ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 24/1481
20 czerwca 2018 r.
Kraków

Zebranie Przewodniczących

Poniedziałkowe zebranie przewodniczących prowadził wiceprzewodniczący KRH Wiesław Zając. W trakcie posiedzenia uzupełnił, publikowaną w poprzednim biuletynie, informację o spotkaniu tzw, TOP6, czyli przedstwicieli sześciu największych działających w AMP organizacji związkowych, przekazał relację ze spotkania stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla ArcelorMittal Poland SA oraz zdał relację ze spotkania Zespołu Centralnego, które odbyło się w dniu 14 czerwca.

Według danych przekazanych na spotkaniu TOP6 przez Geerta Verbeecka, Dyrektora Generalnego AMP, sytuacja na rynku wyrobów stalowych jest generalnie dobra. Ceny na rynku utrzymują się na w miarę przyzwoitym dla producentów poziomie, niestety występują za to znaczne trudności w pozyskiwaniu slabów, zwłaszcza w kontekście zbliżającego się remontu wielkiego pieca w Dąbrowie Górniczej mającego się rozpocząć w ciągu najbliższych trzech tygodni. Konsekwencją braku slabów jest zagrożenie postojem krakowskiej Walcowni Gorącej. Zapobiegawczo zlecono analizę możliwości zakupu slabów na rynku zewnętrznym.

Inne zapytania przedstawicieli związków zawodowych dotyczyły m.in. skutków zakupu huty Ilva, największego europejskiego producenta stali oraz wpływu na sytuację w AMP wprowadzonych w USA ceł na wyroby stalowe.

Odpowiadając na te pytania, Dyrektor Generalny AMP poinformował, iż zakup Ilvy jest bardzo korzystny dla ArcelorMittal, pomimo dodatkowych kosztów związanych z inwestycją w program ochrony środowiska w wysokości około 2 mld €. Co do wprowadzenia amerykańskich ceł, to nie zagrażają rynkowej sytuacji ArcelorMittal. W dalszej części spotkania Dyrektor G. Vebeeck przedstawił ostatnie zmiany kadrowe w naszej firmie oraz odniósł się do uwagi dotyczącej sposobu funkcjonowania Głównej Komisji BHP.

Jeśli chodzi o zmiany kadrowe w AMP SA, to **Frederic Valingot** od 1 lipca obejmie stanowisko dyrektora Jakości i Rozwoju Produktu ArcelorMittal Poland. Jego przełożonym będzie Geert Verbeeck, dyrektor generalny.

Marek Adamczyk od 1 lipca obejmie stanowisko dyrektora Zakładu Świętochłowice. Jego przełożonym będzie Thomas Dziwniel, dyrektor zarządzający Oddziału Wyrobów Płaskich.

Krzysztof Oleś od 1 lipca obejmie stanowisko kierownika wsparcia w Oddziale Wyrobów Płaskich. Jego przełożonym będzie Thomas Dziwniel, dyrektor zarządzający Oddziału Wyrobów Płaskich.

W dalszej części omówiono procedurę postępowania w zakresie spraw społecznych wynikających z restrukturyzacji zatrudnienia w TAMEH sp. z o.o., którą na spotkaniu ze związkami zawodowymi (NSZZ „Solidarność", „Solidarność-80 i NSZZ Pracowników AMP) zaprezentowali przedstawiciele HR w osobie Stanisława Bóla - Szefa Dialogu Społecznego oraz Cezarego Kozińskiego - Głównego Specjalisty HR. Ogólnie rzecz ujmując AMP zapewnia korzystne warunki dla pracowników, którzy będą przechodzili z TAMEHU. Jak zapewnił St. Ból, aktualnie w krakowskiej hucie są otwarte rekrutacje dla 90 etatów na różnych stanowiskach pracy, co w porównaniu do niewielkiej liczby przechodzących pracowników, praktycznie gwarantuje im zatrudnienie. W tym temacie na dzień 27 czerwca planowane jest spotkanie z pracownikami TAMEH sp. z o.o.

Po omówieniu spotkania TOP 6, W. Zając poinformował, o uzgodnionym ze wszystkimi organizacjami związkowymi aktualnym wykazie stanowisk uprawniających do otrzymywania posiłków profilaktycznych: całorocznie i w okresie zimowym.Na zakończenie zebrania przewodniczących zdał także relację ze spotkania stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla AMP SA oraz z posiedzenia Zespołu Centralnego. O spotkaniach tych piszemy w dalszej części naszego biuletynu.

Posiedzenie Zespołu Centralnego

W dniu 14 czerwca po raz pierwszy w tym roku zebrał się na posiedzeniu Zespół Centralny. Przed posiedzeniem odbyło się spotkanie stron będących sygnatariuszani Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ArcelorMittal Poland SA. Na spotkaniu pracodawcę, reprezenowali m.in. Szef Biura Dialogu Społecznego Stanisław Ból, Główny Specjalista HR Cezary Koziński oraz przewodnicząca GKŚS Jadwiga Radowiecka. Przedstawiciele służb HR w formie prezentacji multimedialnej przedstawili związkom zawodowym propozycje zmian w ZUZP. Pierwszego czerwca bieżącego roku minęło 8 lat obowiązywania jednolitego zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland SA. W tym okresie zawarto pięć protokołów dodatkowych do Układu wprowadzających nowe zapisy. Według pracodawcy, zaistniałe w tym okresie, zmiany w Kodeksie Pracy oraz wyzwania związane z rynkiem pracy, stały się głównymi przesłankami propozycji gruntownej przebudowy ZUZP AMP. Według HR pracę należy podzielić na dwa niezależne etapy. Pierwszy poświęcony zmianom treści tzw. części ogólnej wraz z załącznikami (z wyjątkiem załącznika nr 1), **z przyjęciem głównego założenia, że zmiany nie powinny negatywnie skutkować na wynagrodzenia pracownicze.** Drugi etap dotyczyłby prac nad taryfikatorem stanowisk oraz tabelami zaszeregowania. Wstępnie założono, iż zwieńczeniem prac nad każdym z wyżej wymienionych etapów byłby protokół dodatkowy do ZUZP.

W pierwszym etapie zmiany miałyby polegać na usunięciu powielających się z Kodeksem Pracy paragrafów oraz skróceniu i uproszczeniu niektórych zapisów poprzez częściowe lub całkowite usunięcie zawartych w nich treści. Spowoduje to większą czytelność i przejrzystość Układu. Propozycje nie wywołały szczególnego entuzjazmu związków zawodowych, które do przejrzystości ZUZP nie mają większych zastrzeżeń. Co naj-

dok. na str. 2

Posiedzenie Zespołu Centralnego *(dok. ze str. 1)*

ważniejsze zdają sobie sprawę, iż wyeliminowanie zapisów zawartych już w Kodeksie Pracy wystawia nasz układ na zawirowania związane z ewentualną modyfikacją Kodeksu w sposób niekorzystny dla pracowników, na co związki już nie mają większego wpływu.

Generalnie pracodawca proponuje m.in. wykreślenie z ZUZP zapisów dotyczących warunków i okresów zawierania umów o pracę, zapisów dotyczących art. 42^4 KP (powierzania innej pracy), okresów wypowiedzeń, części zapisów w rozdziale dotyczącym spraw BHP (urządzanie umywalni, łaźni itp, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, środków higieny osobistej oraz narzędzi pracy). Według HR zagadnienia te reguluje Kodeks Pracy. Co do zmian treści obowiązujących zapisów, obejmowałyby m.in sposoby, terminy prowadzenia negocjacji płacowych i uruchamiania indywidualnych podwyżek. Kolejna zmiana zapisów dotyczyłaby systemu pierwszej pomocy, dyżurów lekarskich, badań okresowych, przyznawania pracownikom na stanowiskach nierobotniczych ręczników kąpielowych oraz zapisów dotyczących ogólnie pojętej polityki zatrudnienia. Nastęne przedstawione propozycje dotyczą przyznawania upominków jubilackich tylko za pełne 5-cio letnie okresy zatrudnienia oraz nabywania uprawnień do urlopu w przypadku rozwiązywania umów o pracę.

Co bardzo ważne, należy się skupić nad propozycjami zmian istotnych elementów wynagradzania pracowników, które obejmują m.in. włączenie części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej oraz zmianę zasad wypłacania dodatku nocnego (jest propozycja rozwiązania zawartego w Kodeksie Pracy, w przypadku dokonania uzgodnień pracodawca przewiduje zawarcie Porozumienia Okołoukładowego określającego zasady dokonywania w/w zmian). Inne propozycje to możliwość zawierania Regulaminu ZFŚS na okresy wieloletnie, uzależnienie wysokości dodatku brygadzistowskiego od ilości podległych pracowników i uszczegółowienia kwestii zastępstwa za brygadzistę (rozwiązanie korzystne), zasady przyznawania premii motywacyjnej w części dotyczącej Dyrektora Zakładu. Sprawą wywołującą już gorącą dyskusję jest powiązanie wysokości odpraw emerytalno-rentowych pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny z chęcią do dalszej pracy (w tym przypadku pracownik, który po osiągnięciu ustawowego wieku nie uda się na emeryturę w ciągu najbliższych sześciu miesięcy otrzymywałby odprawę „kodeksową", t.j. jednomiesięczne wynagrodzenie).

O drugim etapie prac nad taryfikatorem stanowisk oraz tabelami zaszeregowań nie piszemy, ponieważ nie przedstawiono żadnej propozycji. Tutaj związki przewidują, że głównym problemem będą ograniczone środki na jego realizację. Pomimo, że pracodawca zapewnia, iż proponowane zmiany nie powinny skutkować negatywnie na wynagrodzenia pracowników, to jednak spotkało się to z dużą nieufnością ze strony związków zawodowych. Wyraźnie należy podkreślić, że są to propozycje pracodawcy, które będą negocjowane ze związkami zawodowymi będącymi stronami układu. Przedmiotowa materia jest tak obszerna, że nie należy spodziewać się szybkiego ukończenia prac. Z naszej strony gwarantujemy, że każdy zapis zostanie poddany dogłębnej analizie i co za tym idzie, będziemy bronić zapisów ZUZP korzystnych dla pracowników.

W części dotyczącej posiedzenia Zespołu Centralnego strona HR skupiła się na przekazaniu związkom aktualnych informacji dotyczących zmian jakie zaszły w zakładowym Pracowniczym Programie Emerytalnym (pisaliśmy o tych zmianach w ubiegłym tygodniu). Następne informacje dotyczyły zmian w funkcjonowaniu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych związanych w wprowadzeniem Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO), skutkiem którego usunięto m.in. obowiązek wypełniania formularza zgody członka rodziny na przetwarznie danych osobowych. W tym celu członkowie Zakładowej Komisji Świadczeń Socjalnych odbędą niezbędne szkolenie. Tego zagadnienia dotyczą również prace nad przygotowaniem aneksu do Regulaminu Pracy w sprawie monitoringu wizyjnego i poczty elektronicznej.

W dyskusji przedstawiciele związków zawodowych zwrócili uwagę, iż po raz kolejny pracodawca nie przedstawia regulaminu dotyczącego zasad przyjmowania do ArcelorMittal Poland pracowników interimów. W odpowiedzi usłyszano, że prace są w toku.

Wiesław Zając

Monitoring w pracy a RODO

W dniu 25 maja w życie weszła ustawa o ochronie danych osobowych, tzw. RODO. Rozporządzenia zawarte w ustawie wymuszają wiele zmian w regulaminach obowiązujących w zakładach pracy. Jedną z takich zmian jest regulacja kwestii monitoringu wizyjnego w przedsiębiorstwie.

Nowa ustawa w Art. 111 wprowadziła zmiany do Kodeksu pracy. Zmiany te polegają na dodaniu nowych regulujących zasady wprowadzania i stosowania monitoringu w pracy.

Art. 222 Kodeksu pracy reguluje zasady wprowadzania i stosowania monitoringu za pomocą rejestracji obrazu. Zgodnie z Kodeksem, monitoring taki może być stosowany tylko w określonym w przepisie §1 celu, a mianowicie **do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji, zachowania tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.**

Monitoring może obejmować teren zakładu pracy lub teren wokół zakładu pracy.

Monitoring nie może obejmować pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego powyżej i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

Nagrania obrazu nie mogą być przetwarzane w innych celach niż te, dla których zostały zebrane. Nagrania obrazu mogą być przechowywane przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia nagrania.

Nagrania obrazu mogą stanowić dowód w postepowaniu. W tym przypadku termin przechowywania nagrań ulega wydłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Przepis nie wskazuje o jakie postępowania chodzi co oznacza, iż nagrania mogą stanowić dowód w sprawie w każdego rodzaju postepowaniu, w tym w postepowaniu dyscyplinarnym.

