



Miesięcznik Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.

JASTRZĘBSKI WĘGIEL

Kwiecień nr 4 (56)/2010



Szyb coraz
głębszy

Czytaj na str. 10



Nasi pracownicy posiadają
wiedzę górniczą
na wysokim poziomie
Wywiad z Witoldem Kosiorkiem,
Dyrektorem Zespołu BHP JSW S.A.
Czytaj na str. 4-5



Siatkarska
Wielkanoc

Czytaj na str. 15

W numerze:

informacje

JSW oddaje swoim pracownikom pożyczkę zaciągniętą w czasie kryzysu	str. 3
Górnicy Diament 2010 dla Krupińskiego	str. 3
Załoga wybrała wiceprezesa	str. 5
Kopalnia zespolona coraz bliżej	str. 7

wywiad

str. 4/5

Wywiad z Witoldem Kosiorkiem
Dyrektorem Zespołu BHP w JSW

fotoreportaż

str. 8/9

Wspólne zawody w Cieńkowie

wasze sprawy

str. 12

Nowe biuro, nowe usługi JSU
Panie władzo, ale o co chodzi?
ZUS radzi i wyjaśnia

rozrywka

str. 13

Kącik literacki
Uśmiechnij się
Krzyżówka
Ludzie z kalendarza

sport

To był dobry sezon	str. 14
Gieksa odbija się od dna	str. 14
Siatkarska Wielkanoc	str. 15

Zdjęcie na okładce: Krzysztof Lisewski



JASTRZĘBSKI WĘGIEL

Miesięcznik Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.

Redaktor Naczelny:

Tomasz Siemieniec, e-mail: tsiemieniec@jsw.pl

Projekt, redakcja techniczna:

Maciej Stahl, e-mail: mstahl@jsw.pl

Kontakt z redakcją:

e-mail: redakcja@jsw.pl
tel. 032 756 44 79, 756 44 17

Wydawca:

Jastrzębska Spółka Węglowa SA
ul. Armii Krajowej 56
44-300 Jastrzębie Zdrój

Druk:

Polskapresse – Drukarnia Sosnowiec
ul. Baczyńskiego 25a
41-203 Sosnowiec

FUNDACJA RODZIN GÓRNICZYCH



PRZYJACIELU - SYMPATYKU FUNDACJI

Fundacja

Niesie pomoc wdowom, sierotom i górniczym rodzinom, które jej potrzebują. Przekazuje stypendia, jednorazową pomoc finansową, organizuje bezpłatne wczasy, wycieczki i inne formy wypoczynku.

WSPOMÓŻ NASZĄ DZIAŁALNOŚĆ

PRZEKAŻ 1 % NALEŻNEGO PAŃSTWU PODATKU

to nic nie kosztuje a przyniesie radość potrzebującym.

Wpisz do swojego arkusza PIT:

w rubryce nr **124** - nazwa Organizacji Pożytku Publicznego - Fundacja Rodzin Górniczych,

w rubryce nr **125** - numer KRS - 0000127003

w rubryce nr **126** - kwota 1%

PAMIĘTAJ !

www.fundacjafrg.republika.pl
tel. 032-757-26-08 w godz. 8-16

Rodziny, które skrzywdził
górnicy los będą wdzięczne,
a Twoją pomoc zachowają głęboko w sercu !

DZIĘKUJEMY! - Rada i Zarząd Fundacji

Kadry

Borynia

Paweł Pawłowski awansował na stanowisko głównego inżyniera wentylacji. Natomiast Zbigniew Gembalczuk awansował na stanowisko inżyniera wentylacji. Rafał Kupski został nadsztygarem urządzeń elektrycznych na dole. Piotr Musiolik awansował na stanowisko sztygara oddziałowego oddziału elektrycznego p/z. Marcin Mamala został sztygarem oddziałowym oddziału wydobywczego. Marek Omozik objął stanowisko dyspozytora ruchu.

Jas- Mos

Małgorzata Krzywdą awansowała na stanowisko kierownika zmiany oddziału ekspedycji i zbytu węgla. Natomiast Bogdan Nikiel został kierownikiem oddziału ekspedycji i zbytu węgla.

Krupiński

Mirosław Kiełkowski awansował na stanowisko sztygara zmianowego oddziału elektrycznego robót przygotowawczych p/z. Grzegorz Serwotka został dozorcą oddziału utrzymania ruchu powierzchni.

Zofiówka

Piotr Stokłosa awansował na stanowisko sztygara zmianowego oddziału robót przygotowawczych p/z. Paweł Goździewski został sztygarem zmianowym robót transportowych. Grzegorz Adamek objął funkcję sztygara zmianowego górniczego oddziału przebudów. Marcin Pytlik został sztygarem zmianowym oddziału mechanicznego. Rafał Wróblewski przeszedł na etat dozorcę oddziału elektrycznego. Tomasz Bęben i Tomasz Pisarczyk zostali sztygarami zmianowymi zakładu przerobczego.

Rodzinie zmarłego
śp.

Henryka Rzepskiego

wyrazy głębokiego współczucia
składają

Zarząd i Pracownicy Jastrzębskiej Spółki Węglowej



JSW oddaje swoim pracownikom pożyczkę zaciągniętą w czasie kryzysu

JSW

Zarząd Jastrzębskiej Spółki Węglowej zdecydował się oddać pracownikom „pożyczkę” zaciągniętą w 2009 roku w czasie trwania kryzysu. 100 mln zł, o które zmniejszył się fundusz płac w 2009 zostaną „oddane” pracownikom w dwóch częściach. Ok. 70 mln zł zostało ujęte w Planie Techniczno-Ekonomicznym na 2010 rok, natomiast pozostała część zostanie zwrócona w postaci premii jednorazowej. Jak podkreślają członkowie Zarządu JSW, premia zostanie wypłacona w czerwcu, jeśli:

- produkcja w miesiącach marcu, kwietniu i maju będzie realizowana na poziomie zaplanowanych miesięcznych zadań,
- nie pogorszy się sytuacja rynkowa w zakresie wielkości sprzedaży i cen,

- koszty zostaną utrzymane zgodnie z założeniami PTE 2010,

- nie pogorszy się sytuacja finansowa Spółki w wyniku działań samorządów (egzekucja podatku od podziemnych wyrobisk)

Zarząd JSW S.A. nie wyklucza także uruchomienia dodatkowych środków na przeprowadzenie standaryzacji płac w całej Spółce.

Założenia przyjęte w planie Techniczno Ekonomicznym na 2010 r. zakładają wzrost wynagrodzeń o poziom inflacji, co przy uwzględnieniu w funduszu płac 2009 roku dniówek postojowych oraz mniejszej w porównaniu do 2010 roku ilości dniówek sobotnio - niedzielnych, daje w sumie dynamikę wzrostu płac o 3,7%. Oznacza to, że fundusz płac, który w roku 2009 wyniósł ponad 1 635



Fot.: Krzysztof Lisewski

milionów zł wzrośnie o 70 milionów zł i w 2010 r. wyniesie ponad 1 705 milionów zł. Strona związkowa domaga się ustalenia wysokości funduszu płac w 2010 r. na poziomie 2008 r. powiększonej o rzeczy-

wistą inflację w latach 2009 i 2010, co oznacza, że według nich kwota funduszu płac na 2010 r. powinna wynosić minimum 1 825 milionów złotych. Zdaniem Zarządu JSW tak duży wzrost funduszu płac

rok do roku (więcej o ok. 182 miliony złotych) przy pogarszających się wskaźnikach wydajnościowych, jest bardzo niebezpieczne dla firmy, w której płace stanowią ok. 50 proc. kosztów i są traktowa-

ne, jako koszt stały. W przypadku JSW trzeba dodatkowo brać pod uwagę niestabilną i nieprzewidywalną sytuację na rynkach wyrobów stalowych. Kryzys na rynku stali i koksu spowodował, że ubiegły rok Jastrzębska Spółka Węglowa zamknęła, stratą w wysokości -340 mln złotych. Strata byłaby większa, gdyby Zarząd Spółki nie zdecydował się na wprowadzenie radykalnego programu oszczędnościowego. Spółka dwa pierwsze miesiące tego roku zamknęła wynikiem dodatnim. Jak zapowiadają członkowie zarządu w pierwszej kolejności pieniądze, które spółka zaczęła zarabiać po kryzysie będą przeznaczone na inwestycje bieżące i strategiczne, które decydują o przyszłości spółki i bezpiecznych miejscach pracy jej pracowników.

ab

Górnictwo 2010 dla Krupińskiego

Krupiński

Kopalnia otrzymała w konkursie pt. „Najlepsze rozwiązania z zakresu zwalczania zagrożeń aerologicznych w kopalniach” statuetkę Górnictwo 2010. Nagroda została przyznana kopalni podczas organizowanej przez Główny Instytut Górnictwa III Międzynarodowej Konferencji Naukowo-Szkoleniowej, nad którą patronat objął Prezes Wyższego Urzędu Górniczego. Pracownicy kopalni, naukowcy, eksperci, przedstawiciele Urzędów Górniczych oraz Spółek Węglowych dyskutowali podczas konferencji m.in. o technologiach eksploatacji w warunkach zagrożeń naturalnych, prewencji i zwalczaniu pożarów endogenicznych a także niekonwencjonalnych metodach zwalczania zagrożeń aerologicznych.

Nagrode kopalni Krupiński przyznała niezależna Kapituła za bezpieczną eksploatację ścian o wysokiej metanowości. Jak podkreślił przewodniczący Kapituły prof. dr hab. inż. Janusz Roszkowski z Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, ściana B-13 w pokładzie 348 należy do najbardziej metanowych ścian w Europie i realizowane przez kopalnię działania z zakresu profilaktyki zagrożeń naturalnych oraz ich monitoringu zasługują na uznanie.

- *Cieszymy się, że doceniono naszą pracę* - mówi Andrzej Kozyra, główny inżynier wentylacji KWK Krupiński - *Udowodniliśmy, że przy zachowaniu określonych wymogów można prowadzić bezpieczną eksploatację pokładów wysokometanowych* - dodaje inżynier Kozyra.

Eksploatację pokładu 348 ścianą B-13 w kopalni Krupiński rozpoczęto w marcu 2008

roku. Do tej pory średnie wydobyte dobowe ściany kształtuje się na poziomie około 2000 ton. Maksymalna średniomiesięczna metanowość całkowita tej ściany wyniosła 92,5 m3 metanu na minutę, natomiast wartości chwilowe w niektórych dniach przekraczały 100 m3 metanu na minutę. Efektywność odmetanowania (procentowe ujęcie ilości metanu wydzielanego w rejonie przyp. red.) osiąga wartość nawet 80%. Możliwe jest to dzięki zastosowaniu przewietrzania ściany systemem na „Y” z podwójnym chodnikiem wentylacyjnym oraz zabudowie dodatkowej dołowej stacji odmetanowania. Ujemowany metan ze ściany B-13, to połowa całego metanu ujemowanego z dołu kopalni. Gaz zasila m.in. dwa agregaty prądotwórcze o łącznej mocy 6,9 MW oraz dwa kotły gazowe do ogrzewania



Fot.: Tomasz Siemieniec

- *Cieszymy się, że doceniono naszą pracę* - mówi Andrzej Kozyra, główny inżynier wentylacji KWK Krupiński.

cieplej wody i c.o. na terenie kopalni i pobliskiego osiedla mieszkaniowego. Metan zasila również suszarnię flotokoncentratu.

Rozwiązanie zastosowane przez Kierownictwo kopalni Krupiński jest nowatorskie w skali Europy. Już teraz do kopalni przyjeżdżają przedstawiciele z innych zakładów górniczych, aby zapoznać się z dokumentacją ściany B-13. To, że ściana B-13 jest jedną z najbardziej metanowych ścian w Europie, wcale nie oznacza, że jest go więcej w atmosferze i częściej przekraczane są jego dozwolone wartości. - *Jest wręcz przeciwnie. W tej ścianie metan daje o sobie znać znacznie rzadziej niż w innych ścianach* - mówi Andrzej Kozyra.

Kopalnia planuje zakończyć eksploatację ściany B-13 ścianą w lipcu tego roku.

ab,toms

Nasi pracownicy posiadają wiedzę górniczą na wyso

- powiedział Witold Kosiorek, Dyrektor Zespołu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Jastrzębskiej Spółki Węglowej w rozmowie z Tomaszem Siemieńcem.

Panie Dyrektorze jak pan ocenia rok 2009 pod względem bezpieczeństwa w kopalniach Jastrzębskiej Spółki Węglowej?

Generalnie porównując rok 2009 do poprzedniego roku, można powiedzieć, że odnotowaliśmy o 34 zdarzenia wypadkowe mniej. Skala zmniejszenia ilości zdarzeń wypadkowych jest zadawalająca, natomiast dalecy jesteśmy od zadowolenia, bo wiadomo, że każdy wypadek jest tragedią dla pracownika, rodziny i pracodawcy.

Ile w sumie odnotowano wypadków w naszych kopalniach w minionym roku?

W ubiegłym roku, w sześciu kopalniach JSW S.A. zatrudniających około 22 tys. pracowników, doszło do 389 wypadków ogółem, z czego 382 to tak zwane wypadki lekkie, jeden wypadek ciężki i sześć zdarzeń wypadkowych ze skutkiem śmiertelnym. Pomimo spadku ilości wypadków w kopalniach naszej Spółki bardzo krytycznie podchodzimy do każdego zdarzenia potencjalnie wypadkowego, a tym bardziej wypadku. Zdajemy sobie sprawę, że wypadki przy pracy kładą się cieniem na cały trud ciężkiej pracy górniczej. W wyniku poczynionych nakładów inwestycyjnych, ciągłą modernizację sprzętu oraz wdrażanie nowych technologii należy oczekiwać poprawy bezpieczeństwa pracy.

Która z kopalń JSW jest najlepsza, a która najgorsza, jeśli chodzi o ilość wypadków?

Trudno jest mówić o kopalni najlepszej pod tym względem. Każdy z zakładów górniczych ma inną specyfikę, poziom zagrożeń, oraz ilość zatrudnionych pracowników. Służby bhp analizują bezpieczeństwo między innymi pod względem tzw. wskaźników, na przykład ilość wypadków na tysiąc zatrudnionych. Taki sposób analizy pokazuje pro-

porcje i jest najbardziej wiarygodny. Według tego wskaźnika najmniej zdarzeń wypadkowych było w kopalni Krupski - około 7 pracowników na tysiąc zatrudnionych uległo wypadkowi przy pracy. Najwięcej zdarzeń odnotowano w kopalni Budryk, gdzie na tysiąc zatrudnionych średnio 25 osób uległo wszelkiego rodzaju wypadkom.

Czy te wszystkie wypadki, o których pan mówi były efektem nieprzestrzegania przepisów?

Nic nowego nie powiem, jeśli przypomnę, że przy 70 - 80 procentach wypadków przy pracy, jedną z przyczyn jest tak zwany czynnik organizacyjno-ludzki. Nie mam tutaj na myśli samego poszkodowanego. Dla przykładu, to, że jest ślisko w danym miejscu i ktoś tam upada i skręca sobie nogę, to nie jest wina tego, który uległ wypadkowi tylko kogoś, kto to zagrożenie zbagatelizował. Często jest tak, że przechodzimy koło takiego miejsca obojętnie, nie zwracamy uwagi na potencjalne zagrożenie. Naszym zadaniem jest do-tarcie do świadomości, wrażliwości wszystkich pracowników, szczególnie do osób kierujących pracownikami, że poprzez precyzowane realizowanie, stojących na wysokim poziomie szkoleń oraz zachowanie rygorów dyscypliny pracy jest warunkiem utrzymania właściwego poziomu bezpieczeństwa pracy.

70 - 80 procent wypadków spowodowanych przez tzw. czynnik organizacyjno-ludzki, to bardzo dużo. Co zrobić, żeby ten wynik zminimalizować?

Chciałbym podkreślić ważną rolę szkoleń wstępnych i okresowych. Istotnym procesem wdrażania się pracowników nowoprzyjętych do pracy w kopalniach jest adaptacja zawodowa, jako zespół celowych działań tworzących warunki do uzyska-



nia przez nich wymaganych efektów pracy oraz zintegrowania z zakładem górniczym. Jest to okres wdrażania się pracownika w całokształt czynności zawodowych. Pracownikowi nowoprzyjętemu na stanowisko robotnicze po odbyciu szkolenia wstępnego wyznaczony zostaje oddział zgodny z jego wykształceniem i potrzebami kopalni, w którym realizowana jest adaptacja zawodowa w środowisku pracy. Dla każdego nowoprzyjętego pracownika kierownik oddziału wyznacza opiekuna. Dla absolwentów szkół wyższych technicznych jest odrębna ścieżka adaptacyjna. Chcemy, aby zatrudnieni psychologowie od stycznia br. między innymi przyjrzyli się formie przekazu podczas szkoleń, odpraw, porad. Informujemy również pracowników o możliwości skorzystania z bezpłatnych usług psychologów, którzy pełnią dyżury w kopal-

niach. Również w przypadku problemów rodzinnych, zawodowych na zasadzie pełnej dobrowolności każdy pracownik ma możliwość skorzystania z tego typu porady.

Czy pana zdaniem, załoga JSW jest dobrze przeszkolona?

Od ponad roku prowadzimy kontrole prowadzonych szkoleń z zakresu bhp w nowej formie, na podobnych zasadach jak pracownicy kuratorium w szkołach, przychodzimy na szkolenia, siadamy w ławce jak słuchacz i obserwujemy, oceniając zgodność tematyki z ustalonym programem, formą oraz aktywność słuchaczy podczas zajęć. Analizowane jest, czy przekazywane informacje podane są w atrakcyjnej formie. Wiadomo, że większość z nas jest wzrokowcami, dlatego kładziemy nacisk, aby podczas szkoleń wykorzystywać m.in. materiały audio-

wizualne, prezentacje, filmy. Służby bhp na bieżąco kontrolują, jakość szkoleń nie stwierdzając większych nieprawidłowości. Należy zauważyć, że sam fakt prowadzenia takiej formy kontroli podniósł poziom szkoleń w tym zakresie

Zdarzyło się tak, że niektórzy z wykładowców sobie nie radził?

Oczywiście, że tak. Mnie osobiście na początku kontroli zdarzyło się udzielić kilku uwag prowadzącym szkolenie. Jeden z wykładowców nie był na bieżąco z wymaganiami omawianych przez niego przepisów, podobnie było z przedstawianymi przez niego procedurami zachowań pracowników podczas konkretnych zdarzeń. Doradziłem szefowi firmy szkoleniowej zweryfikować kompetencje i kwalifikacje osób prowadzących szkolenia. Nie możemy sobie pozwolić na to, aby wykładow-

cy opowiadali „bajki” naszym pracownikom. Dbamy, żeby te wykłady były na jak najwyższym poziomie.

To bardzo dobry sposób na kontrolę prowadzących szkolenia, a jak sprawdzić to, co pracownicy wynieśli z tych szkoleń?

Podsumowaniem każdego szkolenia jest test. Nasi pracownicy posiadają wiedzę górniczą na wysokim poziomie, o czym świadczą między innymi wyniki konkursów. W kopalniach od lat prowadzone są konkursy z zakresu znajomości przepisów i zasad bezpiecznej pracy górniczej. W bieżącym roku po wakacjach planujemy zorganizowanie „Konkursu z zakresu znajomości zasad i przepisów BHP o Puchar Prezesa JSW S.A.” oczywiście z nagrodami finansowymi włącznie. Tego typu aktywność niewątpliwie należy nagradzać. Natomiast

kim poziomie...

życzylibyśmy sobie, aby posiadana wiedza szła w parze z praktyką.

Zachowanie pracowników przypomina mi problem z jazdą kierowców pod wpływem alkoholu. Wszyscy doskonale wiedzą, że jest to przestępstwo, a i tak jeżdżą. Górnicy są dobrze przeszkoleni, wiedzą, że pewnych rzeczy się po prostu nie robi, a i tak je robią. Może dobrym rozwiązaniem byłaby nieuchronna wysoka kara za łamanie przepisów?

System kar w górnictwie mamy od dawna wypracowany. Gorzej z systemem wyróżniania osób, które przez wiele miesięcy, a nawet lat pracują bezpiecznie, postępują w sposób przemyślany i zorganizowany. Musimy zacząć premiovac zachowania osób, które potrafią bezpiecznie organizować pracę. W tej kwestii jest wiele do zrobienia. Moim zdaniem powinniśmy na to zwrócić szczególną uwagę przy tworzeniu nowych zapisów układu zbiorowego pracy. W nowym układzie zbiorowym należałoby wdrożyć nowe elementy wynagradzania w tym premiowanie pro bezpiecznych zachowań pracowników na stanowiskach robotniczych, ale i osób dozoru, kierownictwa. Premiowanie np. w oddziale, w którym nie ma zdarzeń, awarii, zatrzymań. Trzeba, więc ustalić zasady, które dodatkowo będą zachęcały do nietolerancji dla ryzykownych zachowań.

System kar jest stosowany i wypracowany. Jakie kary ponoszą ci, którzy łamią przepisy BHP?

Zaczynając od rozmów ostrzegawczych, która przez pracowników służby bhp zostaje odnotowana w odpowiednim rejestrze w przypadku niewielkich uchybień, kończąc na zwolnieniu dyscyplinarnym w razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowników. Katalog kar jest za-

mknięty i określony w kodeksie pracy. Problem w tym, aby pracę organizować w sposób bezpieczny i bezwzględnie to egzekwować, jest to przede wszystkim zadanie osób kierujących pracownikami.

Twierdzi pan, że ludzie są dobrze przeszkoleni, a z drugiej strony do większości wypadków dochodzi właśnie z ich winy. Co się dzieje, że ludzie, którzy znają przepisy nagminnie je łamią?

To teraz ja bym porównał tę sytuację do ruchu drogowego. Każdemu z nas zdarzyło się chyba przejechać ciągłą linię, ale z zachowaniem szczególnej uwagi i zasad bezpieczeństwa drogowego. Zachowań górniczych nie można odnosić wyłącznie do obowiązujących przepisów, one są jednoznacznie określone. Nam zależy, aby nasi pracownicy poza znajomością przepisów potrafili umiejętnie stosować zasady bezpiecznej pracy, w górnictwie szczególnie powinno się mówić o zasadzie ograniczonego zaufania... Na pewno jednym z elementów jest rutyna i nawyki nabyte przez lata pracy.

Ile nasza Spółka wydaje na szkolenia i profilaktykę bezpieczeństwa?

W minionym roku wydaliśmy na profilaktykę ponad 450 milionów złotych. To są ogromne pieniądze, które warto było wydać. Wiadomo, że znacznie oszczędniej jest zapobiegać niż później leczyć.

A jak wyglądamy pod tym względem w porównaniu chociażby z Kompanią Węglową?

Nie chciałbym wypowiadać się na temat Kompanii Węglowej, natomiast w kopalniach naszej Spółki na profilaktykę bezpieczeństwa pracy ponieśliśmy koszt wysokości ponad 450 mln zł. Trudno jest porównywać JSW do Kompanii, ponieważ my posiadamy 6 kopalń, kompania 15, a i poziom zagrożeń natural-

nych (górnicznych) na poszczególnych kopalniach jest różny. Same cyfry poniesionych kosztów niewiele mówią, ale należy podkreślić, że w JSW S.A. na każdą tonę wydobytego węgla ponieśliśmy koszt na profilaktykę to ponad 40 zł, w przeliczeniu na każdego zatrudnionego w skali roku jest to kwota 20 463 zł a procentowy udział kosztów poniesionych na profilaktykę BHP do kosztów ogólnych wydobycia wynosi ponad 11%. Największe koszty ponosimy na profilaktykę zagrożeń naturalnych pożarową, metanową itd., poziom nakładów na profilaktykę musi być proporcjonalny do poziomu stwierdzonych zagrożeń.

