

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.

- **PODWYŻKI**
.....Str.2
- **Warto wiedzieć**
.....Str.2-4
- **Nasze sprawy.**
.....Str.4

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Izabela Basicz
- ✦ Kamila Borszcz
- ✦ Piotr Ciesłok
- ✦ Renata Flakus
- ✦ Katarzyna Krafczyk-Pawłowska
- ✦ Teresa Kuder
- ✦ Janusz Makowski
- ✦ Adam Mazur
- ✦ Wojciech Patyk
- ✦ Bogdan Surma
- ✦ Krzysztof Wallach
- ✦ Bożena Wostal
- ✦ Beata Wójcik

Sekcja Rybnik:

- ✦ Wojciech Czaplak
- ✦ Jadwiga Ćmiel
- ✦ Mirella Fułata
- ✦ Patrycja Hibner
- ✦ Ewa Mędrzak
- ✦ Blanka Raszka
- ✦ Iwona Sadowska
- ✦ Krystian Smolarz
- ✦ Aleksandra Smyczek
- ✦ Aldona Tkocz

Sekcja Gliwice:

- ✦ Krystian Fojcik
- ✦ Barbara Kania
- ✦ Danuta Knopek
- ✦ Emilia Krasowska-Mikołajczyk
- ✦ Renata Kwinta
- ✦ Krystian Maciuga
- ✦ Bożena Marcinczak
- ✦ Małgorzata Ponichtera
- ✦ Jadwiga Rudowska
- ✦ Ewa Smolińska
- ✦ Edyta Szydło
- ✦ Magdalena Trejda
- ✦ Sebastian Wieczorkiewicz
- ✦ Barbara Ziemia

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Mateusz Pełka
- ✦ Jadwiga Pingot
- ✦ Marzena Piszal
- ✦ Sebastian Pres

Sekcja Administracja:

- ✦ Mariusz Rasztabiga

Sekcja Racibórz:

- ✦ Janusz Duś
- ✦ Bogusława Zatorska



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 wечно kwitnący, niech nigdy przenigdy nie minie. Lecz do życzeń i radę małą dołączyć wypada: szczęścia należy pragnąć, bo do pragnących przychodzi.

Wzrost wynagrodzeń. Przypominamy, że w dniu 02.06.2022r. na spotkaniu, Pracodawcy oraz Central Związkowych w Warszawie, przyjęto Protokół Ustaleń. Zgodnie z zapisami w nim zawartymi dla pracowników Spółki PKP PLK S.A. z dniem 01 lipca 2022r. zostanie wdrożona podwyżka, w kwocie 520,00 złoty średnio, do wynagrodzenia zasadniczego, co statystycznie na jednego pracownika w Spółce wraz z pochodnymi wyniesie 817,00 złoty. W dniu 17.06.2022r. odbyło się spotkanie pomiędzy Dyrektorem Zakładu Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach a przedstawicielami Organizacji Związków Zawodowych. Zawarto Porozumienie, w którym strony ustaliły, następujące zasady rozdziału środków:

1. Wdrożenie podwyżki od dnia 01 lipca 2022r. w wysokości średnio 520 zł (pięćset dwadzieścia złotych) w wynagrodzeniu zasadniczym na każdego pracownika wynagradzanego wg ZUZP, zatrudnionego według stanu zatrudnienia na dzień 01 lipca 2022r. (w przeliczeniu na pełne etaty).

2. Wysokość podwyżki w wynagrodzeniu zasadniczym wynosi nie mniej niż 250 złotych (dwieście pięćdziesiąt złotych) dla każdego pracownika z zastrzeżeniem ust. 7.

3. W Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach ustala się wysokość podwyżki w kwocie od 480 złotych (czterysta osiemdziesiąt złotych) do 600 złotych (sześćset złotych) z uwzględnieniem zasad z punktu 2 i 4 niniejszego porozumienia. Podwyżkę udzieloną pracownikowi w kwocie poniżej 480 złotych (czterysta osiemdziesiąt złotych) oraz powyżej 600 złotych (sześćset złotych), bezpośredni przełożony uzasadnia pisemnym wnioskiem do Dyrektora Zakładu.

