



WSZYSTKIM PANIOM  
LEKKO SPÓŹNIONE,  
NIEMNIEJ NIEZWYKLE  
GORĄCE ŻYCZENIA  
WSZELKIEJ  
POMYŚLNOŚCI  
W ŻYCIU,  
RADOŚCI  
Z DNIA CODZIENNEGO  
I ŻYCZLIWOŚCI  
NIE TYLKO  
ZE STRONY  
NAJBLIŻSZYCH

życzy Zarząd KRH NSZZ 

Tulipan dla pań z okazji 8 marca jest tylko przysłowiowym kwiatkiem do kożucha, jeśli wręcza go typowy polski pracodawca. W Polsce wciąż normą jest brak równych szans zawodowych kobiet i mężczyzn - choć oznacza to łamanie Konstytucji RP i zobowiązań międzynarodowych.

„Solidarność” w Deklaracji programowej z 2007 roku określiła, że „broni prawa każdego pracownika do godziwej płacy za pracę wykonywaną w bezpiecznych warunkach, w określonym ustawowo czasie z uwzględnieniem prawa do wypoczynku, szczególnie w niedziele i święta”. Związek stoi na stanowisku, że „działania władz publicznych i przedsiębiorców powinny ułatwiać pogodzenie życia rodzinnego i pracy zawodowej”. W Uchwale programowej z 2010 roku „Solidarność” zwraca uwagę na konieczność monitorowania sytuacji na rynku pracy pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji kobiet i realizacji odpowiednich zapisów Kodeksu pracy.

Konstytucja RP i Kodeks pracy stawiają sprawy jasno: kobieta i mężczyzna mają równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów. Jednak rozdzźwięk między gwarancjami prawnymi a rzeczywistością zawodową w Polsce potwierdza znaczące nierówności płac między kobietami a mężczyznami. Według danych GUS, w 2008 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto otrzymywane przez kobiety było o 23% niższe niż wynagrodzenie otrzymywane przez mężczyzn.

NSZZ „Solidarność” w ostatnim roku przeprowadzała szkolenia na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn. Negocjatorów i działaczy związkowych szkolono tak, aby uczulić ich na pogłębiające się dysproporcje.

Kobiety stanowią 37% członków „Solidarności”. - Zadaniem „Solidarności” jest naciskanie na rząd, aby przygotowywał i wdrażał rozwiązania prawne dążące do zrównania praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy - mówią członkowie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

## Z prac Zespołu Roboczego cd.

W uzupełnieniu relacji z poprzedniego tygodnia, w której zamieściliśmy opracowany przez pracodawcę „Tryb postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu Premiowego...” musimy dodać, że **strona związkowa wniosła** w stosunku do niego **uwagi krytyczne**. Zdaniem związkowców „przyjęcie zasady, iż podstawą do obliczania Funduszu Premiowego pracowników Spółki będą faktycznie wypłacone płace zasadnicze za dany okres czasu, a zwłaszcza ich jednostronne wprowadzenie bez zawarcia odpowiedniego porozumienia ze Związkami Zawodowymi - jest samowolą Pracodawcy i nie jest zgodne z obowiązującymi zasadami wynagradzania uzgodnionymi przez Stronę w 2008 r.”

Ponadto w protokole z posiedzenia Zespołu zapisano, że uzgodniono **jednolite zasady udzielania urlopów okolicznościowych**, o których mowa w § 13 ust.3 Regulaminu Pracy AMP S.A. Przyjęto, że ww. dni wolne mogą być udzielane w dniu zdarzenia oraz do dwóch tygodni po jego zaistnieniu, przy czym na pisemny umotywowany wniosek pracownika dopuszcza się przedłużenie tego okresu o jeszcze jeden tydzień.

Chcemy też dodać, że związkowa interwencja **w kwestii zapłaty byłym pracownikom spółki „Sukurs”** (obecnie pracownikom AMP) wynagrodzenia z tytułu zawartych umów zleceń na poczet wykonywania pracy w czasie obchodów „Dni Smoka” przyniosła oczekiwany skutek. Stosowne wynagrodzenie pracownicy otrzymają wraz z wypłatą za luty br.

## COS na posiedzeniu Zespołu Centralnego

Zespół Centralny, który spotkał się na początku tego tygodnia (7.03), uczestniczył w prezentacji modelu COS (skrót od Change of Operational Script, co się tłumaczy jako „zmiana sposobu działania”). O tym, jakich to zmian należy oczekiwać po wdrożeniu COS, mówił lider projektu Filip Kuźniak.

Generalnie chodzi o to, aby decyzje wpływające bezpośrednio na przebieg procesu produkcyjnego były podejmowane możliwie najniżej w hierarchii dowodzenia, uznano bowiem, że obecna struktura zarządzania jest zbyt skomplikowana i wielostopniowa. Jeśli chodzi o organizację pracy, służyć temu ma tzw. płaska struktura i krótka ścieżka poleceń, jasny opis treści pracy i wyraźne powiązania pomiędzy pracownikami. Nastąpić ma bardzo czytelny podział między zadaniami liniowymi (produkcyjnymi), a zadaniami wspierającymi, tu rozumianymi jako „zadania w zakresie rozwoju”. Wprowadza się zasadę subsydiarności\*, zwiększa uprawnienia pracowników i kładzie nacisk na autonomiczną pracę zespołową. Jak podkreślono, COS nie odnosi się do systemu organizacyjnego firmy jako takiej, ale jedynie wewnętrznej organizacji jej komórek. Dzięki COS ma się dokonać radykalna zmiana metody wspólnej pracy na wydziale.

**dokończenie na str. 2**

dok. ze str. 1 **COS NA POSIEDZENIU ...**

Wydaje się, że wprowadzenie tego systemu wymagać będzie dużej zmiany w mentalności osób zarządzających poszczególnymi komórkami. Musiało minąć sześć długich lat, by pracodawca pojął to, o czym wiedzieli i przy czym od początku upierali się związkowcy, a mianowicie, że centralizacja tzw. procesów decyzyjnych nie jest w naszych warunkach najlepszym rozwiązaniem.

Oglądających tę prezentację poinformowano, że w pierwszej fazie nowy system zarządzania wdrożony zostanie w oddziale w Świętochłowicach, następnie na walcowniach oddziału krakowskiego i w jego części surowcowej, a potem dopiero w Dąbrowie Górniczej i w krakowskim ZE.

Będziemy przyglądać się jak przebiega wdrażanie modelu COS i zamieszczać opinie na ten temat. Interesuje nas przede wszystkim, czy wdrożenie nowych zasad nie będzie odbywać się kosztem pracowników (poprzez np. zwiększenie obowiązków bez zwiększonego wynagrodzenia).

Wśród pozostałych spraw, jakimi zajmował się Zespół Centralny było porozumienie rozstrzygające problem bonów nabiałowych. W podpisanym przez obie strony porozumieniu stwierdza się co następuje:

#### **POROZUMIENIE z dnia 07 marca 2011 r.**

*Strony niniejszego Porozumienia, tj. ArcelorMittal Poland S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej z jednej strony i Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. z drugiej strony, zgodnie wyrażają wolę dokonania następującego uzgodnienia:*

*1. Strony uzgadniają, iż kwota wynikająca z posiadanego przez pracownika uprawnienia do bonów nabiałowych, zostaje włączona do płacy zasadniczej metodą „na wprost”, tj. poprzez jej dodanie do posiadanej przez pracownika płacy zasadniczej.*

*2. Włączenie, o którym mowa w ust.1, dokonane zostanie w następujący sposób:*

*1) z dniem 01.05.2011 r. płaca zasadnicza pracowników uprawnionych w dniu 30.04.2011 r. do otrzymywania bonów nabiałowych o wartości 36 zł, zostaje zwiększona o 18 zł, przy czym z dniem 01.05.2011 r. w/w pracownicy uprawnieni będą do otrzymywania bonów nabiałowych o wartości 18zł,*

*2) z dniem 01.01.2013 r. płaca zasadnicza pracowników uprawnionych w dniu 31.12.2012 r. do otrzymywania bonów nabiałowych o wartości 18 zł, zostanie zwiększona o 18 zł, z jednoczesną całkowitą likwidacją uprawnienia pracowników do otrzymywania bonów nabiałowych w ArcelorMittal Poland S.A.*

*\*Zasada subsydiarności lub inaczej pomocniczości (łac. subsidium – pomoc, rezerwa) oznacza, że działania dotyczące szczegółowych kwestii podejmowane są najpierw na niższym szczeblu. Kiedy nie uda się tam rozwiązać problemu, wtedy dopiero sprawa powinna trafić na wyższy szczebel.*

#### **Z Główniej Komisji Świadczeń Socjalnych**

Zarówno podczas obrad Zespołu Roboczego, jak i ostatniego (2 marca) posiedzenia Główniej Komisji Świadczeń Socjalnych, sporo mówiono o budowie przedszkola dla dzieci pracowników. Prace budowlane zostały już rozpoczęte i według

prognoz zakończone zostaną we wrześniu tego roku.

Przypomnijmy, że pomysł urodził się w Dąbrowie Górniczej, a na jego realizację przeznaczono ok. 5 mln zł pochodzących ze sprzedaży obiektów socjalnych (nie udało się nam dowiedzieć, z jakich konkretnie obiektów). Pomysłodawcom i realizatorom projektu nie powiodły się niestety starania o uzyskanie dofinansowania ze środków unijnych. Sam wniosek podobno zatwierdzono, ale nie zmieścił się on w kolejce do unijnego grantu.

Placówka, dla której wybrano już nazwę „Równe przedszkolaki”, dbać będzie o wszechstronną edukację dzieci w wieku przedszkolnym, z zajęciami sportowymi i nauką języka angielskiego włącznie. Organizacją, która czuwać będzie nad prawidłowym funkcjonowaniem przedszkola jest specjalnie w tym celu powołana Fundacja „Nasze dzieci”. W skład Fundacji weszły osoby ze ścisłego kierownictwa AMP oraz związków zawodowych z Dąbrowy Górniczej.

By nie antagonizować pracowników z dwóch największych oddziałów AMP, podjęto starania, by analogiczna placówka powstała także w Krakowie. Na razie jednak bezskutecznie poszukuje się odpowiedniego terenu pod budowę. Wstępnie zaproponowana działka przy ul. Wąwozowej musiała zostać odrzucona ze względu na planowaną w tym miejscu budowę węzła drogowego. Obecnie prowadzone są rozmowy z władzami miasta odnośnie nowej lokalizacji.

Pisząc o tym projekcie cały czas mamy wątpliwości, czy finansowanie tej skądinąd chwalebnej inicjatywy jest w zgodzie z ustawowym przeznaczeniem funduszu socjalnego. Według naszej wiedzy, środki ze sprzedaży obiektów socjalnych mogą być przekazywane na utrzymywanie różnego rodzaju pracowniczych obiektów socjalnych (hotele, domy czasowe, działki pracownicze), ale nie na ich budowę (nową inwestycję). Wątpliwości budzi także to, kto będzie beneficjentem inwestycji powstałej za pieniądze z ZFŚS. Dodajmy, że koszt pobytu dziecka w tej nowoczesnej placówce, po zapowiadającym dofinansowaniu, będzie stosunkowo niski. Czy skorzystają z niej dzieci pracowników o najniższych dochodach? Z tego co wiemy, miejsc w przedszkolu starczy dla stu dzieci, a to jest dużo więcej niż dotychczasowa liczba zgłoszeń ze strony pracowników dąbrowskiego oddziału. Jeśli z przedszkola korzystać będą dzieci spoza AMP, to jak rozliczane będą koszty? Czy będzie to instytucja działająca non profit, czy też ewentualny dochód z tej placówki zasilać będzie konto ZFŚS? Niestety, sporo tych znaków zapytania. Może ktoś nas w tym względzie oświeci i rozproszy wątpliwości?

Kolejnym budzącym emocje tematem była możliwość wydzielania księgowości „socjalnej” do spółki AM SSCE. Ta wiadomość podniosła temperaturę dyskusji, ponieważ wzbudziła niepokój członków GKŚS zastanawiających się, jak w takiej sytuacji miałby wyglądać nadzór nad Funduszem oraz sposób jego zagospodarowania. Związki zawodowe starają się, aby Adam Preiss, członek Zarządu AM SSCE i podobno pomysłodawca wydzielania rachunkowości zarządczej, przedstawił swój punkt widzenia na jednym z kolejnych spotkań Zespołu Roboczego.

Dużo uwagi Główna Komisja poświęciła planowanemu odpisowi ZFŚS z rozpisaniem na poszczególne oddziały oraz planowanym tam wydatkom, z uwzględnieniem takich nowych możliwości jak: dofinansowanie kosztów pobytu dzieci w przedszkolach czy wczasy regeneracyjne dla osób w wieku powyżej 50 lat.



**Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”****Wysokość przyszłych emerytur kluczowa**

- Rząd postawił przede wszystkim na ratowanie budżetu a nie na bezpieczeństwo i wysokość świadczeń przyszłych emerytów - tak decyzję rządu w sprawie zmian w systemie emerytalnym oceniają członkowie prezydium KK NSZZ „Solidarność”.

- Pomimo konsultacji wróciliśmy tak naprawdę do punktu wyjścia, czyli pierwotnego projektu, którego istotą było zmniejszenie składki odkładanej w systemie kapitałowym - mówi Henryk Nakonieczny, członek prezydium KK NSZZ „Solidarność”.

Przedwcześniej Rada Ministrów przyjęła projekt zmian w systemie emerytalnym, który trafi teraz do parlamentu. Niestety zabrakło w nim rekomendacji, które zostały wypracowane podczas prac w Komisji Trójstronnej i przyjęte w ubiegły piątek przez Komitet Stałej Rady Ministrów. Jedną z nich zakładała stopniowy wzrost składki odkładanej w OFE do poziomu 5%.

Pozytywnie należy natomiast ocenić utrzymanie dziedziczenia środków gromadzonych na specjalnych subkontach w ZUS, na tych samych zasadach jak obecnie dziedziczona jest składka odkładana w OFE. - To był jeden z naszych najważniejszych postulatów - zaznacza Nakonieczny.

W rządowym projekcie utrzymano również poziom zwolnionych od podatku dochodowego środków lokowanych w IKZE już od 2012 r. do 4%. - Nie zmienia to faktu, że wielu z przyszłych emerytów nie będzie mogło sobie pozwolić na dodatkowe oszczędzanie na emeryturę, z powodu niskich dochodów. Obecnie też można oszczędzać w IKE, ale decyduje się na to niewiele osób - mówi Nakonieczny.

Niepewna jest natomiast kwestia wysokości przyszłych emerytur. Zgodnie z projektem ustawy, środki te będą waloryzowane o wskaźnik wzrostu gospodarczego z ostatnich 5 lat i inflacji. Jednak sposób naliczania przyszłych emerytur uzależniony od zgromadzonego kapitału powoduje, że świadczenia te będą niższe niż naliczane obecnie. Zdaniem Nakoniecznego przyjęty w projekcie poziom waloryzacji jest wystarczający, ale kluczowe jest aby na przestrzeni lat nie zmieniła się ona na niekorzyść emerytów. - Gwarancja stałej waloryzacji i bezpieczne subkonto w części kapitałowej to konieczne warunki, aby przyszłe świadczenia miały szansę być na przyzwoitym poziomie - ocenia Nakonieczny.

Od początku prac nad zmianami w systemie emerytalnym NSZZ „Solidarność” domagał się przede wszystkim położenia nacisku na wysokość i bezpieczeństwo świadczeń. W przyjętym przez rząd projekcie tego brakuje. Przewiduje się możliwość agresywnego inwestowania bez utworzenia bezpiecznych funduszy dla ubezpieczonych zbliżających się do wieku emerytalnego. - W ten sposób naraża się na ryzyko utraty oszczędności osoby, które zbliżają się do osiągnięcia wieku emerytalnego. Czy przy takim poziomie środków lokowanych w systemie kapitałowym istnieje możliwość efektywnego utworzenia bezpiecznego funduszu? - pyta Henryk Nakonieczny. Przy zwiększonym ryzyku inwestycyjnym w akcje w systemie kapitałowym, składka do OFE w wysokości 3,5% może nie wystarczyć, aby utrzymać właściwy poziom przyszłych świadczeń, a szczególnie stopy zastąpienia.

Przyjęty we wtorek przez rząd projekt zmian w systemie emerytalnym zakłada, że początkowo składka trafiająca do OFE zostanie zmniejszona z 7,3% do 2,3%, potem jednak będzie stopniowo wzrastać, by docelowo w 2017 r. osiągnąć poziom 3,5%. Pierwsze czytanie projektu ma odbyć się w Sejmie 16 marca.

**Czy wiesz, że:****Grupowe ubezpieczenie pracownicze typu P,**

oferowane przez PZU Życie, jest najpopularniejszym polskim produktem ubezpieczeniowym. Ochroną obejmuje blisko 6 mln osób. Firma ta ubezpiecza różne zakłady pracy niezależnie od ich wielkości.

**Polisa grupowa może być tańsza od polisy indywidualnej nawet o 30-50 proc.**

Przy ubezpieczeniach na życie **ważna jest nie tylko oferta, ale również stabilność finansowa towarzystwa ubezpieczeniowego oraz poziom obsługi** zawartego kontraktu. W Polsce jeszcze nie mieliśmy do czynienia z bankructwem towarzystwa ubezpieczeń na życie, ale kilka firm wycofało się z ekspansji w naszym kraju.

Grupowe ubezpieczenia na życie dla pracowników są dzisiaj pewnym standardem i są nieodłącznym elementem relacji między pracodawcą a pracownikiem.

Stroną umowy ubezpieczenia jest pracodawca, który przekazuje składkę zakładowi ubezpieczeń i to na nim, jako na stronie umowy, ciąży wynikające z umowy i przepisów prawa zobowiązanie płatnicze, mimo iż ciężar finansowania składki ponoszą sami pracownicy.

O tym, że **życie mamy tylko jedno i trzeba o nie dbać**, wie chyba każdy z nas. Jednak nie ma możliwości, aby ustrzec się przed różnymi wypadkami losowymi, dlatego towarzystwo ubezpieczeniowe PZU Życie kierują w naszą stronę bogatą ofertę.

**Ubezpieczenia na życie są trwałym i stabilnym zapewnieniem naszej rodzinie finansowego dochodu**, kiedy my sami nie możemy go już zapewnić. Nie ma przy tym ograniczeń wiekowych i poddać się takiemu ubezpieczeniu może i powinien każdy pracownik.

Pracownik ubezpieczony w PZU Życie (o czym pisaliśmy w poprzednim numerze NBS) po zakończeniu świadczenia pracy w Hucie lub spółce, może kontynuować grupowe ubezpieczenie:

- jeżeli nie ukończył 64 lat - grupowo przy ArcelorMittal Poland lub hutniczej spółce do 69 roku, a następnie w 70 roku życia przechodzi na kontynuację indywidualną, dożywotnio;
- jeżeli ukończył 65 lat - kontynuacja indywidualna, dożywotnio.

W tym pierwszym przypadku jest to o tyle istotne, że **odchodzący pracownicy** (a są to najczęściej osoby nie najmłodsze) **nie muszą opłacać składek ubezpieczenia indywidualnego**, gdzie stosunek wysokości składki do świadczeń jest znacznie mniej korzystny. Pracownicy przechodząc na kontynuację indywidualną nie muszą przeprowadzać badań medycznych, czasami dyskwalifikujących możliwość dalszego ubezpieczenia w podeszłym wieku.

**Czy wiesz, że do lekarza specjalisty możesz umówić się bez skierowania w ciągu 5 dni roboczych?**

**Sprawdź czy jesteś ubezpieczony w PZU Życie SA. (cdn)**

Informujemy pracowników Spółek: HUT-PUS i MADROHUT, że od stycznia 2011 r., AMP REFRACTORIES od lutego br., a IMPEL SECURITY od marca br., **obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest**, podobnie jak pracowników ARCELORMITTAL POLAND, w **budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, wew. dla spółek 40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.**

## Porady prawne

### Zaległe urlopy wypoczynkowe

Początek marca oznacza, że tylko niecały miesiąc pozostał do wykorzystania zaległych urlopów. Warto więc wiedzieć, kiedy pracownika może zostać wysłany na urlop oraz czy można odliczyć od zaległego urlopu 4 dni urlopu na żądanie.

Ubiegłoroczny, zaległy urlop pracodawca powinien udzielić pracownikom do 31 marca. Termin ten jest dochowany, gdy pracownik rozpoczął urlop przed upływem 31 marca danego roku kalendarzowego, a zakończył już kwietniu.

Ale są pracownicy, którzy nie chcą udać się na urlop wypoczynkowy w marcu i mają w uzasadnieniu różne argumenty. Pojawia się zatem pytanie, czy na zaległy urlop można wysłać pracownika zmuszając go do tego? Odpowiedź nie jest jednoznaczna. Pierwsze stanowisko mówi, że co do zasady do zaległego urlopu należy stosować ogólne reguły udzielania urlopów, w tym art. 163 § 1 KP, zgodnie z którym pracodawca bierze pod uwagę wniosek urlopowy pracownika - choć nie jest on dla niego wiążący. Oznacza to, że nie można skierować pracownika jednostronnie na urlop i kwestia terminu urlopu powinna być ustalona przez obie strony. Jedyną sytuacją, w której pracodawca może wprost zastosować przymusowy urlop wypoczynkowy (bieżący, jak i zaległy) jest okres wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowisko to popiera Państwowa Inspekcja Pracy, która jest zdania, że zmuszenie podwładnego do urlopu wypoczynkowego narusza jego prawa i jest niedopuszczalne.

W sprawie tej odmiennie wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w wyroku z 24.1.2006 r. (sygn. akt IPK 124/05) uznał, że pracodawca ma prawo zmusić pracownika w pierwszym kwartale nowego roku, by ten wziął zaległy urlop wypoczynkowy. Z orzeczenia tego wynika więc, że można wyznaczyć pracownikowi termin rozpoczęcia zaległego urlopu. Wydaje się zatem, że w przypadku, gdy pracownik nie będzie chciał wykorzystać zaległego urlopu wypoczynkowego i pojawi się w zakładzie w dniu, w którym urlop zaległy został mu udzielony, pracodawca może odsunąć pracownika od świadczenia pracy.

Jeśli pracownik sprzeciwia się wykorzystaniu zaległego urlopu do 31 marca, pracodawca może poinformować go na piśmie o terminie udzielenia zaległego urlopu.

W odwrotnej sytuacji - gdy pracodawca nie zgadza się na wykorzystanie urlopu zaległego, pracownikowi nie wolno samowolnie się na niego udać, informując jedynie przełożonego, że z tym dniem rozpoczął urlop. Jest to naruszenie obowiązków pracownika i może on zostać zwolniony dyscyplinarnie. Ale równocześnie taka sytuacja oznacza konsekwencje dla pracodawcy: pracownik może wypowiedzieć umowę i domagać się odszkodowania, a pracodawca za naruszenie praw pracownika może zostać ukarany grzywną.

Nawet, gdy pracownik nie wykorzysta zaległego urlopu do końca I kwartału następnego roku, urlop ten nie przepada. Zgodnie bowiem z art. 291 KP prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne.

Rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 KP), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 KP).

W lutym br. Ministerstwo Gospodarki zaproponowało wydłużenie terminu na wykorzystanie zaległych urlopów z poprzedniego roku do 31 lipca roku następnego. Jeżeli propozycja zyska akceptację, to zmiany zostaną wprowadzone dopiero w roku przyszłym.

## Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej



### zaprasza:

na bezpłatne specjalistyczne konsultacje w dniach:

#### 21 marca (poniedziałek):

- \* ortopedyczne - od godz. 8.00
- \* laryngologiczne - od godz. 11.00
- \* ginekologiczne - od godz. 12.00
- \* kardiologiczne - od godz. 14.45

#### 24 marca (czwartek):

- \* neurologiczne - od godz. 14.30

Rejestracja telefoniczna na konsultacje odbędzie się w dniu 18 marca br., w godz. 9.00-12.00, tel.: 787 610 696.

Konsultacje będą przeprowadzane w siedzibie Ujastek Spółka z o.o. sp. k. (Kraków, ul. Ujastek 3).

**Wielu może więcej      Podaruj sobie 1%**  
**KRS 0000052378**

## Kino Studyjne Sfinks Ośrodka Kultury im. C.K. Norwida zaprasza na pokaz filmu:

### „CZARNY CZWARTEK. JANEK WIŚNIEWSKI PADŁ”

dramat, Polska 2011, reż. Antoni Krauze

wyst: Marta Honzatko, Michał Kowalski, Wojciech Pszoniak  
*Fabularna rekonstrukcja dramatycznych wydarzeń w Gdyni 1970 roku. To czas gniewu stoczniovców, rozpacz ludzi, do których strzelano na przystanku kolejki elektrycznej, determinacji tłumu podążającego z ciałem zabitego w stronę centrum miasta. Wreszcie bezsilności demonstrantów, z którymi wojsko i milicja stoczyły kilkugodzinny bity, podczas której znowu zginęli ludzie, a dziesiątki rannych zwieziono z ulic do przepełnionych szpitali. Zabitych chowano nocą, na pustych cmentarzach otoczonych przez funkcjonariuszy SB. Znakomite kreacje w filmie stworzyli Piotr Fronczewski jako Zenon Kliszko oraz Wojciech Pszoniak jako Władysław Gomułka. „Balladę o Janku Wiśniewskim” zaśpiewał Kazik Staszewski.*

**Pokazy filmu w Kinie Studyjnym Sfinks w dniach: 25, 26, 30, 31 marca godz.17.00, w dniach 27, 29 marca godz. 19.25, w dniu 27 marca dodatkowy pokaz o godz.15.00. Bilety w promocyjnej cenie 10,00 zł.**

**Koleżance Marysi Mazurek  
serdeczne wyrazy głębokiego współczucia  
z powodu śmierci Taty  
składają koleżanki i koledzy  
z „Solidarności” Krakowskiej SKOK**

**Koledze Pawłowi Pieczarce  
szczerze wyrazy głębokiego współczucia  
z powodu śmierci Ojca  
składają koleżanki i koledzy  
z NSZZ „Solidarność” Kolprem**

## NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72.  
Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 09.03.2011 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".  
e-mail: [nbs.krh@poczta.fm](mailto:nbs.krh@poczta.fm), [www.krhhts.pl](http://www.krhhts.pl)