

INFORMATOR

**PISMO PIĘCIU ORGANIZACJI
ZWIĄZKOWYCH (w tym
Związku HUTNIK)
DZIAŁAJĄCYCH W AMP S.A
SKIEROWANE DO:**

(pełny tekst)

**Pan
Manfred Van Vlierberghe
Dyrektor Generalny
ArcelorMittal Poland S.A**

Dotyczy: **poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w
ArcelorMittal Poland S.A.**

Niżej podpisane organizacje związkowe dokonały wnikliwej analizy aktualnej sytuacji w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szeroko pojętej sferze polityki zatrudnienia w naszej firmie. Wnioski płynące z oceny działań Zarządu i Dyrekcji AMP w tych obszarach nie napawają optymizmem. Szczególne zdziwienie budzi fakt braku jakiegokolwiek refleksji ze strony Zarządu AMP i osób w Jego imieniu kreujących politykę BHP dotyczącej nieskuteczności i braku społecznej akceptacji dotychczasowych działań w tym obszarze. Permanentna „ucieczka do przodu”, gdzie program goni program i „zamiatanie pod dywan” wszelkich niepowodzeń, wcześniej czy później spowoduje fiasko tak kreowanej polityki BHP w naszej firmie i doprowadzi do osobistej klęski osób za niego odpowiedzialnych. Podstawowe ułomności, jakie dostrzegamy w obecnie funkcjonującej w AMP S.A polityce BHP to:

- brak bezpośredniego nadzoru Służb BHP w czasie wykonywania prac niebezpiecznych, wymagających zachowania szczególnych środków ostrożności,
- lekceważenie przez Służby BHP instrukcji stanowiskowych,
- przerzucanie przez służby BHP coraz większego zakresu ich obowiązków na kadrę kierowniczą, szeregowych pracowników i Społeczną Inspekcję Pracy,
- koncentrowanie się przez Służby BHP na wdrażaniu coraz to innych programów z zakresu ogólnych przepisów BHP, coraz liczniejsze procedury biurokratyczne oraz rozbudowane do granic absurdu prace biurowe w postaci sprawozdań, prezentacji, statystyk,
- próby ukrywania (nie zgłaszania) wypadków w pracy lub naciski na zmianę kwalifikacji wypadków, na wypadki bez przerwy w pracy w celu poprawienia statystyk.

**W celu poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w
ArcelorMittal Poland S.A proponujemy:** dalszy ciąg str. 2



„Zero tolerancji dla alkoholu”

Pracodawca na łamach „Jedynki” zapowiada zmianę procedury postępowania stosunku do pracowników, u których zostanie stwierdzona obecność alkoholu w organizmie.

My sprawdziliśmy i publikujemy dla wszystkich pracowników informację:

Na bramie wejściowej nr 1 (od strony pomnika Porozumień Sierpniowych) można bezpłatnie i bez rejestracji danych osobowych zmierzyć poziom alkoholu w wydychanym powietrzu przed wejściem na teren zakładu.

REGULAMIN ZFŚS NA 2013r.

W dniu 21.09.2012r. pracodawca przedstawił Organizacjom Związkowym Projekt Regulaminu ZFSS na rok 2013 wraz z informacją dotyczącą zmian struktury Komisji Świadczeń Socjalnych. Tak, więc w terminie 30 dni od daty przekazania Projektu Regulaminu przez Pracodawcę, Strona Związkowa przekaze swój uzgodniony Projekt.

Już dziś można powiedzieć, że Organizacje Związkowe doszły do przekonania, iż Regulamin ZFŚS stosowany w AMP S.A 2012 roku będzie Projektem Regulaminu na 2013 rok. Niedługo rozpoczną się negocjacje w/w temacie. O ich przebiegu i końcowym rezultacie będziemy informować na łamach naszego pisma.

2012 nr 6/12
NUMER
ZAMKNIĘTO:
2012r

**HUTNIK Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników AMP S.A z siedzibą w
Dąbrowie Górniczej. Al. J. Piłsudskiego 92 DAMM – 4 p. 017Tel. (32 776 68 62 ze Spółkę
44 6862 email:mzzprchk@gronet.pl
o/Sosnowiec: Tel.32 776 16 72 wew.1672, e-mail:jaszpicki@wp.pl
o/Świętochłowice: Tel. 32 774 39 05, e-mail:pawel.mazurek@arcelormittal.com**

Dokończenie ze str. 1

- dokonać zmian w zakresie zasad funkcjonowania i organizacji Biura BHP i Ochrony,
- wstrzymać wdrożenia jakichkolwiek nowych programów z zakresu BHP łącznie z projektem dotyczącym „ Liderów Bezpieczeństwa ” i „ kartkowym systemem oceny pracowników ”,
- dokonać analizy i oceny efektów wdrożonych dotychczas programów z zakresu BHP,
- dokonać analizy i oceny skuteczności Audytów Bezpieczeństwa ze szczególnym naciskiem na stan realizacji wniosków zmierzających do poprawy stanu BHP,
- dokonać przeglądu i aktualizacji instrukcji stanowiskowych.

Bezpośredni wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w każdej firmie ma dobrze prowadzona, przemyślana i rozsądna polityka zatrudnienia. Niestety trudno tymi przymiotnikami określić to, co w tej sferze dzieje się w AMP S.A.

Permanenna, chaotyczna i nieprzemyślana restrukturyzacja zatrudnienia, głównie wśród pracowników produkcyjnych, doprowadziła dziś do wystąpienia tak poważnych luk w zatrudnieniu, że w wielu przypadkach uniemożliwia bezpieczne wykonywanie pracowniczych obowiązków. Dodając do tego całkowicie chybioną, drogą i nie akceptowaną społecznie restrukturyzację organizacyjną mamy pełny obraz polityki personalnej w ArcelorMittal Poland S.A. Do najbardziej negatywnych zjawisk w sferze kadrowo-zatrudnieniowej zaliczamy:

- zatrudnianie na kluczowych stanowiskach produkcyjnych pracowników firm obcych takich jak Manpower Service, Ananke Business Communication i innych,
- brak pracowników na stanowiskach technologicznych, technicznych, pomocniczych i innych, powodujący wykonywanie prac w radykalnie zmniejszonych obsadach, niezgodnych z instrukcjami stanowiskowymi i innymi przepisami,
- odejścia najbardziej doświadczonych pracowników , które spowodowały bezpowrotną utratę możliwości płynnego przekazywania wiedzy i doświadczenia,
- brak spójnego programu szkoleń dla pracowników produkcyjnych co doprowadziło do powstania widocznej już dziś luki kompetencyjnej,
- stres i przemęczenie psychofizyczne pracowników spowodowane niepewnością zatrudnienia i ciągłym zagrożeniem sankcjami dyscyplinarnymi,
- zwiększenie zakresu obowiązków bez adekwatnej rekompensaty finansowej,
- wydłużanie czasu pracy (praca w nadgodzinach, dodatkowe zatrudnianie w formie umów cywilno - prawnych) wpływające bezpośrednio na stopień koncentracji i bezpieczeństwo pracy,
- brak wprowadzenia i realizacji wielokrotnie zapowiadanych programów wsparcia pracowników w okresie transformacji i w ramach polityki zapobiegania wypadkom w ArcelorMittal Poland.

W celu zmiany tych negatywnych zjawisk, które z pewnością wpływają na stan bezpieczeństwa pracy w naszej firmie proponujemy:

- zatrudnienie bezpośrednio w ArcelorMittal Poland S.A na podstawie umów o pracę wszystkich pracowników technologicznych , wykonujących obecnie pracę na rzecz AMP S.A za pośrednictwem firm obcych,
- uzupełnienie wakatów na stanowiskach technologicznych, technicznych i pomocniczych,
- wprowadzenie spójnego i przemyślanego programu szkoleń dla pracowników produkcyjnych wspomagającego ugruntowanie już zdobytej wiedzy, jak również umożliwiającego doświadczonym pracownikom przekazywanie swych umiejętności młodszym kolegom,
- odstąpienie od prac nad restrukturyzacją organizacyjną, której celem ma być wydzielenie ze struktur AMP oddziałów ekspedycji, wykańczalni, magazynów i logistyki.

Związki Zawodowe, sygnatariusze niniejszego pisma, apelują do Pana Prezesa o rzetelną, obiektywną i pozbawioną emocji analizę naszego wystąpienia.

Jednocześnie deklarujemy gotowość do odbycia, w terminie dogodnym dla obu stron, spotkania w celu merytorycznego przedyskutowania w/w problemów i podpisania stosownego porozumienia.

W odpowiedzi na wyżej prezentowane pismo 2 października odbyło się spotkanie Przewodniczących pięciu organizacji związkowych (sygnatariuszy pisma) z **Dyrektorem Generalnym ArcelorMittal Poland S.A Panem Manfredem Van Vlierberghe** wspieranym przez Panią **Dyrektor Personalną - Monikę Roznerską**, na którym doszło do następujących ustaleń:

- Nastąpią zmiany w organizacji i funkcjonowaniu działu BHP, polegające na wprowadzeniu inspektorów liniowych (na hali) i część administracyjną – wsparcia BHP.
- Liderzy Bezpieczeństwa. Ich powołanie zależeć będzie wyłącznie od Dyrektorów Zakładów i nie będzie narzucane odgórnie.
- Zostaną wprowadzone nowe formy odpraw przed i po zmianowych uznając zasadę przekazywania informacji pomiędzy zmianami. W kompetencji Dyrektorów Zakładów
- Do końca roku nie będą wdrażane odgórnie nowe projekty BHP. (Przesyt realizowanych obecnie)
- Nastąpi przegląd i dopasowanie do realnych wymogów instrukcji stanowiskowych.
- Nie zostały jeszcze podjęte wiążące decyzje w stosunku do wydzielenia ze struktur AMP S.A ekspedycji. W tym temacie nastąpi konsultacja ze stroną społeczną.
- Nastąpi przejęcie ok. 212 osób z firmy Manpower do AMP S.A. Termin – natychmiast.
- Przedstawiciele Głównej Komisji BHP przed swoimi posiedzeniami wizytować będą poszczególne Zakłady w celu zapoznania się z bieżącą sytuacją.

Obecni na spotkaniu Przewodniczący pięciu wiodących organizacji związkowych oceniają je jako „pierwszą jaskółkę”, która może uczynić tą Firmę odrobinę znośniejszą dla jej pracowników i da podstawę do dalszych rozsądnych, przemyślanych działań pracodawcy w tych bardzo ważnych dla wszystkich obszarach. Nie tylko BHP.

I czego to jeszcze nie wymyślą !

Poniżej przedstawiamy skan oświadczenia które to pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. mają dobrowolnie podpisywać w celu opisanym w „zgody na wykorzystanie wizerunku pracownika”.


WCM

Zgoda na wykorzystanie wizerunku pracownika

Ja, niżej podpisany na podstawie art. 81 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych wyrażam zgodę na wykorzystanie mojego wizerunku, utrwalonego w formie zdjęć fotograficznych dla potrzeb projektu WCM (to jest w celu przedstawienia rezultatów działań grupy roboczej) wdrażanego przez pracodawcę, ArcelorMittal Poland S.A. na terenie Zakładu Energetycznego Dąbrowa Górnicza. Zgoda nie jest ograniczona czasowo i obejmuje następujące formy publikacji: plakaty, tablice informacyjne, publikowanie w czasopiśmie „Jedynka” i intranecie. Jednocześnie oświadczam, że zrzekam się roszczeń z tytułu wykorzystania mojego wizerunku w zakresie określonym w oświadczeniu.

.....
Data, nr ewid. i podpis pracownika

Po przeczytaniu treści powyższej zgody dochodzi się do wniosku, że ktoś próbuje uprawiać radosną twórczość lub nie był na tym wykładzie.

Bowiem zgodnie z Ustawą Kodeks Pracy pracodawca może żądać od pracownika tylko:

„Art. 22.¹(Udostępnienie pracodawcy danych osobowych)

- § 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) datę urodzenia,
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- 5) wykształcenie,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

- § 2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także:

- 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

- § 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2.

- § 4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.
- § 5. W zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych”.

By nie być gołosłownym przytoczymy kilka zdań w tym temacie z orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego.

„Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych. Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22 Kodeksu Pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia zgody na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 o ochronie danych osobowych, jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22 Kodeksu pracy, stanowiłoby obejście tego przepisu”.

Co do samej treści „zgody na wykorzystanie wizerunku pracownika” nasuwa się szereg uwag/pytań?

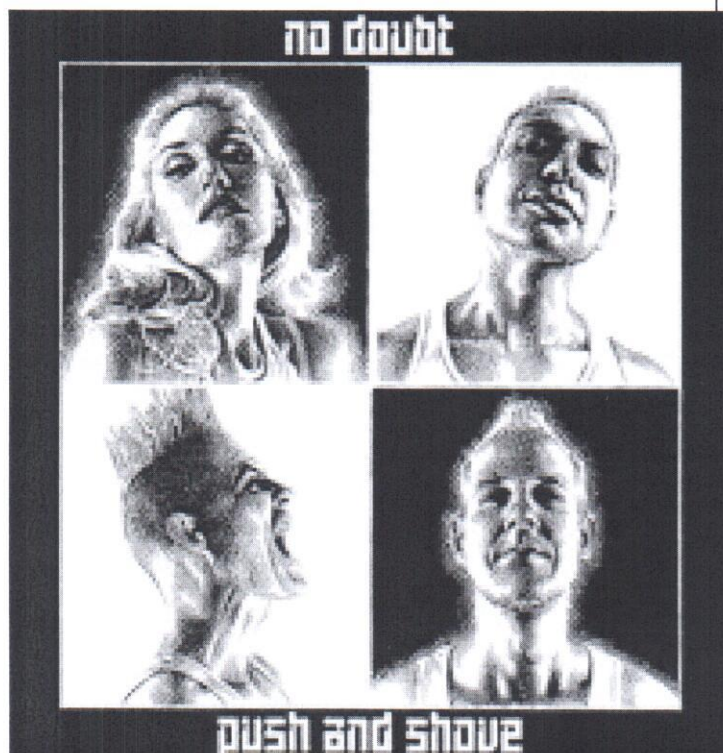
1. W treści zapisano, że zgoda nie jest ograniczona czasowo, ale nikt dotychczas nie informował pracowników, że zgoda może być odwołana w każdym czasie!
2. Czy w przypadku umieszczenia wizerunku pracownika na plakacie będzie z nim każdorazowo uzgadniana treść napisów, czy format plakatów?
3. Czy w przypadku umieszczanie wizerunku pracownika na tablicach informacyjnych wszelkie treści znajdujące się w tablicy informacyjnej będą każdorazowo uzgadniane z pracownikiem?
4. Czy wykorzystanie wizerunku pracownika w czasopiśmie „Jedynka” zostanie z nim każdorazowo uzgodnione a szczególnie treść odnosząca się lub mająca związek z jego wizerunkiem?
5. I podobnie w intranecie?

Wydaje się, że pracodawca powinien zwrócić pracownikom dotychczas złożone „zgody na wykorzystanie wizerunku pracownika” a w razie szczególnych sporadycznych potrzeb dla projektu WCM skonstruować nowe „zgody ...” uzupełnione o zapisy wynikające z uwag/pytań powyżej przedstawionych i innych tak by dotychczas złożone „Zgody ...” nie znalazły się w kręgu zainteresowań Generalnego Inspektora Danych Osobowych.

/NADEŚLANE PRZEZ FANA MUZYKI- CZŁONKA ZWIĄZKU/

Po robocie (nieprofesjonalna recenzja hutnika)

Po jedenastu latach - szósta płyta No Doubt (tekst zawiera luźne skojarzenia z wyrwanymi z kontekstu fragmentami słów i muzyki)



Z pięciu płyt wydanych do tej pory przez istniejący od 1986r. kalifornijski zespół, sukces doniosły: trzecia - „Tragic Kingdom” z 1995r. z kultowym, do dziś chętnie emitowanym przez media hitem „Don’t Speak” oraz ostatnia „Rock Steady” z 2001r. (z nieprzeciętnym „Hella Good”). W latach 2004-2008 grupa zrobiła sobie przerwę w działalności, podczas której wokalistka Gwen Stefani nagrała dwa albumy solowe, odnosząc spore sukcesy. Potem była trasa koncertowa, cięża wokalistki, która ponoć negatywnie wpłynęła na jej inwencję twórczą (Gwen jest autorką tekstów) dopiero, więc w maju 2010r. rozpoczęto prace nad nową płytą. Jako oficjalną datę premiery krążka pod tytułem „Push And Shove” ogłoszono 25 września 2012r. W lipcu zadebiutował singiel „Settle Down” („Ustatkuj się”). Słyszając ten utwór po raz pierwszy pomyślałem: „coś tu nie gra, No Doubt w tanecznym repertuarze?” Jednak głos Gwen (w ostatniej minucie pokazuje, jak można wykonać „popis wokalny” wykorzystując tylko jedną samogłoskę „e”) i fajny teledysk (TIR-y, CB-radio i impreza na parkingu) potrafią przekonać do tej piosenki, pozytywnie zmieniając pierwsze wrażenie. Ale czy taki będzie cały album? A może po tylu latach nie należy oczekiwać zbyt wiele? ...Dwa miesiące później stało się jasne... Drugim kawałkiem na płycie jest „Looking Hot”. Początek to kilka subtelnych dźwięków, po których następuje spora eksplozja energii i... dalszy wzrost napięcia, wzmacniany dodatkowo dynamicznym, „nerwowym” basem; a gdy w refrenie Gwen pyta: „Do you think i’m looking hot?” – odpowiedź może być tylko jedna (cytując klasyka): „Yes! Yes! Yes!”.

Ta piosenka rozgrzewa jak robota na stalowni.

Kolejny tytuł to „One More Summer” czyli „Jeszcze jedno lato”... **Nawet gdyby chodziło tutaj o Grzegorza Latę to jestem jak najbardziej za!** Do realizacji tytułowego „Push And Shove” zespół zaprosił do współpracy (nie znanych mi bliżej) D.J.-ski team Major Lazer i jamajskiego artystę o ksywie Busy Signal. W efekcie chyba trochę przekombinowali, ale usłyszeć „rapową nawijkę” w wykonaniu Gwen Stefani – bezcenne. „Undone” można nazwać rockową kołysanką. Problem w tym, że nikt przy niej nie uśnie. Wyróżniającym się na albumie jest nr 9 – zagrana w stylu reggae „Sparkle” (to po angielsku „Iskierka”). To jedno słowo wystarczy jako opis piosenki, ponieważ iskierka szybko gaśnie, a chciałoby się słuchać jej bez końca (jej współautorem jest David Stewart znany z legendarnego duetu Eurythmics). W melodyjnym „Heaven” Gwen śpiewa „...Jestem w niebie...”. Słuchając też tam jestem... Album to 11 przebojowych, głównie pop-rockowych numerów o ciekawych, profesjonalnych aranżacjach oraz chwytliwych melodiach. Słyszymy tu zarówno surowe, jak i zmodyfikowane za pomocą najnowszej techniki dźwięki gitar oraz wysublimowane syntezatorowe barwy, będące idealnym tłem dla niepowtarzalnego, charyzmatycznego głosu Gwen Stefani, która udowadnia, że ciągle jest w świetnej formie. Nie tylko wokalne zresztą, ostatnio występuje też w telewizyjnej reklamie kosmetyków (i nic dziwnego, ona śpiewa i wygląda tak, jakby była, co najmniej 20 lat młodsza niż w rzeczywistości). „Push and Shove” słucha się po prostu świetnie. **No Doubt to znaczy Bez Wątpliwości.**

Dla fanów piłki przeczytałem w „Onet”

Walka o zarząd PZPN, pożegnanie Piechniczka

35 kandydatów będzie starać się o miejsce w nowym zarządzie PZPN - do takiej listy dotarł „Przegląd Sportowy”. Znalazło się na niej kilka zaskakujących nazwisk, nie ma natomiast m.in. Antoniego Piechniczka, Jacka Masioty i Marcina Amunickiego.

W zarządzie zasiada osiemnaście osób, kandydatów na te miejsca jest jednak 35. W tym gronie znaleźli się m.in. były prezes PZU Jaromir Netzel, kojarzony z Ryszardem Krauze (jeden z najbogatszych Polaków), jest również dyrektor Puma Polska - Paweł Cichecki, a przecież PZPN robi milionowe interesy z Nike.

Nie brakuje też obecnych i byłych prezesów piłkarskich klubów (Kulesza, Heler, Łukomska-Pyżalska), jak i trenerów Stefana Majewskiego czy Mieczysława Broniszewskiego. Na liście znalazł się również Michał Listkiewicz. Ludzi rekomendowanych przez kluby, a zarazem zdolnych do przeprowadzenia prawdziwych reform, jest jednak jak na lekarstwo. Z władzami polskiego związku żegnają się natomiast tak znane nazwiska jak Antoni Piechniczek, Jacek Masiota i Marcin Amunicki. O miejsce powalczy natomiast Kazimierz Greń.

Lista kandydatów do zarządu PZPN: Stefan Antkowiak, Grzegorz Bakalarczyk, Zbigniew Bartnik, Jan Bednarek, Mieczysław Broniszewski, Rudolf Bugdoł, Piotr Cichecki, Andrzej Danek, Witold Dawidowski, Zdzisław Drobniewski, Kazimierz Greń, Mariusz Heler, Grzegorz Jaworski, Artur Kapelko, Marian Kogut, Roman Kosecki, Marek Koźmiński, Cezary Kulesza, Michał Listkiewicz, Zdzisław Łazarczyk, Izabella Łukomska-Pyżalska, Stefan Majewski, Krzysztof Malinowski, Mirosław Malinowski, Tomasz Miętkiewicz, Mirosław Mosór, Jaromir Netzel, Ryszard Niemiec, Eugeniusz Nowak, Andrzej Padewski, Edward Potok, Marek Proczynski, Zbigniew Przesmycki, Robert Skowron, Jakub Tabisz.

TURNIEJ PIŁKARSKI NA POŻEGNANIE LATA

Piękna słoneczna pogoda, sprzyjała drużynom piłkarskim biorącym udział w turnieju o puchar przewodniczącego Związku. W rozgrywkach wzięły udział drużyny ze Świętochłowickiego, Sosnowieckiego, Dąbrowskiego Oddziału Związku oraz firmy „Rempol” Sp. zo.o.



ZAPROSZENIE

Dzieci pracowników ArcelorMittal Poland (chłopcy i dziewczynki) w wieku 5 – 13 lat zaprasza sekcja piłki nożnej na „Orliku” przy ulicy Morcinka w Dąbrowie Górniczej (szkoła podstawowa nr.29).