Wydawamy ogromne pieniądze na szkolenia i profilaktykę. Wiadomo, że nie ma sposobu na to, żeby wypadkowość w górnictwie doprowadzić do zera, ale w jakim stopniu wydawane miliony pozwalają ograniczyć wypadkowość.

To prawda, wypadków z górnictwa nie da się wyeliminować do zera. Należy natomiast podejmować wszelkie możliwe środki na maksymalne ich ograniczenie. Jest to bardzo trudne zadanie, ale udaje nam się wypadkowość ograniczać. W 1993 roku, w JSW S.A. odnotowano 2661 wypadków przy zatrudnieniu około 40 tysięcy pracowników. W ubiegłym roku, przypominę na ponad 22 tysiące zatrudnionych, wraz z KWK Budryk, która jest w strukturach JSW od 2008 roku, doszło do 389 wypadków. Czyli pieniądze, wydawane na modernizację, wdrażanie nowych technologii, szkolenia, badania oraz profilaktykę, nie są pieniędzmi wyrzuconymi w błoto. W dalszym ciągu prowadzone będą działania w kierunku rozwoju mechanizacji, automatyzacji w celu ograniczenia prac szczególnie uciążliwych, poprawiających jednocześnie bezpieczeństwo pracy zatrudnionych pracowników. ■

Z posiedzenia Rady Nadzorczej JSW S.A.

JSW

Podczas marcowego posiedzenia Rady Nadzorczej Jastrzębskiej Spółki Węglowej, które tym razem odbyło się w kopalni Jas-Mos, członkowie RN przyrzekli się i ocenili bieżącą działalność Spółki. – Szczególną uwagę zwróciliśmy na przestrzeganie dyscypliny kosztów w porównaniu z założeniami planu PTE oraz na inwestycje – mówi Jan Bogulubow, przewodniczący Rady Nadzorczej JSW S.A.

bow.

Ponadto RN podjęła uchwałę wszczynającą postępowanie konkursowe na nowych członków zarządu, którym w tym roku kończy się trzyletnia kadencja. Chętni do udziału w konkursie mogą się zgłaszać do 20 kwietnia do godziny 14.

Zarząd i Rada Nadzorcza Jastrzębskiej Spółki Węglowej podjęła również decyzję o finansowym wsparciu pięciu szpitali oraz Fundacji Rodzin Górniczych. W sumie na darowizny prze-

przekazano 100 tysięcy złotych. Taką samą sumą obdarowano Wojewódzki Szpital Chirurgii Urazowej w Piekarach Śląskich. Po 50 tysięcy złotych otrzymały, Śląskie Centrum Chorób Serca w Zabrzu oraz Uniwersytecki Szpital Dziecięcy w Krakowie. Fundację Rodzin Górniczych wsparło sumą 120 tysięcy złotych.

– Wsparcie dla tych instytucji wynika z poczucia odpowiedzialności Spółki za swoją załogę. Pracownicy i ich rodziny muszą mieć pew-



Rada Nadzorcza JSW S.A. podczas posiedzenia.

– Jastrzębska Spółka Węglowa musi uważać na stronę kosztową swojej działalności, ponieważ nie ma jeszcze pewnych przesłanek, że sytuacja Spółki znacząco się poprawi – dodaje Jan Bogulubow.

kazano 620 tysięcy złotych. 200 tysięcy złotych przekazano na rzecz Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego nr 2 w Jastrzębiu Zdroju. Centrum Leczenia Oparzeń w Siemianowicach Śląskich

ność, że w razie potrzeby ich zdrowiem zajmą się profesjonalnie wyposażone placówki medyczne – powiedział Jan Bogulubow, przewodniczący Rady Nadzorczej JSW.

toms

Załoga wybrała wiceprezesa

JSW

30 marca podczas głosowania załoga Jastrzębskiej Spółki Węglowej wybrała swojego przedstawiciela w zarządzie spółki VII kadencji. Został nim dotychczasowy wiceprezes zarządu ds.

zatrudnienia, płac i polityki społecznej Artur Wojtków, który objął tę funkcję w sierpniu ubiegłego roku po zwycięstwie w poprzednich wyborach.

Głosowało na niego 99 procent osób spośród 7822, które oddały ważny głos.

Artur Wojtków jest związany z górnictwem od 15 lat, przy czym przez 10 lat sprawował funkcję zastępcy dyrektora ds. pracy w kopalni Borynia. Ma wykształcenie prawnicze.

KJB

Kobiety łatwiej odczytują emocje

W trakcie sesji Development Center milcząco przyglądają się przebiegowi zdarzeń. Nie prowadzą ćwiczeń, nie włączają się też w omówienia, nie kontaktują się z uczestnikami, choć paradoksalnie na nich są najbardziej skoncentrowani. To co zauważają, muszą szybko zapisać, by mieć odniesienie w tworzeniu opisu każdego z uczestników. Mają trudne zadanie obserwowania każdego uczestnika i całej grupy, by rzetelnie móc powiedzieć jaki był przebieg zdarzeń i jaką funkcję mogą pełnić dane zachowania uczestników. Ich faktyczna praca zaczyna się dopiero po zakończeniu sesji... Kim są? Jak pracują? Na te pytania odpowiada Małgorzata Guzowska-Dąbrowska z firmy Hewitt Associates – doktor psychologii, jeden z konsultantów – asesorów biorących udział w procesie Development Center.

Zdradzi Pani choć rąbka tajemnicy?

To znaczy?... (śmiech)

62 osoby z najwyższej kadry kierowniczej JSW mają przegląd kompetencji za sobą. Jak wypadli?

Bardzo dobrze. Zastosowaliśmy pięciostopniową skalę ocen. Wiele osób osiągnęło poziom powyżej średniej skali, czyli powyżej trzech. Były też oczywiście obszary, które były trochę słabsze, ale pamiętajmy, że to proces rozwojowy. Słabsze oceny nie oznaczają, że ktoś się do czegoś nie nadaje. Wyniki wskazują jedynie, że w tym obszarze powinien podjąć jakieś wysiłki rozwojowe i pracować nad sobą. Zazwyczaj spółki państwowe nie angażują zbyt wielu środków w rozwój swoich ludzi, można więc przypuszczać, że dotychczasowe wysokie oceny kompetencji wynikają z naturalnego potencjału pracowników JSW.

Kompetentni, czyli merytorycznie dobrzy na danym stanowisku, tak?

Nie. Nie ocenialiśmy wiedzy merytorycznej specyficznej dla danego stanowiska. Naszą rolą jest dokonanie jak najpełniejszej, najdokładniejszej, obiektywnej oceny mocnych stron uczestnika lub jego obszarów deficytowych w ramach określonych wcześniej kompetencji. Nie uzurpujemy sobie absolutnie prawa do tego, żeby wyrokować jaki ktoś jest zawsze i na co dzień, tym bardziej, czy posiada merytoryczną wiedzę i jest fachowcem na swoim stanowisku, jeśli nie jest to przedmiotem badania. Raporty, które przygotowujemy dotyczą zachowań pokazanych nam tego jednego dnia, tej konkretnej sesji i stanowią punkt wyjścia do dalszych działań rozwojo-

wych, które omawiamy później z uczestnikami.

Obserwujecie, robicie notatki. To brzmi groźnie.

Dlaczego groźnie? Nie mamy ani rogów, ani rybiej łuski i jesteśmy do wszystkich bardzo życzliwie nastawieni. Z tego, co mi wiadomo, wszyscy przeżyli. Podczas przeglądu kompetencji rolą asesora jest dokładna obserwacja uczestnika w warunkach oderwanych od jego codziennej rutyny po to, żeby dostrzec mocne strony każdego z nich i też wskazać obszary, które mogą utrudniać realizowanie codziennych zadań. Przy czym warto podkreślić, że nie chodzi tylko o cele zawodowe, ale również o te w życiu prywatnym. Czasem słyszymy: „żona często mi to powtarza”, albo „faktycznie, od czasów szkoły wciąż słyszę, że”... To pokazuje, że nasza obserwacja, nasza praca ma troszkę szersze zastosowanie niż tylko do pracy zawodowej i zaangażowanie się w zadania może przynieść uczestnikowi korzyści wykraczające poza sferę zawodową.

Czy na podstawie obserwacji zachowań można określić charakter danej osoby?

Nie oceniamy charakteru, nie oceniamy osobowości, nie to jest naszym celem. Oceniamy zachowania, które są wpisane w kompetencje.

Kompetencje?

Tak, mamy listę kompetencji, które są badane a wcześniej uzgodnione z zarządem JSW. Nie mogę na tym etapie jeszcze powiedzieć jakie kompetencje ocenialiśmy w tym przypadku, ale dam inny przykład, nie związany z przeglądem realizowanym w spółce. Choćby *rozwiązywanie problemów*. Zwracamy wtedy uwagę na to czy ktoś przed

przejściem do rozwiązań dokładnie przeanalizował problem, czy wykorzystał dane, które ma, czy pozyskał dane, które mógłby pozyskać, jeśli już dane pozyskał to czy je poprawnie zanalizował, czy wziął pod uwagę jeden czynnik, czy więcej, czy rozwiązania były ogólne czy bardziej szczegółowe. Czy brał pod uwagę rozwiązania alternatywne? Mamy listę wskaźników i do tej listy wskaźników przykładamy to, co widzieliśmy na sesji.

To oznacza, że ćwiczenia nie mają jednego dobrego rozwiązania?

Oceniamy raczej sposób realizowania celów podanych w instrukcji, wypracowania rozwiązań. Czasami ludziom się wydaje, że jak ktoś jest „krzykaczem”, dużo i głośno mówi, to na pewno jest lepiej oceniony niż ktoś, kto jest cichy. To nie jest prawda. Od tego jesteśmy, żeby wyłapywać także to, co mówią osoby bardziej nieśmiałe. Ciche komentarze także są brane pod uwagę, o ile rzecz jasna są trafne, no i dadzą się usłyszeć...

Można manipulować?

Można... ale to widać. Bardzo trudno udawać kogoś kim się nie jest przez 8 godzin. Dlatego też sesje są tak długie. Ćwiczenia są męczące, więc dochodzi do tego element zmęczenia, stresu i ta maska w pewnym momencie się rozpada. Nie warto. Poza tym proces rozwojowy. Warto traktować jako bardzo fajny prezent od firmy. Wiele organizacji, dla których pracujemy traktuje proces oceny kompetencji jako wyróżnienie, narzędzie motywacyjne. Bo to niczym nie grozi a można mieć z tego korzyści nie tylko dla życia zawodowego.

No dobrze, to może pomówmy o waszej roli. Jaka jest rola asesora?

Asesorzy to osoby obserwujące zachowania uczestników sesji. Obserwują innych w sytuacjach konfliktu, współpracy, podejmowania decyzji, wyrażania swoich opinii, poszukiwania rozwiązań. Obszar ich obserwacji to zachowania, które przyporządkowują badanym kompetencjom. Asesorzy po swojej stronie mają wiedzę i doświadczenie, a także troskę o to, by oceną nie zranić, by wnioski były poprawne, by obserwacji nie zakłóciło „pierwsze wrażenie” czy sentyment...

Jak wygląda praca takiego asesora?

Jedna osoba jest obserwowana przez co najmniej dwóch asesorów. To zapewnia obiektywizację i pozwala spojrzeć na uczestnika z kilku perspektyw. Asesorzy nie prowadzą ćwiczeń, nie włączają się w dyskusje grupowe, często nawet nie kontaktują się bezpośrednio z uczestnikami sesji. Czasem mogą brać bardziej aktywny udział, podgrywając w scenkach, ale ich rola i zachowanie są ściśle określone. Asesorzy przystępują do tworzenia opisu kompetencji każdego uczestnika bezpośrednio po przeprowadzonej sesji, szczegółowo omawiając wszystkie zachowania. Wynikiem dyskusji jest ocena i raport.

Uczestnicy sesji wiedzą kim jesteście?

Na początku sesji mówimy skąd jesteśmy, jakie jest nasze zadanie, czemu służy nasza obecność na ćwiczeniach. Wszystko po to, aby zmniejszać dyskomfort uczestników, by rozumieli, po co im się przyglądamy, zapisujemy ich zachowania i wypowiedzi.

Jak ludzie reagują kiedy otrzymują od was informację zwrotną?

Zazwyczaj bardzo pozytywnie. Sporadycznie zdarza się, że osoby nie zgadzają się z naszą oceną. Minimalizujemy to ryzyko nie dając raportu wcześniej, nie przesyłamy go mailem. Dajemy go uczestnikowi na spotkaniu jednocześnie z naszym bezpośrednim komentarzem. Uczestnik dostaje raport do ręki i wspólnie z asesorem go czyta. Pozwala to nam na bieżąco rozwiewać wątpliwości, podawać przykłady, uzasadniać oceny, a czasem radzić sobie z emocjami. Praca asesorów jest pracą bardzo odpowiedzialną i mamy tego pełną świadomość, zarówno ze względu na osoby, które są oceniane, jak i ze względu na konsekwencje naszych ocen.

Kwestionują oceny?

Zdarzają się takie przypadki, że kwestionowana jest metoda, ocena, czasem nawet bezpośrednio asesorzy. Naszą rolą nie jest przekonywanie na siłę, że tylko my możemy mieć rację, nie kwestionujemy kompetencji merytorycznych czy doświadczenia. Pokazujemy, co ludzie mogli by zmienić na poziomie swoich zachowań, żeby im było łatwiej.

Dostaje raport do ręki i co dalej?

Proces nie powinien być zamknięty w momencie otrzy-

mania raportu i włożenia go do szuflady. Organizacja bezwzględnie powinna zadbać o to, aby w sposób odpowiedni wykorzystać potencjał swoich ludzi.

W raporcie określamy mocne strony oraz obszary wymagające rozwoju. Proponujemy cały katalog szkoleń, działań. Rekomendacje rozwojowe dzielimy na dwie części, po pierwsze praca własna, po drugie wsparcie organizacji. Nie można siedzieć z założonymi rękami i czekać, aż organizacja weźmie odpowiedzialność za ich rozwój. Każdy sam musi wziąć odpowiedzialność za siebie.

Niektórzy zadają pytanie, po co mi to? Tyle lat już tutaj pracuję...

Rzeczywiście, słyszymy czasem takie pytanie. Ale nie wiąże się ono z tym, ile lat ktoś pracuje. Staż pracy czy wiek nie mają znaczenia, to sprawa postawy.

A tak już zupełnie na konie. Dlaczego asesorkami są przede wszystkim panie...

Cóż, może po prostu łagodźmy obyczaje? A poważnie, kobiety są bardziej wychulone na różnego rodzaju komunikaty niewerbalne, łatwiej odczytują emocje.

Rozmawiała
Agnieszka Barzycka



Małgorzata Guzowska-Dąbrowska, dr nauk hum. (psychologia, Uniwersytet Warszawski), badaniem kompetencji zajmuje się od ponad pięciu lat. Brała udział w projektach dla najróżniejszych branż, od przemysłu, przez sektor spożywczy, ubezpieczeń, farmaceutyczny, na wszystkich poziomach zarządzania, w firmach polskich i zagranicznych, dużych i małych. Poza pracą asesora zajmuje się też przygotowaniem metodologii procesów i opracowywaniem modeli kompetencyjnych.

Kopalnia zespólna coraz bliżej

ZOFIÓWKA

Kopalnia od lat prowadzi inwestycje związane z utworzeniem kopalni zespólniej. Przypomnijmy. W skład kopalni zespólniej wejdą kopalnie Borynia, Jas- Mos i Zofiówka. Pierwszym etapem integracji zakładów było wykonanie przekopu łączącego wyrobiska na poziomie 950 w KWK Borynia z wyrobiskami na poziomie 900 w KWK Zofiówka wraz z zabudową taśmowej odstawy urobku. Przekop został otwarty w lutym 2009 roku. Kolejnym

etapem prac jest wykonanie przekopu łączącego wyrobiska na poziomie 600 w KWK Jas - Mos z wyrobiskami na poziomie 900 w KWK Zofiówka. Idea kopalni zespólnych polega m.in. na wspólnym wykorzystywaniu przez sąsiadujące ze sobą kopalnie infrastruktury. W przypadku naszych trzech kopalni, chodzi o zintegrowanie systemów transportu urobku i skierowanie części urobku wydobywanego w KWK Borynia (od 2010) i KWK Jas Mos (od 2012 roku) na szyb wydobywczy i Zakład Prze-

róbki Mechanicznej Węgla w KWK Zofiówka. Aby temu zadaniu sprostać KWK Zofiówka musiała zmodernizować szyb wydobywczy. Pierwsze prace modernizacyjne w szybie I w przedziale północno- wschodnim zakończyły się już w roku 2000. Trzy lata później zakończono modernizacyjne maszyny w przedziale południowo- zachodnim. Była to pierwsza poważna modernizacja od czasu uruchomienia kopalni w 1969 roku. Po zakończeniu obecnie rozpoczętej dalszej modernizacji górniczych wyciągów szybowych w szybie I, szyb umożliwi osiągnięcie przez kopalnię zspólną dobowej zdolności wydobywczej na poziomie 17 tysięcy ton netto.

Pulpit sterowania maszyną wyciągową przypomina kabinę pilota ogromnego samolotu. – Mamy tutaj nawet autopilota w postaci wydobywacza automatycznego – mówi Mirosław Dziendziel, maszynista wyciągowy. – To znacznie nowocześniejsza w pełni skomputeryzowana maszyna od poprzedniej – dodaje Mirosław Dziendziel. Oczywiście na początku każdej zmia-



– To znacznie nowocześniejsza w pełni skomputeryzowana maszyna od poprzedniej – mówi Mirosław Dziendziel, maszynista wyciągowy.

ny, maszynista kontroluje działanie maszyny uruchamiając ją ręcznie. Gdy wszystko jest w porządku przełącza ją na automatycznego pilota. Każda z maszyn ma swoją „czarną skrzynkę”. – Skrzynka rejestruje działanie maszyny przez cały czas. Jest to bardzo przydatne przy ewentualnych awariach – wyjaśnia Wojciech Mazur, nadsztygar elektrycznych urządzeń wyciągowych. Maszyny zostały wyposażone w nowoczesne, znacznie bardziej skuteczne hamulce. W najbliższym cza-

sie w szybie zostaną wymienione skipy. Stare 20 – tonowe zostaną zastąpione 24 – tonowymi. Trzy z nich są już zakupione, dwa i czekają na montaż, jeden stanowi rezerwę. W górniczych wyciągach szybu I będą wymienione również liny nośne i wyrównawcze. Ciekawostką jest to, że nowe liny nośne są cieńsze od poprzednich o 6 milimetrów, ale mają taką samą wytrzymałość. – Są to liny produkcji francuskiej o średnicy 38 milimetrów i mogą one pracować wg producenta dłużej niż

te poprzednie – wyjaśnia Wojciech Mazur.

Choć sporo już zrobiono w przygotowaniach do działania kopalni zspólniej, to przed Zofiówką jeszcze wiele pracy. Przede wszystkim należy zmodernizować zakład przeróbczy, tak, aby mógł bez problemu przyjąć urobek z trzech kopalni. Na modernizację czeka również maszyna wyciągowa szybu II przedział południowy.

tekst i zdjęcia:
Tomasz Siemieniec



– To jest serce maszyny wyciągowej – mówi nadsztygar Wojciech Mazur.

Studenci zrekultywują tereny pokopalniane

Jas-Mos

Jastrzębska Spółka Węglowa razem z gminą Mszana i miastem Jastrzębie Zdrój zdecydowali się na podjęcie współpracy z jedną z najlepszych uczelni technicznych w kraju Politechniką Śląską w Gliwicach. Studenci wydziału architektury tej uczelni wezmą udział w konkursie na koncepcję rewitalizacji terenu pokopalnianego w Dolinie Szotkówki w gminie Mszana i Jastrzębie Zdrój. Będzie to pierwsze tego typu przedsięwzięcie realizowane przez

Jastrzębską Spółkę Węglową. W kopalni Jas-Mos odbyło się pierwsze robocze spotkanie z przedstawicielami uczelni oraz ze studentami, którzy zdecydowali się na udział w konkursie. Zapoznali się nie tylko z dokumentacją techniczną, ale mieli także okazję obejrzeć tereny objęte projektem. Studenci muszą znaleźć pomysł na zagospodarowanie blisko 110 ha terenu. – Jako przedsiębiorstwo górnicze i tak wydajemy pieniądze na rekultywację terenów pokopalnianych, ale chcemy, aby studenci Poli-

techniki Śląskiej wykorzystali swoje pomysły i zaproponowali takie rozwiązania, które pozwolą nie tylko uczynić z tych terenów miejsce atrakcyjne dla mieszkańców, ale również takie, które w przyszłości będzie na siebie zarabiać i generować miejsca pracy – powiedział na spotkaniu Jarosław Zagórowski, prezes JSW. Pierwsze efekty pracy studentów będą znane w połowie czerwca.

Agnieszka Barzycka
Fot.: Tomasz Siemieniec



Wspólne zawody w Cieńkowie

12 marca na stoku Cieńków w Wiśle odbyły się zawody narciarskie o Puchar Prezesa Zarządu Polskiego Koks. W zawodach wzięło udział 41 zawodników reprezentujących firmy Grupy Kapitałowej JSW: Polski Koks, Jastrzębską Spółkę Węglową, Koksownię Przyjaźń i Zakłady Koksownicze Zdzeszowice.

Najlepszym zawodnikiem Jastrzębskiej Spółki Węglowej wśród mężczyzn okazał się Jarosław Zagórski, prezes Spółki. Do najlepszego narciarza za-

wodów zabrakło mu zaledwie 4 sekund. Nieco lepiej poszło naszym Paniom. Sylwia Zasłanka pracująca w Zespole Sprzedaży Węgla Koksowego zajęła trzecie miejsce.

Niestety, drużynowo JSW uplasowała się na czwartym, ostatnim miejscu. Najlepsi okazali się narciarze z Polskiego Koks. Drugie miejsce wywalczyli zawodnicy ZK Zdzeszowice, a trzecie Koksowni Przyjaźń.

tekst i zdjęcia:
Agnieszka Barzycka

III zawody narciarskie o Puchar Prezesa Zarządu Polskiego Koks SA 2010

Miejsce	Nazwisko i imię	Czas	Różnica
Mężczyźni			
1	Major Przemek	37,172	
2	Polonek Wojciech	37,207	0,035
3	Sykut Paweł	39,046	1,874
4	Zagórski Jarosław	41,229	4,057
5	Kazik Piotr	41,87	4,698
6	Kuśnierczyk Sławomir	41,972	4,8
7	Prościak Mariusz	42,382	5,21
8	Czornik Grzegorz	43,197	6,025
9	Siodlak Leszek	43,286	6,114
10	Gnoński Maciej	43,426	6,254
11	Getler Adam	43,467	6,295
12	Brożczak Grzegorz	43,612	6,44
13	Kowolik Marcin	44,002	6,83
14	Zawada Mirosław	44,01	6,838
15	Sosulski Eugeniusz	44,244	7,072
16	Gąska Bogdan	44,253	7,081
17	Kaczor Jacek	44,498	7,326
18	Nowak Marek	44,774	7,602
19	Pasek Witold	44,85	7,678
20	Szkop Tomasz	45,368	8,196
21	Drożdż Krzysztof	46,062	8,89
22	Olszewski Tomasz	46,437	9,265
23	Forlita Zbigniew	46,644	9,472
24	Bajer Andrzej	46,995	9,823
25	Kolender Henryk	48,987	11,815
26	Gabriel Damian	49,401	12,229
27	Rędzinski Ryszard	49,864	12,692
28	Gruszka Zbigniew	49,981	12,809
29	Sobczak Andrzej	50,163	12,991
30	Pustelnik Janusz	52,678	15,506
31	Galusek Jarosław	53,368	16,196
32	Margowski Filip	56,305	19,133

Kobiety			
1	Rudnicka Kamilla	42,39	
2	Minor Małgorzata	49,978	7,588
3	Zasłanka Sylwia	50,769	8,379
4	Kaczmarek Sylwia	51,278	8,888
5	Nowak Mariola	51,585	9,195
6	Pasławska-Drożdż Ewa	52,525	10,135
7	Figiel Joanna	53,793	11,403
8	Jakubiak Katarzyna	56,472	14,082
9	Dąbrowska Edyta	57,342	14,952
10	Ślepieńczuk Dorota	57,758	15,368





Nic o Was, bez Was

JSW

25 marca w Jastrzębskiej Spółce Węglowej odbyło się spotkanie przedstawicieli sześciu kopalń JSW, Zakładu Logistyki Materiałowej, przedstawicieli Zarządu

Podczas spotkania, w którym wzięli udział Dyrektorzy zakładów JSW, zastępcy Dyrektorów ds. Pracy, Pełnomocnicy Dyrektorów ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz Członkowie Operacyjnego Zespołu Zadaniowego, pra-

liśmy zasadę, że nie będziemy nic robić bez waszej wiedzy. Jesteśmy wierni zasadzie „Nic o Was, bez Was” – powiedział Grzegorz Cioch z firmy Roland Berger.

Teraz konsultanci Roland Berger zajmują się audytem



Fot.: Tomasz Siemieniec

Spółki z przedstawicieli firmy konsultingowej Roland Berger. JSW wraz z Roland Berger przystąpiła do realizacji projektu, który ma na celu optymalizację struktury organizacyjnej we wszystkich zakładach naszej Spółki.

cownicy Roland Berger zaprezentowali wyniki pierwszych audytów dokonanych w obszarach: zasoby ludzkie, finanse i planowanie. Było to pierwsze spotkanie firmy konsultingowej z tak szeroką reprezentacją zakładów JSW. – Przyję-

obszaru Działu Robót Górniczych, Działu Energo-Mechanicznego i Działu Wentylacji, będą współpracować z przedstawicielami poszczególnych kopalń aby wypracować optymalne rozwiązanie.

toms

Oszust w areszcie

Jastrzębie Zdrój

Do ośmiu lat więzienia grozi 22-letniemu Adrianowi K. z Jastrzębia Zdroju, który oszukał co najmniej 50 osób, które chciały podjąć pracę w jastrzębskich kopalniach. Mężczyzna oferował swoją pomoc przy załatwieniu pracy w kopalniach JSW powołując się przy tym na rzekome znajomości. Obietnica załatwienia przyjęcia do pracy kosztowała od 2 do 5 tysięcy złotych. Oczywiście tylko na obietnicach się kończyło. 22-latek usłyszał zarzut płatnej protekcji i wyłudzenia. Decyzją sądu został tymczasowo aresztowany na trzy miesiące. – Przepięty proceder trwał kilkanaście miesięcy. Z naszych ustaleń wynika, że w tym czasie 22-latek mógł na oszustwach zarobić około 100 tysięcy złotych – mówi sierż. Inez Biernacka, rzecznik prasowy jastrzębskiej policji.

Mundurowi nie wykluczają, że poszkodowanych było znacznie więcej. – Sprawa jest rozwojowa. Aktualnie jesteśmy po pierwszych przesłuchaniach, a w czasie kolejnych

sób policjanci wpadli na trop oszusta.

Wiadomo tylko, że Adrian K. krótko był pracownikiem jastrzębskiej kopalni. Gdy odszedł z pracy, pod



Fot.: KMP Jastrzębie Zdrój

może się okazać, że ofiar jastrzębianina jest znacznie więcej – mówi rzeczniczka policji.

Policja i prokuratura nie chce zdradzić w jaki spo-

koniec 2008 r. zaczął oferować innym chcącym ją podjąć swe pośrednictwo w załatwianiu sprawy.

toms

Szyb coraz głębszy



Fot.: Tomasz Siemieniec

Zofiówka

Największa inwestycja w polskim górnictwie, szyb Bzie I ma już ponad 25 metrów głębokości. Aktualnie do drażenia szybu wykorzystywany jest specjalistycz-

ny żuraw gąsienicowy firmy LIEBHERR wyposażony w czepak, który jednorazowo wydobywa na powierzchnię 1200 kilogramów urobku. Gdy głębokość szybu sięgnie trzydziestu metrów, prace przy jego drażeniu zostaną

przerwane. Robotnicy zajmą się budową niezbędnej infrastruktury na powierzchni nad głębionym szybem. W sierpniu rozpocznie się dalsze głębienie, tym razem już metodą górniczą.

toms



Fot.: Tomasz Sanowski, Kopex PBSZ

Pniówek

18 marca, o godzinie 23.48 jeden z pracowników dołowych kopalni Pniówek zauważył dym w pochylni B-3 w pokładzie 404/1, którą doprowadzane jest świeże powietrze do ściany B-2 w pokładzie 404/1 i zawiadomił dyspozytora o pożarze. Podjęto akcję ratowniczą, zastępy ratowników zjechały na dół,

ewakuowano załogę pracującą w rejonie dwóch sąsiadujących ze sobą ścian – łącznie 129 osób. Po dojeździe do wyrobiska ratownicy stwierdzili, że powodem unoszenia się oparów i pyłów jest zerwany rurociąg, którym rozprzeczony jest na dole sprężone powietrze. Ratownicy przy użyciu ka-

mery termowizyjnej upewnili się, że nigdzie w pobliżu nie ma objawów samozagrzewania się węgla. Akcja została zakończona o godzinie 10.10. Rurociąg został naprawiony, a załoga wróciła do wydobywania w ścianie B-2 od razu po zakończeniu akcji.

KJB

Nowe zasady organizowania kolonii

Teraz decyzja należy do rodziców

BORYNIA

Po raz pierwszy w historii – kopalnia Borynia zorganizowała giełdę kolonijno-wczasową. Piętnaście firm turystycznych, biur podróży zjechało do sali NOT-u na terenie kopalni, aby zaprezentować pracownikom zainteresowanym wypoczynkiem w okresie wakacyjnym oferty czasów rodzinnych, kolonii i obozów.

Po raz pierwszy to pracownicy samodzielnie będą decydować o tym, gdzie

chcą wysłać swoje dzieci na kolonie lub gdzie sami chcą wypocząć. Potem mogą ubiegać się o zwrot poniesionych kosztów. Wystarczy, że przedstawia w kopalnianym dziale socjalnym fakturę za pobyt w danym ośrodku. Do tej pory wyboru oferty dokonywała komisja przetargowa powoływana przez dyrektora kopalni, w skład której wchodziła przedstawiciel strona społecznej.

Podczas giełdy pracownicy mają możliwość rozmawiania z przedstawicie-

łami firm oferujących takie wyjazdy, porównania ofert, warunków, kosztów i wybrania tej idealnej dla siebie.

Borynia jest drugą kopalnią w Jastrzębskiej Spółce Węglowej, która zdecydowała się dać wolną rękę rodzicom przy wyborze oferty. W ubiegłym roku na podobne rozwiązanie zdecydowała się także kopalnia Krupiński.

Giełda w kopalni Borynia trwała w sumie trzy dni od 29 do 31 marca.

ab



Podczas giełdy kolonijnej swoją ofertę przedstawiło 15 firm turystycznych.

Fot.: Tomasz Siemieniec

Wczasy ze zniżką



W ostatnim marcowym numerze miesięcznika „Jastrzębski Węgiel” (marzec 2010) informowaliśmy o atrakcyjnej ofercie letniego wypoczynku, jaką proponuje w tym roku w swoich ośrodkach Jastrzębska Agencja Turystyczna Sp. z o.o., powiązana kapitałowo z Jastrzębską Spółką Węglową.

Telefony z pytaniami do Agencji i redakcji „JW” wskazują, że wśród pracowników kopalń i zakładów JSW jest duże zainteresowanie przedstawioną im ofertą spędzenia tegorocznego urlopu. Najwięcej pytań dotyczy specjalnych zniżek, jakie oferuje im JAT.

O szczegółowe wyjaśnienie sprawy zniżek w opłatach, zwróciliśmy się do Roberta Rychela, wiceprezesa JAT.

– Każda osoba zatrudniona w kopalniach JSW, należących do niej zakła-

dów oraz spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej JSW (JZR, SEJ, JSK, CIROW), która wykupi skierowanie na wczasy w naszych ośrodkach, może liczyć na rabat dla siebie i członków rodziny – wyjaśnia wiceprezes Robert Rychel. – Szczególne preferencje będą mieli nasi wierni klienci. Ze zniżek w opłatach mogą skorzystać także pracownicy nie mający rodzin, a wyjeżdżający na wczasy z osobą towarzyszącą.

Jak już informowaliśmy na łamach „JW” w tym roku wczasy w ośrodkach Jastrzębskiej Agencji Turystycznej można wykupić również w agencjach Jastrzębskiej Spółki Ubezpieczeniowej, które znajdują się na każdej kopalni. Tam można zapoznać się ze szczegółami oferty letniego wypoczynku oraz dowiedzieć się komu i na jakich zasadach przysługują zniżki.

Wiceprezes Rychel zachęca do częstego zaglądania na stronę internetową JAT, odwiedzania agencji JSU, bo tam najłatwiej znaleźć informacje o ciekawych ofertach wypoczynku urlopowego czy weeken-

dowego. – Warto to robić, bo atrakcyjnych, promocyjnych ofert będzie w tym roku sporo – zauważa.

JAT oferuje, jak co roku, atrakcyjne formy letniego wypoczynku w swoich ośrodkach nad morzem – Pobierowo, Sianożęty, na Mazurach – w Harszu nad jeziorem Dargin i w stolicy Polskich Tatr – Zakopanem. Atuty nadmorskich ośrodków JAT, to m.in. bliskość morza, doskonała kuchnia, miła i profesjonalna obsługa.

W tym roku w Pobierowie JAT proponuje nową, atrakcyjną ofertę rodzinnego, wakacyjnego wypoczynku. Takiej formie spędzenia urlopu sprzyjać będzie całkowicie wyremontowany ośrodek, z udogodnieniami dla rodzin z dziećmi.

Ze szczegółami oferty JAT można zapoznać się na stronie internetowej: www.jat.pl, dzwoniąc do Działu Marketingu i Sprzedaży – tel.: 32 47 81 222, w siedzibie Agencji, która znajduje się w Jastrzębiu Zdroju przy ul. Leśnej 4 (hotel „Diamant”) lub w agencjach Jastrzębskiej Spółki Ubezpieczeniowej znajdujących się na kopalniach. ■

Weekendowe zaproszenie

Dobry relaks pod Giewontem

Wiosna w pełni. Coraz bardziej odczuwamy jej uroki: dłuższe dni, mocno grzejące słońce, świeża zieleń traw i krzewów, koloryt zakwitających kwiatów. To uroki, z których warto skorzystać, a już na pewno w dni wolne od pracy.

Najpełniej z dobrodziejstw wiosennego klimatu skorzystamy przebywając poza miejscem zamieszkania. Pracownikom kopalń JSW ułatwia to Jastrzębska Agencja Turystyczna, która zaprasza na weekendowy wypoczynek do swojego ośrodka „Jastrzębnia Turnia” w Zakopanem. Tam każdy znajdzie dla siebie dogodną formę relaksu.

Sposobów spędzenia weekendu w Zakopanem jest bez liku. Można korzystać na miejscu z wielu atrakcji tego popularnego kurortu, albo z plecakiem, w samotności lub z przyjaciółmi, „połączyć” po górach i delektować się ich urokiem.

Przed nami długi, trzydniowy, majowy weekend – od 1 do 3.05. W Zakopanem nie zabraknie w te dni atrakcji.

Ciekawie zapowiadają się dwa wydarzenia: X Wielka Majówka Tatrzańska i II Weekend Słowacki w Zakopanem. W programach obu znajduje się wiele imprez sportowych,

folklorystycznych i artystycznych.

W programie X Wielkiej Majówki Tatrzańskiej są m.in.: IX Tatrzański Wyścig na Rowach Górskich, Homernickie Śpasy (pokazy pracy cieśli podhalańskich), Ogólnopolski Festiwal Piosenki Górskiej i Folkowej, pokaz wyrobów podhalańskich, Złot Samochodów Zabytkowych, VII Międzynarodowe Targi Kowalstwa Artystycznego, Konkurs Podkuwania Koni, pokazy kowalstwa artystycznego, pokaz kulinarny – „Gotowanie pod Giewontem”.

W programie II Weekendu Słowackiego w Zakopanem zaprezentowane zostaną słowackie atrakcje turystycznych, będzie pokaz sokolników i animacje dla dzieci.

Nie zabraknie muzyki i tańca. Wystąpi zespół regionalny „Nebeska muzika Terchova”, będą koncerty słowackich gwiazd muzyki reggae i world music oraz koncert cygańskiego zespołu „Romathan” (taniec, muzyka, śpiew).

Niezwykle atrakcyjnie zapowiada się Wiosna Jazzowa Zakopane 2010. W tym roku będzie podzielona na dwie części. W pierwszej (30.04.-2.05) wystąpią laureaci ankiety Jazz Top, w tym m.in.: Bernard Maseli-Krzysztof Ścierański-Ceza-

ry Konrad, Krzysztof Popek Internatonial Quintet, Jan Ptaszyn Wróblewski Quartet, Aga Zaryan plus David Doruzka. Druga część (14-16 maja), to autorski projekt Nigela Kennedy.

Majowy weekend w Zakopanem zapowiada się niezwykle ciekawie. Warto skorzystać więc z okazji i zarezerwować już teraz miejsce w „Jastrzębskiej Turni”. Ten należący do JAT ośrodek dysponuje dobrze wyposażonymi, w wszelkimi wygodami, pokojami. Oferuje także smaczną kuchnię.

Atutem „Jastrzębiej Turni” jest usytuowanie. Ośrodek znajduje się nieco na uboczu Zakopanego, ale blisko stamtąd do centrum miasta i najpopularniejszego deptaku – Krupówek. Goście mają więc zapewnioną ciszę i spokój, a zarazem możliwość szybkiego dotarcia do miejsc, gdzie odbywa się większość ciekawych imprez.

– Zapraszamy serdecznie pracowników JSW do spędzenia u nas tego dłuższego, majowego weekendu, jak i każdego następnego, a także na urlopowy wypoczynek. Nasi goście zawsze, o każdej porze roku, dobrze tu wypoczywają – przekonuje Agnieszka Leśniak kierowniczka ośrodka „Jastrzębia Turnia”. ■



Nowe biuro, nowe usługi – JSU informuje

Jastrzębska Spółka Ubezpieczeniowa uruchomiła nową agencję ubezpieczeniową znajdującą się w holu głównym Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego nr 2 w Jastrzębiu Zdroju. Nową agencję uruchomiono na początku marca. Podstawowym zadaniem uruchomionego biura podobnie jak pozostałych znajdujących się przy zakładach Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. jest kompleksowa obsługa pracowników szpitala w zakresie ubezpieczeń na życie. Ponadto pracownicy, pacjenci i mieszkańcy miasta mogą tam uzyskać informacje i zawrzeć ubezpieczenia komunikacyjne, majątkowe oraz osobowe oferowane przez trzy towarzystwa ubezpieczeniowe, z którymi współpracuje Spółka (PZU SA, ERGO HESTIA SA, INTERRISK SA). W planach JSU jest zintensyfikowanie rozpoczętej już współpracy w zakresie usług turystycznych z Jastrzębską Agencją Turystyczną oraz rozszerzenie działalności o pośrednictwo kredytowe na rzecz banków. Aktualnie trwa pilotaż w agencji „Centrum” znajdującej się przy ulicy Warszawskiej 1, a docelowo oferta kredytów zostanie wprowadzona do wszystkich biur. Jako podmiot wchodzący w skład Grupy Kapitałowej



Fot.: JSU

JSW S.A. Spółka dąży do zapewnienia przede wszystkim pracownikom grupy, a także

mieszkańcom miasta, kompleksowych usług nie tylko w zakresie ubezpieczeń, ale

również usług finansowych i turystycznych. Zapraszamy do naszych agencji. ■



ADRESY AGENCJI JSU

Agencja przy JSW S.A. KWK BORYNIA
ul. Węglowa 4, 44-268 Jastrzębie Zdrój; tel. 32 756 18 45

Agencja przy JSW S.A. KWK JAS-MOS
ul. Górnicza 1, 44-330 Jastrzębie Zdrój; tel. 32 756 31 62

Agencja przy JSW S.A. KWK KRUPIŃSKI
ul. Piaskowa 35, 43-267 Suszec; tel. 32 756 66 58

Agencja przy JSW S.A. PNIÓWEK
ul. Krucza 18, 43-251 Pawłowice; tel. 32 756 21 94

Agencja przy JSW S.A. KWK ZOFIÓWKA
ul. Rybnicka 6, 44-335 Jastrzębie Zdrój; tel. 32 756 53 97

Agencja przy JSW S.A. KWK BUDRYK
ul. Zamkowa 10, 43-178 Ornontowice; tel. 32 336 15 48

Panie władzo, ale o co chodzi?



Mł. insp. Józef Mazur naczelnik wydziału ruchu drogowego KMP w Jastrzębiu Zdroju

Czy można jeździć samochodem, który ma założone na jednej osi takie same opony tyle, że zimowe,

a na drugiej takie same ale letnie?

Kazimierz W.

Mł. insp. Józef Mazur:

Zgodnie z przepisami na jednej osi mają być założone opony o takim samym profilu i rzeźbie. Z punktu widzenia prawa nie ma zatem przeciwwskazań do jazdy z takim ogumieniem o jakim pisze pan Kazimierz. Należy jednak pamiętać o tym, że opony zimowe zupełnie inaczej zachowują się w sezonie letnim.

Czy dozwolona jest jazda w dzień z załączonymi tylko światłami przeciwmgielnymi (halogenami) zamiast światła dziennych lub mijania?

Tomasz W.

Mł. insp. Józef Mazur:

W ciągu dnia jeździmy tylko i wyłącznie z włączonymi światłami mijania lub na światłach dziennych. Światła przeciwmgielne, jak sama nazwa wskazuje służą tylko i wyłącznie do jazdy we

mgle. Niestety wielu kierowców nie ma tej świadomości i jeździ na światłach przeciwmgielnych myśląc, że to zgodne z przepisami. Bierze się to stąd, że w niektórych nowych samochodach w miejscu halogenów są montowane światła dzienne. Kierowcy, którzy mają starsze samochody bez świateł do jazdy dziennej myślą, że też tak mogą jeździć. Niestety, gdy zatrzyma ich patrol drogówki, zapłacą mandat.

ZUS radzi i wyjaśnia



Beata Kopczyńska, rzecznik prasowy O/ZUS w Rybniku

Wspólnie z Beatą Kopczyńską z rybnickiego oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pomagamy Wam wyjaśnić zawichości związane z emeryturami i nie tylko. Piszcie na naszego redakcyjnego e-maila redakcja@jsw.pl.

Urodziłem się 27.07.1951 roku, mam 58 lat. Od 1.09.1965 do 28.02.69r uczęszczałem do szkoły zawodowej dla pracujących i pracowałem, jako pracownik młodociany. Od 20.03.69r rozpocząłem pracę w KWK Jas-Mos, gdzie pracuję do dnia dzisiejszego. Moja praca przebiegała następująco:

Od 20.03.69 do 31.07.73 mechanik na powierzchni. Od 1.08.73 do 31.12.77 ślusarz na powierzchni. Od 1.01.77 do 29.03.95 szlifierz na powierzchni. Od 30.03.95r do dnia dzisiejszego pracuję, jako ślusarz pod ziemią. Pragnę wspomnieć, że moje pierwsze większe chorobowe około 6 miesięcy, miałem w 2002 roku na nadciśnienie tętnicze, z czego początek choroby spędziłem w szpitalu. W 2006 roku kolejny raz znalazłem się w szpitalu, gdyż stwierdzono u mnie Posocznicę (tzw. SEPSE) powiązaną z nadciśnieniem tętniczym. W tym czasie moje chorobowe trwało około 5 miesięcy. W 2008 roku ponownie znalazłem się w szpitalu tym razem na zapalenie płuc i również nadciśnienie tętnicze. W roku 2009 stwierdzono u mnie zwyrodnienie biodra lewego i obecnie czekam na endoprotezę. W miarę możliwości nadal staram się sie pracować, niestety ból biodra jest tak silny, że uniemożliwia mi chodzenie i pracę. Większość czasu jestem na zwolnieniu lekarskim gdyż mój stan zdrowia z każdym dniem się pogarsza. Coraz trudniej jest mi wstać z łóżka i chodzić o własnych siłach, dlatego muszę pomagać sobie kulami a na endoprotezę muszę czekać jeszcze półtora roku.

Szanowna Redakcja zwracam się z zapytaniem, czy w moim przypadku jest możliwość przejścia na emeryturę przedwczesną lub pomostową i kiedy najwcześniej mógłbym to zrobić?

Józef H.

Aby spełnić warunki do emerytury z tytułu obniżenia wieku za pracę górniczą (art. 39 ustawy z 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z FUS w powiązaniu z art.184 tejże ustawy) - ubezpieczony, urodzony po 31.12.1948r. musi spełnić następujące warunki na dzień 1.01.1999 r.: - co najmniej 25 letni okres składkowy i nieskładkowy; - w tym, co najmniej 5 lat pracy górniczej wykonywanej pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy; - nie przystąpienie do OFE, lub jeżeli przystąpił złożenie oświadczenia o przekazaniu środków zgromadzonych na rachunku w OFE na dochody budżetu państwa; - rozwiązanie stosunku pracy

Natomiast, warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej wynikają z ustawy z dnia 19.12.2008r. o emeryturach pomostowych. Zgodnie z art.4 tej ustawy prawo do emerytury pomostowej nabywa pracownik, który spełnia następujące warunki: - urodził się po 31.12.1948 r.; - ma okres pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat; - osiągnął wiek 60 lat w przypadku mężczyzny; - ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący dla mężczyzny co najmniej 25 lat; - przed dniem 1.01.1999r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymienione w załączniku nr 1 lub załącznik nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych lub będące pracami w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze według przepisów obowiązujących do 31.12.2008r.; - po dniu 31.12.2008r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, które są wymienione w załączniku nr1 lub załączniku nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych; - nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy.

Kącik literacki

Piosenka Elwrów z Guido

Przyszedł na Guido stary łoży rok
Po naku i w samych Żokach
Frelki pisały ołmy ryczały
A bajtke smoły się z ptoka

Roz jeden grynzuć wleciał do gnoja
Wszyscy się śmioli skiż tego
I powiadali i rozprawiali
Że ciągnie swój do swojego

Mody inżynier śmiał się z górników
I z jej ich cynżkij roboty
Jak sjechoł na dół na inspekcjo
Nasroł za strachu w galoty

Stażik i starka cyngiym godali
Że tukej Polska nastanie
Jak nom niy dajom sami weznymy
Pudymy zaś na powstanie

Ślżok mo w sercu czy ważne rzeczy
Boga robota rodzina
I bydzie to nie bioł się i żykoł
Aż po łostatnio godzina

Zbigniew Stryj

Piosenka pochodzi z książki pt. „Łobrozki łód serca” autorstwa Zbigniewa Stryja i Romualda Nowaka. Pierwszy z autorów, to niezwykle aktywny mistrz słowa, aktor teatralny i filmowy, reżyser oraz poeta. Romuald Nowak, to nieżyjący już górnik oraz artysta amator, uczestnik zabrzańskiej Grupy 18 Obsydian, twórca magicznych obrazów Śląska, kronikarz śląskiej codzienności. Książka została wydana przez Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrze.

Uśmiechnij się :)

Jasiu przychodzi ze szkoły i mama pyta się Jasia:

- Jasiu jak było w szkole?

- A dobrze- odpowiada Jasio.

Pani mnie wyróżniła, powiedziała że cała klasa to debile, a ja największy.

- Gdybyśmy przed baranem postawili wiadro z wodą i z alkoholem, to czego się napije baran? - pyta prelegent usiłujący różnymi przykładami przekonać słuchaczy, że picie alkoholu jest szkodliwe.

- Wody! - odkrzykują słuchacze.

- Tak! A dlaczego?!

- Bo baran!

Wściekły profesor wchodzi do sali wykładowej i mówi:

- Wszyscy nienormalni mają wstać!

Nikt się nie rusza. Po dłuższej chwili wstaje jeden student.

- No proszę! - mówi ironicznie profesor i pyta studenta. - Cemu uważa się pan za nienormalnego?

- Nie uważam się za nienormalnego, ale głupio mi, że pan profesor tak sam stoi...

Podczas rejsu statkiem, blondynka widząc przystojnego chłopaka siedzącego na ławce i chcąc do niego zagadać pyta się - ty też płyniesz tym statkiem?

Dziadzio Stasiak parkuje starego rozgruchotanego maluszka pod sejmem.

Wyskakuje ochroniarz:

- Panie, zjeżdżaj pan stąd! To jest sejm, tu się kręcą posłowie i senatorowie!

Dziadek na to:

- Ja się nie boję, mam alarm!

Ludzie z kalendarza



Fot. Piotr Sobczak

Bibianna Pęk jest związana z górnictwem od 1983 roku, pracuje w dziale Kontroli Jakości laboratorium ruchowego na Pniówku. Jej mąż Józef, pracownik oddziału PMF jest związany z Pniówkiem od 1979 roku, natomiast ich syn Mateusz pracuje na tej samej kopalni od 2008 r. Obecnie na oddziale DE 3.

KRZYŻÓWKA Z NAGRODAMI

Poziomo:

1 – angielski bar. 3 – drewniany instrument dęty. 6 – znak zodiaku. 9 – Rusowicz lub Sari. 10 – jak Wisła szeroka. 11 – broń, uzbrojenie. 12 – ciąg w kominie. 13 – król Frygii, czego dotknął, zmieniał w złoto. 14 – remis w szachach. 15 – kolorowa papuga. 16 – egipski bóg księżyca. 20 – syczący gad. 21 – krótki po małej stracie. 23 – królowa kwiatów. 25 – największa z antylop. 28 – bijący organ. 30 – część dzieła literackiego. 33 – ptak czczony w Egipcie. 35 – mleczny lub piwny. 36 – kolczasta jaszczurka. 37 – anglosaska miara gruntu. 39 – struś australijski. 40 – Ikar dla Dedala. 41 – ziemia leżąca odłogiem. 42 – komplet kart do gry. 43 – Barbara, reżyserka. 45 – Akira, japoński reżyser. 46 – dzierzawi sklep. 49 – miasto w Jemenie nad Zatoką Adeńską. 51 – część Wielkiej Brytanii. 53 – grał na nim Wojski. 54 – wyższa uczelnia. 55 – imię prezydenta Lincolna.

Litery z pól ponumerowanych od 1 do 33 utworzą rozwiązanie – myśl oraz nazwisko jej autorki.

Prawidłowe rozwiązania prosimy przysyłać na adres:

Jastrzębska Spółka Węglowa S.A., ul. Armii Krajowej 56, pok. nr 12.

44-330 Jastrzębie Zdrój

Rozwiązanie poprzedniej krzyżówki: Wielkanoc to święta Jezusa. Jego serce nasze wzrusza. O odebranie nagród prosimy: Agnieszka Strzelczyk z Markłowic Górnych, Barbarę Herman z Zebrzydowic oraz Marcina Sujkowskiego z Jastrzębia Zdroju. Gratulujemy! Odbiór nagrody prosimy ustalić telefonicznie, tel. 032 756 4417 lub 032 756 4479 w godzinach od 7 do 15.

Pionowo:

1 – futerał na szble. 2 – doświadczeń lub pod ręczny. 3 – rozchodząca się wieść, pogłoska. 4 – luźna rozmowa. 5 – grzanka. 6 – dawniej porwanie panny. 7 – łapie myszy. 8 – wada drewna. 17 – wyjątkowy egzemplarz. 18 – wieprzowe w galarecie. 19 – barwa sierści konia. 21 – zupa na zakwasie z chleba. 22 – Bruce, mistrz Kung-Fu. 24 – bardzo ciężki i twardy metal. 26 – z fajkami i szablami. 27 – po dziecie w greckim alfabecie. 29 – Charles, aktor i reżyser, „Gorączka złota”. 31 – gatunek antylopy. 32 – kuchenny toporek. 34 – odmiana kapusty, o wysokiej łodydze z drobnymi główkami. 35 – ze stolicą w Gaborone. 36 – piłka za boiskiem. 37 – głupstwo, brednia, banialuka. 38 – gobelin z Wawelu. 44 – płynie przez Przemysł. 47 – samotnia pustelnika. 48 – etap wyborów. 50 – Bem lub Demarczyk. 51 – oficer janczarów lub ropucha olbrzymia. 52 – miała psa Asa.

1		2		3		4		5		6		7		8	
		9						10				11			
12				13						14					
		15						16	17				18		19
20						21		22				23			33
				24				25				26			
	27		28			29									
	30	31						32			33	34			
35				36						37					38
		39						40				41			
				42											
43			44					45							
			46		47			48							
49		50								51				52	
								53							
54										55					

To był dobry sezon

– powiedział Kazimierz Szynal, prezes JKH GKS Jastrzębie

HOKEJ

Sezon hokejowy już się zakończył, JKH GKS Jastrzębie zajęło podobnie jak przed rokiem siódme miejsce, choć przed rozpoczęciem rozgrywek działacze klubowi zapowiadali walkę o pierwszą czwórkę.

Nasz drugi sezon w ekstraklidzie był znacznie trudniejszy od tego pierwszego. Głównym tego powodem była zmiana organizacji rozgrywek. W sumie w minionym sezonie rozegraliśmy prawie sześćdziesiąt meczów. To o trzyście więcej niż w sezonie poprzednim. Przypomnę, że naszym podstawowym celem przed sezonem było awansowanie do grupy A, tak zwanej grupy mocniejszej. Przypomnę, że po osiemnastu meczach tabela została podzielona na zespoły słabsze i mocniejsze: na grupę A i grupę B. Do grupy najlepszych awansowaliśmy z piątego miejsca i to był nasz sukces.

Początek sezonu mieliście bardzo obiecujący.

To prawda. Pierwszy raz w historii klubu przez bodaj sześć pierwszych kolejek byliśmy liderem rozgrywek ekstraklasy. Później przyszło nam grać z sześcioma najsilniejszymi zespołami w kraju. To ponad 30 meczów.

Dwa pierwsze mecze w tej silnej grupie wygraliście. Później pasmo sześciu porażek i strata wielu punktów. Co się wtedy stało z drużyną?

Myślę, że skład kadrowy naszej drużyny odzwierciedlał nasze możliwości finansowe i na więcej tej drużyny nie było stać. Zrobiliśmy wszystko, co było możliwe. Po awansie do grupy A zarząd wspólnie z trenerem postanowił, że będziemy do gry wprowadzać naszych młodych, zdolnych wychowanków, a damy odpocząć

doświadczonym zawodnikom. Zdawaliśmy sobie sprawę, że drużyna będzie ponosić porażki, ale w ten sposób przygotowujemy się do rozgrywek play off. Niestety później okazało się, że nasz plan się nie powiódł, bo skład został zdziesiątkowany kontuzjami.

jący się juniorzy i zawodnicy, którzy już „wyrosli” z juniorów. Pozostała połowa to doświadczeni gracze, którzy gwarantują wysoki poziom gry.

Obraz polskiego hokeja jest taki: Podhale, Cracovia, GKS Tychy, długo, długo

naszego, choć to wcale nie oznacza, że nie da się z nimi wygrać. Przypomnę, że o mały włos nie wyeliminowaliśmy w play offach Podhala, zabrakło nam 300 sekund. Ale wracając do problemu. Większe pieniądze, to więcej dobrych, doświadczonych zawodników, któ-



foto.: Tomasz Siemieniec

Kazimierz Szynal, prezes JKH GKS Jastrzębie.

Natomiast doświadczenie, które zdobyli nasi juniorzy w meczach z najlepszymi seniorskimi drużynami w Polsce zaowocowały brązowym medalem Mistrzostw Polski Juniorów w Toruniu.

Czyli nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło. Drużyna zyskała młodych doświadczonych zawodników, którzy będą mogli zaliczyć pierwszy zespół JKH.

To prawda. 50 procent kadry naszego pierwszego zespołu to nasi wychowankowie. Są wśród nich wyróżnia-

nic i dopiero pozostałe kluby. Co zrobić, żeby te kluby były w zasięgu JKH?

Są to kluby o znacznie wyższych budżetach od

rzy grają na wysokim poziomie przez cały sezon.

Rozmawiał: Tomasz Siemieniec



Nowy trener

Czech Jiri Reznar został nowym trenerem hokejowej drużyny JKH GKS Jastrzębie. Zarząd klubu postanowił nie przedłużać umowy z dotychczasowym szkoleniowcem Wojciechem Matczakiem. Czech związał się z jastrzębskim klubem rocznym kontraktem. Wcześniej trenował takie ekipy, jak HC Havířov, HC Dukla Jihlava czy HC Šumperk. JKH GKS będzie pierwszą polską drużyną, którą poprowadzi.

Gieksa odbija się od dna

PIŁKA NOŻNA

Wystarczyły zaledwie dwie kolejki, aby piłkarze GKS Jastrzębie awansowali w tabeli II ligi wschodniej o cztery miejsca. Przed pierwszym wiosennym meczem ze Stalą Rzeszów, jastrzębianie zajmo-

Wojciech Borecki został nowym trenerem GKS Jastrzębie tuż przed rozpoczęciem rundy wiosennej. Zastąpił na stanowisku Jana Furlepę, który przeszedł do Piasta Gliwice.

To już druga przygoda Wojciecha Boreckiego z klubem z Harcerskiej. Urodzony



foto.: ARC GKS

– Przed nami jeszcze wiele pracy i wiele punktów do zdobycia – powiedział Wojciech Borecki, szkoleniowiec GKS.

wali ostatnie miejsce. Wygrana 2:0 ze Stalą i walkower z Hetmanem Zamość dał GKS-owi 6 punktów i awans na czternastą lokatę. Spotkanie z ekipą z Rzeszowa było pierwsze w tym sezonie, w którym jastrzębianie nie stracili bramki. – Cieszę się, że udało się nam zagrać na „zero z tyłu”. To bardzo dobry prognostyk przed kolejnymi meczami – powiedział Wojciech Borecki, nowy trener jastrzębskiej drużyny. – Ale proszę pamiętać, że przed nami jeszcze wiele pracy i wiele punktów do zdobycia – dodał Borecki.

w 1955 roku w Bielsku Podlaskim szkoleniowiec prowadził GKS Jastrzębie w sezonie 2005/2006, obejmując drużynę po Andrzeju Myśliwcu. Pod jego wodzą drużyna zajęła trzecie miejsce w III lidze, w dramatycznych okolicznościach ustępując Miedzi Legnica i Odrze Opole. Po zakończeniu rozgrywek trener postanowił odejść do KSZO Ostrowiec, a jego miejsce zajął Józef Golla. W swojej karierze Borecki trenował m.in. Podbeskidzie Bielsko-Biała, GKS Katowice, ŁKS Łódź i Piast Gliwice.

toms



foto.: ARC GKS

W pierwszym wiosennym meczu GKS Jastrzębie pokonał Stal Rzeszów 2:0.

Siatkarska Wielkanoc

Święta Wielkanocne zawodnicy Jastrzębskiego Węgla spędzili z rodzinami. To jeden z niewielu momentów w roku, gdy wspólnie mogą w spokoju porozmawiać i zjeść uroczysty obiad. Zawodników, którzy do Jastrzębia przyjechali z zagranicy fascynuje uroczysta oprawa i polskie, tradycyjne dania wielkanocne, niespotykane w innych częściach świata.

Jajkiem, wielkanocnym symbolem odradzającego się życia, z zawodnikami podzielił się Zdzisław Grodecki, prezes Jastrzębskiego Węgla. Swoim podopiecznym życzył sukcesów i odpoczynku podczas kilku, wolnych od treningów dni. Sam święta także spędził z rodziną w tradycyjny sposób. Wspominając minione lata przypominał rok 2004, gdy klub, jeszcze jako Ivett Jastrzębie-Borynia, zdobył mistrzostwo Polski. – Funkcjonuję w sporcie od 35 lat, więc prawie każde święta kojarzą mi się z jakimś sportowym wydarzeniem. Pamiętam, że sześć lat temu właściwie zaraz po meczu półfinałowym w Wielką Sobotę poszedłem do kościoła. Tak zacząłem obchody Wielkiej Nocy – powiedział prezes Grodecki.

Dla Roberto Santilliego, trenera siatkarzy Jastrzębskiego Węgla, podczas Świąt Wielkanocnych najważniejsza była i jest rodzina. – Tegoroczne święta, to trzecie jakie spędziłem w Polsce. Od początku bardzo przypadły mi do gustu polskie potrawy wielkanocne, które

mają niesamowity smak – powiedział trener. Przyznał także, że jeszcze ani razu nie został obalany wodą w lany poniedziałek. – W poprzednich latach drugi dzień Świąt Wielkanocnych spędzałem na zabawie, organizując grilla dla przyjaciół, jak tylko dopisała pogoda – wyjaśnił.

Z żoną i dziećmi, w domu w Żorach Wielkanoc spędził Benjamin Hardy. Australijczyk zaskoczył w Polsce bardzo religijny wymiar Świąt. – W Australii katolicy także chodzą do kościoła, ale w Polsce znacznie więcej ludzi modli się i uczestniczy w mszach świętych. (...) Dla mnie najważniejszy był uroczysty obiad, w którym uczestniczyła cała rodzina. Oczywiście przed świętami malowaliśmy jajka, które następnie wspólnie obraliśmy. To tradycja łotewska, pielęgnowana w rodzinie mojej żony, którą my kontynuujemy w Polsce – powiedział.

W Brazylii, skąd pochodzi Pedro Azehna, podczas Świąt Wielkanocnych rodzina, a także przyjaciele obdarowują się wzajemnie czekoladowymi jajkami. Siatkarz, który dopiero rozsmakowuje się w polskiej kuchni przyznaje, że dopiero zaczyna poznawać polskie zwyczaje i smaki, związane ze świętami. Jak na razie nie zdarzyła się taka potrawa, która by temu, niegdyś najlepiej serwującemu zawodnikowi w lidze greckiej, nie przypadła do gustu.

Tradycje związane z polskimi Świątami Wielkanocnymi



– Tegoroczne święta, to trzecie jakie spędziłem z rodziną w Polsce – powiedział Roberto Santilli, trener Jastrzębskiego Węgla. Na zdjęciu z synem Riccardo.

mi podobają się także Igorowi Yudinowi. Święta spędził ze swoją dziewczyną. Nie zapomniał jednak zadzwonić do mamy, która na stałe mieszka w Australii. Nam zdradził, że najbardziej lubi przygotowania do świąt. – Polacy wkładają w przygotowania niesamowicie dużo pracy. Uwielbiam zapach pieczonych ciast i mięs. To były moje czwarte święta spędzone w Polsce i w zasadzie z jednym wyjątkiem nie różnią się one od tych, które z mamą spędzałem w Australii. Polskie potrawy są jednak przepyszne i zupełnie inne od dań, które je się w te uroczne dni w Australii – podkreślił najlepszy atakujący Jastrzębskiego Węgla.

Wolne świąteczne dni postanowił także spędzić z rodziną Marek Novotny, ten czeski siatkarz jeszcze nigdy nie próbował polskich potraw. – Wykorzystałem czas kiedy nie mamy treningów i pojechałem do domu. Nie mam daleko, bo przecież Polska i Czechy to graniczące ze sobą kraje – przyznał.

Dla Pawła Abramowa tegoroczne święta, były pierwszymi, które spędził w Polsce. Dlatego po raz pierwszy miał okazję skosztować tradycyjnych potraw. – Świąteczne dni spędziłem z rodziną w Żorach. W naszej tradycji nie ma lanego poniedziałku, więc po prostu w drugi dzień świąt odpoczywałem – powiedziała gwiazda Jastrzębskiego Węgla. ■

Jastrzębski Węgiel po raz kolejny zagra o medale

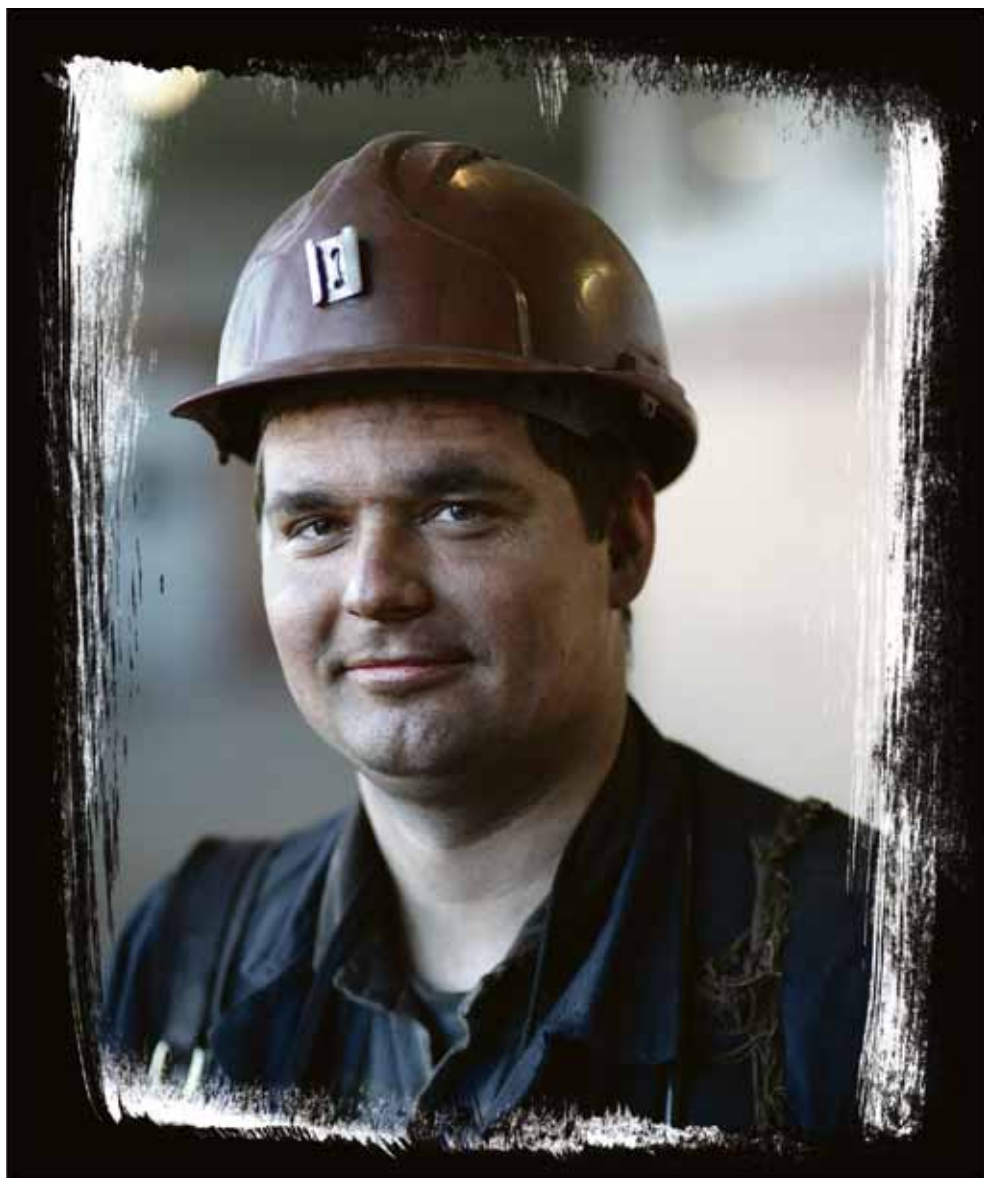
Siatkarze Jastrzębskiego Węgla po raz trzeci wygrali w Wielki Piątek z Delectą Bydgoszcz (3:1), awansując do półfinału Plus Ligi. O finał jastrzębianie zagrają z ZAKSĄ Kędzierzyn Koźle.

O tym, że Delecta, mimo dwóch porażek w Jastrzębiu-Zdroju, na własnym terenie łatwo nie odpuszczy jastrzębianie przekonali się podczas czwartkowej potyczki. Gospodarze pokazali, że do końca chcą i potrafią walczyć o półfinał. Po zaciętym meczu pokonali „pomarańczowych” w trzech setach przedłużając marzenia o najlepszej „czwórce”.

W piątek kibice byli świadkami dramatycznej rozgrywki. Podopieczni Roberto Santilliego postavili wszystko na jedną kartę wygrywając dwa pierwsze sety. W trzeciej partii do głosu doszli siatkarze Delecty, którzy dzięki znakomitemu zagrywkom Martina Sopki wygrali nerwową końcówkę. Wyrównaną czwartą odsłonę zakończył atakiem najlepiej punk-

tujący meczu Igor Yudin dając Jastrzębskiemu Węglowi upragniony półfinał. Świetnie zegrali także Benjamin Hardy i Paweł Abramow. Łącznie „doborowa” jastrzębska trójka zdobyła 56 punktów. – W oczach wszystkich moich podopiecznych widziałem wreszcie chęć walki i determinację – powiedział po meczu szczęśliwy Roberto Santilli. ■





Marcin Karwacki, KWK Pniówek



Krzysztof Wawrzyniuk, KWK Pniówek



Sebastian Nowak, KWK Pniówek



Adrian Ryś, KWK Pniówek

Zdjęcia: Piotr Sobczak