

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.

➔ **Warto wiedzieć**
.....Str. 2-3

➔ **Nasze sprawy**
.....Str. 3-4

Sekcja Gliwice:

- ✦ Krzysztof Cichy
- ✦ Ewa Dudzińska
- ✦ Jerzy Dudek
- ✦ Grzegorz Głowacki
- ✦ Zbigniew Haduch
- ✦ Izabela Juda
- ✦ Krzysztof Krawiec
- ✦ Leszek Majchrzak
- ✦ Barbara Mich
- ✦ Dawid Michalski
- ✦ Grzegorz Tadla
- ✦ Barbara Walter
- ✦ Małgorzata Waniewska
- ✦ Dorota Wasilewska
- ✦ Jadwiga Węgrzyn

Sekcja Racibórz

- ✦ Edyta Martyniuk

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Wojciech Kwiek
- ✦ Waldemar Maligłowska
- ✦ Katarzyna Opiełka
- ✦ Iwona Skalska
- ✦ Adżelika Sroka

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Romuald Choczaj
- ✦ Sylwester Drosiński
- ✦ Iwona Szmigiel

Sekcja Rybnik

- ✦ Danuta Banek
- ✦ Halina Gaber
- ✦ Damian Najman
- ✦ Monika Ostrycharz
- ✦ Elżbieta Stelmach

Sekcja Administracja

- ✦ Wojciech Kedzia



*Marzeń o które warto walczyć.
Radości, którymi warto się dzielić,
przyjaciół z którymi warto być
i nadziei bez której nie da się żyć.*

W związku z tym, iż z dniem 1 października 2017 r. wejdzie w życie nowelizacja ustawy emerytalnej przywracająca powszechny wiek emerytalny obowiązujący przed 1 stycznia 2013 r. Powszechnie obowiązujący wiek emerytalny z dniem 1 października 2017 r. będzie wynosił 65 lat – w przypadku mężczyzn oraz 60 lat – w przypadku kobiet. W kolejnych wydaniach publikujemy informacje, które mogą być przydatne dla odchodzących na emeryturę. Poniżej zamieszczamy tekst istotny dla osób, które przed 2009 rokiem długo pracowały w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, a nie nabyły prawa do wcześniejszej emerytury, mogą z tego tytułu liczyć na rekompensatę.

WAŻNA INFORMACJA DLA OSÓB ODCHODZĄCYCH NA EMERYTURĘ.

WARTO Osoby, które przed 2009 rokiem długo pracowały w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, a nie nabyły prawa do wcześniejszej emerytury, mogą z tego tytułu liczyć na rekompensatę. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych wprowadziła rekompensaty dla osób, które pracowały przez co najmniej 15 lat w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, ale nie nabyły z tego tytułu prawa do wcześniejszej emerytury. Rekompensata nie jest samoistnym świadczeniem pieniężnym. Stanowi ona dodatek do kapitału początkowego i łącznie z tym kapitałem podlega waloryzacji, a w efekcie powiększy podstawę obliczenia emerytury. Wysokość rekompensaty będzie wykazana w decyzji ustalającej wysokość emerytury.

Prawo do uzyskania rekompensaty mają osoby urodzone po 1948 r., które przed 1 stycznia 2009 r. wykonywały przez co najmniej 15 lat prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów obowiązujących do 31 grudnia 2008 r. (art. 32 i 33 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS). Przy ustalaniu 15-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze mogą zostać uwzględnione jedynie okresy, w których praca ta była wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie zostaną natomiast zaliczone okresy niewykonywania pracy, za które wypłacono wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Rekompensata nie przysługuje osobie, która ma ustalone prawo do emerytury pomostowej albo do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy wykonywanej w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Wysokość rekompensaty wyliczana jest według wzoru określonego w ustawie o emeryturach pomostowych. Wysokość rekompensaty uzależniona jest m.in. od: udowodnionych okresów składkowych i nieskładkowych wymienionych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, długości okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, obniżonego wieku emerytalnego określonego dla danego rodzaju pracy, wieku osoby ubiegającej się o rekompensatę, ukończonego na dzień 31 grudnia 2008 r.

WIE Osoba ubiegająca się o rekompensatę powinna do wniosku o emeryturę dołączyć świadectwo pracy lub zaświadczenie potwierdzające wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wystawione przez pracodawcę, u którego była zatrudniona lub przez jego następcę prawnego, na podstawie posiadanej przez ten podmiot dokumentacji osobowej. Osoba, która wykonywała własną działalność twórczą lub artystyczną powinna przedstawić decyzję Komisji do Spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców, potwierdzającą okres i rodzaj tej działalności, o ile nie dostarczyła wcześniej tej decyzji dla celów ubezpieczeń społecznych.

Wysokość rekompensaty regulowana jest przez art.22 ustawy o emeryturach pomostowych.

Art. 22. 1. Rekompensatę stanowi równowartość kwoty obliczonej według wzoru:

$$R = 64,32 * K * X$$

gdzie: R - oznacza kwotę rekompensaty, K - oznacza kwotę obliczoną według zasad określonych w przepisach art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, X - oznacza współczynnik obliczony według wzoru określonego w ust. 2.

2. Współczynnik X określający, jaka część wymogów do wcześniejszej emerytury została spełniona do dnia 31 grudnia 2008 r. oblicza się według następującego wzoru:

1. w przypadku kobiet:

$$X = \sqrt[3]{\frac{S_o}{20} * \frac{S_w}{15} * \frac{W - 18}{W_s - 18}}$$

2. w przypadku mężczyzn:

$$X = \sqrt[3]{\frac{S_o}{25} * \frac{S_w}{15} * \frac{W - 18}{W_s - 18}}$$

gdzie:

Ć S_o - oznacza okresy składkowe i nieskładkowe w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS, osiągnięte przed dniem 1 stycznia 2009 r.,

S_w - oznacza okres wykonywania przed dniem 1 stycznia 2009 r. pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS,

W_s - oznacza obniżony wiek emerytalny w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS,

W - oznacza wiek ubezpieczonego w dniu 31 grudnia 2008 r. w pełnych latach zaokrąglonych w górę.

3. Jeżeli wartość któregokolwiek z ułamków, o których mowa w ust. 2, przekroczy 1, przyjmuje się, że wartość ta wynosi 1.

Ważne: ZUS sam z siebie nie ustali rekompensaty. Ustalenie rekompensaty następuje na wniosek ubezpieczonego o emeryturę. Rekompensata przyznawana jest w formie dodatku do kapitału początkowego, o którym mowa w przepisach art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

W ostatnim czasie często pytaliście o wymiar urlopu okolicznościowego i komu przysługuje. Poniżej zamieszczamy ściągawkę.

Urlop okolicznościowy - komu przysługuje?

Pracodawca udziela urlopów okolicznościowych w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi i osobistymi pracownika. Wykaz zwolnień urlopowych, jakich pracodawca musi udzielać swoim pracownikom:

1 dzień w razie ślubu dziecka pracownika,

1 dzień w razie zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babci, dziadka pracownika,
1 dzień w przypadku zgonu i pogrzebu innej osoby, będącej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika,
2 dni w związku ze ślubem pracownika,
2 dni w razie urodzenia się dziecka,
2 dni w razie zgonu i pogrzebu małżonka pracownika, jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy.

Na pracodawca ciąży obowiązek udzielania wyżej wymienionych zwolnień okolicznościowych. Oznacza to, że nie ma prawo odmówić pracownikom określonych dni wolnych. Pracownik musi wcześniej wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu okolicznościowego.

Zwolnienia od pracy

Pracownik ma również prawo do zwolnień od pracy, jeśli przewidują to przepisy prawa pracy. Zwolnienia takie usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy. A na pracodawcy wymuszają obowiązek udzielenia wolnego, za które pracodawca otrzyma wynagrodzenie. Zwolnienia z zachowaniem wynagrodzenia: na poszukiwanie pracy, na zlecone przez lekarza badania w związku z ciążą dla pracownicy w ciąży, zwolnienie dla młodocianego na doksztalcenie się, zwolnienie na wykonanie lekarskich badań kontrolnych i okresowych, zwolnienie na udział w obowiązkowym szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik może również liczyć na zwolnienie od pracodawcy w razie wezwania go do stawienia się przed organem państwowym. Pracownik ma prawo do: 2 dni zwolnienia, jeśli wręczono mu kartę powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, 1 dnia zwolnienia, jeśli pracownikowi wręczono kartę powołania do odbycia ćwiczeń wojskowych trwających powyżej 30 dni, 1 dnia zwolnienia dnia po odbyciu przez pracownika ćwiczeń trwających powyżej 30 dni.

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika na czas stawienia się na wezwanie do: sądu, prokuratury, policji, organu administracji rządowej, organu administracji samorządowej, organu prowadzącego postępowanie w sprawach wykroczeń.

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika w razie wezwania go: na świadka w postępowaniu prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli, do wykonania czynności biegłego w postępowaniu sądowym, na czas wzięcia przez pracownika udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej, pracodawca musi zwolnić honorowego krwiodawcę na czas oddania krwi w stacji krwiodawstwa, pracownik może uzyskać od pracodawcy zwolnienie w celu przeprowadzania zajęć dydaktycznych w szkole, pracodawca ma obowiązek zwolnienia pracownika, który jest członkiem rady nadzorczej, działającej u pracodawcy, do udziału w posiedzeniach.

Na pracodawcy ciąży również pewne obowiązki związane z udziałem pracowników w akcjach ratunkowych.

Pracodawca musi zwolnić: członka ochotniczej straży pożarnej, ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, członka Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych.

Na skutek Waszych interwencji dotyczących udzielania i rozliczania urlopu na żądanie, poniżej zamieszczamy tekst wyjaśniający, mamy nadzieję, wszelkie wątpliwości.

**Pan Dyrektor
Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach**

Na skutek interwencji pracowników Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach prosi o przypomnienie osobom odpowiedzialnym za sprawy pracownicze, na poszczególnych sekcjach eksploatacji, zasad udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym szczególnie urlopu na żądanie.

Reguły ustalania urlopu są dostosowane do pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy. Gdy pracownik pracuje "ósemkami" (najlepiej od poniedziałku do piątku) trudno popełnić błąd udzielając mu urlopu wypoczynkowego. Ale gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika bywa zmienny i wynosi raz 4, a w innym dniu 12 godzin wielu pracodawców popełnia błędy. Do klasycznych błędów w tym zakresie należy udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego „na żądanie”.

Zgodnie z art. 167² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 80, poz. 432) pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Przywołany przepis tworzy szczególne uprawnienie pracownika, przy którym skorzystanie przez pracownika z urlopu wypoczynkowego ma wymiar prawie bezwarunkowy. Co prawda w wyroku Sądu Najwyższego z 28.10.2009 II PK 123/09 uznano, że pracodawca może odmówić udzielenia takiego urlopu w wyniku zaistnienia szczególnych okoliczności, **jednak uprawnienie pracodawcy dotyczy stanów bardzo szczególnych i wyjątkowych**. Ważne jest jednak, aby pracownik dopełnił formalności związanych z prawidłowym wystąpieniem o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w tym trybie. Przepisy bowiem wymagają, aby pracownik zgłosił żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Definiując wskazany termin zgłoszenia przez pracownika żądania udzielenia urlopu wypoczynkowego należy odwołać się do wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r. I PK 128/06, w którym sąd uznał, że wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Zwłoka w przekazaniu pracodawcy żądania udzielenia urlopu wypoczynkowego jest usprawiedliwiona wyłącznie w szczególnych okolicznościach, w których pracownik wykaże faktyczną niemożność terminowego przekazania pracodawcy swojego żądania. Z drugiej strony sąd w tym samym wyroku dopuścił również stosowanie w tym zakresie bardziej liberalnej praktyki uznając, że regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu „na żądanie”.

Pracodawcy wykorzystujący równoważne systemy czasu pracy dość często stosują dość dziwne „przeliczniki” dostosowujące rzekomo uprawnienia pracownicze do specyfiki równoważnego czasu pracy.

Najczęściej praktyka pracodawcy polega na tym, że zamiast 4 dni urlopu wypoczynkowego udzielanego pracownikowi na jego żądanie, przyznają pracownikowi takie uprawnienie do urlopu w wymiarze 32 godzin (4 dni X 8 godzin = 32 godziny). Tak właśnie dzieje się w naszym zakładzie. Pracownicy dowiadują się, iż mają nie 4 dni urlopu na żądanie, a zaledwie 2,5 dnia. Jednak taka praktyka nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia w przepisach prawa.

Udzielając pracownikowi bowiem urlopu wypoczynkowego udzielamy go pracownikowi w takim wymiarze godzinowym, w jakim pracownik miał świadczyć pracę w danym dniu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Innym słowy, pracownik, który zgłosił żądanie udzielenia urlopu wypoczynkowego w dniu w którym miał świadczyć pracę w wymiarze 12 godzin, nie wykorzystuje uprawnienia do 1,5 dnia urlopu

wypoczynkowego „na żądanie”, lecz realizuje swoje uprawnienie do jednego z czterech dni urlopu udzielanego mu w tym trybie w roku kalendarzowym. Sytuacja prawna pracownika będzie dokładnie taka sama jak przedstawiona powyżej w sytuacji, gdy zgłosi on żądanie udzielenia urlopu w dniu, w którym zgodnie z rozkładem czasu pracy powinien świadczyć pracę w wymiarze 4 godzin – pracodawca udzieli mu skutecznie jednego dnia urlopu „na żądanie”, a nie 0,5 takiego dnia. Otóż zasada, którą powinniśmy respektować udzielając pracownikowi urlopu „na żądanie” brzmi: bez względu na to w jakim systemie czasu pracy zatrudniamy pracownika, pracownikowi w każdym roku kalendarzowym przysługują 4 dni wolne od pracy (z tytułu urlopu wypoczynkowego udzielanego w tym trybie) bez względu na to ile godzin pracownik powinien pracować w dni, w które rzeczywiście udzielono mu takiego urlopu wypoczynkowego.

N Zdarzają się również takie sytuacje, kiedy pracownik zgłasza urlop na żądanie i dowiadyuje się, iż już go wykorzystał, bo urlop został mu wpisany bez jego wiedzy i zgody. Jest to ewidentne naruszenie zapisów art. 167² KP. Norma płynąca z tego artykułu wyłącza 4 dni urlopu wypoczynkowego, które to podlegają szczególnym zasadom. I nie można ich udzielić bez wiedzy pracownika.

**Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP
W Tarnowskich Górach**

A **Temat posiłków profilaktycznych był podejmowany już kilkakrotnie. W dalszym ciągu, obecna forma ich wydawania, wzbudza emocje i powoduje Wasze skargi. Główne zarzuty dotyczyły, jakości zakupionych posiłków w postaci słoików, dystrybucji, sposobu przechowywania oraz ich przygotowania. Naszym zdaniem najlepszym rozwiązaniem jest wydawanie tych posiłków w formie bona żywieniowego. Dlatego wystąpiliśmy z pismem.**

Pan Dyrektor

Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach

S W związku z licznymi interwencjami pracowników dotyczącymi posiłków profilaktycznych, niżej podpisane związki zawodowe działające na obszarze Zakładu Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach oraz Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, wnoszą o wydawanie wyżej wymienionych posiłków w formie bona żywieniowego.

Z Temat ten był podnoszony wielokrotnie. Główne zarzuty dotyczyły, jakości zakupionych posiłków w postaci słoików, dystrybucji, sposobu przechowywania oraz ich przygotowania.

E Przypominamy, iż posiłek powinien być dostarczony w trakcie wykonywanej pracy, zgodnie z ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, „§ 6. 1. Posiłki i napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie”.

S Jednak ze względu na rozległość poszczególnych sekcji koszt dystrybucji tych posiłków powoduje, iż pracownicy nie otrzymują wzmiankowanych posiłków zgodnie z rozporządzeniem. Nie bez znaczenia jest też fakt, iż pracownicy nie mają ani możliwości, ani czasu, ze względu na specyfikę wykonywanej pracy, wynikającą z dużej rotacji i przemieszczania się pracowników w trakcie wykonywania robót, na samodzielne przygotowanie wyżej wymienionego. Kolejnym problemem jest sposób przechowywania, który wymaga dużych nakładów na organizację pomieszczeń przygotowanych do przechowywania żywności.

P Powołując się na Uchwałę Zarządu Spółki nr 857/2014 z dnia 06.11.2014r. wnosimy o przywrócenie, od dnia 01.01.2018r., wydawania posiłków w formie bona żywieniowego, do realizacji w punktach handlowych i gastronomicznych, co jest w formie zgodnej z przywołaną Uchwałą oraz oczekiwaniami pracowników. Podjęcie takiej decyzji spowoduje rozwiązanie istniejących problemów oraz zadowolenie załogi. Nadmieniamy, iż taka forma wydawania posiłków profilaktycznych, stosowana jest w innych Zakładach Linii Kolejowych naszej Spółki.

MKR ZZDR PKP Tarnowskie Góry

NSZZ Solidarność

ZZKŚL

ZZPAiT PKP Tarnowskie Góry

A **Ta informacja ucieszy wszystkich. W dniu 25.09.2017r. na posiedzeniu Komisji Socjalnej ustalono wartość świadczenia świątecznego. Poniżej zamieszczamy jego wysokość.**

W Okolicznościowe świadczenie świąteczne, z Funduszu Świadczeń Socjalnych, w formie pieniężnej dla: pracowników wg stanu zatrudnienia na dzień 30.11.2017r., emerytów i rencistów, którzy w ustalonym terminie złożyli wymagane dokumenty, zostanie wypłacone wg następujących progów dochodowych:

| | |
|--|-------------------------------|
| dochód brutto na osobę w rodzinie do 800,-zł | - wartość świadczenia 800,-zł |
| dochód brutto na osobę w rodzinie od 801 - 1000,-zł | - wartość świadczenia 750,-zł |
| dochód brutto na osobę w rodzinie od 1001 - 1200,-zł | - wartość świadczenia 650,-zł |
| dochód brutto na osobę w rodzinie od 1201 - 1400,-zł | - wartość świadczenia 600,-zł |
| dochód brutto na osobę w rodzinie od 1401 wzwyż | - wartość świadczenia 500,-zł |

Świadczenie świąteczne zostanie wypłacone wraz z wynagrodzeniem za Listopad 2017r.



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



719-1350
MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry