



INFORMATOR

NSZZ PRACOWNIKÓW „SPOŁEM” PRZY PSS W GORZOWIE WLKP.

ROK VIII - Nr 11(95) LISTOPAD 1989 r. Do wewnętrznego kolportażu

· OŚWIADCZENIE KOMITETU WYKONAWCZEGO OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Komitet Wykonawczy OPZZ po zapoznaniu się z sejmowym exposé Premiera Tadeusza Mazowieckiego oświadcza:

1. Z zadowoleniem przyjmujemy zakończenie procesu formowania naczelnych władz państwa. Składamy życzenia sukcesów nowemu premierowi jak i ministrom, którzy podjęli się pełnienia odpowiedzialnych funkcji w tak trudnym okresie.
2. Z nadzieją przyjmujemy zapowiedź zamiaru rozwiązywania podstawowych problemów podnoszonych od lat przez nasz ruch, do których zaliczamy deklaracje o:
 - skutecznej walce z inflacją,
 - zapewnieniu godnej emerytury,
 - zdecydowanym przełomie w budownictwie mieszkaniowym,
 - poprawie ochrony zdrowia i środowiska,
 - rozwiązaniu palących problemów służby zdrowia, oświaty i nauki,
 - faktycznym zrównaniu praw i obowiązków wszystkich sektorów naszej gospodarki.
3. Premier Tadeusz Mazowiecki zapowiedział możliwość wystąpienia pewnych negatywnych zjawisk, wobec których nasz ruch związkowy nie będzie mógł przejść obojętnie. Do nich zaliczamy takie zagrożenia społeczne i gospodarcze jak:
 - bezrobocie,
 - istotny spadek stopy życiowej społeczeństwa,
 - dalszy spadek produkcji,
 - prywatyzację majątku narodowego.Wyrażamy przekonanie, że działalność nowego rządu pozwoli uniknąć tych elementarnych zagrożeń godzących w byt większości polskich rodzin.
4. Intencją OPZZ było i jest wspieranie tych działań rządu, które służą pomyślności pracujących, emerytów i rencistów. Jesteśmy partnerem już czwartego rządu. Przekonaliśmy się, że o efektach działań każdego z nich decydowały nie oświadczenia ale praktyka. Powoływanie się wielu członków nowego gabinetu na związkowy rodowód pozwala nam przypuszczać, że celem ich działania będzie przywrócenie godności ludziom pracy i poprawa bytu polskich rodzin. W tym zakresie gotowi jesteśmy do współpracy w realizacji reform politycznych, gospodarczych i społecznych.

KOMITET WYKONAWCZY OPZZ

DZIAŁANIA INTERWENCYJNE FEDERACJI

Federacja Związków Zawodowych Pracowników „Spółem” w PRL poinformowała Ob. B. Augustyna prezesa CZSS, że w ostatnim okresie czasu nasila się ilość interwencji i skarg dotyczących:

- nadmiernie rozbudowanych struktur administracyjnych spółdzielni. Szczególnie kwestionuje się potrzebę utrzymywania wysoko płatnych stanowisk nierobotniczych np. niektórych etatowych wiceprezesów i pełnomocników zarządu, głównych specjalistów, kierowników działów lub ich zastępców. Powyższe rzutuje w istotny sposób na płace zatrudnionych na stanowiskach robotniczych,
- szerzącej się biurokracji (wypełnianie zbędnej dokumentacji, sprawozdań). W obecnych warunkach działania „Spółem” podaje się krytyce istnienie wielu komórek i stanowisk pracy w strukturze spółdzielni,

— celowości utrzymywania niektórych spółdzielni — osób prawnych (dawnych struktur wojewódzkich).

Ponadto codzienna prasa, radio i telewizja dostarczają mnóstwo krytycznych uwag pod adresem „Spółem”. W tej sytuacji Związek nasz czuje się zobowiązany bronić godności naszych pracowników. Obowiązek taki spoczywa także na Zarządach „Spółem” i ZSS „Spółem”.

Mimo, że spółdzielnie są jednostkami samorządowymi, to jednak uważamy, iż ZSS „Spółem” — w ramach swoich uprawnień — może niektórym z nich udzielić pomocy w zakresie:

- reorganizacji i zreformowania obecnych struktur,
- instruktażu i porad w dziedzinie nowych form pracy,
- wyeliminowania przyczyn powodujących utrzymywanie się plac na szczególnie niskim poziomie — w wielu jednostkach spółemowskich.

Federacja sugeruje również, aby zdecydowanie częściej wypowiadać się w środkach masowego przekazu, na temat pobieranych marż, cen, kalkulacji itp. wyprzedzając krytyczny stosunek do naszej działalności.

Od jakiegoś czasu trwa nagonka na „spółdzielczość spółemowską”. Różne siły usiłują przerzucić na nasze barki odpowiedzialność za spustoszony rynek, kolejki, astronomiczne ceny towarów, hiperinflację, spadek poziomu życia dużej części społeczeństwa oraz stan wyżywienia narodu. Krążą legendy o niebotycznych zyskach naszych spółdzielni. Mało kto wie, że do naszej dyspozycji pozostaje nieznaczny procent pobieranej marży.

Zdaniem Federacji zarządy „Spółem” za mało lub w ogóle nie reagują na nieuzasadnioną krytykę.

Obrona godności pracownika handlu powinna być naszym wspólnym celem. Nie możemy być chłopcem do bicia!

W zakresie plac oraz stale pogarszającej się sytuacji materialnej pracowników Federacja doprowadziła do proklamowania „Akcji Protestacyjnej”, która przyniosła znaczne zmiany w poziomie wynagrodzeń — mimo, że wiele zarządów spółdzielni jej nie poparło.

Z chwilą uformowania się nowego rządu, Federacja niezwłocznie wystąpiła do premiera Tadeusza Mazowieckiego z przypomnieniem o realizacji naszych wniosków zgłoszonych podczas rozmów z poprzednim rządem, a przede wszystkim — umorzenia zawieszonych podatków. Ponadto Federacja wystąpiła:

- do CZSS „Spółem” o stwarzanie warunków normalnej i bezpiecznej pracy oraz godnego jej opłacania,
- do Ministerstwa Finansów o zmianę systemu ekonomiczno-finansowego w odniesieniu do spółdzielczości spożywczej,
- do Ministerstwa Rynku o unormowanie obrotu opakowaniami,
- do Ministerstwa Przemysłu o dostawę towarów sypkich w jednostkowych opakowaniach, a nie luzem itp.

Od dłuższego czasu Federacja kontynuuje starania o zmianę ustawy o wychowaniu w trzeźwości — w tym kierunku — aby nasi pracownicy zatrudnieni przy sprzedaży alkoholu otrzymywali za tę czynność wynagrodzenie. Sprawa ta, po licznych interwencjach w Ministerstwie Rynku, Pracy i Spraw Socjalnych a także w Sejmie skierowana została do Trybunału Konstytucyjnego.

W ostatnich dniach otrzymaliśmy wiadomość, że Trybunał Konstytucyjny rozpatrzył kwestię niezgodności z Konstytucją art. 10 ust. 4 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości oraz niezgodności rozporządzenia ministra handlu i usług z dnia 6 maja 1983 roku z kodeksem pracy.

Wnioskodawcą była Federacja Związków Zawodowych Pracowników „Spółem”. Zdaniem Federacji przepis Ustawy o wychowaniu w trzeźwości, zabraniający wiązania wynagrodzeń pracowników z wpływami ze sprzedaży alkoholu



jest sprzeczny z konstytucyjną normą wynagradzania pracowników według ilości i jakości pracy. Natomiast przepis ministra stanowi, że wpływów ze sprzedaży alkoholu nie uwzględnia się przy ocenie działalności przedsiębiorstw prowadzących działalność gastronomiczną oraz przy ustalaniu indywidualnych wynagrodzeń, premii i nagród dla pracowników tych przedsiębiorstw.

Prokurator poparł wniosek Federacji o uznanie niezgodności przepisu z kodeksem pracy, a co więcej zwrócił uwagę na niedopuszczalny fakt modyfikowania ustawy.

Tak też brzmiało orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego. Minister w sposób niedopuszczalny zmodyfikował brzmienie przepisów ustawy, rozszerzając pojęcie wynagrodzenia na premie i nagrody.

Minister Rynku Wewnętrznego w ciągu trzech miesięcy musi przepis uchylić. Tak oto długotrwała batalia Federacji o uchylenie zaskarżonych przepisów zakończyła się sukcesem.

DISCYPLINARNE ZWOLNIENIA Z PRACY

Problem ten wynika z zapisu artykułu 52 § 1 Kodeksu Pracy. Aby go można było zastosować w praktyce muszą zaistnieć następujące przesłanki:

1. Pracownik naruszył wynikający z przepisów prawa podstawowy obowiązek pracowniczy.
2. Naruszenie tego obowiązku stanowi poważne zagrożenie dla interesów pracodawcy, to znaczy „ma charakter ciężki”.

Przez „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” należy rozumieć, iż musi to być czyn, to jest działanie lub zaniechanie sprzeczne z powinnościami ciążącymi z mocy przepisów ustawodawstwa pracy na pracowniku, jako poimencie stosunku pracy.

Nie może być więc przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego nie wykonanie przez pracownika polecenia kierownika zakładu pracy sprzeczne z prawem, np. pełnienie pracy w warunkach zagrożenia życia, albowiem nie ma obowiązku podejmowania w takiej sytuacji czynności pracowniczych. Również odmowa wykonania pracy społecznej nie może być przyczyną takiego zwolnienia.

Stanowisko to jest następstwem uznania poglądu, iż obowiązek wykonania prac społecznych można oceniać w kategoriach moralnych, a nie prawnych.

Kontynuując charakterystykę przesłanek dopuszczalności stosowania art. 52 § 1 Kodeksu Pracy należy stwierdzić, iż kierownik zakładu pracy może zeń skorzystać tylko wówczas, gdy uchybienie przez pracownika swoim obowiązkom miało charakter „ciężki” a ponadto dotyczyło obowiązków podstawowych.

W efekcie można pokusić się o przedstawienie listy obowiązków, których naruszenie może w swych prawnych konsekwencjach pociągnąć za sobą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Są to:

- obowiązek sumiennej i rzetelnej pracy,
- obowiązek pracy starannej,
- obowiązek trzeźwości w pracy,
- obowiązek przestrzegania porządku i spokoju w zakładzie pracy,
- obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy (np. nieopuszczania pracy bez usprawiedliwienia),
- obowiązek ochrony mienia zakładu pracy,
- obowiązek przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej,
- obowiązek przestrzegania norm bhp w zakładzie pracy.

Przedstawiony wykaz „podstawowych obowiązków pracownika” ma charakter ogólny. Nie jest możliwe dokładne specyfikowanie wszystkich podstawowych obowiązków, jakie ciążyą na pracowniku. Ich zakres jest bowiem uzależniony od szeregu czynników, takich jak: stanowisko pracy, pełniona funkcja, warunki pracy, rodzaj pracy, branża, w której pracownik jest zatrudniony. Jak z powyższego wynika kierownik zakładu może zwolnić ze skutkiem natychmiastowym pracownika tylko wówczas, gdy dokonane przez niego naruszenie miało charakter „ciężki”.

W praktyce dyscyplinarne zwolnienia mają najczęściej miejsce w stosunku do pracowników, którzy naruszyli obowiązek trzeźwości w miejscu pracy, bez względu na to, czy naruszenie to miało jednorazowy czy wielokrotny przypadek. Również nadużycie świadczeń w zakresie ubezpieczenia społecznego uprawnia kierownika zakładu pracy do zwolnienia dyscyplinarnego a także wówczas, gdy pracownik w czasie pracy wykonuje prace nie związane z jego zadaniami produkcyjnymi, tzn. „fuchy”.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dostarcza wielu innych przykładów czynów zakwalifikowanych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a to:

- odmowa wykonania ważnego polecenia służbowego,
- rozmyślne niszczenie maszyn lub urządzeń w zakładzie pracy,
- samowolne oddalenie się z miejsca pracy w celu załatwienia spraw osobistych,
- świadome tolerowanie próby przywłaszczenia mienia zakładu pracy,
- nadużycie prawa do krytyki stosunków panujących w zakładzie pracy,
- notoryczne spóźnianie się do pracy.

Reasumując można stwierdzić, że ocena rangi naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od konkretnego układu sytuacyjnego, w którym to nastąpiło. Należy przy tym brać zawsze pod uwagę całokształt postępowania pracownika i jego postawę, a nie wyłącznie jednorazowe zachowanie. Tylko wyjątkowo jednorazowe zachowanie (np. zachowania bezprawne i zawinione stanowiące poważne zagrożenie dla interesów zakładu pracy) może stanowić podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

KORZYSTNE WCZEŚNIEJSZE EMERYTURY

Pod koniec II kwartału br. ukazało się Rozporządzenie Rady Ministrów, które dla rodziców dzieci chorych stwarza możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę. Matka (ojciec), która nie może kontynuować zatrudnienia z powodu stanu zdrowia swojego dziecka, wymagającego bez względu na wiek — jej stałej opieki oraz pielęgnacji lub pomocy w czynnościach samobsługowych, przysługuje prawo do wcześniejszej emerytury, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1. ma wymagany okres zatrudnienia,
2. sprawuje osobistą opiekę nad wymagającym stałej opieki dzieckiem.

Odnosnie punktu pierwszego wymagany okres zatrudnienia wynosi łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

Drugą przesłanką — obok okresu zatrudnienia — jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, którego inwalidztwo (I lub II grupy) powstało przed ukończeniem 18 roku życia lub istnieje od urodzenia. W przypadku zaliczenia dziecka do pierwszej grupy inwalidów, uprawnienie przysługuje niezależnie od przyczyny tego inwalidztwa. Natomiast inwalidztwo grupy drugiej uwzględniane jest tylko wówczas, gdy powstało ono z powodu następujących stanów chorobowych:

- całkowita dysfunkcja kończyn górnych lub dolnych, niedowład oraz porażenia uniemożliwiające samodzielne poruszanie się i kontrolowanie czynności fizjologicznych,
- umiarkowane, znaczne i głębokie upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, uszkodzenie lub choroba centralnego układu nerwowego uniemożliwiające samodzielność w decyzjach lub czynnościach życia codziennego,
- lekkie upośledzenie umysłowe z towarzyszącymi kaleczkami znacznego stopnia w zakresie narządów ruchu, wzroku, słuchu lub innymi przewlekłymi stanami chorobowymi bardzo poważnie upośledzającymi sprawność organizmu,
- inne choroby w bardzo poważnym stopniu upośledzające sprawność organizmu.

Uprawnienie do wcześniejszej emerytury przysługuje bez względu na to, w jakim wieku jest dziecko, z tym, że w przypadku dziecka które nie ukończyło 16 lat nie jest wymagane orzeczenie o inwalidztwie lecz stwierdzenie przez poradnię lub oddział sprawujący opiekę medyczną, że dziecko wymaga stałej opieki.

Jeżeli matka nie żyje, nie może sprawować opieki lub jest pozbawiona władzy rodzicielskiej — prawo do wcześniejszej emerytury przysługuje ojcu lub innej osobie, która przyjęła dziecko na wychowanie w ramach rodziny zastępczej albo została ustanowiona jego prawnym opiekunem i wychowuje dziecko.

* * *

Również w pierwszym półroczu br. weszło w życie Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników likwidowanych zakładów pracy. Wcześniejsze przejście na emeryturę uzależnione jest od okresu zatrudnienia — a mianowicie:

- kobiety co najmniej 35 lat,
- mężczyźni co najmniej 40 lat.

Bliższych informacji na ten temat można uzyskać w Sekcji Organizacyjno-Prawnej.



ZMIANY W ZASIŁKACH WYCHOWAWCZYCH

Ostatnio opublikowane przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów wprowadziły szereg zmian w zasadach wypłacania zasiłków wychowawczych. A oto najważniejsze z nich:

1) Dotychczas zasiłek wychowawczy wypłacany był w stawkach ustalonych kwotowo: 8.200 zł miesięcznie, a dla pracownic samotnie wychowujących dziecko 16.400 zł miesięcznie — jeżeli przeciętny dochód na osobę w rodzinie nie przekraczał kwoty 6.000 zł. Obecne przepisy ustalają, że zasiłek wychowawczy wypłacany jest w wysokości 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce społecznej za rok ubiegły, a dla pracownicy samotnie wychowującej dziecko w wysokości 40% tego wynagrodzenia. Oznacza to, że zasiłek wychowawczy aktualnie wypłacany jest w wysokości 13.300 zł miesięcznie, a dla pracownicy samotnie wychowujących dziecko w wysokości 21.300 zł miesięcznie.

Zasiłek wychowawczy w przedstawionych stawkach wypłacany jest tym pracownikom korzystającym z urlopu wychowawczego, w rodzinach których przeciętny miesięczny dochód na osobę za rok ubiegły nie przekracza 25% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce społecznej za rok ubiegły tj. 13.300 zł. Podkreślić należy, że zasiłki wychowawcze w myśl przedstawionych zasad są wypłacane od 1 maja 1989 r.

2) Zgodnie z nowym rozporządzeniem — w przypadku podjęcia przez pracownicę w okresie urlopu wychowawczego dodatkowego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy — pracownica pobierająca zasiłek wychowawczy nie traci prawa do tego zasiłku bez względu na wysokość osiąganego wynagrodzenia (poprzednio granica dochodu wynosiła 30 tys. zł miesięcznie).

3) Podkreślić należy, że pracownica może podjąć w okresie urlopu wychowawczego zatrudnienie w wymiarze nie przekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, w jakim była zatrudniona przed urlopem wychowawczym. W razie wykonywania pracy w okresie urlopu wychowawczego na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o dzieło pracownica nie traci prawa do pobierania zasiłku wychowawczego, o ile dochód z tych tytułów nie przekracza kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce społecznej w roku ubiegłym.

Nie powoduje natomiast utraty prawa do zasiłku wychowawczego wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą (chałupnictwa) lub w ramach zespołów gospodarczych — bez względu na wielkość dochodu z tych tytułów.

3) W myśl poprzednio obowiązujących przepisów zasiłek wychowawczy nie przysługiwał bez względu na dochód na osobę w rodzinie, gdy pracownica lub jej małżonek:

- posiadali ziemię o obszarze powyżej 0,5 ha użytków rolnych,
- osiągalni dochody podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym lub podatkami dochodowym i obrotowym.

Zgodnie z nowym rozporządzeniem powyższe fakty nie wykluczają automatycznie prawa do zasiłku wychowawczego — w myśl przepisów obecnie uwzględnia się dochód z tych tytułów i zasiłek wychowawczy wypłacany jest, o ile przeciętny dochód na osobę w rodzinie nie przekracza dopuszczalnej granicy.

Rozporządzenie wprowadziło również zmiany w składnikach wynagrodzenia uwzględnianych w dochodzie rodziny, przy ustalaniu prawa do zasiłku wychowawczego. Stanowi ono, że za wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w społecznym zakładzie pracy uważa się składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, bez wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

R.O.

KOMUNIKAT

Uwzględniając liczne wnioski i uwagi członków zakładowej organizacji związkowej — Zarząd NSZZ Pracowników „Społem” przy tut. Spółdzielni postanowił zmienić zasady pobierania składki członkowskiej.

Będzie ona potrącana w wysokości 1 procent od wynagrodzenia zasadniczego, to jest bez premii i innych dodatków.

Przyjęte przez Zarząd Związku Zawodowego zmiany, obowiązują od dnia 1 października 1989 r.

Henryk Gieszczyk

POSTULATY DO MINISTRA KURONIA!

Realizując uzgodnienia z drugiego wrześniowego spotkania kierownictwa OPZZ z rządem — Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przesłało na ręce ministra Kuronia listę najważniejszych spraw do załatwienia dla ludzi pracy.

Z a d a m y:

- ◆ nowelizacji ustawy o funduszach socjalnym i mieszkaniowym. Zwiększyć odpisy szczególnie dla weteranów pracy,
- ◆ lepszej ochrony świadczeń społecznych przed inflacją — urealnić zasiłki wszystkich typów, fundusz alimentacyjny,
- ◆ dać dotację dla FWP — 5,5 mld złotych — za straty z „urynkowienia”,
- ◆ unowocześnić ustawę o pomocy społecznej (obecnie obowiązująca aż z 1923 roku!!),
- ◆ zwiększenie bezpośrednich rekompensat za wzrost cen żywności do 40 tys. złotych miesięcznie na osobę,
- ◆ zmienić ustawę o układach zbiorowych pracy dla uwzględnienia pluralizmu związkowego, o zakładowych systemach wynagradzania w tym: dodatki stażowe, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne,
- ◆ zapewnić ochronę prawną i bytową załóg zamykanych i reorganizowanych przedsiębiorstw.

Red.

IMPREZY KULTURALNO-WYPOCZYNKOWE

W dniach 5—6 października br. 40-osobowa grupa naszych pracowników zwiedziła „PANORAMĘ RACŁAWICKĄ”, poznała historyczne zabytki miasta Wrocławia oraz obejrzała spektakl operetki „My Fair Lady”.

Według opinii uczestników impreza była dobrze i sprawnie zorganizowana. Koszty rozłożono proporcjonalnie na zakład pracy, związek zawodowy oraz w 1/3 na uczestnika.

Organizatorem udanej imprezy był Związek Zawodowy Pracowników „Społem” wspólnie ze służbą socjalną Zakładu Pracy.

* * *

W miesiącu wrześniu br. Związek Zawodowy Pracowników „Społem” wspólnie z Zakładem Pracy zorganizował 14-dniowe wczasy wypoczynkowe w Międzyzdrojach. Był to specjalny turnus FWP przewidziany dla 40-osobowej grupy emerytów i rencistów.

Koszty odpłatności za skierowanie wczasowe uzależnione były od dochodu na członka rodziny i wynosiły od 10—60% wartości skierowania. Pozostałą kwotę pokryła Spółdzielnia i Związek Zawodowy Pracowników „Społem”.

Uczestnikom zapewniono bezpłatny transport tam i z powrotem. Inicjatywa i opinia o zorganizowanych wczasach spotkała się z dużym uznaniem, a pogoda dopisała miłośnikom uroków morza.

Mamy nadzieję, że w przyszłości również będą organizowane podobne formy wypoczynkowo-zdrowotne dla członków zakładowego Koła Emerytów i Rencistów.

R.O.

DNI WOLNE OD PRACY W 1990 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej zarządził, że w 1990 r. dodatkowe dni wolne od pracy przypadają:

styczeń — 13, 27
luty — 3, 10, 24
marzec — 3, 10, 24, 31
kwiecień — 7, 14, 28
maj — 5, 19, 26
czerwiec — 2, 9, 23, 30
lipiec — 7, 14, 28
sierpień — 4, 11, 25
wrzesień — 1, 15, 22, 29
październik — 6, 13, 27
listopad — 10, 17
grudzień — 1, 8, 22, 24



KOMUNIKAT

VI ZEBRANIE DELEGATÓW NSZZ PRACOWNIKÓW „SPOŁEM” PRZY PSS W GORZOWIE WLKP.

Zarząd Związku NSZZ Prac. „Społem” zawiadamia, że w dniu 22 listopada 1989 r. o godz. 13.00, w świetlicy zakładowej „Stodoła” odbędzie się sprawozdawcze Zebranie Delegatów, na które zapraszamy również członków naszej zakładowej organizacji związkowej.

Tematem zebrania będą ważne problemy załogi spółdzielni oraz sprawy wewnątrzwiązkowe.

Zarząd Związku NSZZ
Prac. „Społem”

RACJONALIZACJA I POSTĘP TECHNICZNY

Zakładowy Klub Techniki i Racjonalizacji oraz Koło NOT SIT-Spoż. działający przy naszej Spółdzielni podjęli się zorganizowania dla swoich członków kursu języków obcych.

Dotychczas udało się uzyskać 4 miejsca dla średnio zaawansowanych w nauce języka niemieckiego (przy grupie pracowników „Stilonu”). Czynione są dalsze starania o pozyskanie lektora, aby umożliwić naszym członkom kontynuowanie nauki języków obcych.

W dniach 8—15 października br. odbyły się Międzynarodowe Targi Rolno-Przemysłowe w Poznaniu w zwiedzeniu, których uczestniczyli członkowie naszych organizacji technicznych, natomiast w dniach 2—6.10. br. odbyła się w Karpaczu kursokonferencja dla przewodniczących Zakładowych Klubów Techniki i Racjonalizacji, w której uczestniczył mgr E. Popławski.

Sekretarz ZKTiR

Bożena Gralewska-Kiežun

UMOWY AGENCYJNE A UPRAWNIENIA PRACOWNICZE!

Okres prowadzenia zakładu na zasadach agencyjnych wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy ten wymiar, o ile osoba, która prowadziła zakład podjęła zatrudnienie w jednostce gospodarki uspołecznionej w ciągu 3-ch miesięcy od rozwiązania (wygaśnięcia) umowy agencyjnej, a umowa ta nie została rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym z winy agenta.

W zakresie prawa do dodatku stażowego okres prowadzenia zakładu traktuje się na równi z okresem zatrudnienia w jednostce gospodarki uspołecznionej, do której zakład ten należy, jeżeli osoba, która prowadziła zakład, podjęła zatrudnienie w jednostce organizacyjnej należącej do tego samego resortu (centralnej organizacji społecznej) albo w jednej z następujących jednostek gospodarki uspołecznionej: zakład świadczący usługi turystyczne, noclegowo-żywieniowe, jednostka obrotu towarowego itp. — w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania (wygaśnięcia) umowy agencyjnej, a umowa ta nie została rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym z winy agenta.

T.J.

- No, stary — jesteś szczęśliwy z Krystyną?
— Tak, ale nie z Krystyną...
— Nie mów! Przecież zaręczyłeś się z Krystyną?
— To prawda. Ale dowiedziałem się, że ona wydaje mi się znacznie pięćdziesiąt tysięcy na krawcową... Więc się z nią nie ożeniłem!
— Zatem z kim się ożeniłeś?
— ... Z krawcową!

Przy piwku kumple omawiają fakt narodzin córeczki jednego z nich:

- Bartusiu, czy córka jest podobna do żony?
— Nie!
— A więc podobna jest do ciebie?
— Nie!
— No to do kogo jest podobna?
— Co wam będę tłumaczyć i tak go nie znacie!

- Muszę zwolnić swoją sekretarkę — skarży się dyrektor dyrektorowi.
— Jest strasznie głupia! Myślę chwilami, że nie wie dosłownie nic.
— Masz szczęście, bracie — wdycha przyjaciel.
— Ja swojej zwolnić nie mogę. Wie stanowczo za dużo.

Masztalski kupił buty i na drugi dzień przychodzi z reklamacją:

- Pani, te buty są tak niewygodne i źle zrobione, że nie mogę ich nosić.
— Co pan narzeka, mówi kierowniczką — pan ma tylko jedną parę, a my mamy trzysta.

Znaczenie wyrazów poziomo:

1) tłuszcz — prawda, 6) np. krwi, 9) wojenna rzeka, 10) średniowieczna moneta, 11) gryzoń z rodziny wiewiórek, 12) w nim wiele mieszkańców, 13) jezioro w Afryce, 16) szlak komunikacyjny, 19) ogłoszenie w prasie, 22) funkcja trygonometryczna, 23) port w Libii, 24) miejska arteria, 25) epidemia, 26) bohater eposu rycerskiego, 27) ulubieniec osoby wpływowej, 30) największa jaszczurka, 33) znak zodiaku, 36) polska wierzba, 37) sprzęt lekkoatletyczny, 38) kolejowy znak, 39) znajdziesz w desce, 40) siły zbrojne, 41) ozdobna szata wyznawców judaizmu.

Znaczenie wyrazów pionowo:

1) silny wiatr, 2) ojczyzna Odyseusza, 3) zorganizowane działanie, 4) uchodzi do M. Martwego, 5) tropikalny krzew, 6) skręt śrubowy, 7) port rybacki nad Bałtykiem, 8) kłamra łącząca mur, 14) sztuka układania kwiatów, 15) wierszowa zagadka, 17) zbrojny spis, 18) bywa głębinowa, 19) port nad Nilem, 20) góra bogów, 21) początek wyścigu, 28) krzywa płaska zamknięta, 29) na rękawie partyzanta, 30) altówka, 31) ma go tylko człowiek, 32) miano, 33) zakład okrętowy w Barlinku, 34) imię męskie, 35) poetka litewska.

Oprac. Mz-Lew

Po rozwiązaniu krzyżówki należy odgadnąć hasło:

(5-A, 9-F, 3-D, 13-G, 12-A, 14-H, 7-C, 9-M, 1-C, 7-B, 1-G, 15-N, 13-C, 10-G) (8-I, 13-M) (4-E, 8-L, 5-M, 3-E) (11-E, 12-L) (3-I, 12-H, 8-H, 6-L, 13-D, 5-B, 12-N) (15-K, 4-H) (1-M, 1-A, 1-K, 10-I, 9-N, 6-G, 13-J) (7-K, 11-K, 14-A, 15-D, 3-E, 9-A, 14-K).

Rozwiązanie samego hasła prosimy zgłaszać osobiście lub telefonicznie na adres Redakcji do dnia 16 grudnia 1989 r. Wśród uczestników, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązanie samego hasła rozlosujemy boni oszczędnościowy o wartości 1.000,— zł.

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. 2026 10. 89 — M-7/11

KRZYŻÓWKA

