MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW SYSTEMU ZMIANOWEGO ANWILU S. A. I SPÓŁEK

ZMIANOWIEC 3/2020

Wydawca:
MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW SYSTEMU ZMIANOWEGO ANWILU S. A. I SPÓŁEK

NALEŻYMY DO OGÓLNOKRAJOWEGO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO

CZASOPISMO DLA CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW MIĘDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO ANWILU S.A. I SPÓŁEK

ul. Toruńska 222, 87-805 Włocławek
TEL: 54-237-32-18,
www: WWW.EZMIANY.PL,
@: info@ezmiany.pl

Kwiecień 2020

W numerze m. in:

1. List do Pana Prezesa – PKN ORLEN.

2. Negocjacje płacowe w KolTrans.

3 Negocjacje płacowe w Orlen Laboratorium.

4. Negocjacje płacowe w Orlen Serwis.

5. List do redakcji. Piąta brygada czyli co?

BIEŻĄCE WYDARZENIA W NASZYM ZWIĄZKU I FIRMIE:
Grill Związkowy
Zawody Wędkarskie

Z OKAZJI ZBLIŻAJĄCYCH SIĘ ŚWIĄT WIELKANOCNYCH SKŁADAMY NAJSERDECZNIEJSZE ŻYCZENIA: RADOŚCI, ZDROWIA, SMACZNEGO JAJKA, MNÓSTWO WIOSENNEGO SŁOŃCA ORAZ SAMYCH SUKCESÓW. NIECH TE ŚWIĘTA BĘDĄ PEŁNE NADZIEI, WIARY I PRZEZWYCIĘŻENIA TEGO TRUDNEGO CZASU DLA NAS WSZYSTKICH.

WESOŁYCH ŚWIAT ŻYCZY

ZARZĄD ZWIĄZKU MZZPSZ ANWILU S.A. I SPÓŁEK ORAZ REDAKTORZY BIULETYNU „ZMIANOWIEC"

MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW SYSTEMU ZMIANOWEGO ANWILU S. A. I SPÓŁEK

ZMIANOWIEC 3/2020

Dodatkowe korzyści dla członków:

VOTUM SA

Konsultacje w sprawie odszkodowań
Michał Maj , Tel : 503197053
mail: michal.maj@votum-sa.pl

§

ZWIĄZEK OBSŁUGIWANY JEST W ZAKRESIE PRAWA PRACY PRZEZ JEDNĄ Z NAJLEPSZYCH KANCELARII W POLSCE
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH "JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY"
SPÓŁKA KOMANDYTOWA Z SIEDZIBĄ W POZNANIU

1. List do Pana Prezesa – PKN ORLEN

Szanowny Panie Prezesie,

W imieniu niżej wymienionych organizacji związkowych, niniejszym podnosimy co następuje:

1. MZZGK PKN ORLEN S.A.
2. NSZZ „Solidarność" ORLEN Serwis S.A.
3. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność S.A. w Anwilu
4. MZZPSZ ANWIL S.A. i Spółek
5. MZZP ANWIL S.A. i Spółek
6. MZZIiT w Anwil S.A. i Spółek
7. MBZZ ORLEN Południe S.A. w Trzebini
8. ZZ Pracowników Ruchu Ciągłego ORLEN Południe S.A.
9. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność 80 przy ORLEN Południe S.A.

W PKN ORLEN S.A. i Grupie Kapitałowej w większości zakończył się coroczny proces negocjacji płacowych. W PKN ORLEN S.A doszło do zawarcia porozumienia, zgodnie z którym pracownicy między innymi otrzymali dwie nagrody świąteczne jednorazowe w wysokości łącznej - **3500 złotych**, obligatoryjny wzrost wynagrodzeń zasadniczych w wysokości - **300 zł** w rozbiciu na dwa terminy po 150zł, wzrost płacy uznaniowej o **100 zł** naliczeniowo na jednego uprawnionego pracownika, **dodatkowy fundusz płacowy** na awanse pracowników, oraz kartę Mybenefit na poziomie - **350 zł.**

Natomiast w **ORLEN Serwis S.A**. propozycja Pracodawcy to - **100 złotych** obligatoryjnego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych od 1 kwietnia, **100 zł** - obligatoryjnego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych od 1 października, **100 zł** - uznaniowo wzrostu płacy naliczeniowo na jednego uprawnionego pracownika od 1 sierpnia, dwie nagrody w wysokości łącznej - **3 000** zł, brak karty - **Mybenefit**. Ostatecznie, w ORLEN SERWIS S.A. negocjacje rozbiły się o dodatkowe 100 zł obligatoryjnego wzrostu do płacy zasadniczej co w skali roku 2020 w rozbiciu na dwa terminy daje kwotę **50 zł dla pracowników**.

Proponowany przez Pracodawcę w ORLEN SERWIS S.A. wzrost wynagrodzeń do płacy zasadniczej jest zdecydowanie niższy niż w 2019r.
Natomiast w Spółce ANWIL Włocławek kością niezgody stała się dystrybucja środków pieniężnych. Związki zawodowe w swoim koncyliacyjnym podejściu i ze względu na istniejącą pandemię zaproponowały tylko obligatoryjny wzrost wynagrodzeń do płacy zasadniczej w wysokości 300zł tak aby w tym trudnym okresie nie dzielić pracowników kwotą uznaniową.

Przytaczamy powyższe by pokazać, iż coroczny wzrost płacy zasadniczej w Grupie Kapitałowej ORLEN, został znowu przeprowadzony w duchu dyskryminacji przeważającej części pracowników, zaś składane przez Zarząd PKN ORLEN S.A. obietnice zwierania nożyc ponownie nie zostały spełnione.

Znana jest nam wszystkim sytuacja, w jakiej aktualnie się znajdujemy – ogłoszonej pandemii i wprowadzonych wszędzie obostrzeń. **Nasi pracownicy pracują na pierwszej linii zagrożenia – przychodzą do pracy narażając życie swoje i własnych rodzin** – ponieważ zakłady produkcyjne Grupy ORLEN muszą działać w sposób ciągły. **Bardzo często Ci pracownicy nie mają w dostatecznym stopniu zapewnionych odpowiednich środków ochrony, a mimo to stawiają się do pracy. Mimo poświęcenia, którym się wykazują, spór w Spółce Serwis toczy się o dodatkowe 50 zł lub tak jak w Anwilu o dystrybucję środków pieniężnych**. W dobie kryzysu, w czasie w którym ludzie przychodzą do pracy mimo iż są bezpośrednio narażeni na ryzyko zarażenia, Pracodawca w dalszym ciągu zaniża wynagrodzenia w stosunku do Pracowników Orlenu a Zarząd PKN ORLEN S.A. nadal kontynuuje politykę podziału. Doskonale wiedzą o tym pracownicy Spółek .

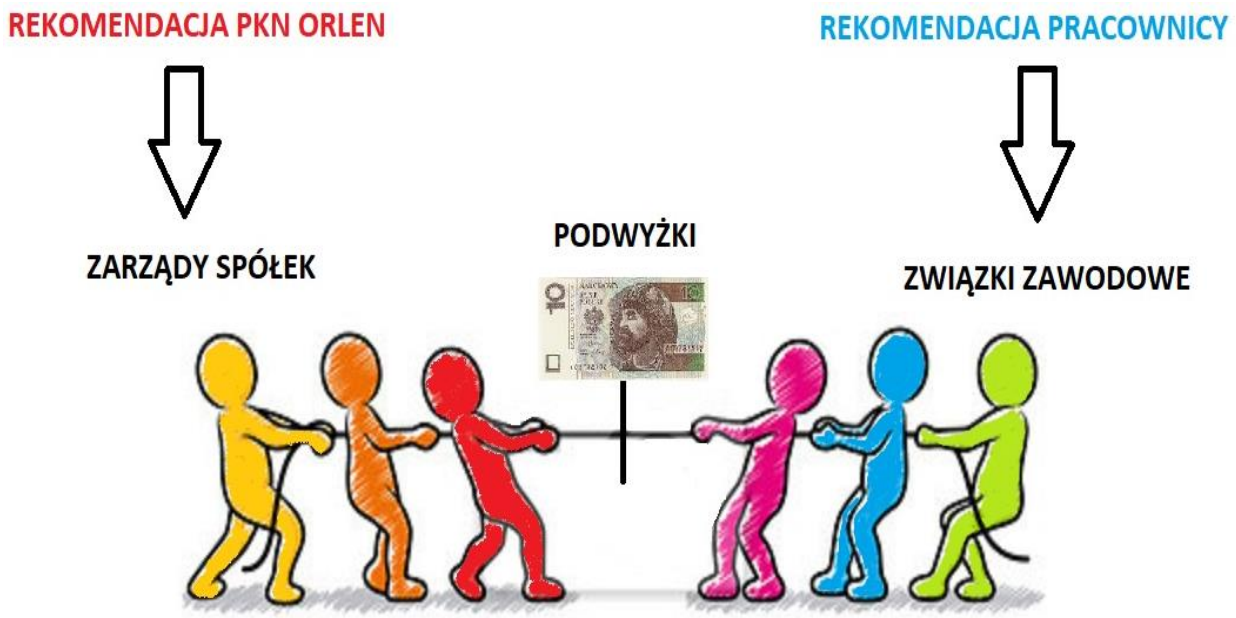
Proszę w końcu zauważyć, że na zysk PKN-u nie pracują tylko pracownicy Orlenu. Nie może Pan spychać Spółek do drugiej kategorii i nie zauważać, że dzięki również tym pracownikom, może Pan cieszyć się nieprzerwanym działaniem całej olbrzymiej machiny jaką jest cała Firma.

Tym co się stało na negocjacjach płacowych w Spółkach dał Pan jasny przekaz : pokazał Pan, ze nawet w dobie szalejącej pandemii zróżnicował Pan pracowników na gorszych i lepszych, co jest polityką niewłaściwą bo w tym szczególnym okresie wszyscy pracownicy powinni być traktowani równo. Wypracowany zysk przez wszystkich pracowników skutkuje rekomendowaną przez Pana kwotę dywidendy na poziomie 3 zł za akcję. Dlatego dziwi fakt, że pracownicy Spółek w procesie dzielenia się zyskiem są na samym końcu.
Nadejdą prawdopodobnie jeszcze trudniejsze czasy (oby się nigdy nie spełniły) gdzie część pracowników nie będzie zdolna do pracy, pozostali będą musieli ich zastąpić dając z siebie maksimum wysiłku i wyrzeczeń. Jak Pan myśli Panie Prezesie, czy w tej sytuacji która może się wydarzyć, dzisiejszy spór negocjacyjny o śmieszną kwotę ma racjonalne podstawy?

17 marca 2020r. w obecności Pana Prezydenta Andrzeja Dudy w wystąpieniu telewizyjnym stwierdził Pan cytujemy: „ … ***przemodelowanie produkcji (do wytwarzania płynu do***

dezynfekcji rąk) trwało 10 dni, to była tytaniczna praca, nie tylko pracowników ORLEN Oil ale i pracowników ORLEN Serwisu i wielu innych pracowników, którzy 24 godziny pracowali zdając sobie sprawę z odpowiedzialności …". Drugi Pana Prezesa wywiad w telewizji cytuję „.. ***Pracownicy, którzy w dzień i noc trudzą się by pojawić się w pracy, Ci ludzie mają kontakty z innymi, mimo to pracują. To nie tylko jest biznes ale i odpowiedzialność. Nasi pracownicy poczuwają się do tej odpowiedzialności*** .. „ Docenił Pan wszystkich pracowników w sytuacji kryzysowej , jednak rezultat negocjacji płacowych dla w/w pracowników nie jest adekwatny do pochwał pod ich adresem. Czy w tej sytuacji pracownicy Spółek w tym Orlen Serwisu i Anwilu Włocławek żądają zbyt wiele ? nie, chcą być na równi traktowani z pracownikami Orlenu szczególnie w tych trudnych czasach , bo swoją pracą zapewniają im ciągłość produkcji. **Pracują w skupiskach ludzkich nie mając pewności czy do domu wrócą zdrowi a strach o bezpieczeństwo ich rodzin towarzyszy im stale.**

Kwota podwyżek w tym roku w Spółce Serwis jest niższa niż w ubiegłym a spór o 50zł w różnicy stanowisk między Pracodawcą a Stroną związkową jest policzkiem wymierzonym w wkład jaki pracownicy wnoszą w swoją niebezpieczną pracę w czasie pandemii.
Stoimy na stanowisku że kwota tegorocznych podwyżek powinna mieć tylko obligatoryjny charakter, natomiast kwota uznaniowa dzieli pracowników – to nie czas i miejsce na zasypywanie różnic płacowych – taką opinię wyrażają pracownicy.
Sprawę traktujemy jako pilną.



2. Negocjacje płacowe w KolTrans.

Najważniejsze punkty porozumienia płacowego w KOLTRANS:

1.1 Obligatoryjny wzrost wynagrodzeń zasadniczych realizowany będzie realizowany w dwóch transzach: od 01 kwietnia 2020r. (I transza) i od 01 października 2020r. (II transza)

1.2 Obligatoryjny wzrost wynagrodzeń zasadniczych każdorazowo realizowany będzie proporcjonalnie do wymiaru etatu

1.3 Uprawnionym Pracownikom, przysługiwać będzie:

a). od 01 kwietnia 2020r. wzrost w wysokości 100,00 zł brutto w przeliczeniu na pełny wymiar etatu (I transza)
b). od 01 października 2020r. wzrost w wysokości 100,00 zł brutto w przeliczeniu na pełny wymiar etatu (I transza)

2. Naliczenie i wypłata I transzy obligatoryjnego wzrostu wynagrodzeń realizowana będzie sukcesywnie ze stosownym wyrównaniem, jednak nie później niż do końca czerwca 2020r.

3. Uznaniowy wzrost wynagrodzeń naliczeniowo na jednego uprawnionego Pracownika, zatrudnionego na podstawie Umowy o pracę w ORLEN KolTrans w dniu zawarcia niniejszego Porozumienia proporcjonalnie do wymiaru etatu w wysokości 100,00 zł brutto, realizowany od dnia 01 sierpnia 2020r.

Będą (lub zostały) przyznane następujące nagrody jednorazowe:

3.1. Wypłacona w miesiącu marcu 2020r. nagroda jednorazowa w wysokości 1 000,00 zł brutto na jednego uprawnionego Pracownika, tj. pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na dzień wypłaty proporcjonalnie do wymiaru etatu;

3.2. Nagroda jednorazowa na Dzień Chemika, płatna wg zasad opisanych w Regulaminie Wynagradzania dla Pracowników.

3.3. Nagroda jednorazowa w miesiącu grudniu 2020r. w wysokości 1 200,00 zł brutto na jednego uprawnionego Pracownika, tj. Pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na dzień wypłaty nagrody, proporcjonalnie do wymiaru etatu, z wyłączeniem Pracowników na urlopach wychowawczych i bezpłatnych;

4. Uprawnieni Pracownicy otrzymają Kartę Zakupowa, umożliwiającą dokonywanie zakupów na stacjach CODO i DOFO PKN ORLEN SA- wartość Karty Zakupowej będzie wynosić 515,00 zł brutto w przeliczeniu na pełny wymiar etatu;

5.Uprawnieni Pracownicy otrzymają jednorazowe doładowanie indywidualnego konta na platformie koteryjnej My Benefit – 200 zł

6. Pracodawca począwszy od dnia 1 maja 2020 r. będzie pokrywał część składki grupowego ubezpieczenia na życie obowiązującego w ORLEN Koltrans S.A. w kwocie 40 zł brutto miesięcznie, proporcjonalnie do wymiaru etatu, Pracownikom objętym tym ubezpieczeniem.

7. Strony zgodnie postanowiły, iż w 2020 r. ze skutkiem od 01 maja 2020r. nastąpi wzrost niżej wymienionych dodatków o 4,4%,:

a). dodatku ryczałtowego za pracę zmianową (dla Pracowników wynagradzanych wg zasad Byłego ZUZP PKN ORLEN S.A.),

b). dodatku maszynistowskiego i manewrowego

8. Mając na względzie, iż w 2020r. przypada 20-lecie powstania Spółki, Strony zgodnie postanowiły, iż wysokość i zasady dystrybucji dodatkowej nagrody jednorazowej z tytułu powyższego będą przedmiotem uzgodnień Stron w miesiącu wrześniu 2020r.

Całość porozumienia płacowego ukaże się wkrótce na stronie www.ezmiany.pl

3. Negocjacje płacowe w Orlen Laboratorium.

Wzrost wynagrodzeń pracowników ORLEN Laboratorium S.A w 2020 r. realizowany będzie poprzez:

1. Obligatoryjny wzrost wynagrodzeń w wysokości:
   a) **110 zł brutto** do płacy zasadniczej - realizowany od 01 kwietnia 2020 r., uprawnionymi są pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 01 kwietnia 2020 r.
   b) **130 zł brutto** do płacy zasadniczej - realizowany od 01 października 2020 r., uprawnionymi są pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 01 października 2020 r.
2. Uznaniowy wzrost wynagrodzeń w wysokości **60 zł brutto** realizowany od dnia 1 sierpnia 2020 r., naliczany jako iloczyn **60 zł brutto** i liczby pracowników zatrudnionych w danej komórce organizacyjnej na dzień 01 sierpnia 2020 r. i pozostający w dyspozycji kierownika danej komórki organizacyjnej Maksymalna wysokość indywidualnego przeszeregowania nie może przekroczyć kwoty **300 zł brutto,** do której wliczana jest również kwota uznaniowego wzrostu wynagrodzeń z 2019 roku. Uznaniowy wzrost wynagrodzeń nie obejmuje pracowników zatrudnionych w 2020 roku.
3. Waloryzację od dnia 01 kwietnia 2020 r. dodatków określonych w ZUZP dla uprawnionych pracowników **o wskaźnik 4,4%** :
   a) zryczałtowany dodatek zmianowy - wzrost o 22 zł brutto miesięcznie

b) dodatek za pełnienie obowiązków Ratowników Chemicznych:
   - do 3 lat pełnienia obowiązków ratownika chemicznego – wzrost o 8 zł brutto miesięcznie,
   - powyżej 3 lat pełnienia obowiązków ratownika chemicznego – wzrost o 13 zł brutto miesięcznie.

4. Wypłatę dwóch nagród jednorazowych w łącznej wysokości **2.800 zł brutto** dla każdego zatrudnionego pracownika (bez osób przebywających na urlopach wychowawczych i bezpłatnych):
   a) **1 300,00 zł** nagroda z okazji Świąt Wielkanocnych – termin realizacji kwiecień 2020 r.
   b) **1 500,00 zł** nagroda z okazji Świąt Bożego Narodzenia - termin realizacji listopad/grudzień 2020 r.
5. Przyznanie każdemu pracownikowi Pracowniczej Karty Zakupowej zasilonej kwotą **515 zł brutto.** Uprawnionymi do otrzymania karty są Pracownicy zatrudnieni na dzień 01 czerwca 2020 r. i pozostający w stosunku pracy z Pracodawcą na dzień wydania karty (bez osób przebywających na urlopach wychowawczych i bezpłatnych).
6. Doładowanie pracownikom Spółki indywidulanych kont na platformie kafeteryjnej MyBenefit w wysokości 200zł/pracownik. Uprawnionymi do doładowania są Pracownicy zatrudnieni na dzień 01 czerwca 2020 r. (bez osób przebywających na urlopach wychowawczych i bezpłatnych).
7. Finansowanie podstawowej składki ubezpieczeniowej (ubezpieczenie grupowe) w wysokości 40 zł/pracownik.

4. Negocjacje płacowe w Orlen Serwis.

Dnia 01.04.2020 odbyło się kolejne spotkanie w spółce Orlen Serwis w sprawie negocjacji płacowych. Wszystkie organizacje Związkowe nie wyraziły zgody na propozycję pracodawcy. W związku z tym strona Związkowa zwróciła się o protokół rozbieżności.

O wszelkich postępach w negocjacjach płacowych będziemy informowali Was na bieżąco.

5. List do redakcji. Piąta brygada czyli co?

Drodzy czytelnicy w nawiązaniu do listu w ostatnim „ZMIANOWCU" jako redakcja odnosimy się publikując według nas jeden z najciekawszych listów które otrzymaliśmy w ostatnim czasie.

LIST DO REDAKCJI

Witam chciałem podzielić się z Wami swoimi spostrzeżeniami na temat pracy zmianowej. Pracuje w systemie 12 godzinnym. Moi koledzy często mówią, że jest to idealny system dla kogoś kto prócz pracy w zakładzie ma jeszcze swoją gospodarkę rolną lub prowadzi działalność.

Gdy idę na swoją 1 dniówkę, wiem jedno, że do domu zawsze wracam mocno „wyczerpany"- 12 godzin maksymalnego skupienia oraz zarządzania instalacją (podejmowanie szybkich i trudnych

decyzji, które mają wpływ na funkcjonowanie zakładu- nie jest łatwe). Wymaga to ode mnie maksymalnego skupienia oraz koncentracji przez całą moją zmianę.

Po powrocie do domu moje pierwsze kroki stawiam do kuchni, gdzie przygotowuje sobie posiłek na dzień następny (śniadanie+ „obiad"), ponieważ z dostępnych na Zakładzie „turbo słoików" już dawno zrezygnowałem- nie daje się tego zjadać na dłuższą metę(np. w Orlen Laboratorium i na PTA poradzono sobie z tym problemem). Następnie szybka kąpiel i sen. W tym miejscu pojawia się często problem, że moja fizjologia poprzez to, że mam też 12 godzinne zmiany nocne tak się „przestawiła", że nie jednokrotnie mam problem z zaśnięciem w nocy przed kolejną dzienną zmianą, która wymaga ode mnie wydobycia kolejnych pokładów skupienia i koncentracji. Po drugiej dniówce, gdy nie było jeszcze epidemii koronawirusa robiłem jakieś zakupy - miałem lepszy komfort psychiczny, ponieważ czekał mnie jeden dzień wolnego. Przed moją pierwszą „nocką" często muszę drzemać od 14 lub 15 by sprostać wymogom nocnej zmiany w pracy.

Muszę wspomnieć o moich rozmowach z kolegami , którzy są już blisko emerytury, a swoją całą zawodową karierę pracowali na zmiany- oni często mówią mi, że mają od wielu lat problem z prawidłowym zasypianiem oraz wypoczynkiem.

Po mojej pierwszej nocnej zmianie niejednokrotnie wracam zaspany do domu. Często odsypiam do 14 lub 16(zależy od poziomu stresu w pracy), tak samo jest i po drugiej. Także z trzech dni wolnego po nockach automatycznie „robi się" 2 dni wolnego. Na swoim wolnym po nocnych zmianach, również często mam problem z prawidłowym zasypianiem.

Chciałem także napisać o tym, że w wielu sytuacjach przez swoją zmianową pracę jestem wyłączony z życia towarzyskiego oraz rodzinnego- najczęściej spotkania takie odbywają się w weekendy, jednak ja taki „prawdziwy weekend" mam raz na siedem tygodni, kiedy to w piątek schodzę ze swojej drugiej nocnej zmiany. Muszę w tym miejscu również wspomnieć o Świętach, które muszę niejednokrotnie spędzać w pracy.

Pragnę tutaj także napisać kilka zdań na temat nadzwyczajnej sytuacji jaka panuje od miesiąca- mam tu na myśli koronawirusa .

Jak już wcześniej pisałem pracuję na zmiany. Na moim stanowisku nie ma możliwości zdalnej pracy. Przychodząc do pracy mam poczucie strachu, mimo tego, że sam przestrzegam wszystkich obostrzeń i restrykcji jakie są zalecane przez Rząd i Zakład Pracy. W swojej pracy mam kontakt z wieloma ludźmi z różnych firm i spółek- które wykonują prace remontowe w moim obszarze pracy. Często te firmy są z różnych części kraju, a pracownicy w nich zatrudnieni są różnych narodowości.

W rozmowach z moimi kolegami z pracy czuć rozgoryczenie moje oraz ich, z powodu biernej postawy Zarządu Anwilu wobec załogi (wystarczyłoby jakiekolwiek podziękowanie) za pracę w zaistniałej sytuacji –panującej ciężkiej pandemii.

Piszę to dalej za Siebie i swoich kolegów.

My też mamy rodziny jesteśmy ojcami, mężami, dziadkami, żonami , babciami itd. Czujemy się przez tą całą sytuacje traktowani jak „robole z za bramy". My też na co dzień wiele ryzykujemy pracując w firmie gdzie nie produkuje się „cukierków" ani „ciastek", a czarę goryczy przelewa fakt, że inne firmy na trenie miasta potrafią w ludzki sposób docenić ,zwiększyć zaangażowanie oraz morale pracującej załogi. Na co jak widać do dziś nie stać Zarządu Anwilu. Zarząd jak zawsze szuka tylko oszczędności widać to też po ostatniej propozycji podwyżki wynagrodzenia, która miałaby nastąpić częściowo od dnia 01.10- zastanawiam się czy to jeszcze podwyżka stawki na obecny czy już na przyszły rok???

Do dnia dzisiejszego jedyne podziękowanie oraz podziw za naszą niełatwą pracę w tych warunkach ukazał się jedynie w „ZMIANOWCU" – gazetce MZZPSZ ANWILU S.A i Spółek.

PS. Mam nadzieję, że Redakcja „Zmianowca"- opublikuje to bez cenzury

REDKACJA: Drogi kolego, czytelniku dziękujemy za napisanie listu. Chcielibyśmy poinformować Ciebie jak i naszych kolegów „Zmianowców", że Nasz Związek złożył do pracodawcy o uaktualnienie wydatku energetycznego na stanowiskach robotniczych, odniesiemy się do tego tematu w następnym wydaniu naszego „Zmianowca". Otrzymaliśmy od Was wiele listów i w miarę naszych skromnych możliwości spróbujemy je sukcesywnie publikować w następnych wydaniach naszej gazetki.

Na koniec chcielibyśmy zachęcić wszystkich naszych członków oraz sympatyków do podzielenia się z nami swoimi doświadczeniami na temat pracy w obecnych systemach zmianowych. Wysyłajcie je na pocztę elektroniczną biuro@ezmiany.pl lub dostarczajcie do siedziby związku.

Ministerstwo Zdrowia NFZ

KORONAWIRUS powoduje gorączkę, kaszel, duszności, bóle mięśni i zmęczenie.

Przenosi się drogą kropelkową, a więc podczas kaszlu, kichania czy mówienia.

Jak zapobiegać zakażeniu?

Często myj ręce, używając mydła i wody.

Kiedy kaszlesz lub kichasz, **zakrywaj usta i nos**.

Zachowaj co najmniej 1 metr odległości od osób, które kaszlą i kichają.

Jeśli **wracasz z regionu**, gdzie występuje koronawirus i **masz objawy** choroby lub miałeś **kontakt z osobą zakażoną**, powiadom telefonicznie o tym stację sanitarno-epidemiologiczną lub zgłoś się do oddziału obserwacyjno-zakaźnego.

Infolinia NFZ

800 190 590

www.gov.pl/koronawirus

W TYM SZCZEGÓLNIE TRUDNYM CZASIE JAKIM JEST WALKA Z KORONAWIRUSEM DBAJMY O SIEBIE, O NASZE ZDROWIE ORAZ WZAJEMNIE SIĘ WSPIERAJMY !!!

Wszystkie dokumenty dotyczące prewencji KORONAWIRUSA w ANWIL SA dostępne są pod tym linkiem:

\\anwilnt01\PREWENCJA\ BHP\KORONAWIRUS