



INFORMATOR

NSZZ PRACOWNIKÓW „SPOŁEM” PRZY PSS W GORZOWIE WLKP.

ROK VIII - Nr 10 (94) PAŹDZIERNIK 1989 r. Do wewnętrznego kolportażu

ZAKŁADOWE KOMISJE POJEDNAWCZE

Działają one od 1985 roku a ich celem jest polubowne załatwianie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.

Do zakresu ich kompetencji należą:

- spory dotyczące wypowiedzenia warunków pracy (lub) i płacy w trybie określonym w art. 42 i 43 Kodeksu Pracy — na przykład odwołanie od wypowiedzenia,
- spory dotyczące rozwiązania umowy o pracę — na przykład, żądanie uznania za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, żądanie przywrócenia do pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, żądanie przedłużenia stosunku pracy do chwili wydania przez ZUS decyzji przyznającej emeryturę, jeśli zakład pracy nie dopełnił lub nienależycie wykonał obowiązki nałożone nań w ustawie o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin,
- spory dotyczące wygaśnięcia umowy o pracę — na przykład żądanie przywrócenia do pracy po wygaśnięciu umowy o pracę wskutek uznania przez zakład pracy, że pracownik pracę porzucił,
- spory dotyczące wynagrodzenia za pracę — na przykład żądanie wypłacenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w nocy oraz w niedziele i święta, żądanie wypłaty wynagrodzenia w systemie akordu grupowego, żądanie zapłaty dodatku za wysługę lat, żądanie wynagrodzenia akordowego obliczanego według niespornych między stronami norm pracy, żądanie wypłaty deputatów przysługujących pracownikowi na podstawie układu zbiorowego pracy, żądanie wypłaty ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop, żądanie wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia na poszukiwanie pracy, żądanie wypłaty dodatku wyrównawczego w przypadku wypowiedzenia pracownikowi w okresie przedemerytalnym warunków pracy (lub) płacy, żądanie wynagrodzenia utraconego wskutek poddania się przez pracownika badaniom lekarskim w czasie godzin pracy,
- spory dotyczące premii i nagród o charakterze roszczeniowym — na przykład żądanie wypłaty nagrody indywidualnej z zysku, gratyfikacji jubileuszowej,
- spory dotyczące urlopów — na przykład żądanie zwrotu kosztów związanych z odwołaniem pracownika z urlopu, żądanie udzielenia urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym przepisami prawa pracy lub udzielenia urlopu bezpłatnego, jeśli ma on charakter obligatoryjny,
- spory dotyczące delegacji służbowych — na przykład żądanie zwrotu kosztów delegacji służbowej, żądanie zwrotu kosztów podróży związanych z okresowymi lub kontrolnymi badaniami lekarskimi,
- spory dotyczące szczególnych uprawnień przysługujących kobietom — na przykład żądanie zapłaty dodatku wyrównawczego przysługującego kobiecie w ciąży z tytułu obniżenia wynagrodzenia,
- spory dotyczące szczególnych uprawnień przysługujących młodocianym — na przykład żądanie udzielenia urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych,
- spory dotyczące odszkodowania w związku z nie wydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy lub opinii — na przykład spory o odszkodo-

wanie za nie zwrócenie pracownikowi świadectwa pracy lub innych dokumentów łączących się ze stosunkiem pracy, jeżeli w wyniku zaistnienia takiego faktu pracownik poniósł szkodę, żądanie odszkodowania za nie wydanie pracownikowi zaświadczenia o pracy wykonywanej w szczególnych warunkach, jeżeli z tego powodu pracownik poniósł szkodę w zakresie świadczeń emerytalnych lub rentowych,

- spory dotyczące czasu pracy,
- spory dotyczące odpraw pracowniczych z wyjątkiem odprawy pośmiertnej — na przykład żądanie wypłaty odprawy przez pracownika powołanego do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, żądanie odprawy przez pracownika przechodzącego na emeryturę lub rentę, żądanie wypłaty przez pracownika w razie ustania stosunku pracy z wyboru, jeżeli w związku z wyborem nie korzystał on z urlopu bezpłatnego w innym zakładzie pracy,
- spory dotyczące tzw. umowy brygadowej i umowy o wykonanie zadania,
- spory dotyczące ochrony pracy — na przykład żądanie odwrócenia grożącego pracownikowi niebezpieczeństwa zaistniałego na skutek zaniedbań zakładu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, żądanie wydania niezbędnych środków higieny osobistej, żądanie dostarczenia odzieży ochronnej i roboczej oraz sprzętu ochrony osobistej,
- spory na tle odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy — na przykład niewykonanie przez zakład pracy ciężących na nim obowiązków w zakresie przygotowania dokumentacji dla celów emerytalno-rentowych.

Podkreślając właściwości rzeczowe komisji pojednawczej należy stwierdzić, że do zakresu ich kompetencji należą wszystkie spory o roszczenia ze stosunku pracy z wyjątkiem tych, które z mocy szczególnego przepisu prawa pracy bądź z istoty danego sporu są likwidowane w trybie pozaprocesowym.

Na terenie n/Spółdzielni również działa zakładowa komisja pojednawcza w 10-cio osobowym składzie, której przewodniczy kol. Stefan Pańkowski. Do niej należy kierować wszelkie sprawy o charakterze sporno-rozszczeniowym wynikające ze stosunku pracy.

T.J.

ODSZKODOWANIA ZA WYPADKI PRZY PRACY

Sprawę tę reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z sierpnia 1988 roku o podwyższeniu niektórych świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Rozporządzenie to w dwóch różnych terminach podwyższało stawki jednorazowego odszkodowania. I tak:

- od 1 października 1988 r. podwyższyło jednorazowe odszkodowanie wypłacane rodzinie z tytułu śmierci pracownika,
- od 1 stycznia 1989 r. nastąpiła podwyżka odszkodowania należnego pracownikom z tytułu ich uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Obowiązujące od 1 października 1988 r. stawki jednorazowego odszkodowania dla członków rodziny wynoszą:



- milion złotych, gdy osoba uprawniona do odszkodowania należy do najbliższej rodziny zmarłego (jest małżonkiem lub dzieckiem),
- pół miliona złotych, gdy zmarły nie pozostawił małżonka ani dziecka, natomiast jest inna osoba z rodziny uprawniona do odszkodowania,
- dwieście tysięcy złotych, gdy prawo do odszkodowania ma inna osoba z rodziny zmarłego, niezależnie od małżonka lub dziecka.

Odszkodowanie w podanych wyżej stawkach przysługuje jednej osobie, gdy zaś do odszkodowania jest uprawnionych więcej osób, podlega ono zwiększeniu o dwieście tysięcy złotych na każdą następną osobę. Przykładowo, odszkodowanie dla dwóch osób z najbliższej rodziny zmarłego np. dla małżonka i jednego dziecka lub dla dwojga dzieci, wynosi milion dwieście tysięcy złotych, dla trzech osób — milion czterysta tysięcy złotych itd. Odszkodowanie dla małżonka i jednego rodzica wynosi milion dwieście tysięcy złotych. Gdy zaś nie ma ani małżonka ani dzieci, odszkodowanie dla jednego rodzica wypłaca się w wysokości pół miliona złotych — a dla dwojga rodziców — siedemset tysięcy złotych.

Podwyższone od 1 stycznia 1989 r. jednorazowe odszkodowanie dla ofiar wypadków, to jest poszkodowanych pracowników, wynosi 10 tysięcy złotych, za każdy procent uszczerbku na zdrowiu i nie może być niższe niż 40 tysięcy złotych.

Kwota odszkodowania wyliczonego odpowiednio do procentowego uszczerbku zdrowia podlega podwyższeniu o 200 tys. złotych w przypadku gdy poszkodowany pracownik został zaliczony do I-szej grupy inwalidów wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Na pytanie, kiedy przysługuje odszkodowanie w nowych podwyższonych stawkach można ogólnie odpowiedzieć, że wówczas gdy zgodnie z wymienionym na wstępie rozporządzeniu ustalono tytuł do wypłacenia odszkodowania. Praktycznie wchodzi trzy sytuacje:

1. Gdy po dniu 30 września 1988 r. ustalono związek śmierci pracownika lub rencisty z wypadkiem przy pracy albo z chorobą zawodową.
2. Gdy po dniu 31 grudnia 1988 r. stwierdzono uszczerbek na zdrowiu pracownika spowodowany wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.
3. Gdy po dniu 31 grudnia 1988 r. stwierdzono zwiększenie o co najmniej 10% ustalonego wcześniej uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

O wypłaceniu odszkodowania według nowych podwyższonych stawek nie decyduje data wypadku, lecz data ustaleń komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, która stwierdza stopień uszczerbku na zdrowiu oraz związek śmierci z wypadkiem przy pracy lub z chorobą zawodową.

B.K.

OCHRONA PRZEDEMERYTALNA PRACOWNIKÓW

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia tego pracownika umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie obowiązuje jednak w sytuacji, gdy zakład pracy ulega likwidacji lub gdy pracownik nabył prawo do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów.

A więc pracownicy (z wyjątkiem pracowników likwidowanych zakładów pracy) są objęci ustawową ochroną przed wypowiedzeniem im umowy o pracę przez zakłady pracy, jeżeli odpowiadają następującym warunkom:

1. Nie są inwalidami I lub II grupy (całkowita niezdolność do pracy) uprawnionymi do renty inwalidzkiej.
2. Nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego.
3. Do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje im nie więcej niż dwa lata.

4. Mają taki okres zatrudnienia, że z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego mogą nabyć prawo do emerytury. Przypomnijmy, że powszechnie obowiązujący wiek emerytalny wynosi dla kobiet 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Zatem kobiety mogą skorzystać z ochrony przedemerytalnej z chwilą osiągnięcia 58 lat, a mężczyźni 63 lat.

Minimalny wymagany okres zatrudnienia wynosi 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Przepisy emerytalne dopuszczają przyznanie emerytury również w przypadku krótszego okresu zatrudnienia.

R.O.

ODMOWA PRACY W RAZIE ZAGROŻENIA ZDROWIA LUB ŻYCIA

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało w Konstytucji uznane za jedno z podstawowych praw obywatelskich. Przyznanie tego prawa pracownikom oznacza równocześnie nałożenie na zakłady pracy obowiązków. Rozwinięcie zasad konstytucyjnych nastąpiło przede wszystkim w Kodeksie pracy oraz w przepisach wydanych na jego podstawie.

Także i układ zbiorowy pracy pracowników „Społem” nakłada na spółdzielnię określone obowiązki w zakresie bhp.

Obowiązek powyższy powstaje z chwilą zawarcia umowy o pracę.

Ponieważ stosunek pracy jest stosunkiem wzajemnym polegającym na tym, że obowiązkowi świadczenia jednej strony odpowiada obowiązek świadczenia drugiej strony, w związku z tym niedopełnienie obowiązku przez jedną ze stron upoważnia drugą stronę do wstrzymania się ze swoim świadczeniem.

W tej sytuacji pracownik w razie naruszenia przez zakład pracy obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, może:

- zwrócić się do związku zawodowego, który podejmie interwencję bez względu na to czy dany pracownik należy do związku zawodowego,
- zwrócić się do społecznego inspektora pracy o wydanie zalecenia zobowiązującego zakład do usunięcia stwierdzonych uchybień,
- zwrócić się do państwowego inspektora pracy o wydanie nakazu zobowiązującego zakład pracy do usunięcia istniejących uchybień lub wymierzenia kary grzywny,
- wstrzymać się od świadczenia pracy,
- rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Odmowa świadczenia pracy powinna być traktowana jako środek ostateczny, a więc mający zastosowanie w sytuacjach, gdy:

1. Uchybienia są dostatecznie poważne i stanowią bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, a zwłaszcza możliwość zaistnienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (np. znaczne przekroczenie norm stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, nie przydzielenie pracownikowi ochron osobistych służących do zabezpieczenia przed wypadkiem — maski i okulary ochronne, pasy ochronne itp.).

2. Zostały wykorzystane przez pracownika środki, o których wyżej mowa, mające na celu zmuszenie zakładu do usunięcia występujących uchybień, chyba że są one tego rodzaju, że stanowią bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia (np. jazda pojazdem mechanicznym z niesprawnymi hamulcami).

A więc odmowa świadczenia pracy wchodzi w rachubę wówczas gdy:

- istnieje bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika — a zwłaszcza wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową — oraz
- istniejącego zagrożenia nie sposób uniknąć w inny sposób niż zaprzestanie świadczenia pracy.

O wstrzymaniu się od świadczenia pracy pracownik jest zobowiązany powiadomić przełożonego. Za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania.

Jedną z form odmowy świadczenia pracy jest również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kodeks



pracy dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia przy zachowaniu następujących warunków:

- stwierdzenie przez społeczny zakład służby zdrowia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika,
- odmowy zakładu pracy przeniesienia pracownika w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia pracownika i jego kwalifikacje zawodowe.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem konkretnej przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wymieniając choroby zawodowe przypominamy, że są to choroby określone w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów, jeżeli zostały spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy. Przy ocenie działania czynnika szkodliwego uwzględnia się:

- rodzaj, stopień i czas narażenia zawodowego,
- sposób wykonywania pracy,
- bezpośredni kontakt z chorymi zakaźnie lub materiałem pochodzącym od tych chorych,
- czynniki powodujące choroby inwazyjne, uczuleniowe i nowotworowe.

WYKAZ CHOROBY ZAWODOWYCH

1. Zatrucia ostre i przewlekłe substancjami chemicznymi oraz następstwa tych zatruc.
2. Pylce płuc.
3. Przewlekłe choroby oskrzeli wywołane działaniem substancji powodujących napadowe stany spastyczne oskrzeli i choroby płuc przebiegające z odczynami zapalno-wytwórczymi w płucach, np. dychawica oskrzelowa, byssinoza, beryloza.
4. Przewlekłe zapalenie oskrzeli wywołane działaniem substancji toksycznych, aerozoli drażniących — w razie stwierdzenia niewydolności narządu oddechowego.
5. Rozedma płuc u dmuchaczy szkła i muzyków orkiestr dętych w razie stwierdzenia niewydolności narządu oddechowego.
6. Przewlekłe zanikowe, przerostowe i alergiczne nieżyty błon śluzowych nosa, gardła, krtani i tchawicy, wywołane działaniem substancji o silnym działaniu drażniącym lub uczulającym.
7. Przewlekłe choroby narządu głosu związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym (guzki śpiewacze, niedowłady strun głosowych, zmiany przerostowe).
8. Choroby wywołane promieniowaniem jonizującym łącznie z nowotworami złośliwymi.
9. Nowotwory złośliwe powstałe w następstwie działania czynników rakotwórczych występujących w środowisku pracy, z wyjątkiem wymienionych w poz. 8.
10. Choroby skóry.
11. Choroby zakaźne i inwazyjne.
12. Przewlekłe choroby narządu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy, nadmiernym przeciążeniem: zapalenie pochewek ścięgniętych i kaletki maziowych, uszkodzenie łokci, mięśni i przyczepów ścięgniętych, martwica kości nadgarstka, zapalenie nadkłykci kości ramiennej, zmęczenie złamania kości.
13. Przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego wywołane uciskiem na pnie nerwów.
14. Choroby układu wzrokowego wywołane zawodowymi czynnikami fizycznymi lub chemicznymi (zmiany wywołane działaniem promieniowania jonizującego należy kwalifikować według poz. 8).
15. Uszkodzenie słuchu wywołane działaniem hałasu.
16. Zespół wibracyjny.
17. Choroby wywołane pracą w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu atmosferycznym.
18. Choroby wywołane działaniem przeciążeń grawitacyjnych (przyspieszeń).
19. Choroby centralnego układu nerwowego, układu bodźcowo-twórczego i przewodzącego serca oraz gonad wywołane działaniem pól elektromagnetycznych.
20. Ostry zespół przegrzania i jego następstwa.

Zakłady pracy są obowiązane prowadzić rejestry podejrzeń o chorobę zawodową oraz rejestry stwierdzonych chorób zawodowych i ich skutków, a także informować właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów

sanitarnych o skutkach zachorowań na chorobę zawodową oraz o podjętych działaniach zapobiegających występowaniu dalszych przypadków chorób zawodowych.

Od wielu lat związki zawodowe czynią starania o uznanie żyłaków kończyn dolnych i płaskostopia, za choroby zawodowe u pracowników handlu — jak dotychczas bez skutku. W tej sytuacji nasza Federacja postanowiła zwrócić się w tej sprawie do nowo wybranego Sejmu X kadencji.

T.J.

LIMIT ZAROBKÓW EMERYTÓW I RENCISTÓW

W poprzednim numerze Informatora podaliśmy wiadomość o limitowaniu zarobków emerytów i rencistów, które w roku 1989 miało wynosić 637.080 złotych, to jest 12-krotność przeciętnego wynagrodzenia z roku poprzedniego w gospodarce narodowej.

Pod koniec maja br. ukazała się nowela tegoż przepisu, która znosi wszelkie limity. Pozostaje jednak zasada podejmowania przez emeryta lub rencistę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Redakcja

DZIAŁANIA FEDERACJI NA RZECZ ZAŁÓG SPOŁEMOWSKICH

W ostatnich dniach miesiąca sierpnia br. odbyło się kolejne posiedzenie prezydium Komitetu Wykonawczego Federacji Związków Zawodowych Pracowników „Społem” poświęcone problematyce ekonomiczno-finansowej w naszych Spółdzielniach. Szczególną uwagę zwrócono na:

- kształtowanie się płac pracowniczych w odniesieniu do stanowisk pracy,
- wykorzystanie środków na nakłady BHP,
- czasu pracy, w tym godzin nadliczbowych,
- analizy kosztów działalności.

Według przedstawionej przez Centralę informacji wynagrodzenia za I półrocze br. kształtowały się następująco:

ogółem przeciętna płaca w pionie „Społem” wyniosła	— 74.094 zł
w tym:	
— detal —	— 75.019 zł
— gastronomia —	— 67.497 zł
— usługi —	— 42.595 zł
— działalność pomocnicza —	— 78.378 zł
— administracja —	— 80.019 zł
— piekarnie —	— 86.117 zł
— ciastkarnie —	— 72.970 zł
— masarnie —	— 75.277 zł
— garmazernie —	— 76.426 zł
— wwg i rp. —	— 69.676 zł
— produkcja różna —	— 77.893 zł

Udział średniej płacy w „Społem” w stosunku do średniej płacy w 5-ciu działach gospodarki narodowej wyniósł 74,3%.

Przytoczone dane nie mogą nastrajać optymistycznie i zachęcać do lepszej, wydajniejszej pracy handlu — wobec czego oraz w związku z obecną galopadą cen i spadkiem realnej wartości wynagrodzeń Federacja zamierza niezwłocznie przystąpić do negocjacji z rządem w sprawie umorzenia zawieszonych dotychczas płatności podatkowych.

Zdaniem Federacji środki zgromadzone w Spółdzielniach, na opłacenie podatku dochodowego powinny być przeznaczone na podwyżkę płac i poprawę warunków pracy (warto odnotować, że co bardziej odważni prezesi już to zrobili).

W tym kontekście należy przypomnieć, że nasza akcja protestacyjna nie została odwołana lecz tylko zawieszona do końca września br. Wyniki negocjacji z rządem wpłyną niewątpliwie na decyzję o odwołaniu lub kontynuowaniu naszego protestu. Zarządy poszczególnych spółdzielni powinny wspierać działania Związków Zawodowych w tej sprawie.

Prezydium Federacji określiło działania CZSS za nie wystarczające. Odczuwa się brak konkretnych rozwiązań strukturalnych, czytelnych instrukcji i bieżących informacji, przy jednoczesnym przeroście administracji.

W tej sytuacji rozważana jest możliwość zgłoszenia przez Federację votum nieufności dla kierownictwa Centrali.

Prezydium Komitetu Wykonawczego Federacji podjęło szereg uchwał i wniosków, które między innymi postanawiają:



1. Podjęcie rozmów z Ministrem Finansów w sprawie decyzji o umorzeniu zawieszonoego poboru podatku dochodowego, w tym również części podatku z tytułu przekroczenia progu 40% wzrostu wynagrodzeń.

2. Zbadanie w trybie pilnym, przez aparat CZSS sytuacji finansowo-ekonomicznej w tych spółdzielniach, gdzie średnie płace utrzymują się na szczególnie niskim poziomie.

3. Udzielenie Spółdzielniom wszechstronnej pomocy przy reorganizacji struktur i likwidowaniu przerostów administracyjnych.

4. Wystąpienie do premiera Rządu o zmianę rozporządzenia RM w sprawie zasad wynagradzania kierowników zakładów pracy. Obecne rozwiązania prawne powodują, że związki zawodowe i załogi nie mają wpływu na politykę płacową wobec tych grup zawodowych — a wręcz przeciwnie dane o wynagrodzeniu kierowników zakładów pracy są utajniane i dodatkowo powodują konflikty w zakładach na tle płacowym.

5. Wystąpienie do przewodniczącego OPZZ o podjęcie działań zmierzających do likwidacji praktyk nabywania samochodów osobowych przez przedsiębiorstwa i instytucje w celu przekazywania ich w użytkowanie, a następnie sprzedaż kierownictwu jednostek gospodarczych.

6. Zwołanie na dzień 10 października br. Komitetu Wykonawczego Federacji, który po przeanalizowaniu sytuacji ekonomiczno-finansowej w naszych Spółdzielniach podejmie decyzje o kontynuacji lub odwołaniu akcji protestacyjnej.

H.G.

RACJONALIZACJA I POSTĘP TECHNICZNY

W miesiącu wrześniu br. odbyło się kolejne zebranie Zarządu Zakładowego Klubu Techniki i Racjonalizacji, na którym omówiono:

— aktualizację wynagrodzeń doradców przy ZKTiR oraz — wyjazdy techniczne, zagraniczne.

Zarząd ZKTiR po przeanalizowaniu kandydatur na wyjazdy techniczne wytypował 2 pracowników, którzy wezmą udział w Targach w Budapeszcie.

Klub Techniki i Racjonalizacji zachęca wszystkich racjonalizatorów do korzystania z fachowych porad naszych doradców oraz do wypożyczania fachowych czasopism z naszej biblioteczki.

Blizsze informacje w Sekcji Postępu Technicznego, tel.: 320-848 lub 320-975.

Sekretarz ZKTiR

Znaczenie wyrazów poziomo:

1) sprochniałe drewno, 6) miasto w Turcji, 9) pajac, biazen, 10) królestwo w Himalajach, 11) bagienny las nad Amazonką, 12) rzeczoznawca, biegi, 13) dopływ Sanu, 16) grecka bogini mądrości, 19) siekierka do mięsa, 22) np. lotnicza, polowa, 23) relacja, meldunek, 24) średniowieczny piąg, 25) trzecia planeta Słonecznego Układu, 26) rejestr skrzypcowy, 27) jednostka długości, 30) pierwiastek chemiczny, 33) ryba słodkowodna, 36) zgromadzenie w staroż. Atenach, 37) niemiecki reformator religijny, 38) motor człowieka, 39) stan w USA, 40) zwierzę naszych lasów, 41) książę na Rusi i Litwie.

Znaczenie wyrazów pionowo:

1) ponaglenie na piśmie, 2) miejscowość w woj. bydgoskim, 3) część morza oddzielona mierzeją, 4) fotograficzna lub chemigraficzna, 5) ryba naszych rzek, 6) imię żeńskie, 7) uczta pierwotnych chrześcijan, 8) rynek w starożytnej Grecji, 14) gaz stosowany w lecznictwie, 15) w życiu zjadamy nie jeden, 17) kasza wyrabiana z manioku, 18) szkodnik szkółek leśnych, 19) duży balkon, 20) tłuszcz zwierzęcy, 21) mieszkanka obory, 28) wybitne zdolności, 29) polskie miasto targowe, 30) pojemnik na kiszonki, 31) kwiat jesienny, 32) imitacja skóry, 33) dżokejska kurka, 34) dobre z kremem, 35) ryba na zakąskę.

Oprac. Mz-Lew

Po rozwiązaniu krzyżówki należy odgadnąć hasło:

(3-L, 11-E, 2-C) (7-A, 3-D, 15-N, 8-H, 12-I, 8-L, 13-L, 15-C, 5-C, 4-A, 6-J) (9-A) (5-E, 14-A, 1-L, 11-G, 14-E, 9-M) (2-N, 11-E, 1-I, 11-N, 1-E, 3-G, 13-G, 15-I) (5-G) (9-J, 2-J, 14-I, 5-L, 2-F, 7-F, 9-D, 15-L).

Rozwiązanie samego hasła prosimy zgłaszać osobiście lub telefonicznie na adres Redakcji do dnia 18 listopada br. Wśród uczestników, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązanie rozlosujemy boni oszczędnościowy wartości 1000,— zł.

Rozwiązanie krzyżówki z nr-u 9(93):
Hasło: „Jesień bezdeszczowa, to zima wiatrowa”.

Poziomo: kasak, szkic, lawerak, faska, welur, Rydzyna, ruada, Raksa, Marat, gitara, amiodol, zenit, rozeta, retman, keksey, Amati, grzyb, geodeta, tetra, Wawel, pianino, Terno, turoń.

Pionowo: kefir, sesja, Klara, kwadra, grzywa, skwar, kulik, certa, uniform, diament, awiator, slogan, mazak, rynek, Tatry, eforat, szelit, astat, aster, igapo, gawot, zawór, boleń.

Za prawidłowe rozwiązanie hasła rozlosowano boni oszczędnościowy PKO wartości 1000,— zł, który otrzymała Felicja Ulićkin z Laboratorium PM 2. Serdecznie gratulujemy.

INFORMATOR NSZZ PRACOWNIKÓW „SPOŁEM” w Gorzowie Wielkopolskim. Adres: Gorzów Wlkp., ul. Marchlewskiego 61. Redaguje zespół w składzie: Maria Woronko, Tadeusz Jabłoński, Henryk Gieszczyk.

SZGraf. Z-d nr 10 600 egz. zam. 1873 09. 89 — M-7/10



KRZYŻÓWKA

A B C D E F G H I J K L Ł M N

