

**INFORMATOR ZWIĄZKOWY nr 9/2015**

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Organizacja Międzyzakładowa Fiat Auto Poland S.A., Fiat Powertrain Technologies Poland, Fenice Poland, Comau Poland, Magneti Marelli Poland, Delfo 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 12 marca 2014 w trakcie kolejnego tegorocznego spotkania negocjacyjnego z Dyrekcją Adler Polska zostało zawarte porozumienie dotyczące tegorocznego wzrostu płac.

Z dniem 1 marca nastąpi 4,00 % procentowa podwyżka zbiorowa w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, poniżej prezentujemy nową tabelę płacową na 4 wybranych kategoriach na których jest zaszeregowanych **301 pracowników z 563** zatrudnionych w Adler Polska.

Kategoria	Dotychczasowa stawka MPG	Stawki MPG od 1 marca 2015	Wzrost stawek	Przyrost płacy miesięcznej bez premii
A 2	10,19	10,62	0,43	72,24
A 3	11,16	11,64	0,47	78,96
A 4	12,15	12,66	0,51	85,68
B 1	13,04	13,59	0,55	92,40

Podwyżka zbiorowa skutkuje **od 1 stycznia 2015** za miesiące **styczeń, luty**, pracownicy **do dnia 20 marca** otrzymają **stosowne wyrównanie uwzględniające 10 % premię miesięczną**,

Premia OEE

W dalszej części spotkania były dyskutowane zaproponowane przez Dyrekcję Spółki zmiany dotyczące funkcjonowania premii OEE. W poprzednim naszym Informatorze Związkowym przytoczyliśmy przykład proponowanych zmian. Zdajemy sobie sprawę, że budzą one spore emocje, ponieważ jest to związane z wynagrodzeniem. Jednak po wczorajszej dyskusji możemy zagwarantować, że zmiany te nie mają na celu obniżenia wynagrodzeń przez „zjedzenie podwyżki” a jedynie wyrównanie szans, tak, aby na każdym stanowisku pracy można było osiągnąć premie miesięczna przekraczająca 10 %.

Przykładowo są stanowiska pracy gdzie pracownik „spokojnie” osiąga np. 15 % premię a są takie stanowiska gdzie trzeba dobrze się „sprężyć”, aby osiągnąć 10 % czy 11 %. Zaproponowana zmiana jak twierdzą przedstawiciele Dyrekcji ma na celu wyrównanie tych dysproporcji. Jako Związek – jako pracownicy stoimy przed dylematem czy przyjąć zaproponowane zmiany, które wyrównają poziom premii wiedząc że niektóre stanowiska pracy „stracą” a niektóre „zyskają” czy też pozostawić to tak jak do tej pory.

Kolejne spotkanie poświęcone wyłącznie temu zagadnieniu zostało wyznaczone na przyszły tydzień Mając na uwadze, że tam gdzie główną rolę stanowią pieniądze, które wywołują największe emocje mamy prośbę do naszych członków Związku, aby podzielili się uwagami na ten temat.