



Bielsko-Biała 14 listopada 2016

## INFORMATOR ZWIĄZKOWY 24/2016

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Organizacja Międzyzakładowa  
FCA Poland S.A., FCA Powertrain Poland, Fenice Poland, Comau Poland, Magneti Marelli Poland, Delfo Polska, CEVA Automotive  
Logistics Poland, Electropoli Poland, Sistema Poland, Sirio Polska, FCA Services Polska, Adler Polska, Avio Polska,  
New Pinto Poland, Marpol, MT Poland w Bielsku-Białej.

### **Kolejny raz pracownicy Electropoli Poland Sp. z o.o. Nowy rok przywitają wzrostem wynagrodzeń**

We wtorek 8 listopada 2016 miało miejsce spotkanie Zakładowych Organizacji Związkowych ( *tym razem uczestniczyły wszystkie organizacje*) z Dyrekcją Spółki, będące zasadniczo poświęcone zwiększeniu przez Dyrekcję odpisu na fundusz socjalny. Spotkanie to w końcowym efekcie zostało zakończone zawarciem Porozumienia gwarantującym pracownikom Electropoli Poland Sp. z o.o. z dniem 1 stycznia 2017 wzrost wynagrodzeń o ponad **200 zł.** miesięcznie. Przyszłoroczna podwyżka płac będzie obejmowała następujące elementy płacowe:

- z dniem **1 stycznia 2017** wszyscy pracownicy otrzymają wzrost stawek godzinowych o **1,00 zł.**,
- pracownicy wynagradzani stawką miesięczną otrzymają wzrost płacy zasadniczej o **168 zł.**
- z dniem **1 stycznia 2017** nastąpi wzrost dodatku nocnego z obecnej kwoty 2,50 na **2,63 zł.**
- podwyżka płac będzie skutkować wzrostem minimalnej stawki godzinowej do wysokości **13,00 zł.**

W trakcie spotkania Dyrekcja Spółki podobnie jak dwa tygodnie temu nie zaproponowała żadnej dodatkowej kwoty zasilającej fundusz socjalny nadal proponując kwoty na poziomie **300 i 350 zł.** argumentując to faktem, że w miesiącu czerwcu tego roku zasilła już fundusz i wpłaciła pracownikom 200 i 250 zł.

Wówczas uczestniczący w spotkaniu pracownicy Electropoli zaprezentowali stanowisko że „ **że jeżeli Dyrektor nie chce zwiększyć odpisu to niech da podobnie jak w roku ubiegłym 1,00 zł. do stawki od 1 stycznia**”

Jako Związek zaprezentowaliśmy stanowisko, że jesteśmy gotowi rozmawiać o zwiększeniu wynagrodzeń jednak uważamy że wzrost ten powinien być **zdecydowanie większy** i wynosić **1,50 zł.** na godzinę. Argumentując swoje stanowisko zaprezentowaliśmy wyliczenie, które jak poinformował nas w trakcie spotkania Dyrektor – wstępnie zakłada odejście od 4 brygadówki, 6 dniowego tygodnia pracy, oraz informację że nagroda roczna za rok 2017 ( wypłacana w roku 2018 ) **będzie kwotą symboliczną.**

Tak więc zakładając:

- pracownik 4 brygadówki traci w ciągu roku – 300 zł. x 12 miesięcy = **3 600 zł.**
- pracownik w systemie 6 dni w tygodniu traci w ciągu roku - 200 zł. x 12 miesięcy – **2 400 zł.**
- wszyscy pracownicy za rok 2017 tracą premię roczną w przewidywanej wysokości za rok bieżący ok. **1000 zł**

Przyrost łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w rok 2017 to **2 400 zł.** ( 12 miesięcy x 200 zł.)

Po zsumowaniu tych dwóch zestawień można zauważyć, że pracownik **traci a nie zyskuje!** Dlatego jako związek uważaliśmy, że podwyżka powinna być wyższa! Jednak za akceptacją Porozumienia z naszej strony zdecydowały następujące elementy:

- **Pierwszy**, że najważniejsze jest dla pracownika **wzrost stawki osobistego zaszeregowania!**
- **Drugi**, że spora część pracowników **nie pracuje w w/w systemach czasu pracy!**
- **Trzeci**, że każdy pracownik woli **pracować od poniedziałku do piątku i mieć wolny weekend!**

Na zakończenia spotkania, jako Związek widząc akceptację Porozumienia zażądaliśmy, aby w protokole kończącym spotkanie zostały zawarte dwa zapisy:

- Pierwszy dotyczący **wzrostu premii frekwencyjnej o 100 zł. dla każdego pracownika od 1 stycznia 2017**
- Drugi dotyczący dodatkowego dofinansowania Zakładowego Funduszu Środków Socjalnych rekompensujących utratę środków finansowych z Nagrody rocznej za rok 2017.

Te dwa w/w elementy płacowe będą przedmiotem dyskusji w styczniu 2017 roku.