Co wymaga podkreślenia, **zgodnie z art. 222 § 6 Kodeksu pracy zarówno cele jak i zakres oraz sposób zastosowania monitoringu musi być ustalany w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy** albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca

cd. na str. 3

Monitoring w pracy a RODO *(dok, ze str.2)*

nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Oznacza to, iż u **pracodawców u których działają organizacje związkowe, mogą mieć one realny wpływ na samo wprowadzenie monitoringu jak i wyznaczenie jego celów i zakresu, gdyż podstawą prawną prowadzenia monitoringu u konkretnego pracodawcy są akty prawa wewnątrzzakładowego**. Prowadzenie monitoringu, bez uprzedniego uregulowania jego celów, zakresu i sposobu stosowania w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo bez wydania obwieszczenia zawierającego wskazane informacje będzie równoznaczne z pozyskiwaniem przez pracodawcę danych osobowych pracowników z naruszeniem przepisów prawa. Nie później niż 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu, pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o tym fakcie, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca ma również obowiązek przekazać na piśmie, przed dopuszczeniem pracownika do pracy informacje o celu, zakresie i sposobach prowadzenia monitoringu. **Pomieszczenia i teren monitorowany powinny być w sposób widoczny i czytelny oznaczone przez pracodawcę. Może być to dokonane za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu.**

Art. 223 § 1-3 Kodeksu pracy reguluje zasady prowadzenia monitoringu poczty elektronicznej. Monitoring poczty elektronicznej jest dopuszczalny w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. **Pracodawca prowadząc monitoring służbowej poczty elektronicznej pracownika nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.**

Podobnie jak w przypadku monitoringu polegającego na rejestracji obrazu cele, **zakres i sposób stosowania monitoringu poczty elektronicznej powinny przed jego wprowadzeniem zostać ustalone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy** albo w obwieszczeniu. Na pracodawcy ciąży również analogiczny obowiązek uprzedniego (2 tygodnie przed uruchomieniem) poinformowania pracownika o wprowadzeniu monitoringu oraz przekazania na piśmie informacji o celach, zakresie i sposobach prowadzenia monitoringu poczty elektronicznej przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Na podobnych zasadach jak monitoring poczty elektronicznej, pracodawca może wprowadzić inne formy monitoringu (§4) jeżeli jego wprowadzenie jest niezbędne do zapewnienia celu tożsamego dla wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej tj. dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

tysol.pl

W dniu 19 czerwca na stronach Komisji Krajowej podano informację, że na początku roku Tygodnik Solidarność wybrał osobistość roku 2017, którą został metropolita krakowski abp Marek Jędraszewski. Tygodnik docenił Jego docieranie z nauką zarówno do uczonych, jak i do prostych ludzi i bezkompromisową obronę podstawowych wartości chrześcijańskich.

Główna Komisja BHP

W dniu 13 czerwca odbyło się kolejne posiedzenie Głównej Komisji BHP w ArcelorMittal Poland SA. Stronę pracodawcy reprezentował m.in. Wiceprezes Zarządu i Dyrektor Generalny Geert Verbeeck, Członek Zarządu Spółki Czesław Sikorski oraz Dyrektor ds. BHP Wojciech Kozak. Spotkanie rozpoczęto od ogólnych informacji o stanie BHP w Grupie ArcelorMittal. Dyrektor Wojciech Kozak omówił piramidę bezpieczeństwa, podkreślając dużą ilość zgłoszonych anomalii, szczęśliwie nie przekadających się na poważne wypadki.

W dalszej części spotkania omówiono realizację zadań związanych z przeglądem i poprawą widoczności przejść dla pieszych. Skatalogowano przejścia dla pieszych i zabezpieczono barierkami ochronnymi tzw „dzikie przejścia", poprawiono stan pasów. Program będzie monitorowany gdyż widoczność i odpowiednie oświetlenie będzie do oszacowania dopiero jesienią i zimą. Kolejnym zadaniem było przeanalizowanie możliwości współfinansowania budowy stołówki w Centralnym Laboratorium w Krakowie przez firmy korzystające ze stołówek na terenie AMP. Prace związane z budową są zaawansowane, a w wyposażenie stołówki ma się włączyć spółka HUT-PUS SA. Planowany termin oddania tej stołówki to koniec pierwszego kwartału 2019 roku. Następnym tematem było rozszerzenie wykazu badań dodatkowych dla pracowników o morfologię i mocz.

W dalszej części spotkania omówiono przyczyny wystąpienia w miesiącu lutym bieżącego roku zwiększonej emisji CO_2 w rejonie wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Zdarzenie to nie spowodowało urazów wśród pracowników jednak było sporym zagrożeniem.

W kolejnej części spotkania podsumowano „Dzień Bezpieczeństwa", który prowadzony był pod hasłami: „Wybieramy najbezpieczniejsze rozwiązanie". Przeprowadzono audyty krosowe w zakładach połączone z: analizą wybranych zagrożeń związanych z ruchem drogowym zidentyfikowanych podczas spotkań moderowanych z pracownikami, wypracowaniem najbezpieczniejszych rozwiązań/ usprawnień do wdrożenia w zakładzie oraz analizą procesu audytowania. W „Dniu Bezpieczeństwa" uczestniczyło 7858 pracowników AMP SA, 1015 pracowników wykonawców i podwykonawców oraz 297 gości, łącznie 9170 osób. Na koniec posiedzenie Głównej Komisji BHP przedstawiono monitorowanie zaleceń PIP, PSP, PIS.

Pracownicy Hut-Pus w Poroninie

W dniach 8 do10 czerwca 2018 roku odbyła się, podobnie jak w latach ubiegłych, integracyjna wycieczka dla pracowników spółki Hut-Pus SA. Wycieczka, w której oprócz pracowników brali liczny udział byli już pracownicy spółki po wyjeździe z Krakowa wylądowała w Poroninie, w OW „Limba". Po sobotnim śniadaniu uczestnicy wyjazdu wzięli udział w tradycyjnej pieszej wycieczce do Doliny Chochołowskiej. Ci, którzy nie czuli się na siłach aby w pieszej wyprawie uczestniczyć udali się na spacer z przewodnikiem poznając zabytkową architekturę miasta.

Gwoździem sobotniego wieczoru była uroczysta obiadokolacja połączona z licznymi występami kabaretowymi. Wspólnie spędzony wieczór minął jednak szybko i już na następny dzień uczestnicy musieli zbierać się do powrotu, co nastąpiło po niedzielnym obiedzie. Wszyscy uczestnicy wrócili utrudzeni ale zadowoleni, dziękując organizatorom wycieczki za zorganizowanie tak udanego wyjazdu.

Uczestniczka

Kiedy zgłaszamy dodatkowe dochody do ZUS

Osoba, która ma wcześniejszą emeryturę, emeryturę pomostową, nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, rentę z tytułu niezdolności do pracy albo rentę rodzinną i rozpoczęła pracę zarobkową musi powiadomić ZUS o tym fakcie i o wysokości przychodu osiąganego z tego tytułu. Do końca następnego roku musi rozliczyć się z przychodu osiągniętego w ubiegłym roku.

Obowiązek powiadamiania ZUS o pracy zarobkowej dotyczy tylko wynagrodzenia z działalności objętej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, np. z umowy o pracę czy umowy zlecenia albo z prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Obowiązek powiadamiania ZUS o podjęciu pracy zarobkowej i składania oświadczenia o osiąganiu przychodu **nie dotyczy osób, które mają prawo do emerytury i osiągnęły powszechny wiek emerytalny**. Obowiązek ten nie dotyczy również osób, które mają prawo do renty inwalidy wojennego z tytułu pobytu w obozie albo w miejscach odosobnienia lub renty rodzinnej po tych inwalidach, oraz renty inwalidy wojskowego w związku z odbywaniem czynnej służby wojskowej lub renty rodzinnej po żołnierzu, którego śmierć ma związek z tą służbą.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozlicza przychód emeryta lub rencisty biorąc pod uwagę nadesłane zaświadczenie lub oświadczenie płatnika składek. Na tej podstawie ZUS ustali, czy wypłacał świadczenie w prawidłowej wysokości. Może się okazać, że Zakład będzie musiał dopłacić do zaniżonej emerytury albo że świadczeniobiorca będzie musiał zwrócić nienależnie wypłacone świadczenie.

Jeśli tego nie zrobią, maja obowiązek zwrotu świadczeń, które im nie przysługiwały, za 3 lata wstecz.

Emerytura lub renta (osób jw.) zostanie zmniejszona, jeśli osiągniemy przychód przekraczający 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ale nie wyższy aniżeli 130 proc. tego wynagrodzenia. Jeśli dochód przekroczy 130 proc. przeciętnego wynagrodzenia - ZUS zawiesi wypłatę świadczenia.

Kuratorium Oświaty w Krakowie

W setną rocznicę odzyskania niepodległości Komisja Robotnicza Hutników NSZZ Solidarność przy współpracy Zespołu Szkół Huty im. Tadeusza Sendzimira w Krakowie oraz pod patronatem Kuratorium Oświaty w Krakowie organizuje międzyszkolny konkurs pod hasłem „Historia Bogdana Włosika i Komisji Robotniczej Hutników NSZZ „Solidarność".

Dwuetapowy konkurs obejmował będzie zakresem tematycznym przebieg i skutki strajków robotniczych w Nowej Hucie, życiorys Bogdana Włosika, ucznia Zespołu Szkół Huty im. Tadeusza Sendzimira, a potem młodego hutnika, zastrzelonego pod kościołem Arka Pana w 1982 roku, a także historię Komisji Robotniczej Hutników NSZZ Solidarność.

Pierwszy etap konkursu, polegający na rozwiązaniu testu sprawdzającego określoną w zakresie tematycznym wiedzę historyczną odbędzie się w budynku Zespołu Szkół Huty im. Tadeusza Sendzimira 25 września 2018 roku.

Drugi, ustny etap konkursu dla pięciu laureatów wytypowanych w etapie pierwszym odbędzie się w sobotę, 13 października 2018, po Memoriałowym Biegu im. Bogdana Włosika.

Harmonogram XI WZD Regionu Małopolskiego

Pierwszy dzień, 29 czerwca 2018 r.

8:30 – Rejestracja delegatów, odbiór materiałów zjazdowych i kart do głosowania, podpisywanie list obecności.

9:30 – Msza św., Mała Hala TAURON Arena, Kraków, ul. Stanisława Lema 7

10:15-10:30 – Zajmowanie miejsc

10:30 – Rozpoczęcie obrad

13:30-14:30 – Przerwa obiadowa

14:30 – Wznowienie obrad

18:00 – Kolacja

19:00 – Ewentualne wznowienie obrad

Drugi dzień, 30 czerwca 2018 r.

8:30 – Podpisywanie list obecności, odbiór materiałów

9:00 – Rozpoczęcie obrad

14:00 – Przerwa obiadowa

15:00 – Ewentualne wznowienie obrad

Bieszczady Zachodnie z Sekcją Turystyki KRH

MOZ NSZZ „Solidarność" zaprasza do uczestnictwa w wyprawie z cyklu „Jesienne pejzaże" – w Bieszczady Zachodnie w dniach 6-9 października 2018 r.

Koszt uczestnictwa 370 zł.

W kosztach świadczeń przejazdy autokarem klasy LUX, opłaty parkingowe, ubezpieczenie NNW, 3 razy noclegi, 3 razy śniadania, 3 razy prowiant na trasy, 3 razy obiady w porze kolacji, biesiada grillowa (w poniedziałek) oraz informacja turystyczno-krajoznawcza.

Zakwaterowanie w OTW „ Pod Suliłą " w Rzepedzi, pokoje 2, 3 i 4-ro osobowe. Zbiórka wszystkich uczestników w sobotę 6 października br o godz. 6.05 obok bud. S dawnego Centrum Administracyjnego HTS.

Wyjazd – o godz. 6.15, zaś powrót – we wtorek 9 października br. ok. godz.21.00

Rezerwacja miejsc (osobiście, telefonicznie lub za pomocą poczty elektronicznej) w dniach 20-30 czerwca lub do wyczerpania miejsc u prowadzącego wycieczkę.

Zapisy i wpłaty w dniach 16-27 lipca bieżacego roku w Biurze Turystycznym HUT-PUS SA , ul. Mrozowa 1, pok. nr 10 w godz. 8.00 - 15.00

Informacji udziela, zgłoszenia przyjmuje oraz wycieczkę prowadzi

Ryszard Wawiórko tel. 793 539 904

e-mail: *rwawiorko@poczta.onet.pl*

UWAGA! Osoby udające się na wycieczkę z KRH NSZZ „Solidarność" do Kopalni Soli w Bochni informujemy, że odjazd spod budynku „S" dawnego Centrum Administracyjnego HTS odbędzie się w dniu 23 czerwca o godz. 8.00.

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"
do użytku wewnętrznego członków i sympatyków Związku.
Red.: Leszek J. Kochan (red. odp.), Mirosława Wlazińska
Nakład 2200 szt. **Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29**
e-mail: *nbs.krh@poczta.fm*, *solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl*