



Jastrzębska Spółka Węglowa

PRACODAWCA PRZYJAZNY PRACOWNIKOM

Skrót raportu
zintegrowanego JSW
za 2018 rok
– działania na rzecz
pracowników



Szanowni Państwo,

Mam wielką przyjemność przedstawić Państwu „Skrót raportu zintegrowanego JSW za 2018 rok – działania na rzecz lokalnych społeczności”.

Publikacja zawiera najważniejsze wydarzenia na rzecz mieszkańców i terenów przez nich zamieszkiwanych, na których wydobywanie i produkcję prowadzi Jastrzębska Spółka Węglowa. Mam głębokie przekonanie, że odpowiedzialność za otoczenie społeczne i dbałość o przyrodę stanowi istotny element trwałego rozwoju naszej firmy. Zachęcam do zapoznania się z raportem i życzę ciekawej lektury.

Z wyrazami szacunku,

Daniel Ozon
Prezes Zarządu

O Grupie JSW

Grupa JSW jest największym producentem wysokiej jakości węgla kokсового hard i znaczącym producentem koksu w Unii Europejskiej. Surowiec pochodzący z naszych kopalni jest wykorzystywany przez środkowoeuropejskie huty należące do międzynarodowych producentów stali i inne przedsiębiorstwa z regionu. Wysokiej jakości koks sprzedajemy również na rynku globalnym. Głównymi odbiorcami produktów Grupy JSW są klienci w Polsce, Niemczech, Austrii, Czechach, na Słowacji, we Włoszech i Indiach.

Okolo 50 procent produkowanego przez nas węgla kokсового przetwarzamy we własnych koksowniach. Koks, obok rudy żelaza, stanowi podstawowy składnik wsadu do produkcji stali w hutach. Ponadto wykorzystywany jest w odlewniach, w przemyśle metali nieżelaznych, przemyśle chemicznym oraz do produkcji materiałów izolacyjnych.

Ekspluatuujemy złoża węgla kamiennego na terenach powiatów grodzkich: Jastrzębie-Zdrój i Żory, gmin: Świerklany, Mszana, Pawłowice, Gierałtowice, Ornontowice, Pilchowice oraz takich miast jak: Mikołów, Czerwionka-Leszczyny, Gliwice, Knurów. Obszary górnicze złóż węgla kamiennego JSW mają łączną powierzchnię 197,2 km².

Działalność koksownicza Grupy prowadzona jest na terenie Dąbrowy Górniczej, Zabrze, Radlina oraz Czerwionki-Leszczyny.



Kapitał finansowy

3 020,1 mln zł

EBITDA

1 760,8 mln zł

Zysk netto

7 897,1 mln zł

Kapitalizacja na koniec roku

Kapitał produkcyjny

1 668,6 mln zł

CAPEX GK

15,0 mln ton

Produkcja węgla

3,6 mln ton

Produkcja koksu

Kapitał ludzki

824,4 mln zł

Wydatki Grupy na bhp w 2018 roku

28 268 osób (31.12.2018)

zatrudnienie w GK JSW

9 526,50 zł

przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy w Grupie JSW

Kapitał intelektualny

19,1 mln zł

Środki przeznaczone przez JSW SA na działalność B+R

1,6 mln zł

Środki przeznaczone przez JSW SA na innowacje

Kapitał społeczny

1 060

stypendiów dla uczniów w 2018 roku

2 320 i 55 538

bezpośrednich i pośrednich beneficjentów działań społecznych JSW

3,9 mln zł

kwota przeznaczona na darowizny w 2018 roku

Kapitał naturalny

6,119 mld ton

Zasoby bilansowe węgla

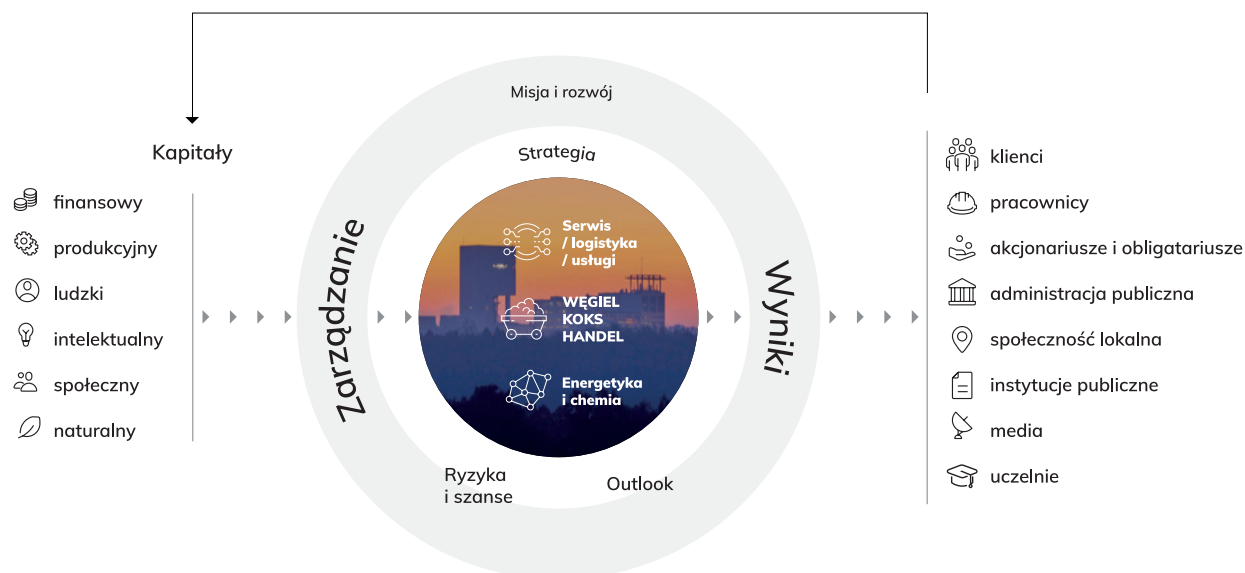
163,8 mln zł

Wydatki Grupy na ochronę środowiska w 2018 roku

18,5 ha

poddano rekultywacji biologicznej w 2018 r.

Jak tworzymy wartość?



Nasza Strategia Zrównoważonego Rozwoju

Elementem, który spaja realizowaną przez nas strategię zrównoważonego rozwoju na lata 2017–2020 i kształtuje nasz sposób myślenia o zrównoważonym rozwoju i odpowiedzialnym zarządzaniu, jest SZACUNEK.

CSR uczyniliśmy istotnym elementem strategii biznesowej. Społeczna odpowiedzialność biznesu przenika wszystkie procesy zachodzące w Grupie i jest istotnym czynnikiem wspierającym zarządzanie przedsiębiorstwem. Chcemy monitorować nasz wpływ na otoczenie i kształtować go zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Cel. 4:

Szanujemy nieodnawialne zasoby poprzez ich efektywne wykorzystanie

Jesteśmy świadomi, że zasoby naturalne z których korzystamy, są wyczerpywalne i nieodnawialne. Musimy je szanować i racjonalnie wykorzystywać eliminując niedoskonałości w zarządzaniu oraz opracowując i wdrażając nowe rozwiązania technologiczne. Innowacje wprowadzane w Grupie koncentrują się na pozyskiwaniu węgla z cienkich pokładów, wychwytywaniu i zagospodarowaniu zasobów metanu (np. do wytwarzania energii elektrycznej) oraz wykorzystaniu gazu koksowniczego do produkcji wodoru.

Cel. 1:

Szanujemy naukę i wykorzystujemy rozwiązania innowacyjne, by móc rozwijać się w sposób bardziej zrównoważony

Wierząc w potencjał i przyszłość węgla, tworzymy warunki do rozwoju innowacji w zakresie produkcji i wykorzystania tego surowca. Bazujemy na własnych zasobach, czyli wiedzy pracowników Grupy, oraz na współpracy z podmiotami zewnętrznymi – przede wszystkim placówkami naukowymi i przedsiębiorstwami z otoczenia górnictwa. O systemowym podejściu do działalności R&D świadczy powołanie do życia spółki JSW Innowacje i nasze zaangażowanie w perspektywiczne kierunki rozwoju, takie jak pozyskiwanie wodoru z gazu koksowniczego.

Cel. 5:

Szanujemy środowisko naturalne oraz najbliższe otoczenie przyrodnicze i społeczności lokalne terenów, na których JSW prowadzi swoją działalność i których jest współobywatелеm i sąsiadem

Naszym celem jest pogodzenie maksymalizacji efektywności gospodarczego wykorzystania

surowców naturalnych z ograniczaniem negatywnego wpływu działalności wydobywczej i koksowniczej na środowisko i lokalne społeczności. Usprawniamy system likwidacji szkód górniczych, realizujemy ambitne projekty z zakresu rekultywacji i zagospodarowania terenów pogórniczych, chronimy wody powierzchniowe i wdrażamy innowacje ograniczające emisje poprzez komercyjne zagospodarowanie metanu i gazu koksowniczego.

Cel. 2:

Szanujemy życie i zdrowie i nie idziemy na ustępstwa w sprawach bezpieczeństwa

Z działalnością górniczą wiązą się szkodliwe czynniki oraz ryzyka zagrażające zdrowiu i życiu naszych pracowników. Ich bezpieczeństwo stawiamy wyżej niż poziom wydobywania lub wynik ekonomiczny. Dzięki systemowym rozwiązaniom z zakresu zarządzania bhp odnosimy sukcesy w ograniczaniu liczby wypadków oraz eliminowaniu chorób powiązanych z zawodem górnika. Jest to możliwe dzięki edukacji, profilaktyce zdrowotnej, rozbudowanemu systemowi szkoleń oraz inwestycjom i innowacjom ukierunkowanym na automatyzację produkcji.

Cel. 3:

Szanujemy każdego człowieka, naszą wspólnotę, biorąc współodpowiedzialność za JSW i jej majątek

W grudniu 2018 roku minął pierwszy pełny rok obowiązywania Kodeksu Etyki Grupy JSW. Jest on drogowskazem na drodze budowy jednolitej kultury organizacyjnej efektywnie regulującej zagadnienia takie jak poszanowanie majątku spółek, majątku osób trzecich, wzajemny szacunek oraz eliminowanie wszelkich przejawów dyskryminacji, mobbingu i łamania praw pracowniczych. Jednym z pierwszych kroków wdrażających zapisy Kodeksu było uporządkowanie struktur zarządzania zasobami ludzkimi oraz wdrożenie transparentnych reguł rekrutacji.

Cel. 6:

Szanujemy potrzeby i oczekiwania naszych klientów

Opieramy nasz rozwój na dobrych, długoterminowych i opartych na zaufaniu relacjach z klientami, wykorzystując wszystkie nasze atuty – jakość surowca, strategiczne ułożenie w sercu europejskiej branży metalurgicznej oraz dostęp do infrastruktury transportowej, przede wszystkim kolejowej. Działamy na konkurencyjnym rynku, na którym obecni są globalni gracze. Wygrywamy dzięki elastyczności, dostosowywaniu parametrów produktów do potrzeb odbiorców oraz, zweryfikowanej przez długą historię współpracy, niezawodności.

Cel. 7:

Szanujemy transparentność i uczciwość w zarządzaniu

Stosujemy się do najwyższych standardów i dobrych praktyk w zakresie transparentności i ładu korporacyjnego. Wdrażamy rozwiązania związane z zarządzaniem etyką oraz odpowiedzialnością w zarządzaniu łańcuchem dostaw. Przyczynia się to do wzrostu naszej wiarygodności wśród partnerów biznesowych i inwestorów. Jako spółka notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych, wprowadzamy najwyższe standardy w zakresie sprawozdawczości, w tym raportowania finansowego i niefinansowego.

Kluczowy pracodawca w regionie

Jesteśmy świadomi tego, że to ludzie są największym kapitałem firmy i to oni decydują o jej sukcesie. Naszym pracownikom staramy się zapewnić optymalne warunki rozwoju zawodowego i osobistego.



35%

pracujący na powierzchni



65%

pracujący pod ziemią

Jastrzębska Spółka Węglowa SA jest największym i cenionym pracodawcą w regionie. Spółka i firmy ściśle z nią związane odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu bezpieczeństwa socjalnego dużej części mieszkańców regionu.

W ramach działań na rzecz wzmocnienia relacji z pracownikami i zapewnienia atrakcyjnego miejsca pracy:

- » realizujemy rozbudowane programy szkoleniowo-rozwojowe,
- » prowadzimy otwarty dialog ze związkami zawodowymi,
- » wdrożyliśmy kodeks etyki i wewnętrzną politykę antymobbingową, kształtując kulturę organizacji opartą na wzajemnym szacunku.





Stabilne relacje ze stroną społeczną

Obecne władze spółki dążą do otwartości i konstruktywnej rozmowy ze związkami zawodowymi.

W 2018 roku w Grupie działało 131 związków zawodowych (w tym 66 w JSW SA). W ramach odbytych spotkań ze stroną społeczną w 2018 r. wypracowane zostało, między innymi, porozumienie ujednolicające istotne elementy płacowe w JSW SA. W efekcie opisanych powyżej działań, w 2018 roku nie doszło do ani jednej akcji strajkowej.

O jakości dialogu ze stroną społeczną świadczy otrzymany przez JSW SA tytuł Pracodawca Przyjazny Pracownikom – nagroda przyznawana przez NSZZ „Solidarność” pracodawcom wyróżniającym się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

	Liczba zakładowych organizacji ZZ	Współczynnik uzwiązkowienia	Liczba akcji strajkowych
GRUPA JSW	131	42%	0
JSW SA	66	146,9%	0

O jakości dialogu ze stroną społeczną świadczy otrzymany przez JSW SA tytuł Pracodawca Przyjazny Pracownikom – nagroda przyznawana przez NSZZ „Solidarność” pracodawcom wyróżniającym się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.



Wynagrodzenia

Zasady wynagrodzenia pracowników regulowane są na poziomie poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy JSW. Poziom przeciętnych wynagrodzeń mieścił się w przedziale od 2 867,35 zł do 12 632,83zł.

Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę w GK JSW SA

Wyszczególnienie	Średnia płaca miesięczna
I - XII.2018	9 526,50
I - XII.2017	7 836,98
I - XII.2016	6 288,03
I - XII.2015	7 131,00
I - XII.2014	7 522,62
I - XII.2013	7 605,74
I - XII.2012	7 211,81

Pracownicy zatrudnieni w Grupie JSW mogą korzystać z szeregu świadczeń pozapłatowych. Większość spółek wprowadziła Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych. W ich ramach dofinansowane są m.in:

- » wypoczynek pracowników,
- » wypoczynek dzieci pracowników,
- » zapomogi,
- » imprezy kulturalne i sportowe.

Ponadto, w poszczególnych spółkach, oferowane są inne świadczenia, np. zniżki na: ubezpieczenia, pobyty w ośrodkach wypoczynkowych, karnety sportowe oraz pakiety medyczne.



Wspieramy rozwój pracowników

Pracownicy poszczególnych Grupy JSW mają możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach.

Aby zoptymalizować działania rozwojowe, w 2018 roku zainicjowaliśmy prace nad wprowadzeniem systemu oceny kompetencji pracowników. Powstała Księga Kompetencji JSW SA., która została zaakceptowana przez Zarząd w styczniu 2019 roku. Na jej podstawie została przeprowadzona pierwsza ocena.

Średnia liczba dni szkoleniowych na pracownika Grupy JSW

	2017	2018
Liczba dni szkoleniowych	54 774	59 464
Średnia liczba dni szkoleniowych /1 pracownika	2,07	2,10



Portal pracownika

W 2018 roku uruchomiliśmy wewnętrzny Portal Pracownika. Po zalogowaniu każdy pracownik uzyskuje dostęp, nie tylko do podstawowych informacji o Firmie, ale również do swoich pasków zarobkowych, „Stefy Sztygara i nie tylko...” oraz gazety firmowej w wersji elektronicznej. Został również wdrożony moduł z przydatnymi danymi kadrowo-płacowymi (informacje o wykorzystanym urlopie, termin kolejnych badań okresowych i szkoleń okresowych, dane płacowe, stażowe oraz historia zatrudnienia). Liczba użytkowników wraz z rozwojem portalu ciągle rośnie, w 2019 roku planowane jest uruchomienie w module kadrowo-płacowym kolejnych przydatnych zakładek, pracownicy znajdą m. in. informację o swoim czasie pracy za okres 12 miesięcy oraz będą mogli sprawdzić, kiedy i z jakich świadczeń z ZFŚS skorzystali w danym roku.

Przede wszystkim bezpieczeństwo

Z górnictwem nierozłącznie związane są zagrożenia dla zdrowia i życia. Jesteśmy jednak przekonani, że liczne niebezpieczeństwa nie muszą przekładać się na wypadki, o ile obszar BHP jest zarządzany w sposób rzetelny i usystematyzowany. Dlatego też bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w JSW są traktowane równorzędnie z poziomem produkcji i osiąganym wynikiem ekonomicznym.

Nasz cel jest oczywisty – jest nim ograniczenie liczby i niebezpiecznych zdarzeń oraz całkowite wyeliminowanie wypadków śmiertelnych.

W naszej Strategii stawiamy sobie za cel m.in.:

- » utrzymanie certyfikowanych systemów zarządzania PN-N-18001 w zakresie: wydobywanie, przeróbka i sprzedaż węgla,
- » zaangażowanie pracowników w udoskonalanie systemu zarządzania BHP, w tym wypracowywanie rozwiązań, które byłyby ukierunkowane na specyfikę konkretnych stanowisk pracy,
- » utrzymanie wysokiej jakości szkoleń BHP, ze szczególnym uwzględnieniem aktualności i praktyczności omawianych zagadnień
- » ciągły rozwój i modyfikacja zasobów internetowej platformy szkoleniowo-informacyjnej „Strefa sztygara i nie tylko” w celu pogłębiania wiedzy i świadomości pracowników w zakresie bhp.



Innowacje dla bezpieczeństwa

Po nieszczęśliwych wypadkach, które miały miejsce w 2018 roku, Grupa wdraża unikatowe w skali świata rozwiązania służące poprawie bezpieczeństwa górników. Są to przede wszystkim: budowa nowoczesnego, jednolitego systemu łączności bezprzewodowej oraz najwyższej jakości monitoring pracowników we wszystkich kopalniach JSW, podniesienie poziomu szkolenia ratowników górniczych, utworzenie najnowszej generacji Centralnego Magazynu Ratowniczego JSW oraz zmiany w systemie pracy ratowników górniczych.

Strefa sztygara i nie tylko

Wielokrotnie nagradzana internetowa platforma szkoleniowo-informacyjna „Strefa sztygara i nie tylko” to zbiór narzędzi i informacji umożliwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Na platformie udostępniono m.in. informacje dotyczące kwalifikacji niezbędnych do wykonywania określonych czynności w ruchu zakładu górniczego, teksty ujednolicone aktów prawnych, internetowy system informacji prawnej „LEGALIS”, zbiory przykładowych pytań egzaminacyjnych, zintegrowane pytania i testy kontrolne, umożliwiające sprawdzanie posiadanej wiedzy w dziedzinie przepisów górniczych i prawa pracy oraz przepisów BHP, wyciągi ważniejszych przepisów górniczych, poglądowe filmy i prezentacje z różnych dziedzin górnictwa, broszury i ulotki BHP oraz materiały opisujące zasady udzielania pierwszej pomocy. Wszystko to przedstawiono w nowatorski i atrakcyjny sposób. Platforma ma charakter otwarty i na bieżąco jest modyfikowana i aktualizowana.

JSW SA	2017	2018
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	290/65	310/77
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	13,9	14,3
Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	1/0	7/0
Wydatki na BHP (tys. zł)	657 466,90	822 158,98

Wdrożenie systemów identyfikacji oraz monitoringu pracowników przebywających pod ziemią

Utworzenie Centralnego Magazynu Ratowniczego

Rozbudowa infrastruktury łączności (światłowody)

Testy sprzętu termowizyjnego lub innego umożliwiającego prześwietlanie wyrobisk górniczych

Kierunki działań JSW S.A.

Zakup oraz przeszkolenie drużyn ratowniczych w zakresie obsługi systemu lokalizacji GLON-GLOP

Modernizacja systemów komunikacji (kabel promieniujący)

Zmiany w funkcjonowaniu Kopalnianych Stacji Ratownictwa

Modernizacja komór ratowniczych

Z uwagi na specyficzne warunki pracy w kopalniach JSW obowiązuje poszerzony zakres lekarskich badań profilaktycznych z zakresu medycyny pracy.

Rozszerzony zakres badań obejmuje obowiązkowe, dodatkowe badania z zakresu profilaktyki chorób układu krążenia dla wszystkich pracowników własnych oraz firm świadczących usługi w ruchu zakładów górniczych JSW.

Kultura etyczna



Jednym z zobowiązań wobec pracowników zapisanych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2017-2020 jest przeciwdziałanie dyskryminacji we wszystkich jej formach, włączając w to niedyskryminacyjne systemy wynagrodzeń, awansu i rozwoju.

Koncentrujemy się na eliminowaniu nieetycznych zachowań w relacjach międzyludzkich (mobbing, dyskryminowanie ze względu na płeć, czy nepotyzm).

Narzędziem, które wspiera kształtowanie pożądanych zachowań i ma umożliwić sygnalistom przekazywanie informacji o potencjalnych naruszeniach, jest przyjęty w 2017 roku Kodeks Etyki Grupy JSW. Stanowi on jednocześnie politykę etyczną, antydyskryminacyjną i po części antykorupcyjną JSW. Ustanawia procedury dotyczące zgłoszeń naruszeń i nieprawidłowości, nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z przepisów prawa, zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia klientów i osób postronnych, bezpieczeństwa środowiska naturalnego, praktyk nieuczciwej konkurencji oraz prób zamaskowania któregokolwiek z powyższych. Daje on szansę wszystkim pracownikom, niezależnie od zajmowanego stanowiska, zgłaszanie problemów na wysokim szczeblu i ochronę przed ewentualnymi represjami ze strony przełożonych. Kodeks pomaga rozstrzygać również konflikty interesów, których występowanie nieodczłonie towarzyszy funkcjonowaniu każdej organizacji. Celem wprowadzenia powyższego dokumentu było zapewnienie mechanizmów ograniczających ryzyko zachowań nieetycznych w Grupie Kapitałowej.

Badanie pracowników

Co roku przeprowadzamy zakrojone na szeroką skalę badanie pracowników. Ankiety mają charakter poufny, a wyniki badania, zwłaszcza te krytyczne, stają się cennym źródłem wiedzy na temat obszarów wymagających doskonalenia i naprawy. Po analizie badania z 2018 roku zdecydowaliśmy się kontynuować działania mające na celu budowanie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy, stworzyć dokument określający tryb postępowania w przypadku wystąpienia zjawisk niepożądanych oraz kontynuować prace nad jednolitym układem zbiorowym pracy.

- » poziom bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)
- » poziom wynagrodzeń i pakietu socjalnego
- » incydenty związane z dyskryminacją, mobbingiem i innymi zachowaniami nieetycznymi
- » szkolenia i rozwój oraz szanse na awans
- » relacje z przełożonymi i ich stosunek do pracowników
- » relacje między pracownikami
- » wyposażenie stanowisk pracy
- » atmosfera w pracy



JSW ponownie w składzie prestiżowego indeksu spółek odpowiedzialnych społecznie

W 2018 roku Jastrzębska Spółka Węglowa – razem z 31 spółkami notowanymi na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie – weszła w skład Respect INDEX.

Gromadzi on przedsiębiorstwa zarządzane w sposób zrównoważony i odpowiedzialny społecznie oraz wyjątkowo atrakcyjne pod względem inwestycyjnym.

Oznacza to, że JSW po raz kolejny spełniła restrykcyjne kryteria w zakresie działań na rzecz środowiska naturalnego i społeczności lokalnych.



W trosce o przyszłych pracowników

Ważnym i strategicznym z punktu widzenia przyszłości Grupy JSW wymiarem zaangażowania społecznego jest współpraca ze szkołami średnimi oraz wyższymi kształcącymi pracowników w zawodach powiązanych z górnictwem. Przeciwdziałanie ryzyku braku wykwalifikowanych kadr (tak zwane zjawisko luki pokoleniowej) przekłada się na realne działania, tj. zawieranie kolejnych umów o współpracy ze szkołami górniczymi w regionie oraz fundowanie specjalnych stypendiów dla uczniów klas górniczych.

Grupa JSW dąży do zacieśnienia współpracy z najlepszymi polskimi uczelniami wyższymi i ośrodkami naukowymi mając na względzie potencjał naukowo-badawczy wspólnych projektów. Zasiłamy uczelnie w wiedzę o naszej branży i stojących przed nią wyzwaniach, co może przełożyć się na kształtowanie programów nauczania w ramach kierunków powiązanych z górnictwem węgla kamiennego.

Listy intencyjne z uczelniami

W 2018 r. zainicjowaliśmy współpracę m.in. z:

- » Akademią Górniczo-Hutniczą (list intencyjny w sprawie organizacji praktyk górniczych dla studentów AGH)
- » Politechniką Śląską (list intencyjny w sprawie organizacji praktyk górniczych dla studentów Politechniki Śląskiej)
- » Polską Akademią Nauk (staże dla pracowników PAN)
- » Głównym Instytutem Górnictwa (list intencyjny w sprawie wspólnego programu badawczego na rzecz rozwoju nowoczesnych technologii eksploatacji węgla oraz rewitalizacji terenów pogórniczych)

Stypendia dla uzdolnionej młodzieży

Głównym założeniem programu stypendialnego jest zachęcenie młodych ludzi do podjęcia nauki w klasach o profilu górniczym, a w przyszłości do podjęcia pracy w kopalniach JSW SA.

Gwarancje zatrudnienia

W 2018 r. JSW SA zawarła dwa porozumienia ze szkołami, których organami prowadzącymi są:

- » Gmina Pawłowice - porozumienie dotyczy współpracy pomiędzy Gminą i JSW SA w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych dla uczniów oraz gwarancji zatrudnienia w JSW SA absolwentów Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. Jana Pawła II na kierunkach: Technik Górnictwa Podziemnego oraz Technik Elektryk. Porozumienie dotyczy uczniów rozpoczynających naukę w roku szkolnym 2017/2018 oraz 2018/2019.
- » Powiat Rybnicki - porozumienie dotyczy współpracy pomiędzy Zespołem Szkół w Czerwionce - Leszczynach i JSW SA w zakresie jw. ale dla absolwentów Technikum i Branżowej Szkoły I stopnia wchodzącego w skład Zespołu Szkół w Czerwionce - Leszczynach w zawodach: Technik Elektryk, Technik Górnictwa Podziemnego, Elektryk, Górnik. Porozumienie dotyczy uczniów rozpoczynających naukę w roku szkolnym 2017/2018 oraz 2018/2019.

Wcześniej podobne porozumienia JSW zawarła z Zespołem Szkół Technicznych w Rybniku, Powiatem Mikołowskim, Miastem Jastrzębie-Zdrój oraz Starostwem Powiatowym w Gliwicach.

Jak rekrutujemy?

O d 2017 roku obowiązuje Procedura Rekrutacyjna Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Celem wprowadzenia procedury jest przede wszystkim usprawnienie i ujednolicenie procesu pozyskiwania najlepszych kandydatów o kompetencjach, których nie udało się zapewnić w wystarczającym stopniu w drodze rekrutacji wewnętrznej.

Co oferujemy?

- » umowę o pracę
- » konkurencyjne wynagrodzenie na lokalnym rynku
- » stabilne miejsce zatrudnienia
- » możliwości rozwoju i awansu zawodowego poprzez ścieżki karier
- » świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- » szkolenia i możliwość doskonalenia zawodowego



Procedura rekrutacyjna

W trosce o rozwój naszych pracowników rekrutacje prowadzone w JSW S.A., w pierwszej kolejności skierowane są do wewnątrz Grupy. Dzięki temu dbamy o zatrzymanie w organizacji osób doświadczonych, które mogą wykorzystać swoje umiejętności w innym miejscu w organizacji. Działy personalne we wszystkich zakładach są odpowiedzialne za prawidłowy przebieg procesu rekrutacyjnego. Wszystkie aktualne oferty pracy publikowane są na stronie internetowej JSW S.A. oraz w Intranecie.

Etap I:

Zgłoszenie - CV kandydata oraz list motywacyjny wysłane w formie elektronicznej, zostanie przeczytane przez osobę prowadzącą proces, która skontaktuje się z wybranymi osobami i zaprosi na rozmowę kwalifikacyjną.

Etap II:

Spotkanie z przedstawicielem działu personalnego i bezpośrednim przełożonym. Podczas drugiego etapu rekrutacji oceniamy kompetencje kandydatów i bardziej szczegółowo przedstawiamy wymogi stanowiska i firmy. W przypadku kandydatów do pracy pod ziemią warunkiem koniecznym jest przejście badań psychotechnicznych z wynikiem pozytywnym.

Etap III:

Informacja ze strony biura personalnego o wyniku rekrutacji na aplikowane stanowisko.

Finalny kandydat otrzymuje propozycję pracy. Po zaakceptowaniu warunków zostaje podpisana umowa o pracę.

Nowoczesne kanały rekrutacji

Jednocześnie w JSW SA funkcjonuje aplikacja „Kandydat” umożliwiającą elektroniczną rejestrację osób zainteresowanych pracą w Spółce. Kandydaci do pracy wypełniają formularz zawierający informację dotyczące m. in. wykształcenia, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, który jest dostępny na stronie internetowej. Dzięki wdrożeniu aplikacji JSW poszerza się elektroniczna baza danych kandydatów do pracy.

Zaangażowanie Grupy w życie lokalnej społeczności

JSW angażuje się w życie lokalnych społeczności, w których prowadzi działalność operacyjną. Pomagamy w rozwiązywaniu ważnych dla tych społeczności problemów, np. poprzez wspieranie jednostek służby zdrowia, wspomaganie dzieci i młodzieży, wspieranie ciekawych inicjatyw w takich dziedzinach jak edukacja, zdrowie, ekologia, kultura i sport.

Fundacja JSW

W grudniu 2018 roku Jastrzębska Spółka Węglowa formalnie powołała Fundację JSW, która ma współpracować z samorządami i wspierać lokalne inicjatywy. Zarząd JSW zdecydował o stworzeniu organizacji, aby wzmocnić wizerunek Grupy Kapitałowej JSW jako firmy odpowiedzialnej społecznie i zaangażowanej lokalnie. Fundacja ma za zadanie m.in. wspieranie samorządów, zwłaszcza tych, na terenie których działalność prowadzi Jastrzębska Spółka Węglowa. Stanowić ma narzędzie, dzięki któremu JSW w sposób transparentny budować będzie relacje z gminami w zakresie wsparcia finansowego różnych inicjatyw realizowanych przez samorządy. Rada Fundacji JSW liczy jedenastu członków, a jej przewodniczącym jest Daniel Ozon, Prezes Zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Zarząd Fundacji składa się z pięciu osób. Fundatorem i założycielem jest Jastrzębska Spółka Węglowa.

JSW Dzieciom

Kierując się zasadą, że pomoc kierowana jest tam, gdzie jest ona najbardziej potrzebna – szczególną opieką otoczyliśmy wychowanków jastrzębskiego domu dziecka. Dzięki wsparciu JSW dzieci uczestniczyły w wyjazdach edukacyjno-rozrywkowych w różne miejsca Polski. W czerwcu odwiedziły siedzibę Jastrzębskiej Spółki Węglowej, gdzie miały okazję wcielić się w role prezesów spółki, zasiąść w ich fotelach i przeprowadzić krótkie spotkania z pracownikami. Kolejną atrakcją zrealizowaną w ramach projektu były warsztaty graffiti, które zorganizowaliśmy we współpracy z firmą NIETAK, specjalizującą się w malowaniu artystycznych murali. Efekty wspólnej pracy dzieci i opiekunów można było oglądać przed główną siedzibą spółki. Zwieńczeniem projektu JSW Dzieciom w 2018 r. było stworzenie, wspólnie z Jastrzębskim Kubem Fotograficznym „Niezależni”, niezwyklego kalendarza, którego bohaterem były dzieci.



Drukarki 3D dla szkół

Z okazji Dnia Dziecka, Jastrzębska Spółka Węglowa przekazała szkołom profesjonalne drukarki 3D. Urządzenia trafiły do pięciu szkół, z którymi spółka współpracuje od lat – z Knuruwa, Ornontowic, Gdańska i dwóch z Jastrzębia-Zdroju. Nowoczesne urządzenia 3D polskiej firmy SKRIWARE pozwalają drukować wielowymiarowe modele przestrzenne. Uczą kreatywności, przedsiębiorczości i nowoczesnej technologii. Dzieci i młodzież, do których trafiły profesjonalne drukarki, mogą rozwijać interdyscyplinarne umiejętności poprzez proces projektowania, budowania i programowania robotów.

Kopalnia wiedzy JSW

To wyjątkowy projekt, który obejmuje szereg działań skierowanych do dzieci i młodzieży, a w przyszłości także osób dorosłych. Jego ideą przewodnią jest edukacja, głównie w przedmiotach ścisłych i szeroko pojętej ekologii, ale nie tylko. Prowadzący zajęcia w Kopalni Wiedzy chcą zarażać dzieci pasją poznawania świata, doświadczania, odkrywania. Projekt ma wspierać rozwijanie talentów wśród dzieci oraz wyrównywać szanse w dostępie do nowoczesnych i ciekawych form aktywności pozalekcyjnej.

Wspólny mianownik działań prowadzonych w ramach projektu:

- » podnoszenie świadomości i zmiana nawyków w zakresie ekologii, ochrony środowiska, zdrowego stylu życia,
- » edukacja dzieci i młodzieży,
- » propagowanie nauk ścisłych i przyrodniczych,
- » wyrównywanie szans,
- » angażowanie młodzieży w projekty, które rozwijać będą ich talenty oraz przeciwdziałać zjawiskom społecznie niepożądanym.

Konkurs na szkolną kampanię edukacyjną – listopad 2018

Uczniowie mieli za zadanie przeprowadzić akcję informacyjną w swojej lokalnej społeczności: szkole, na osiedlu, w parku, klubie, centrum handlowym itp. dotyczącą jednego, wybranego z listy tematu. Ocenialiśmy treści merytoryczne, pomysł i wykonanie, kreatywność i ciekawe formy, zasięg oraz rzetelnie wykonany raport z akcji. Nagrody zdobyło 8 szkół w regionie. W 2019 r. projekt KOPALNIA WIEDZY JSW wspiera prestiżowy National Geographic Kids. Więcej szczegółów na stronie www.kopalniawiedzyjsw.pl

Kopalnia Wiedzy JSW na Szczycie Klimatycznym 2018

Kopalnia Wiedzy JSW gościła 4 grudnia 2018 roku w pawilonie „Dobry Klimat” na COP24 na katowickim Rynku kilkaset dzieci ze szkół i przedszkoli z województwa śląskiego. Przez cały dzień wszyscy uczestnicy w wieku od 3 do 12 lat oraz ich opiekunowie wzięli udział w pokazach naukowych oraz warsztatach – malowania toreb jutowych, tworzenia przypinek oraz papieru czerpanego z odpadów. Dodatkowo zaprosiliśmy mieszkańców na wystawę ponad dwudziestu interaktywnych eksponatów pokazujących prawa natury i fizyki oraz wystawę plansz edukacyjnych.



Wykaz studiów zorganizowanych dla GK JSW

Nazwa kierunku studiów	Nazwa uczelni	Zakres studiów
Węgiel koksowy i koks - współczesne wyzwania technologiczne i rynkowe (studia podyplomowe)	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Zakres studiów obejmuje m.in. wiedzę z technologii podziemnej eksploatacji złoża, zasady właściwego rozpoznania geologicznego i oszacowania ilości zasobów węgla koksowego wg. międzynarodowych standardów, problematykę przeróbki węgla koksowego, zagadnienia procesów koksochemicznych.
Technologie i ich efektywność kosztowa w przedsiębiorstwach wydobywczych branży górnictwa węgla kamiennego (studia podyplomowe i kurs dokształcający)	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Celem studiów/kursu jest poszerzenie wiedzy przez pracowników administracyjnych z zakresu górnictwa podziemnego oraz ekonomiki i kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa górniczego oraz oceny projektów inwestycyjnych i geologiczno-górnich, jak również ich specyfiki.
Master of Corporate Governance/Menadżer Ładu Korporacyjnego	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	Program studiów obejmuje szereg obszarów problemowych dotyczących zasad budowy szeroko rozumianego ładu korporacyjnego, zasad prowadzenia procesów restrukturyzacyjnych, tworzenia oraz interpretowania informacji finansowych i niefinansowych, a także zastosowania innych narzędzi wykorzystywanych w procesie zarządzania i nadzoru.

Nazwa kierunku studiów	Nazwa uczelni	Zakres studiów
Narzędzia Informatyczne w Inżynierii Górniczej	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	Słuchacze studiów uzyskują wiedzę z zakresu pozyskiwania, modelowania 3D i wizualizacji danych, zapoznają się z najnowszymi technologiami i rozwiązaniami w zakresie zarządzania mapą oraz zostaną zaznajomieni z najnowszymi narzędziami inżynierskimi służącymi do modelowania złoża i projektowania eksploatacji górniczej.
Zarządzanie przedsiębiorstwem - doskonalenie kompetencji menedżerskich	Krakowska Szkoła Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie	Celem Programu MBA jest wykształcenie kompetentnych, efektywnych i odpowiedzialnych liderów, którzy posiadają ugruntowane, międzynarodowe poglądy, potrafią zastosować twórcze, skuteczne i trwałe rozwiązania przyszłych problemów i podjąć wyzwanie poprzez aktywne stosowanie najnowszych metod z zakresu zarządzania.
Executive Master of Business Administration	Collegium Humanum Szkoła Główna Menedżerska w Warszawie	Program studiów Executive MBA pozwala na efektywne uzupełnienie wykształcenia akademickiego i rozwój praktycznych umiejętności zarządczych oraz nadzorczych. Studia te są jednymi z najbardziej prestiżowych i rozpoznawalnych na świecie kwalifikacji menedżerskich przeznaczonych dla ludzi otwartych na osobisty rozwój umiejętności przywódczych oraz osiągnięcia sukcesu w różnych obszarach zarządzania oraz biznesu.





Jastrzębska Spółka Węglowa SA

Aleja Jana Pawła II 4
44-330 Jastrzębie-Zdrój
www.jsw.pl

Kontakt:

Zespół Społecznej
Odpowiedzialności Biznesu JSW

abarzycka@jsw.pl
papnakiewicz@jsw.pl
bcyz@jsw.pl

tel. 32/756 4412

fot. Piotr Sobczak, Agnieszka Barzycka,
Mateusz Paszek, Dawid Lach

Cały raport można znaleźć na stronie
www.jsw.pl/raportroczny-2018

