

SOLIDNE Wiadomości

INFORMATOR  **BRIDGESTONE**
POZNAŃ

Nr 11, Poznań 2016

ISSN 2450-3231



Informujemy, że od 01.12.2016r do 15.01.2017r (z wyjątkiem przerwy świątecznej i noworocznej) będzie można odbierać paczki świąteczne w biurze Organizacji Zakładowej NSZZ Solidarność w Bridgestone Poznań (biurowiec I piętro pokój 133 na przeciw biura TS). Jeśli ktoś nie może odebrać paczki osobiście prosimy o kontakt telefoniczny z przewodniczącym Zbigniewem Adamczakiem 516-104-453.

Wszystkich członków Solidarności serdecznie zapraszamy
od poniedziałku do piątku w godzinach od 13:00 - 15:00



Paweł Marciniak

Witam czytelników w kolejnym wydaniu naszego informatora. Pracownicy pytają o uprawnienia na wózki widłowe więc przedstawię kilka informacji na ten temat.

Pytanie

Czy uprawnienia na wózki widłowe uzyskane w Urzędzie Dozoru Technicznego są ważniejsze niż uzyskane w innej instytucji do tego uprawnionej?

Czy uprawnienia te podlegają jakiejś kontroli, weryfikacji lub egzaminowi sprawdzającemu z ramienia Urzędu Dozoru Technicznego?

Odpowiedź

Szkolenia dla operatorów wózków widłowych z napędem silnikowym organizowane przez Urząd Dozoru Technicznego nie są ani ważniejsze, ani nie muszą być lepsze (lepiej zorganizowane, ciekawsze, obejmujące szerszy zakres materiału itp.) od przeprowadzanych przez inne, uprawnione do tego podmioty.

Osoba, która ukończy szkolenie dla operatorów wózków jezdniowych, nie zakończone jednak egzaminem np. przed komisją z Urzędu Dozoru Technicznego (a więc nie posiada zaświadczenia kwalifikacyjnego), może być operatorem wózka, jednakże wyłącznie w danej firmie, w której pracodawca wyda jej stosowne, imienne zezwolenie do obsługi tego wózka. Będzie ono ważne tylko na terenie zakładu tego pracodawcy.

Stosownie do postanowień art. 237³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) – dalej k.p., nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp.

Wymagania bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym używanych w transporcie wewnętrznym zakładów pracy, w tym również kwalifikacje, jakie powinni posiadać operatorzy takich wózków, określa rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz. U. Nr 70, poz. 650 z późn. zm.) – dalej r.b.h.p.u.w.j.

Zgodnie z § 4 ust. 1 r.b.h.p.u.w.j., do obsługi wózka może być dopuszczony jedynie pracownik, który ukończył 18 lat i uzyskał:

1) uprawnienia operatora – a więc posiada zaświadczenie kwalifikacyjne wydane przez organ właściwej jednostki Urzędu Dozoru Technicznego (UDT) na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych (Dz. U. Nr 79, poz. 849 z późn. zm.), bądź też książkę operatora wydaną przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz. U. Nr 118, poz. 1263) - lub

2) imienne zezwolenie do obsługi wózka wystawione przez pracodawcę, ważne na terenie zakładu pracy tego pracodawcy.

Zezwolenie, o którym mowa powyżej, może być wydane pracownikowi po ukończeniu, z wynikiem pozytywnym, szkolenia dla kierowców wózków zorganizowanego przez pracodawcę, według programu opracowanego lub zatwierdzonego

przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki.

Ponadto pracownicy obsługujący wózki jezdniowe z napędem silnikowym zasilane gazem oraz inni pracownicy dokonujący wymiany butli z gazem w wózkach powinni być przeszkoleni w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany.

Jak wynika z powyższego, nie ma znaczenia, gdzie pracownik odbył szkolenie dla operatorów wózków widłowych z napędem silnikowym, natomiast istotnym jest, jakie posiada kwalifikacje (czy tylko zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, czy też zaświadczenie kwalifikacyjne wydane przez UDT lub książkę operatora). Od tego bowiem zależy, czy pracodawca będzie zobowiązany do wystawienia imiennego zezwolenia do obsługi wózka na terenie swego zakładu pracy (i jedynie na tym terenie), czy też nie.

Pytanie

Czy operator wózka widłowego elektrycznego, posiadający uprawnienia do obsługi wózków widłowych jezdniowych z napędem silnikowym i bezpieczną wymianą butli, powinien posiadać dodatkowe uprawnienia energetyczne – elektryczne, aby mógł wykonywać czynność ładowania wózków (baterii elektrycznych) w wózkach, wymiany baterii rozładowanych na pełne, podłączania baterii do prostownika?

Odpowiedź

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci – dalej r.s.p.k. operator wózka widłowego

elektrycznego, posiadający uprawnienia do obsługi wózków widłowych jezdniowych z napędem silnikowym i bezpieczną wymianą butli, nie ma obowiązku posiadania kwalifikacji w zakresie obsługi urządzeń i instalacji grupy G1, gdy będzie zajmował się eksploatacją urządzeń elektrycznych o napięciu nie wyższym niż 1 kV i mocy znamionowej nie wyższej niż 20 kW, jeżeli w dokumentacji urządzenia określono zasady jego obsługi. Wynika to bezpośrednio z § 4r.s.p.k., zgodnie z którymnie wymaga się potwierdzenia posiadania kwalifikacji w zakresie obsługi urządzeń i instalacji u użytkowników eksploatujących:

1)
urządzenia elektryczne o napięciu nie wyższym niż 1 kV i mocy znamionowej nie wyższej niż 20 kW, jeżeli w dokumentacji urządzenia określono zasady jego obsługi,

2)
urządzenia lub instalacje cieplne o mocy zainstalowanej nie wyższej niż 50 kW.

Pytanie

Na czym powinna polegać współpraca społecznej inspekcji pracy z pracownikiem służby bhp?

Odpowiedź

Spółeczna inspekcja pracy nie ma formalnego obowiązku współdziałania z zakładową służbą bhp, natomiast służba bhp jest obowiązana współdziałać ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:

1)
podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,

2)
podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę

warunków pracy. Służba bhp, której zasady tworzenia, organizacji, działania, uprawnień i kwalifikacji określają art. 23-7¹¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy - dalej r.s.b.h.p., to organ pełniący funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp. Służba ta działa z ramienia pracodawcy i reprezentuje jego interesy.

Spółeczna inspekcja pracy, której organizację określa ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy - u.s.i.p., jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Służba ta powinna reprezentować interesy i chronić wszystkich pracowników danego zakładu pracy, niezależnie od ich przynależności do organizacji związkowych działających na terenie zakładu, choć jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Przepisy bhp nie precyzują obowiązku współdziałania społecznej inspekcji pracy z zakładową służbą bhp, natomiast zobowiązują służbę bhp do współdziałania ze społeczną inspekcją pracy.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 20r.s.b.h.p., do zakresu działania służby bhp należy współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:

1)
podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,

2)
podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy.

Niezależnie od powyższego, pracownik służby bhp oraz społeczny inspektor pracy są zobligowani przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy do współdziałania w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sporządzania dokumentacji powypadkowej.

Pracownik służby bhp oraz społeczny inspektor pracy biorą również udział w posiedzeniach komisji bhp, o której mowa w art. 237¹²k.p.

Jak wynika z powyższego, społeczna inspekcja pracy nie ma formalnego obowiązku współdziałania z zakładową służbą bhp, poza dwoma wymienionymi przypadkami, natomiast służba bhp jest obowiązana współdziałać ze społeczną inspekcją pracy.

Praktyka pokazuje jednak, że jeżeli osoba pełniąca funkcję społecznego inspektora pracy faktycznie angażuje się w działania związane z ochroną pracy, to współpraca ze służbą bhp może przynieść wiele obopólnych korzyści. Społeczny inspektor pracy, będąc przeważnie osobą nieposiadającą dostatecznej wiedzy merytorycznej, jako osoba zatrudniona przy innej pracy, a pełniąca swoją funkcję wyłącznie społecznie, może korzystać z profesjonalnej wiedzy pracownika służby bhp. Z kolei pracownik służby bhp rekruta społecznego inspektora pracy (posiadającego szczególne uprawnienia i ochronę stosunku pracy) może wpłynąć na pracodawcę, w celu załatwienia jakiejś sprawy związanej z bhp, z którą sam nie jest w stanie sobie poradzić. W konsekwencji dobra współpraca społecznej inspekcji

oraz służby bhp może przynieść korzyści pracownikom całego zakładu.

Pytanie

Poszkodowany w wypadku przy pracy nie dostarczył dokumentacji medycznej oraz nie zjawił się w celu złożenia opinii po wypadku (mimo kilkukrotnych wezwań telefonicznych).

Co w takiej sytuacji powinien zrobić zespół powypadkowy? Czy jest dopuszczalne wezwanie poszkodowanego w celu uzyskania danych niezbędnych do określenia okoliczności i przyczyn wypadku?

Odpowiedź

Pracownik jest obowiązany współpracować z pracodawcą (w tym z reprezentującym go zespołem powypadkowym) w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Niedopełnienie tego obowiązku może stanowić podstawę do wyciągnięcia wobec pracownika konsekwencji (ukaranie karą porządkową).

Jeśli poszkodowany unika kontaktu z zespołem powypadkowym i pomimo licznych wezwań nie stawia się do złożenia wyjaśnień w sprawie analizowanego zdarzenia, zespół powypadkowy powinien zwrócić się o pomoc do przełożonego pracownika, a jeżeli to nie przyniesie oczekiwanego efektu, poinformować o sytuacji pracodawcę, który odpowiada za przeprowadzenie dokumentacji powypadkowej w terminie określonym przepisami prawa.

Nieco inaczej należy rozpatrywać przypadek, w którym poszkodowany przebywałby na zwolnieniu lekarskim. W tej sytuacji, w celu uzyskania stosownych informacji, członkowie zespołu powypadkowego (jeżeli nie są w stanie dopełnić formalności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej i ewentualnie tradycyjnej poczty) powinni pofatygować się do

poszkodowanego (np. do jego miejsca zamieszkania) po uprzednim ustaleniu dogodnego dla niego terminu. Gdyby z uzasadnionych względów byłoby to niemożliwe, należałoby poczekać na powrót poszkodowanego do pracy. W takiej sytuacji w protokole powypadkowym należałoby odpowiednio uzasadnić powód niesporządzenia dokumentacji powypadkowej w wymaganym terminie 14 dni.

Paweł Bartoś

Badania Kontrolne

W ostatnim czasie narosło wiele niejasności co do prawidłowości kierowania pracowników Naszego zakładu, na badania kontrolne. Dotychczas odbywało się to w ten sposób, że pracownik pod koniec leczenia zgłaszał się do działu BHP po skierowanie na badanie i wykonywał je w trakcie trwania zwolnienia a po otrzymaniu zdolności, następnego dnia po zakończeniu leczenia, stawiał się do pracy. I takie działanie w świetle prawa jest BŁĘDNE! Trochę faktów na temat tych badań:

Kontrolnym badaniom lekarskim podlega pracownik, którego niezdolność do pracy z powodu choroby trwała dłużej niż 30 dni (art. 229 § 2 k.p.). Celem tych badań jest stwierdzenie braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku. Jest to przesłanka warunkująca dopuszczenie pracownika do pracy (art. 229 § 4 k.p.). Koszty badań kontrolnych obciążają całkowicie pracodawcę. Ma on obowiązek wypłacić pracownikom wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy w związku z badaniami profilaktycznymi, które w miarę możliwości powinny być przeprowadzane w godzinach pracy.

Niedopuszczalnym jest kierowanie pracownika na **badania**

kontrolne jeszcze w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego. Pracownik wracający do pracy po długotrwałej chorobie, ma obowiązek wykonania badań w pierwszym dniu od zakończenia okresu zwolnienia, ale przed przystąpieniem do wykonywania swoich obowiązków.

Warto dodać, iż w takim wypadku pracownik nie może odmówić poddania się badaniom. Odmowa taka stanowiła będzie podstawę do zastosowania kary porządkowej: upomnienia, nagany lub kary pieniężnej. Jeżeli pracownik uporczywie uchyla się od poddania się badaniom, może to spowodować wypowiedzenie mu stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego dopuszczalne jest, aby **pracownik przeprowadził badania kontrolne dopiero po powrocie z urlopu** wypoczynkowego przypadającego bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy (wyrok SN z 20 marca 2008 r., II PK 214/07). Podsumowując, pracownik **po zakończeniu leczenia** trwającego powyżej 30 dni, zgłasza gotowość podjęcia pracy i w tym dniu pracodawca, przed dopuszczeniem go do wykonywania obowiązków, kieruje na badania kontrolne. Pracodawca nie może "zmuszać" pracownika, aby pod koniec zwolnienia lekarskiego stawiał się u niego celem odbioru skierowania do przeprowadzenia badań. Skierowanie o którym mowa powyżej, można doręczyć pracownikowi np. za pomocą poczty, przy czym same **badania mogą zostać przeprowadzone dopiero po ustaniu zwolnienia lekarskiego**.

Podstawa prawna:

- art. 211 pkt 5, art. 229, art. 283 § 1 Kodeksu pracy,
- ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (DzU z 2004 r. nr 125, poz. 1317 zm.).

Co to jest Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa

Kasa zapomogowo-pożyczkowa to najszybsza i najskuteczniejsza forma samopomocy koleżeńskej w miejscu pracy. Każdy pożyczkobiorca korzysta z pieniędzy stanowiących własność jego kolegów-członków tej samej kasy. Pożyczki są spłacane w miesięcznych ratach.

Celem Pracowniczych Kas Zapomogowo-Pożyczkowych jest udzielanie swoim członkom pomocy materialnej w formie pożyczek długo i krótkoterminowych oraz zapomóg- w miarę posiadanych środków-na zasadach określonych w statucie.

Kasy zapomogowo-pożyczkowe mają długą tradycję. W okresie powojennym były bardzo rozpowszechnione we wszystkich zakładach pracy: kopalniach, fabrykach, przedsiębiorstwach państwowych i urzędach.

Jak mówiono w żartach, najbardziej związany ze swym zakładem jest pracownik właśnie poprzez zadłużenie w PKZP. Obecnie PKZP nadal działają w wielu zakładach pracy. Są w pełni samodzielne, choć nie posiadają osobowości prawnej.

Członkostwo w kasie jest dobrowolne, a za zobowiązania PKZP odpowiadają jej członkowie solidarnie do wysokości wkładów.

Zakład pracy zobowiązany jest udzielić PKZP nieodpłatnej pomocy w zakresie obsługi technicznej: -zapewnienia pomieszczeń biurowych,

-dostarczania druków i formularzy,

-prawnej i finansowo-księgowej, (prowadzenie księgowości, obsługi kasowej, dokonania na rzecz PKZP potrąceń w listach płac, listach wypłat zasiłków chorobowych, zasiłków wychowawczych, wpisowego, wkładów miesięcznych i rat pożyczek, przyjmowania wpłat wnoszonych przez emerytów i rencistów oraz osób przebywających na urloпах wychowawczych, odprowadzania wpłat na rachunek bankowy PKZP, informowania przynajmniej raz w roku członków kasy o stanie ich wkładów i zadłużeń),

Szczegółowe warunki świadczenia pomocy przez zakład pracy, określa umowa zawarta pomiędzy zakładem pracy a PKZP.

Organy PKZP NIE PODLEGAJĄ ZWIERZCHNOŚCI ZAKŁADU PRACY, w którym kasa została utworzona.

Zarząd PKZP-organizator działalności kasy i reprezentant interesów kasy na zewnątrz. Prowadzi politykę w zakresie udzielania świadczeń, zarządza funduszami kasy, decyduje o lokowaniu wolnych środków kasy na rachunkach terminowych i lokatach bankowych, o przyjmowaniu członków i skreślaniu ich z list, o udzieleniu pożyczki i terminach ich spłat oraz o wszystkich innych sprawach bieżących. Zarząd powinien składać się co najmniej z trzech członków, a na swym pierwszym posiedzeniu wybiera ze swego grona:

*Przewodniczącego,

*Sekretarza,

*Skarbnika,

Komisja rewizyjna- to organ kontrolujący działalność finansową zarządu. Składa się co najmniej z trzech członków, a do jej kompetencji należy w szczególności:

*Ochrona mienia PKZP,

*Kontrola przestrzegania przez zarząd postanowień statutu,

*Czuwanie nad prawidłowym udokumentowaniem wszystkich wpłat i wypłat,

*Czuwanie nad terminowym prowadzeniem obsługi kasowej i księgowości PKZP przez zakład pracy,

Zarząd w Bridgestone Poznań Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu przy ul. Bałtyckiej 65, 61-017 Poznań

Przewodniczący- Tomasz Wenski,

Sekretarz- Robert Pogorzelski,

Skarbnik-Piotr Woźniak,

Członek – Tomasz Jankowiak,

Członek-Maciej Sibiński,

Deklaracje dostępne są w pokoju związkowym, który wkrótce stanowić będzie również siedzibę Kasy (pok. Nr 133), w biurze HR, a także do wydrukowanie na portalu Forterminals. Można również w razie potrzeby poprosić mistrza o wydrukowanie.

Zarząd Pracowniczej Kasy Zapomogowo Pożyczkowej prosi o czytelne i prawidłowe wypełnianie Deklaracji Przystąpienia do PKZP. Jeżeli Deklaracja nie zostanie wypełniona prawidłowo przez pracownika ubiegającego się o członkostwo w PKZP, w takim wypadku będziemy próbować kontaktować się telefonicznie lub drogą mailową z daną osobą i prosić o przybycie do pokoju 133 w celu uzupełnienia danych.

Paulina Glura

Książki na jesienne wieczory

Nadeszła jesień a z nią długie wieczory. Naturalnym wyborem wydaje się dobra książka, z czystym sumieniem mogę zaproponować twórczość dwojga polskich autorów – Vincenta V. Severskiego i Katarzyny Puzyńskiej. Każdy z nich reprezentuje inny styl ale są to pisarze, których książki zapewnią emocje, chociażby ze względu na tematykę. Znajdujemy u nich kryminał, sensację i powieść szpiegowską.

Na początek chciałbym zwrócić uwagę na Vincenta V. Severskiego. Jest to pseudonim literacki emerytowanego oficera polskiego wywiadu, w stopniu pułkownika. Wielokrotnie odznaczany, zajmował jedno z czołowych stanowisk kierowniczych w Agencji Wywiadu. Uczestniczył wedle swoich słów w 140 akcjach wywiadowczych na terenie 50 państw. Szkolony w Polsce (Stare Kiejkuty) i USA (ośrodki szkoleniowe CIA). Celowo zwracam uwagę na samego autora ze względu na jego niesamowicie rzeczowy i bardzo zdystansowany sposób kreślenia opowieści o szpiegach – agentach wywiadu. Jego trzy książki – „Nielegalni”, „Niewierni” oraz „Nieśmiertelni” to historia Wydziału Specjalnego Q. Konrad, Sara i Marcin to przede wszystkim ludzie, których powołaniem jest służba dla kraju, a najwięcej dylematów sprawia im fakt, że muszą odnaleźć się w wirującej karuzeli nastrojów politycznych. Scena władzy to miejsce gdzie rozgrywki wewnątrzpartyjne są ważniejsze niż interes kraju. Chłodno, wręcz minimalistycznie Severski opisuje ludzi, którzy poświęcają życie prywatne dla służby a dylema-

ty moralne są ciężarem nie do udźwignięcia. Nie wnikać w sposób funkcjonowania tego typu służb, nie znam się na metodach wywiadowczych ale wiem, że agent wywiadu jest samotny – w sumie tylko sumienie pozostaje jego kompasem moralnym. Jak agent wywiadu funkcjonuje w zwykłym życiu – realu? Co mówić w domu, czy może narażać rodzinę na niebezpieczeństwo czy własną traumę? Czy jest jeszcze sobą czy już ma maskę? Czy nazwisko, którego używa jest jego własnym? Tego u autora nigdy się nie dowiemy.. Severski w bardzo wysublimowany sposób pokazuje, że jesteśmy tak silni jak ten, który stoi obok nas. Możemy to nazwać jak chcemy – wyćwiczenie operacyjne, wywiadowcze, kodeks szpiega? Ciekawie i z poczuciem humoru autor opisuje współpracę w „bratnimi agencjami wywiadu”. Nic nie jest oczywiste a wszystko jest grą.. Wszystkie trzy książki obfitują w stwierdzenia trafiające w punkt, w to co dotyka nie tylko agenta ale i nas samych, np. – „Jeżeli przez całe życie kierujesz się zasadami i przegrywasz to po co ci takie zasady?” (Nielegalni) czy „Wrażliwość to wspaniała cecha, ale nie da się z nią budzić i zasypiać. Człowiek potrzebuje czasem trochę cienia.” (Niewierni). Zaintrygowało mnie podejście autora do kwestii islamu i terroryzmu. To coś zupełnie innego niż relacje jakie mamy przedstawione w mediach. Kolejna część historii Wydziału Q ukaże się 9 listopada pt „Niepokorni”, nakładem wydawnictwa Czarna Owca. Książki Severskiego to męski świat bez ozdobników i pozorantstwa, gdzie człowiek musi dokonywać wyborów, które zmieniają go na zawsze.

Katarzyna Puzyńska to autorka kryminałów o policjantach z polskiej prowincji – Lipowa i Brodnicy.

Młoda pisarka (rocznik 1985), z wykształcenia psycholog, wykładowca akademicki, w chwili obecnej zajmuje się tylko pisanie. Puzyńska to autorka medialna, szeroko propagowana na portalach społecznościowych, z chęcią koresponduje z czytelnikami, często uczestniczy w spotkaniach autorskich, odpisuje na e-maile. Słucha ludzi i to widać w jej książkach. Książki – „Motylek”, „Więcej czerwieni”, „Trzydziesta pierwsza”, „Z jednym wyjątkiem”, „Utopce”, „Łaskun” to opowieści o ludziach. Zwyczajne twarze, prozaiczne problemy szarej rzeczywistości i zbrodnie w tle. Bardzo wyraźnie widać zapędy do psychoanalizy bohaterów. Daniel, Weronika, Marek i Klementyna to główne postaci sagi Puzyńskiej.

Drugi plan powieści to polska prowincja i przyroda. Autorka ciekawie przedstawia same wątki kryminalne, umiejętnie stopniuje napięcie a rozwiązanie nigdy nie jest oczywiste. Maski i przybrane role zaskakują tak jak tylko potrafią nas ludzie zaskoczyć. Być może to właśnie psychologiczne podejście pisarki do zwyczajnych ludzi zwraca uwagę, że każdy z nas ma w sobie jakiś dramat, który wpływa na nasze wybory. Książki Katarzyny Puzyńskiej to ciekawa i lekka lektura z bardzo dobrze przygotowanym warsztatem prozy kryminalnej.

Paweł Barłóg

W Ogródku...

Wbrew pierwszym skojarzeniom, nie mam zamiaru pisać o ogrodnictwie, bo kompletnie się na tym nie znam. Moim celem, jest przybliżenie Zielonych a mianowicie Warty Poznania.

Obecnie dominującym zespołem w Poznaniu i całym województwie jest ekipa Kolejorza, lecz nie można zapominać, że nie zawsze tak było a historia poznańskiej piłki nożnej zataczała wiele kręgów.

Pierwszą drużyną piłkarską utworzoną w Poznaniu, był DSV Posen, założony w 1904 roku. Klub czysto niemiecki i wręcz antypolski. W kolejnych latach powstały kluby, których mogli grać także Polacy. Do nich należały FC Britannia Posen czy SC Union, kluby z których wywodzili się założyciele Warty.

Pierwszym „polskim” klubem, czyli takim, gdzie grali wyłącznie Polacy, była Normania, założona w 1907 roku. Nie był to jednak oficjalnie polski klub, gdyż zrzeszony był w niemieckim związku piłki nożnej a zawodnicy mieli zakaz mówienia po polsku czy demonstrowania polskości. Zaś pierwszym typowo polskim klubem, niezrzeszonym w niemieckim związku, który skupiał wyłącznie Polaków, gdzie mówiło się po polsku i w naszym języku prowadziło korespondencję, była założona w 1909 roku w Ostrowie KS Ostrovia, klub ten, żeby dobitniej zamanifestować polskość, przyjął barwy biało-czerwone.

Za symboliczny dla poznańskiej piłki nożnej, uznaje się mecz drużyn Normanii z Britannią, w którym to niemiecki sędzia wykluczył zawodnika Normanii, Mariana Srokę za to, że... ten odezwał się po polsku.

Zawodnicy Normanii na znak protestu opuścili boisko. Na klub posypały się kary finansowe, represje i wykluczenia zawodników, co zakończyło się rozwiązaniem klubu a jego byli już członkowie zakładają Pierwszy Polski Klub Sportowy Poznania. Mamy rok 1912. Na tej fali powstają jak grzyby po deszczu kolejne polskie kluby: Trytonia Poznań, Sparta Poznań, Polonia Leszno, Fervor Kościan czy Victoria Jarocin. 15 czerwca 1912, nastoletni Polacy, zawodnicy klubów Britannia i Union: Marian Beym, Edmund i Franciszek Szyc, Stefan Malinowski, Czesław Morkowski, Kazimierz Swiderski i Ludwik Zysnarski, zakładają Klub Sportowy Warta Poznań. Pierwszym prezesem

Związek za cel obiera przeciwstawienie się niemieckiemu ruchowi sportowemu a także działalność patriotyczną i niepodległościową. Apele prasowe i otwarte nawoływanie polskiej młodzieży do porzucania niemieckich klubów i przyłączania się do nowopowstałych polskich, doprowadziło do poważnego kryzysu drużyn niemieckich w Poznaniu. Kilka z nich musiało się rozwiązać. Pierwszy mecz Warta rozegrała już 18 sierpnia 1912 roku. Pokazał on, że Warta stanie się liczącym graczem na futbolowej arenie. Naprzeciw stanęła drużyna poznańskiej Herthy, która Warciarze rozgromili 9:2. Pierwszym historycznym składem Zielonych był: Sroka, Szyc, Beym. Le-



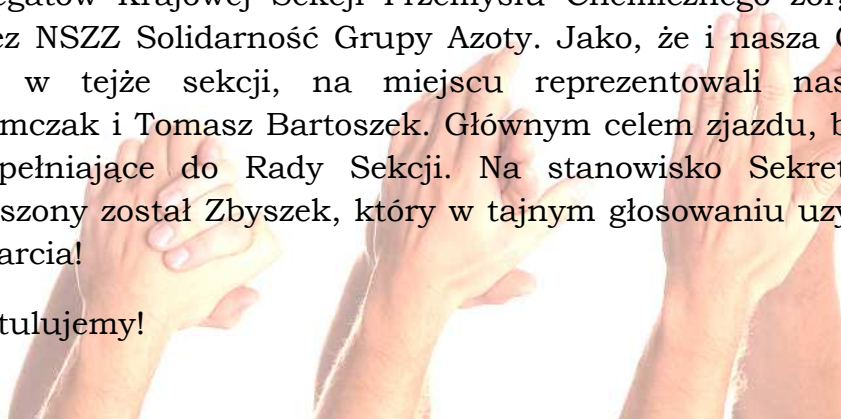
Drużyna Warty przed meczem z Poznanią, rozegranym 15 lutego 1914. Stoją od lewej: Okupniak, Skotarek, E. Kosicki, Prymka, Wize, E. Szyc, Tomaszewski, F. Szyc, H. Kosicki, Beym. Siedzi bramkarz Kaczmarek

został Franciszek Szyc, sekretarzem jego brat Edmund a kapitanem drużyny Marian Beym. Na pierwszym zebraniu ustalono, że barwami Warty, będą kolory zielono-białe. Wiadomo było, że nowe, polskie kluby nie zrzeszą się w niemieckim związku a co za tym idzie nie wezmą udziału w rozgrywkach przez niego organizowanych. Dlatego z inicjatywy Warty, w Poznaniu i Ostrowi powstaje w 1913 roku Związek Polskich Towarzystw Sportowych.

wandowski I, Lewandowski II, Lewandowski III, Cybichowski, Malinowski, Niedzielski, Maślowski i Kosicki. W 1913 roku Związek Polskich Towarzystw Sportowych, zorganizował pierwsze mistrzostwa Wielkopolski. Uczestniczyły w nich trzy drużyny: Warta, Ostrovia i Posnania. Niekwestionowanym zwycięzcą została drużyna Zielonych, która ten sukces powtórzyła również w następnym roku. Warta staje się awangardą wielkopolskiej piłki nożnej. Cdn...

W dniu 21 września b.r. odbyło się w Tarnowie Walne Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Przemysłu Chemicznego zorganizowany przez NSZZ Solidarność Grupy Azoty. Jako, że i nasza Organizacja jest w tejże sekcji, na miejscu reprezentowali nas Zbigniew Adamczak i Tomasz Bartoszek. Głównym celem zjazdu, były wybory uzupełniające do Rady Sekcji. Na stanowisko Sekretarza Rady zgłoszony został Zbyszek, który w tajnym głosowaniu uzyskał 100% poparcia!

Gratulujemy!



**Wspomnienie
ze szkolenia
naszych
SIP-owców
Wrocław 2016**



Redakcja NSZZ **Solidarność** 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: redakcja@solidarnosc.bspz.pl
wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy