

# Górnika

www.gornik.info.pl

www.facebook.com/dwutygodnikgornik



16-31 lipiec 2017 • nr 14 (2057) • GAZETA GÓRNICZA • cena 1,85 zł (w tym 8 proc.VAT)

## Bronią samodzielności kopalni

**REFERENDUM**

1. Czy sprzeciwiasz się stosowaniu w LWB Kodeksu GK Enea, który powoduje, że wszystkie decyzje dotyczące LWB (w tym poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia) zapadają w Poznaniu.

☒ TAK ☐ NIE

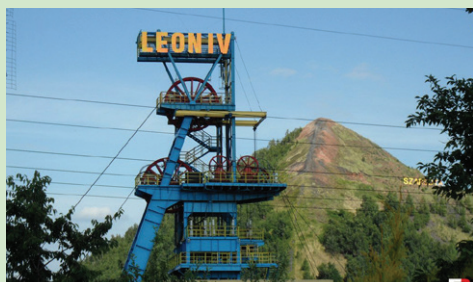
2. Czy godzisz się na podjęcie akcji protestacyjnej przeciw stosowaniu Kodeksu GK Enea, zgodnie z prawem do strajku włączanie.

☒ TAK ☐ NIE

Pracownicy Bogdanki w referendum opowiedzieli się przeciwko ładowi korporacyjnemu, zapisanemu w Kodeksie Grupy Kapitałowej Enea. Zgodzili się również na podjęcie akcji protestacyjnej, łącznie ze strajkiem.

*Czytaj s.3*

### Rydułtowy fedrują dalej, a inni?



Tylko wydzielona część z Ruchu Rydułtowy, tzw. Rydułtowy I trafi do Spółki Restrukturyzacyjnej Kopalń. A co z kopalnią Wieczorek i Ruchem Śląsk?

*Czytaj s.2*

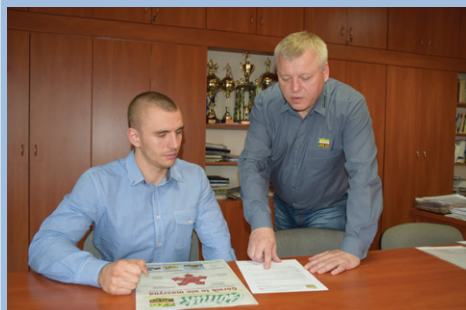
### Kopalnie bronią się przed luką pokoleniową



Węglowe spółki będą zatrudniać górniczych absolwentów szkół zawodowych. - To dobry znak - mówią związkowcy z ZZG w Polsce.

*Czytaj s.4*

### Związkowa zmiana warty



Restrukturyzacja górnictwa sprawiła, że szybciej następuje zmiana pokoleniowa w związku. Widać to również w zakładowych zarządach. Przewodniczącymi zostają nowi liderzy.

*Czytaj s.5*

### Załoga poniosła drastyczne koszty



Personalne roszady w spółce, nadgodziny, przygotowania do dekonstrukcji, układ zbiorowy pracy, przeszerzowania w kopalniach JSW - „Górnika” rozmawia z Danielem Ozonem p.o. prezesa JSW S.A.

*Czytaj s.6-7*



## Klauzule społeczne w kryteriach zamówień publicznych

Rada Ministrów przyjęła Zalecenia, które zobowiązują m.in. jednostki administracji rządowej i terytorialnej do zapewnienia, aby w jednostkach którymi kierują aspekty społeczne, w tym w szczególności klauzule społeczne, były uwzględniane w możliwie jak najszerszym zakresie oraz w jak największej liczbie postępowań o udzielenie zamówienia publicznego. Oznacza to, że Rada Ministrów oczekuje praktycznego zastosowania przez jednostki w możliwie jak najszerszym zakresie nowych przepisów dotyczących kryteriów poza cenowych, klauzul społecznych i obowiązku zatrudnienia na umowę o pracę osób realizujących zamówienia. Ich upowszechnienie powinno przyczynić się do poprawy warunków pracy osób realizujących zamówienie publiczne.

## Uchwały antysmogowe eliminują węgiel

Przyjęte przez samorządy Małopolski i Śląska tzw. uchwały antysmogowe eliminują z rynku ok. 2,5 mln ton węgla określonych gatunków - szacuje Polska Grupa Górnicza (PGG). Spółka planuje inwestycje służące zwiększeniu produkcji tzw. groszków, które spełniają parametry ujęte w uchwałach. Sejmik Woj. Małopolskiego przyjął uchwałę antysmogową w styczniu tego roku, a Sejmik Woj. Śląskiego w kwietniu. Uchwały zakazują stosowania najbardziej szkodliwych dla środowiska paliw oraz nakazują stopniową wymianę przestarzałych instalacji ciepłych. Intencją jest stosowanie odpowiednich jakościowo paliw stałych w odpowiednich urządzeniach, by poprawić jakość powietrza. Jak poinformował prezes PGG Tomasz Rogala uchwały antysmogowe wyeliminują ok. 2,5 mln ton węgla - nie tylko najbardziej uciążliwe muły węglowe i tzw. flotokonzentraty (kilkaset tysięcy ton), ale także wysokiej jakości miały węglowe i tzw. węgiel gruby (w sumie ok. 2 mln ton). Rogala podkreślił, że środowisko górnicze w pełni zgadza się z regulacjami dotyczącymi wycofania z rynku indywidualnych odbiorców węgla najniższej jakości - mułów węglowych i tzw. flotokonzentratów, krytykuje natomiast przepisy eliminujące z rynku także gatunki lepsze, a przy tym znacznie tańsze od preferowanych w uchwałach groszków.

## Węgiel kosztuje już ponad 80 dolarów

Jak podaje katowicki oddział Agencji Rozwoju Przemysłu, nowy tydzień przyniósł w portach ARA (Antwerpia-Rotterdam-Amsterdam) cenowe rekordy. W porównaniu do notowania z 3 lipca 2016 roku obecna wartość jest o ponad 41 proc. wyższa, natomiast w odniesieniu do notowania z 3 lipca 2015 roku wyższa o 35,9 proc.

## Barki z węglem popłyną do Wrocławia?

Do końca tego roku, kosztem ok. 50 mln zł, przywrócona zostanie żeglowność Kanału Gliwickiego. Jesienią pierwsze barki z węglem popłyną Odrą z Górnego Śląska do Opola i Wrocławia - zadeklarował minister gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej Marek Gróbarczyk.

# Rydułtowy fedrują dalej, a inni?



W związku z obawami wielu pracowników, co dalszych losów Ruchu Rydułtowy, Polska Grupa Górnicza podtrzymuje wcześniejsze deklaracje, że ruch Rydułtowy kopalni zespółonej ROW będzie nadal funkcjonował w ramach kopalni zespółonej ROW. Do Spółki Restrukturyzacji Kopalń w 2018r zostanie przekazana tylko wydzielona jej część tj. Rydułtowy 1 obejmująca: zakład przerobczy wraz z bocznica kolejową oraz Szyb Leon III wraz z pozostałą infrastrukturą.

Zaś Szyb Leon IV będzie nadal funkcjonował jako szyb zjazdowo-materiałowy do transportu pracowników oraz materiałów, a także jako główny szyb odwadniający dla kopalni ROW. Wydobyte w ilości 6,5 tys. ton na dobę po wykonaniu połączenia będzie kierowane dołem kopalni na ruch Marcel. Planowane zatrudnienie w ruchu Rydułtowy po przeprowadzonej restrukturyzacji będzie kształtowało się na poziomie ok. 2 tys. pracowników. Ruch Rydułtowy posiada bogate złoża węgla gazo-

wo-koksowego umożliwiające eksploatację jeszcze około 25 lat. Jak powiedział „Górnikowi” Piotr Smółka – wiceprzewodniczący ZZG w Polsce Ruchu Rydułtowy, PGG zagwarantowała miejsca pracy dla wszystkich pracowników, część z nich przejdzie na emeryturę, część skorzysta z urlopów górniczych. Ze wstępnych wyliczeń wynika również, że ok 100 pracowników będzie alokowanych na pobliskie Ruchy w ramach zespółonej kopalni ROW.

»«««««««

Tymczasem co do dwóch innych kopalń przeznaczonych do SRK: Wieczorek i Ruch Śląsk wciąż nie ma oficjalnej decyzji o dacie likwidacji. - Powołane zespoły nie zakończyły jeszcze prac – informuje nas Bogdan Nowak – wiceprzewodniczący Rady Krajowej ZZG w Polsce. Daty i konkretnej decyzji jeszcze nie ma. Czy to będzie koniec roku 2017, czy rok 2018 na dzisiaj nie wiadomo. Po 20 lipca ma odbyć się kolejne spotkanie zespołu w sprawie Ruchu Śląsk. Tymczasem już trwają przygotowania do alokacji pracowników ze „Śląska” do kopalń PGG. Oddziały przygotowawcze są przekazywane do kopalni Murcki-Staszic. Mają być wyfelowane udostępnione obecnie dwie ściany i na tym ma się skończyć fedrowanie.

*Jarosław Rudzki*

# Pracownicy Tauron Wydobycie dostaną premię



8 czerwca prezydium Rady Społecznej Tauron Polska Energia podpisało z zarządem spółki ramowe porozumienie płacowe. Na mocy tego dokumentu organizacje związkowe działające w poszczególnych spółkach Grupy uzgodniły z zarządami tych spółek zasady podziału jednorazowej premii, rekompensującej brak podwyżek wynagrodzeń w 2017 roku. Zgodnie z zapisami porozumienia ramowego jednorazową premię pracownicy Grupy Tauron otrzymają także w przyszłym roku, natomiast w IV kwartale 2018 roku rozpoczną się negocjacje dotyczące wzrostu płac zasadniczych w 2019 roku.

Jak informuje „Górnika” Krzysztof Kraus – przewodniczący ZZG w Polsce w Tauron Wydobycie ZG Sobieski, 13 lipca związki zawodowe i przedstawiciele zarządu spółki podpisały porozumienie, zgodnie z którym wysokość jednorazowej premii w spółce Tauron Wydobycie

uzależniona zostanie od liczby dni przepracowanych przez poszczególnych pracowników od początku tego roku do 30 czerwca. Za każdy przepracowany przez pracownika dzień premia wyniesie ok. 15,40 zł. Od 1 stycznia do 30 czerwca było 125 dni roboczych. Premia zostanie przelana na konta pracowników do 28 lipca.

Tauron Wydobycie tworzą trzy kopalnie: ZG Sobieski, ZG Janina oraz ZG Brzeszcze. Łącznie w spółce zatrudnionych jest ok. 6,5 tys. pracowników.

*J.C*

# Kolejne aresztowania w SRK

Marek C. kierownik zespołu monitorowania procesów likwidacji kopalń w SRK został aresztowany na 3 miesiące. Według śledczych w zamian za preferowanie jednej ze śląskich prywatnych firm okologicznych dostał do dyspozycji samochód i kartę paliwową. W toku śledztwa CBA ustaliło, że Marek C. przyjął kilka tysięcy złotych łapówki, a z samochodu i karty paliwowej korzystał przez ponad 10 miesięcy. Jeździł samochodem wartym ponad 180 tys. zł, a zatankowane paliwo było warte ponad 16 tys. zł - powiedział Brodowski. W zamian miał ułatwić tej firmie uzyskanie zamówień na prace związane z likwidacją kopalń należących do SRK.

*r.*

„Górniki” - Dwutygodnik Związku Zawodowego Górników w Polsce

Redaktor naczelny: Jarosław Bolek. Rada Programowa: Janusz Ludwig, Bogdan Nowak, Witold Sprawka, Janusz Szymik

Adres redakcji: Plac Grunwaldzki 8-10; 40-950 Katowice; tel.: 32 255 24 53; kom. 507 871 129; fax: 32 255 16 46; www.gornik.info.pl; redakcja@gornik.info.pl

Wydawca: JARBOL MEDIA. Druk: Polskapresse Sp. z o.o. Oddział Poligrafia

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych, zastrzega sobie prawo do adiacji i skracania tekstów oraz nie odpowiada za treść ogłoszeń reklamowych.



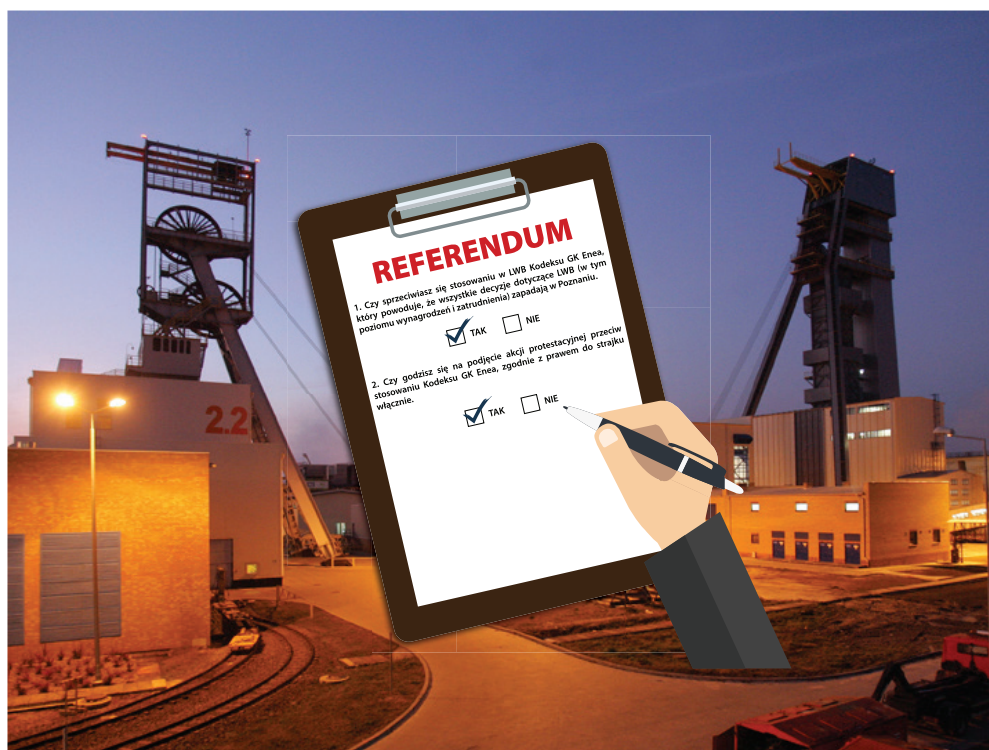
Po masowym referendum i jednoznacznej decyzji załogi (ponad 96 proc. uczestników referendum), która sprzeciwia się stosowaniu wspomnianego Kodeksu w Bogdancie, a który powoduje, że wszystkie decyzje dotyczące kopalni (w tym wynagrodzeń i zatrudnienia) zapadają w Poznaniu, związki zawodowe czekają na konkretne propozycje Enei, by rozwiązać sprawę. Chcą, by Kodeks przestał funkcjonować w Bogdancie i szkodzić kopalni. Uważają, że wraz z przejęciem Bogdanki przez Eneę trwają różne dziwne podchody, by zostawić Bogdancę tylko wydobyć, a inne działy podporządkować centrali w Poznaniu. Tak było np. z próbą wprowadzenia CUW-u, podporządkowania IT, czy innych działów. Po masówkach, w przeprowadzonym referendum, 12 lipca załoga jednoznacznie dała związkowi zawodowemu mocny mandat, by walczyła o samodzielność kopalni. – Enea ma 66 proc. udziałów. Nie jesteśmy spółką z o.o. tylko giełdową. Mamy też innych udziałowców. Naszą sytuację wyraźnie normuje kodeks spółek handlowych (a więc: walne, rada nadzorcza, zarząd). Tymczasem tworzenie i podporządkowanie się jakimś kodeksom grupy, to naszym zdaniem naginanie prawa. Nie pozwolimy się ubezwłasnowolnić i stracić samodzielność, a niestety ciągle trwają próby wyciągania z Bogdanki poszczególnych działów – mówi „Górnikowi” Zdzisław Cichosz – przewodniczący ZZG w Polsce w LW Bogdanka. Chcemy, by decyzje zapadały w Bogdancie, a nie w Poznaniu, a przy obecnych zapisach Kodeksu nawet zarząd kopalni może być bezdecyzyjny. Bronimy pracy dla naszych rodzin i dobrobytu dla społeczności lokalnej, w której żyją i dorastają nasze dzieci – mówi nam przewodniczący Cichosz. Dlaczego pracownicy i związkowcy są przeciwni ładowi korporacyjnemu GK Enea? Co mówią związkowcy? Ostatnie wydanie specjalne „Błyskawicy” (pisma redagowanego przez ZZG w Polsce) przygotowały wszystkie związki zawodowe i było poświęcone temu problemowi. Przypomnijmy zatem o co chodzi i zapoznajmy się z treścią związkowej analizy:

Formalnie ład korporacyjny GK Enea został wprowadzony uchwałami NWZA w dniu 17.08.2016 r. Przyjęto wówczas tekst jednolity zmienionego pod dyktando Enea S.A. statutu spółki. Kuriozalny z punktu widzenia akcjonariuszy mniejszościowych jest zapis § 4 pkt. 1 : „Celem Spółki jest prowadzenie działalności ukierunkowanej na realizację misji i strategii Grupy ENEA determinujących interes Grupy ENEA”. Wszystkie kolejne zmiany statutu są pochodną zacytowanego paragrafu, ale decydujące są również zapisy §2 wywołanej uchwały (uchw. nr 3 NWZ): „1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia o przystąpieniu Spółki do Grupy ENEA oraz o przyjęciu Kodeksu Grupy ENEA.

2. Podstawę prawną uczestnictwa Spółki w Grupie ENEA stanowi Kodeks Grupy ENEA uchwalony przez Zarząd ENEA S.A. uchwałą nr 417/2013 z dnia 09.09.2013 r. (z późniejszymi zmianami), który stanowi załącznik do niniejszej uchwały.”

# Bronią samodzielności kopalni

**Pracownicy „Bogdanki” mówią: „nie” zapisom Kodeksu Grupy Kapitałowej Enea, do której należy lubelska kopalnia. W referendum załoga opowiedziała się przeciwko ładowi korporacyjnemu i dała związkowi zawodowemu zielone światło do podejmowania akcji protestacyjnych ze strajkiem łącznie.**



## Wyniki referendum

**1. Czy sprzeciwiasz się stosowaniu w LWB Kodeksu GK Enea, który powoduje, że wszystkie decyzje dotyczące LWB (w tym poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia) zapadają w Poznaniu.**

Liczba głosów *na „tak”* wyniosła **2707** co stanowi 96,40% głosów.  
Liczba głosów *na „nie”* wyniosła **86** co stanowi 3,06% głosów.  
Liczba głosów *nieważnych* **15** co stanowi 0,53% głosów.

**2. Czy godzisz się na podjęcie akcji protestacyjnej przeciw stosowaniu Kodeksu GK Enea, zgodnie z prawem do strajku łącznie.**

Liczba głosów *na „tak”* wyniosła **2719** co stanowi 96,83% głosów.  
Liczba głosów *na „nie”* wyniosła **74** co stanowi 2,64% głosów.  
Liczba głosów *nieważnych* **15** co stanowi 0,53% głosów.

Związki Zawodowe oprotowały przyjęte głosami Enea S.A. zmiany i po kilkutygodniowych przepychankach uzgodniły treść porozumienia z Zarządem LWB sankcjonującą zasady wprowadzania ładu korporacyjnego GK Enea w dialogu społecznym. Do dnia dzisiejszego żaden z przyjętych do stosowania uchwałami Zarządu LWB, tzw. aktów pochodnych Kodeksu GK Enea nie został przedstawiony stronie społecznej do konsultacji w sposób przewidziany w porozumieniu. W preambule wywołanego porozumienia zawarte jest stwierdzenie, że związki nadal nie godzą się na stosowanie w Spółce Kodeksu GK, ale postawione przed faktem dokonany, aby zapobiec napięciom godzą się na zawarcie porozumienia. Ład korporacyjny w zapisach przyjętych 17 sierpnia 2016 r. wg opinii prawników nie mógł być stosowany z powodu niezgodności z powszechnie obowiązującym prawem, wobec czego zatrudniono korporację prawniczą DENTONS w celu dostosowania zapi-

sów Kodeksu GK i jego aktów pochodnych do obowiązującego w RP prawa, co oznacza de facto obejście prawa. Skorygowane zapisy zostały przyjęte uchwałami WZA! (głosami Enea S.A.) w dniu 26 czerwca 2017 r. Od tej chwili zapisy te stały się narzędziem rzeczywistości niebezpiecznym dla Spółki, jej załogi i społeczności lokalnej. Od momentu wejścia w życie uchwał WZA wszystkie decyzje dotyczące Spółki i związanych z nią ludzi zapadają w Poznaniu, wyłącznie w interesie GK Enea z pozorami przestrzegania powszechnie obowiązującego prawa. Opinie (czyt. decyzje) komitetów GK Enea będą teraz przyjmowane dla niepoznaki uchwałą zarządu LWB (zarząd jest powoływany i odwoływany przez RN Spółki). Zarząd LWB może odrzucić przyjęcie tzw. opinii Komitetu i wówczas sprawą zajmie się Rada Nadzorcza (w RN Spółki bezwzględnie większość głosów posiada Enea S.A.). Koło się zamyka, pytanie, gdzie zapadają decyzje już nie jest potrzebne. Nie mniej ważna jest

kwestia czasu podejmowania decyzji. Przygotowanie wniosku o wydanie opinii Komitetu, analiza w Komitecie (mało kompetentnym w sprawach górnictwa) i wydanie opinii, to najskromniej dwa tygodnie. W przypadku, gdyby Zarząd LWB ośmielił się sprzeciwić opinii (mało prawdopodobne), to dodatkowo ok. 1 miesiąc na analizę i decyzję Rady Nadzorczej (niezbędna z punktu widzenia paragrafów formalność, musielibyśmy założyć, że Enea S.A. występuje przeciw Enea S.A.).

Sprawy dotyczące poziomu i warunków zatrudnienia czy poziomu wynagrodzeń zapadają w Poznaniu, po czym Zarząd LWB przystępuje do negocjacji już ustalonych przez decydentów z Poznania warunków ze stroną społeczną (sytuacja taka dokonała się już raz przy negocjacjach polityki wynagrodzeń na 2017 rok).

Sprawa kolejna - wyprowadzanie kompetencji z Bogdanki do Poznania, co niewątpliwie wpłynie na poziom zatrudnienia w LWB, pod hasłem „centralizacja”. Takie próby trwały i nadal trwają (próba przejęcia przez Enea Trading sprzedaży węgla, pilotażowy program w obszarze wspólnych zakupów, oferta na outsourcing U), na razie są skutecznie blokowane przez związkowców, ale w świetle nowoprzyjętych zapisów trudniej będzie się bronić.

Reasumując: dopóki LWB związana jest postanowieniami Kodeksu GK Enea wszystkie decyzje dotyczące poziomu wydobywania, cen zbytu węgla dla odbiorców z GK Enea (ok. 70% produkcji LWB), warunków pracy i płacy pracowników zapadać będą w Poznaniu, a jeśli ktoś twierdzi, że uwzględniony przy tym będzie interes pracowników, społeczności lokalnej, czy wreszcie akcjonariuszy mniejszościowych to jest z Poznania, albo jest naiwny. Nieustannie podejmowane będą próby „centralizacji” kompetencji kosztem LWB, stopniowo, długofalowo i małymi krokami uda się przecież oszukać czujność związkowców. Ponadto cały Kodeks GK Enea wraz z jego aktami pochodnymi (ponad 100 często wielostronicowych dokumentów do przestrzegania) buduje potężną, samonapędzającą się maszynę biurokratyczną utrudniającą proces zarządzania spółką, powodującą duże i nieuzasadnione interesem LWB koszty. – Uzyskaliśmy obietnicę ministra energii Krzysztofa Tchórzewskiego, że spowoduje ogłoszenie przerwy w obradach WZA na czas potrzebny na szczegółowe przeanalizowanie sytuacji, ale nie dotrzymał słowa. Zastanawiamy się teraz co można zrobić, aby się bronić nie powodując jednocześnie strat. Chęć spotkania się z nami wyraził prezes Kowalik..., ale to już było! Wielokrotnie na spotkaniach w Łęcznej, Poznaniu, Warszawie, itd. Zapewniano nas, że nie mamy się czego obawiać, ale jeśli „pan podnosi kij to pies powinien się bać” – piszą związkowcy.

Kolejny krok należy do Enei, związkowcy zapowiadają, że zgodnie z masowym poparciem załogi w referendum nie powstrzymają się nawet przed strajkiem, jeśli taka będzie konieczność.

Jarosław Bolek  
fot.: lw.com.pl



# Kopalnie bronią się przed luką pokoleniową

Węglowe spółki będą zatrudniać górniczych absolwentów szkół zawodowych. - To dobry znak – mówią związkowcy z ZZG w Polsce. Nie można kolejny raz doprowadzić do luki pokoleniowej w polskich kopalniach. A niestety w efekcie obecnej restrukturyzacji górnictwa, gdy z branży na urlopy górnicze i inne świadczenia odchodzą tysiące pracowników kopalń na horyzoncie jawi się brak rąk do pracy. Dodatkowo poziom odejść pracowników na emerytury, struktura wiekowa i staż pracy pokazują, że niezbędny jest powrót do przyjmowania systematycznie absolwentów.

Końcem roku szkolnego w maju o rozpoczęciu wspólnego długofalowego programu współpracy górnictwa ze szkołami zawodowymi postanowili przedstawiciele spółek węglowych (PGG, JSW, Tauron Wydobycie), którzy spotkali się w Katowicach w siedzibie PGG. Oceniono wówczas, że sytuacja w szkołach zawodowych i technikach górniczych jest dramatyczna. Po restrukturyzacji kilka tysięcy osób odeszło na urlopy górnicze. W kopalniach PGG od 60-70 proc. stanowią górnicy ze stażem 3 do 10 lat pracy, około 25 proc. ma staż ponad 20 lat, natomiast w grupie stażowej od 10 do 20 lat widać lukę pokoleniową. Dyrektorzy 14 współpracujących szkół zadeklarowali otwarcie klas o profilu górniczym, ale odzew jest nikły. Każdego roku jesienią szkoły otrzymują od PGG zapotrzebowanie i właśnie szacunki spółki

odnośnie liczby odejść emerytalnych z determinują liczebność i rodzaje klas.

- Bez przyjmowania absolwentów klas górniczych do kopalń bardzo szybko dojdzie do ich likwidowania. Stąd tak ważne są gwarancje pracy po szkole. U nas w Zespole Szkół Zawodowych w Radlinie na uwagę zasługuje dodatkowy kierunek: mechanik monter maszyn i urządzeń o specjalności maszyny górnicze, który objęty jest gwarancją pracy Polskiej Grupy Górniczej. Taka współpraca między szkołą a kopalnią daje przyszłość młodemu człowiekowi i wykwalifikowanych pracowników dla kopalni – mówi „Górnikowi” Krzysztof Wojciechowski – przewodniczący ZZG w Polsce w KWK Marcel.

Również Zarząd JSW podjął decyzję o powrocie do zatrudniania absolwentów. Zgodnie z rejonizacją podpisano umowy ze Starostwem Powiatowym w Gliwicach (kopalnie Knurów-Szczygłowice i Budryk), miastem Jastrzębie, a w trakcie zawierania jest umowa z gminą Pawłowice (kopalnia Pniówek).

- Gwarancje pracy dla absolwentów szkół w górniczym zawodzie to dobry pomysł. Będzie powoli zacierała się luka pokoleniowa. Nasza załoga w Knurowie jest bardzo odmłodzona. Na terenie Ruchu Knurów jest również dobrze wyposażona sztolnia górnicza, gdzie adepci górnictwa mogą się w praktyce uczyć górniczego rzemiosła. Stworzono w niej doskonałe warunki, dzięki czemu w cza-

sie praktyk młodzi ludzie mogą dobrze przygotować się do pracy na dole – tłumaczy „Górnikowi” Ryszard Płaza – wiceprzewodniczący Rady Krajowej ZZG w Polsce i przewodniczący związku w knurowskiej kopalni.

Jeśli chodzi o Tauron Wydobycie to na terenie miast Jaworzno, Libiąż i Brzeszcze, gdzie działają kopalnie spółki, podpisane zostały umowy patronackie ze szkołami. Kształcą one w specjalnościach technik górnik, technik elektryk i technik mechanik, co do których Tauron ma pewność, że zostaną wykorzystane w kopalniach.

Jeszcze w Kompanii Węglowej, czyli poprzedniczce Polskiej Grupy Górniczej współpraca ze szkołami została nawiązana w 2004 roku, poprzez zawarcie porozumień z organami prowadzącymi szkoły górnicze (prezydentami miast, starostami powiatów, wójtami gmin). Na przestrzeni 10 lat – do roku 2014 udzielono 8416 gwarancji zatrudnienia dla uczniów szkół zawodowych i techników.

W roku 2015 w związku z trudną sytuacją ekonomiczną spółki, Kompania Węgłowa S.A. zawiesiła udzielanie gwarancji zatrudnienia dla uczniów podejmujących naukę w szkołach objętych porozumieniami o współpracy, ale w dalszym ciągu czyniła starania by wywiązać się ze zobowiązań wobec uczniów posiadających wcześniej udzielone gwarancje zatrudnienia. Przyjęcia absolwentów posiadają-

cych gwarancje zatrudnienia odbywały się sukcesywnie, w miarę posiadanych możliwości kadrowych i z uwzględnieniem założeń Planu Techniczno – Ekonomicznego. I tak w roku 2015 przyjęto do pracy 151 absolwentów, zaś w latach 2016 – 2017 (do 30.04.2017 r.) zatrudniono 1305 absolwentów. Liczba uczniów, którym w latach poprzednich udzielono gwarancji zatrudnienia przedstawia się następująco: 841 uczniów powinno ukończyć naukę do czerwca 2017 roku, 369 uczniów powinno ukończyć naukę w roku 2018, 219 uczniów powinno ukończyć naukę w czerwcu 2017 roku – są to uczniowie szkół, z którymi współpracę nawiązał Katowicki Holding Węglowy S.A.

Aktualnie PGG, która przejęła zobowiązania Kompanii Węglowej S.A. wynikające z porozumień w zakresie kształcenia młodzieży w zawodach górniczych współpracuje z 14 organami prowadzącymi takie szkoły.

Podobne porozumienia i gwarancje dotyczące praktyk zawodowych i staży absolwentekich w dalszej kolejności zatrudniania – w miarę posiadanych możliwości, spółki węglowe czynią wobec uczelni kształcących w kierunkach górniczych, np. z Politechniką Śląską czy Akademią Górniczo-Hutniczą. Miejmy nadzieję, że absolwenci szybciej znajdą pracę, a spółki górnicze będą systematycznie realizowały swoje zobowiązania.

*Jarosław Bolek*

zaprasza wszystkich chętnych do podjęcia kształcenia w naszej placówce w klasach wielozawodowych kształcących m.in. w takich zawodach jak: mechanik monter maszyn i urządzeń, ślusarz, monter mechatronik, wędliniarz, operator obrabiarek skrawających, elektryk, lakiernik, cukiernik, fryzjer oraz w wielu innych. **Na uwagę zasługuje dodatkowy kierunek mechanik monter maszyn i urządzeń o specjalności maszyny górnicze, który objęty jest gwarancją pracy Polskiej Grupy Górniczej.** Uczniowie mogą skorzystać z pomocy szkoły w znalezieniu pracodawcy, u którego będą realizować zajęcia praktyczne. Dodatkowo szkoła prowadzi dla dorosłych w systemie zaocznym (sobota, niedziela co 2 tygodnie w 8 miesięcy) Kwalifikacyjne Kursy Za-

## Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Radlinie



wodowe, które są bezpłatne.

M.17. Montaż i obsługa maszyn i urządzeń z bezpłatnym kursem spawania MAG.

M.19. Użytkowanie obrabiarek skrawających.

M.20. Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi również z bezpłatnym kursem spawania MAG.

**Nowość M.11. Eksploatacja złóż podziemnych**

Wszelkie informacje można uzyskać w sekretariacie szkoły, na stronie www. i facebook-u, na którym znajduje się rozkład jazdy pociągów przejeżdżających przez miasto Radlin, który umożliwia dotarcie do szkoły z całego powiatu wodzisławskiego jak i z Rybnika.

*foto.: facebook.com/radlin.zsp*



Jest to możliwe, bo w wielu organizacjach zakładowych prowadzona jest zdrowa polityka personalna. Zaś hasła w stylu: młodzi nie chcą się angażować w życie związków zawodowych odchodzi do lamusa. Oczywiście sprzyja temu otwartość dotychczasowych działaczy, którzy wiedzą, że na nich nie kończy się świat i w odpowiednim czasie stery organizacji przejmą inni, doświadczeni związkowcy. Damian Janczak z kopalni Halemba w Rudzie Śląskiej pracuje dopiero pięć lat w oddziale szybowym. Mówi o sobie, że jest świeży w sprawach związkowych, ale dzięki Zbigniewowi Zatorskiemu, pełniącemu obowiązki Przewodniczącego ZZG w Polsce w kopalni ma szansę poznać codzienną pracę związkową. Dyżuruje w biurze związku. Rozwiązuje pierwsze sprawy, z którymi przychodzą koledzy. – To dla mnie dobra szkoła, kiedy pod okiem doświadczonego działacza mogę pomagać innym – mówi w rozmowie z „Górnikiem”. Przewodniczący Zbigniew Zatorski przyznaje, że takie pokazywanie młodym związkowcom jak wygląda codzienność organizacji jest nieodzowne, by lepiej zrozumieli wartość walki o miejsca pracy, warunki pracy czy godną płacę. Z drugiej strony, to również dla nas, starszych liderów, możliwość poznania i skorzystania z nowego, świeżego spojrzenia na związek i problemy pracowników. Wydaje mi się, że taki swoisty dialog to nieodzowna metoda, by nasze szeregi zawsze były pełne świadomych i dobrych działaczy, dla których misja związkowa jest najważniejsza – uważa Przewodniczący Zatorski.

– Już dzisiaj widzę, że praca w związkach to „ciężki chleb”. Indywidualnych problemów, z którymi przychodzą pracownicy jest mnóstwo, a do tego przecież docho-

## Związkowa zmiana warty

**Przy ZZG w Polsce powstała Grupa Młodych. Restrukturyzacja górnictwa sprawiła, że szybciej następuje zmiana pokoleniowa w związku. Widać to również w zakładowych zarządach związku. Przewodniczącymi zostają nowi liderzy.**



dzą sprawy organizacyjne całego związku, rozmowy i negocjacje z pracodawcą. Oczywiście nie mówiąc o ciągłym dokształcaniu się w sprawach obowiązującego prawa i przepisów. Postrzeganie przez niektórych związku zawodowego, jako tylko biura turystycznego to utopia. Organizacja wypoczynku dla członków związku to przecież jeden z wielu segmentów spraw, którymi zajmuje się związek zawodowy – mówi nam Damian Janczak.

Na pytanie, co najbardziej cieszy związkowca, Przewodniczący Zbigniew Zatorski mówi wprost: cieszy mnie, gdy mogę pomóc pracownikom, gdy interwencja związku przynosi efekt, gdy w efekcie

naszych negocjacji choćby trochę poprawi się sytuacja pracowników. Oczywiście są paczki, wycieczki, ale najważniejsze, by pracownik miał to miejsce pracy bezpieczne, by dobrze był wynagradzany za ciężką pracę. Z nieba wszystko nie spada i każdy myślący człowiek bierze pod uwagę całą ekonomię i zdrowy rozsądek trzeba zachować, ale z drugiej strony trzeba pilnować, by pracownik nie był na ostatnim miejscu w hierarchii potrzeb – dodaje Przewodniczący z Halembi.

– Na dzisiaj oprócz bezpieczeństwa miejsc pracy na pierwsze miejsce wysuwają się zmiany systemu płacowego, który jest skomplikowany i trudno go rozszyfrować. Jest zbyt porozbijany na wiele

składników, co rozmywa wypłatę i trudno z pasków połapać się, co jest co – mówi młody związkowiec.

– Dużym problemem jest też mnogość związków zawodowych. Nasza organizacja zrzesza pracowników na różnych stanowiskach. Są górnicy pracujący na dole, ale i są ludzie z powierzchni. Trzeba zadbać, np. przy rozmowach płacowych o wszystkich. Niestety podczas takich rozmów, widać największe zróżnicowanie, kiedy reprezentanci pracowników poszczególnych stanowisk widzą tylko jedną grupę pracowników, jakby inni nie istnieli. To rodzi potem niesnaski i trudno negocjować lepszy układ dla wszystkich – tłumaczy z kolei Zbigniew Zatorski. Konkurencja jest dobra, ale gdyby miał na tym ucierpieć pracownik to już nie jest tak wesoło – dodaje.

– Młodzi związkowcy muszą być zaangażowani w życie związku, trzeba z nimi rozmawiać. Przecież potem przejmą po nas pałeczkę. Trzeba wpoić młodym działaczom, by bronili praw górniczych. Może i trzeba będzie manifestować na ulicach. W przeciwnym razie rząd, czy pracodawcy mogą bardzo szybko pozabierać nam nasze uprawnienia. Wszystko co mamy jest wywalczone, często dosłownie. Oczywiście mogą być różne spojrzenia na szczegóły pracy związkowej, ale fundament i zasada obrony pracownika musi być priorytetem. Dystans wiekowy wywołany między innymi brakiem przyjęć do kopalń i odchodzeniem na urlopy górnicze zrodził lukę pokoleniową, ale nie można się bać młodych, którzy mogą wnieść do życia związku świeżość w podejściu do wielu spraw – mówi „Górnikowi” Przewodniczący w KWK „Halemba” Zbigniew Zatorski.

*Jarosław Kowalski*

## Polityka energetyczna zdominowała Zespół Trójstronny

– Wielka polityka energetyczna państwa – to temat, który zdominował posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników i branży węgla brunatnego, które odbyło się 11 lipca w Warszawie. Najważniejsze z tego, że górnictwo będzie podstawą bilansu energetycznego państwa – powiedział „Górnikowi” po spotkaniu Wacław Czerkawski współprzewodniczący Zespołu i wiceprzewodniczący ZZG w Polsce. Według zapowiedzi węgiel kamienny i brunatny będzie stanowił w 2030r – co najmniej 60 proc. miks energetycznego kraju, z perspektywą do 2050r, co da nam wysoki stopień niezależności energetycznej państwa, a także wzmocni konkurencyjność gospodarki. Podczas spotkania z polityką surowcową i jej filami uczestników zapoznał wice-minister środowiska Mariusz Orion Ję-



drysek. Przedstawiciele rządu podkreślali, że dla eksploatacji i wykorzystania węgla w wytwarzaniu energii ogromne znaczenie będzie mieć polityka klimatyczna i środowiskowa UE. Stąd najważniejszy będzie ostateczny kształt regulacji zaproponowanych przez KE w tzw. Pakiecie Zimowym. Podczas Zespołu zajęto się również kwestią udzielania koncesji na wydobycie. Zabrakło jednak konkretnych rozwiązań, które mają być zaprezentowane 15 września na kolejnym posiedzeniu Zespołu. Polityka energetyczna Polski ma wspierać rozwój różnorodnych źródeł wytwarzania energii i wykorzystywać dostępne zasoby. Niestety wciąż nie jest rozwiązana sprawa koncesji i deputatu węglowego dla emerytów górniczych. Środowisko emerytów ZZG w Polsce spotyka się 17 lipca w Katowicach, by ustalić dalszy scenariusz działań w sprawie deputatu.

*jb*

*fot.facebook.com/grzegorztoziskowski*



**Jarosław Bolek:** Personalne roszady i prokuratorskie zarzuty dla niektórych menedżerów JSW raczej nie pomagają w dobrym klimacie dla rozwoju spółki. Czy w tym temacie to już koniec przetasowań? Wciąż mamy, jak się nie myli, wyniki audytu w prokuraturze?

**Daniel Ozon:** Klimat dla rozwoju jest dobry. Mamy dobre wyniki finansowe, przygotowujemy długofalową strategię, która zapewni optymalny postęp oraz pozwoli spółce funkcjonować na dynamicznie zmieniającym się rynku węgla i koksu. Stawiamy na poprawę efektywności, inwestycje i najnowsze rozwiązania technologiczne. Oczywiście wolelibyśmy uniknąć zawirowań personalnych, jednak z każdą z tych trudnych sytuacji zmierzaliśmy się, a osoby uwikłane w te sprawy zostały odsunięte od swoich obowiązków. Zrobiliśmy to, co należało zrobić, ale przede wszystkim wyciągnęliśmy wnioski na przyszłość. Jeśli chodzi o prokuraturę, to współpracujemy z nią na bieżąco, dostarczamy dokumenty, które mają pomóc w wyjaśnieniu poszczególnych spraw.

- Grupa kapitałowa JSW zamknęła pierwszy kwartał zyskiem netto w wysokości 863 mln złotych. Oczywiście jest wiele ojców sukcesu. Wzrost cen węgla to podstawowa przyczyna. Inna to gigantyczne oszczędności na pracownikach. To właśnie załoga poniosła drastyczne koszty restrukturyzacji. A dzisiaj, kiedy spółka przynosi zyski, załoga domaga się powrotu do wynagrodzeń sprzed września 2015r. Ludzie mają rodziny, muszą spłacać kredyty, zbliża się czas urlopowy. Jak ocenia Pan ten postulat?

- Zawieszenie na trzy lata wypłaty deputatu węglowego i 14. zostało wpisane do porozumienia z Obligatariuszami, którzy nie wyrażają zgody na złamanie tych zapisów. Reprezentatywne Związki Zawodowe działające w JSW zgodziły się na takie wyrzeczenia, gdy firma była w tragicznej sytuacji i nie było innego wyjścia. Chodziło o ratowanie niemal 30 tys. miejsc pracy. W ostatnich miesiącach sytuacja finansowa firmy rzeczywiście się poprawiła, bo ceny węgla koksowych skoczyły w górę, ale to nie jest trwała tendencja tylko splot korzystnych okoliczności. Jako spółka surowcowa podlegamy ogromnym wahaniom koniunktury. Musimy przygotować Spółkę do kolejnych zmian cen i trudniejszych chwil związanych z dekonunkturą na rynku. W tym celu zamierzamy stworzyć fundusz stabilizacyjny na trudne czasy w wysokości ok. 1 mld zł. Jesteśmy oczy-

## Żałoga poniosła drastyczne koszty

- Personalne roszady w spółce, nadgodziny, przygotowania do dekonunktury, układ zbiorowy pracy, przeszerogowania w kopalniach JSW – to niektóre z tematów, na które z **Danielem Ozonem p.o. prezesa Jastrzębskiej Spółki Węglowej** - rozmawia **Jarosław Bolek**.



fot.: jsww.pl

wście świadomi oczekiwań załogi co do wzrostu wynagrodzeń i zaczęliśmy rozmawiać o tym z największymi organizacjami związkowymi już w marcu, jednak nie możemy sobie pozwolić na przejadanie całych zysków, które pojawiają się w okresie koniunktury. Musimy racjonalnie gospodarować środkami finansowymi, pamiętając, że JSW funkcjonuje na niestabilnym, stale i dynamicznie zmieniającym się rynku. Najważniejsze jest zagwarantowanie prawidłowego funkcjonowania kopalń, tj. utrzymaniu produkcji na poziomie co najmniej takim, jak w tym roku. Musimy przede wszystkim nadrobić roboty przygotowawcze, gdyż wydatki te w trzech ostatnich kryzysowych latach zostały bardzo ograniczone. Na odbudowę frontu robót eksploatacyjnych potrzebne są bardzo duże środki finansowe, podobnie jak na realizację zawieszonych inwestycji. Musimy pamiętać o tym, że wciąż jesteśmy zobowiązani warunkami określonymi w umowie restrukturyzacyjnej, ale musimy szukać wspólnej płaszczyzny i rozwiązania korzystnego dla obu stron. Ważne, że jest dialog. Zależy nam na tym, aby załoga miała swój udział w sukcesie wynikowym JSW. Ostatnio udało nam się znaleźć kompromisowe rozwiązanie. Zawarliśmy 28 czerwca porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, w którym zgodziliśmy się na wypłatę 4 września 4 300 złotych netto jednorazowej nagrody pracownikom oraz podniesienie wartości flapsów z 14 do 19 zł za dniówkę.

- Czy zapoznał się Pan z wystąpieniem pokontrolnym Państwowej Inspekcji Pracy w kopalni Pniówek w zakresie pracy w nadgodzinach? Czy to dodatkowo nie obniży pensji pracowników?

- Pracownicy na pewno to odczują. Oczywiście ci, którzy byli dotychczas zatrudniani w soboty i niedziele, kiedy stawki są wyższe. Jednak takie jest pokontrolne wystąpienie inspektora PIP, który zawnioskował do dyrekcji KWK Pniówek o niezatrudnianie w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Wiąże się to z zaprzestaniem pracy w te dni, co również kopalni przyniesie niewątpliwą stratę w wydobywaniu, a co za tym idzie także przychodach. Mniej węgla to mniejsze przychody, a ceny są teraz korzystne.

- Podczas ostatniego Trójstronnego Zespołu ds. Bezpieczeństwa Społecznego Górników prezesi węglowych spółek zapowiedzieli, że do końca 2017r zostaną wynegocjowane układy zbiorowe pracy. Zostało niespełna pół roku, a w JSW wciąż cisza w tym temacie?

- Już w styczniu ubiegłego roku zarząd JSW zaprosił wszystkie związki zawodowe do podjęcia rokowań nad ZUZP-

em. Przesłano im także projekt ZUZP. W trakcie rokowań jeden ze związków zgłosił jednak zastrzeżenia co do spełnienia kryteriów reprezentatywności przez kilka największych związków, tak więc negocjacje zostały przerwane do czasu potwierdzenia przez Sąd Rejonowy w Jastrzębiu-Zdroju reprezentatywności tych związków zawodowych. Rozmowy zostały już wznowione. Na razie ustaliliśmy, że każda ze stron postara się spisać swoje założenia.

- W kopalni Knurów-Szczygłowice ok. 70 proc. pracowników ma najniższą siódmą kategorię zaszerogowania, co sprawia, że ich wynagrodzenie jest bardzo niskie. Czy nie obawia się Pan, że wkrótce nie będzie miał kto pracować w tej kopalni przy takim wynagrodzeniu?

- Pomimo bardzo trudnej sytuacji finansowej spółki Zarząd podpisał ze stroną związkową w styczniu 2016 roku porozumienie, na mocy którego przeprowadzono standaryzację płac pracowników Kopalni Knurów-Szczygłowice. Zgodnie z nim trzeci i ostatni etap standaryzacji zostanie przeprowadzony na przełomie 2017 i 2018 roku. Jeśli chodzi o stan zatrudnienia, to załogę tej kopalni zasilili w tym roku liczna grupa pracowników przejętych z kopalni Makoszowy.

- Co do przeszerogowania na kopalniach JSW, to pracownicy chcieliby poznać przyczynę, dlaczego listy poszczególnych oddziałów z wykazem pracowników do wyższej kategorii nie znalazły uznania w zarządzie spółki. Przecież to osoby pracujące na konkretnych stanowiskach i ich szefowie, kierownicy chyba lepiej znają swoich podwładnych, niż menedżerowie kierujący całą spółką?

- Przeszerogowania pracowników realizowane były zgodnie z zapisami porozumienia z lutego tego roku. Mieli nimi zostać objęci pracownicy wyróżniający się i zasługujący w opinii kierownictwa zakładu, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników zaszerogowanych na najniższych kategoriach. Był też inny warunek - przeszerogowaniem mogło być objęte tylko 10 procent ogółu pracowników. Wykazy osób do przeszerogowań tworzone były w zakładach przez kierowników i dyrekcję zakładu. Zarząd spółki jedynie akceptował wykazy pracowników, o ile były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy i porozumieniem.

- Dziękuję za rozmowę.



# O JSW

Grupa JSW jest największym producentem wysokiej jakości węgla koksowego hard i znaczącym producentem koksu w Unii Europejskiej pod względem wielkości produkcji. Podstawową działalność Grupy JSW stanowi produkcja i sprzedaż węgla koksowego i do celów energetycznych oraz produkcja i sprzedaż koksu i węglopochodnych. Węgiel wydobywany przez Grupę JSW, w tym głównie węgiel koksowy, jest wykorzystywany w Europie Środkowej przez lokalne huty należące do międzynarodowych produ-

Gospodarki Wodnej i Rekultywacji SA.

W 2016 r. kopalnie JSW S.A. wyprodukowały 16,8 mln ton węgla, w tym 11,6 mln ton koksowego oraz 5,2 mln ton węgla do celów energetycznych. W 2016 roku koksownie wchodzące w skład grupy kapitałowej JSW S.A. wyprodukowały 4,1 mln ton koksu.

Kopalnie JSW S.A. posiadają łącznie ok. 6,2 mld ton zasobów bilansowych węgla, w tym ok. 0,993 mld ton zasobów operatywnych węgla. Grupa zamierza powiększać bazę zasobów operatywnych, co umożliwi utrzymanie mocnej pozycji na międzynarodowych rynkach przez okres następ-



Biurowo zarządu

centów stali i regionalne przedsiębiorstwa użyteczności publicznej. Produkowany przez Grupę JSW wysokiej jakości koks jest również sprzedawany na rynku globalnym. Głównymi odbiorcami produktów Grupy JSW są klienci w Polsce, Niemczech, Austrii, Czechach, na Słowacji, we Włoszech i Indiach. Grupa JSW przetwarza we własnych koksowniach około 50 procent produkowanego przez grupę węgla koksowego, dzięki czemu finalnie oferuje produkt bardziej przetworzony i o większej wartości.

Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. została utworzona 1 kwietnia 1993 roku jako jedna z siedmiu powstałych wówczas spółek węglowych. W jej skład weszło siedem samodzielnie funkcjonujących przedsiębiorstw górniczych, które przekształcono w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. 6 lipca 2011 roku debiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

JSW SA prowadzi swoją działalność na Górnym Śląsku. W jej skład wchodzi obecnie cztery kopalnie węgla kamiennego: Borynia-Zofiówka-Jastrzębie, Budryk, Knurów-Szczygłowie i Pniówek, w których wydobywany jest węgiel koksowy i węgiel do celów energetycznych, oraz Zakład Wsparcia Produkcji. Do ważniejszych spółek powiązanych kapitałowo z JSW S.A. należą: JSW KOKS S.A., Jastrzębskie Zakłady Remontowe Sp. z o.o., Jastrzębska Spółka Kolejowa Sp. z o.o., Advicom sp. z o.o. oraz Przedsiębiorstwo

nych kilkudziesięciu lat. Grupa kapitałowa JSW jest jednym z największych pracodawców w Polsce. Na koniec 2016 roku zatrudniała łącznie około 27,4 tys. osób, w tym około 21,2 tys. w samej Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A.

Źródło: jsw.pl,

foto.: jsw.pl, wikipedia.org



KWK Pniówek



KWK Knurów-Szczygłowie Ruch Knurów



KWK Borynia-Zofiówka-Jastrzębie Ruch Borynia



KWK Borynia-Zofiówka-Jastrzębie Ruch Zofiówka



KWK Borynia-Zofiówka-Jastrzębie Ruch Jas-Mos



KWK Budryk



KWK Knurów-Szczygłowie Ruch Szczygłowie



Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Obowiązkowymi elementami, które muszą się znaleźć w świadectwie pracy są informacje dotyczące:

- okresu i rodzaju wykonywanej pracy
- zajmowanych stanowisk
- trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy
- inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego
- wzmianka o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Na żądanie pracownika w świadectwie pracy podaje się również informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Szczegółowe wymogi, jakim musi odpowiadać świadectwo pracy zostały określone w rozporządzeniu ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Dotychczasowe rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania utraciło moc.

W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych m. in.:

- okres lub okresy zatrudnienia
- wymiar czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy
- rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji

# Świadectwo pracy Nowe przepisy

- trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia
- informacje dotyczące urlopów
- inne dodatkowe informacje

Zgodnie z rozporządzeniem pracodawca w wydawanym świadectwie pracy ma obowiązek umieścić pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę. Pracodawca zawiadamia pracownika o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy. Zawiadomienie może mieć formę elektroniczną lub papierową.

*UWAGA: W przypadku uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 3 dni od dnia uprawnomocnienia się orzeczenia sądu.*

W tym samym terminie pracodawca na żądanie pracownika ma obowiązek uzupełnić treść wydanego wcześniej świadectwa

pracy w przypadku wydania prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Jeżeli powyższe orzeczenie zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca w terminie 3 dni wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W razie konieczności wydania nowego świadectwa pracy przez pracodawcę usuwa on z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy. Takie same zasady postępowania mają miejsce w przypadku uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy.

Jeżeli na mocy prawomocnego orzeczenia sądu pracy pracownik został zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownik w ciągu 3 dni od dnia uprawnomocnienia się orzeczenia sądu ma obowiązek przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie



niespełnienia powyższego obowiązku pracodawca wzywa pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 3 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje je pracownikowi w ciągu 3 dni od przedłożenia go przez pracownika.

*UWAGA: Pracodawca może wydać świadectwo pracy jedynie pracownikowi, lub osobie upoważnionej przez pracownika, którego świadectwo dotyczy. Upoważnienie może mieć formę papierową lub elektroniczną.*

Jeżeli z przyczyn obiektywnych pracodawca nie jest w stanie niezwłocznie wydać pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej świadectwa pracy, to ma on obowiązek w ciągu 7 dni od upływu tego terminu przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Pracodawca ma obowiązek wydania w/w świadectwa w terminie 7 dni na wniosek:

- małżonka zmarłego pracownika
- osoby uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną po zmarłym pracowniku
- spadkobiercy pracownika

Wniosek o wydanie świadectwa pracy może być złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Pracodawca przechowuje kopię świadectwa pracy w aktach osobowych pracownika wydając w uzasadnionych wypadkach odpis tego świadectwa pracy:

- pracownikowi
- osobie upoważnionej przez pracownika, którego świadectwo dotyczy
- małżonkowi zmarłego pracownika
- osobie uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną po zmarłym pracowniku
- spadkobiercy pracownika

**kancelaria-porada.pl**  
Pomoc prawna on-line

Kancelaria Porad Prawnych i Doradztwa Prawnego

## DOBRY PRAWNIK W DOBREJ CENIE

OBSŁUGA Z ZAKRESU PRAWA PRACY, RODZINNEGO, SPADKOWEGO, KARNEGO, ADMINISTRACYJNEGO, CYWILNEGO, UBEZPIECZEŃ, RENT I EMERYTUR

**Zadzwoń 781 729 460, 668 654 441**

**Przyjdź do biura Gliwice, ul. Chodkiewicza 31**  
**pon-pt w godz. 8-16**

**Napisz do nas [biuro@kancelaria-porada.pl](mailto:biuro@kancelaria-porada.pl)**

*Małgorzata Karolczyk-Pundyk*



## Opinia o związkach zawodowych w Polsce

Piotr Szumlewicz (na łamach opzz.org.pl) prezentuje wyniki raportu Centrum Badań Opinii Społecznej o opinii Polaków na temat związków zawodowych. Wynika z niego, jak czytamy w refleksji eksperta, że chociaż związkowcy w Polsce są wciąż marginalizowani, przeważa opinia, że ich rola powinna być większa. Raport pokazuje, że uzwiązkowanie w Polsce jest niskie. Oczywiście są to dane globalne, a uzwiązkowanie w górnictwie zapewne zawyża te wyniki. Do związków zawodowych należy zaledwie 10,8% pracowników najemnych, czyli 5,2% ogółu badanych. Warto jednak podkreślić, że najwięcej związkowców należy do organizacji zrzeszonych w OPZZ. Stanowią oni 4,6% pracowników najemnych. 3,0% należy do Solidarności, 1,3% do FZZ, a 1,9% do innych związków. W stosunku do ogółu Polaków i Polek 2,3% osób należy do OPZZ, 1,5% do Solidarności, 0,6% do FZZ, a 0,8% do innych związków. Z danych CBOS wynika, że poziom uzwiązkowania jest bardzo zróżnicowany w zależności od branży i wielkości przedsiębiorstwa. Wśród badanych przeważają korzystne opinie na temat roli związków zawodowych. 30% badanych uważa, że działalność związków zawodowych jest korzystna dla kraju, 25% wyraża opinię przeciwną, a 45% nie ma w tej kwestii wyrobionego zdania. Oka-



zuje się natomiast, jak pisze Szumlewicz, że mimo poparcia dla działalności związkowej, Polacy w większości nie wierzą w skuteczność działań związkowców na poziomie zakładu pracy. 14% respondentów uważa, że związki zawodowe są efektywne i załoga wiele im zawdzięcza, 43% badanych deklaruje, że związki starają się, ale niewiele im wychodzi, 34% twierdzi, że nie widać efektów naszej działalności. Czy podobnie jest w górnictwie możemy to zaobserwować po wynikach różnych porozumień. Ponadto 24% badanych deklaruje, że związki zawodowe skutecznie bronią interesów pracowniczych, a 41% jest przeciwnego zdania. Wskaźniki te od lat pozostają na podobnym poziomie. Nieco wyższe są oceny skuteczności działalności związkowej wśród pracowników najemnych (26% uważa związki za skuteczne) i wśród członków samych związków zawodowych (33%).

jr

**Rada Krajowa ZZG w Polsce  
zaprasza na XXV Złaz Górski.  
Miejsce: Brenna. Termin: 2 wrzesień.**



**Zapisy dla organizacji zakładowych w Biurze Rady  
Krajowej od 10 lipca.  
Zapraszamy!**

## Konkurs: Poprawa Warunków Pracy

Wzorem lat ubiegłych Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, w imieniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej organizuje kolejną **45 edycję OGÓLNOPOLSKIEGO KONKURSU POPRAWY WARUNKÓW PRACY**, w którego współorganizowaniu – poprzez rozpowszechnienie informacji o konkursie – bierze także udział Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Konkurs ten pełni od lat istotną rolę w inicjowaniu bezpiecznych działań w wielu przedsiębiorstwach. Jego celem jest upowszechnianie prac naukowo-badawczych oraz rozwiązań technicznych i organizacyjnych prowadzących do poprawy warunków pracy oraz ochrony człowieka w środowisku pracy poprzez doskonalenie stosowanych lub wprowadzanie nowych rozwiązań mających

zastosowanie w praktyce. Pismo rozpowszechniające informacje o konkursie do organizacji członkowskich OPZZ skierowała wiceprzewodnicząca OPZZ Wiesława Taranowska wraz z **Regulaminem tegorocznej edycji Konkursu Poprawy Warunków Pracy**, zawierającym szczegółowe informacje związane z głównymi celami i warunkami konkursu, terminami, zasadami zgłaszania wniosków i formularzami do wypełnienia.

**Termin zgłoszeń upływa  
30 września br.**

Bliższych informacji na temat tego przedsięwzięcia udziela Sekretariat Konkursu (tel. 22/623 36 83 lub 84, email: [anna.machalowska@ciop.pl](mailto:anna.machalowska@ciop.pl)). Formularze są dostępne także na stronie [www.ciop.pl/konkurs-bhp](http://www.ciop.pl/konkurs-bhp).

**OGÓLNOPOLSKI KONKURS POPRAWY WARUNKÓW PRACY**

**ZGŁOŚ  
ROZWIĄZANIE  
POPRAWIAJĄCE  
BEZPIECZEŃSTWO  
PRACY**



**TERMIN SKŁADANIA PRAC:  
30 WRZEŚNIA 2017 R.**

**ORGANIZATOR:**  
MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**Sekretariat konkursu:** Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy  
Tel. 22 623 36 83 e-mail: [ciop@ciop.pl](mailto:ciop@ciop.pl) | [www.ciop.pl/konkurs-bhp](http://www.ciop.pl/konkurs-bhp)





Chociaż nazwa z tytułu, sugeruje czytelnikowi turystyczną przygodę w znanych kurortach włoskich Alp, Cortina d'Ampezza lub Vel Gardena, z zimowymi i letnimi stacjami klimatyczno - wypoczynkowymi, to jednak przygoda grupy członków koła SITG „Zagłębie” z Będzina, zdarzyła się w Siewierzu i miała charakter roboczy i edukacyjny! Dzięki przychylności Zarządu Górniczych Zakładów Dolomitowych S. A. w Siewierzu, byli górnicy z Zagłębia Dąbrowskiego mogli zapoznać się na żywo z procesem technologiczno - produkcyjnym w górnictwie skalnym, dziedziny, która nabrała w ostatnich latach bardzo

## SITG „Zagłębie” w dolomitach

załadowanych kruszywem, ale także wszelkich pojazdów, opuszczających teren zakładu. Odpowiednio wyposażona w ubiór (hełmy i kamizelki) grupa pod opieką osoby dozoru technicznego GZD, kolegi z SITG, mgr inż. Pawła Podsiadło rozpoczęła zwiedzanie zakładu. Na początek około godz. 13<sup>30</sup> grupa udała się do pola eksploatacyjnego drogami transportowymi, na których zalegała gruba warstwa pyłu dolomitowego, który podnoszony nawet słabym wiatrem i naszymi butami

ziomie wydobywczym, gotowy do transportu na zakład przeróbczy. Przyznać należy, że na doświadczonych robotach górniczych „widowni” z kopalni węgla kamiennego urabianie skał zrobiło duże wrażenie.

Po każdym cyklu robót strzałowych ze złoża uzyskuje się około 5-6 tys. ton surowca skalnego. Wydobyte roczne zakładu wynosi około 1,3 mln ton z perspektywą eksploatacji do 2050 roku.

Tak daleka w czasie, prognoza wydobycia do-

nową ciekawą formę krajobrazową. Na pewno w niedalekiej przyszłości to miejsce, zostanie w ciekawy sposób i z pożytkiem dla ludzi oraz w zgodzie z przyrodą zagospodarowane.

Na razie znajduje się ono pod ścisłą ochroną zakładu przed tzw. ogólną dostępnością. Wiadzieć też, że natura sama wypełnia lukę i powoli sama instaluje się na nowym miejscu. Można było zauważyć tam żerujące ptactwo wodne, a w przezroczystej, głębokiej na 6 do 8 m wodzie pływające już spore okazy, ryb różnego gatunku. Brzegi zbiornika wodnego i otoczenie zaczynają być porastane samo siejkową zielenią drzew, trawy i krzewów.



ważnego znaczenia w rozwoju przemysłowo - gospodarczym kraju. Tak jak prawie każdy wat energii elektrycznej i każda kaloria ciepła nie zostałyby wyprodukowane w Polsce, bez udziału węgla, tak każdy metr kwadratowy tysięcy dróg w naszym kraju nie mógłby powstać bez udziału kruszywa skalnego, najczęściej właśnie dolomitowego.

Obszar eksploatacji dolomitu, to około 70 ha powierzchni, położonej w północnej części granic miasta i gminy Siewierz w okolicach miejscowości Brudzowice, w złożu o tej samej nazwie. Pozyskiwanie surowca skalnego odbywa się metodą odkrywkową, w systemie ścianowym przy użyciu materiałów wybuchowych, w sześciu czynnych poziomach eksploatacyjnych. Urobek skalny po zakończeniu robót strzelniczych na danym poziomie, odwożony jest wielkimi ciężarówkami do zakładu przeróbki mechanicznej, gdzie w ogromnych maszynach zwanych kruszarkami następuje łamanie i kruszenie oraz segregacja na poszczególne klasy ziarnowe. Oczyszczone i posegregowane kruszywo w różnej postaci frakcyjnej składowane jest za pomocą przenośników taśmowych na odrębnych hałdach, z których odbiorcy, prawie z całego kraju ładują swoje wielkie transportowe ciężarówki. Każdy załadowany samochód przed opuszczeniem zakładu przechodzi kontrolę wagową i obowiązkową kąpiel w specjalnej łaźni - myjni. Dotyczy to, co ciekawe nie tylko samochodów

unoszących nad ziemię, osiadając z powrotem na ubraniach i twarzach ludzi. Ale jak twierdził przewodnik o wiele mniej dokuczliwy jest pył przy słonecznej pogodzie, niż błoto dolomitowe w czasie deszczu. Ciekawa rozwoju dalszych wydarzeń grupa po kilkunastu minutach marszu dotarła na stanowisko widokowe, z którego z bezpiecznej odległości można było zobaczyć główną atrakcję programu pobytu w Zakładzie, czyli roboty strzałowe. Na jednym z poziomów eksploatacyjnych tzw. ścianie, przygotowano do odpalenia w 3 seriach około 45 wywierconych otworów strzałowych o głębokości 11 metrów, usytuowanych w taki sposób, aby zabiór czyli postęp w głąb urabianego złoża wynosił około 2,8 mb. Jako materiał wybuchowy stosowana jest saletra, inicjowana dynamitem. Mieszkańcy Siewierza i okolicy a zwłaszcza pobliskiej miejscowości Brudzowice dobrze wiedzą, kiedy roboty strzałowe się zaczynają i kiedy kończą. Dzieje się to za sprawą głośnych syren alarmowych, które każdorazowo przed ich rozpoczęciem i po ich zakończeniu głośnym wyciem im to oznajmniają. Roboty strzałowe odbywają się jeden lub dwa razy w tygodniu i zawsze o tej samej porze dnia na koniec I zmiany. Tak było i tym razem. Po sygnalizacji dźwiękowej zapowiadającej rozpoczęcie robót strzałowych odpalono efektywnie i efektownie po kolei każdą z trzech serii załadowanych otworów. Wyrwany siłą wybuchu z calizny złoża, urobek skalny spoczął na po-

lomitu poparta jest udokumentowaną wielkością zasobów bilansowych i przemysłowych, którą opisuje dokument pod nazwą „Bilans Zasobów Kopalni w Polsce”. Tymczasem po wybuchowych wrażeniach, w dalszej części zwiedzania, grupa zapoznała się z zakładem przeróbki mechanicznej, niezbędnej do uzyskania finalnego produktu, w postaci kruszywa drogowego, ale także i rolniczego czyli nawozu wapniowo-magnezowego. Godnym uwagi jest fakt, że wszystkie pracujące tam maszyny to urządzenia o wysokim standardzie technicznym i o dużych wydajnościach. Słowem widać, że zakład produkcyjny jest doinwestowany i że po prostu interes się dobrze kręci. W tym jednak miejscu, być może zaciekawia czytelnika inna strona procesu produkcyjnego, a raczej tego co dzieje się po nim, mianowicie sposób zagospodarowania tej przysłowiowej ogromnej poeksploatacyjnej „dziury w ziemi”. I tu zaskoczenie. Oczom zwiedzających od początku pobytu na zakładzie rzucała się ogromna powierzchnia niebieskiej prawie szmaragdowej wody zgromadzonej po niższej poziomów wydobywczym a więc około 50 metrów pod nami. Wspomnianymi już drogami wewnętrznymi grupa dotarła również i nad jej brzeg, w pobliże stacji pomp, które tą czystą krystalicznie wodę tłoczą na potrzeby własne zakładu.

Powyroboiskowy zbiornik ma powierzchnię 11 ha i dobrze wpisuje się w otoczenie, tworząc

W województwie śląskim od lat znane są już przykłady pięknego zagospodarowania terenów powyroboiskowych kopalni odkrywkowych piasku i żwiru. Najlepiej o tym świadczą wielkie kompleksy zespołu zbiorników wodnych zwanych Pojezierzem Dąbrowskim, czyli znane nam dobrze „Pogorie” od I do IV o łącznej powierzchni 865 ha lustra wody i okalających je wielu hektarów terenów zielonych z różnorodnością biologiczną. Mamy wielką nadzieję, że niedaleko położony od Dąbrowy Górniczej, Siewierz ze swoimi dobrze zrekultywowanymi terenami poprzemysłowymi dołączy do pięknego kompleksu przyrodniczego Pojezierza Dąbrowskiego, odgrywając w ten sposób ważną rolę w życiu i rozwoju społeczności całego regionu i woj. śląskiego. Nasza wizyta w największej kopalni dolomitu w Polsce dobiega końca.

Na zakończenie pragniemy życzyć całej załodze oraz Zarządowi Górniczych Zakładów Dolomitowych w Siewierzu dalszych sukcesów produkcyjnych i ekonomicznych oraz bezpiecznej pracy! Specjalne podziękowanie składamy Panu Prezesowi Zarządu, Dyrektorowi Naczelnemu Zbigniewowi Tomsia za wyrażenie zgody na wizytę w zakładzie, oraz kol. Pawłowi Podsiadło za poświęcony czas i podzielenie się dużą wiedzą o dolomitach, ich pochodzeniu, pozyskiwaniu i wykorzystaniu w gospodarce kraju.

*Leszek Skrzypiec*





**CZY WEIZS ZE...**  
Zdognie z nanjwoymszi baniadmai  
perzporawdzomyni  
na bytyrijskch uweniretasytch nie ma  
zenacznia kojnolesc  
ltier przy zpiasie dengao solwa.  
Nwajzanszyeim jest, aby prieszwa  
i otatsnia lteria byla na siwom mijsecu,  
ptzosafoe mgoą być w niaedziłe  
i w dszalym cągu nie pwinono to  
sawrztać polbemórw ze zozumierniem  
tksetu.  
Dziejee sie tak datgelo, ze nie czamyty  
wyszistkch lteir w sołwie,  
ale cłae sołwa od razu.

by FridayNight.1k.pl

NA ŚNIADANIE, OBIAŁ I KOLACJE TYLKO **kwejk.pl**

*Zona górnika poleca...*

Papryka faszerowana

Składniki:

- 85 dag papryki stożkowej
- 60 dag cukinii
- sól
- 10 dag cebuli
- 2 ząbki czosnku
- ½ kg mielonego mięsa
- 1 jajko
- ½ łyżeczki Vegety
- ½ pęczka zielonej pietruszki
- kminek (mielony)
- ostra papryka w proszku
- sól
- pieprz czarny
- majeranek

Dodatkowo:

- 1 łyżka oleju

Sos pomidorowy:

- 2 łyżki masła
- 2 ½ łyżki koncentratu pomidorowego
- ½ szklanki wody
- 1 łyżka śmietanki 30%
- sok z cytryny
- bazylia
- oregano
- lubczyk (suszony)
- gałka muszkatołowa
- sól
- pieprz czarny

Wykonanie:

Z papryki stożkowej odciąć górę, oczyścić z nasion, opłukać i osuszyć. Cukinię

opłukać, osuszyć i zetrzeć na tarce o dużych oczkach. Posolić, wymieszać i odstawić na około 30 minut. Cebulę i czosnek obrać z łusek, opłukać i pokroić w kostkę. Czosnek przełożyć na deskę, posypać solą i zmiażdżyć widelcem, żeby puścić sok. Zieloną pietruszkę opłukać, osuszyć i pokroić. Cukinię odcisnąć z soku, który puściła i przełożyć do miski. Dodać cebulę, czosnek, mielone mięso, surowe jajko, Vegetę, natkę zielonej pietruszki, szczyptę mielonego kminku, ostrej papryki w proszku, soli, czarnego pieprzu i rozgniecionego w palcach majeranku. Całość razem wymieszać i gotowy farsz nakładać łyżką (ubijając) do przygotowanych wcześniej papryk. Każdą paprykę przykryć odciętą górą i układać w żaroodpornym naczyniu wysmarowanym olejem. Naczynie przykryć pokrywką, włożyć do nagrzanego piekarnika i zapiekać przez około 30 minut w temperaturze 180 °C. Masło przełożyć do rondelka i roztopić. Przełożyć koncentrat pomidorowy, wlać wodę, zagotować i zdjąć z ognia. Następnie dodać śmietankę, kilka kropki soku z cytryny oraz szczyptę bazylii, oregano, lubczyku, gałki muszkatołowej, soli i czarnego pieprzu do smaku. Całość razem wymieszać. Faszerowane papryki podawać polane sosem pomidorowym z np. ryżem i dowolnym dodatkiem obiadowym.

Smacznego!

UŚMIECHNIJ SIĘ

Organizowane są przejażdżki łodzią po jeziorze Genezaret. Bilet kosztuje 500 dolarów.  
- To strasznie dużo - dziwi się zbulwersowany turysta.  
- Owszem, ale to przecież po tym jeziorze Jezus piechotą chodził!  
- Nie dziwię się, przy takich cenach!

»«««»««

Turysta odwiedził restaurację w Madrycie, spośród dań wybrał potrawę o nazwie „Jaja a la corrida”.  
Danie było naprawdę duże i pyszne, a cena przystępna. Powtarzał tak kilka dni, aż pewnego razu, porcja, którą dostał była bardzo mała. Zjadł i po obiedzie mówi do kelnera:  
- Dlaczego dzisiejsza porcja była taka

malutka?!  
Kelner odpowiedział:  
- No cóż, nie zawsze torreador wygrywa...

»«««»««

- Weź mnie - namiętnie mruczy żona.  
- Oszalałaś? Przecież ja nigdzie nie wychodzę!

»«««»««

Na wczasach zwierza się wczasowiczka do wczasowiczki:  
- Powiedziałaam mężowi, że jeśli nie będę otrzymywała listów od niego, natychmiast wracam do domu.  
- No i co, pisze?  
- Dwa razy dziennie.

Kolejne liczby umieszczone w prawym dolnym rogu utworzą hasło. Wśród Czytelników, którzy prawidłowo rozwiążą hasło rozlosujemy nagrody rzeczowe. Rozwiązania należy przesłać pocztą na adres redakcji z dopiskiem: ZZG w Polsce lub e-mailem. Prosimy o podawanie adresu zwrotnego. Poprawne rozwiązania prosimy przysyłać do 15 sierpnia.

DAWNE OKRYCIE MĘSKIE	11	ZNAWCA JEZYKA I KULTURY CHIN	2	ŻUŻEL LICZBA WYSOKOŚCI NA MAPIE		PRZEDWOJENNY MARSZAŁEK SEJMU		ZAPĄKI +DZIECKO GŁUPIA U STOŁU	UBIÓR KRÓLA	
6									NADWYŻKA CIĘŻARU	
MOTYW DEKORACYJNY LOTNIK		10				"MAŻ I... FREDRY	13			7
						KAMIEŃ POŁSZLA-CHETNY				
UTWÓR MUZYCZNY WĘGERSKI TRUNEK					5	PORADA			14,19	
				NOSI SUTANNE ŁAMOWANĄ FIOLETEM	SZACHY		CYGAŃSKIE IMIE ŻEŃSKIE	ODROBINA SZCZĘCIA		OCENIA WARTOŚĆ CZEGOŚ
UROCZYSTY STROJ CZĘŚĆ POCIĄGU	MIEDZY ATLANTYKIEM A PACYFIKIEM		TEREN POŁOŻONY NIE DALEKO	IMIE ANDRYCZ			12	17		
					MIASTO W POŁUDNIOWEJ RUMUNII				1	
3		16				NATARCIE DUCHOWNY PRAWO-SŁAWNY				
CZĘŚĆ STROJU ŚLUBNEGO KOBIETY	MA DWA KOŃCE POMIESZCZENIE									
		4			MIASTO W PAKISTANIE		KOLOR W KARTACH	NIEMODNY NAPOJ ALKOHOLOWY	USZKODZENIE CIAŁA	
GLEBA										
"GŁOŚNE" MIASTO					NAGUS NA ZDJĘCIU					
			9	21	URZĄDZENIE, PRZYRZĄD					8
WÓDZ PLEMENIA BAŁWAN NA MORZU				15		WCZESNA PORA DNIA				
				18	NARZĘDZIE CHIRURGICZNE			20		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Rozwiązanie krzyżówki z „Górnika” nr 12 brzmiało: **RZECZ OCZYWISTA DOWODU NIE POTRZEBUJE**. Nagrody wylosowali: Marcin Kura z Katowic i Marlena Bigaj z Rybnika. Gratulujemy! Nagrody prześlemy pocztą.



# Kopalnia srebra na liście UNESCO

**Kopalnia srebra w Tarnowskich Górach została 9 lipca wpisana na listę światowego dziedzictwa UNESCO! Jest to 15. polski obiekt na liście. Pierwszy na Górnym Śląsku.**

- To wielki sukces Stowarzyszenia Miłośników Ziemi Tarnogórskiej – mówi „Górnikowi” Marek Gaik jego członek, przewodniczący środowiska emerytów ZZG w Polsce. Ułatwi nie tylko pozyskiwanie funduszy na rozwój zabytku, ale jak mamy nadzieję także zwiększy liczbę turystów, którzy będą chcieli zobaczyć przy okazji również miasto.

Königliche Friedrichsgrube). Od 2004 część pomnika historii Tarnowskie Góry – podziemia zabytkowej kopalni rud srebrno-żelaznych oraz sztolni „Czarnego Pstrąga” Zabytkowa Kopalnia Srebra jest jedną z czterech Gwiazd Szlaku Zabytków Techniki Województwa Śląskiego. Jest częścią podziemnego labiryntu wyrobisk górniczych, chodników

dują trzy komory o wielkości od 500 do 2000 m2. Blisko 300 metrowy fragment trasy trzeba pokonać łodzią. W 2012 roku podziemna trasa turystyczna została udźwiękowiona w autentyczne odgłosy ciężkiej pracy gwarków, efekty zawału kopalnianego, jadących wózków i robót strzałowych.

W budynku nadszymba Kopalni Srebra znajduje się multimedialna wystawa, na której można zapoznać się z historią, geologią, technikami wydobywania i odwadniania tarnogórskich podziemi. Wędrując razem z przewodnikiem, turyści oglądają m.in. dawne narzędzia, płuczkę, lampy używane pod ziemią, kubły do wydobywania urobku, a nawet górniczą przenośną

dla osób niepełnosprawnych. W podziemiach panuje specyficzny mikroklimat o stałej temperaturze 10°C.

Tuż przy budynku kopalni znajduje się Skansen Maszyn Parowych. To bogata kolekcja maszyn parowych używanych w dawnym przemyśle. Znajdują się tu takie eksponaty jak: walec drogowy, dźwig kolejowy, lokomobila, liczne parowozy, agregat prądowłoczy, pompy parowe oraz maszyny wyciągowe. Lokalizacja przykopalnianego skansenu nawiązuje do historii tarnogórskiego górnictwa, którego decydującym elementem dynamicznego rozwoju w XIX w. było wprowadzenie nowoczesnej techniki parowej. Nową atrakcją dla całej rodziny



Podziemia tarnogórskie - kopalnie rud ołowiu, srebra i cynku wraz z systemem gospodarowania wodami podziemnymi w Tarnowskich Górach to już światowe dziedzictwo. Zabytkowa Kopalnia Srebra w Tarnowskich Górach stanowi jeden z dwóch udostępnionych do zwiedzania fragmentów wyrobisk podziemnych Królewskiej Kopalni „Fryderyk” (niem.

i sztolni odwadniających, którego długość wynosi ponad 150 km. Na głębokości 40 m powstał szlak turystyczny o długości 1740 m i kształcie trójkąta, łączący trzy szyby: „Anioł”, „Żmija” i „Szczęść Boże”. W czasie niezwyklej wędrowki turyści oglądają pochodzące z XVIII i XIX w. przodki górnicze, dawne stanowiska pracy i narzędzia. Ze szlakiem sąsia-

toalete. Oko przykuwa animowana maszyna parowa, pierwsza na Górnym Śląsku, zainstalowana na obecnych terenach miasta w 1788 roku.

Na terenie kopalni znajdują się: sala kinowo-konferencyjna, restauracja, sklepy z pamiątkami i minerałami oraz parking. Trasa Zabytkowej Kopalni Srebra jest przystosowana

jest przejazdka Małą Koleją Skansenową wokół skansenu. Długość trasy wynosi 500 metrów. Jazdą tą niewielką kolejką, w otoczeniu zabytkowych maszyn, dostarcza niezapomnianych wrażeń.

Marzena Kowalska

Źródło: własne, wikipedia.org

fol.kopalniasrebra.pl

## ANDRZEJKOWA ŚLĄSKA GALA HUMORU

**26.11.2017 r., godz. 18.00**  
**Dom Muzyki i Tańca, Zabrze**

**WSPANIAŁE ANDRZEJKI! NAJWIĘKSZE GWIAZDY, NIEPOWTARZALNA ZABAWA!**

26 listopada po raz kolejny zapraszamy do Domu Muzyki i Tańca na wyjątkową, cykliczną już, andrzejkową Śląską Galę z Humorem.

Na scenie spotkają się oczywiście wszystkie największe gwiazdy śląskiej sceny muzycznej. Jak co roku nie zabraknie muzycznych niespodzianek oraz zaskakujących duetów.

Artystycznym ukoronowaniem Gali będzie występ uwielbianego przez Publiczność Mirka Jędrowskiego z zespołem, który w tym roku obchodzić będzie Jubileusz 20-lecia.

Na andrzejkowy wieczór ten wspaniały Artysta przygotował specjalny program i mnóstwo niespodzianek!

Jak przysłało na Andrzejki, Publiczność będą czekały liczne atrakcje: tańce, największe przeboje, znakomity humor i oczywiście - specjalna scenografia.

Jednym słowem najlepsza i największa andrzejkowa zabawa. Oczywiście tylko w Domu Muzyki i Tańca i tylko z Państwem!

Wystąpią:

- Mirek Szoltysek i Wesołe Trio
- Mirosław Jędrowski z kabaretem
- Mariusz Kalaga,
- Jacek Silski,
- B.A.R.
- Claudia i Kasia Chwołka,
- Karpowicz Family
- Jolanta i Jacek Kierok

Całość poprowadzi tradycyjnie niezastąpiony i jedyny taki duet: **Krzysztof Hanke i Krzysztof Respondek**, którzy zaprezentują także najlepsze skecze ze swojego nowego programu.

# ANDRZEJKOWA ŚLĄSKA GALA

z humorem

## 26.11.2017 r., godz. 18.00

### Dom Muzyki i Tańca, Zabrze

Wystąpią: Kabaret Rak – Krzysztof Hanke i Krzysztof Respondek, Mirek Jędrowski z zespołem, Jacek Silski, Mirek Szoltysek i Wesołe Trio, Jolanta i Jacek Kierok, Mariusz Kalaga, Karpowicz Family, B.A.R., Claudia i Kasia Chwołka.