

## Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:

### Sekcja Gliwice:

- ✦ Wojciech Chmura
- ✦ Mateusz Dziurosz
- ✦ Celina Fiter
- ✦ Henryk Hutny
- ✦ Alicja Krzyżanowska
- ✦ Roman Lach
- ✦ Małgorzata Piejko
- ✦ Joachim Wyleżoł
- ✦ Marzena Zajkowska
- ✦ Zbigniew Zimoch

### Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Daniel Augustyniak
- ✦ Bogusław Gruca
- ✦ Paweł Kurzac
- ✦ Bogdan Marciniak
- ✦ Krzysztof Pałka
- ✦ Tadeusz Poloczek
- ✦ Jan Sobel

### Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Michał Fogel
- ✦ Jerzy Leszczyński
- ✦ Robert Pakuła

### Sekcja Rybnik:

- ✦ Jolanta Świtafa
- ✦ Artur Wołosewicz
- ✦ Bożena Ziętek



## W NUMERZE.



### PODWYŻKI

2019r.

.....Str. 2



### Warto wiedzieć

.....Str. 3-4



### Ogłoszenia

.....Str. 4



*Chwytaj cudowne chwile, ile pomieszczą dłonie,  
chwytaj w otwarte serce, każdy słoneczny promień.  
Ten nowy dzień, który wstaje, i zapach kwiatów cudowny  
i ciepłe słowa ludzi co życzą, by ten dzień był dobry.*

Podwyżki wynagrodzeń w roku 2019.

**P** Temat podwyżek płac zawsze jest aktualny i budzi dużą ekscytację. Jak zapewne zauważyliście w naszym zakładzie pojawiła się ulotka i pismo dotyczące tej kwestii. Pojawiła się dlatego że, naszym zdaniem, teraz jest właściwy moment na to, aby wykorzystując dobrą koniunkturę, zmniejszyć dysproporcję pomiędzy wykonywaną przez nas pracą, a wynagrodzeniem, które za nią otrzymujemy. Ruch przewozów z każdym rokiem rośnie. Teren PLK jest, można powiedzieć, wielkim placem budowy. Tym samym pracodawca cały czas nakłada na nas dodatkowe obowiązki, jednocześnie zmniejszając zatrudnienie. Niestety nie ma to odzwierciedlenia w adekwatnym wzroście płac. Prawdą jest to, patrząc na ostatnie trzy cztery lata, że ruch płacowy, w naszym przedsiębiorstwie, nastąpił. Jednak nie taki jaki byśmy oczekiwali. Uważamy, iż nadal nie otrzymujemy wynagrodzenia stosownego do wykonanej pracy. Nasza praca jest odpowiedzialna i niebezpieczna. Wymaga od nas ciągłego rozwoju i samodyscypliny. Każdy błąd może być tragiczny w skutkach. Ciągłe napięcie i stres nie pozostaje bez konsekwencji dla naszego zdrowia. Dlatego mamy pełne prawo domagać się właściwej wyceny naszej pracy. Rynek pracy zmienił się diametralnie z rynku pracodawcy na rynek pracownika. To sytuacja z którą przedsiębiorcy dawno nie mieli do czynienia. I tylko ich szybka reakcja i elastyczność pozwoli im zatrzymać u siebie pracowników. Wydaje się, iż Zarząd naszej spółki przespał ten moment. Każdy z nas zna osoby, które w ostatnich latach, w ostatnim okresie odeszły, czy wręcz porzuciły pracę. To nie są pojedyncze przypadki i dotyczy to wszystkich stanowisk, od stanowisk robotniczych na naczelnikach działów kończąc. Odchodzi od nas fachowcy z różnych dziedzin, a szanse na pozyskanie w ich miejsce innych są znikome. Te odejścia mają różne podłoże, ale na pierwszym miejscu zawsze podawany jest czynnik ekonomiczny. Dlatego, to sam pracodawca, w swoim dobrze rozumianym interesie, powinien podjąć takie działania, które zatrzymają odpływ ludzi. Można to robić w różny sposób, ale głównym narzędziem zawsze jest płaca na odpowiednim poziomie. Tylko wtedy kiedy staniemy się atrakcyjni, jako firma, w oczach przyszłych pracowników, będziemy w stanie przyciągnąć ich do siebie. Czas kiedy kandydaci do pracy, chęć zatrudnienia, argumentowali miłością do kolei, czy tradycjami rodzinnymi, dawno minął i już nie powróci. Mając na względzie sytuację w kraju, obecny wzrost gospodarczy, patrząc na wzrost płac w różnych gałęziach gospodarki. Patrząc na wzrost płac w poszczególnych grupach społecznych, należy sobie zadać pytanie, jeżeli nie teraz, to kiedy? Koniunktura wcześniej, czy później się skończy, a wtedy będzie jeszcze trudniej rozmawiać z pracodawcą o naszych wynagrodzeniach. W związku z tym, trzeba to zrobić już, trzeba to zrobić teraz. Dlatego zwracamy się do Was, niezależnie od Waszych poglądów, Waszej przynależności związkowej, abyście się przyłączyli i wsparli nasze działania. Pamiętajcie, że cel mamy wspólny, i wszystkim nam powinno zależeć na odniesieniu sukcesu, jakim niewątpliwie jest wzrost wynagrodzeń na odpowiednim poziomie. Nie będzie to ani łatwe, ani proste. Dlatego musimy działać razem i musimy być zdeterminowani. Wtedy jest szansa, że osiągniemy nasz cel. Poniżej przypomniamy wystąpienie, z dnia 18.01.2019r., w tej sprawie do Prezesa Spółki PKP PLK S.A.

**Pan Ireneusz Merchel**

**Prezes Zarządu Spółki PKP PLK S.A.**

W imieniu Zarządu Sektora Infrastruktury ZZDR PKP zwracam się do Pana Prezesa o podjęcie w terminie do końca marca bieżącego roku rozmów i zawarcia stosownego porozumienia w sprawie wzrostu wynagrodzeń pracowników spółki PKP PLK S.A. w 2019 roku tj;

- Wdrożenia, z zaliczeniem od dnia 01.03.2019 r., wzrostu wynagrodzenia dla pracowników PKP PLK S.A., w wysokości 600 złotych w uposażeniu zasadniczym.
- Zagwarantowania w biznesplanie na rok 2019 i lata następne systematycznego wzrostu środków na poprawę warunków pracy zwiększanych o minimum 20% w stosunku do roku poprzedniego.
- Stworzenia systemu motywacyjnego, z jasno określonymi zasadami jego funkcjonowania.

Powyższe wynika między innymi z faktu, że według doniesień medialnych jak też informacji jakie uzyskujemy od organizacji związkowych działających u różnych pracodawców na terenie RP, a potwierdzanych między innymi przez szefów poszczególnych resortów wynika, iż podległe im jednostki i ich pracownicy otrzymają w bieżącym roku wzrost wynagrodzeń podstawowych na poziomie od 500 do nawet 1000 złotych (na przykład służby mundurowe, ratownicy medyczni, służba zdrowia oświata itp.). Nie bez znaczenia jest tu fakt, że większość wynagrodzeń pracowników ww. wymienionych resortów jest w całości lub w znacznej części finansowana ze środków budżetu państwa. Przekładając to na wynagrodzenia kolejarzy pracujących w spółce PKP PLK S.A. i poziom wzrostu ich wynagrodzeń w ostatnich kilku latach uważamy, że proponowany poziom wzrostu wynagrodzeń zawarty w niniejszym piśmie jest poziomem minimalnym i ze wszech miar adekwatnym do wykonywanych przez naszych pracowników zadań i nakładu pracy. Mając na uwadze powyższe oraz odpowiedź jaką w wyniku wspólnego wystąpienia reprezentatywnych organizacji związkowych działających w naszej spółce do Premiera Rządu RP Pana Mateusza Morawieckiego otrzymał min. ZZDR PKP od ministra infrastruktury, oraz potrzebę stonowania narastających niepokojów społecznych wśród załogi uważamy za pilne i konieczne podjęcie dialogu społecznego dla wypracowania i zawarcia stosownego porozumienia.

**Jerzy Oleszak**

**Przewodniczący Sektora Infrastruktury ZZDR PKP**

**W** Wraz z nowym rokiem wchodzi w życie zmiany. Dotyczą one różnych sfer naszego życia. Niektóre zauważymy od razu inne z czasem też nas dotkną. Wejdą w życie nowe ustawy, inne będą nowelizowane. Myślimy, iż warto na niektóre zwrócić uwagę, bo będą nas dotyczyły bezpośrednio i będziemy musieli podjąć przemyślane decyzje, jak na przykład w sprawie Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Poniżej zamieszczamy, jeszcze raz, informacje o niektórych z nich.

#### **5 ważnych zmian w podatkach dochodowych w 2019r.**

Jedyną pewną rzeczą w podatkach jest zmiana - doskonale wie o tym każdy, kto zajmuje się podatkami lub rachunkowością. Nowelizacje i projekty nowych ustaw nie ominą nas również w nadchodzącym 2019 roku - ustawodawca już zapowiedział szereg zmian w podatkach dochodowych, do których po prostu trzeba się dostosować. W telegraficznym skrócie przedstawiamy kilka istotnych naszym zdaniem zmian, które zaczną obowiązywać w podatkach już w 2019 roku. Nowe zasady PIT. To dobra informacja zwłaszcza dla tych, którzy nie przepadali za dotychczasową formą składania rocznych deklaracji. Już od nowego roku to do obowiązku urzędników należeć będzie przygotowanie właściwych deklaracji podatkowych PIT-37 i PIT-38, a wszystko na podstawie informacji znajdujących się w poprzednich zeznaniach podatkowych. Co najważniejsze, już 15 lutego 2019 roku uruchomiona zostanie specjalna aplikacja, za pomocą której podatnicy będą mogli sprawdzić swój PIT, zaakceptować go lub wprowadzić zmiany. A co z deklaracjami PIT-36 i PIT 36L? Podatnicy składający te zeznania roczne będą musieli poczekać do 2020 roku na dołączenie do e-systemu. Kwota wolna od podatku. W 2019 roku kwota wolna od podatku wzrosła do 8000 zł. Oznacza to, że podatnicy zarabiający mniej w skali roku zwolnieni zostaną z obowiązku zapłaty podatku. Z kolei w przypadku zarobków przekraczających minimalny próg, podatnicy odprowadzać będą podatek regresywny (czyli tym mniejszy, im większe dochody). Działalność nierejestrowana. Już w najnowszym zeznaniu podatkowym będzie można uwzględnić nowe źródło przychodów, jakim jest działalność nierejestrowana. Konstytucja Biznesu umożliwiła prowadzenie takiej formy działalności gospodarczej każdej osobie, która nie prowadziła żadnej działalności przez ostatnie 5 lat.

Przedsiębiorca nie tylko zostanie wówczas zwolniony z obowiązku zgłaszania swojego biznesu do CEIDG czy skarbowki, ale przede wszystkim nie będzie musiał uiszczać składek ZUS. Należy pamiętać jednak, że przychód z tego rodzaju działalności nie może przekroczyć 50% kwoty wynagrodzenia minimalnego. Planowanych zmian jest oczywiście o wiele więcej i będziemy przyglądać im się z bliska po kolei.

### **Pracownicze Plany Kapitałowe 2019r.**

PPK mają być dodatkową formą zabezpieczenia na emeryturę, finansowaną głównie przez pracodawców i pracowników oraz przez państwo. Program ma być skierowany do ponad 11 milionów pracowników, w tym do około 9 milionów osób zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw oraz ponad 2 milionów osób pracujących w jednostkach sektora finansów publicznych (czyli tzw. „budżetówce”). PPK to dobrowolny i w pełni prywatny system długoterminowego oszczędzania, który ma podnieść bezpieczeństwo finansowe Polaków. Według minister finansów Teresy Czerwińskiej, Pracownicze Plany Kapitałowe są pierwszym programem oszczędnościowym skierowanym do ponad 11 miliona obywateli, który ma szansę stać się prawdziwie powszechnym, dzięki wpłatom zarówno po stronie pracodawcy, pracownika jak i budżetu państwa. Projekt ustawy zakłada, że nowe rozwiązania będą wprowadzane etapami. Kolejność tworzenia PPK będzie uzależniona od wielkości lub typu pracodawcy. Najwcześniej, bo z początkiem 2019 r., do PPK mają przystąpić najwięksi pracodawcy, zatrudniający powyżej 250 pracowników. Najpóźniej, bo w połowie 2020r., małe firmy oraz jednostki sektora finansów publicznych. PPK to faktycznie program dobrowolny. Choć pracownik będzie przypisany do niego automatycznie, można będzie zrezygnować z oszczędzania w dowolnym momencie. Według projektodawców przedsięwzięcie ma być tanie. Przewiduje niski limit kosztów (0,6 proc.). Kiedy PPK wejdzie w życie. Stanie się to już 1 stycznia 2019 roku, ale pracodawcy będą mieli czas na przygotowanie się. PPK będą wprowadzane etapami. Najwcześniej, bo 1 lipca 2019 roku, mają przystąpić najwięksi pracodawcy, zatrudniający powyżej 250 pracowników. Najpóźniej, bo w 2021 r., małe firmy oraz jednostki sektora finansów publicznych. Harmonogram przystępowania firm do PPK: zatrudniających powyżej 250 osób (3,3 mln) - 1 lipca 2019; od 50 do 249 osób (2 mln) - 1 stycznia 2020; od 20 do 49 osób (1,1 mln) - 1 lipca 2020; pozostali (5,1 mln) - 1 stycznia 2021. Ma być mniej zmartwień pracowniczych, bo pracodawca ma pamiętać o informowaniu pracownika, co się dzieje z jego PPK. Uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do programu na podstawie pisemnej deklaracji złożonej u pracodawcy. W projekcie założono jednak możliwość ponownego powrotu do programu. Co cztery lata pracodawca będzie informował pracownika, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do Pracowniczego Planu Kapitałowego, o ponownym dokonywaniu wpłat. Oznacza to, że jeśli uczestnik PPK będzie chciał zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, to co 4 lata będzie musiał składać stosowną deklarację. Jednocześnie uczestnik PPK, który zrezygnował z udziału w programie, w każdym momencie będzie mógł ponownie do niego przystąpić. Odkładane pieniądze mają być inwestowane. Jak wskazał prezes zarządu Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR) Paweł Borys, pracownicze Plany Kapitałowe to system prywatny i środki w PPK są prywatne, na takiej samej zasadzie jak lokaty bankowe. PPK mają obsługiwać towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI), które posiadają zgody i zezwolenia na wykonywanie działalności w Polsce. Jednym z dodatkowych wymogów dla TFI, które chcą wziąć udział w PPK, jest minimum trzyletni okres doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi. Dziś zezwolenie posiada ponad 60 TFI. Wstępnie szacuje się, że ponad połowa z nich będzie zainteresowana przedstawieniem swojej oferty na obsługę PPK. PFR ma utworzyć specjalny portal, który ma zapewnić łatwy dostęp do informacji o produktach, ofertach poszczególnych TFI, standardach umów oraz będzie stanowił źródło wiedzy zarówno dla pracodawców jak i dla pracowników. Jakie składki. Na PPK płacić mają pracodawcy i uczestnicy programu. Wpłata podstawowa do PPK wyniesie 2 proc. wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od uczestnika programu i 1,5 proc. wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od pracodawcy. Jest też ciekawe rozwiązanie dla osób najmniej zarabiających. Pracownik, którego miesięczne wynagrodzenie uzyskiwane z różnych źródeł, będzie równe lub niższe niż 120 proc. minimalnego wynagrodzenia w danym roku – będzie mógł dokonywać wpłaty podstawowej niższej niż 2 proc., ale nie mniejszej niż 0,5 proc. Poza tym w umowie o zarządzanie PPK pracodawca będzie mógł zadeklarować dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5 proc. Oznacza to, że pracodawca każdemu pracownikowi będzie dodawał przynajmniej 1,5 proc. ale nie więcej niż 4 proc. Uczestnik PPK będzie mógł także zadeklarować wpłatę dodatkową do 2 proc., co daje łącznie maksymalnie 4 proc. (wpłata podstawowa i dodatkowa). W efekcie na konto pracownika w PPK będzie mogła wpływać łączna wpłata od 3,5 do 8 proc. wynagrodzenia. Dla pracodawcy będzie istniał obowiązek dokonywania wpłat do PPK. Za niewywiązanie się z obowiązku chlebodawca zapłaci grzywnę w wysokości od 1000 do 1 000 000 zł. Wszystko to będzie kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Pieniądze zgromadzone przez uczestnika PPK zostaną mu wypłacone po osiągnięciu 60. roku życia. Jest to ten sam wiek dla kobiet i mężczyzn. Środki zgromadzone w PPK będą stanowiły prywatną własność uczestników.

**Zasiłek pielęgnacyjny w 2019r.** Podstawowym celem zasiłku pielęgnacyjnego jest częściowe pokrycie wydatków związanych z opieką nad osobą niezdolną do samodzielnej egzystencji. Zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy o świadczeniach rodzinnych, zasiłek pielęgnacyjny przysługuje wyłącznie: niepełnosprawnemu dziecku; osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16. roku życia, jeżeli legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności; osobie, która ukończyła 75 lat; osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16. roku życia legitymującej się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jeżeli niepełnosprawność powstała w wieku do ukończenia 21. roku życia. Zasiłek pielęgnacyjny przysługuje osobom uprawnionym bez względu na wysokość dochodów. Ustawodawca określił również przypadki, w których zasiłek pielęgnacyjny nie będzie przysługiwał. Zatem zasiłku nie otrzyma osoba, która: posiada uprawnienia do dodatku pielęgnacyjnego; jest umieszczona w instytucji zapewniającej nieodpłatne całonocne utrzymanie, np. dom pomocy społecznej, młodzieżowy ośrodek wychowawczy, placówka opiekuńczo-wychowawcza, areszt śledczy, zakład poprawczy. Ponadto zasiłek nie zostanie przyznany, jeżeli członkowi rodziny przysługuje za granicą świadczenie na pokrycie wydatków związanych z pielęgnacją tej osoby, chyba, że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej. Podwyżka zasiłku pielęgnacyjnego będzie odbywać się dwuetapowo. W pierwszym etapie, od 1 listopada 2018 r. zasiłek pielęgnacyjny wzrośnie do kwoty 184,42 zł. W kolejnym etapie, od 1 listopada 2019 r. zasiłek będzie wynosił 215,84 zł. Jest to pierwsza podwyżka od 12 lat. Prawo do zasiłku pielęgnacyjnego przyznawane jest: na czas ważności orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności; na czas nieokreślony, jeżeli orzeczenie wydano na stałe; na czas nieokreślony dla osób, które ukończyły 75 lat. Wniosek o ustalenie prawa do zasiłku pielęgnacyjnego można składać przez cały rok. Wniosek wraz z dokumentami i załącznikami należy złożyć w urzędzie miasta lub gminy (zgodnie z miejscem zamieszkania osoby uprawnionej), czy też w jednostce wypłacającej świadczenia rodzinne (np. OPS). Wymagane dokumenty: wniosek o zasiłek pielęgnacyjny; kopia dokumentu stwierdzającego tożsamość osoby uprawnionej; kopia orzeczenia o niepełnosprawności w przypadku dziecka do lat 16; kopia orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności lub orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ze wskazaniem daty powstania niepełnosprawności w przypadku osoby w wieku powyżej 16 lat; zaświadczenie z instytucji zapewniającej całonocne utrzymanie, że pobyt osoby uprawnionej do zasiłku pielęgnacyjnego i udzielane jej świadczenia nie są w całości lub w części finansowane z budżetu państwa lub z Narodowego Funduszu Zdrowia – w przypadku przebywania osoby uprawnionej do zasiłku pielęgnacyjnego w takiej instytucji. Wniosek o przyznanie zasiłku pielęgnacyjnego powinien być rozpatrzony w ciągu 30 dni. Termin ten może zostać wydłużony celem przeprowadzenia szczegółowego postępowania wyjaśniającego. Postępowanie w sprawie przyznania zasiłku pielęgnacyjnego kończy się wydaniem decyzji administracyjnej. Od decyzji administracyjnej przysługuje prawo wniesienia odwołania.

**Nowe obowiązki pracodawcy od 2019 roku. e-Akta** – przechowywanie dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej.

Zmiany przepisów dają pracodawcy możliwość wyboru postaci przechowywania dokumentacji pracowniczej (obecnie obowiązkowa jest papierowa postać). Pracodawca sam będzie decydował, czy chce archiwizować dokumenty w postaci papierowej, czy elektronicznej. Będzie można zamienić dotychczasową dokumentację papierową na elektroniczną. Obecnie pracodawcy mają obowiązek przechowywania przez 50 lat dokumentacji pracowniczej. Nowe przepisy skracają okres obowiązkowego przechowywania dokumentacji nowych pracowników z 50 lat do 10-ciu. Ułatwienie to dotyczy akt pracowników zatrudnionych od 1 stycznia 2019 r. Dzięki nowym przepisom będzie można również skrócić okres przechowywania dokumentów pracowniczych osób zatrudnionych w latach 1999 - 2018. Dokumentacja pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999r. będzie przechowywana na dotychczasowych zasadach, czyli 50 lat. Od stycznia 2019 roku zmieniają się również zasady dotyczące wypłaty wynagrodzenia pracownikom. Podstawową formą będzie wpłata na konto pracownika.

**Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego będzie ważna dłużej.**

Przez 18 miesięcy, a w przypadku dzieci nawet przez 5 lat ważny będzie wydawany przez NFZ dokument potwierdzający ubezpieczenie zdrowotne podczas wyjazdów zagranicznych. Narodowy Fundusz Zdrowia wydłużył okres ważności Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) z 12 do 18 miesięcy w związku z ze zwiększającym się zainteresowaniem jej uzyskania. Dokument wydawany dzieciom będzie ważny aż przez 5 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia. Bez zmian pozostaje okres ważności karty wydawanej emerytom (5 lat), bezrobotnym (2 miesiące) oraz innym posiadającym prawo do świadczeń z innych tytułów. W nowym rozporządzeniu doprecyzowano zasady występowania o EKUZ – w przypadku osobistego składania wniosku nie trzeba będzie stawiać się w oddziale właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. W razie potrzeby oddział sam przekaże go tam, gdzie powinien być rozpatrywany. W przypadku korzystania z poczty, emaila lub faksu wniosek może być złożony wyłącznie w oddziale przypisanym do ubezpieczonego. NFZ będzie ponosił, tak jak dotychczas, koszty związane z udzieleniem świadczeń zdrowotnych osobom, którym wydał EKUZ. EKUZ potwierdza prawo do korzystania na koszt NFZ z niezbędnych świadczeń zdrowotnych w czasie tymczasowego pobytu na terenie innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Karta może zostać wydana wyłącznie osobom, które posiadają w Polsce prawo do świadczeń finansowanych ze środków publicznych. Z EKUZ można się leczyć w placówkach działających w ramach publicznego systemu opieki zdrowotnej danego państwa.

**Wynagrodzenie minimalne w 2019 roku.**

Zgodnie z decyzją podjętą przez rząd, minimalne wynagrodzenie za pracę w 2019 roku wyniesie 2250 złotych brutto. Podwyżka płacy minimalnej sprawi, że pracownik zatrudniony za najniższą krajową dostanie na rękę (netto) ok. 1634 złote. Wzrost płacy minimalnej to również wzrost minimalnej stawki godzinowej. Zgodnie z decyzją rządu od 1 stycznia 2019 r. dla pracujących na umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług obowiązywać będzie minimalna stawka za godzinę pracy w wysokości 14,7 złotych brutto (w 2018 - 13,7 zł). Minimalne wynagrodzenie - odprawa dla zwalnianych pracowników 2019. Wzrost płacy minimalnej pociąga za sobą również podwyżkę innych świadczeń. Od 2019 roku wyższa będzie odprawa dla zwalnianych grupowo. Nie może ona przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia. Wyniesie więc 33 750 zł brutto (w 2018 roku ta kwota wynosi 31 500 zł brutto). Płaca minimalna - dodatek za pracę w nocy 2019. Jak zapisano w art. 151 kodeksu pracy, każdemu pracującemu w porze nocnej, czyli między godz. 22 a 7, należy się dopłata do pensji w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z płacy minimalnej. Oznacza to dodatek do każdej godziny pracy w porze nocnej w wysokości od 2,5 do 2,7 zł (w zależności od ilości dni pracujących w danym miesiącu). Dodatek za czas przestoju w firmie oraz odszkodowanie. Od wysokości minimalnego wynagrodzenia nie może być niższe wynagrodzenie za czas przestoju w firmie oraz odszkodowania dla ofiar mobbingu i dyskryminacji w pracy. Sąd nie może przyznać odszkodowania niższego od pensji minimalnej, która w 2019 roku wyniesie 2250 zł brutto zł. Górna wysokość rekompensaty nie jest określona.

**PROŚBA O POMOC**

Każdy z nas może zostać Świętym Mikołajem... Okazać serce i pomóc innym. Nie wymaga to szczególnego wysiłku. Wystarczy tylko podjąć decyzję i wskazać na co przeznaczy 1% swoich podatków. Podejmując tą decyzję, możesz wspomóc leczenie, rehabilitację oraz przyczynić się do lepszego rozwoju dzieci naszych Koleżanek i Kolegów. Dlatego prosimy o przekazanie tego 1% na rzecz wybranej fundacji:

1. Fundacja Dzieciom „Zdążyć Z Pomocą” KRS: 0000037904 z dopiskiem: 11343 Krysiak Wiktoria Nika. Na leczenie i rehabilitację Wiktorii.
2. Fundacja Dzieciom „Zdążyć Z Pomocą” KRS: 0000037904 z dopiskiem: 2742 Nikola Gościniak. Darowizna na pomoc i ochronę zdrowia.
3. Fundacja KRS 0000186434 cel szczegółowy 678/ Damian Woźniak.
4. Fundacja Jaś i Małgosia KRS: 0000127075 z dopiskiem: 1865 Franciszek Kaczorowski. Lub wpłać darowiznę na konto 88 1240 2539 1111 0010 2766 0745 z dopiskiem: 1865 Franciszek Kaczorowski.

**!!!!!!!!!!!! OGŁOSZENIE !!!!!!!!!!**

Zapraszamy na kolejarską wycieczkę do Międzyzdrojów. Termin: 16 – 20 maj 2019 (czwartek – poniedziałek)

Zakwaterowanie: OW Tryglaw (NATURA TOUR) Międzyzdroje

W programie m.in.:

- zwiedzanie Legnica, Świebodzin, Kołobrzeg, Szczecin, okolice Międzyzdrojów, 3 księstwa niemieckie: Ahlbeck, Heringsdorf, Bansin i inne
- plażowanie, rejs statkiem po Morzu Bałtyckim, przejazd kolejką wąskotorową na odcinku Gryfice – Pogorzelica ze zwiedzaniem: Trzęsacz, Rewal, Niechorze Cena: 800,00 zł / osobę

Cena obejmuje: przejazd autokarem LUX z TV i WC, zakwaterowanie: Międzyzdroje, OW Tryglaw, drewniane domki kempingowe typu BRDA (3-4 osobowe), 4 śniadania, 4 obiadokolacje, obiad w Browarze w Szczecinie, wieczorek zapoznawczy w Klub taneczny/Pub „Dechy pod molo”, bilety wstępu na wszystkie w/w atrakcje, opieka pilota oraz przewodników na miejscu, ubezpieczenie NNW ZAPISY PRZYJMUJE KOL. MARCIN WYPYCH TEL. 537 607 999



Biuletyn redaguje:  
**Janusz Waloszyk Damian Stelmach**  
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



**719-1350**  
**MKR ZZDR PKP**  
**przy ZLK T. Góry**