

## **Protokół ze spotkania**

Otrzymują:

1 egz. – Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”

2 egz. – Dyrekcja ZF TRW Polska Sp. z o.o. w Częstochowie

Spotkanie w dniu 23 sierpnia br. godz. 15.00 - Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” oraz Dyrekcji HR w ZF TRW Polska Sp. z o.o. w Częstochowie.

### **Uczestnicy spotkania:**

| Nazwisko                | Pełniona funkcja                  |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Andrzej Koziół          | Dyrektor HR                       |
| Magdalena Simkiewicz    | Human Resources Manager SBS       |
| Kamila Kuprowicz        | Human Resources Manager IRS       |
| Stanisław Kołodziejczyk | Przewodniczący Komisji Zakładowej |
| Marek Kubiczek          | Zastępca przewodniczącego         |
| Andrzej Bala            | Sekretarz Komisji Zakładowej      |

### **Spotkanie otworzył i prowadził - Dyrektor HR Andrzej Koziół**

#### **1. Absencja i ocena w procesie podwyżkowym.**

Członkowie Prezydium omówili tegoroczny proces podwyżkowy i przedstawili Dyrekcji HR kilka zastrzeżeń związanych z oceną pracownika i nieprawidłową ze strony przełożonych interpretacją uzgodnionych wskazówek do obowiązujących kryteriów oceny pracownika. W niektórych przypadkach niedopuszczalne było łączenie absencji pracownika z jego oceną. Zdaniem strony związkowej w Częstochowie muszą zostać uzgodnione z Dyrekcją nowe zapisy do Regulaminu Wynagradzania dotyczące prawidłowej oceny pracownika powracającego po długotrwałym leczeniu, tak by w przyszłości nie dochodziło do nieporozumień i krzywdzących dla pracowników decyzji przez bezpośrednich przełożonych. Dyrekcja HR zaproponowała, by do naliczania wysokości podwyżek, które będą obowiązywać od dnia 1. stycznia 2019 r. został ujęty okres od 1 stycznia do 30 listopada br. czyli 11 miesięcy i w związku z tym proponuje obniżenie ilości dni w poszczególnych zakresach absencji chorobowej. Druga propozycja Dyrekcji HR to ujęcie absencji w okresie od dnia. 01.12.2017 do 30.11.2018 r. Obie te propozycje ze strony związku są nie do przyjęcia i nie do zaakceptowania. Propozycja Komisji Zakładowej to pozostawienie dotychczasowych obowiązujących norm absencji i ewentualna zmiana nowego okresu oceny, która będzie obowiązywać od dnia. 01.12.2018 do 30.11.2019 r.

#### **2. Analiza absencji chorobowej**

Dyrekcja HR przedstawiła i omówiła ze stroną związkową problem związany z dużą absencją chorobową wśród pracowników produkcji. Dyrekcja HR zapewniła, że pracodawca w dalszym ciągu będzie prowadził analizę absencji chorobowej. Rozważane jest podjęcie radykalnych działań, które będą miały na

celu wyeliminowanie nadużyć przez pracowników w ilościach zwolnień lekarskich. Prawdopodobnie pracodawca przy następnym procesie podwyżkowym zaproponuje stronie społecznej inne rozwiązania dotyczące wysokości i wypłaty premii frekwencyjnej.

### **3. Wysokość premii produkcyjnej**

Podczas spotkania członkowie Prezydium przekazali Dyrekcji HR swoje uwagi dotyczące sposobu naliczania wysokości miesięcznej premii produkcyjnej dla pracowników. Obecnie w zakładzie pasów pracownicy otrzymują niską wysokość premii produkcyjnej nie zawsze zdaniem strony społecznej wynikającej i adekwatnej do zaangażowania i włożonego wysiłku przez pracowników produkcji. W tej sprawie zostały kilkakrotnie podejmowane rozmowy członków Prezydium z Dyrekcją zakładu pasów bezpieczeństwa, które do chwili obecnej nie przyniosły jednak pożądanego rezultatu. Członkowie Prezydium przedstawili Dyrektorowi HR propozycję, by przy następnym procesie podwyżkowym rozważyć włączenie wysokości premii produkcyjnej do stawki osobistego zaszeregowania pracownika. Zdaniem strony związkowej musi ta sprawa zostać uregulowana jak najszybciej z korzyścią dla pracowników. Nieuregulowanie tej kwestii i wypłacanie w niskiej wysokości miesięcznej premii produkcyjnej dla pracowników będzie skutkowało brakiem porozumienia z Dyrekcją w nadchodzącym procesie podwyżkowym.

### **4. Zwiększenie stanu zatrudnienia.**

Z dniem 1. grudnia br. planowane jest przejęcie grupy około 350 osób z Agencji Pracy Tymczasowej na etat pracownika zakładu poduszek powietrznych. Obecnie trwa rekrutacja i rozmowy z wytypowanymi osobami.

### **5. Podwyżki wynagrodzeń**

Zgodnie z zasadami przyjętymi w zakładach ZF przyszłoroczne podwyżki wynagrodzeń dla pracowników zakładów ZF TRW Polska Sp. z o.o. w Częstochowie będą obowiązywać z dniem 1. stycznia 2019 r. Prawdopodobnie budżet wzrostu wynagrodzeń na 2019 rok zostanie przyjęty przez Zarząd ZF w miesiącu październiku br. W związku z tym Dyrekcja ZF TRW Polska Sp. z o.o. w Częstochowie planuje pierwsze spotkanie dotyczące rozpoczęcia procesu podwyżkowego na 2019 r. odbyć ze stroną związkową w drugiej połowie września br.

### **Na tym protokół zakończono:**

Prowadzący - Dyrektor HR Andrzej Kozieł zakończył spotkanie.

Protokół sporządził: Przewodniczący KZ - Stanisław Kołodziejczyk