



Bielsko-Biała 21 stycznia 2016

INFORMATOR ZWIĄZKOWY nr 1/2016

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 Galwanotechnika Sistema Poland, Sirio Polska, FCA Services Polska, Adler Polska, Avio Polska, New Pinto Poland, Marpol, SPM Poland w Bielsku-Białej.

Informacja dla pracowników Marpol Sp. z o.o.

W środę 20 stycznia 2016 Spółka odpowiadając na pisemny wniosek naszego Związku z dnia 12 stycznia 2016 zorganizowała pierwsze w tym roku spotkanie Zakładowych Organizacji Związkowych działających w Marpol Sp. z o.o. z przedstawicielami Dyrekcji Spółki, której przewodniczył pan **Alessandro Curto** - odpowiedzialny za Służby Personalne w Grupie. Nasz wniosek zawierał omówienie następujących tematów:

- zaprezentowania założeń produkcyjnych na rok 2016, ustalenia planów urlopowych na rok 2016, przejrzania zasad wynagradzania w kontekście uporządkowania Regulaminu Wynagradzania tak, aby nie budził wątpliwości wśród zatrudnionych pracowników,
- przekazanie informacji dotyczących sytuacji ekonomicznej pracowników w zakresie – średniej płacy, zrealizowanych podwyżek indywidualnych, ilości przepracowanych godzin nadliczbowych, wielkości zatrudnienia.

Plan urlopów na rok 2016 – założenia produkcyjne

- w tym roku podobnie jak w roku ubiegłym Spółka nie przewiduje zbiorowej przerwy urlopowej. Na obecną chwilę jak poinformował **pan dyr. Maurizio** - **14 dniowe urlopy wypoczynkowe (10 dni urlopu)** pracownicy wykorzystywali by w okresie **ostatni tydzień lipca i pierwsze dwa tygodnie sierpnia**, w zależności od planowanych przerw produkcyjnych u poszczególnych kontrahentów. Tradycyjnie byłaby również przerwa świąteczna – noworoczna, na którą w tym roku pracownicy musieli by sobie pozostawić **4 dni urlopowe**. Do końca lutego plany urlopowe zostaną doprecyzowane. Na nasze pytanie, co z ewentualnymi „mostkami” – 2 maja (poniedziałek), 27 maja (piątek po Bożym Ciele) oraz 31 października (poniedziałek), tak aby pracownicy mogli skorzystać z długich weekendów pan Dyrektor odpowiedział, że będzie to przedmiotem analizy i zauważa taką możliwość przeniesienia tych dni odpowiednio na soboty.
- tegoroczne **założenia produkcyjne** są dobre, zakładają m.in. wzrost zatrudnienia (o ok. 25 osób), pozyskanie nowych kontrahentów a co za tym idzie również nowych elementów (kodów).

Wynagrodzenia – sytuacja ekonomiczna pracowników

- średnia płaca teoretyczna na produkcji w roku ubiegłym wyniosła ok. **2 250 zł.**

- z podwyżek indywidualnych i nagród skorzystało **54** pracowników (w tym **41 osób zatrudnionych na produkcji**)
- jednorazowe nagrody związane z WCM otrzymało **11 osób**,
- Spółka zatrudnia **378** pracowników – w tym 36 pracowników umysłowych,
- **210 pracowników** jest zatrudnionych na czas określony,
- przez Agencję pracy tymczasowej jest zatrudnionych **58** pracowników
- w roku ubiegłym pracownicy na produkcji przepracowali średnio ok. **90 godzin** nadliczbowo,

Regulamin wynagrodzenia

Jako Związek, który rozpoczął działalność pod koniec ubiegłego roku zapoznaliśmy się z wewnątrzzakładowymi źródłami prawa pracy – tj. Regulaminem wynagradzania oraz Regulaminem pracy. O ile Regulamin pracy zawiera głównie zapisy zgodne z Kodeksem pracy o tyle Regulamin Wynagradzania mający bardzo istotny wpływ na poziom indywidualnych płac pracowników w swoim obecnym kształcie jest bardzo skromny i mało czytelny. Mając doświadczenie i wiedzę w temacie funkcjonowania Regulaminów wynagrodzeń w innych Spółkach w których wielokrotnie w swoimi działaniami doprowadzaliśmy do korzystnych dla pracowników zmian (Adler Polska, Galwanotechnika czy Avio Polska) zauważyliśmy dwa zasadnicze mankamenty tego regulaminu. Brak tabeli płacowej, która określa zasady zaszeregowania i awansu pracowników oraz brak uporządkowania funkcjonowania poszczególnych premii w tym głównie premii uznaniowej. W trakcie spotkania zgłosiliśmy nasze merytoryczne uwagi. Zostały one przyjęte przez Dyрекcję, która poinformowała, że w tym temacie do 20 marca 2016 zostanie zorganizowane spotkanie i zaproponowane będą konkretne rozwiązania.

Po analizie najniższego wynagrodzenia w Spółce wynoszącego (po zbiorowej podwyżce 80 zł. z dniem 01.01.2016) 2 000 zł. Jest ono niewiele większe od najniższego wynagrodzenia w kraju – 1 850 zł. (wzrost o 100 zł. od 1.01.2016). Mając na uwadze, że Spółka prowadzi działalność w sektorze motoryzacyjnym i pracuje na 3 zmiany będziemy w trakcie kolejnych spotkań z dyrekcją Spółki zgłaszać rozwiązania finansowe poprawiające ten poziom m.in. w kilku firmach, jako Związkowi udało się nam wynegocjować dodatek stażowy (Adler Polska, Galwanotechnika). Na zakończenie zgłosiliśmy projekt aby w związku z dalszym zamrożeniem przez Rząd podstawowego odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (w roku 2016 kwota - 1093,98 zł.). Dyrekcja Spółki podjęła decyzję o ewentualnym zwiększeniu tego odpisu tak aby ponownie nie było powtórki z roku ubiegłego kiedy to pracownicy Marpolu jako jedyni ze spółek funkcjonujących na **Copresario Bielsko** (określenie to dotyczy obszaru którego właścicielem jest FCA Poland) byli pozbawieni premii świątecznych.

O przebiegu kolejnych rozmów będziemy pracowników Marpolu informować na bieżąco.