

SOLIDNE Wiadomości

INFORMATOR

NSZZ **Solidarność** **BRIDGESTONE**
POZNAŃ

Nr 4, Poznań 2015

Słowem wstępu

Trzymacie w ręku kolejny numer naszego czasopisma. W tym wydaniu Dariusz Wegnerski, nasz specjalista ds. prawnych zajął się sprawą oddawania krwi i korzystaniem z e-papierosów, Paweł Marciniak, zakładowy SIP-owiec wyjaśnił kilka kolejnych aspektów BHP i podzielił się tym, co udało się zmienić w naszym zakładzie.

Marcin Steinke zapoczątkował swój autorski cykl wywiadów pod wspólnym tytułem „Na marginesie”.

Czekamy również na opinie i sugestie o czym chcielibyście czytać w naszej gazetce, no i nadal zapraszamy wszystkich chętnych na nasze łamy.

Jako, że mamy już okres wakacyjny, część z Nas już wypoczywa, część zacznie wypoczynek wkrótce, chciałbym w imieniu całej redakcji życzyć wszystkim udanego i co najważniejsze bezpiecznego wypoczynku, byśmy po urloпах wszyscy się spotkali z „naładowanymi akumulatorami” gotowi, do jak wiadomo ciężkiej, pracy.

Paweł Barłóg

Informacje bieżące

Chcemy poinformować, że każdy z członków naszego Związku, może sobie bezpłatnie zamówić kartę wstępu do Selgrosu. Wszystkich chętnych zapraszamy do kontaktu ze Zbyszkim Adamczakiem lub członkami Komisji Zakładowej.

Tegoroczny piknik Solidarności, wzorem roku ubiegłego, odbędzie się na terenie pola piknikowego Malta Ski. Termin to 25 lipca (sobota) w godzinach 15.00- 21.00.

Liczymy na Wasze jak najliczniejsze pojawienie się na zabawie!

**DOŁĄCZ DO NAS I BĄDŹ
SOLIDARNY!!!
JEDEN ZA WSZYSTKICH,
WSZYSCY ZA JEDNEGO!!!**

POLISA PZU DLA CZŁOKÓW „SOLIDARNOŚCI”

Zgłaszanie roszczeń do świadczeń z tytułu polisy PZU dla członków Organizacji Zakładowej należy kierować wyłącznie do członków Komisji Zakładowej. W tym celu należy przedłożyć ksero dowodu osobistego, ksero dokumentu z tytułu którego świadczenie ma być wypłacone (akt urodzenia dziecka, akt zgonu) oraz numer konta bankowego.

Nie ma możliwości indywidualnego zgłoszenia roszczeń bezpośrednio do PZU.

Dariusz Wegnerski

Zgodnie art. 6 ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (tekst jednolity Dziennik Ustaw 2014 poz. 332), osobie, która oddała bezpłatnie krew i zostało to zarejestrowane np. przez centrum krwiodawstwa, przysługuje tytuł Honorowego Dawcy Krwi". Natomiast tytuł „Zasłużonego Honorowego Dawcy Krwi” przysługuje: 1) kobiecie, która oddała co najmniej 5 litrów krwi lub odpowiadającą tej objętości ilość innych jej składników, oraz 2) mężczyźnie, który oddał co najmniej 6 litrów krwi lub odpowiadającą tej objętości ilość innych jej składników.

W myśl art. 9 ww. ustawy, honorowi dawcy krwi i zasłużeni honorowi dawcy krwi mają prawo do:

1. zwolnienia od pracy w dniu oddania krwi i na czas okresowego badania lekarskiego dawców krwi,
2. zwrotu utraconego zarobku,
3. zwrotu kosztów przejazdu do jednostki organizacyjnej publicznej służby krwi, którego dokonuje jednostka organizacyjna publicznej służby krwi,
4. posiłku regeneracyjnego.

Jak wynika z § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 1996 nr 60 poz. 281 z późn. zm.) pracodawca jest zobowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy. Podstawą do usprawiedliwienia zwolnienia od pracy jest odpowiednie zaświadczenie wydane przez stację krwiodawstwa ze wskazaniem czasu przysługującego zwolnienia.

Należy podkreślić, że zwolnienie przysługuje wyłącznie na dni pracy, dlatego w przypadku oddania przez pracownika krwi w dniu harmonogramowo wolnym do pracy, w czasie urlopu wypoczynkowego lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zwolnienie od świadczenia

pracy byłoby bezprzedmiotowe. W związku z powyższym oddanie krwi nie przerywa urlopu wypoczynkowego, ani nie zobowiązuje pracodawcy do udzielania pracownikowi innego dnia wolnego od pracy.

Należy podkreślić, iż pracodawca nie może aktami prawa wewnątrzzakładowego (np. w regulaminie pracy) odmiennie uregulować tych kwestii, ani ograniczyć prawa do oddania krwi, np. wprowadzając limit dni na zwolnienie, czy też nakazać pracownikowi realizowanie tego obowiązku w dni wolne od pracy. Takie zapisy byłyby bowiem nieważne jako sprzeczne z przepisami powszechnie obowiązującymi. Nieobecność w pracy w związku z oddaniem krwi ma charakter usprawiedliwionej. Jednak pracownik ma obowiązek uprzedzić pracodawcę (przełożonego) o swojej absencji, zwłaszcza, jeżeli o dacie np. odbycia badań wie wcześniej. Formalnie pracownik nie ma obowiązku uzyskać zgody pracodawcy na udanie się do stacji krwiodawstwa w celu oddania krwi i ma prawo dokonać wyboru dnia, w którym to uczyni samodzielnie, należy jednak pamiętać, że do obowiązków pracownika należy również dbanie o dobro zakładu pracy. Dlatego pracownik nie powinien celowo wybierać dni o największym natężeniu pracy. Takie zachowanie byłoby niezgodne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa i nie mogłoby korzystać z ochrony.

Za czas nieobecności w pracy, związanej z oddaniem krwi lub przeprowadzeniem wymaganych badań lekarskich, pracownik będący honorowym dawcą zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zgodnie z § 16 ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r., wysokość wynagrodzenia oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

W dniu pobrania krwi osoby ją oddające mogą skorzystać z posiłków regeneracyjnych o wartości kalorycznej 4,5 tys. kalorii na 1 jednostkę oddanej krwi pełnej. Taki sam posiłek przysługuje także dawcy krwi poddanemu zabiegowi uodpornienia lub innym zabiegom w celu uzyskania osocza lub surowic diagnostycznych.

Dariusz Wegnerski

Korzystanie z e-papierosów na terenie zakładu pracy.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz.U. 1996 nr 10 poz. 55 z

późn. zm.), zabrania się palenia wyrobów tytoniowych w pomieszczeniach zakładów pracy. W myśl art. 2 pkt 2 wyżej wymienionej ustawy, wyrobami tytoniowymi są wszelkie wyprodukowane z tytoniu wyroby, takie jak papierosy, cygara, cygaretki, tytoń fajkowy i inne, zawierające tytoń lub jego składniki, z wyłączeniem produktów leczniczych zawierających nikotynę.

E-papierosy (papierosy elektroniczne) to urządzenia, które metodą inhalacji dostarczają do organizmu użytkownika nikotynę w ilościach przez niego pożądanых. Wydechane przez „e-palaczy” powietrze nie zawiera substancji smolistych, lecz parę wodną i z tego powodu e-papieros nie wpływa negatywnie na zdrowie osób znajdujących się w jego otoczeniu.

W związku z powyższym, e-papieros nie jest wyrobem tytoniowym i do jego użytkowania nie stosuje się zakazów przewidzianych w ustawie o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. Pracownik może więc korzystać z e-papierosów w czasie pracy.



Paweł Marciniak

Ochrona wynagrodzenia

KODEKS PRACY

Art.91 § 1. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Zaś art. 87 § 1 i 7 mówią o potrąceniach z tytułów na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych, zaliczki pieniężne, kary pieniężne. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.



Pomyłka w obliczeniach nie obciąża pracownika

Prawo pracy pozwala pracodawcy na "przymusowe" odliczenie tylko wtedy, gdy do nadpłaty wynagrodzenia dochodzi z powodu wystąpienia nieobecności pracownika niedającej prawa do wynagrodzenia za pracę. Nie odnosi się to natomiast do przypadku, gdy pensja

została obliczona z "nadwyżką" w konsekwencji popełnienia błędu przy wyliczeniach. Ta druga sytuacja nie daje pracodawcy żadnego uprzywilejowania, jeżeli chodzi o wyegzekwowanie od pracownika nienależnych mu pieniędzy. Nie ma wówczas innej możliwości odliczenia z wynagrodzenia przy najbliższej wypłacie, jak tylko i wyłącznie za zgodą pracownika.

Ochrona przed hałasem

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 26 września 1997 r.

Ochrona przed hałasem

§ 78. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas, a w szczególności zapewnić stosowanie:

- 1) procesów technologicznych niepowodujących nadmiernego hałasu;
- 2) maszyn i innych urządzeń technicznych powodujących możliwie najmniejszy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości;
- 3) rozwiązań obniżających poziom hałasu w procesach pracy.

2. Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy określają właściwe przepisy i Polskie Normy.

§ 79. 1. Na stanowiskach pracy, na których mimo zastosowania możliwych rozwiązań technicznych i organizacyjnych poziom hałasu

przekracza dopuszczalne normy, pracodawca ma obowiązek zapewnić:

- 1) ustalenie przyczyn przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu oraz opracowanie i zastosowanie programu działań technicznych i organizacyjnych, mających na celu najskuteczniejsze zmniejszenie narażenia pracowników na hałas;
 - 2) zaopatrzenie pracowników w indywidualne ochrony słuchu, dobrane do wielkości charakteryzujących hałas i do cech indywidualnych pracowników oraz ich stosowanie;
 - 3) ograniczenie czasu ekspozycji na hałas, w tym stosowanie przerw w pracy;
 - 4) oznakowanie stref zagrożonych hałasem, a także, gdy jest to uzasadnione ze względu na stopień zagrożenia oraz możliwe, ograniczenie dostępu do tych stref poprzez ich odgrodzenie.
2. W odniesieniu do stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1, należy zapewnić pracownikom informację na temat:
- wyników pomiarów hałasu i zagrożenia dla zdrowia wynikającego z narażenia na hałas,
 - działań podjętych w związku z przekroczeniem na określonych stanowiskach dopuszczalnych wartości hałasu,
 - właściwego doboru i sposobu używania indywidualnych środków ochrony słuchu.

Prace na wysokości

§ 105. 1. Pracą na wysokości w rozumieniu rozporządzenia jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.

2. Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

- 1) osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi;
- 2) wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.



§ 106. 1. Na powierzchniach wzniesionych na wysokość powyżej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi, na których w związku z wykonywaną pracą mogą przebywać pracownicy, lub służących jako przejścia, powinny być zainstalowane balustrady składające się z poręczy ochronnych umieszczonych na wysokości co najmniej 1,1 m i krawężników o wysokości co najmniej 0,15 m. Pomiędzy poręczą i krawężnikiem powinna być umieszczona w połowie wysokości

poprzeczka lub przestrzeń ta powinna być wypełniona w sposób uniemożliwiający wypadnięcie osób.

2. Jeżeli ze względu na rodzaj i warunki wykonywania prac na wysokości zastosowanie balustrad, o których mowa w ust. 1, jest niemożliwe, należy stosować inne skuteczne środki ochrony pracowników przed upadkiem z wysokości, odpowiednie do rodzaju i warunków wykonywania pracy.

3. Wymagania określone w ust. 1 nie dotyczą ramp przeładunkowych.

§ 107. Prace na wysokości powinny być organizowane i wykonywane w sposób nie zmuszający pracownika do wychylania się poza poręcz balustrady lub obrys urządzenia, na którym stoi.

§ 108. Przy pracach na: drabinach, klamrach, rusztowaniach i innych podwyższeniach nieprzeznaczonych do pobytu ludzi, na wysokości do 2 m nad poziomem podłogi lub ziemi niewymagających od pracownika wychylania się poza obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości, należy zapewnić, aby:

1) drabiny, klamry, rusztowania, pomosty i inne urządzenia były stabilne i zabezpieczone przed nieprzewidywaną zmianą położenia oraz posiadały odpowiednią wytrzymałość na przewidywane obciążenie;

2) pomost roboczy spełniał następujące wymagania:

a) powierzchnia pomostu powinna być wystarczająca dla pracowników, narzędzi i niezbędnych materiałów,

b) podłoga powinna być pozioma i równa, trwale umocowana do elementów konstrukcyjnych pomostu,

c) w widocznym miejscu pomostu powinny być umieszczone czytelne informacje o wielkości dopuszczalnego obciążenia.

§ 109. 1. Przy pracach wykonywanych na rusztowaniach na wysokości powyżej 2 m od otaczającego poziomu podłogi lub terenu zewnętrznego oraz na podestach ruchomych wieszających należy w szczególności:

1) zapewnić bezpieczeństwo przy komunikacji pionowej i dojścia do stanowiska pracy;

2) zapewnić stabilność rusztowań i odpowiednią ich wytrzymałość na przewidywane obciążenia;

3) przed rozpoczęciem użytkowania rusztowania należy dokonać odbioru technicznego w trybie określonym w odrębnych przepisach.

2. Rusztowania i podesty ruchome wiszące powinny spełniać wymagania określone odpowiednio w odrębnych przepisach oraz w Polskich Normach.

§ 110. 1. Przy pracach na: słupach, masztach, konstrukcjach wieżowych, kominach, konstrukcjach budowlanych bez stropów, a także przy ustawianiu lub rozbiórce rusztowań oraz przy pracach na drabinach i kłamrach na wysokości powyżej 2 m nad poziomem terenu zewnętrznego lub podłogi należy w szczególności:

1) przed rozpoczęciem prac sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace, w tym ich stabilność, wytrzymałość na przewidywane obciążenie oraz zabezpieczenie przed nieprzewidywaną zmianą położenia, a także stan techniczny stałych elementów konstrukcji lub urządzeń mających służyć do mocowania linek bezpieczeństwa;

2) zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości jak: szelki bezpieczeństwa z linką bezpieczeństwa przymocowaną do stałych elementów konstrukcji, szelki bezpieczeństwa z pasem biodrowym (do prac w podparciu – na słupach, masztach itp.);

3) zapewnić stosowanie przez pracowników hełmów ochronnych przeznaczonych do prac na wysokości.

2. Wymagania określone w ust. 1 dotyczą również prac wykonywanych na galeriach, pomostach, podestach i innych podwyższeniach, o których mowa w § 108, jeżeli rodzaj pracy wymaga od pracownika wychylenia się poza balustradę lub obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości.

Informacje podane są z dziennika ustaw i kodeksu pracy. Myślę, że przydadzą się wam podczas pracy, oraz czynnościach wykonywanych poza nią.

Paweł Marciniak

Co się wydarzyło dotychczas na terenie fabryki- działalność SIP i BHP.

-zmiany podczas wykonywania prac w transporcie ręcznym.

-wyznaczone miejsca chwilowego odpoczynku na wydzielonych konfekcji, magazynu opon, FI, cięcia i drutówki

-koszulki termo-aktywne na testach- wulkanizacja

-pokrowce na siedzenia wózków na testach wulkanizacji

-moskitiery na bramach wjazdowych na wulkanizacji hala7,8.

-wymiana podkładki na mc. Spiral 1 –redukcja emisji hałasu.

Pomiary czasów na konfekcji wymiany materia-

łów za pomocą wózka movexx zostały przeprowadzone w czerwcu i są zgodne z wyliczeniem działu inżynierii przemysłowej.

Chciałbym również podziękować za dobrą współpracę między SIP a działem BHP oraz SV wulkanizacji, cięcia i drutówki. Mam nadzieję, że ta współpraca na innych wydzielonych działach rozwinie się w podobny sposób a zwłaszcza na magazynie.

Związkowcu!

Zanim podpiszesz porozumienie rozwiązania umowy o pracę, zgłoś się do nas. Po podpisaniu porozumienia jest przysłowiowa musztarda po obiedzie.

Czy wiesz, że od upomnienia lub nagany na podstawie art. 112 § 1 Kodeksu Pracy masz prawo wnieść sprzeciw? Twoje uwagi wpisane do wniosku o udzielenie kary dyscyplinarnej nie są odwołaniem, które może mieć wpływ na zmianę decyzji pracodawcy. Brak Twojego sprzeciwu wobec nałożonej kary świadczy o tym, że się z nią zgadzasz.

SKŁADKA CZŁONKOWSKA

Będąc zrzeszonym w jakiegokolwiek organizacji społecznej, aby być jej członkiem trzeba płacić składkę. To dotyczy również członków NSZZ „Solidarność”. Nasza Organizacja Zakładowa zrzesza obecnie 560 pracowników BSPZ, wśród których część nie jest podana imiennie do wiadomości pracodawcy. W związku z tym pracownicy nieujawnieni muszą składkę członkowską płacić indywidualnie (informacja jak wyliczyć składkę podana jest na naszej stronie internetowej www.solidarnosc.bspz.pl w zakładce **SKŁADKA**).

Jakiej wysokości i na co przeznaczana jest składka?

Wysokość składki, to 0,82% dochodu brutto (szczegóły jakie składniki wynagrodzenia są brane do wyliczenia składki znajdują się na naszej stronie internetowej). Z tej kwoty 40% przekazywane jest do Zarządu Regionu a 60% zostaje na koncie Organizacji. Środki, które zostają do dyspozycji organizacji przeznaczone są na jej działalność, w tym między innymi na utrzymanie biura, zapomogi statutowe oraz obsługę polisy PZU. Właśnie dlatego, że polisa opłacana jest ze składek ważne jest aby członkowie płacący składkę indywidualnie robili to regularnie. Nie płacenie składki będzie skutkowało usunięciem takiej osoby z polisy, czym w konsekwencji będzie nie wypłacenie świadczeń w przypadku ich zaistnienia.

Dlatego prosimy o regularne płacenie składki członkowskiej.

Marcin Steinke

Na marginesie

Solidarność według... Aleksandry Cybulskiej

Aleksandra Cybulska – Kierownik rozwoju Związku przy WLKP „Solidarność”, w związku zawodowym od 2001 roku. Praca, którą obecnie wykonuje jest jedną z najważniejszych i najtrudniejszych w strukturach organizacyjnych związku. Ciągłe monitorowanie rynku pracy, nowopowstałych zakładów pracy, firm, instytucji i próby zarejestrowania w nich Organizacji zakładowych, można w obecnych czasach porównać do mitologicznych „Prac Heraklesa”. O profesjonalizmie i bezgranicznym oddaniu, niech świadczy fakt, iż w 2013 roku to właśnie Region WLKP „Solidarność”, był najlepiej rozwijającym się regionem, pod względem rejestracji nowych Organizacji w Polsce!!!. Także Nasza Organizacja zawdzięcza swój początek koleżance Oli :-)

M.S. Czym dla Ciebie jest Solidarność?

A.C. Grupą najróżniejszych ludzi, z różnymi osobowościami, którzy chcą w życiu coś zmienić. Nigdy nie postrzegałam „Solidarności” jako instytucji, czy urzędu i mam nadzieję, że członkowie naszego związku też tak to czują. Czasami „S” to tygiel, w którym zachodzą gwałtowne zmiany, buzuje od emocji, ścierają się różne poglądy. Jednak uważam, że to bardzo dobrze. Rozwój i zmiany są napędzane dzięki różnorodności, a my jako związek też musimy być elastyczni i nie pozwalać na to, żeby „świat nam uciekał”. No i nie zapominajmy, że sama nazwa „S” jest formą żeńską, a jak to się mówi, kobieta kobietę zawsze zrozumie (śmiech).

M.S. Co w Twoim przekonaniu hamuje ludzi przed złożeniem, a później przed przystąpieniem do Związku Zawodowego?

A.C. Powodów jest tysiące. Z pewnością związku zawodowego nie da się powołać do życia jednoosobowo. Musi to być grupa ludzi, która sobie ufa, wierzy, że można wspólnie zrobić coś dobrego. Często ludzie się boją, nie wierzą w to, że mogą w ten sposób zmieniać swoje życie. Często pracownicy boją się, że stracą pracę, jednak pracodawcy nie są aż tak krwiopijczy, jakby się nam wydawało. Zdecydowanie uważam, że jeżeli każdemu przedstawi

się, jakie są zagrożenia, z którymi można sobie poradzić, ale także i korzyści, wtedy wszyscy zaczynamy myśleć, że jednak Nam się uda, czego Wy jesteście najlepszym przykładem.

M.S. Dlaczego Pracodawcy sceptycznie podchodzą do działalności Związku w swoich firmach?

A.C. Myślę, że to pytanie najlepiej zadać samym pracodawcom.

M.S. A w jaki sposób można obalić dość mocno zakorzeniony w naszym społeczeństwie mit o destrukcyjnej działalności Związków zawodowych (że to związki stoją za upadkiem stoczni, kopalń i wielu innych przedsiębiorstw)?

A.C. Mam nadzieję, że to skojarzenie powoli przechodzi do lamusa. Nowoczesny związek, taki jaki jest np. u Was w firmie, świetnie obala takie mity i legendy. Każdy chce mieć miejsce pracy, oczywiście dobrze opłacane, a rozsądek, który związkowcy zdecydowanie mają, podpowiada kiedy można walczyć o więcej, a kiedy należy powiedzieć stop.

M.S. Każdy z pracowników często, ma odczucie stagnacji, beczynności w pracach swojej Organizacji. Czy z przebiegu Twojej pracy można określić skalę aktywności poszczególnych Organizacji, czy zależy to bardziej od sytuacji w danym miejscu pracy?

A.C. Na początku, kiedy powstaje organizacja związkowa jest zawsze euforia, emocje sięgają zenitu, są spore oczekiwania. Dużo się dzieje. Potem przychodzą kolejne etapy, kiedy jest już spokojniej, stabilniej, zaczyna się ważyć pewne słowa, kalkulować co negocjować, a co odpuścić. Wcale to jednak nie oznacza, że jest źle. Jest po prostu inaczej. To jak w rozwoju dziecka. Zmieniamy się, doświadczamy nowych rzeczy, wyciągamy wnioski. W rodzinie nie ma już tego poruszenia, że urodziło się dziecko, ale jest stabilny, spokojny rozwój, którego i Wam życzę.

M.S. Bardzo dziękuję za poświęcony mi czas i jeszcze raz chciałbym wyrazić wyrazy uznania za wkład jaki włożyłaś w powstanie i ciągły rozwój naszej jak i innych Organizacji w naszym regionie.

A.C. Dziękuję, a Wam życzę powodzenia.

Jeśli jeszcze nie jesteś członkiem NSZZ „Solidarność” zastanów się dlaczego!!!

**Związek Zawodowy to organizacja pracowników, którzy
zrzeszają się po to aby mieć siłę, którą wykorzystują do
poprawiania warunków pracy i życia.**

**DOŁĄCZ DO NAS I BĄDŹ SOLIDARNY !!!
JEDEN ZA WSZYSTKICH WSZYSCY ZA
JEDNEGO !!!**

*Jedyny warunek jaki musisz spełnić aby przystąpić do NSZZ „Solidarność” to
umowa o pracę z Bridgestone Poznań.*

*Jeśli jesteś już członkiem Organizacji porozmawiaj ze swoimi kolegami i
przedstaw im jakie korzyści przynosi silny Związek Zawodowy.*

**Jeżeli podejmiesz decyzję o wstąpieniu w szeregi Solidarności
wypełnij deklarację i przekaz ją delegatowi na Twoim dziale
(lista delegatów w gablotach na terenie firmy i na stronie
www.solidarnosc.bspz.pl). Deklaracje możesz także wrzucić do
skrzynki kontaktowej, która znajduje się po prawej stronie lamy w
recepcji (wejście główne do biurowca) lub do skrzynki
umieszczonej na portierni głównej pod wiatą. Skrzynki
kontaktowe oznaczone są logiem Solidarności. W razie pytań
prosimy o kontakt z przewodniczącym:**

Zbigniew Adamczak

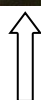
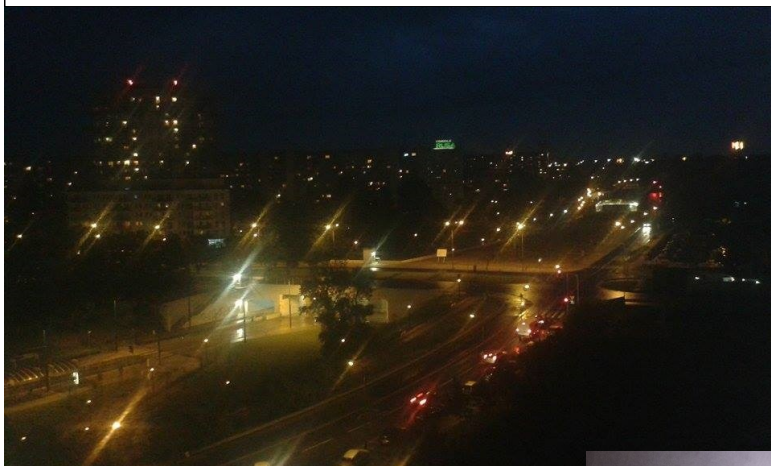
Tel: 516 104 453

E-mail: zbigniew.adamczak@solidarnosc.bspz.pl

Jak zapewne wielu z Was wie, nasz kolega Sławek Pawlak bardzo angażuje się w pomoc bezdomnym zwierzętom i wraz z Fundacją Zwierzęce Marzenia zorganizuje zbiórkę pieniędzy, która pod hasłem: „Solidarni ze zwierzakami”, odbędzie się w trakcie naszego Pikniku. Wszystkich wrażliwych na los bezdomnych zwierzaków prosimy o hojne datki.

KRS 0000513376 / NIP 7773239793 / REGON 302764695

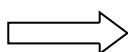
NUMER KONTA 85 1090 1362 0000 0001 2380 8870



Rataje nocą, fot. Dominika Szychta



Burza nad Poznaniem,
fot. Paweł Barłóg



 eurobank



to jaką wypożyczkę zapakować?

wyberz 3500 zł, 5000 zł lub 10 000 zł na rok
– zapłać tylko opłatę za wypożyczenie

 19 000 |  eurobank.pl

Udzielenie pożyczki gotówkowej „wypożyczka” zależy jest od pozytywnej oceny zdolności kredytowej Wnioskodawcy. Rzeczywista Roczna Stopa Oprocentowania (RRSO) wynosi 19,41% dla przykładu reprezentatywnego na dzień 1.06.2015 r., dla założeń: całkowita kwota kredytu 5000 zł, na 12 miesięcy, prowizja i opłata przygotowawcza łącznie w kwocie 499,95 zł, oprocentowanie 0%, bez ubezpieczenia, rata miesięczna kredytu 458,33 zł, całkowita kwota do zapłaty 5499,95 zł. „Opłata za wypożyczenie” oznacza całkowity roczny koszt pożyczki. Szczegóły oferty, w tym Regulamin udzielania kredytów i pożyczek, opłaty i prowizje, dostępne na www.eurobank.pl i w placówkach Euro Banku S.A. 19 000 – koszt połączenia wg stawki operatora. Stan na dzień: 1.06.2015 r.

Św. Marcin 19, Poznań
tel. 728 978 306

Redakcja NSZZ  Organizacja w Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań, NIP 782-251-90-22, REGON 301623202
Redaktor naczelny: Paweł Barłóg, tel. 510097507, mail: pawel.barlog@solidarnosc.bspz.pl
wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy