

ZESPÓŁ ROBOCZY ds. ZUZP – 15.02.2019

Dość nietypowo (z reguły tego typu spotkania w Dąbrowie Górniczej odbywały się we wtorki lub czwartki), bo w ubiegły piątek, odbyło się spotkanie przedstawicieli związków zawodowych oraz Pracodawcy, będących sygnatariuszami ZUZP dla AMP S.A. Agenda spotkania przewidywała rozmowy w sprawie propozycji Pracodawcy, dotyczącej Protokołu Dodatkowego nr 6 do ZUZP oraz sprawy różne. W porównaniu do propozycji ubiegłorocznej pracodawcy, która przewidywała bardzo duże zmiany w zapisach ZUZP, tegoroczna „oferta” korekty niektórych zapisów ZUZP ograniczała się właściwie do 5 istotnych spraw, dotyczących: indywidualnych przeszeręgowań, włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej, odpraw emerytalno-rentowych, czasokresu zatrudniania nowo przyjmowanych pracowników oraz regulaminu ZFŚS. Poniżej publikujemy w całości aktualne propozycje pracodawcy, które miałyby być ujęte w Protokole Dodatkowym nr 6 do ZUZP:

Skreśla się dotychczasową treść §10 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu: Podstawową formą zatrudnienia w Spółce jest umowa na czas nieokreślony. Umowę o pracę zawiera się na: czas nieokreślony, czas określony, przy czym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Każda z umów, o których mowa, w ust. 2, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Skreśla się dotychczasową treść ppk5. w §12 ZUZP o następującym brzmieniu: „z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta”.

Skreśla się dotychczasową treść ust.3. w §13 ZUZP o następującym brzmieniu: „Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia”.

Zdanie pierwsze w ust.1. w §14 ZUZP przyjmuje następujące brzmienie: „Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:”

Dotychczasową treść ust.3. w §15 ZUZP przyjmuje następujące brzmienie: „Postanowienia ust.2 pkt.1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony oraz na okres próbny”.

Skreśla się dotychczasową treść §31 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu: Z uwzględnieniem ust.4. Strony układu przystępują do negocjacji zmiany płac pracowników, stosownie do potrzeb i założeń polityki kadrowo-płacowej z uwzględnieniem możliwości finansowych oraz wyników gospodarczych Spółki. Ostateczną wielkość tego przyrostu oraz okres jego obowiązywania, Strony zobowiązują się ustalić w IV kwartale roku poprzedzającego dany okres lub w innym uzgodnionym przez siebie terminie.

Wzrost płac zasadniczych dla pracowników realizowany jest w ramach funduszu określonego w ust. 1 metodą uzgodnioną przez strony. Ustalanie przez Strony zakresu zmian płacowych, o których mowa w ust.1.-ust.3 nie obejmuje przypadków dokonywania indywidualnych podwyżek płac zasadniczych pracowników w związku z ich awansem stanowiskowym jak również przeszeręgowaniem wynikającym ze wzrostu kompetencji zawodowych. **Cd str nr 2**



Stanowisko Prezydium OPZZ z dnia 5 lutego 2019 roku w sprawie rosnącego niezadowolenia społecznego na tle płacowym

Prezydium OPZZ solidaryzuje się ze wszystkimi osobami i związkami zawodowymi, które prowadzą negocjacje płacowe w przedsiębiorstwach lub też protestują z powodu braku wzrostu wynagrodzeń. Popieramy słuszne oczekiwania płacowe pracowników sektora finansów publicznych, w tym zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej i samorządowej oraz ich prawo do godnego wynagrodzenia, ponieważ Polska i pracownicy potrzebują wyższych płac.

Z aprobatą odnosimy się do działań przedsiębiorców, którzy podnoszą wynagrodzenia i dzielą się wypracowanym zyskiem z pracownikami. Dostrzegamy jednak próby ograniczania wzrostu płac przez dużą liczbę pracodawców, w tym przez rząd i samorząd. Przypominamy, że sukces gospodarczy, wzrost produktu krajowego brutto oraz zyski firm zostały wypracowane dzięki wieloletnim wyrzeczeniom pracowników i ich wydajnej pracy, która powinna zostać teraz należycie opłacona.

Działania hamujące wzrost płac są sprzeczne z fundamentalną tezą rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju o wyjściu z pułapki niskich wynagrodzeń i wroście zamożności obywateli. Dlatego najważniejszym celem polityki państwa w najbliższych latach powinno być tworzenie warunków dla wzrostu dochodów społeczeństwa, w tym dochodów z pracy zarobkowej. Polska nie może dłużej konkurować niskimi kosztami pracy i niskimi wynagrodzeniami. Są to czynniki hamujące rozwój inwestycji, w tym innowacji. Przez długi czas decydowały one o konkurencyjności polskiej gospodarki i pozwalały na pozyskiwanie inwestycji zagranicznych, ale obecnie tracą na znaczeniu na rzecz jakości kapitału ludzkiego. Jest on coraz częściej jednym z głównych czynników determinujących sukces ekonomiczny państw i firm. Dlatego martwi tradycyjne, bardzo wąskie podejście wielu przedsiębiorców w Polsce do kwestii innowacji, nieuwzględniające najważniejszego zasobu, którym są ludzie. Skutkiem tego jest niska innowacyjność rodzimych przedsiębiorstw, niewystarczające nakłady na badania i rozwój oraz emigracja zarobkowa pracowników w poszukiwaniu lepszych warunków pracy i płacy.

Prezydium OPZZ uważa, że okres dobrej koniunktury gospodarczej i stabilizacji budżetowej powinien służyć rozwojowi dialogu społecznego w kwestii wynagrodzeń oraz zostać należycie wykorzystany przez partnerów społecznych i rząd, aby nie dopuścić do eskalacji protestów i niekontrolowanego wzrostu niezadowolenia społecznego, które obserwujemy na przykład we Francji. W tym celu Prezydium OPZZ uznaje za celowe:

- wprowadzenie nowego mechanizmu wzmacniającego dialog społeczny i rolę Rady Dialogu Społecznego w zakresie dotyczącym negocjacji płacowych w sferze gospodarczej. Powinien on zagwarantować poszukiwanie kompromisu pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców w sprawach płac, co powinno wpływać pozytywnie na minimalizowanie sporów i konfliktów w zakładach pracy;

- zmianę dotychczasowego modelu kształtowania płac w sektorze finansów publicznych, w tym w sferze budżetowej i samorządowej oraz wypracowanie systemowych rozwiązań w tym zakresie;

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1.. Skreśla się dotychczasową treść §34 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu: Z uwzględnieniem ust.2., pracownikowi zatrudnionemu na zmianie nocnej przysługuje, za każdą go-dzinę pracy w porze nocnej, tj. w godzinach od 22⁰⁰ do 6⁰⁰, dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Dla pracowników zatrudnionych w systemie pracy zmianowej i równoważnym czasie pracy, dodatek, o którym mowa w ust.1., zawarty jest w zmianowym dodatku kwotowym, określonym w pkt.5. Załącznika nr 2 do Układu.

Skreśla się dotychczasową treść §50 ZUZP o treści : Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w formie przelewu na rachunek oszczędnościowy wskazany przez pracownika, przy zachowaniu zasady, że wynagrodzenie jest dostępne dla pracownika najpóźniej w dniu wypłaty.

Dotychczasowa treść §72 ust.1. ZUZP przyjmuje następujące brzmienie: „Zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności ZFSS oraz warunki korzystania z tych świadczeń określa Pracodawca w odpowiednim Regulaminie ZFSS uzgodnionym ze związkami zawodowymi”.

Dotychczasowa treść ust.5. Załącznika Nr 2 do ZUZP przyjmuje następujące brzmienie: „W czterobrygadowej organizacji czasu pracy i w równoważnym czasie pracy, w miejsce dodatków za pracę na zmianie nocnej (w porze nocnej) i dodatków za pracę w niedziele i święta wprowadza się jeden dodatek, zwany „zmianowym dodatkiem kwotowym”. Zmianowy dodatek kwotowy: wynosi 3,97 zł za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy, może ulec – decyzją Stron Układu – zmianie, przy czym nowa wysokość zmianowego dodatku kwotowego obowiązuje od dnia wejścia w życie protokołu dodatkowego do ZUZP w tym zakresie. Za pracę w porze nocnej w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek nocny w wysokości określonej w §34 ust.1. ZUZP.

Dotychczasowa treść ust.1. Załącznika Nr 4 do ZUZP przyjmuje następujące brzmienie: Z chwilą rozwiązania umowy o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego lub rentę inwalidzką, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej odprawą.

Ponieważ w naszej hucie pojawiły się już „pewne i sprawdzone” informacje, to wyjaśniamy, podkreślając i uwypuklając poniższe zdanie, iż: **propozycje Pracodawcy, ujęte w Protokole Dodatkowym nr 6 są tylko propozycjami zmian, niektórych zapisów ZUZP, a do ich podpisania oraz wprowadzenia w życie, droga jest jeszcze daleka.** Według wyjaśnień Strony Pracodawcy, powyższe propozycje zmian zapisów w ZUZP były przedstawione na Zespole Centralnym, a rolą ZR ds. ZUZP jest dopracowanie szczegółów i ewentualne wprowadzenie poprawek. Jak się okazało w dalszej części spotkania i w trakcie bardzo burzliwej dyskusji, tych propozycji poprawek oraz krytycznych uwag, po Stronie Społecznej, było bardzo wiele. Zakwestionowano min. propozycję zmian w zapisach dotyczących odpraw emerytalno-rentowych i skrócenia okresu jej przyznawania, gdzie brakuje na przykład doprecyzowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, dysponowania przez pracodawcę funduszem płac na indywidualne przeszerogowania (ta sprawa wymaga większej modyfikacji po Stronie Pracodawcy), włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej itd. Nasz przedstawiciel w ZR zaproponował, by w tej sprawie szersze grono pracowników zmianowych miało możliwość wypowiedzieć się bezpośrednio np. w postaci referendum. Z naszych rozmów oraz wewnętrznych konsultacji, które sondujemy wśród pracowników zmianowych od blisko 2 lat, wynika, że ¼ pracowników byłoby za proponowanym rozwiązaniem, które polegało by na włączeniu części dodatku zmianowego np. 2 zł/h (aktualnie wynosi on 5,97 zł/h), do płacy zasadniczej, metodą brutto do brutto i przy zachowaniu dotychczasowych zasad jego waloryzacji. Jak wszystkim wiadomo, bazą obliczania pozostałych świadczeń, takich jak premia, KH, nagroda jubileuszowa, godziny nadliczbowe oraz przejście np. z 4BOP na 1 zmianę, jest płaca zasadnicza. Przy włączeniu części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej właśnie na tych składnikach pracownik zmianowy zyska, a jest to niebagatelna kwota w skali nie tylko jednego roku. Propozycja naszego przedstawiciela w ZR, by pomimo wszystkich tych plusów prze-

prowadzić referendum w tej grupie pracowników nie spotkała się z akceptacją Strony Pracodawcy, a występujący w jej imieniu Dyrektor St. Ból stwierdził nieco sarkastycznie: czy mamy się pytać pracowników o to czy chcą więcej zarabiać? Oczywiście jest to trochę odwracanie kota ogonem, bo w kwestii pytań referendalnych deklarujemy ich przygotowanie, ale rozumiemy też stanowisko Przedstawiciela właściciela, których propozycja włączenia części dodatku zmianowego jest samodzielną inicjatywą, przygotowana poza Zarządem. W tej kwestii pozostaje więc nam zdanie się na dalsze wewnętrzne konsultacje wśród pracowników zmianowych. W przeciwnieństwie, do jednego ze związków, nie wieszamy transparentów na płocie z napisem: „Ręce precz od dodatku zmianowego”, ponieważ widzimy w tej operacji korzyści finansowe dla pracowników zmianowych, przy czym (niestety z przykrością musimy w tym miejscu napisać dosłownie i stwierdzić przykry dla niektórych osób fakt), że nie ma co liczyć w najbliższych latach na jakąś harmonizację płac lub wzrost płac zasadniczych tylko w jednej grupie pracowników. Jesteśmy jako Związek otwarci na wszelkie uwagi krytyczne i rzeczoje dotyczące tej sprawy, bo jest to temat bardzo ważny dla szerokiej grupy pracowników i wcale nie oznacza, z naszej strony, pełnej akceptacji pomysłu Pracodawcy. W tym miejscu zwracamy się do wszystkich pracowników, nie tylko członków naszego związku, by wszelkie uwagi, dotyczące włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej, kierować telefonicznie, mailowo lub osobiście do redakcji naszego biuletynu, do Przewodniczących Wydziałowych i Zakładowych NSZZ Pracowników AMP S.A., oraz do działaczy SIP. Brzmi to banalnie i już raz pisaliśmy na naszych łamach o tym, że nic bez was, o was, dlatego głos pracowników zmianowych będzie dla nas bardzo istotny przy podjęciu ostatecznej decyzji o przyjęciu lub odrzuceniu projektu Pracodawcy w tej sprawie. Otrzymaliśmy również od pracodawcy kalkulator do obliczenia przyrostu poszczególnych składników wynagrodzenia, jako konsekwencja włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej metodą brutto do brutto. Ponieważ kalkulator ten zawiera formuły przeliczeniowe w Excelu (każdy pracownik ma inne wynagrodzenie) nie możemy go opublikować, ale zainteresowanym osobom udostępnimy go w formie elektronicznej. W tej sprawie proszę zgłaszać się do swoich przewodniczących z wydziałów i zakładów huty.

W pozostałych tematach, które były poruszone w trakcie obrad ZR, nie było już tak dużych rozbieżności pomiędzy Stronami, dlatego też po zgłoszeniu technicznych uwag Strony Związkowej do tych propozycji, Strona Pracodawcy zobowiązała się do ich modyfikacji w Protokole Dodatkowym nr 6 oraz przedstawienia na kolejnym posiedzeniu Zespołu Roboczego. W sprawach różnych przedstawił naszego Związku zapytał o kilka spraw zgłaszanych przez pracowników i członków Związku. Dotyczyły one min. redystrybucji PIT-ów dla pracowników AMP S.A. (od poniedziałku 18.02.2019 roku będą rozprawiane w Krakowie), instalacji kołowrotek w Zakładzie BTL (termin nie jest dokładnie ustalony, ale nie jest to związane z ewidencjonowaniem czasu pracy), podziałem środków na indywidualne podwyżki płac w roku 2019 (od 1 kwietnia br. będą miały miejsce te podwyżki, a termin przekazania środków do dyrektorów zakładów, to marzec 2019) oraz sprawa pism informujących pracowników o nabyciu prawa do nagrody jubileuszowej. Ten ostatni temat umarł niejako śmiercią naturalną bardzo dawno w DG, a w naszym oddziale 2 lata temu. Zaprzestano stosowania takiej formy informowania pracowników o nabyciu prawa do nagrody jubileuszowej przez HR, a szkoda, ponieważ w piśmie tym ujęta była procentowa wysokość tej nagrody, liczba lat pracy, jakie uprawniają do jej otrzymania, termin jej wypłaty oraz – czasami – gratulacje z okazji jej nabycia. Obecnie, pracownik widząc na pasku z wypłaty taką nagrodę i nie znając ZUZP, nie wie nawet czy prawidłowy procent, z tytułu lat pracy, ma pomnożone przez płacę zasadniczą. Strona Pracodawcy w ZR przychylnie oceniła ten wniosek i być może już wkrótce jublaci, nie tylko w Krakowie, otrzymają takie informacje z HR. Z pozostałych spraw zgłoszono problem braku przekazywania pracownikom IHCP 4BOP w niektórych wydziałach w DG, co utrudnia planowanie dni wolnych od pracy, sprawę kodów na paskach płacowych oraz temat bonów na posiłki i napoje z okazji festynu hutniczego. Na zakończenie spotkania ZR Pan Stanisław Ból poinformował z kolei, że porozumienie w sprawie PPE (zwiększenie składki na PPE do 3,5 %) zostało już skierowane do KNF w Warszawie.

Cd ze str nr 1... Stanowisko OPZZ... - modyfikację obowiązującego mechanizmu kwoty wolnej od podatku;

- zwiększenie wysokości pracowniczych kosztów uzyskania przychodu - waloryzację progów podatkowych w podatku od dochodów osobistych oraz zwiększenie liczby stawek tego podatku.

Prezydium OPZZ odrzuca wizję państwa, w którym władza odmawia pracownikom prawa do godziwych wynagrodzeń i dba jedynie o płace własne i zarządzających przedsiębiorstwami. Sprzeciwiamy się tak rozumianej solidarności i sprawiedliwości społecznej. Żądamy sprawiedliwego podziału wypracowanego w przedsiębiorstwach zysku poprzez przekazanie jego części pracownikom, dlatego wzywamy rządzących i pracodawców do natychmiastowej zmiany polityki w zakresie płac i podjęcia negocjacji w tej sprawie w Radzie Dialogu Społecznego.

Prezydium OPZZ zwraca się do pozostałych central związkowych o konstruktywną współpracę w działaniach na rzecz wzrostu wynagrodzeń pracowników. Wzywa ponadto organizacje członkowskie OPZZ do solidarnościowego poparcia protestów nauczycieli, pracowników: cywilnych wojska, wymiaru sprawiedliwości, ochrony zdrowia, domów pomocy społecznej i innych grup zawodowych oraz udzielania im wszelkiej pomocy w walce o wyższe płace wszystkich pracujących. Polska i pracownicy potrzebują bowiem wyższych płac. **OPZZ**

ZUS - Podstawowe zasady kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy

Pracodawcy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, na podstawie art. 68 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Szczegółowy tryb i zasady przeprowadzania kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27.07. 1999 r. A to kilka pytań i odpowiedzi ZUS w tym temacie:

1. Czy każdy pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli?
Każdy pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich od pracy, za które wypłaca z własnych środków wynagrodzenie za czas choroby na podstawie art. 92 KP. Pracodawca jest także uprawniony do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, za które wypłaca swoim pracownikom zasiłki chorobowe i opiekuńcze oraz świadczenie rehabilitacyjne. Są to pracodawcy, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. Pracodawca, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych, występuje o przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, za które pracownikom przysługują zasiłki chorobowe i opiekuńcze albo świadczenie rehabilitacyjne, do oddziału ZUS, który wypłaca te zasiłki jego pracownikom.

2. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli ?

Pracodawca uprawniony do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy może tę kontrolę przeprowadzić sam. Może on także zlecić przeprowadzenie kontroli innej osobie, np. innemu pracownikowi. Ze względu na wrażliwy charakter sprawy, powinna być to osoba ciesząca się dobrą opinią i budząca zaufanie. Powinna także mieć ona wiedzę o przepisach określających zasady postępowania przy przeprowadzaniu kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, a także przepisy o ochronie danych osobowych. Osobie udającej się na kontrolę pracodawca wystawia imienne upoważnienie według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. Upoważnienie jest ważne łącznie z legitymacją pracowniczą albo dokumentem tożsamości, których numery powinny być podane w upoważnieniu. Imienne upoważnienie pracodawca jest zobowiązany wystawić osobie przeprowadzającej kontrolę także w przypadku, gdy przeprowadzenie kontroli powierzył innemu, zewnętrznemu podmiotowi. Należy także pamiętać, że w takim przypadku umowa zawarta pomiędzy pracodawcą, a podmiotem zewnętrznym powinna określać zakres i cel przetwarzania danych osobowych, powierzonych temu podmiotowi, niezbędnych do przeprowadzenia kontroli. Pracodawca, który zlecił podmiotowi zewnętrznemu przeprowadzenie kontroli, nadal pozostaje

administratorem danych osobowych swoich pracowników i musi zadbać o to, by nie zostały naruszone przepisy o ochronie danych osobowych.

3. Terminy przeprowadzania kontroli ?

Kontrole pracodawca powinien przeprowadzać w miarę potrzeby, bez ustalania z góry stałych jej terminów. Może ją nasilić w okresach, w których wzrasta liczba pracowników korzystających ze zwolnień

4. Na czym polega kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy ?

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy z powodu choroby polega na ustaleniu, czy: w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik nie wykonuje pracy zarobkowej, lub czy nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem. Jeżeli zwolnienie lekarskie zostało wystawione z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, dodatkowo należy ustalić, czy: poza pracownikiem nie ma innych domowników, którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny (nie dotyczy to opieki nad dzieckiem w wieku do 2 lat).

5. Miejsca, w których można przeprowadzać kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy ?

Kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy pracodawca może przeprowadzać w: miejscu pracy lub w miejscu prowadzenia działalności pozarolniczej (w przypadku, gdy pracodawca posiada informacje, że pracownik jest również zatrudniony u innego pracodawcy, wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia na rzecz innego podmiotu albo równocześnie prowadzi działalność pozarolniczą), miejscu zamieszkania, miejscu czasowego pobytu (adres pobytu w okresie orzeczonej niezdolności do pracy podawany jest w zaświadczeniu lekarskim ZUS ZLA), innym miejscu, jeśli z posiadanych informacji wynika, że jest to celowe.

6. Jak należy postąpić gdy osoba kontrolująca nie zastanie pracownika w domu ?

Jeśli pracodawca przeprowadza kontrolę w miejscu zamieszkania lub pobytu i kontrolujący nie zastanie pracownika w domu, kontrolę należy w miarę możliwości ponowić oraz wyjaśnić przyczyny tej nieobecności. Jeżeli pracownik poda uzasadniony powód swojej nieobecności, np. wizyta u lekarza itp., nie można uznać, że zwolnienie lekarskie od pracy było nieprawidłowo wykorzystywane. Wątpliwości pracodawcy, czy pracownik wykorzystywał zwolnienie lekarskie zgodnie z jego celem i czy w związku z tym ma prawo do zasiłku, rozstrzyga ZUS na wniosek pracodawcy. Jeżeli jest taka potrzeba, ZUS zasięga opinii lekarza orzecznika ZUS.

7. Dokument stwierdzający nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy ?

Jeśli kontrolujący stwierdzi, że pracownik, który korzystał ze zwolnienia lekarskiego od pracy wykonywał pracę zarobkową lub wykorzystywał to zwolnienie niezgodnie z jego celem, sporządza protokół według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do rozporządzenia z dnia 27 lipca 1999 r. Protokół zawiera ustalenia dokonane podczas kontroli, w tym opis, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy. Osoba kontrolowana może wnieść uwagi do protokołu. Ustalenia kontroli zawarte w protokole kontroli, są podstawą do niewypłacenia pracownikowi zasiłku.

8. Decyzje w sprawie uprawnień do zasiłku ?

Decyzje w sprawie uprawnień do zasiłku wydaje ZUS. Jeżeli kontrolę przeprowadzał pracodawca, ZUS wydaje decyzję na jego wniosek lub na wniosek pracownika. Od decyzji przysługuje odwołanie do sądu. Odwołanie to można złożyć pisemnie lub ustnie do protokołu, za pośrednictwem jednostki ZUS, która wydała decyzję. Na złożenie odwołania przysługuje miesiąc od dnia otrzymania decyzji.

O TYM TRZEBA PAMIĘTAĆ:

- W każdym przypadku kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy powinna być prowadzona z poszanowaniem przepisów prawa, w tym dotyczących ochrony danych osobowych.
- Osoba kontrolująca nie może wymagać od osoby kontrolowanej podania informacji o stanie zdrowia lub przyczynie, która spowodowała niezdolność do pracy.

- Nieobecność pracownika w miejscu zamieszkania lub pobytu w trakcie kontroli nie musi być powodem odmowy prawa do zasiłku, jeśli była uzasadniona.


Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek,
czwartek 8-16 ul. Mrozowa 1 bud. Administracyjny
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl

Oferty świadczeń turystyczno-rekreacyjnych oraz zajęć rekreacyjnych na 2019r zatwierdzone przez GKŚS.

OFERTA ŚWIADCZEŃ TURYSTYCZNO REKREACYJNYCH na 2019r.	ilość dni/ nocleg.	cena
Szczawnica "Budowlani"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Iwonicz Zdrój Sanatorium Górnik	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl.)	od 980,00/ 1620,00 (w zależności od terminu)
Jastarnia "OW Posejdon"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl.)	1 134,00/ 1 620,00
Cedzyna Hotel "Echo"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134/ 1 620,00
Krynica Zdrój " DWL Jagiellonka"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	od 1062,00/1620,00 (w zależności od terminu)
Ciechocinek "Dom Zdrowia Lila"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 030,00/1 600,00
Ustroń Hotel Ziemowit	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	od 1060,00/1620,00 (w zależności od terminu)
Świeradów Hotel Świeradów	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	750,00/1 050,00
Zakopane "Grań"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Jarosławiec "OW Za Wydmą"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Sarbinowo "Hotel Jawor"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	1 134,00/1 620,00
Dźwirzyno "BRYZA"	8 dni (7 nocl.) - 11 dni(10 nocl)	742,00/1 620,00 (w zależności od terminu)

Zajęcia rekreacyjne	cena
CM Medyczne - Ujastek	500,00
MCK Al..Pokoju Kraków	500,00
RehaMotion ul Dobrego Pasterza Kraków	500,00

ZASADY DOFINANSOWANIA Z ZFŚS W 2019 r
WYCIECZKI ZAGRANICZNE – SAMOŁOT, AUTOKAR

1. **Biura Podróży**, z których ofert można korzystać z dofinansowaniem: Rego-Bis, Buksa Travel

W najbliższych dniach będzie można również skorzystać z ofert BP ITAKA, TUI oraz Wezyr (system rezerwacji w przebudowie)

2. Destynacje do których można wyjechać z dofinansowaniem:

Albania, Bułgaria, Cypr, Chorwacja, Czarnogóra, Grecja, Gruzja, Hiszpania, Macedonia, Portugalia, Włochy, Turcja, Wyspy Kanaryjskie.

3. Warunkiem otrzymania dofinansowania jest **zakup** oferty w firmie obsługującej ZFŚS tj. Biuro TURYSTYCZNE HUT – PUS i załatwienie wszystkich formalności związanych z dofinansowaniem ZFŚS.

4. Klient sam może zapoznać się z ofertami na stronach internetowych w/w biur www.buksatravel.pl, www.rego-bis.pl wybrać ofertę tj. destynację, hotel, termin, wyżywienie itp. Nie REZERWOWAĆ następnie zadzwonić lub przyjść do BT HUT PUS dokonania rezerwacji wstępnej lub zakupu oferty.

5. Klient również może przyjść bezpośrednio do biura w celu wspólnego wybrania i zarezerwowania oferty z w/w biur podróży.

Oferta zakupu biletów - 24marca 2019 r (niedziela) godz. 17.00 w Filharmonii Krakowskiej - „Najpiękniejsze melodie świata” klasycznie ale z humorem. Świetni wykonawcy Ewelina Hańska-sopran, Danuta Dudzińska-sopran, Wiesław Bednarek -baryton, Krzysztof Marciniak-tenor oraz soliści baletu Teatru Wielkiego w Łodzi. Orkiestra Kameralna pod dyrykcją Bogny Dulińskiej, koncert poprowadzi Andrzej Zborowski

Cena: 95,00zł, 80,00zł – parter, 65,00zł - balkon

Dofinansowanie zgodnie z Regulaminem ZFŚS z TABELĄ NR 4c – dopłaty z ZFŚS do wypoczynku po pracy.

Dofinansowanie zgodnie z Regulaminem ZFŚS z TABELĄ NR 4c – dopłaty z ZFŚS do wypoczynku po pracy.

MURZASICHLE: KULIG – ZABAWA WALENTYNKOWO OSTATKOWA - TERMY CHOCHOŁOWSKIE (AUTOKAR – 2 DNI)

Murzasiczle – wieś podhalańska w Polsce położona w województwie małopolskim, w powiecie tatrzańskim, w gminie Poronin. Miejscowość o charakterze letniskowo-wypoczynkowym, położona w bezpośrednim sąsiedztwie Tatr i Tatrzańskiego Parku Narodowego

Zakwaterowanie: DW,, U MARYSI I JACKA ,, - obiekt położony jest w atrakcyjnym miejscu z malowniczą tatrzańską panoramą. Usytuowanie budynku sprawia, że gość ma przed sobą piękny widok na góry. Dla miłośników sportów zimowych sportów zimowych bezpośrednio za domem znajdują się oświetlone stoki narciarskie. Wyjątkowa lokalizacja sprawia, że zarówno miłośnicy aktywnego wypoczynku w górach jak i szukający ciszy, spokoju i wytchnienia od codzienności znajdą coś dla siebie. Rozciągająca się panorama Tatr - zachwyca i zachęca do czynnego zwiedzania i spacerów po okolicy. Obiekt posiada pokoje 2,3,4,5 osobowe. Każdy pokój wyposażony jest w łazienkę, telewizję, Internet Wi - Fi

Termin - 2-3.03.2019r (2 dni). Świadczenia zawarte w cenie:

przejazd autokarem /bus, nocleg w pokoju 1, 2- osobowym w „U Marysi i Jacka”, wyżywienie: śniadanie, obiad i uroczysta kolacja Walentynowo-ostatkowa zabawa taneczna, ognisko, kulig, ubezpieczenie NNW, podatek VAT, 3 godzinny pobyt na Termach Chochołowskich. **Program wycieczki:**

Dzień I: Wyjazd , przejazd do Murzasichle, kulig zakończony ogniskiem. Zakwaterowanie, uroczysta kolacja połączona z zabawą taneczną, nocleg.

Dzień II: Śniadanie. Wykwaterowanie. Przejazd na Termy Chochołowskie – relaks i odpoczynek podczas 3 – godzinnego pobytu w strefie basenowej Term Chochołowskich. Następnie przejazd na obiad i powrót w godzinach popołudniowych do Krakowa,

Przed wyjazdem należy załatwić wszelkie formalności w BT HUT-PUS S.A. ul. Mrozowa 1 Kraków w poniedziałki, środy i piątki od godz. 7:00 do 15:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00, pokój nr10. Tel: 12 643-87-44., 12643 87 22

INFORMACJE dotyczące korzystania z dofinansowania do wycieczek z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w 2019 roku

Lp.	Wysokość dochodu na osobę w rodzinie (w złotych)	% dopłaty do świadczenia dla osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS	Dofinansowanie nie większe niż 1000,00 zł do jednej wycieczki
1.	do 1300,00	70%	-
2.	od 1300,01 do 2100,00	60%	
3.	od 2100,01 do 3000,00	40%	
4.	od 3000,01 do 5000,00	25%	
5.	Powyżej 5000,00	0%	

- W 2019 r. może skorzystać **pracownik** i uprawnieni członkowie jego rodziny łącznie do **16 dni wycieczkowych** (w tym jedna wycieczka zagraniczna).

- W 2019 r. może skorzystać **emeryt lub rencista** i uprawnieni członkowie jego rodziny łącznie do **13 dni wycieczkowych** (w tym jedna wycieczka zagraniczna, 1 rajd).

- Nie można łączyć kilku wyjazdów wycieczkowych

- W okresie wypoczynku urlopowego "wczasy pod gruszą" **nie można korzystać** powyżej, ze świadczeń wymienionych § 14 w pkt. 8 ppkt. c), d).

- Warunkiem otrzymania dofinansowania jest złożenie dokumentu „Informacja o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. Dofinansowanie zgodnie z TABELĄ NR 4C – dopłaty z ZFŚS do „wypoczynku po pracy” – **dofinansowanie do pozostałych form wypoczynku.**


Zaproszenie

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zaprasza członkinie Naszego Związku na uroczyste obchody Dnia Kobiet, które odbędą się w Teatrze Ludowym

w Nowej Hucie,

w dniu 15 Marca 2019 r. o godz.18.00

Zaproszenia rozprowadzają Przewodniczący Zarządów Zakładowych