

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.



PODWYŻKI

.....Str.2



WARTO

WIEDZIEĆ

.....Str.2-4

Sekcja Gliwice:

- ✦ Jan Bienkowski
- ✦ Beata Cyroń
- ✦ Agnieszka Gruca
- ✦ Beata Kaczorowska
- ✦ Wiesław Kościelniak
- ✦ Iwona Łukaszińska-Chmiel
- ✦ Anna Pluta
- ✦ Małgorzata Rudy
- ✦ Wojciech Siwek
- ✦ Marek Skowron
- ✦ Piotr Sobański
- ✦ Łukasz Soja
- ✦ Barbara Śluzok
- ✦ Renata Wiecha
- ✦ Dorota Woźniak

Sekcja Administracja:

- ✦ Ewa Kamińska
- ✦ Karolina Oleksiak
- ✦ Jakub Rasztabiga

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Dariusz Przybycin
- ✦ Henryk Więclaw

Sekcja Racibórz:

- ✦ Wioleta Zielinska

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Sławomir Bryłka
- ✦ Łukasz Górecko
- ✦ Krzysztof Gwizdała
- ✦ Renata Ignasiak
- ✦ Wojciech Kłyta
- ✦ Paweł Kokot
- ✦ Brygida Molenda
- ✦ Robert Molenda
- ✦ Marcin Polak
- ✦ Tomasz Przyrowski
- ✦ Beata Stańczyk
- ✦ Irena Tasarz
- ✦ Kinga Więckowska
- ✦ Jacek Wolny

Sekcja Rybnik:

- ✦ Klaudia Adamczyk
- ✦ Tomasz Bober
- ✦ Dorota Buczek
- ✦ Renata Gajtkowska
- ✦ Sebastian Goszyc
- ✦ Justyna Kotowicz
- ✦ Bernadeta Młotek
- ✦ Emilia Pustułka
- ✦ Roman Wajdzik
- ✦ Lilla Widera
- ✦ Mateusz Wołoszyn
- ✦ Monika Zabielska
- ✦ Wirginia Żabnicka



Są dni, które pamiętać należy. Te, które w sercu będą zapisane. Wraz z nimi słowa - życzenia, ciepłe i piękne.... Po prostu życzenia szczęścia, w każdej życia dziedzinie, niech będzie jak kwiat wiecznie kwitnący, niech nigdy przynigdy nie minie. Lecz do życzeń i radę małeńką dołączyć wypada: szczęścia należy pragnąć, bo do pragnących przychodzi.

Wzrost wynagrodzeń to zawsze najgorętszy temat do dyskusji, wywołujący silne emocje. W związku z tym, w pierwszej kolejności, informujemy Was jak przebiega proces negocjacji oraz w jakim punkcie się obecnie znajdujemy. W dniu 18.05.2023r. na spotkaniu, Pracodawcy oraz Central Związkowych w Warszawie, przyjęto Protokół Ustaleń. Zgodnie z zapisami w nim zawartymi, zostanie z dniem 01 czerwca 2023r. wdrożony wzrost wynagrodzeń, dla pracowników Spółki PKP PLK S.A. w kwocie 640,00 złoty średnio do wynagrodzenia zasadniczego, co statystycznie na jednego pracownika zatrudnionego w naszej Spółce i wynagradzanego wg ZUZP, wraz z pochodnymi, da średnio 1012,00 złoty. Protokół ten jest ramą, która wyznacza pole manewru w trakcie rozmów płacowych już na poszczególnych zakładach. Poniżej przedstawiamy Wam wzmiankowany Protokół.

PROTOKÓŁ USTALEŃ ze spotkania w dniu 18 maja 2023 roku w sprawie wdrożenia w 2023 r. podwyżki wynagrodzeń dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. wynagradzanych wg ZUZP.

**P
O
D
W
Y
Ż
K
I**

1. Wdrożenie podwyżki wynagrodzeń od dnia 01 czerwca 2023 r., dla pracowników wynagradzanych wg ZUZP, w kwocie średnio 640,00 zł w wynagrodzeniu zasadniczym, co statystycznie średnio na jednego pracownika w Spółce wraz z pochodnymi wynosi 1012,00 zł.

2. Jednostki organizacyjne Spółki otrzymają środki na wzrost wynagrodzenia zasadniczego średnio 640,00 zł na każdego pracownika wynagradzanego wg ZUZP wraz z pochodnymi od wzrostu tego wynagrodzenia, wg stanu zatrudnienia (w przeliczeniu na pełne etaty) w dniu 01 czerwca 2023 r.

3. W ramach środków na pochodne od wzrostu wynagrodzenia zasadniczego zabezpiecza się fundusz premii w wysokości określonej w ZUZP, tj. 15% wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich jednostek organizacyjnych Spółki.

4. Ewentualny wyższy poziom funduszu premiowego, wynikający z Regulaminów premiowania jednostek organizacyjnych, jednostki zabezpieczają we własnym zakresie, w ramach przydzielonych środków na podwyżkę wynagrodzeń (w tym wynagrodzenia zasadniczego).

5. Kwota minimalnej podwyżki w wynagrodzeniu zasadniczym, we wszystkich jednostkach organizacyjnych Spółki, wynosi 300,00 zł dla każdego pracownika, z zastrzeżeniem ust. 8.

6. W przypadku przyznania podwyżki w kwocie powyżej 900,00 zł w wynagrodzeniu zasadniczym, kierownik jednostki organizacyjnej jest zobowiązany przesłać informację wraz z uzasadnieniem do Dyrektora Biura Spraw Pracowniczych.

7. Przy wdrażaniu podwyżki wynagrodzeń kierownik jednostki organizacyjnej powinien:

a) kierować się obciążeniem pracą na poszczególnych stanowiskach pracy / posterunkach,

b) dokonać oceny pracy pracowników szczególnie zaniżonych, a po pozytywnej ocenie uwzględnić to w proponowanej podwyżce wynagrodzeń,

c) wziąć pod uwagę wzrost wynagrodzenia pracownika, który nastąpił z dniem 1 stycznia 2023 r. i wynikał ze wzrostu dodatku funkcyjnego spowodowanego wzrostem wynagrodzenia minimalnego a także kolejny wzrost wynagrodzenia pracownika z tego tytułu, który nastąpi od dnia 1 lipca 2023 r.

8. Z podwyżek wyłącza się pracowników:

a) którzy w okresie od dnia podpisania niniejszego Protokołu do dnia 01 czerwca 2023 r. pozostają w skutkach kar porządkowych, przy czym kierownik jednostki organizacyjnej może w indywidualnych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, podjąć decyzję o przyznaniu podwyżki w wynagrodzeniu zasadniczym w kwocie, o której mowa w ust. 5,

b) zatrudnionych po dniu 28 lutego 2023 r.,

c) w stosunku do których podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 K.P., do dnia wdrożenia podwyżki wynagrodzeń tj. do dnia 01 czerwca 2023 r.,

d) znajdujących się w okresie wypowiedzenia lub z którymi zostało zawarte porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę do dnia wdrożenia podwyżki wynagrodzeń tj. do dnia 01 czerwca 2023 r.

9. Szczegółowe zasady przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń w jednostkach organizacyjnych Spółki, bezwzględnie zawierające jednolite zasady zawarte w niniejszym Protokole, zostaną podpisane na szczeblu jednostek organizacyjnych PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. w uzgodnieniu pomiędzy kierownictwem a działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi, w terminie do 14 dni od daty przekazania limitów środków na podwyżkę wynagrodzeń, które zostaną przekazane w ciągu 14 dni od daty podpisania niniejszego Protokołu.

10. Limity środków na podwyżkę wynagrodzeń zostaną przekazane na podstawie wcześniej ustalonej z jednostkami organizacyjnymi prognozy zatrudnienia na dzień 01 czerwca 2023 r. Przekazane limity środków na wynagrodzenia zostaną skorygowane na podstawie rzeczywistego rozliczenia stanu zatrudnienia na dzień 01 czerwca 2023 r.

Jak wynika z zapisów tego Protokołu szczegółowe zasady przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń w jednostkach organizacyjnych Spółki, zostaną podpisane w poszczególnych zakładach w uzgodnieniu pomiędzy kierownictwem a działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi. To jeszcze jest przed nami.

W ostatnim czasie często posługujemy się terminem płacy minimalnej. Z przeprowadzonych rozmów wynika, że nie zawsze wiemy wystarczająco dużo na ten temat. Tak naprawdę nie wiemy co to jest płaca minimalna, skąd się bierze i co wchodzi w jej skład. W związku z tym wyciągamy mylne wnioski. Wzrost wynagrodzenia jest odpowiednim momentem, aby coś więcej na ten temat powiedzieć. Tekst poniżej.

Płaca minimalna została zagwarantowana w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z art. 6 tej ustawy wysokość wynagrodzenia (całego wynagrodzenia brutto) pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w danym roku. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych.

Podstawa płacy minimalnej z różnych składników. Zgodnie z załącznikiem do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń, do

wynagrodzeń osobowych GUS zalicza w szczególności: wynagrodzenia podstawowe wyliczane w postaci czasowej, prowizyjnej, akordowej; wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę; różnego rodzaju dodatki, tj. za znajomość języków, dodatki za szczególne warunki pracy, szczególne kwalifikacje lub pełnienie funkcji kierowniczych; premie, nagrody regulaminowe i uznaniowe; świadczenia o charakterze deputatowym (ekwiwalenty pieniężne, np. deputat węglowy, energetyczny, żywnościowy, za umundurowanie, jeśli jest przewidziane w ustawie); wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w miejscu pracy lub poza nim, ale wyznaczonym przez pracodawcę (np. pełnienie dyżuru); wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika, urlop szkoleniowy; ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy; świadczenia odszkodowawcze.

Wobec powyższego płaca minimalna to nie tylko płaca zasadnicza, a wskazana ogólna kwota wchodząca w skład miesięcznego uposażenia. Zatem do minimalnego wynagrodzenia wliczane są płaca zasadnicza i inne świadczenia wynikające z umowy o pracę.

Ważne! Płaca minimalna w 2023 roku wynosi od stycznia do czerwca 3490 zł, a od lipca do grudnia 3600 zł.

Warto wskazać różnicę pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym a minimalną stawką godzinową. Płaca minimalna dotyczy w szczególności pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Przepisy te nie dotyczą osób, które wykonują czynności na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia. Należy pamiętać, że minimalna stawka godzinowa odnosi się wyłącznie do tych osób, które świadczą pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne (lub samozatrudnienie).

Jakie składniki podlegają wyłączeniu z podstawy wynagrodzenia? Wynagrodzenie pracownika powinno osiągać co najmniej minimalną wysokość, zagwarantowaną ustawowo, do której wlicza się większość składników uposażenia. Jednak przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej; odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Ważne! Od 2020 roku z płacy minimalnej został wyłączony również dodatek stażowy!

Ponadto do pensji minimalnej nie wlicza się: kwot wynikających z umów cywilnoprawnych zawartych oprócz umowy o pracę, zasiłków chorobowych, świadczeń finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Społecznych, ekwiwalentu za pranie odzieży, wypłaty należności z tytułu podróży służbowych, wynagrodzeń z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi, tj. honorariów i tantiem.

Warto zwrócić uwagę, że do wyłączeń z wynagrodzenia za pracę ustalanego na poziomie minimalnym zaliczono dodatek za pracę w porze nocnej.

Wcześniej ten dodatek przeważnie był wliczany do wynagrodzenia minimalnego, jednak budził sporo kontrowersji. Zatem od 1 stycznia 2017 r. pracodawcy nie powinni wliczać tego dodatku do wynagrodzenia minimalnego. Warto wspomnieć, że ryczałt za pracę w nocy może być wypłacany pracownikom wykonującym stale pracę w porze nocnej poza zakładem pracy zgodnie z art. 1518 § 2 Kodeksu pracy. Należy zwrócić również uwagę, że zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej zastąpiony ryczałtem również nie powinien być uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę”.

Co w przypadku, gdy miesięczna kwota pensji jest niższa niż płaca minimalna? Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania (art. 7 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym).

- Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia (art. 7 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym).
- Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy (art. 7 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym).
- Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy (art. 7 ust. 4 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym).

Jak wyliczyć minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na część etatu? Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy (art. 8 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym). Zatem w sytuacji zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota płacy minimalnej powinna być wyliczona proporcjonalnie do tego wymiaru.

Zagwarantowanie płacy minimalnej – podsumowanie. Konkludując, warto przypomnieć, iż wynagrodzenie minimalne oprócz płacy zasadniczej zawiera dodatkowe składniki i świadczenia. Od 1 stycznia 2017 r. wyłączone zostało z podstawy pensji minimalnej wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych, natomiast od 1 stycznia 2020 r. wyłączony został również dodatek stażowy. W sytuacji, gdy pracownik nie będzie miał zapewnionego ustawowego minimum, to pracodawca zobowiązany jest do wypłaty wyrównania.

Ustawa antylichwiarska. Ustawa ta ma nas chronić przed podmiotami, które udzielają pożyczek o charakterze lichwiarskim.

Od 18 maja br. obowiązują nowe części przepisów ustawy o zmianie ustaw w celu przeciwdziałania lichwie. Celem zmian tzw. ustawy antylichwiarska oraz innych przepisów, które wchodzi w życie tego dnia jest przede wszystkim zlikwidowanie nieprawidłowości w udzielaniu pożyczek o charakterze lichwiarskim.

Jak ustawa wpłynie na praktykę rynkową? Znowelizowana ustawa antylichwiarska zaczęła obowiązywać już w połowie grudnia 2022 roku. Natomiast nie wszystkie jej przepisy. Od 18 maja br. zaczęły działać, m.in. uregulowania dotyczące zdolności kredytowej, które

zostały opisane w ustawie bardziej szczegółowo. Przewidziano również poważne konsekwencje dla pożyczkodawców, którzy zdecydują się na naruszenie obowiązku weryfikacji zdolności kredytowej, czy na finansowanie klientów, którzy mieli problemy ze spłatą wcześniejszych pożyczek.

Jak zmiany wpłyną na rynek? Trudno powiedzieć w jaki sposób zmiany wpłyną na praktykę rynkową, niemniej jednak będą mieć one istotny wpływ na działalność instytucji pożyczkowych, przede wszystkim poprzez wzmocnienie pozycji konsumenta oraz jego ochronę przed zbyt dużymi kosztami. Nowe przepisy bez wątpienia będą generować dodatkowe koszty prowadzenia działalności dla instytucji pożyczkowych, co niestety może skutkować ich przerzuceniem na konsumentów, którzy zapłacą więcej za obsługę umowy.

Znaczny wzrost kosztów oraz ograniczenie swobody prowadzenia działalności może spowodować również zakończenie prowadzenia działalności przez wiele instytucji pożyczkowych działających aktualnie na rynku. Należy pamiętać, że odtąd każda instytucja pożyczkowa będzie zobowiązana do dzielenia się informacjami o udzielonych pożyczkach i nieterminowych spłatach z biurem informacji kredytowej lub przysyłać informacje do biura informacji gospodarczej.

pozytywnie natomiast należy ocenić to, że zmiany wprowadzają objęcie działalności instytucji pożyczkowych nadzorem KNF. Instytucje pożyczkowe zobligowane będą do przekazywania sprawozdań kwartalnych i rocznych do KNF, a brak wywiązania się z tych obowiązków będzie skutkowało nałożeniem sankcji na te podmioty. Ta część przepisów ustawy ma wejść w życie 1 stycznia 2024 roku.

Powoli zapominamy o epidemii i wirusie SARS-CoV-2. Jednak nadal nam towarzyszy i jeszcze długo będziemy odczuwać jego skutki. Dlatego przypominamy o obostrzeniach, które nadal obowiązują.

Nakaz noszenia maseczek ma obowiązywać do 30 czerwca 2023 r., ale tylko w budynkach, w których prowadzona jest działalność lecznicza. Spod działania nakazu wyłączono apteki.

Dlaczego przedłużono nakaz maseczek? Przedłużenie o dwa kolejne miesiące obowiązywania ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, w tym w szczególności – nakazu noszenia maseczek jest – zdaniem resortu zdrowia, który przygotował rozporządzenie – uzasadnione: aktualnie odnotowywaną liczbą nowych zakażeń wirusem SARS-CoV-2, jak również świadczeń opieki zdrowotnej (w tym w warunkach szpitalnych) udzielanych osobom zakażonym tym wirusem; sytuacją w innych państwach, w szczególności sąsiadujących z Rzeczpospolitą Polską.

Gdzie wciąż trzeba nosić maseczki? Zakrywanie, przy pomocy maseczki, ust i nosa nakazane jest obecnie wyłącznie w budynkach, w których jest prowadzona działalność lecznicza, a więc w takich budynkach, w których zlokalizowane są w szczególności: szpitale, zakłady opiekuńczo-lecznicze, zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze, zakłady rehabilitacji leczniczej, hospicja, ambulatoria, przychodnie, poradnie, ośrodki zdrowia, lecznice, ambulatoria z izbą chorych, zakłady badań diagnostycznych, medyczne laboratoria diagnostyczne.

Maseczki nie tylko w placówkach medycznych. Nowe rozporządzenie utrzymuje dotychczasowe rozwiązanie, w myśl którego nakaz zakrywania, przy pomocy maseczki, ust i nosa obowiązuje w „w budynkach, w których jest prowadzona działalność lecznicza”, a zatem obowiązek jest aktualny nie tylko w pomieszczeniach, w których działalność lecznicza jest prowadzona, ale obejmuje cały budynek, w którym znajdują się takie pomieszczenia.

Apteki wolne od maseczek. Rozporządzenie znosi natomiast obowiązek zasłaniania, przy pomocy maseczki, ust i nosa w aptekach. Uzasadniono to w ten sposób, że zniesienie tego obowiązku „stanowi pochodną wysokiego poziomu immunizacji osób zatrudnionych w aptekach, jak również wdrażania przez podmioty prowadzące apteki dodatkowych rozwiązań organizacyjnych zapewniających ograniczenie możliwości rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 w aptekach”.

Kto musi nosić maseczki. Obowiązek zakrywania, przy pomocy maseczki, ust i nosa dotyczy wszystkich osób przebywających w budynkach, w których prowadzona jest działalność lecznicza. Rozporządzenie nie przewiduje jakichkolwiek wyjątków, zatem obowiązek noszenia maseczek mają pracownicy podmiotów leczniczych, ich interesanci, a także pacjenci. Nakaz noszenia maseczek obowiązuje w całym budynku, w którym prowadzona jest działalność lecznicza, zatem obowiązuje bez wyjątku wszystkie osoby przebywające w takim budynku.

Czy pacjenci mają obowiązek nosić maseczki. W stanie prawnym przed 28 marca 2022 r., kiedy weszło w życie obecnie obowiązujące rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego osoby, których miejscem stałego lub czasowego pobytu były budynki użyteczności publicznej przeznaczone na potrzeby opieki zdrowotnej – w szczególności pacjenci szpitali, zakładów opiekuńczo-leczniczych, zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych, zakładów rehabilitacji leczniczej oraz hospicjów – były zwolnione z obowiązku noszenia maseczek.

Obecnie pacjenci takich placówek obowiązani są zasłaniać usta i nos bez wyjątku przez cały czas pobytu w placówce wykonującej działalność leczniczą.

Pracownicy cały czas w maseczkach. Rozporządzenie nie przewiduje także żadnych wyjątków dla pracowników podmiotów leczniczych. Poprzednio osoby pracujące w budynkach użyteczności publicznej przeznaczonych na potrzeby opieki zdrowotnej miały prawo nie stosować się do nakazu zasłaniania ust i nosa (za wyjątkiem osób w trakcie bezpośredniej obsługi pacjentów lub interesantów). Od 28 marca 2022 r. osoby te są zobowiązane zasłaniać usta i nos w każdej sytuacji, przez cały okres przebywania w miejscu pracy. Pracownicy nie mają także możliwość odkrycia ust i nosa w przypadku spożywania posiłków lub napojów w zakładzie pracy.



Biuletyn redaguje:
Janusz Waloszczyk
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



719-1350
MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry