



**PROTOKÓŁ Z PRZEBIEGU
CZWARTEGO POSIEDZENIA REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ
dla WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO
22 marca 2011 r.**

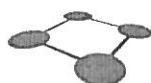
Posiedzenie odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego przy ul. M. Curie-Skłodowskiej 73 w sali 16 w dniu 22 marca 2011 roku w godzinach: 12³⁰ – 15¹⁵.

W posiedzeniu uczestniczyło **19 osób**:

- 15 członków RST, w tym 14 członków z prawem do głosowania,
- 1 Ekspert oceniający Strategię wdrażania projektu innowacyjnego
- 3 osoby reprezentujące Caritas Polska – beneficjenta, który złożył Strategię wdrażania projektu innowacyjnego.

Lista osób, które wzięły udział w posiedzeniu stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego protokołu.

Pod nieobecność Przewodniczącego Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Kujawsko-Pomorskiego Pana **Piotra Calbeckiego**, Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego funkcję związaną z przewodniczeniem obradom pełniła Pani **Milena Skopińska** kierownik Biura Strategii i Ewaluacji EFS. Upoważnienie do przewodniczenia obradom RST dla Pani **Mileny Skopińskiej** stanowi **załącznik nr 2** do niniejszego protokołu.



Pani **Milena Skopińska** przywitała zebranych następnie przedstawiła planowany **porządek obrad**:

- 1) *Powitanie uczestników, zatwierdzenie porządku obrad.*
- 2) *Prezentacja Strategii wdrażania projektu innowacyjnego „50+ doświadczenie” oraz prezentacja opinii eksperckiej o Strategii.*
- 3) *Dyskusja*
- 4) *Głosowanie nad uchwałą nr 2/2011 w sprawie Strategii wdrażania projektu innowacyjnego: „50+ doświadczenie”*
- 5) *Zakończenie posiedzenia.*

Szczegółowy porządek obrad stanowi **załącznik nr 3** do niniejszego protokołu.

Pani **Milena Skopińska** poinformowała gremium o możliwości przystąpienia do prac RST ponieważ wymagane kworum zostało zapewnione. Następnie Przewodnicząca zaproponowała rozpoczęcie posiedzenia RST od zatwierdzenia porządku obrad.

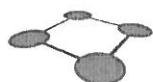
Członkowie RST nie wnieśli uwag do porządku obrad i został on jednogłośnie przyjęty.

Przewodnicząca poinformowała zebranych o decyzji IOK dotyczącej strategii wdrażania projektu innowacyjnego „*Szkoła innowacyjna i konkurencyjna – dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy*”. Beneficjent Powiat Toruński złożył w terminie stosowne poprawki zgłoszone przez RST i IOK w związku z tym strategia wdrażania projektu została przez IOK zaakceptowana.

Następnie przewodnicząca poprosiła przedstawicieli beneficjenta Caritas Polska o zaprezentowanie złożonej Strategii wdrażania projektu innowacyjnego *50+ doświadczenie*. Pani **Marta Titaniec** (Caritas Polska), Pani **Justyna Ratajczak** (Agrotec Polska) oraz ks. **Marek Borzyszkowski** (Grudziądzkie Centrum Caritas) przedstawili założenia projektu oraz strategii. Prezentacja stanowi **załącznik nr 4** do niniejszego protokołu. Zgodnie z porządkiem obrad w dalszej kolejności głos zabrała pani **Ilona Puckowska-Pociask**, ekspert oceniający opiniowaną strategię wdrażania projektu innowacyjnego. Prezentacja opinii eksperckiej stanowi **załącznik nr 5** do niniejszego protokołu.

Po wysłuchaniu prezentacji Przewodnicząca podziękowała prelegentom, następnie rozpoczęła się dyskusja.

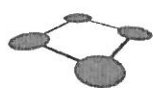
- 1) Jako pierwsza głos w dyskusji zabrała Pani **Milena Skopińska**. Zgodziła się z uwagami do strategii przedstawionymi przez eksperta. Następnie przedstawiła własne zastrzeżenia do dyskutowanego dokumentu. Zwróciła uwagę na wyniki



przeprowadzonych badań regionalnych min. nieczytelność danych dotyczących kobiet na Wykresie nr 1. Ponadto odniosła się do konieczności zestawienia ze sobą opinii prezentowanych zarówno przez pracowników jak i pracodawców. Projektodawca przeprowadził wywiady fokusowe w grupie pracowników 40+ oraz 50+ wskazane byłoby więc przedstawienie porównania wyników wywiadów w obu grupach oraz zestawienie ich z opiniami pracodawców. W strategii zabrakło również wniosków i implikacji dla projektu wpływających z pogłębionych studiów przypadku pięciu przedsiębiorstw. Wyniki przeprowadzonych wywiadów telefonicznych z instytucjami rynku pracy powinny również zostać zestawione w podziale na instytucje publiczne i niepubliczne. Pozwoli to na uchwycenie różnorodności opinii na temat zatrudniania pracowników 50+. Podobnie dwubiegunowość pojawia się przy realizacji wywiadów telefonicznych z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi, w tym przypadku również istnieje potrzeba porównania uzyskanych wyników i wyciągnięcia wniosków będących wskazówkami w dalszej realizacji projektu. Wnioski i wyniki wywiadów z pracownikami i pracodawcami także powinny zostać zestawione ze sobą w celu ich porównania. Ponadto ważne jest wykazanie reprezentatywności wszystkich prób i wyników badań dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego, ponieważ badania były prowadzone jedynie na obszarze dwóch powiatów. Warto byłoby jednocześnie udostępnić raport z przeprowadzonych badań, w którym są pogłębione informacje. Strategia nie precyzuje też, czy projektodawca korzystał z innych analiz i opracowań dotyczących pracowników 45+, które były prowadzone na terenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Następnie poruszyła kwestię planowanego w projekcie programu zdrowotnego. Wyniki badań na poziomie 1% nie potwierdzają, że realizacja wspomnianego programu jest zasadna. Zapytała czy w badaniach jakościowych pojawiły się przesłanki uzasadniające realizację programu oraz czy badania były prowadzone w podziale na płeć respondenta. Istnieje różnica w częstotliwości korzystania z usług służby zdrowia przez kobiety i mężczyzn, co może mieć istotne przełożenie na wyniki badań.

Odniosła się również do danych zaprezentowanych na Wykresie 3 dotyczącym korzystania z komputera przez osoby dorosłe. Zwróciła uwagę na wyniki



podobnego badania przeprowadzonego przez CBOS, które odzwierciedla odsetek użytkowników Internetu w podziale na przedziały wiekowe. Jedynie 7% osób w wieku powyżej 65 roku życia korzysta z Internetu. W przedziale wiekowym 55-64 lata z Internetu korzysta 25% osób, natomiast wśród osób w wieku 45-54 lata, 47% to użytkownicy Internetu. Warto zestawzić dane ze strategii z powyższymi wynikami badania CBOS, aby pokazać aktualne trendy. Istotne jest również pokazanie zmiennej w kontekście płci oraz miejsca zamieszkania osoby. Pozwoli to na określenie profilu użytkowników planowanego internetowego portalu informacyjnego.

Podkreśliła możliwość pojawienia się w projekcie pomocy publicznej z uwagi na przewidziane doradztwo i szkolenia dla przedsiębiorstw. W dalszej kolejności zwróciła uwagę na zaproponowane formy wsparcia, modele wykorzystujące doświadczenia Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. We wniosku o dofinansowanie beneficjent przywoływał rezultat z Tematu F0320, który nie pojawia się w strategii. Zaproponowała sprawdzenie rezultatów EQUAL o numerach: F0515, F0576, F0580, F0640, które wpisują się w realizowany Temat innowacyjny projektu. Rezultaty te dotyczą elastycznego podejścia do pracy oraz grup pracowników 45+ i 50+.

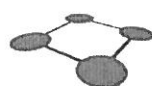
- 2) Pani **Marta Titaniec** wyjaśniła, że pominięte rezultaty nie były atrakcyjne, koncentrowały się głównie na szkoleniach. Dodała także, że przygotowane zostanie wyjaśnienie odnośnie zastosowania zaproponowanych rezultatów.
- 3) Pani **Milena Skopińska** odniosła się następnie do kwestii uzasadnienia wyboru partnera. Zadała pytanie o sposób prowadzenia przeglądu doświadczeń międzynarodowych w zakresie rozwiązań i dobrych praktyk zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.
- 4) Pani **Justyna Ratajczak** wyjaśniła, że przegląd doświadczeń międzynarodowych został dokonany przez partnera ponadnarodowego (Ismeri Europa s.r.l., Włochy). Np. Bilans kompetencji nie jest pomysłem włoskim, ale został włączony do działań projektowych przez partnera.
- 5) Pani **Milena Skopińska** zwróciła uwagę, że należy wyjaśnić które z opisanych rozwiązań zostały wypracowane przez partnera ponadnarodowego, a które zostały przez niego zaadoptowane lub znalezione dzięki kontaktom z innymi instytucjami.



W dalszej kolejności poruszyła kwestię Testowania produktu finalnego. Strategia zakłada rekrutację konsultantów współpracujących z przedsiębiorcami, poprosiła o wyjaśnienie czy konsultanci będą zaangażowani tylko na tym etapie realizacji projektu.

- 6) Pani **Marta Titaniec** wyjaśniła, że są plany, aby przygotować w województwie trenerów do wdrażania strategii zarządzania wiekiem. Odbyły się już rozmowy z trenerami, będzie to podwyższenia posiadanych przez nich kompetencji.
- 7) Pani **Justyna Ratajczak** dodała, że została nawiązana współpraca z dwiema firmami szkoleniowymi z Bydgoszczy i Grudziądza. Osoby tam pracujące mają odpowiednie kompetencje do doradzania przedsiębiorcom, uzyskanie nowych kompetencji zapewni trwałość umiejętności uzyskanych w ramach projektu. W dwóch punktach województwa będą więc znajdowały się firmy, które w swojej ofercie będą posiadały szkolenia z zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.
- 8) Pani **Milena Skopińska** zadała pytanie o obszary testowania produktu finalnego. Z zapisów strategii wynika, że produkt będzie testowany min. na obszarze powiatu toruńskiego ziemskiego i grodzkiego. Zapytała czy na obszarze powiatu toruńskiego również prowadzono poszukiwania konsultantów?
- 9) Pani **Marta Titaniec** wyjaśniła, że w założeniu obszar testowania produktu nie był wyznacznikiem poszukiwania firm szkoleniowych do współpracy. Poszukując firm szkoleniowych brano pod uwagę obszar całego województwa.
- 10) Pani **Milena Skopińska** odniosła się następnie do zagadnienia rekrutacji pracodawców. Konieczne jest uwzględnienie w strategii specyfiki obszarów testowania. Obszar wybrany do testowania został wytypowany pod względem występowania czterech typów gospodarek, brakuje jednak ich charakterystyki w Strategii. Brakuje również informacji, czy wybrane obszary są typowe dla regionu pod względem różnych wskaźników, nie tylko stopy bezrobocia. Czy jednak znajdują się w grupie atypowych (in minus / in plus).

Zwróciła również uwagę na kwestię pomijania w testowaniu i upowszechnianiu produktu finalnego dużych przedsiębiorstw. Upowszechnianie produktu będzie odbywało się również wśród pracowników działów HR, a takie znajdują się właśnie w dużych firmach. Pracownicy takich firm posiadają także doświadczenie we wdrażaniu podobnych rozwiązań, zatem zaangażowanie ich

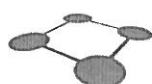


jako ekspertów do opracowywania modelowej strategii zarządzania wiekiem wpłynie na jakość wypracowanego rozwiązania.

- 11) Ks. **Marek Borzyszkowski** zaznaczył, że w przypadku dużych przedsiębiorstw kierownictwo może nie wyrazić zgody na zaangażowanie pracownika w czynności na rzecz innych podmiotów.
- 12) Pani **Milena Skopińska** wyjaśniła, że duże firmy wdrażają ciekawe rozwiązania w tym obszarze i być może należy tylko wypracować sposoby współpracy, aby współdziałanie było możliwe. Zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że duże firmy dbają o dobry wizerunek marki i często wdrażają koncepcje CSR.

W dalszej kolejności poruszyła kwestię wdrażania czterech osobnych typów strategii. Strategia zarządzania wiekiem powinna być jednym dokumentem podzielonym na moduły. Z punktu widzenia osoby zarządzającej firmą ważna jest całościowa wiedza o potrzebach, możliwościach, oczekiwaniach. Strategia zarządzania wiekiem musi kompleksowo obejmować wszystkie potrzebne zagadnienia. Umożliwi to również przedsiębiorcy wykorzystanie tych elementów strategii, które będą funkcjonalne z punktu widzenia jego firmy. Cztery osobne strategie mogą ograniczać przestrzeń działania.

- 13) Pani **Justyna Ratajczak** zwróciła uwagę, że rozdzielono strategię na cztery części ze względu na trudność we wdrożeniu wszystkich zaproponowanych rozwiązań. Strategia pokazuje cztery małe kroki jakie można wykonać zarządzając wiekiem w przedsiębiorstwie.
- 14) Pani **Milena Skopińska** zasugerowała wprowadzenie jednej modułowej strategii z czterema programami, pozwoli to na uporządkowanie zgromadzonej wiedzy. Nie będzie to oznaczało, że każdy przedsiębiorca musi wykorzystywać wszystkie elementy zawarte w Strategii.
- 15) Pani **Marta Titaniec** zaznaczyła, że jedna strategia z czterema programami będzie zwiększała projektodawcy możliwość wyboru sposobów działania.
- 16) Pani **Milena Skopińska** odniosła się do uwag związanych ze Strategią upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki. Podkreśliła, iż warto wskazać liczebność grup użytkowników i odbiorców, ilość spotkań i innych działań zawartych w strategii uwzględniając specyfikę obu produktów. Konieczne jest zidentyfikowanie i opisanie roli poszczególnych grup interesariuszy

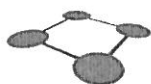


w upowszechnianiu obu produktów. W strategii brakuje także prognozowanych efektów działań upowszechniających. Mainstreaming wertykalny jest przedstawiony bardzo szeroko, w związku z tym warto podkreślić rolę opisanych instytucji we włączaniu do głównego nurtu polityki. Podkreśliła, że mainstreaming wertykalny to działania niezwykle trudne, dlatego powinny być przemyślane już w początkowej fazie realizacji projektu.

Dodała ponadto, że w opisie kamieni milowych projektu brakuje etapu upowszechniania i włączania, a w analizie ryzyka należy przemnożyć wagi przypisane poszczególnym czynnikom i ich wpływowi. Zwróciła także uwagę na konieczność wskazania źródeł finansowania dla planowanego programu prozdrowotnego. Istotne jest to zwłaszcza w kontekście trwałości projektu oraz obciążenia dla pracownika i pracodawcy.

Następnie przewodnicząca przedstawiła uwagi dotyczące *Modelu funkcjonowania instytucji o specyfice ORP*. Po pierwsze model ten nie zawiera charakterystyki czterech typów gospodarek wspomnianych w Strategii. Informacja o stopie bezrobocia nie jest w tym przypadku wyczerpująca i nie można na jej podstawie formułować wniosków. Jeden wskaźnik nie decyduje o typowości obszaru. Powiat grudziądzki jest specyficzny ze względu na to, że osoby z wykształceniem technicznym bardzo szybko znajdują zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. W Toruniu natomiast dominuje kształcenie w kierunkach humanistycznych. Informacje te wynikają z dokumentów: Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie kujawsko-pomorskim oraz Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wydanych przez IZ PO KL w 2010 roku. Brakuje również wskazanie jak poszczególne typy gospodarek wpłyną na testowanie produktu. Nie ma również informacji o działaniach w sytuacji problemów z rekrutacją.

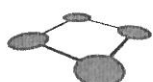
Po drugie, brakuje określenia zakresu i głównego profilu działalności instytucji o charakterze ORP. Przedstawione działania mają bardzo szeroki charakter. Odnośnie Rady Programowej warto byłoby opisać filozofię funkcjonowania Rady, określić jej rolę w strukturze.



Wskazała także, że nie jest do końca zasadne przeprowadzenie badań sondażowych pracodawców ponieważ zajmuje się tym Wojewódzki Urząd Pracy. Czy warto powielać tego typu działalność? Następnie odniosła się do informacji, że omawiana instytucja o specyfice ORP posiada deklaratywne wsparcie ze strony prezydenta Grudziądza. Zadała pytanie o charakter tego wsparcia. Czy jest przewidziane finansowanie modelu poza okresem realizacji projektu?

Dodała ponadto, że rola pracodawców w przedstawionym modelu jest niedostatecznie uwypuklona. Zwróciła się również z prośbą o uzasadnienie wyboru instytucji szkoleniowych tj. ZDZ.

- 17) Ks. **Marek Borzyszkowski** wyjaśnił, że w Modelu przedstawiono przykładowe instytucje. Obecnie trwają prace nad doprecyzowaniem wyboru instytucji szkoleniowych.
- 18) Pani **Milena Skopińska** podkreśliła konieczność właściwego określenia kryteriów wyboru instytucji szkoleniowych. Poprosiła także o wyjaśnienie dlaczego ORP będzie funkcjonować jedynie cztery godziny przy tak szeroko określonym wachlarzu działalności.
- 19) Ks. **Marek Borzyszkowski** wyjaśnił, że przez cztery godziny dziennie będzie czynne biuro ORP. Natomiast cała opisana działalność będzie prowadzona również poza tymi godzinami.
- 20) Pani **Milena Skopińska** poruszyła kwestię Rady Programowej instytucji ORP. Zwróciła uwagę, że model ten będzie funkcjonował lokalnie, nie ma więc potrzeby angażowania ekspertów, którzy są autorytetami na poziomie regionalnym.
- 21) Ks. **Marek Borzyszkowski** wskazał, że osoby te posiadają wiedzę w obszarze problemowym i mogą skorygować działalność ORP oraz występować w charakterze ekspertów. W skład Rady będą wchodzić przedstawiciele instytucji, które podpiszą porozumienie o współpracy w ramach ORP. Być może wystarczy zapraszać ekspertów jedynie w celu doradztwa w konkretnych sytuacjach problemowych.
- 22) Pani **Milena Skopińska** zaznaczyła, że budując lokalne struktury dobrze jest robić to w oparciu o poczucie odpowiedzialności lokalnych podmiotów i instytucji. Rada Programowa mogłaby reprezentować wszystkie te instytucje i ich specyfikę. Podkreśliła również, że model na poziomie lokalnym powinien być prostym



narzędziem. Następnie zapytała o sposób finansowania ORP, ponieważ nie wyszczególniono w Strategii kosztów zatrudnienia pracowników ORP.

- 23) Ks. **Marek Borzyszkowski** wyjaśnił, że na podstawie umowy cywilnoprawnej zostanie zatrudniona osoba zajmująca się zbieraniem danych. Specjaliści w tym charakterze podejmują zatrudnienie w różnych miejscach, dlatego trudno będzie zatrudnić taką osobę na podstawie umowy o pracę na 8 godzin dziennie.
- 24) Pani **Milena Skopińska** zwróciła uwagę na zaproponowane w strategii rozwiązanie polegające na wprowadzeniu przez pracodawcę dnia wolnego od pracy z okazji narodzin wnuka. Poprosiła o wyjaśnienie czy taka praktyka nie będzie sprzeczna z Kodeksem Pracy. Zapytała również z jakich środków będzie finansowany pakiet prozdrowotny dla pracownika. Proponując takie rozwiązania należy wskazywać potencjalne źródła ich finansowania.
- 25) Pani **Justyna Ratajczak** wyjaśniła, że środki na finansowanie programu zdrowotnego mogą pochodzić z Funduszy Socjalnego pracodawcy.
- 26) Pan **Andrzej Matusiewicz** (Business Centre Club) zwrócił uwagę, że projekt nie jest dostatecznie osadzony w kontekście regionalnym. Podkreślił, że konieczne jest odniesienie wyników badań do aktualnej sytuacji gospodarczej oraz poszczególnych branż w regionie. Jeśli chodzi o znajomość sposobów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, to środowisko pracodawców jest podzielone. Wielu stosuje już różne rozwiązania uwzględnione w projekcie, innych trudno jest do tego przekonać. Ponadto w projekcie zabrakło praktycznych działań, np. dotyczących dystrybucji broszurek adresowanych do osób 50+ w ośrodkach zdrowia. Należałoby przemyśleć jak zaplanować to działanie, aby było skuteczne i efektywne.

Dodał również, że problem pracowników 50+ jest w środowisku pracodawców zdiagnozowany. W toku realizacji projektu *Dojrzałość procentuje* okazało się, że pracownicy 50+ nie sprawdzają się we wszystkich zawodach. Jednakże warto zwrócić uwagę na dobre praktyki w wielu krajach europejskich, gdzie w zawodach tj. kelner i sprzedawca powszechnie pracują osoby powyżej 50 roku życia. W Polsce nie jest to częste zjawisko.

Podkreślił również, że pewne działania zaproponowane w projekcie są konkurencyjne wobec prowadzonych przez pracodawców. Organizacje



pracodawców prowadzą własne portale informacyjne. Istnieje więc ryzyko, że pracodawcy nie będą chcieli współpracować z projektodawcą.

27) Pani **Malwina Rouba** (Starostwo Powiatowe w Toruniu) zadała pytanie o osadzenie projektu w realiach pracodawców, ponieważ uzasadnienie realizacji projektu powinno być ściśle powiązane z potrzebami pracodawców. Wpłynie to także na trwałość wypracowanych rezultatów. Poprosiła również o udostępnienie wyników badań dotyczących rynku pracy prowadzonych w powiecie toruńskim.

28) Pan **Andrzej Matusiewicz** zadał pytanie dotyczące okresu realizacji projektu.

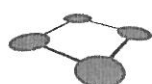
29) Pani **Marta Titaniec** wyjaśniła, że projekt będzie realizowany do 2012 roku. Dodała również, że projektodawca ma świadomość, że materiały stworzone w ramach projektu muszą mieć praktyczną i przystępną formę. Projektodawca skorzysta z sugestii, aby włączyć w działania projektowe pracowników działów kadr i HR większych firm.

30) Pan **Andrzej Matusiewicz** wskazał, że pracownicy większych firm mają często bogate doświadczenie, jeśli chodzi o zarządzanie wiekiem. Istnieje jednak niebezpieczeństwo, że pracodawca nie zgodzi się na zaangażowanie pracownika w zadania związane z projektem.

Ponadto w związku z załamaniem gospodarczym i szeroką ofertą szkoleniową na rynku trudno jest pracodawcom kierować dużą ilość osób na szkolenia. W realizacji projektu warto też skupić się na odniesieniu do tożsamości regionalnej pracowników, tak jak to funkcjonuje np. na Śląsku. Podkreślił również konieczność właściwego doboru kanałów rekrutacji uczestników projektu oraz właściwego wyboru osób do Rady Programowej ORP.

31) Pani **Marta Titaniec** zwróciła uwagę, że w Radzie Programowej ORP powinny zasiadać osoby pozytywnie identyfikowane z Regionem.

32) Pani **Milena Skopińska** dodała, że powinny być to osoby rozpoznawane i szanowane w środowisku lokalnym. Jednocześnie poddała w wątpliwość zasadność powoływania Rady Programowej ORP na poziomie lokalnym. O ile bowiem uzasadnione jest utworzenie Rady Programowej na szczeblu regionalnym, o tyle jej rola na poziomie lokalnym jest mało wyrazista i tym samym wydaje się zbędna.



Na tym zakończyła się dyskusja. Następnie przewodnicząca zaproponowała głosowanie nad **Uchwałą nr 2/2011 w sprawie strategii wdrażania projektu innowacyjnego 50+ doświadczenie**. Przed przystąpieniem do głosowania przewodnicząca wyjaśniła w kwestii formalnej, że w głosowaniu nie biorą udziału przedstawiciele Caritas Polska, beneficjenta składającego strategię. Strategia wdrażania projektu innowacyjnego 50+ *doświadczenie* została warunkowo zaakceptowana przez aklamację.

Pani **Milena Skopińska** podziękowała zebranych za udział w posiedzeniu. Na tym zakończono obrady.

2 up. Przewodniczącego RST
Milena Skopińska



