



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 20/1573
3 czerwca 2020 r.
Kraków

Wzorcowy dialog społeczny - czy na pewno?

W dniu 29 maja br. pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. dowiedzieli się na czym polega „wzorcowy” dialog społeczny w wydaniu Zarządu AMP, kiedy to **Zarząd jednostronnie wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy oraz Porozumienia Okołoukładowe**. Powyższa informacja wywołała wśród pracowników wielkie oburzenie.

Wręczając odpowiednie dokumenty organizacjom związkowym, przedstawiciele pracodawcy z ubolewaniem stwierdzili, że tak naprawdę zostali do tego zmuszeni i czynią to dla wspólnego dobra jakim jest chęć dalszego prowadzenia „dialogu społecznego”. Świadczyć o tym ma wystąpienie z inicjatywą zawarcia nowego układu zakładowego z jednoczesnym podpisaniem tzw. porozumienia okołoukładowego. Uważamy, że stawianie drugiej strony pod tzw. ścianą i próba nazywania tego dialogiem społecznym zapewne nie jest tym, z czego mógłby być dumny ArcelorMittal Poland S.A.

Przedłożony przez HR projekt nowego ZUZP (maj 2020), według pracodawcy w zasadzie ma nie odbiegać od ubiegłorocznych zapisów ujętych w Protokole Dodatkowym nr 7 do ZUZP, który nie został przyjęty przez Strony Układu. Wniosek wydaje się być prosty. Skoro nie potrafiliśmy się porozumieć, to doprowadźmy do tego, by wyszło na nasze. Oczywiście wszystkie te działania służą jakoby zmianie przestarzałego ZUZP, który nie przystaje do obecnych standardów. Tylko że należy powiedzieć, dlaczego w ubiegłym roku nie zawarto porozumienia. Powodem tego były m.in. zapisy ograniczające całkowicie lub częściowo takie składniki płacowe, wynikające bezpośrednio z ZUZP, jak: karta hutnika, nagroda jubileuszowa czy odprawa emerytalna, co uderzało przede wszystkim w pracowników z dużym stażem. Nie czas i miejsce, by opisywać teraz próby ich zastąpienia bez - rzekomo - żadnych strat wynagrodzenia pracowników. Należy tutaj przytoczyć bardzo istotny fakt, że organizacje związkowe, od wielu lat nauczone uporczywą postawą pracodawcy w sprawie corocznych negocjacji płacowych, nie wierzą w obiecywany przełom. Zawsze pomimo „dobrych chęci” znajdowały się „nieprzewidziane” przeszkody i to nie ważne czy był to lepszy, czy gorszy rok. To wszystko było przyczyną braku zgody strony związkowej na dalsze obniżki wynagrodzeń.

Nadszedł wreszcie rok 2020, a wraz z nim nieoczekiwana pandemia, która boleśnie dotknęła wszystkich. Zarówno pracowników, ich rodziny, indywidualnych pracodawców czy też duże firmy. Ponownie usłyszeliśmy, że w tym trudnym momencie musimy ratować firmę i miejsca pracy, co wiąże się z radykalnym obcięciem kosztów. Jednocześnie w przestrzeni publicznej pojawiały się stwierdzenia, że jeżeli nie dojdziemy do porozumienia konieczne będą zwolnienia grupowe. Rozumiejąc to i biorąc na siebie tę niepopularną decyzję wraz z innymi związkami, podpisaliśmy z pracodawcą Porozumienie postojowe ograniczające pracownikom czas pracy, a co się z tym wiąże ich wynagrodzenie. W efekcie porozumienia AMP S.A. otrzymała ze środków Skar-

bu Państwa dofinansowanie. W tym momencie organizacje związkowe były przekonane, że na tym kończą się obniżki płac pracowników. Oczywiście do ustania ich przyczyn, nie wspominając już o przesunięciu na czerwiec terminie negocjacji w sprawie podwyżek.

Niestety, dla pracodawcy okazało się to zbyt mało. W dniu 26 maja br. organizacje związkowe zostały poinformowane, że decyzją Zarządu APM S.A. zostały zawieszone na dwa miesiące składki podstawowe na Pracowniczy Program Emerytalny. Pracodawca zgodnie z prawem miał taką możliwość. Niemniej brak jakichkolwiek rozmów ze stroną społeczną świadczy o jakości wspomnianego dialogu, na który się powołują. Mało tego, w ubiegłym tygodniu pracodawca ponownie zwrócił się do strony związkowej o poparcie kolejnych prób obniżenia wynagrodzeń pracowniczych, w tym uprawnień do posiłków regeneracyjnych. Jak widać zachłanność i chęć drenażu pracowniczego portfela nie ma końca. W tej sytuacji związki powiedziały stanowczo NIE!

Na odpowiedź nie musieliśmy długo czekać. Jest nią wypowiedzenie ZUZP oraz Porozumienia Okołoukładowego. Wręcz nasuwa się pytanie, czy te wszystkie stopniowe działania nie miały do tego doprowadzić.

Jaka będzie nasza odpowiedź, tego na tym etapie nie możemy ogłaszać. Najpierw konieczne są szerokie konsultacje związkowe, które powinny doprowadzić do porozumienia odnośnie dalszych poczynań. Czy ponownie zasiądziemy z pracodawcą do wspólnego stołu, czas pokaże. Jednakże, by tak się stało, konieczne jest spełnienie podstawowego warunku. Należy skończyć z dyktatem i nie nazywać tego dialogiem społecznym. Tak naprawdę skazani jesteśmy na siebie i dobrze byłoby powrócić do czasów kiedy potrafiliśmy wspólnie rozmawiać na równych warunkach. Przykładem tego może być okres kryzysu, który nas dotknął w 2009 roku. Pracowników informujemy, że **na dzień dzisiejszy nadal przez rok czasu (okres wypowiedzenia) obowiązują wszystkie dotychczasowe przepisy zapisane w ZUZP jak i porozumienie okołoukładowe**.

24 czerwca - XXIII WZD hutniczej Solidarności

Zaplanowane na dzień 25 marca br. Walne Zebranie Delegatów krakowskiego MOZ z przyczyn wszystkim nam znanych zostało odwołane. Każdego roku WZD jednak musi się odbyć.

Zarząd KRH na kolejny termin WZD wyznaczył 24 czerwca br. Zebranie odbędzie się w salach konferencyjnych zlokalizowanych w spółce Hut-Pus. Ich powierzchnia pozwala na zgromadzenie takiej ilości osób, jaką jest liczba delegatów. Wszelkie środki ostrożności zostaną przez organizatorów zachowane.

Informujemy więc, że **Walne Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. - Kraków rozpocznie się w dniu 24 czerwca br. o godz. 10.00. Godzinę wcześniej odbędzie się spotkanie członków Komisji Robotniczej Hutników**.

Przypominamy, że obecność delegatów jest obowiązkowa.

Chorobowe a postojowe

Na jednym z wirtualnie odbywających się spotkań z przedstawicielami HR padło ze strony związków pytanie dotyczące sposobu obliczania „podstawy chorobowego” w przypadku przebywania pracownika na postojowym lub gdy zwolnienie lekarskie następuje po postojowym.

Poniżej cytujemy odpowiedź otrzymaną od p. Cezarego Kosińskiego, Głównego Specjalistę Dialogu Społecznego ArcelorMittal Poland.

„Odpowiadając na Państwa pytanie informuję, że do bazy obliczania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego bierzemy pod uwagę 12 pełnych miesięcy poprzedzających. Jeśli w tych 12 miesiącach są miesiące z postojowym, to w tych miesiącach baza jest mniejsza z powodu obniżenia wynagrodzenia za postojowe.

Jednocześnie w miesiącu, w którym pracownik ma postojowe, system do obliczania należnego pracownikowi wynagrodzenia przyjmuje składniki wynagrodzenia tak, jakby pracownik pracował, czyli uwzględnia się:

- płacę zasadniczą (pełną),
- kartę hutnika (pełną),
- dodatek brygadzystowski (pełny)
- premię, ryczałt za zmianowość, ratownictwo gazowe, wynagrodzenie za urlop (itp. nieobecności oprócz postoju) w kwocie wypłaconej.

Apel o wzmacnianie związków zawodowych

Luc Triangle, Sekretarz Generalny IndustriAll Europe (tj. Europejskiego Związku Zawodowego będącego federacją niezależnych i demokratycznych związków zawodowych reprezentujących m.in. pracowników sektora metalowego, w tym naszego Sekretariatu Metalowców) wystosował do zrzeszonych organizacji list, w którym zwraca baczną uwagę na konsekwencje wybuchu epidemii COVID-19, blokady i wpływu na pracowników w naszych branżach.

„Stoimy w obliczu ogromnych wyzwań - pisze L. Triangle. - Poza poważnymi zagrożeniami dla zdrowia, pracownicy są również dotknięci krótkotrwałą pracą, bezrobociem i pracą w domu - często z podwójnym obciążeniem życia rodzinnego. W tych czasach zagrożenia dla zdrowia i miejsc pracy pracowników silniejsze związki zawodowe są ważniejsze niż kiedykolwiek. Jesteśmy przekonani, że silne związki zawodowe, wspierane przez bezpieczne układy zbiorowe, mogą pozytywnie wpłynąć na warunki pracy i życia pracowników przemysłowych w Europie w gospodarce po pandemii. Priorytetem IndustriAll Europe jest organizacja negocjacji zbiorowych!

Kryzys COVID-19 sprawił, że tylko w krajach, sektorach i przedsiębiorstwach, w których związki zawodowe prowadzą rzetelny dialog społeczny ze swoimi odpowiednikami o stabilnych strukturach negocjacji zbiorowych, pracownicy i ich rodziny mogą korzystać z wystarczającej ochrony. Podczas gdy w innych krajach i przedsiębiorstwach kryzys został wykorzystany do ograniczenia lub - co gorsza - zniszczenia ochrony prawnej pracowników i zawieszenia układów zbiorowych pracy.

Musimy zapewnić, że w okresie po zakończeniu kryzysu koronawirusa przepisy dotyczące pracy, warunki pracy, układy zbiorowe, indywidualne umowy o pracę i wynagrodzenia pozostaną takie same jak dotychczas lub nawet zostaną wzmocnione.

Tylko dzięki silnym i aktywnym związkom zawodowym możemy skutecznie walczyć o zdrowie pracowników, ich dochody, miejsca pracy i nasz przemysł w całej Europie.”

Przeczytaj i przestrzegaj podanych zasad!

Jak informuje Biuro BHP:

Od dnia 01.06.2020 Centrum Medyczne Ujastek wznawia pracę w zakresie badań okresowych.

• Od tego dnia wykonywane będą badania wstępne, kontrolne, a także okresowe.

• Ponieważ nadal funkcjonujemy w stanie epidemii, pracownicy na badania udają się dobrowolnie. Jeśli pracownik obecnie odmówi wykonania badań okresowych, nie będą wobec niego wyciągane żadne konsekwencje dyscyplinarne. Z kolei wykonanie badań wstępnych i kontrolnych jest obowiązkowe.

• Ze względu na konieczność zarządzania ruchem pacjentów, świadczenia medyczne realizowane będą tylko po wcześniejszym uzgodnieniu terminu drogą telefoniczną lub mailową:

***medycynapracy@ujastek.pl* ; tel.: 533 711 118.**

• Należy pamiętać, że:

- Skierowanie na badania profilaktyczne należy wystawić zgodnie z normalnymi zasadami.

- Badanie okresowe może się odbyć za zgodą pracownika w wyznaczonym terminie albo obowiązkowo do 60 dni od odwołania stanu epidemii.

- Kopię skierowania na badania należy niezwłocznie przekazać koordynatorowi kadrowemu w celu dołączenia do akt osobowych pracownika.

- Do czasu realizacji badań okresowych potwierdzeniem spełnienia przez pracodawcę wymagań prawnych w tym zakresie jest skierowanie na badania.

• W ośrodku medycyny pracy obowiązują nowe zasady:

- Rejestracja pracowników na konkretną datę i godzinę (oczekujący pozostają na zewnątrz, nie wpuszczane są osoby, które przychodzą przed czasem).

- Na godzinę umawianych jest tylko 2 pracowników.

- Na zewnątrz wyznaczony jest przebieg kolejki wraz z zaznaczonymi odstępami, których należy bezwzględnie przestrzegać.

- Do ośrodka zezwala na wejście pielęgniarka (zgodnie z wcześniejszą rezerwacją).

- Każdy wchodzący do ośrodka zobowiązany jest wypełnić ankietę epidemiologiczną.

- Obowiązuje stosowanie maseczek cały czas w trakcie pobytu w ośrodku (rekomenduje się również stosowanie jednorazowych rękawiczek ochronnych).

- Przed wejściem do przychodni należy obowiązkowo dezynfekować ręce i dokonać pomiaru temperatury ciała (wynik jest wpisywany do ankiety).

- Zalecamy korzystanie z prywatnego długopisu. Długopisy można pobrać również na miejscu z pojemniczka „bezpiecznego” i należy odłożyć do koszyka na „użyte.”

- Obowiązuje zachowanie dystansu 2 m od innych osób. Należy zajmować tylko miejsca siedzące na wyznaczonych krzesłach.

- Jeśli pomiędzy poszczególnymi konsultacjami czas oczekiwania na wejście do kolejnego gabinetu jest dłuższy niż 30 minut, należy opuścić budynek zgodnie z prośbą personelu i wrócić na wskazaną godzinę.

- Należy bezwzględnie stosować się do procedur wdrożonych w ośrodku i poleceń personelu.

- Przy wyjściu z ośrodka rekomendujemy ponowną dezynfekcję dłoni.

Rodzaje maseczek ochronnych

* Półmaski filtrujące (FFP1, FFP2, FFP3)

Stosowanie: dla celów ochrony indywidualnej podczas wykonywania czynności w zapyleniu, narażeniu na czynniki szkodliwe/ niebezpieczne w środowisku pracy.

Czas stosowania: 8 godzin lub przez 1 zmianę roboczą.

Dezynfekcja: maseczka z oznakowaniem NR lub „disposable” – to maseczka jednorazowego użytku, nie podlega dezynfekcji.

Utylizacja: po użyciu należy ją wyrzucić do kosza na śmieci komunalne zmieszane.

* Maseczki chirurgiczne jednorazowe

Stosowanie: w ochronie przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa.

Czas stosowania: 8 godzin lub do momentu zawilgotnienia.

Dezynfekcja: maseczka jednorazowego użytku, nie podlega dezynfekcji.

Utylizacja: po użyciu należy ją wyrzucić do kosza na śmieci komunalne zmieszane.

* Maseczki bawełniane wielokrotnego użytku

Stosowanie: w ochronie przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa

Czas stosowania: 8 godzin lub do momentu zawilgotnienia

Dezynfekcja: maseczka wielokrotnego użytku. Maseczkę należy prać z użyciem detergentu w temperaturze 60°C oraz prasować w temperaturze 120 - 130°C. Przed każdym użyciem sprawdź stan maski, czy jest czysta i nie ma żadnych uszkodzeń

Utylizacja: po zużyciu należy ją wyrzucić do kosza na śmieci komunalne zmieszane.

* Maseczki flizelinowe wielokrotnego użytku

Stosowanie: w ochronie przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa.

Czas stosowania: 8 godzin lub do momentu zawilgotnienia.

Dezynfekcja: maseczka wielokrotnego użytku. Maseczkę należy prać z użyciem detergentu w temperaturze 60° z wirowaniem 800 obrotów na minutę. Wyższa temperatura i obroty wirowania mogą trwale uszkodzić strukturę materiału, czyli właściwości filtracyjne. Przed każdym użyciem sprawdź stan maski, czy jest czysta i nie ma żadnych uszkodzeń.

Utylizacja: po zużyciu należy ją wyrzucić do kosza na śmieci komunalne zmieszane.

* Przyłbice ochronne

Stosowanie: dla celów ochrony indywidualnej podczas wykonywania czynności w zapyleniu, narażeniu na czynniki szkodliwe/ niebezpieczne w środowisku pracy oraz w ochronie przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa wraz z maseczką.

Czas stosowania: bez ograniczeń pod warunkiem braku uszkodzeń.

Dezynfekcja: po każdej zmianie roboczej należy przemyć wodą z mydłem lub płynem dezynfekcyjnym.

Utylizacja: w przypadku uszkodzenia, zniszczenia przekazać na magazyn w celu utylizacji.

W związku z poluzowaniem niektórych obostrzeń państwowych w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa przypominamy, że na terenie ArcelorMittal Poland nadal obowiązuje konieczność zastraniania ust i nosa:

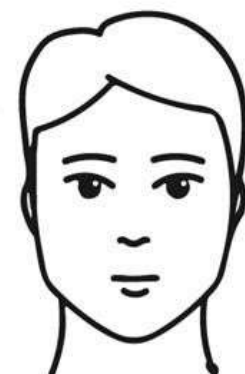


- na bramach wjazdowych podczas kontroli (dotyczy osób wchodzących na teren spółki pieszo, wjeżdżających rowerem, motorowerem, motorem lub samochodem)
- w środkach transportu zbiorowego
- w samochodach prywatnych, gdy podróżuje więcej niż jedna osoba
- na przystankach wewnątrz zakładów
- w bezpośredniej obsłudze interesariuszy lub klientów
- na stanowiskach pracy, gdy nie ma możliwości zachowania dystansu 1,5 m od innych osób lub zastosowania środków ochrony zbiorowej (np. płyty pleksi lub szyby)
- w przestrzeni otwartej, gdy nie ma możliwości zachowania dystansu 2 m od innych osób



Kiedy nie musimy zastraniać ust i nosa na terenie ArcelorMittal Poland?

- Przebywając samemu w zamkniętym pojeździe
- Będąc na swoim stanowisku pracy, gdzie nie ma konieczności bezpośredniej obsługi klientów lub interesariuszy, zachowany jest dystans 1,5 metra od innych osób lub środki ochrony zbiorowej (np. płyta pleksi lub szyba)
- Przemieszczając się po terenie otwartym, z zachowaniem odległości od innych osób powyżej 2 m



Czy ArcelorMittal zrezygnuje z włoskiej huty?

Pod koniec maja br. na portalu wnp.pl ukazał się artykuł, którego autor P. Myszor nadmienia, że wraca kwestia porzucenia Ilvy przez ArcelorMittal.

„[Włoskie] związki zawodowe - czytamy w artykule - czekają na nowy scenariusz, pokładając więcej wiary w rząd, niż w ArcelorMittal. Tymczasem produkcja włoskiego giganta - Ilva spadła do historycznych minimów. Na początku czerwca koncern ma przedstawić nowy plan dla zakładu.

Kilka dni temu podczas rozmów z rządem ArcelorMittal Italia poprosił o kilka kolejnych dni na przygotowanie i przedstawienie nowego planu dla Ilvy. Rząd nadal opowiada się za oparciem produkcji o piece elektryczne, za utrzymaniem zatrudnienia na poziomie 10 700 osób i znaczących inwestycji.