4. W przypadku przyznania podwyżki w kwocie powyżej 800 złotych (osiemset złotych), w wynagrodzeniu zasadniczym, pracownikowi szczególnie zaniżonemu lub wywiązującemu się wzorowo z obowiązków służbowych, bezpośredni zwierzchnik służbowy jest zobowiązany do pisemnego uzasadnienia decyzji. Wniosek zostanie rozpatrzony przez Dyrektora Zakładu i po jego pozytywnej opinii przesłany do Dyrektora Biura Spraw Pracowniczych.

5. Pozostałe środki naliczone, na pracowników wyłączonych z podwyżki wynagrodzeń pozostawia się w wyłącznej dyspozycji Dyrektora Zakładu w celu zabezpieczenia środków dla pracowników szczególnie zaniżonych, wyróżniających się w pracy zawodowej oraz na interwencje pracownicze z przeznaczeniem na podległe komórki organizacyjne zakładu.

6. Przy wdrożeniu podwyżki wynagrodzeń należy kierować się obciążeniem pracą na poszczególnych stanowiskach pracy/posterunkach oraz należy dokonać oceny pracy pracowników szczególnie zaniżonych, a po pozytywnej ocenie uwzględnić to w proponowanej podwyżce wynagrodzeń.

7. Z podwyżek wynagrodzeń wyłącza się pracowników:

a) którzy w okresie od dnia 02 czerwca 2022r. do dnia 01 lipca 2022r. pozostają w skutkach kar porządkowych, przy czym Dyrektor Zakładu może w indywidualnych, szczególnie uzasadnionych przypadkach podjąć decyzję o przyznaniu podwyżki w wynagrodzeniu zasadniczym w kwocie, o której mowa w ust.2;

b) zatrudnionych po dniu 31 marca 2022 roku;

c) w stosunku, do których podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu Pracy, do dnia wdrożenia podwyżki wynagrodzeń tj. do dnia 1 lipca 2022r.;

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 1 lipca 2022r.;

e) którzy na dzień 01 lipca 2022 roku pozostają w stanie zatrudnienia, ale nie świadczą pracy tj. osoby zawieszane z tytułu przebywania na urloпах bezpłatnych, urloпах wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych. Wysokość zasadniczego wynagrodzenia zostanie ustalona po powrocie do czynnego zatrudnienia.

8. Przy wdrożeniu podwyżki wynagrodzeń należy uwzględnić możliwość przeszerogowania pracowników zgodnie z kwalifikacjami i wymogami wynikającymi z ZUZP dla osób, które uzyskały pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego.

9. Ustala się zasady preferencji dla pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych, o znacznym stopniu obciążenia pracą, dyspozycyjnych, szczególnie wyróżniających się w wykonywaniu obowiązków służbowych oraz dla pracowników o bardzo zaniżonym wynagrodzeniu, a wywiązujących się właściwie z nałożonych obowiązków służbowych.

10. Ostateczną decyzję o wysokości podwyżki wynagrodzenia podejmuje Dyrektor Zakładu.

Do końca czerwca musisz zgłosić czym ogrzewasz dom. 30 czerwca 2022 r. upływa termin składania deklaracji dotyczących źródeł ciepła i źródeł spalania paliw. Obowiązek dotyczy wszystkich właścicieli budynków i budowli posiadających źródła ciepła. Wynika on z ustawy z dnia 28 października 2020 r. o zmianie ustawy o wspieraniu termomodernizacji i remontów oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 2127), która daje podstawę prawną do utworzenia Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków. Centralna Ewidencja będzie tworzyła rejestr wszystkich źródeł ciepła lub źródeł spalania paliw, które w swojej mocy cieplnej nie przekraczają 1 MW. Ewidencja obejmuje budynki mieszkalne, rekreacyjne oraz budynki związane z produkcją rolniczą, określone jako „budynki gospodarstw rolnych, szklarnie, tunele foliowe, zbiorniki, silosy i budynki / lokale magazynowe, budynki garaży, budynki/lokale biurowe”.

Kto musi złożyć deklarację w CEEB? Złożenie deklaracji z informacją o źródle ciepła i spalania paliw jest obowiązkowe dla wszystkich właścicieli i zarządców nieruchomości. W przypadku mieszkania w bloku nie trzeba składać deklaracji samodzielnie, wspólne źródło ciepła zgłosi zarządca.

Jakie źródła ciepła trzeba zgłosić do CEEB? Obowiązkowi zgłoszenia do Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków podlega m.in.: pompa ciepła, sieć ciepłownicza, kocioł grzewczy na paliwa stałe, piec kaflowy lub wolnostojący opalany paliwem stałym (węgiel, pellet, drewno), kominek na paliwo stałe, kocioł olejowy, gazowy podgrzewacz przepływowy lub/i pojemnościowy, kominek gazowy, grzejnik gazowy, trzony kuchenne, piecokuchnie, kuchnia węglowa.

UWAGA! Do CEEB nie trzeba zgłaszać instalacji fotowoltaicznej.

Deklaracje można składać: w formie elektronicznej przez Internet wykorzystując do tego aplikację na stronie <https://ceeb.gov.pl>; w formie papierowej – wypełniony dokument należy wysłać listem za pośrednictwem poczty albo złożyć osobiście we właściwym Urzędzie Gminy/Miasta (zgodnie z lokalizacją budynku). Osoby posiadające zarówno obiekty mieszkalne jak i niemieszkalne zobowiązane są do złożenia obydwu formularzy. **Warto o tym pamiętać – za brak zgłoszenia lub przekroczenie dopuszczalnych terminów zgłoszenia grożą kary grzywny do 5 tys. zł.**

Polski Ład 2.0.

Polski Ład 1.0 zakładał zmniejszenie nierówności społecznych, co miało zaowocować polepszeniem warunków życia obywateli. W rzeczywistości okazał się katastrofą. Jego założenia stały się nierealne, wprowadziły spore zamieszanie oraz okazały się dla niektórych wręcz krzywdzące. Zgodnie z kampanią MF, KAS i PFR Polski Ład 2.0 i jego niskie podatki mają przynieść obywatelom korzyści na lata. Należy zadać sobie pytanie, czy to kolejna katastrofa? Zatem co nas czeka od 1 lipca 2022?

PIT 2022 - najważniejsze zmiany od 1 lipca - Koniec ulgi dla klasy średniej. Koniec mechanizmu odroczenia poboru i wpłaty zaliczek na podatek dochodowy. Obniżenie stawki PIT z 17 % do 12 % w pierwszym progu podatkowym. Obniżenie kwoty zmniejszającej podatek z 5 100,00 zł na 3 600,00 zł. Nowe zasady stosowania kwoty wolnej od podatku. Możliwość rezygnacji podatnika ze stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów dla kwoty 250,00 zł miesięcznie. Uporządkowanie przepisów dotyczących oświadczeń i wniosków składanych przez podatników PIT. Zmiany dla rodziców samotnie wychowujących dzieci. Rozszerzenie katalogu przychodów zwolnionych w ramach PIT-0 o zasiłki macierzyńskie. Składka zdrowotna w kosztach działalności gospodarczej. Możliwość zmiany formy opodatkowania. Uporządkowanie przepisów dotyczących oświadczeń i wniosków podatnika.

Koniec ulgi dla klasy średniej i podwójnym obliczaniem zaliczki podatku. Ulga dla klasy średniej, której istotą było zrekompensowanie braku możliwości odliczenia składki zdrowotnej od podatku przechodzi do historii. Ulga kończy swe zastosowanie i nie będzie dłużej obowiązkowo uwzględniana jej przy naliczeniach za okres od stycznia do czerwca 2022. Jeśli jednak dla podatnika uwzględnienie ulgi dla klasy średniej podczas rozliczenia roku 2022 okaże się być korzystniejsze niż nowe zasady, podatnik wyjątkowo będzie miał możliwość z niej skorzystać.

W rozliczeniu podatkowym za 2022 rok przewidziane zostało rozwiązanie polegające na obliczeniu zobowiązania podatkowego uwzględniające zmiany systemu w trakcie roku podatkowego. W sytuacji, gdy zobowiązanie obliczone z zastosowaniem zasad obowiązujących od 1 lipca 2022 roku będzie wyższe od zobowiązania obliczonego z zastosowaniem zasad obowiązujących przed 1 lipca 2022 r. (czyli z uwzględnieniem ulgi dla klasy średniej i 17% PIT), naczelnik urzędu skarbowego zwróci powstałą różnicę podatnikowi. Zarówno obliczenie ewentualnej kwoty do zwrotu, jak i jej zwrot, nie wymagają od podatnika i płatnika żadnego działania, natomiast naczelnik urzędu skarbowego poinformuje podatnika o tej różnicy w terminie 21 dni od dnia złożenia zeznania.

Lipcowe zmiany obejmują również zniesienie mechanizmu obliczania zaliczki na podatek dochodowy zgodnie z ideą przepisów Polskiego Ładu, jak i równocześnie zgodnie z zasadami obowiązującymi w roku podatkowym 2021. Płatnik pozostanie przy obliczaniu zaliczek według nowych zasad, czyli z uwzględnieniem niższej stawki podatku oraz niższej kwoty zmniejszającej podatek.

Zmiana stawki PIT i obniżenie kwoty zmniejszającej podatek. Stawka PIT zostaje obniżona w pierwszym progu podatkowym z 17% na 12%. Zmiana dotyczy osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę, umowy zlecenie oraz przedsiębiorców opodatkowanych według skali podatkowej. Nowa stawka podatkowa będzie obowiązywać za cały rok podatkowy tj. od stycznia do grudnia 2022 r. Obniżenie stawki PIT do 12% ma swoje konsekwencje w równoczesnym obniżeniu miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek z 425 zł do 300 zł. Z początkiem 2022 roku kwota ta wynosiła 5100 zł, od lipca 2022 r. zostaje obniżona do kwoty 3 600 zł (tj. 1/12 kwoty zmniejszającej podatek). Kwota zmniejszająca podatek niezmiennie stosowana będzie na podstawie oświadczenia PIT-2, jednak podatnik będzie miał możliwość korzystać z niej w sposób bardziej elastyczny. Mając więcej niż jednego płatnika, podatnik będzie miał możliwość złożenia PIT-2 maksymalnie trzem z nich. Na te zmiany należy jednak jeszcze poczekać, gdyż mają mieć zastosowanie dopiero od 1 stycznia 2023. Oznacza to, że od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r. pracodawca, któremu pracownik złożył oświadczenie PIT-2 będzie u pracownika stosował kwotę zmniejszającą na dotychczasowych zasadach, ale w wysokości 300 zł.

Zmiany w rozliczaniu PIT dla rodziców samotnie wychowujących dzieci. Pomimo wykluczenia osób samotnie wychowujących dzieci z grona osób, które miały możliwość wspólnego rozliczenia, zgodnie z nowymi przepisami będą mogli jednak się rozliczyć ze swoim dzieckiem za rok 2022. Od stycznia 2022 w miejsce preferencji podatkowej wstąpiła ulga dla samotnego rodzica stanowiąca odliczenie od podatku w stałej wysokości 1500 zł, która od lipca zostaje zlikwidowana. Wspólne rozliczenie z dzieckiem będzie znacznie korzystniejsze z uwagi na wyższą kwotę wolną od podatku, z której rodzice będą mogli skorzystać podwójnie. Kolejną, istotną zmianą we wspólnym rozliczeniu będzie zwiększenie kwoty zarobków, jakie może osiągać dziecko bez utraty preferencji podatkowych przez rodziców. Dotychczas przekroczenie progu 3089,00 zł wiązało się z utratą możliwości wspólnego rozliczenia. Zapowiedziano jednak znaczne zwiększenie limitu zarobków dziecka - do kwoty 16 061,28 zł w 2022 roku. Kwota zarobków dziecka może zostać podwyższona w latach kolejnych, gdyż będzie wynosiła równowartość

dwunastokrotności renty socjalnej, a ponadto od rent rodzinnych dzieci do ukończenia 18 roku życia nie będzie pobierana składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Rozszerzenie katalogu przychodów zwolnionych w ramach PIT-0 o zasiłki macierzyńskie. Z dniem 1 lipca 2022 roku zasiłki macierzyńskie otrzymane przez podatników, do których dziś adresowana jest ulga PIT-0, w tym ulga dla młodych czy ulga na powrót, nie będą rodzily obowiązku poboru podatku, jeżeli wraz z pozostałymi przychodami objętymi wskazanymi ulgami nie przekroczą w skali roku kwoty 85 528 zł. Zwolnienie to przysługuje w przypadku pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres: urlopu macierzyńskiego; urlopu rodzicielskiego; urlopu ojcowskiego. Pozostałe świadczenia, jak m.in.: zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy, zasiłek wypadkowy, których płatnikiem jest organ rentowy nie podlegają zwolnieniu. Zatem od lipca 2022 roku zasiłki macierzyńskie wypłacone przez pracodawcę nie powinny być pomniejszone o zaliczkę na podatek dochodowy. Łączna kwota przychodu dla wszystkich świadczeń objętych ulgą PIT-0 nie może przekroczyć 85 528,00 zł. Przychody wykraczające poza ten limit podlegają opodatkowaniu na zasadach ogólnych. Tym samym, jeżeli pracodawca nie jest płatnikiem zasiłków, a pracownik pobiera wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia, to każdy z tych podmiotów weryfikuje wysokość przychodów wyłączenie dla świadczeń przez niego wypłacanych. Co istotne, pracownik objęty ulgą dla młodych może złożyć do ZUS wnioski o niepobieranie zaliczki PIT, ponieważ ZUS będzie stosował zwolnienie z podatku tylko na wniosek podatnika nie zaś z urzędu.

Mimo negatywnej odpowiedzi z naszej spółki w sprawie dofinansowania zakupu okularów dla dróżników przejazdowych, nadal podtrzymujemy swoje stanowisko i nadal nie widzimy różnicy w tym czy dróżnik przejazdowy tylko obserwuje monitor, czy wprowadza dane. Z jego obowiązków wynika CIĄGŁA obserwacja systemu SWDP oraz monitoringu wizyjnego zainstalowanego na przejazdach. Należy zatem zadać pytanie, czy wzrok pogarsza się od obserwowania monitoru ekranowego, czy od wprowadzania danych? Dlatego wystąpiliśmy w tej kwestii do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Departament Prawa Pracy. Poniżej przedstawiamy otrzymaną odpowiedź.

Pan Sebastian Koćwin
Wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

W odpowiedzi na pismo dotyczące nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje: Istotnie, zgodnie z aktualną definicją legalną monitora ekranowego, podaną w § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. poz. 973), monitorami ekranowymi są wszelkie urządzenia służące do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu a przez stanowisko pracy z monitorem ekranowym należy rozumieć, zgodnie z § 2 pkt 2 tego rozporządzenia, przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym co najmniej wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskiety. Wyłączenia zawarte w § 3 ww. rozporządzenia wyraźnie wskazują, że przepisów rozporządzenia nie stosuje się do:

- 1) kabin kierowców oraz kabin sterowniczych maszyn i pojazdów,
- 2) systemów komputerowych na pokładach środków transportu,
- 3) systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,
- 4) systemów przenośnych przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy,
- 5) kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów,
- 6) maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

Departament dostrzega potrzebę zmiany przepisów w tym zakresie w związku z postępem technicznym w dziedzinie cyfryzacji. Dotyczy to zarówno regulacji zawartych w dyrektywie Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe, jak i w przepisach krajowych wdrażających ww. dyrektywę. Prace nad nowelizacją przepisów europejskich zostały podjęte, jednak proces wypracowania nowych regulacji jest opóźniony z uwagi na pandemię oraz konieczność przeprowadzenia dodatkowych analiz. Zgodnie z Komunikatem Komisji Europejskiej COM (2021) 323 ustanawiającym nowe Ramy Strategiczne UE w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021 - 2027, zakończenie prac planowane jest obecnie w 2023 roku, choć pierwotnie zakładano, że projekt nowej dyrektywy powstanie w 2021 r. **Przedstawiciele Polski uczestniczą w pracach koncepcyjnych nad przygotowaniem tej nowelizacji. Należy także podkreślić, że strona polska - już na początkowym etapie prac nad nowelizacją - zgłosiła potrzebę określenia wymagań bhp np. w odniesieniu do pracowników korzystających z systemów monitorowania.** Przedstawiając powyższe wyjaśnienia uprzejmie informuję, że prace legislacyjne nad zmianą rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe zostaną podjęte niezwłocznie po dokonaniu zmian w dyrektywie 90/270/EWG.

Pan Marcin Stanecki

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej Dyrektor Departamentu Prawa Pracy



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



719-1350
MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry