



INFORMATOR ZWIĄZKOWY nr 11/2014

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Organizacja Międzyzakładowa

Fiat Auto Poland S.A., Fiat Powertrain Technologies Poland, Fenice Poland, Comau Poland, Magneti Marelli Poland, Delphi Polska, CEVA Automotive Logistics Poland, Electropoli Galwanotechnika Sistema Poland, Sirio Polska, Fiat Services Polska, Adler Polska, Avio Polska, New Pinto Poland w Bielsku-Białej.

Informacja dla pracowników Adler Polska Sp. z o.o.

W dniu 28 lutego w trakcie spotkania z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Dyrekcja Adler Polska zaprezentowała nową tabelę płacową zawierającą **4 % podwyżkę płac** w skutkach **od 1 stycznia 2014** oraz propozycje zapisów dotyczących zmiany obecnej 15% premii regulaminowej na **premia OEE**. Zaproponowana podwyżka w skutkach miesięcznych przynosi średni wzrost płacy o **ok. 100 zł. na jednego pracownika** bez premii. Spore obawy budzą zaproponowane zapisy premii OEE, która ma być wypadkową dwóch składowych wykorzystaniem **efektywnego czasu i jakości**. Zgodnie z obowiązującym prawem pracy mamy czas do końca marca na podjęcie stosownej decyzji odrzucenia tej propozycji lub jej aprobaty.

W trakcie ostatniego wspólnego spotkania nowo wybranych delegatów z Adler Polska zostało wypracowane stanowisko naszego Związku do zaproponowanych przez Dyrekcję Spółki zapisów, a oto one:

Premia OEE:

1. **Dostępność maszyny** – należy stworzyć dokładny rejestr ewentualnych przestołów maszyn tak, aby nie budziło to żadnych konfliktów na linii pracownik – służby utrzymania ruchu, kto jest odpowiedzialny za przestój maszyny,
2. **Produktywność** – należy określić i **zatwierdzić stosownym dokumentem dostępnym dla każdego pracownika ilości sztuk na poszczególnych maszynach oraz na poszczególnych detalach**, bez zatwierdzenia tych parametrów zachodzi obawa, że normy ilościowe na poszczególnych operacjach i detalach będą ulegały zwiększeniom a co za tym idzie będzie się zmieniał główny współczynnik OEE,
3. **Jakość** – rozumiemy, że braki powinny być odejmowane od ilości sztuk zrobionych prawidłowo, ale powstaje obawa, że sztuki brakowe będą liczone podwójnie, pierwszy raz do obniżenia indywidualnego współczynnika OEE a następnie będą brane do podstawy „Współczynnika korygującego ze względu na braki”
4. „Współczynnik korygujący ze względu na braki” – obecnie został on opracowany wyłącznie dla Zakładu D1, więc trudno zająć stanowisko w przypadku braku tych tabel dla zakładów D2, D3, i D4.
5. w § 4 nowym zapisem w stosunku do obecnie obowiązującego jest punkt mówiący o zabranianiu pracownikowi premii ze względu na „uznanie reklamacji zewnętrznej” – wnioskujemy o zaprezentowanie takich przypadków,
6. w tym samym § 4 – wnioskujemy o zaprezentowanie stanowiska, co w przypadku, gdy „produkowane są wyroby z wadą jakościową” przez maszynę, gdy pracownik zgłasza ewidentną wadę a bezpośredni przełożony nie reaguje,
7. w § 5 - przypadku objęcia w/w zaproponowaną premią pracowników wynagradzanych stawką miesięczną należy im z obecnej stawki miesięcznej wyłonić 15 % premii i dopiero wówczas objąć ich tymi zasadami, ponieważ w innym przypadku uzyskują oni dodatkową podwyżkę płac przekraczającą znacznie zaproponowane 4%,

W związku z zaproponowaną formą zmiany dotychczasowej premii miesięcznej, która pozwala osiągnąć maksymalnie 30 % ma wiele zagrożeń i wad, które mogą skutkować nie wzrostem płac, ale obniżką wynagrodzeń m.in. poprzez w/w uwagi zawarte w stanowisku. Mamy również wrażenie, że zaproponowane zapisy premii mają dodatkowo obciążać pracownika poprzez zarządzanie procesem produkcyjnym, dlatego wnioskujemy, aby:

- Włączyć do wynagrodzeń **zasadniczych 5 % obecnej premii miesięcznej**,
- Włączyć do wynagrodzeń **zasadniczych 80 zł. z obecnej premii frekwencyjnej**,

II. Podwyżki płac.

Zaproponowane wzrosty wynagrodzeń na poziomie 4 % znacznie odbiegają od oczekiwań pracowników zatrudnionych na najniższych stawkach osobistego zaszerogowania, dlatego proponujemy w tym roku wprowadzenie podwyżki w jednakowej kwocie dla wszystkich zatrudnionych i zmianę współczynnika zaszerogowania, ponieważ różnice w relacjach stawek na stanowiskach robotniczych wynoszą ok. 10 % a na stanowiskach umysłowych wynoszą ponad 20 %.

Mamy nadzieję, że druga funkcjonująca w Spółce Organizacja Związkowa poprze wypracowane przez nas stanowisko, ponieważ zgodnie z prawem będzie ono wiążące dla pracodawcy.