować pojedynczo, gdyż inne osoby zaczynają pracę wcześniej lub później o godzinę, czy dwie. Dlatego też **nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o planowanie godzin rozpoczęcia pracy umożliwiającym pracownikom naszego zakładu organizowanie wspólnych dojazdów**, jak również **organizowanie pracy w soboty jedynie dla całego zakładu i wyłącznie, gdy taka praca wynika z potrzeb produkcyjnych.**

Należy przy tym zauważyć, że planowanie godzin rozpoczęcia pracy uwzględniające wspólne dojazdy, nie tylko pozwoli zmniejszyć koszty dojazdu, ale też – związane z tym – zużycie paliwa. To zaś jest działaniem nie tylko wskazanym ekonomicznie, ale także proekologicznym. Zatem jeżeli rzeczywiście chce się walczyć z ociepleniem klimatu, to trzeba umożliwić wspólne dojazdy do pracy.

Jednocześnie **każdy członek NSZZ Solidarność może zmniejszyć swoje rachunki za paliwo dzięki związkowej karcie rabatowej Lotos.** Tankując z tą kartą na stacjach Lotos i Lotos Optima mamy **zagwarantowany rabat na benzynę (10 gr/l i 15 gr/l w przypadku paliwa Dynamic), olej napędowy (również 10 lub 15 gr/l) oraz gaz LPG (7 gr/l).** Na stacjach przy autostradach (MOP) **rabaty w są wyższe i wynoszą: w przypadku benzyny 15 lub 20 gr/l, oleju napędowego – także 15 lub 20 gr/l (w oby wypadkach więcej przy paliwie Dynamic) zaś gazu LPG – 12 gr/l.** Dodatkowo **związkowa karta umożliwia zakup z 10-proc. zniżką olejów i płynów do spryskiwaczy oraz 15-proc. rabat na myjni.** Ponadto karta pozwala zmniejszyć o 10 proc. rachunek za gastronomię w Cafe Punktach. Do każdego zakupu paliwa lub usługi naliczane są jednocześnie punkty na kartę Navigator.

Zarówno **związkowe karty rabatowe Lotos, jak i karty Navigator można na bieżąco odbierać w siedzibie Solidarności Stellantis Gliwice (budynek G-5, parter).** (zz)

Linia z przeszkodami

Pzechodząc w czasie przerwy – gdy oświetlenie hali zostaje automatycznie wyłączone – ze śniadaniem w ręku, przez podest linii **pracownik stanął na niezabezpieczony i nieoznakowany dyszel nieużywanego krzesła, w efekcie upadł i doznał urazu stawu skokowego.** Przełożeni szybko stworzyli dokument Near Miss w którym całą winę przerzucono na pracownika. Nie zgodził się z tym jednak zakładowy społeczny inspektor pracy **Marian Kaim**, wskazując na **cały szereg uchybień pracodawcy.**

Po pierwsze **wyznaczono po rebalancigu (mniej więcej miesiąc przed zdarzeniem) po jednej stronie linii szafki dla pracowników, a po drugiej pokój grupowy**, co wymuszało częste – praktycznie co przerwę – przechodzenie pracowników przez podest linii. Po drugie **musieli oni przechodzić koło nieużywanego od lat krzesła.** Było ono co prawda owinięte folią i taśmą zlewającą się z otoczeniem, ale już wystający dyszel tego krzesła nie był w żaden sposób oznakowany. Za to – po trzecie – **dyszel ten nie był w żaden sposób oznaczony, znajdował się zaś poniżej podestu linii**, a tym samym nie był widoczny przez przechodzących pracowników. Mimo to – po czwarte – w instrukcji stanowiskowej **nie było informacji o zakazie przechodzenia w tym miejscu**, zaś w ocenie ryzyka zawodowego brakowało zapisów o przeszkodzie. O której usunięcie pracownicy wnioskowali od paru lat. Jednocześnie pracodawca – to już po piąte – nie wyznaczył przejścia bezpiecznego, ani nie wyłączył obszaru z ruchu pieszego. Ten zaś odbywał się w czasie przerw, gdy – po szóste – **automatycznie wyłączane było oświetlenie hali.** Zaś brak odpowiedniego oświetlenia sam w sobie jest rażącym naruszeniem przepisów BHP.

Ponadto – po siódme – **w dniu wypadku linia produkcyjna zatrzymała się niestandardowo**, wymuszając na pracownikach inny tor przejścia przez podest. Przypomnijmy: przy kiepskiej widoczności za sprawą wyłączonego oświetlenia. W efekcie jeden z pracowników stanął na niewidocznym i niezabezpieczonym dyszlu krzesła, poślizgnął się i upadając doznał urazu stawu skokowego.

Dlatego też badający **zespół powypadkowy ustalający okoliczności i przyczyny wypadku uznał, że był to wypadek przy pracy, do którego doszło nie z winy pracownika.** Tym samym zakładowy społeczny inspektor pracy **wystąpił o niezwłoczne usunięcie z akt osobowych pracownika wpisu dotyczącego okoliczności wypadku, jak również zmiany raportu Near Miss.**

Zespół powypadkowy ustalił bowiem, że **obszar na którym doszło do wypadku nie był zamknięty dla ruchu pieszego (a wręcz ruch ten był na nim wymuszony)**, zaś przeszkoda – nieużywane krzesło – przez lata było jedynie częściowo oklejona żółtą taśmą, zaś jej wystająca część (dyszel) w ogóle nie była zabezpieczona. Tak, jakby czekało, aż ktoś na nią wpadnie.

Jednocześnie **należy pamiętać, aby wszelkie potencjalne zagrożenia czy przeszkody niezwłocznie zgłaszać Społecznej Inspekcji Pracy**, której zadaniem jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy całej załodze naszego zakładu. **Gdyby informacja o zawadzkającym, nieużywanym od lat, krześle wcześniej trafiła do SIP-owców, to zapewne nie doszło by do omawianego wypadku.** Gdyż po prostu wcześniej zniknęłaby przeszkoda stwarzająca zagrożenie wypadkowe. (sp)