(...) Stefano Patuanelli, minister rozwoju gospodarczego powiedział serwisowi La Stampa, że konieczne będzie znalezienie sposobu na zrównoważenie wysokich cen energii elektrycznej, które stanowią dla branży poważny problem. - Znalezienie równowagi między konkurencyjnością zakładu, ostateczną ceną stali, ochroną środowiska i bezpieczeństwem pracowników będzie bardzo trudne – przyznał Stefano Patuanelli i powiedział, że rząd jest gotowy na pośrednie i bezpośrednie wsparcie firmy. Według La Stampa po zatrzymaniu jednego z wielkich pieców huta wytwarza dziennie tylko 7 tys. ton surówki. ArcelorMittal Italia planuje kolejne zwolnienia pracowników. Zdaniem Patuanelliego działania firmy wskazują, że chce porzucić hutę Ilva.”

Szanowni Państwo,

Informujemy, że w dniach

5, 8, 12, 15, 19, 22, 26, 29 czerwca

nie będzie czynna infolinia kadrowo-płacowa.

Dodatkowo w dniach 5 czerwca, 12 czerwca, 19 czerwca i 26 czerwca (kolejne piątki) w związku z wprowadzeniem obniżonego wymiaru czasu pracy w spółce BCOE, nie będzie czynna obsługa kadrowo-płacowa.

Biuro kadr, wynagrodzeń i świadczeń ArcelorMittal Poland również w te dni nie będzie dostępne.

Dodatkowo informujemy, że w tym miesiącu paski płacowe zostaną przesłane w formie elektronicznej 9 czerwca.

Pozdrawiamy,

Biuro HR

MPKZP Oddział Kraków informuje, że:

punkt obsługi MPKZP Oddział Kraków ul. Mrozowa 1 będzie nieczynny w czerwcu 2020 w następujących dniach:

05.06.2020 (piątek)

12.06.2020 (piątek)

19.06.2020 (piątek)

22.06.2020 (poniedziałek)

26.06.2020 (piątek)

Wynotowane z:**„Nowej strategii przemysłowej dla Europy”**

Przemysł, który ma zasadnicze znaczenie dla przyszłego rozwoju i dobrobytu Europy, stanowi ponad 20% gospodarki UE i zatrudnia około 35 mln osób. Nie można też zapominać, że wiele milionów dodatkowych miejsc pracy w Unii i poza nią jest z przemysłem powiązanych.

Przemysł generuje 80% eksportu towarów i to głównie jemu Unia Europejska zawdzięcza swoją pozycję czołowego globalnego dostawcy, jak również postrzegana jest jako miejsce przeznaczenia bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), z których większość to firmy rodzinne, stanowią ponad 99% wszystkich europejskich spółek i są filarem gospodarczym i społecznym Unii.

(...) Aby urzeczywistnić nasze aspiracje, Europa potrzebuje przemysłu, który stanie się bardziej ekologiczny i cyfrowy, a jednocześnie pozostanie konkurencyjny w skali globalnej.

Z przykrością informujemy

o śmierci Kolegi Marka Szczupaka,

jednego z założycieli „Solidarności” w Nowej Hucie (w latach 1969-2006 pracował w HiL na Walcowni Gorącej Taśm) oraz członka tajnej Komisji Robotniczej Hutników, także członka i jednego z założycieli Sieci Solidarności. Pogrzeb odbył się w środę 3 czerwca 2020 r. na cmentarzu w Grębałowie.

W imieniu Koleżanek i Kolegów z hutniczej Solidarności RODZINIE Zmarłego

składamy serdeczne kondolencje

KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW

Koledze Zbigniewowi Stankowi

szczerze wyrazy współczucia z powodu śmierci Mamy składają koledzy z „Solidarności” Zakładu Energetycznego

**Zmarł Ksiądz Infułat Czesław Wala
- wielki przyjaciel „Solidarności”**

Twórca, budowniczy oraz **długoletni kustosz Sanktuarium Matki Bożej Bolesnej w Kałkowie-Godowie**, które zostało wzniesione jako wotum dziękczynne za ocalenie Narodu Polskiego od ateizmu. Inicjator budowy w Kałkowie Golgoty, w której wnętrzu znajduje się zespół 38 oratoriów i kaplic, w tym kaplica Ofiar Grudnia 1970 r. oraz Ołtarz Hutników sfinansowany z ofiar składanych przez hutnicze organizacje, w tym także KRH. Był Honorowym Członkiem NSZZ „Solidarność”.

Urodził się 23 X 1936 roku w Rudniku nad Sanem. W 1964 roku ukończył seminarium duchownego w Sandomierzu. W latach 1964-1967, będąc wikariuszem w parafii Sławno k. Opoczna dał się poznać m.in. jako organizator zajęć teatralnych dla młodzieży czy kuligów. Był obiektem zainteresowania SB, w 1965 ukarano go grzywną przez kolegium ds. wykroczeń za wystawienie w kościele jasełek. Od VI 1967 wikariusz w parafii w Krynkach koło Starachowic. Organizator punktu katechetycznego w Kałkowie. Za prowadzenie prac budowlanych stosowano wobec niego groźby. Mimo to w czerwcu 1971 roku powstała z jego inicjatywy kaplica pod wezwaniem św. Maksymiliana Marii Kolbego. Od 1967 duszpasterz głuchoniemych - w tym celu nauczył się języka migowego. Od I X 1981 został proboszczem parafii i wicedziakaniem dekanatu starachowickiego.

Po 13 grudnia 1981 podjął się organizowania sobotnich czuwań modlitewnych (trwają do dnia dzisiejszego) w intencji Ojczyzny. Ukrywał na plebanii działaczy „S”. Utrzymywał bliskie kontakty z ks. Kazimierzem Janczarem. W 1983 pomimo przeszkód z strony władz rozpoczął budowę kościoła. Od księdza Eugeniusza Makulskiego (kustosza sanktuarium w Licheniu) otrzymał kopię obrazu Matki Boskiej Licheńskiej dla kościoła w Kałkowie. Twórca Sanktuarium Matki Bożej Bolesnej w Kałkowie-Godowie. Inicjator budowy w Kałkowie Golgoty, Panoramy Świętokrzyskiej, muzeum regionalnego. Przy Sanktuarium powstała Wioska Dzieci Niepełnosprawnych, Dom Ludzi Starszych im. Sue Ryder; w Rudniku nad Sanem sierociniec oraz dom dziecka.

Od VI 1989 ks. Czesław Wala został kanonikiem honorowym Kapituły Katedralnej w Radomiu. Laureat ogólnopolskiej nagrody Stowarzyszenia Civitas Christiana im. ks. Bolesława Domańskiego (1995), Kawaler Orderu Uśmiechu (1998), laureat nagrody Viventi Caritate – Żyjącemu Miłością (2008), laureat pierwszej edycji nagrody Świętokrzyska Victoria (2009), odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski (2009), Kustosz Pamięci Narodowej (2009). (Źródło: *Encyklopedia Solidarności*)

Pogrzeb śp. Ks. Inf. Czesława Wali - budowniczego i długoletniego kustosa Sanktuarium Matki Bożej Bolesnej Królowej Polski w Kałkowie – Godowie odbędzie się w sobotę 6 czerwca o godzinie 11:00 na terenie Sanktuarium (Kałków-Godów 84A, 27-225 Pawłów).

Mając na względzie obostrzenia związane z pandemią prosimy o zgłaszanie ilości osób planujących wziąć udział w uroczystości pogrzebowej (i udziału pocztów sztandarowych) do biura Sekretariatu Metalowców. Osoby te proszone są ponadto o wcześniejsze przybycie na teren Sanktuarium – na godzinę 10:00-10:15.

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"

dla członków i sympatyków Związku. 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