



Bielsko-Biała 13 stycznia 2017

INFORMATOR ZWIĄZKOWY 1/2017

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.

Informacja dla pracowników Marpol Sp. z o.o.

Pragniemy poinformować naszych członków Związku i pozostałych pracowników firmy Maropl Sp. z o.o. że w dniu 11 stycznia tego roku został uzgodniony i podpisany nowy **Regulamin Wynagradzania dla pracowników Marpol Sp. z o.o.**

Jako Związek rozpoczynający ponad rok temu działalność na tej Spółce na wniosek pracowników Marpolu od samego początku (*Informator związkowy 1/2016*) po zapoznaniu się z wewnątrzzakładowymi źródłami prawa pracy zauważyliśmy, że funkcjonujący Regulamin Wynagradzania nie tylko nie przystawał do obecnej rzeczywistości ale stwarzał wiele niejasności dla pracowników.

Dlatego też w roku ubiegłym wystąpiliśmy do Dyrekcji Spółki o ujednoczenie przepisów tak, aby stały się one jasne i czytelne dla każdego zatrudnionego i nie budziły jakiegokolwiek wątpliwości. W tym miejscu nie będziemy przybliżać wszystkich zapisów i paragrafów, ponieważ ten obowiązek spoczywa na pracodawcy, który uczyni to w dniu 1 lutego 2017, kiedy to formalnie zacznie obowiązywać regulamin, ale chcemy przedstawić jego główne składniki.

Pierwszym najważniejszym elementem to tabela płacowa obejmująca 12 poziomów zaszeregowania, do których to poziomów zostaną zaszeregowani pracownicy. W przypadku tych pracowników, którzy posiadają obecnie angaż w wysokości 2 100 zł. a jest ich ok. 150 osób zostaną zaszeregowani do poziomu pierwszego. Pracownicy, którzy posiadają większą stawkę miesięczną zostaną zaszeregowani to wyższych kategorii.

W przypadku, gdy pracownik posiada stawkę pomiędzy poszczególnymi poziomami wówczas **zgodnie z deklaracją Dyrekcji Spółki** będzie obowiązywała zasada równania do góry tabeli np. pracownik posiada obecnie angaż w wysokość 2 250 zł. – czyli więcej niż na 2 poziomie (2 205 zł.) ale mniej niż na 3 poziomie (2 310 zł.) wówczas pracownik ma otrzymać zaszeregowanie do 3 poziomu wraz z podwyższeniem stawki miesięcznej o adekwatną różnicę, czyli 55 zł.

Poniżej prezentujemy pierwsze 4 poziomy płacowe w których zostanie zaszeregowanych ok. 400 osób :

- Poziom 1 – płaca miesięczna – **2 100 zł.**
- Poziom 2 – płaca miesięczna – **2 205 zł.**
- Poziom 3 – płaca miesięczna – **2 310 zł.**
- Poziom 4 – płaca miesięczna – **2 520 zł.**

Premia – frekwencyjna i wydajnościowa pozostają na dotychczasowym poziomie tj. odpowiednio **300 zł.** miesięcznie i **120 zł.** miesięcznie - wypłacana kwartalnie.

Drugim ważnym elementem Regulaminu to „Taryfikator kwalifikacyjny i Regulamin zaszerogowania i rozwoju zawodowego pracowników Marpol”, który najprościej mówiąc pozwoli na uporządkowanie stanowisk pracy oraz czasookresu przebywania na poszczególnych poziomach płacowych.

Pracownik na stanowisko – „operatora maszyn i urządzeń” będzie przyjęty na 1 poziom płacowy, gdzie zostanie wprowadzony i przyuczony do wykonywania operacji.

Jeżeli pracownik zdobędzie umiejętności obsługi maszyn, zasilania i nadzorowania będzie przeszerogowany do 2 poziomu płacowego.

Następnie, jeżeli opanuje proste prace regulacyjne powinien być przeszerogowany do 3 poziomu płacowego. Później w przypadku umiejętności wykonywania pracy na wszystkich maszynach osiągnie poziom 4.

Górny poziom dla „operatora maszyn i urządzeń” to poziom 6, gdzie pracownik będzie musiał posiadać umiejętność wymiany narzędzi, regulacji parametrów maszyny oraz dokonywania interwencji konserwatorskich.

To przypisanie umiejętności do poszczególnych poziomów płacowych na wszystkich stanowiskach w firmie pozwoli pracownikom na uświadomienie, w którym obecnie „miejscu – poziomie” są, i który poziom płacowy na danym stanowisku mogą osiągnąć.

Jest to bardzo ważny element, ponieważ teraz „sam” pracownik podnosząc swoje umiejętności i kwalifikacje może wymagać od bezpośredniego przełożonego, aby zawniósował on do kadr o podniesienie konkretnemu pracownikowi poziomu płacowego.

Jako Związek będziemy monitorować ten proces, ale prosimy również, aby sami pracownicy zgłaszali nam swoje uwagi i spostrzeżenia w tym zakresie.

Podpisanie nowego Regulaminu Wynagradzania otwiera jednocześnie **tegoroczne negocjacje płacowe**. Jako Związek w dniu **9 stycznia 2017** złożyliśmy nasze żądania dotyczące pakietu ekonomicznego dla pracowników Marpolu Sp. z o.o. na rok 2017 a w nich zawarliśmy następujące elementy:

- Wzrostu minimalnej płacy na kategorii A1 (1 poziom płacowy) o **kwotę 250 zł.** w skutkach **od 1 stycznia 2017**, i odpowiedni wzrost tej kwoty na poszczególnych kategoriach według relacji stawek.
- Wprowadzenie do Regulaminu Wynagradzania zapisu dotyczącego rocznej nagrody frekwencyjnej w kwocie **1200 zł.** na zasadach, jakie obowiązywały w roku 2016.
- Wprowadzenie do Regulaminu Wynagradzania zapisów dotyczących **wysługi lat, jubileuszy** oraz zwiększonych **odpraw emerytalnych**,

Zgodnie z oświadczeniem Prezesa pana Romeo Maurizio w trakcie spotkania w dniu 11 stycznia, rozmowy negocjacyjne powinny się rozpocząć w pierwszych dniach lutego tego roku.

Na zakończenie spotkania zwróciliśmy się z wnioskiem, aby do końca stycznia został ustalony plan urlopów i ewentualnych mostków obejmujących następujące dni - 2 maja, 16 czerwca - piątek po Bożym Ciele, poniedziałek 14 sierpnia, oraz ustalenia dnia wolnego za święto przypadające w sobotę 11 listopada.