Treningi prowadzi wyspecjalizowany zespół instruktorów i trenerów w każdy poniedziałek i środę tygodnia w godzinach od 16⁰⁰ - 17⁰⁰. Zapisy przyjmuje bezpośrednio przed treningiem trener i organizator sekcji piłki nożnej Pan

Jarosław Stepień.

Tel. kontaktowy: 795 136 763

SERDECZNIE ZAPRASZAMY!

WSPOMNIENIE MINIONEGO LATA



Grupa Emila Kurka na wycieczce w Ustroniu Morskim



SAN MAURO MARE - ITALIA

WAKACYJNY HUMOR

Turysta odwiedził restaurację w Madrycie, spośród dań wybrał potrawę o nazwie "Jaja a la corrida".

Danie było naprawdę duże i pyszne, a cena przystępna.

Powtarzał tak kilka dni, aż pewnego razu, porcja, którą dostał była bardzo mała. Zjadł i po obiedzie mówi do kelnera:

- Dlaczego dzisiejsza porcja była taka małątką?!

Kelner odpowiedział:

- No cóż, nie zawsze torreador wygrywa...

ZŁOTA MYŚL

Życie pisze najbardziej oryginalne, najbardziej komiczne, a jednocześnie najbardziej dramatyczne scenariusze.

Wisława Szymborska



GRY I AKCESORIA NA KONSOLE

PS2, PSP, PS3, XBOX360, NintendoDS, Wii

SPRZEDAŻ

NOWOŚCI I GRY UŻYWANE W BARDZO DOBREJ CENIE

SKUP

KUPIMY OD CIEBIE KAŻDĄ GRĘ

WYMIANA

PRZYJDŹ ZE SWOJĄ GRĄ I WYMIEN JĄ NA NOWĄ

SERWIS

ZEPSUŁA CI SIĘ KONSOLA?
PRZYJDŹ DO NAS – NAPRAWIMY JĄ

www.gamecity.com.pl

tel.: 501 291 586 tel.: 664 170 963

Nowo otwarty sklep w Dąbrowie Górniczej! ul. Adamieckiego, Targ Merkury,
lokal na piętrze, naprzeciwko VideoWorld

SYLWESTER w okolicach ZAKOPANEGO

Wyjazd w dniu **29.12.2012 r.** o godz. 9⁰⁰ z park. ZOZ-u.
Powrót w dniu **02.01.2013 r.** ok. 21⁰⁰

KOSZT WYCIEZKI

Koszt uczestnika bez pozycji 1;2;3 – 540zł.

Koszt uczestnika za wszystko: 640zł

ORGANIZATOR W KOSZTACH ZAPEWNIĄ:

- Ubezpieczenie
- Przejazd autokarem
- 4 X nocleg
- 4 X śniadanie
- 5 X obiad
- opłata zabawy Sylwestrowej+posiłki gorące, zimna płyta
- opłata zespołu muzycznego na zabawie Sylwestrowej
- opłata ogniska z grillowaniem

1. opłata kuligu oraz kiełbasek, smalcu góralskiego „gorzolecki” w szałasie góralskim.
2. opłata wstępu na gorące źródła w Szaflarach (2,5h)
3. przydział ½ litra wódki na parę.

Wpłaty zaliczki do 15.11.2011 r, 200 zł od osoby
(nie podlega zwrotowi) Pozostała kwota do 15 Grudnia.

Wpłaty w biurze MZZ PRC AMP S.A. w pok. 17
Przyjmuje Kurek Emil, Stonoga Anna.

Szczegółowych informacji udziela Pan Kurek Emil
tel. kom. 507 641 109.

„INFORMATOR”: pismo ZZ HUTNIK. Oddział Dąbrowa Górnicza redaguje zespół: DAMM 4 pok.17 tel. 32 776 68-62
Redakcja nie odpowiada za treść zamieszczonych ogłoszeń i reklam.
