



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 7/926

14 lutego 2007 r.

Robimy wszystko, aby płaca była wyższa

Z przewodniczącym Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ "Solidarność" Mittal Steel Poland S.A. - Kraków Władysławem Kielianem rozmawia Roman Wątkowski.

- Panie przewodniczący w listopadzie ubiegłego roku hutnicza "Solidarność" była inicjatorem wystąpienia organizacji związkowych do pracodawcy o podwyżki w wysokości 500 zł średnio na pracownika ...

- Jeżeli ktokolwiek uważa, że wystarczy wykazać tylko taką inicjatywę, po której pracownicy otrzymają podwyżki płac, to jest w wielkim błędzie. Od momentu oficjalnego wystąpienia rozpoczęły się negocjacje i trwają one cały czas.

Wraz z Jerzym Goińskim, jako członkowie Rady Nadzorczej będący przedstawicielami załogi, kilkakrotnie spotykaliśmy się tylko w sprawie podwyżek z prezesem V. K. Bhatnagarem, członkiem Zarządu A. Kochuparampilem, a niedawno już dwukrotnie z nowym prezesem G. Muenstermannem oraz nowym dyrektorem finansowym S. Ghoshem. W dyskusjach nakłanialiśmy poszczególne osoby, aby w 2007 r. dokonać ruchów płacowych, które mogłyby usatysfakcjonować pracowników. Jednym z rezultatów tych rozmów jest zmiana stanowiska pracodawcy do wskaźnika wzrostu średniego wynagrodzenia w roku bieżącym. Wskaźnik ten w biznes planie wynosi nie 3,4% jak pierwotnie było to zaplanowane, a 4,4%. Oczywiście nawet ten wyższy wskaźnik nas nie satysfakcjonuje, ale postęp został zrobiony. Argumenty, których używaliśmy w rozmowach prawdopodobnie przemówiły - zmieniono wcześniejszą decyzję.

- Jakie działania będą podejmowane, aby rozmowy o podwyżkach płac nie trwały kilkanaście miesięcy?

- Podpisaliśmy na początku ubiegłego roku porozumienie o 300 złotych średnio na pracownika, dziś rozmawiamy o 500 złotych. Przyjęliśmy strategię, że okres negocjacji nie może być dłuższy niż do końca marca br. Taki wyznaczaliśmy sobie czas, w którym powinniśmy zakończyć rozmowy.

- Zatem od kiedy pracownicy mogą się spodziewać przeszeręgowań?

- Na dzisiaj nic się nie zmieniło, jeśli chodzi o nasze stanowisko, które mówi o podwyżkach od 1 stycznia br. Jeśli pracodawca później podpisze porozumienie, tym większe jednorazowo będzie musiał wypłacić środki wyrównując do tyłu zaległe kwoty. Myślę, że i pracodawcy też powinno zależeć na w miarę szybkim porozumieniu w tej kwestii.

- Jakie są plany jeśli chodzi o wdrożenie Pracowniczego Programu Emerytalnego?

- Tak to się składa, że pracodawca nie chce tych dwóch spraw rozdzielić. Nasze stanowisko odnośnie programu emerytalnego

dokończenie na str. 2

PRACOWAĆ BEZPIECZNIE

Międzynarodowa Organizacja Pracy mając na celu zwrócenie światowej uwagi na zapewnienie ludziom godnej i bezpiecznej pracy oraz promowanie tej idei ustanowiła dzień 28 kwietnia Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. W tym dniu również obchodzony będzie Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, mający zwiększać świadomość pracowników i całego społeczeństwa w zakresie bezpieczeństwa pracy.

NSZZ "Solidarność" wyszła z inicjatywą już w 1991 roku, aby dzień ten był obchodzony również w Polsce. Także uchwałą Sejm RP wpisał się w światową akcję na rzecz poprawy warunków pracy.

W całym koncernie Arcelor - Mittal Dzień Bezpieczeństwa obchodzony będzie wcześniej - 6 marca. Ale nie tylko w tym dniu zaplanowano przeprowadzenie wielu szkoleń, konkursów i innych akcji mających na celu poprawienie stanu bezpieczeństwa w Mittal Steel Poland. Już w lutym ukaże się list otwarty prezesa Zarządu do załogi na temat BHP i polityki bezpieczeństwa w grupie Arcelor - Mittal.

W tym, i następnych miesiącach, przeprowadzone zostaną konkursy teoretyczne i praktyczne dla suwnicowych, którzy wykazać się będą musieli precyzją przedstawianych przedmiotów. Będzie również konkurs na mistrza w oddziale. Dzieci lub wnuki pracowników będą mogły wziąć udział w konkursie ogłoszonym w hutniczej „Stali” na plakat o tematyce BHP. W tym tygodniku będą również zamieszczane krzyżówki o tematyce BHP. Kolejną propozycją konkursową będzie możliwość zgłaszania przez pracowników propozycji poprawy warunków pracy na swoim stanowisku pracy. Nie ulega wątpliwości, że zwycięzcy poszczególnych konkursów otrzymają nagrody rzeczowe.

W marcu zaplanowano dla grup pracowników także dodatkowe szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy połączone z pokazem ratownictwa i pomocą w wypadkach drogowych, gaszenia pożarów wraz z zapoznawaniem się z działaniem i zasadami użytkowania gaśnic.

Kolejną inicjatywą będzie „poszukiwanie” miejsc szczególnie niebezpiecznych i stanowiących zagrożenie dla życia i zdrowia. Będą one udokumentowane zdjęciami. „Najlepsze zdjęcia” trafią na wystawę, gdzie w dniu 6 marca odbędzie się ich prezentacja. Zdjęcia na pewno nie zostaną zrobione dla samej idei - służby BHP, jak i Społeczna Inspekcja Pracy na pewno wyciągną z nich stosowne wnioski.

Idea promowania zasad bezpiecznej pracy jest ze wszech miar słuszną i wskazaną, bowiem życie i zdrowie ludzkie nie ma ceny. Chodzi o to, by stwierdzenie to nie było jedynie pusto brzmiącym sloganem, a stało się podstawą każdej wykonywanej przez nas czynności. Także tej poza zakładem pracy.

dok. ze str. 1 WYWIAD Z W. KIELIANEM

jest już podjęte. PPE powinniśmy wprowadzić w życie w tym roku, prawdopodobnie w IV kwartale 2007 r., w wysokości na początek 2% składki. Do tego czasu należy przeprowadzić wszystkie formalności, włącznie z wybraniem firmy, z którą podpiszemy umowę na obsługę PPE.

- Czy są jeszcze inne sprawy interesujące was i pracowników, a związane z wyższymi wynagrodzeniami?

- Chcielibyśmy sformalizować coroczną wypłatę dla pracowników, jako nagrodę za dobre wyniki z poprzedniego roku po przyjęciu bilansu. Nagroda ta powinna być proporcjonalna do osiągniętego zysku netto w Mittal Steel Poland. Potrzebne jest ustalenie zasad, według jakich nagroda będzie liczona, tak aby nie trzeba było co roku występować o jej wypłatę.

- Co stanie się, jeżeli nie dojdzie do porozumienia z pracodawcą?

- Na to pytanie nie mogę wprost odpowiedzieć. Mogę natomiast zapewnić pracowników, że mamy przygotowany harmonogram działań aż do skutecznego osiągnięcia założonego celu...

- Włącznie ze strajkiem?

- Tę broń używa się w ostatecznym rozstrzygnięciu, jeżeli wszystkie nasze działania utrudniające normalne funkcjonowanie przedsiębiorstwa nie przyniosłyby rezultatu. Nie ukrywam, że na ewentualny protest muszą być gotowi wszyscy pracownicy huty i współpracujących podmiotów. Liczę na tę solidarność, bo tylko wspólne działanie może przynieść efekt.

- „Solidarność” stanowią nie tylko członkowie pracujący w Hucie. Czy w hutniczych spółkach również będą prowadzone negocjacje płacowe?

- Oczywiście. Już w niektórych podmiotach związanych kapitałowo z Mittal Steel Poland „Solidarność” wraz z innymi organizacjami związkowymi złożyła wnioski o podwyżki płac. Negocjacje w spółkach przeprowadzone będą po zakończeniu rozmów w Mittal Steel Poland.

- Czy zatem pracownicy powinni patrzeć w przyszłość z pewną dozą optymizmu?

- Zrobimy wszystko, aby płaca w Mittal Steel Poland S.A. była wyższa. Chciałbym, aby była ona najwyższa jeśli chodzi o huty w Polsce, ale nie zależy to tylko od zamierzeń NSZZ „Solidarność”. Tylko w imieniu tego Związku mogę się wypowiadać. Mam nadzieję, że współpraca z innymi organizacjami związkowymi, przy wspólnym wysiłku, nadal będzie przynosiła wymierne efekty dla pracowników Huty i hutniczych spółek. Wykluczam jedynie współpracę z ludźmi, którzy w wypowiedziach i pisanych słowach uprawiają retorykę populizmu. Na szczęście wygrywa, jak do tej pory rozsądek i odpowiedzialność. Mam nadzieję, że prowadzone negocjacje płacowe opierały się będą właśnie na tych cechach. Dotyczy to również drugiej strony - pracodawcy.

- Dziękuję za rozmowę.

Przeciąganie struny

Od kilku już miesięcy odbywają się spotkania pracodawcy i związków zawodowych w IPS Grupa Serwisowa dotyczące spraw pracowniczych. Ostatnie rozmowy polegają jednak tylko na ... odkładaniu na następne spotkania kolejnych tematów.

Przykładów jest dość sporo. Od grudnia ub. roku rozmawiamy na temat wprowadzenia aneksu do Porozumienia Socjalnego, który obejmowałby gwarancjami zatrudnienia pracowników nabywających prawo do świadczeń przedemerytalnych. Projekt jest - decyzji nie ma. Przy odrobinie dobrej woli ze strony dyrekcji GS, nawet po niewielkich poprawkach, można byłoby go podpisać już dawno.

Podobnie było w przypadku Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Pomimo, iż był on przez organizacje związkowe podpisany już w grudniu 2006 roku, to wszedł w życie dopiero pod koniec stycznia br. - i to oczywiście po kilku interwencjach ze strony organizacji związkowych. Złożenie podpisu trwało półtora miesiąca.

Kolejny temat - wybory do Rady Nadzorczej w IPS Grupa Serwisowa. Regulamin podpisano w listopadzie ubiegłego roku. Przeprowadzenie ich planowano w następnym miesiącu. Związki zawodowe zgłosiły swoich przedstawicieli do Komisji Wyborczych. Dopiero w tym tygodniu, po kolejnych interwencjach, zebrała się po raz pierwszy Główna Komisja Wyborcza.

Cały czas, aż od trzech miesięcy, odkładana jest - wydawałoby się bardzo prosta sprawa - powołanie Komisji BHP w Spółce.

Teraz pozostaje do negocjacji najpoważniejszy temat, a mianowicie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Jeżeli przytoczone wyżej przykłady tak długo były i są przeciągane, to łatwo sobie wyobrazić, kiedy wejdzie w życie nowy ZUZP.

Przeciwko takiemu postępowaniu pracodawcy protestowali przedstawiciele strony społecznej na ostatnim spotkaniu, na którym oczywiście nic nie zostało załatwione. Mamy nadzieję, że dyrekcja IPS Grupa Serwisowa zreflektuje się nieco szybciej, niż to było do tej pory.

Tadeusz Stasielak

Średnia płaca

Polska	2005 rok - 2380,-	2006 rok - 2424,-
Przemysł	2005 rok - 2515,-	2006 rok - 2575,-

Województwa w roku 2006

1. Mazowieckie	3480,-	9. Podlaskie	2420,-
2. Śląskie	2755,-	10. Lubelskie	2361,-
3. Pomorskie	2716,-	11. Łódzkie	2349,-
4. Dolnośląskie	2604,-	12. Świętokrzyskie	2346,-
5. Małopolskie	2523,-	13. Lubuskie	2344,-
6. Zachodniopomorskie	2518,-	14. Kujawsko-Pomorskie	2299,-
7. Opolskie	2494,-	15. Warmińsko-Mazurskie	2299,-
8. Wielkopolskie	2445,-	16. Podkarpackie	2241,-

Huty

Arcelor (H. Warszawa)	2005 rok - 3360,-	2006 rok - 3822,-
Mittal Steel Poland	2005 rok - 3174,-	2006 rok - 3740,-
CMC Zawiercie	2005 rok - 3459,-	2006 rok - 3670,-
Częstochowa	2005 rok - 3600,-	2006 rok - 3429,-
Łabędy	2005 rok - 3162,-	2006 rok - 3300,-
Stalowa Wola	2005 rok - 2417,-	2006 rok - 2591,-
Będzin	2005 rok - 2200,-	2006 rok - 2200,-

Uwaga przewodniczący!

Prosimy o dostarczenie do dnia 26 lutego br. aktualnych list kobiet należących do NSZZ „Solidarność” do sekretariatu KRH pok. 105.

Konsultacja? - Nie zawsze!

Organizacje związkowe otrzymały informację dotyczącą wypełnienia postanowień art. 30.2¹ ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego od 2002 roku obowiązki informacyjne związane z prowadzonym procesem konsultacji w zakresie osób objętych obroną związkową spoczywają na pracowniku oraz organizacjach związkowych, a nie jak poprzednio na pracodawcy.

Pracodawca nie jest zobowiązany do powiadamiania wszystkich organizacji związkowych o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, a jedynie tej, która reprezentuje pracownika. Zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych, w zakładzie gdzie działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. Praw pracownika niezrzeszonego broni ta organizacja, która na wniosek pracownika wyraziła na to zgodę.

Wypełniając zatem określony w art. 38 par. 1 Kodeksu pracy obowiązek konsultacji z organizacją związkową reprezentującą pracownika, pracodawca musi wiedzieć, której z organizacji jest pracownik członkiem, lub która podjęła się obrony pracownika.

Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu stwierdził, że nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących obrony pracowników. Jeżeli zadana z organizacji związkowych nie udzieli informacji, konsultacja związkowa w sprawach indywidualnych wszystkich pracowników nie jest wymagana, chyba, że sam pracownik przed podjęciem czynności przez pracodawcę powiadomi go o przynależności związkowej.

**Zgodnie z przyjętą kilka lat temu uchwałą Walnego Zebra-
nia Delegatów NSZZ „Solidarność” broni praw i reprezentuje
jedynie swoich członków.**

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

ŚRODKI NA ZAPOMOGI

Komisja Socjalna dokonała rozdziału środków z ZFŚS przeznaczonych w 2007 roku na zapomogi dla pracowników oddziału krakowskiego. Z ogólnej kwoty 400 tys. zł przyznano poszczególnym zakładom określoną pulę pieniędzy, zależną od wielkości zatrudnienia.

Jednostka organizacyjna	Stan zatrudnienia na dzień 20.01.07	Ilość środków z ZFŚS w zł
Komórki Dyrekcyjne i Centrali	773	46.600
ITE	924	55.700
ZK	485	29.200
ZH	1.408	84.900
ZG	819	49.350
ZB	1.301	78.400
ZZ	348	20.950
ZI	579	34.900
Razem	6.637	400.000

Zapomogi udzielane są przede wszystkim w przypadku długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego lub trudnej sytuacji materialnej. Zapomoga pieniężna lub rzeczowa (bony towarowe) może być przyznana w wysokości nieprzekraczającej w ciągu roku:

- 2-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego od dnia

1 stycznia 2007 r. ogłoszonego przez Radę Ministrów - w przypadku długotrwałej choroby lub zdarzenia losowego lub

- 1-krotności minimalnego wynagrodzenia - w przypadku trudnej sytuacji materialnej i rodzinnej.

W sytuacjach wyjątkowych kwota ta może być wyższa (decyduje o tym Komisja Świadczeń Socjalnych).

Dla przypomnienia: minimalne wynagrodzenie od 1 stycznia br. wynosi 936 zł.

Z Funduszu udzielane są również zapomogi materialne dla dzieci po pracownikach zmarłych wskutek wypadku przy pracy. Dzieciom do 25 roku życia (jeżeli kontynuują naukę lub z orzeczeniem niepełnosprawności) może być przyznana:

1/ raz w roku zapomoga w wysokości do 1.500 zł na 1 dziecko,

2/ jednorazowa pomoc w formie dofinansowania wkładu na cele mieszkaniowe w wysokości do 25 tys. zł, jednak nie mniej niż 15 tys. zł.

POŻYCZKI REMONTOWE

O pożyczkę na cele mieszkaniowe pracownicy mogą ubiegać się po przepracowaniu w Mittal Steel Poland pełnego roku. Wnioski składa się do końca marca 2007 r. Nie będą przyjmowane wnioski od osób, które posiadają aktualne zadłużenie z ZFŚS. Decyzję, co do wysokości pożyczki (od 2.000 do 5.000 zł) podejmuje odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych. Okres spłaty pożyczki wynosi maksymalnie 36 miesięcy, a raty ściągane są z miesięcznego wynagrodzenia. Pożyczka wymaga poręczenia dwóch osób, pracowników Mittal Steel Poland, zatrudnionych na czas nieokreślony lub określony, jednak nie krótszy niż okres spłaty pożyczki. W przypadku zaprzestania spłaty pożyczki przez pożyczkobiorcę zobowiązanie spłaty przechodzi na poręczycieli (za wyjątkiem śmierci pożyczkobiorcy). W przypadku rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem pracownika na rentę, przyjęte w umowie zasady spłaty pożyczki mogą zostać utrzymane pod warunkiem podpisania aneksu do umowy. W pozostałych przypadkach pożyczkobiorca odchodzący z pracy winien spłacić całość pożyczki wraz ze skorygowanymi odsetkami. Oprocentowanie pożyczek wynosi 2 proc. w skali rocznej.

W wyjątkowych przypadkach pożyczkobiorca może ubiegać się o zawieszenie spłaty, zmniejszenie wysokości rat lub częściową redukcję zadłużenia.

W 2006 roku udzielono 963 pożyczek na łączną kwotę 1 mln 790 tys. 974 zł.

Premii nie ma, wyjaśnienia również

W poprzednim numerze NBS cytowaliśmy pismo KRH przesłane na ręce dyrektora personalnego Pana Andrzeja Wypycha w sprawie wyjaśnienia przyczyn niskiego poziomu premii wypłaconej w lutym br.

Odpowiedź nadeszła - dodajmy bardzo enigmatyczna. Polega ona na przypomnieniu regulaminu uruchamiania i przyznawania funduszu premiowego, przypomnieniu, że uruchamiano 17-krotnie fundusz wg jednolitego zadania, jakim jest koszt przero-
bu 1 tony produkcji podstawowej. Dalej pada stwierdzenie, że dyrektor zdaje sobie sprawę, że ta wysokość premii to nie powód do zadowolenia oraz, że wskaźnik został przedstawiony na podstawie faktycznie poniesionych kosztów i sprzedaży. Na zakończenie pisma pada stwierdzenie o nadziei na wyższą premię w kolejnych miesiącach.

Naszym zdaniem, prawdziwych wyjaśnień tak niskiej premii nie otrzymaliśmy. Zasady przyznawania premii są nam doskonale znane. My również mamy nadzieję, że o wysokości premii decydowały będą rzeczywiste koszty i sprzedaż, a nie papierkowe przerzucanie kosztów z jednego miesiąca na drugi.



Nowinki z NORDEA (cz. 1.)

W związku z wieloma pytaniami i telefonami kierowanymi do nas, pośpiesznie informujemy że:

Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie NORDEA S.A. jest częścią składową jednej z najpotężniejszych Grup Finansowo-Ubezpieczeniowych w Europie i w Polsce. Na potęgę tej Grupy składają się:

- wyżej wymienione już TUnŻ NORDEA S.A.;
- NORDEA Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE), czyli popularny II Filar obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych;
- NORDEA BANK S.A.;
- NORDEA FINANCE – firma leasingowa.

O wielkości i potędze tej grupy świadczy fakt, że w ubiegłym roku NORDEA w całości zakupiła 2 firmy ubezpieczeniowe, Towarzystwo Ubezpieczeniowe SAMPO S.A. oraz PTE SAMPO S.A. (II Filar). Tak więc osoby, które do tej pory były ubezpieczone w Sam-po, w tej chwili są już ubezpieczone w prężnej firmie, jaką jest NORDEA.

PTE NORDEA (II Filar) w tej chwili jest 5. co do wielkości Funduszem Emerytalnym w Polsce, który coraz szybciej się rozwija.

Grupa NORDEA dysponuje siecią międzynarodowych oddziałów i przedstawicielstw. Grupa prowadzi działalność w 21 krajach świata.

NORDEA jest światowym liderem w dziedzinie usług finansowo-ubezpieczeniowych oferowanych przez internet. W sieci obsługuje ok. 4,6 mln Klientów i pod tym względem jest numerem 1 na świecie.

NORDEA obsługuje również grupę blisko 10 mln klientów indywidualnych i podmiotów gospodarczych, biorąc pod uwagę pełen zakres usług finansowo-ubezpieczeniowych.

Aktywa Grupy wynoszą ok. 329 mld euro, co plasuje ją w czołówce europejskich instytucji finansowo-ubezpieczeniowych.

Grupa NORDEA w Polsce posiada ponad 150 placówek, które oferują kompleksowe usługi bankowe, bankowość elektroniczną, ubezpieczenia na życie, leasingi, oraz obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne w ramach II Filara Ubezpieczeń Społecznych.

W ubiegłym roku NORDEA zawarła porozumienie o współpracy z Towarzystwem Ubezpieczeń majątkowych "COMPENSA" S.A., rozszerzając swoją ofertę o ubezpieczenia mieszkań, samochodów, małych i dużych firm, oraz wszystkiego co klient chciałby ubezpieczyć, również NNW wycieczek i koszty leczenia (KL) zagranicą.

Tu następuje kolejna korzyść dla pracowników Mittal, którzy posiadają **Karty Rabatowe NSZZ "Solidarność"**, bo z ich tytułu przysługują **DODATKOWE !!! zniżki w wysokości aż 10% na ubezpieczenia samochodów i mieszkań.**

Tak więc, nie chodząc po różnych innych towarzystwach ubezpieczeniowych, w jednym miejscu można ubezpieczyć wszystko, co się tylko pragnie, a najważniejsze zatroszczyć się o bezpieczeństwo własne i rodziny oraz zapewnić sobie oszczędności na przyszłą emeryturę, bądź wykształcenie naszych pociech i ich start w dorosłe życie.

W następnych biuletynach będziemy chcieli krótko przybliżyć Państwu ofertę ubezpieczeń: samochodów, mieszkań, domów, ubezpieczeń emerytalnych, posagowych, ochronnych NNW, na życie, ofertę bankową dot. różnych kredytów, otwierania rachunków bankowych i otrzymywania kart kredytowych. Można również wpisać się do II Filara ubezpieczeń emerytalnych, bądź bezpłatnie zmienić go, gdy komuś z różnych względów nie odpowiada ten, w którym jest, choćby dlatego, że dotychczasowy Fundusz wypracowywuje małe zyski.

Szczegółowe informacje i kontakt :

Biurowo Obsługi Klientów TUnŻ "NORDEA" S.A. przy Mittal Steel Poland S.A., budynek "S", klatka "A", pok. 112, tel. z huty 99/48-83 lub tel/fax. 012-642-25-63, e-mail : ubezpiecz.fm@poczta.fm (w razie potrzeby dojeżdżamy również do Klienta).

Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze Hutniczy Oddział PTTK w Krakowie, Klub Turystyki Górskiej **ZAPRASZA NA WYCIECZKĘ I NA NARTY SZKLARSKA PORĘBA – JAKUSZYCE** w dniach 02 – 04 marca 2007r.

Koszt wyjazdu (przejazd, ubezpieczenie, informacje turystyczne, 2 noclegi, 2 śniadania, 2 obiadokolacje):

- dla emerytów podopiecznych ZFŚS – **78 zł**
- dla pracowników podopiecznych ZFŚS – **68 zł**
- dla pozostałych uczestników – **163 zł**

Zgłoszenia i wpłaty do dnia 26.02.2007 r. w Hutniczym Oddziale PTTK os. Stalowe 16/2 (DMR); tel. 012 680-48- 20 lub na konto bankowe: PKO BP II O/Kraków 43 1020 2906 0000 1202 0013 5699 z dopiskiem "Szklarska Poręba" – po wcześniejszym zapisaniu się na listę uczestników w Oddziale lub u kol. Stanisława Grabowskiego tel. 0695-581-440.

Wyjazd w dniu 02.03.2007 r. o godz. 7.00 z pętli autobusowej w Mistrzejowicach lub o godz. 7.30 z parkingu na rondzie Matczym – koło Georytu.

Planowany powrót w dniu 04.03.2007 r. około godz. 21.00.

Wycieczkę prowadzi Kol. Stanisław Grabowski.

Więcej informacji na stronie internetowej: www.ktg.hg.pl

Głębokie wyrazy współczucia ZBIGNIEWOWI NOWAKOWI

z powodu śmierci SYNA
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” SUKURS

Szczere wyrazy współczucia PAWŁOWI NIEDOŚPIAŁOWI

z powodu śmierci MATKI
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” LTE

Głębokie wyrazy współczucia TADEUSZOWI TARNACKIEMU

z powodu śmierci OJCA
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” ZH

Szczere wyrazy współczucia ROMANOWI KUCHNIKOWI

z powodu śmierci OJCA
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” ZG

Szczere wyrazy współczucia MARIANOWI SÓLDZE

z powodu śmierci OJCA
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” ZH

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo Komisji Robotniczej Hutników NSZZ "Solidarność".
Redakcja: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.).
Tel. wew. 38-29, 37-57, tel/fax 0 290 37-72. Nakład 2 000 szt.

Numer zamknięto 13.02.2007 r. Do użytku wewnętrznego
członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

E-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.free.polbox.pl/k/krhhts