

# ZWIĄZKOWIEC



Nr 6, październik 2007

Gazeta Niezależnego Związku Zawodowego Górników BOT KWB Turów S.A.

Wydawnictwo do użytku służbowego

## Niewiadome powinno zniknąć

Co to jest "kropka" w harmonogramie pracy systemu cztero-brygadowego? Jak wiemy jest to "ruchomy" dzień wolny od pracy, a termin jego udzielenia ustala pracodawca. Jest to bardzo uciążliwe i niewygodne dla pracownika, ponieważ nigdy, z wyprzedzeniem nie może zaplanować spędzenia "swojego wolnego dnia", bo nie wie, który to jest dzień, mimo zaznaczenia go ciemną plamą w harmonogramie. Jak widzimy jest to niewiadoma, przypominająca trochę totolotek, jest zakreślenie ale niewiadomo czy zostanie tak samo "wylosowane". Termin "kropka" jest znany tylko w naszym zakładzie, w żadnym innym grafiku pracy, innego zakładu taka forma udzielania wolnego nie występuje. Jest ona prawnie nieokreślona - w harmonogramie powinny znajdować się dni wolne i dni pracy - nic więcej. Naszym zdaniem kropka nie zdaje egzaminu i powinna zostać wyrzucona z naszego grafika systemu pracy zmianowej. Dlaczego zawsze w naszym zakładzie wprowadza się niesprawdzone, i nie przemyślane innowacje, a nie wzorujemy się na sprawdzonych dobrze funkcjonujących metodach. W tej chwili prowadzone są rozmowy związane z wprowadzeniem zmian do ZUZ-u (myślę że korzystnych dla pracowników), może przy okazji związek zawodowy i zarząd podejmą temat harmonogramu pracy i niefortunne "kropki" znikną z systemowego grafika.

## "Kartki" za prace w szczególnych warunkach

Cieszy fakt, że zarząd kopalni chce usprawnić pracownikom realizowanie bonów żywnościowych, umożliwiając ich realizację w bufecie na stołówce Górnika. Co prawda godziny w jakich pracownicy mogą to zrobić są niezbyt dogodnie, ale sam fakt takiej możliwości cieszy. Oferta jednakże dotyczy tylko pracowników mieszkających w Bogatyni i pracujących na zmiany. Czy nie lepsze byłoby, jak już zgłaszaliśmy do zarządu, umożliwienie pracownikom realizowanie "kartek" w sieci tanich marketów, co byłoby bardziej dogodne i umożliwiałoby korzystanie z tego wszystkim pracownikom. Jednakże cały czas z uporem maniaka twierdzimy, że bardziej dogodnym i najbardziej odczuwalnym finansowo dla wszystkich pracowników kopalni, byłoby wprowadzenie Bonów Żywnościowych, gdyż skorzystaliby na tym wszyscy zatrudnieni. Chciałbym zaznaczyć, że "kartki", które otrzymują pracownicy w zamian za prace w szczególnych warunkach, a bony żywnościowe to są dwa różne pojęcia i nie mogą równocześnie "funkcjonować" w jednym zakładzie. Dlatego też uważam, że powinniśmy dążyć do wprowadzania tego, co jest standardem w innych państwach, a coraz częściej stosowane w zakładach pracy w naszym kraju.

## Komisja BHP

W dniu 28 września 2007 r. odbyło się posiedzenie Komisji BHP BOT KWB Turów S.A., na którym NZZG wystąpił z wnioskami między innymi w sprawach:

- **złej jakości mundurów w DSP**, które rwą się po pierwszym praniu, tracą fason, blakną, są nie porównywalnie gorszej jakości od sortów z lat ubiegłych (straż pożarna)
- **złej jakości rękawic ochronnych**, nie wytrzymujących często jednego dnia użytkowania, ponadto są oddziały na których występują braki w ich zaopatrzeniu lub są reglamentowane.
- **torby monterskie są złej jakości**, rwą się paski i zamknięcia.
- **odzież zimowa** jak kałesony powinna być wydawana na zimę. Obecny zapis regulaminu powoduje, że w przypadku np. absencji chorobowej pracownicy otrzymują tą odzież na wiosnę lub lato.
- **postawienie na przystanku autobusowym wiaty dla ZTiST** w Turowie i Bogatyni, temat zgłaszany kilkakrotnie na Komisji BHP i do dziś nie załatwiony. Nadchodzą chłody i deszcze temat staje się bardzo pilny do realizacji.
- **konieczność poprawienia widoczności przy wjeździe do kopalni od strony Bogatyni** poprzez usunięcie na zakręcie w stronę Zgorzelca części nasypu ziemi. Ta krzyżówka jest miejscem szczególnie niebezpiecznym na której często dochodzi do groźnych wypadków. Których uczestnikami są nasi pracownicy i nasz sprzęt samochodowy. Poprawa widoczności zwiększy bezpieczeństwo naszych pracowników. Również na całej długości drogi od bazy ZTiST w Bogatyni aż do Zatonia występują duże zawy-

żenia poboczy jezdni po obu jej stronach i brak rowów odwadniających, co w sposób drastyczny zwiększa zagrożenie wypadkowe uczestników ruchu drogowego na tym odcinku.

- **przeprowadzeniu remontu nawierzchni placu** na oddziale g-2 i zajezdni ZTiST ze względu na bardzo zły ich stan.
- **zwiększenia limitu przydziału kostek mydła** dla operatorów maszyn podstawowych, obecna ich ilość ( 9 sztuk) jest niewystarczająca.



Za tym zakrętem dochodzi do zbyt wielu wypadków...

## Centrum Medyczne

Zakończył się ponad siedmioletni okres działalności Przychodni Lekarskiej TUR-MED. 01.08.2007r. powstał nowy podmiot gospodarczy – Centrum Medyczne Turów. I tak jak przed siedmiu laty rozpoczynaliśmy prace w Tur-Medzie pełni obaw, tak i teraz te uczucia nam towarzyszą. Boimy się tego co nowe i nieznanne, zwłaszcza, jeśli mało wiemy o tym co nas czeka. W tej placówce obowiązują dwa układy zbiorowe, różnicując uprawnienia i przywileje pracowników. Czujemy się nierówno traktowani przez pracodawcę, nawet jeśli to się dzieje w imieniu prawa. I nikt nie dąży do tego by niewygodną i niekorzystną dla jednej grupy pracowników sytuację naprawić. Choć mówiło się o połączeniu dwóch przychodni to faktycznie przejął nas ELTUR. Boimy się, czy tego faktu ktoś nie będzie chciał wykorzystać tworząc nowy układ zbiorowy. Czy nie będą bardziej uprzywilejowani pracownicy ELTURU, na przykład przy naliczaniu usługi lat lub jubileuszy. To nie jedyne obawy jakie nam towarzyszą. Trudno nam sobie wyobrazić, że pacjenci, którzy do tej pory korzystali z czterech placówek pomieszczą się w dwóch obiektach. Zwłaszcza w godzinach porannych tłok w przychodni jest spory. Trudno będzie zapewnić należytą opiekę ludziom starszym i małym dzieciom. Trudniej będzie usłyszeć głos starszej i słabszej osoby w zatłoczonej poczekalni. Do tej pory nasi pacjenci zawsze mogli liczyć na to, że poświęcimy im tyle czasu ile potrzebują. Przykro by nam było, gdyby to miało się zmienić. Gdyby większa ilość obowiązków zabrała nam czas na spokojne wysłuchanie każdego pacjenta i zapewnienie im należytej opieki. Nie tylko obawy nam towarzyszą. Mamy również ogromną wolę sprostania nowym zadaniom. Jest w nas też sporo optymizmu i przekonania, że damy radę. Wszak nie od dziś wiadomo, że największym potencjałem każdej firmy są ludzie, którzy w niej pracują.

## Deszcz udręką dla pieszych

Nadchodzi jesień i coraz więcej mamy dni deszczowych, które są udręką dla pieszych, nie dlatego że pada, ale z powodu tworzenia się rozlewisk wody w miejscach najmniej odpowiednich. Mam tutaj na myśli przystanki autobusowe, miejsca gdzie pracownicy wsiadają i wysiadają w drodze z i do pracy. Chcieliśmy zwrócić na to uwagę decydentom pisząc już raz o tym i jak można zauważyć w kierunku pozbycia się uciążliwych kałuż nic się nie robi. A można by niewielkim nakładem pracy usunąć tę uciążliwość, wystarczyłoby zebrać, wyprofilować odpowiednio, pobocze umożliwiając systematyczny spływ wody. Może tym razem ktoś zechce zauważyć nadmiernie zalegające kałuże wody i pomoże jej znaleźć drogę ujęcia. Drugą sprawą równie ważną jak nie ważniejszą jest usyp zwał na zakręcie, przy wyjeździe z kopalni w kierunku na Bogatynie, ograniczający widoczność drogi. Często dochodzi tam do niebezpiecznych sytuacji i kolozji. Usunięcie jego części w dużym stopniu poprawiłoby widoczność drogi i znacznie zwiększyło by bezpieczeństwo ruchu drogowego w tym miejscu. Znaki ograniczające prędkości niestety nie poprawiają widoczności a miejsce to jest najniebezpieczniejszym, na całym odcinku drogi do Zgorzelcu. Uważam, że chodzi tutaj o bezpieczeństwo pracowników kopalni i to zarząd kopalni powinien dolożyć wszelkich starań by niedogodności te usunąć.

## Propozycje NZZG do zmian w ZUZ

Niezależny Związek Zawodowy Górników zwrócił się w lutym 2007 r. do Zarządu BOT KWB Turów S.A. i Związków Zawodowych stron w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy o wprowadzenie zmian w ZUZ. Miedzy innymi o zmianę taryfikatora wykazu zawodów stanowisk występujących w Kopalni w celu spłaszczenia płac na tych samych stanowiskach pracy, aby małymi krokami doprowadzać do sytuacji w której pracownicy otrzymywać będą taką samą płacę za taką samą pracę.

Wnosimy o szczegółowe podejście poprzez podniesienie stawek zaszerogowania w tych punktach wykazu stanowisk na których kategorie zaszerogowania są rażąco zaniżone np. sprzątaczką, łazienną, portier, prac odzieży, pomoc kuchenna, szwaczka, wartownik itd. lista stanowisk jest dość długa. Stawki zaszerogowania kierowców uzależnić od uprawnień jakie posiadają podobnie jak w przypadku operatorów maszyn i koparek.

Uważamy za konieczne wprowadzenie dodatku dla służby ochrony mienia za pracę w soboty i dodatek dla Działu Ratownictwa. Pracownicy Działu Ratownictwa są w systemie 24-godz. zgodnie z zapisami w ZUZ i nie otrzymują dodatku za wszystkie godziny za pracę w dni świąteczne i na II zmianie, chcemy wprowadzić dodatek. Proponujemy zmienić zapisy na bardziej korzystne dotyczące nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych.

Wnosimy aby zwiększyć pracownikom BOT KWB Turów S.A. płatny urlop wypoczynkowy o 4 dni, tak jak to mają pracownicy pozostałych kopalń węgla Brunatnego jako strony Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla Kopalń Węgla Brunatnego. Kolejny temat to wprowadzenie indywidualnej karty socjalnej o co domagamy się już od kilku lat, jednak nasza propozycja z niezrozumiałych powodów napotyka na duży opór z wielu stron. Domagamy się o zwiększenie odpisu na Fundusz Socjalny do trzykrotnego tak jak to mają pracownicy w Elektrowni Turów.

Pomimo, że nasze propozycje zostały przedstawione na początku tego roku to postępu w negocjacjach brak, jedynie co

zdołaliśmy podpisać to dodatek dla służby ochrony mienia. Pozostałe naszym zdaniem bardzo ważne dla załogi propozycje zmian pozostają nie załatwione. Mimo nacisku NZZG aby doprowadzić do sfinalizowania negocjacji w dalszym ciągu brak jest postępu w ustaleniu wspólnego stanowiska stron. Czy jest to marazm spowodowany trudnością problemów negocjowanych, czy zwykła gra na czas, pokażą najbliższe dni.

## GORĄCZKA PIENIĄDZA

Minął wrzesień, a tym samym czas przeszerogowań mamy już za sobą. W tym roku lista pracowników awansujących finansowo była wyjątkowo długa, dotyczyła 50% załogi. Jest to nie wątpliwie duży sukces związków zawodowych, że kolejny rok mieliśmy przekroczony wskaźnik. I nie będą pisać czyja to jest największa zasługa, bo mogą być posądzeni o stronniczość. Taka duża liczba przeszerogowań stwarzała okazję w prowadzenia w życie, o czym mówimy i do czego namawiamy inne związki, spłaszczenia tabel zaszerogowań w poszczególnych grupach zawodowych. Wiadomo, że nie zrobi się tego od razu, ale małymi krokami, powoli, bez dodatkowych obciążeń finansowych można do tego doprowadzić. Spowoduje to w znaczny sposób zrównanie zarobków pracowników, podniesie uposażenie najmniej zarabiających w poszczególnych grupach zawodowych. Nikogo nie chcemy pozbawiać możliwości awansu finansowego, a wręcz przeciwnie, każdy taką możliwość będzie miał, jednakże pracownicy najmniej uposażeni będą szybciej awansować. Jako związek zawodowy uważamy za konieczne takie posunięcie, ponieważ jest ono bardziej społecznie sprawiedliwe, a młody pracownik czuje się doceniany i będzie bardziej zadowolony ze swej pracy. Liczymy, że chęci podniesienia zarobków najmniej uposażonych pracowników tak szumnie ogłaszane przez innych również będą wprowadzane w życie, a nie tylko zostaną słowami a dla innych nadzieją.

## Jak to w spółkach

Wielkim krokami zbliża się dzień, gdy nasze zakładowe sklepiki odejdą w zapomnienie. Co dostaniemy w zamian? Najbardziej prawdopodobne jest, że sklepiki jak i obsługę łaźni przejmie spółka-córka Elektrowni "Turów" Eltur-Global. Profity z realizacji bonów na posiłki regeneracyjne trafią w obce ręce. Obce i łamiące prawa pracownicze. To, co dzieje się w Eltur-Global dla nikogo nie jest tajemnicą. Na porządku dziennym jest nakładanie na pracowników nadmiaru obowiązków i nieposzanowanie prawa do odpoczynku. Przełożeni nie licząc się ze zdaniem i możliwościami fizycznymi podwładnych, nastawieni są na maksymalizację zysków. Eltur-Global uważany jest za najgorszą w wydziałonych elektrownianych spółek. Premie do wynagrodzenia przyznawane są w sposób nielogiczny. Natomiast pensje zbliżone są do najniższej krajowej. My, jako związek zawodowy, stojący na straży kodeksu pracy okazujemy zaniepokojenie tym stanem rzeczy. O sytuacji w Eltur-Global usłyszałem z ust pracownika tejże spółki.

NZZG: Jak oceniasz atmosferę panującą w swojej firmie?

Pracownik Eltur-Global: Atmosfera w pracy jest bardzo napięta. Nigdy nie wiesz, co czeka cię na następny dzień. W tej chwili szczególnie obawiamy się "przejęcia" przez Global kopalni, ponieważ fama głosi, iż praca będzie odbywała się głównie na II zmianę, co nie każdemu jest na rękę. Ogólnie kierownictwo nie przejmuje się naszymi skargami i prośbami.

NZZG: Czy satysfakcjonuje Cię wynagrodzenie?

P.E-G: Płaca w naszej firmie jest bardzo niska i dla osoby zajmującej się sprzątniem wynosi około 900 zł netto. Wszystko zależy od sympatii, jaką przełożony darzy pracownika.

**Osoba, z którą rozmawiałem wydaje się być przygnębiona tym, o czym mówi. Opinię tę podziela wielu innych pracowników spółki. Czy w świetle tego wiemy na co się decydujemy? Czy sytuacje jakie mają miejsce na terenie elektrowni i nie tylko, nie będą miały miejsca w naszym zakładzie? Będziemy patrzeć Eltur-Global na ręce.**

NZZG: Czy praca wykonywana przez Ciebie jest ciężka fizycznie?

P.E-G: Na pewno nie należy do lekkich. Poza tym wymagania naszych przełożonych są bardzo wysokie i rzadko mają wspólny mianownik ze zdrowym rozsądkiem. Prace często wydają się być zlecone z czystej złośliwości.

NZZG: Możesz podać przykład?

P.E-G: Elektrownia "Turów" jest zakładem przemysłowym. Gdyby sugerować się poleceniami naszych kierowniczek, można wywnioskować, że pracujemy w sterylnym szpitalu. Chodzi o ciągłe doczyszczanie miejsc, które ze względu na swoją specyfikę nie mają prawa być czyste.

NZZG: Czy szukasz innej pracy?

P.E-G: Szukam, ale sytuacja rodzinna w znacznym stopniu mi to uniemożliwia.

## Czy przysługuje pracownikowi dodatkowy urlop w związku ze studiowaniem?

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy mówi o tym, że pracodawca powinien "ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych", jeżeli chcą oni podjąć lub kontynuować naukę (art.17 i art. 94 pkt. 6).

Pracodawca może udzielić pomocy kształcącym się pracownikom. Zasady na jakich udzielana jest ta pomoc określają przepisy Rozporządzenia Ministra Edukacji Nauki i Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 października 1993 roku w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. nr 103 poz. 472 ze zm).

Forma pomocy uzależniona jest od rodzaju szkoły i od tego czy pracownik ma skierowanie na podjęcie nauki od pracodawcy czy podjął naukę z własnej inicjatywy. Pracodawca, który zgadza się na naukę pracownika powinien zawrzeć z nim umowę, która określi wzajemne prawa i obowiązki. Pracownik skierowany ma prawo do płatnego urlopu szkoleniowego i zwolnienia z części dnia pracy. Wymiar urlopu szkoleniowego dla pracowników skierowanych uczących się w szkołach wyższych w systemie zaocznym i wieczorowym wynosi:

- 28 dni roboczych w każdym roku studiów przeznaczonych na udział w obowiązkowych zajęciach oraz na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów,

- 28 dni roboczych na ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do jej obrony.

Konieczne jest wystąpienie do pracodawcy o wydanie skierowania na naukę w szkole wyższej. Można to zrobić np. po zaliczeniu pewnego etapu nauki. Otrzyma się wówczas status pracownika skierowanego i szereg przysługujących uprawnień j.w.

Pracownik, który z własnej inicjatywy podjął naukę w szkole może również starać się o pewne świadczenia od pracodawcy. Rodzaj i wymiar przyznanych uprawnień określa porozumienie zawarte z pracodawcą. Pracodawca może zobowiązać się do pokrywania pracownikowi uczącemu się w szkole następujących

kosztów związanych z nauką:

- kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, jeżeli nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika,

- kosztów podręczników i materiałów szkoleniowych,

- opłat za naukę pobieranych przez szkołę

Pracownik nieskierowany do podjęcia nauki w szkole może się starać o urlop bezpłatny oraz o niepłatne zwolnienie z części dnia pracy. Należy zwrócić się pismem do pracodawcy dołączając zaświadczenie z uczelni oraz potwierdzoną informację o terminach zajęć. PODSTAWA PRAWNA:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Nauki i Ministra Nauki i Polityki Społecznej z dnia 12.10.1993 roku w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. nr 103, poz. 472 ze zm.),

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Na podstawie argumentów przedstawionych powyżej, można stwierdzić, iż istnieją podstawy prawne umożliwiające udzielanie konkretnej pomocy pracownikom kształcącym się. Uzależnione jest to tylko od dobrej woli pracodawcy. Zastanawiające jest dla czego w Kopalni Turów - spółce dobrze prosperującej w której pomoc pracownikom w uzyskaniu wykształcenia nie powinna być problemem (tak dzieje się w innych spółkach i to biedniejszych) dla części pracowników kształcących się zarząd odmówił wszelkiej formy pomocy w tym zakresie. Ze wszech miar słusznymi uważamy głosy pracowników aby pomocą zakładu w kształceniu pracowników zostały ujęci wszyscy zainteresowani lub zasady jej udzielania zostały jasno ustanowione regulaminem. Listy osób którym przyznano pomoc w danym roku w kształceniu, powinny być informacją ogólną dostępną, jak informacja o odnaceniaczach. Jest to dziś też wyróżnienie.

# Koszykówka rośnie w siłę

Sezon 2006/2007 był najbardziej udanym sezonem w historii zgorzeleckiej koszykówki. Nawet najwięksi optymiści, a także zwawcy tej dyscypliny sportu nie przypuszczali osiągnięcia tak wysokiej pozycji naszej drużyny na koniec sezonu.

Początek ligi to wielka niewiadoma. Wiało nutką tajemniczości, wśród znawców pojawiły się obawy, a nawet brak wiary w końcowy sukces drużyny. Stanowisko prezesa BOT KS Turów Zgorzelec objął młody, choć już z doświadczeniem (8 lat pracy w Anwilu) Arkadiusz Krygier. Trenerem został młody i mało znany w Polsce Saso Filipovski.

Zawodnicy – młodzi, nie wszyscy do końca znani i ograni w polskich parkietach. Nasuwały się dwa pytania. Czy dadzą radę? Czy nie zawiodą swoich wiernych kibiców?

Jednak był to sezon, który przerósł największe oczekiwania fanów. Zdobył tytuł wicemistrzów kraju, a także prawa do udziału w europejskich rozgrywkach pucharu ULEB stało się faktem, który w dziejach, tak popularnej dyscypliny, jaką jest koszykówka wśród zgorzeleckich kibiców – całych rodzin górnich było wydarzeniem historycznym.

Tylko raz udało się drużynie koszykarzy ze Zgorzelca awansować do I ligi, przypomnijmy - było to w roku 1978 za sprawą tak znakomitych zawodników m.in. jak Mieczysław Młynarski, Jacek Bukiel, Tadeusz Krajewski, Jerzy Binkowski, Cze-

slaw Niewiadomski czy bracia Borycowie. Wszyscy oni w przeszłości otarli się o kadrę narodową.

W nowy sezon (2007/2008) drużyna - już jako PGE Turów Zgorzelec - weszła na bazie najlepszych zawodników poprzedniego sezonu: uznany za najlepszego zawodnika ligi Thomas Kelati i najlepszy obrońca ligi Andres Rodriguez, trenerem pozostał oczywiście najlepszy w PLK Saso Filipovski. Pozostali jeszcze Vjekoslav Petrović, Slobodan Ljubotina, Dragisa Drobniak, Robert Witka, Maciej Strzelecki oraz nasi wychowankowie Bartosz Bochno, Sebastian Szamański i Tomasz Bodziński. Do drużyny dołączyli Robert Skibniewski, Iwo Kitinger, Harding Nana, Dawid Logan, Marko Ściekić, Marin Han.

Przygotowania do sezonu drużyna rozpoczęła 5 sierpnia bez trzech zawodników, którzy w tym czasie reprezentowali nasz kraj na mistrzostwach Europy. Podczas 20-dniowego obozu w Słowenii PGE Turów Zgorzelec wziął m.in. udział w turnieju organizowanym przez Ligę Adriatycką – Kranjska Gora Open, w którym odniósł zwycięstwo pozostawiając w polu takie potęgi jak Olimpia Ljubljana czy pokonana w finale Crvena Zvezda Belgrad.

Ciężka praca w okresie przygotowawczym zapewne przyniesie efekty w zbliżającym się sezonie Dominet Bank Ekstralidze która rusza już w połowie października. Pierwsze spotkanie czarno-zieloni rozegrają na wyjeździe z beniaminkiem DBE Górnikiem Wałbrzych. W listopadzie na-

Inauguracyjne spotkanie beniaminka Dominet Bank Ekstraligi Górnika Wałbrzych z PGE Turowem Zgorzelec, które rozegrano w Świebodzicach zakończyło się sensacyjnym zwycięstwem wałbrzyszan 77:75. Sensacji za to nie było w meczu drugiej kolejki, gdzie drużyna ze Zgorzelca pokonała zdecydowanie SPEC Polonia Warszawa 75:56. Kibice obawiali się trzeciego spotkania na wyjeździe z Czarnymi Słupsk. Mecz ten przyniósł wiele emocji, które zawsze towarzyszą spotkaniom drużyn na tak wysokim, wyrównanym poziomie. Druga połowa meczu należała do zawodników Turowa, którzy rozegrali bardzo mądrze końcówkę spotkania wykorzystując błąd trenera Griszczuka, który posadził na ławce Jamesa Hughesa najlepiej spisującego się w tym dniu "walczaka" zbierającego pod koszem (10 zbiórek!). Ten błąd znakomicie wykorzystał pod tablicą Slobodan Ljubotina, a dodatkowo rzuty wolne zdecydowały o końcowym sukcesie PGE Turowa Zgorzelec.



tomiast PGE Turów Zgorzelec rozpoczyna historyczne (miejmy nadzieję że zwycięskie) boje w europejskim pucharze ULEB choć grupa w której przyjdzie nam walczyć jest bardzo silna i wyrównana. Warto tutaj zaznaczyć, że mecze pucharowe odbędą się w jednym z najnowocześniejszych obiektów sportowy w Europie - TipSport Arena w pobliskim Libercu (CZ), zgorzelecka hala nie spełnia podstawowych norm europejskich.

Tak więc olbrzymią rzeszę kibiców drużyny koszykarzy Turowa czeka obfity w wydarzenia sezon – oby przyniósł nam i zawodnikom jak najwięcej chwil radości ze zwycięstw na parkietach Europy (ULEB) i Polski (DBE) rozślawiając nasze górnicze – **czarno-zielone barwy nie zwyciężone!!!**



## CZYŻBY NA KOPALNI BRAKOWAŁO WĘGLA

Pracownikom kopalni od zawsze przysługuje deputat węglowy, od pracownika zależy a jakiej formie chce go otrzymać. W naturze czy kwotowo. Zbliża się zima w niektórych gospodarstwach zaczyna brakować opału. Cóż w takiej sytuacji można zrobić. Najczęściej zwrócić się o deputat węglowy do pracodawcy, i tu czeka na pracownika niemiła niespodzianka, termin oczekiwania na opał wynosi trzy tygodnie. A czym przez ten okres ma palić w piecach uprawniony pracownik. Czemu tak się dzieje?? Czyżby brakowało węgla, czy to wynika ze zwykłej oszczędności – później damy na dłużej starczy?! Może nie jest to sytuacja bez wyjścia i odpowiedzialni za ten fakt znajdą jakieś wyjście i usprawnią znacznie przyspieszając wydawanie deputatu węglowego uprawnionym.

## Zmiana w PIT-ach za 2007 rok

Po kilku latach bez waloryzacji progi dochodowe zostały podwyższone. SKALA PODATKOWEGO NA 2007 ROK

Ponad	Do	Podatek
	43.405	19%
43.405	85.528	30%
	85.528	40%

Kwota wolna od podatku 3013,37 zł.(podatek 0%). Po raz pierwszy w rozliczeniu za 2007 r. podatek będzie mógł uwzględnić ulgę rodzinną. Ulgę w wysokości 1145,08 zł. będzie przysługiwała na każde dziecko. Odliczenia dokona sam płatnik, gdy podatek zobowiąże zakład pracy do rozliczenia. Ulgę trzeba będzie odliczyć od podatku.