

NSZZ**Solidarność****REGION
PODLASKI**

108 (288)

15.02.2002

BIULETYN INFORMACYJNY NR 107 (287) ● 15.01.2002

EMERYTURY POD KONTROLĄ

Sprawdź dokładnie, jak wędrują twoje składki na emeryturę. Jeśli tego nie zrobisz, w przyszłości możesz dostać znacznie mniej pieniędzy, niż ci się należy i niż oczekujesz

W 1999 roku rząd rozpoczął wdrażanie nowego systemu emerytalnego. Nowe prywatne instytucje finansowe – otwarte fundusze emerytalne (OFE) miały zadbać o pomnażanie naszych pieniędzy, by ufundować wysokie świadczenia na starość. Jednak droga do rajów stała się wyboista.

Już na starcie reformy okazało się, że nie działa system informatyczny w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Mijają lata, a wciąż nie wiadomo, ile osób zdecydowało się na członkostwo w OFE. Niesprawny system komputerowy spowodował również zator finansowy. ZUS nie jest w stanie precyzyjnie powiedzieć, ile komu powinien przekazać pieniądze. Aktualnie ZUS jest winien uczestnikom II filaru ponad 6 mld zł. Nie wiadomo, kiedy zwróci oszczędności i kto zapłaci odsetki, bo nadal nie można jednoznacznie wskazać winnego opóźnień.

Skutek tego jest paradoksalny – znaczna część uczestników systemu nie umie albo nie dba o kontrolę własnych oszczędności, choć opiewają na całkiem pokaźne już kwoty! Dopóki każdy z nas nie doczeka się w końcu własnego konta w ZUS, będą z tym problemy. Jednak bez względu na wszystkie niesprzyjające okoliczności nikt za nas nie zadba o nasze interesy. A stawka jest nawet całkowita utrata odłożonych kwot! Jeśli zareagujemy szybko, istnieje szansa na odzyskanie należnych składek.

Sprawdź pracodawcę...

Kontrolę stanu swoich oszczędności emerytalnych zacznij od Zakładu Ubez-

pieczeń Społecznych. Tam znajduje się główne źródło informacji o twoich składkach.

Sami przedstawiciele Zakładu podkreślają, że jeśli ktoś podejrzewa swojego pracodawcę o niepłacenie składek emerytalnych, powinien jak najszybciej zgłosić to w najbliższym oddziale ZUS-u. Jeżeli zaległości nie zostaną wykryte, może okazać się, że już nigdy nie odzyskasz składek w postaci świadczenia emerytalnego lub rentowego.

Uwaga! Niektóre zaświadczenia, o przesyłaniu składek wręczane przez pracodawcę mogą być fałszywe. Nie oznacza to oczywiście, że taki proceder uprawia się na dużą skalę, ale takie przypadki już się zdarzyły. Najczęstszym sygnałem zaprzestania płacenia składek mogą być opóźnienia pensji, czy problemy finansowe pracodawcy. Zatem jeśli masz jakiegokolwiek podejrzenia, zgłoś się do ZUS-u. Tylko w takim przypadku możesz liczyć na odzyskanie zaległych składek. Jeśli nieuczciwy pracodawca nie przekaże pieniędzy do ZUS-u, to Zakład nie weźmie ich pod uwagę, wyliczając w przyszłości emeryturę.

...i konto w OFE

Jeśli do ZUS-u wpływają regularnie składki, sprawdź, czy ten przesłał je na twoje konto w otwartym funduszu emerytalnym. Jeśli pieniądze nie wpływają, nie martw się, za zwłokę zapłaci ZUS i to w wysokości ustawowych odsetek karnych – obecnie 20 proc. w skali roku. Mało? Tak szybkiego przyrostu kapitału nie uzyskał dotąd żaden OFE.

Gdy składki wpływają, warto obserwować, jak są pomnażane przez zarządzają-

cych. Możesz to robić na wiele sposobów, korzystając m.in. z infolinii, Internetu, za pomocą tradycyjnej koperty, w której umieścisz list z zapytaniem do OFE, a nawet korzystając z dekodera telewizyjnego.

Jeśli stwierdzisz, że składki przyrastają zbyt wolno, nie podejmuj pochopnych decyzji co do zmiany OFE. Analitycy twierdzą, że jeszcze za wcześnie na wnioski, z których można czerpać wiedzę o wynikach w długiej perspektywie. A tylko o takiej może być mowa w przypadku oszczędzania na emeryturę. Przecież świadczenie otrzymasz dopiero za kilkadziesiąt lat.

Rośnie zainteresowanie

Ostatnie badania przeprowadzone przez ARC Rynek i Opinia pod koniec ub. roku świadczą, że powoli przybywa Polaków interesujących się stanem swoich oszczędności w II filarze reformy emerytalnej.

Przed wszystkim wiedzą, w jaki sposób sprawdzać konto w OFE. Już tylko 17,5 proc. uczestników otwartych funduszy emerytalnych nadal nie potrafi sprawdzić stanu rachunku. Prawie 40 proc. (o 6 proc. więcej niż pół roku wcześniej) osób wie, jaka kwota widnieje na koncie w funduszu.

Jeśli sam nie wiesz, skontaktuj się z twoim PTE. Zawsze możesz zwrócić się do agenta, z którym podpisywałeś umowę. Rozejrzyj się też wśród znajomych, może jest tam ktoś, kto podpowie, jak postępować z kontem.

(Ż)

Wszystko o emeryturach na str. 3, 11

**BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZZWIĄZKOWYM**

**Adresy Oddziałów
Zarządu Regionu Podlaskiego
NSZZ „Solidarność”**

1. Region Podlaski
Oddział w Bielsku Podlaskim
17-100 Bielsk Podlaski
ul. 3 Maja 17
tel. 010XX 85 730-28-92
2. Region Podlaski
Oddział w Hajnówce
17-200 Hajnówka
ul. 3-go Maja 24
tel./fax 010XX 85 682-43-05
3. Region Podlaski
Oddział w Czarnej Białostockiej
16-020 Czarna Białostocka
ul. Torowa 15
tel. 010XX 85 710-28-82
4. Region Podlaski Oddział w Łapach
18-100 Łapy
ul. Sikorskiego 54
tel. 010XX 85 715-29-03
5. Region Podlaski
Oddział w Siemiatyczach
17-300 Siemiatycze
ul. Pałacowa 13
tel./fax 010XX 85 655-31-41
6. Region Podlaski Oddział w Grajewie
19-200 Grajewo
ul. Wojska Polskiego 20
tel. 010XX 86 272-27-31
7. Region Podlaski Oddział w Sokółce
16-100 Sokółka
ul. Piłsudskiego 8
tel. 010XX 85 711-21-10
8. Region Podlaski Oddział w Mońkach
19-100 Mońki
ul. Kolejowa 2
tel. 010XX 85 716-30-03
9. Region Podlaski
Oddział w Dąbrowie Białostockiej
16-200 Dąbrowa Białostocka
ul. Tysiąclecia P.P. 4
tel. 010XX 85 712-11-09
10. Region Podlaski
Oddział w Suwałkach
16-400 Suwałki
ul. Kościuszki 32
tel. 010XX 87 566-29-00
fax 566-71-06
11. Region Podlaski
Oddział w Augustowie
16-300 Augustów
Rynek Zygmunta Augusta 9
tel. 010XX 87 643-52-61
12. Region Podlaski Oddział w Sejnach
16-500 Sejny
ul. 22 Lipca 10
tel. 010XX 87 516-36-51

**Konto ZR Podlaskiego
BGŻ SA O/Białystok
20301084-116381-2706-1100**

Z PRAC

ZARZĄDU REGIONU

Uchwała Nr 3

Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” z dnia 18.02.2002 r.

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” w oparciu o Uchwałę Komisji Krajowej Nr 70/2001 r. postanawia przeznaczyć kwotę 23.000 zł na sfinansowanie programu wspomagania statutowych zadań Związku w wysokości 1/2 całkowitych kosztów.

Tymi zadaniami są:

- szkolenia związkowe,
- pozyskiwanie nowych członków,
- pomoc ekspercka,
- informacja wewnątrzwiązkowa

Wykonanie Uchwały powierza się działowi szkoleń Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” pod nadzorem wiceprzewodniczącego kol. Jerzego Lacha.

Stanowisko

Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” dnia 18.02.2002

Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” krytycznie ocenia propozycje Rady Ministrów i pracodawców dotyczące zmian w kodeksie pracy.

Sprzeciw Solidarności budzi zapowiedź:

1. Wprowadzenia możliwości zawieszania obowiązywania kodeksu pracy z przyczyn ekonomicznych.
2. Zwiększania limitu nadgodzin i obniżenie dopłat do nich do 50 procent.
3. Wydłużenie okresów rozliczeniowych, skutkujące likwidacją dopłat do faktycznych nadgodzin i przedłużeniem tygodnia pracy.
4. Zniesienie pisemnego obowiązku uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.
5. Zastąpienie stałej umowy o pracę dowolną liczbą umów na czas określony.
6. Likwidacja funduszy socjalnych bez kompensaty w postaci świadczenia urlopowego w firmach zatrudniających poniżej 50 pracowników.
7. Ułatwienia w przeprowadzaniu zwolnień grupowych.

Naszym zdaniem proponowane rozwiązania nie przyczynia się do zahamowania bezrobocia i nie mają żadnego wpływu na tworzenie nowych miejsc pracy. Projekt zmian zmierza do pozbawienia kodeksu pracy jego funkcji ochronnej, do zalegalizowania występujących nieprawidłowości i patologii w stosunkach pracy oraz w konsekwencji do znacznego pogorszenia sytuacji prawnej i ekonomicznej wszystkich pracujących.

PODZIĘKOWANIA

„I Bądźcie wdzięczni”

(kol 3, 15bB)

*Rada Ruchów Katolickich Archidiecezji Białostockiej
składa serdeczne podziękowanie Z
arządowi Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”, za fi-
nansowe wsparcie koncertu ewangelizacyjnego w Hali
„Włókniarza”.*

W imieniu Rady MARIAN HODUN

Emerytury...

Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi przestrzega przed nadmierną koncentracją rachunków w czterech największych towarzystwach emerytalnych, co zagraża pełnej konkurencyjności między PTE.

NIK opublikowała szacunkowe dane dotyczące wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych. Okazały się one niższe od wyliczeń sporządzonych jeszcze przed wprowadzeniem reformy emerytalnej w życie.

Z przedstawionych przez Izbę wyników kontroli organizacji i funkcjonowania funduszy emerytalnych wnioskować można, że przyszłe emerytury mogą być niższe niż przewidywano w założeniach od reformy emerytalnej. Ewa Tomaszewska, przewodnicząca Komitetu Doradczego Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi przypomina, że już za czasów koalicji SLD – PSL, w przygotowanym w 1997 r. raporcie „Bezpieczeństwo dzięki różnorodności” ówczesne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych jako pierwsze szacowało, że pewną ceną za uratowanie starego systemu emerytalnego przed bankructwem będzie obniżenie tzw. stóp zastąpienia. Patronat nad tym raportem sprawował wówczas obecny szef resortu pracy Jerzy Hausner. Teraz Hausner krytykuje wyliczenia NIK. W jego opinii, nie można obecnie dokładnie oszacować wysokości przyszłych emerytur.

Wyliczenia przytoczone przez Izbę są następujące. Pracujący przez 40 lat mężczyzna może liczyć na świadczenie w wysokości od 44 do 69 proc. jego ostatniej pensji. Natomiast kobieta z 35-letnim stażem pracy dostanie od 34 do 44 proc. swojej płacy. Przypomnijmy, że przeciętna wysokość emerytury finansowanej w starym systemie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce wynosiła 67 proc. w 1997 r. i 65 proc. w 1998 roku – łącznie dla kobiet i mężczyzn.

Co jest powodem tak złych wyników? Zdaniem NIK, w pierwszych dwóch latach działalności średnia ważona roczna stopa zwrotu przez 15 funduszy emerytalnych wynosiła 13,8 proc. Wynik ten nie zapewnił nawet zwrotu kosztów, jakie członkowie ponieśli w związku z opłatami pobranymi przez fundusze emerytalne.

W opinii Izby, co potwierdza również UNFE, obecnie następuje zbyt wielka koncentracja rachunków w czterech największych towarzystwach emerytalnych, co zagraża pełnej konkurencyjności między wszystkimi PTE. Tworzy się monopol, który nie sprzyja zmniejszaniu kosztów. – Komitet Doradczy szczególnie zaniepokojony jest wysoką koncentracją rynku otwartych funduszy emerytalnych i próbami dalszego ograniczania konkurencji na tym rynku przez tzw. procesy konsolidacyjne – przyznaje Ewa Tomaszewska. W opinii Komitetu, negatywnie wpływa to na poziom prognozowania stóp zwrotu, a w konsekwencji stóp zastąpienia.

W czasie ostatniej kontroli Izba porównała założenia, jakich dokonało Ministerstwo Pracy przed podjęciem decyzji o wprowadzeniu reformy, z sytuacją obecną. Okazało się, że zostały one w międzyczasie zmienione w sposób niekorzystny dla przyszłych emerytów. Zmniejszona została m.in. wysokość składek przekazywanych zarówno do pierwszego, jak i do drugiego filara. Proporcje zmieniono w taki sposób, że może to skutkować niższymi emeryturami.

(ND)

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

UCHWAŁA KK nr 83/02 ws. skierowania wniosku do TK

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji R.P., postanawia wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności z Konstytucją ustawy z dnia 17 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół (Dz. U. Nr 154, poz. 1793).

Gdańsk, 20.02.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

UCHWAŁA KK 84/02 ws. skierowania wniosku do TK

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji R.P., postanawia wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności z Konstytucją ustawy z dnia 17 grudnia 2001 r. zmieniającej ustawę o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 154, poz. 1795).

Gdańsk, 20.02.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

UCHWAŁA KK nr 85/02 ws. skierowania wniosku do TK

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji R.P., postanawia wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności z Konstytucją ustawy z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 154, poz. 1799).

Gdańsk, 20.02.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

UCHWAŁA KK nr 86/02 ws. skierowania wniosku do TK

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji R.P., postanawia wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności z Konstytucją ustawy z dnia 17 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2002 r. Nr 4, poz. 33).

Gdańsk, 20.02.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

UCHWAŁA KK nr 87/02 ws. terminu uregulowania składek za rok 2001

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w nawiązaniu do uchwały KK nr 78/02 postanawia, że wszelkie zobowiązania składowe wobec Komisji Krajowej i Krajowego Funduszu Strajkowego za lata 1999 – 2001 muszą być wpłacone najpóźniej do 15 marca 2002 roku. Po upływie tego terminu zostaną obliczone – w sposób określony w uchwale KK nr 78/02 – kwoty stanowiące podstawę do weryfikacji liczby delegatów przypadających dla poszczególnych regionów.

Gdańsk, 20.02.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

UCHWAŁA KK nr 88/02 ws. kontroli w Zarządzie Regionu Jeleniogórskiego NSZZ „Solidarność”

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” postanawia na podstawie wniosku ZR Jeleniogórskiego NSZZ „Solidarność” oraz decyzji nr 2/0002 Krajowej Komisji Rewizyjnej powołać zespół, którego zadaniem będzie przeprowadzenie kontroli wymienionego wyżej Zarządu Regionu. W skład zespołu wchodzi:

1. Adam Binduga
2. Przemysław Bogusławski
3. Jerzy Langer
4. Jerzy Żurawiecki

Jednocześnie Komisja Krajowa zwraca się do Zarządu Regionu o zwołanie sesji sprawozdawczo-wyborczej Walnego Zebrania Delegatów Regionu w jak najszybszym terminie.

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

UCHWAŁA KK nr 89/02 ws. nadzwyczajnego posiedzenia KK

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” postanawia zwołać nadzwyczajne posiedzenie KK w Warszawie w dniu 13 marca 2002 r. poświęcone zaopiniowaniu propozycji zmian w ustawie Kodeksu pracy.

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

UCHWAŁA KK nr 90/02 ws. powołania zespołu koordynującego akcję w obronie kodeksu pracy

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” powołuje zespół koordynujący akcję w obronie Kodeksu pracy w składzie:

- Marian Krzaklewski
- Wojciech Buczak
- Stanisław Kucharski
- Jacek Gąsiorowski
- Kazimierz Grajcarek
- Wojciech Grzeszek
- Bogdan Klepas
- Waldemar Krenc
- Bogdan Kubiak
- Stefan Kubowicz
- Janusz Łaznowski
- Wacław Marszewski
- Janusz Śniadek
- Jerzy Langer
- Jan Mosiński
- Henryk Nakonieczny

Zespół ma za zadanie przygotowanie strategii działań Związku w obronie Kodeksu pracy i koordynowanie akcji wynikającej z tej strategii.

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego
Sekretarz Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
(-) Józef Niemiec

Stanowisko KK nr 48/02 ws. pobicia przewodniczącego KZ NSZZ „Solidarność” w hotelu Marriott

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża stanowcze oburzenie zastosowaniem przemocy fizycznej przez pracowników ochrony hotelu Marriott w Warszawie wobec przewodniczącego tamtejszej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Andrzeja Jakubiaka.

14 lutego 2002 roku około godz. 17 Dyrektor Działu Kadr zlecił pracownikom ochrony hotelu doprowadzenie przewodniczącego Komisji Zakładowej. To bezprecedensowy w historii związków zawodowych przypadek utrzymywania kontaktów między pracodawcą

a związkowcami za pośrednictwem służby mundurowej. Realizacja polecenia przez ochroniarzy skończyła się brutalną napaścią na związkowca i pobiciem go.

Bulwersuje nas nie tylko stosowanie gangsterskich metod działania wobec pracowników. Jeszcze bardziej niepokojące jest nieudzielenie pracownikowi pomocy medycznej i utrudnianie funkcjonariuszom policji przeprowadzenia czynności operacyjnych na miejscu wydarzenia. Mogło to zagrozić zdrowiu i życiu działacza „Solidarność”, może również spowodować stroniczą rekonstrukcję przebiegu zdarzenia.

Żądamy, aby organa ścigania i dyrekcja hotelu obiektywnie wyjaśniły sprawę i doprowadziły do ukarania winnych. W przeciwnym przypadku Związek podejmie skuteczną akcję solidarnościową.

O wydarzeniach informujemy też ambasadę amerykańską w Polsce i amerykańskie związki zawodowe z prośbą o interwencję i przypomnienie dyrekcji koncernu Marriott, że podobnych metod nie stosuje się w cywilizowanym świecie.

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Stanowisko KK nr 49/02 ws. przeciwdziałania bezrobociu

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” po raz kolejny podkreśla, że bezrobocie w Polsce wymaga nadzwyczajnych i szybkich działań zaradczych. Dlatego przeciwstawiać się będziemy działaniom pozornym, opóźniającym konkretne rozwiązania. Rozpętywanie konfliktu wokół Kodeksu pracy to zasłona dymna dla braku realizacji obietnic wyborczych koalicji SLD – UP – PSL. Manipulacja przepisami Kodeksu i czynione kosztem pracowników oszczędności w żaden sposób nie skompensują firmom skutków:

- zwiększenia akcyzy i innych podatków,
- podwyższenia cen gazu,
- często kilkunastokrotnego wzrostu podatku gruntowego,
- braku polityki przemysłowej dla sektorów.

Zmiany Kodeksu nie zastąpią środków na aktywne formy zwalczania bezrobocia oraz odbiurokratyzowania gospodarki polegającego na uproszczeniu i skróceniu procedur administracyjnych i sądowych.

Wiarygodność intencji rządu podważają działania powodujące wzrost bezrobocia sprzeczne z deklaracjami z kampanii wyborczej, takie jak:

- podnoszenie kosztów funkcjonowania firm,
- ułatwienie i obniżanie kosztów zwolnień pracowników,
- zwiększanie limitów nadgodzin i obniżki dopłat do nadgodzin.

Za niezwykle groźne uznajemy utrzymywanie preferencji finansowych dla tzw. samozatrudnienia. Jest to sprzeczne z konstytucją i zasadami uczciwej konkurencji i - na równi z nielegalnym zatrudnieniem - powoduje bankructwa legalnych firm i przenoszenie ciężaru utrzymania państwa na barki coraz mniejszej grupy ludzi.

Rozwiązanie wielkiego problemu bezrobocia wymaga decyzji rzeczywiście wpływających na obniżenie kosztów firm oraz wysiłku i zgody wszystkich partnerów społecznych. Prowokowanie konfliktu wokół Kodeksu pracy to odwracanie uwagi opinii publicznej od spraw kluczowych i niewybaczalna strata czasu.

Gdańsk, 20.02.2002 r. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Stanowisko KK nr 50/02 ws. wprowadzenia akcyzy na energię elektryczną

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża sprzeciw wobec obciążenia akcyzą producentów energii elektrycznej. Wprowadzenie akcyzy spowoduje wzrost kosztów wytwarzania energii, co pociągnie za sobą:

* dalszy wzrost bezrobocia w sektorze wytwarzania i innych (co według naszych szacunków spowoduje zwolnienia powyżej 100 tys. osób),

* podniesienie ceny energii dla odbiorców przemysłowych, co doprowadzi do wzrostu kosztów produkcji,

* podniesienie cen energii dla społeczeństwa, a w efekcie dalsze jego zubożenie.

Obciążenie obywateli będzie tym bardziej dotkliwie, że w styczniu nastąpił wzrost cen energii elektrycznej o ok. 11% (tj. 250% ponad wzrost wskaźnika inflacji).

Decyzja rządu utrudni procesy inwestycyjne i modernizacyjne w sektorze elektroenergetyki i spowoduje pogorszenie się kondycji finansowej sektora.

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Stanowisko KK nr 51/02 ws. zmian w nadzorze nad II i III filarem ubezpieczeń społecznych

25 stycznia 2002 r. Sejm przyjął ustawę o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz o zmianie niektórych ustaw.

Ustawa dotyczy m.in. istotnych rozwiązań społecznych: nadzoru nad ubezpieczeniami emerytalnymi i zdrowotnymi, a także likwidacji Krajowego Urzędu Pracy.

Prace nad projektem ustawy prowadzone były z naruszeniem ustawy o związkach zawodowych i regulaminu Sejmu RP. Zapisy dotyczące funkcjonowania nadzoru nad funduszami emerytalnymi ograniczające ten nadzór i uzależniające go finansowo od nadzorowanych Powszechnych Towarzystw Emerytalnych oznaczają przekreślenie uzgodnień Komisji Trójstronnej z 14 kwietnia 1997 r. zapewniających akceptację społeczną dla podejmowanej reformy systemu ubezpieczeń społecznych. Stwarzają one zagrożenie dla wysokości

przyszłych świadczeń emerytalnych z II filara.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zwraca się do Prezydenta RP o niepodpisywanie tej ustawy.

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Stanowisko KK nr 52/02 ws. działań ministra zdrowia prowadzących do zmiany systemu ochrony zdrowia

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża głębokie zaniepokojenie propozycjami ministra zdrowia zawartymi w dokumencie Narodowa Ochrona Zdrowia, zmierzającymi do zahamowania procesu reformowania systemu ochrony zdrowia.

W miejsce zapowiadanej przez SLD naprawy systemu ochrony zdrowia otrzymujemy rewolucyjny program całkowitej zmiany zasad jej organizacji i finansowania. Proponowany jest powrót do systemu budżetowego oraz poddanie go nieograniczonej władzy ministra, który rządzi i dzieli środki. Dotychczasowa reforma - choć z pewnością niepozbawiona błędów - przyniosła wiele pozytywnych rozwiązań, natomiast propozycje ministra zmierzają w kierunku ich całkowitego zaprzeczenia.

Centralizacja proponowana przez Ministerstwo Zdrowia spowoduje likwidację konkurencji oraz doprowadzi do zamykania wielu placówek służby zdrowia. Utrudni to jeszcze bardziej dostęp pacjentów do świadczeń zdrowotnych oraz obniży ich jakość. Pacjent stanie się, jak to było przed reformą, niechcianym elementem w grze o dotacje budżetowe. Pracownikom ochrony zdrowia oferuje się natomiast jedynie dalsze zaciskanie pasa, o ile uda im się zachować miejsca pracy.

Dotychczasowy system należy korygować i naprawiać, ale przede wszystkim zadbać o wystarczająco wysoki poziom jego finansowania. Oczekujemy, że minister zdrowia zmieni swoją koncepcję przebudowy systemu ochrony zdrowia, uwzględniając uwagi zgłaszane przez osoby i organizacje odpowiedzialne za funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia w naszym kraju.

Przypominamy, że realizując hasło Przywróćmy normalność, wygrajmy przyszłość, koalicja rządząca zapewniła nam na rok 2002 najniższy w Europie poziom finansowania systemu ochrony zdrowia (około 3,8% PKB).

Gdańsk, 20.02.2002 r.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

**Zastępca Przewodniczącego
Sekretarz Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”**

(-) Józef Niemiec

GAZETA
współczesna
**zawsze
dociera
do wszystkich**



Lewicowy kodeks pracy

W związku z brakiem porozumienia w Komisji Trójstronnej, Rząd Leszka Millera opracował projekt zmian obowiązującego w Polsce prawa pracy. Zdecydowana większość rozwiązań prawnych tego projektu, będzie niekorzystna dla pracowników. Według rządowego projektu, zmiany te mają przyczynić się do powstawania nowych miejsc pracy. Czy tak będzie, można dziś wątpić, wielu ekspertów ekonomicznych i prawnych nie zgadza się z tezą, iż uelastycznienie kodeksu pracy może wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia.

Przedstawiamy Państwu najnowsze propozycje zmian prawa pracy wraz z uzasadnieniem pochodzącym od autorów projektu.

1. W kodeksie pracy proponuje się następujące nowe rozwiązania:

Umowę o pracę zawieraną na czas zastępstwa nieobecnego pracownika

Umowa taka byłaby umową na czas określony, z krótkim 3-dniowym okresem wypowiedzenia. Będzie ona przydatna do elastycznego rozwiązywania przez pracodawców problemów kadrowych związanych z okresową nieobecnością pracowników w pracy, np. z powodu długotrwałej choroby, czy korzystania z urlopu wychowawczego. Projekt przewiduje, iż do pracowników zatrudnionych na zastępstwo nie będą stosowane przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy.

Określenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony

Projekt przewiduje dopuszczalność zatrudnienia pracownika u jednego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony – przez okres nie przekraczający 3 lat. Umowa o pracę na czas określony zawarta między tymi samymi stronami, przypadająca na okres przekraczający powyższy limit – będzie się przekształcać, z tym dniem, z mocy prawa w umowę bezterminową.

Projektowane rozwiązanie umożliwi pracodawcom prowadzenie bardziej elastycznej polityki zatrudnienia, dostosowanej do potrzeb firmy. Projektowane rozwiązanie nie obejmie umowy terminowej zawartej jednorazowo na czas 3 lat lub na okres dłuższy niż 3 lata.

Ograniczenie prawa do płatnych zwolnień od pracy na poszukiwanie pracy

Projekt przewiduje dalsze korzystanie przez pracowników z 2- lub 3-dniowego płatnego zwolnienia od pracy w okresie

wypowiedzenia – tylko w przypadku, gdy wypowiedzenia dokonuje pracownik.

Podwyższenie progu zatrudnienia decydującego o obowiązku wprowadzenia przez pracodawcę zakładowego regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy

Projekt ustala liczbę 20 pracowników decydującą o obowiązku wprowadzenia przez pracodawcę regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy. Jednocześnie projekt utrzymuje w mocy dotychczasowe regulaminy wynagradzania, obowiązujące u pracodawców zatrudniających mniejszą liczbę pracowników – do czasu przejścia postanowień płacowych zawartych w tych regulaminach do indywidualnych umów o pracę.

Natomiast dotychczasowe regulaminy pracy obowiązujące u takich pracodawców – mają być zastąpione obwieszczeniami, zawierającymi tylko najbardziej niezbędne ustalenia dotyczące organizacji pracy w zakładzie pracy (obowiązujące u danego pracodawcy normy czasu pracy oraz ustalone przez niego terminy dni wolnych od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, godziny wyznaczające porę nocną, a także termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia za pracę).

Ograniczenie zakresu obligatoryjnej regulacji dotyczącej należności z tytułu podróży służbowej

Obowiązujący art. 775 Kodeksu pracy oraz wydane na jego podstawie rozporządzenia wykonawcze regulują problematykę należności pracowniczych z tytułu podróży służbowej dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej jak i w podmiotach gospodarczych.

W świetle powyższych przepisów podróż służbowa określana jest jako wykonywanie zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę. Na podstawie obecnych przepisów pracownikowi przysługuje dieta oraz zwrot kosztów przejazdów, dojazdów, noclegów i innych udokumentowanych wydatków. Definicja podróży służbowej budzi jednak dużo kontrowersji, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników odbywających wielokrotne podróże służbowe tj. pracowników, dla których podróż jako stałe pokonywanie przestrzeni jest rodzajem wykonywanej pracy. Coraz częściej zgłaszana jest potrzeba odmiennego traktowania przypadków podróży służbowej odbywanej doraźnie od podróży służbowej polegającej na stałym pokonywaniu

przestrzeni, o czym będą mogli decydować pracodawcy.

Obecne uregulowania podróży służbowej są kwestionowane przez przewoźników głównie ze względów finansowych. Wypłacane diety w obligatoryjnie ustalonej wysokości obciążają koszty pracy, stając się jednym z elementów obniżających rentowność przedsiębiorcy.

W związku z powyższym projekt przewiduje:

1. objęcie zakresem podmiotowym tylko pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sfery budżetowej oraz upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia, szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących ww. pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, w szczególności w zakresie diet oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych udokumentowanych wydatków,

2. regulowanie warunków zwrotu kosztów związanych z podróżą służbową w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagrodzeń czy w umowie o pracę pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych innych niż określone w § 2 projektu.

Przewidziane w projekcie rozwiązania będą wspierać rozwój przedsiębiorczości. Spowoduje to zmniejszenie obciążeń nakładanych na pracodawców w związku z zatrudnianiem pracowników, a przez to przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy.

Celem projektu jest racjonalizacja wydatków pracodawców. W związku z tym, prawidłowym wydaje się, żeby zasady ustalania i wysokość należności przysługujących pracownikom, innym niż wymienionym w § 2 projektu ustawy, z tytułu podróży służbowej określone zostały w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagrodzeń czy w umowie o pracę.

Uzależnienie prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej od zakładowego stażu pracy

Projekt wprowadza warunek posiadania przez pracownika odchodzącego na emeryturę lub rentę przynajmniej 3-letniego zakładowego stażu pracy do nabycia prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej. Warunek ten nie będzie dotyczył jedynie pracowników przechodzących na rentę z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy oraz chorobą zawodową.

Projektowana zmiana będzie obowiązywała po upływie roku od dnia wejścia ustawy w życie – ze względu na ograniczenie dotychczasowego zakresu gwarancji dotyczącej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Ograniczenie obowiązku dotyczącego wydawania przez pracodawcę świadectw pracy

Projekt przewiduje uwolnienie pracodawców od obowiązku wydawania świadectw pracy w razie ponownego zatrudnienia tego samego pracownika. W takim przypadku pracodawca będzie jednak miał obowiązek wydania świadectwa pracy, gdy takie żądanie zgłosi pracownik.

Możliwość stosowania dłuższego niż obecnie okresu rozliczeniowego czasu pracy

Projekt przewiduje wydłużenie – z 3 do 4 miesięcy – tzw. podstawowego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Powyższa propozycja jest zgodna z prawem Unii Europejskiej w zakresie organizacji czasu pracy (dyrektywa nr 93.104 (EC) z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca pewnych aspektów organizacji pracy).

Zarówno proponowana, jak też pozostałe zmiany w przepisach o czasie pracy – nie wyczerpują całości problematyki czasu pracy, wymagającej ingerencji ustawodawczej, w tym także polegającej na dostosowaniu przepisów o czasie pracy do standardów prawa Unii Europejskiej. Całościowa zmiana działu szóstego Kodeksu pracy będzie objęta odrębnym projektem nowelizacji Kodeksu pracy.

Możliwość znacznego wydłużania, w szczególnych przypadkach, okresu rozliczeniowego czasu pracy

Projekt wprowadza możliwość znacznego wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy (do 12 miesięcy) w przypadkach, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy, a także obiektywnymi okolicznościami, mianowicie porą roku lub warunkami atmosferycznymi. Wprowadzenie dłuższego, niż podstawowy, okresu rozliczeniowego czasu pracy, będzie możliwe za zgodą zakładowej organizacji związkowej (np. w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy). Pracodawca, u którego nie działają związki zawodowe będzie mógł wprowadzić dłuższy okres rozliczeniowy, po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy. Powyższa propozycja jest zgodna z prawem Unii Europejskiej w zakresie organizacji czasu pracy (dyrektywa nr 93.104 (EC) z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca pewnych aspektów organizacji pracy).

Upowszechnienie przerywanego czasu pracy

Projekt przewiduje możliwość stosowania przerywanego czasu pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, a nie jak to jest w obecnym stanie prawnym, jedynie do kierowców zatrudnionych w transporcie samochodowym i w komunikacji samochodowej. Proponuje się zachowanie dotychczasowych przesłanek wprowadzania przerywanego czasu pracy (rodzaj pracy lub jej organizacja), jak też gwarancji związanej ze stosowaniem tego systemu czasu pracy (jedna przerwa, nie wliczana do czasu pracy, opłacana na poziomie połowy wynagrodzenia przestoju). Jedynie ze względu na konieczność w przyszłości wprowadzenie, zgodnie z wymogami prawa UE, co najmniej 11-godzinny odpoczynek dobowy – projekt skraca – z 6 do 5 godzin – czas trwania przerwy w pracy.

Upowszechnienie zadaniowego czasu pracy

Poszerzenie przesłanek stosowania zadaniowego czasu pracy o możliwość wprowadzenia tego szczególnego systemu czasu pracy także wówczas, gdy jest to uzasadnione miejscem wykonywania pracy – stworzy podstawę do stosowania tego systemu czasu pracy również do tzw. telepracy, charakteryzującej się zwłaszcza tym, iż praca jest wykonywana przez pracownika poza terenem zakładu pracy.

Ograniczenie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy

Projekt zakłada ograniczenie, w stosunku do obecnego stanu prawnego, obowiązków pracodawców w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Taka ewidencja będzie prowadzona jedynie w zakresie koniecznym do ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika oraz innych świadczeń związanych z jego pracą. Natomiast w odniesieniu do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe obowiązek ewidencji czasu pracy nie obejmowałby godzin pracy takich pracowników.

Obniżenie dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych

Projekt zakłada wprowadzenie jednolitej wysokości dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych – w wysokości 50% wynagrodzenia, niezależnie od tego, czy praca nadliczbowa wystąpi w dniu roboczym, czy też w niedzielę, święto lub w porze nocnej.

Obecnie wysokość tego dodatku jest zróżnicowana w zależności od tego, czy praca nadliczbowa przypada w dwóch pierwszych godzinach na dobę (50% wynagrodzenia), czy też w dalszych godzinach nadliczbowych na dobę lub w

godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub święta (100% wynagrodzenia)

Możliwość zastąpienia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – ryczałtem

Projekt zakłada, iż w przypadku stałego wykonywania pracy w porze nocnej poza zakładem pracy, pracodawca będzie mógł, zamiast dodatkowego wynagrodzenia z tytułu takiej pracy, wypłacić pracownikowi ryczałt. Podobne rozwiązanie dotyczy pracowników stale wykonujących pracę poza terenem zakładu pracy w godzinach nadliczbowych.

Możliwość rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych – czasem wolnym

W projekcie przewiduje się, iż pracodawca będzie mógł udzielić pracownikowi czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym jego decyzja w tej sprawie nie będzie już uzależniona, tak jak to jest w obecnym stanie prawnym, od wniosku zainteresowanego pracownika.

Ze względu na wymogi zawarte w prawie międzynarodowym (Europejska Karta Społeczna) wymiar czasu wolnego będzie odpowiednio podwyższony (za jedną godzinę pracy nadliczbowej pracodawca będzie obowiązany udzielić 1,5 godziny czasu wolnego).

Projekt dodatkowo przewiduje normę ochronną dla pracowników, polegającą na zagwarantowaniu im wynagrodzenia, jakie otrzymaliby wykonując pracę przez pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Rozszerzenie zasady proporcjonalności przy nabywaniu prawa do urlopu wypoczynkowego

Projekt przewiduje objęcie zasadą proporcjonalności urlopu przysługującego pracownikowi podejmującemu pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą. Tym samym projekt zrównuje jego sytuację urlopową z sytuacją pracownika zmieniającego zatrudnienie w ciągu tego samego roku kalendarzowego.

Zmiana zasad udzielania urlopu wypoczynkowego

Projekt wprowadza możliwość udzielania urlopu wypoczynkowego w dniach ustawowo wolnych od pracy, które dla pracownika są dniami pracy – u pracodawców, u których jest wykonywana dozwolona praca także w niedziele i święta. Taka regulacja jest odpowiedzią na zgłaszane od lat postulaty pracodawców, zwłaszcza zatrudniających pracowników w ruchu ciągłym.

Ponadto projekt dostosowuje zasady udzielania urlopu wypoczynkowego do potrzeb wynikających ze stosowania szczególnych rozkładów czasu pracy, w których liczba dni wolnych od pracy przewyższa łączną liczbę niedziel, świąt i dni wolnych od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Pracownikom zatrudnionym w takich systemach czasu pracy urlop będzie udzielany na ich dni pracy i dni wolne od pracy w takiej samej proporcji, jaka występuje w ich rozkładzie czasu pracy. Taka regulacja zapobiega roszczeniom pracowników o udzielanie urlopu wypoczynkowego, z pominięciem przypadających w trakcie urlopu – dni, które zgodnie z rozkładem ich czasu pracy, są dniami wolnymi od pracy.

Na takich samych zasadach przewiduje się udzielanie urlopu pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy (obecnie regulacja sposobu udzielania urlopu tej grupie pracowników jest zawarta w akcie podstawowym).

Projekt doprecyzowuje regulację dotyczącą obliczania czasu trwania tzw. nieprzerwanej części urlopu wypoczynkowego; proponuje się, aby nieprzerwana część urlopu obejmowała wszystkie kolejne dni kalendarzowe, łącznie z dniami, na które nie udziela się urlopu wypoczynkowego.

Ponadto projekt uprawnia pracodawcę do:

- udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, bez normalnie wymaganego uzgodnienia z pracownikiem,

- udzielenia pracownikowi, w uzgodnieniu z nim, urlopu wypoczynkowego w trakcie kolejnego zatrudnienia.

Powyższe regulacje umożliwią pracodawcom – w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – wypełnianie zobowiązań urlopowych wobec pracowników, bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Zniesienie obowiązku sporządzania planu urlopów

Projekt uwalnia pracodawców od obowiązkowego opracowywania corocznie planu urlopów, pozostawiając im swobodę w tym zakresie. Jednakże w przypadku gdy pracodawca będzie dobrowolnie sporządzał plan urlopów, nadal będzie stosował dotychczasowe przesłanki określania terminów urlopu poszczególnych pracowników (wnioski zainteresowanych, konieczność zapewnienia normalnego toku pracy).

Wydłużenie okresu na wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego

W projekcie rezygnuje się z dotychczasowej regulacji zobowiązującej pracodawców do udzielenia pracownikom

zaległych urlopów wypoczynkowych w I kwartale następnego roku kalendarzowego. Oznacza to, iż o terminie wykorzystania zaległego urlopu będą samodzielnie decydować zainteresowane strony.

Pozostałe zmiany w przepisach dotyczących urlopu wypoczynkowego – (art. 1 pkt 21 i 22 projektu) zmierzają do doprecyzowania tych przepisów w zakresie zgłaszanym w postulatach praktyki (chodzi tu o wyczerpujące wskazanie sytuacji uzasadniających udzielenie pracownikowi urlopu proporcjonalnego).

Ograniczenie obowiązku pracodawcy rozpoczynającego działalność w stosunku do organów nadzoru nad warunkami pracy

Dotychczasowy przepis art. 209 k.p. zobowiązywał pracodawcę rozpoczynającego działalność do zawiadomienia, w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, właściwego inspektora pracy i właściwego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności, przewidywanej liczbie pracowników oraz o środkach i procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowiło to znaczne obciążenie administracyjne dla pracodawców, szczególnie dla małych zakładów pracy. Skreślenie art. 209 k.p. jest więc realizacją postulatów zmierzających do zmniejszenia obciążeń nałożonych na pracodawców. Wydaje się, że nie ma przeszkód aby okręgowy inspektor pracy czy wojewódzki inspektor sanitarny, przy sporządzaniu planów kontroli zakładów pracy, mogli korzystać z danych dotyczących przedsiębiorców i przedmiotu ich działalności, zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, który jest jawny.

Konsekwentnie projekt wyłącza z katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika zachowania naruszające obowiązki zawarte w obecnie obowiązującym art. 209 Kodeksu pracy.

Wyłączenie obowiązku poddawania wstępnym badaniom lekarskim pracowników zatrudnianych u tego samego pracodawcy w podobnych warunkach lub na starym stanowisku

Zgodnie z art. 229 § 1 k.p. osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim. Przepis ten dotyczy również osób, które ponownie, po pewnym okresie czasu, podejmują zatrudnienie u tego samego pracodawcy, często na tym samym stanowisku pracy. Proponowana zmiana umożliwi nie przeprowadzanie wstępnych badań lekarskich osób zatrudnianych ponownie przez tego samego pracodawcę na tym samym stanowisku pracy lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy – jednak z zastrzeżeniem, że przerwa w pracy nie mo-

że trwać dłużej niż 3 miesiące. Okres ten nie powinien być dłuższy ze względu na możliwość pogorszenia się stanu zdrowia osoby przyjmowanej ponownie do pracy i wystąpienia przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku. Projektowana zmiana powinna wpłynąć na obniżenie kosztów wstępnych badań lekarskich ponoszonych przez pracodawców.

Ograniczenie obowiązku poddawania osób przyjmowanych do pracy wstępnym badaniom lekarskim na koszt pracodawcy

Obecnie, zgodnie z art. 229 § 6 k.p. koszty wstępnych badań lekarskich ponosi pracodawca. Koszty tych badań nie ponosił nigdy kandydat do pracy, gdyż najpierw pokrywał je budżet państwa, a od 1996 r. – pracodawca. W polskich realiach występowania znacznego bezrobocia należy się również liczyć z sytuacją, w której osoba bezrobotna może mieć trudności z uzyskaniem środków finansowych na pokrycie kosztów wstępnych badań lekarskich, co tym samym uniemożliwi jej podjęcie pracy. Stąd zaproponowano pokrywanie kosztów tych badań z ubezpieczenia zdrowotnego, co obniży koszty badań lekarskich ponoszonych przez pracodawców, a jednocześnie nie obciąży tymi kosztami osób przyjmowanych do pracy.

Podwyższenie liczby pracowników zobowiązującej pracodawcę do utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Dotychczasowe przepisy art. 23711 k.p. zobowiązujące pracodawcę do tworzenia służby bhp w przypadku gdy zatrudniał więcej niż 10 pracowników nie zawsze były jednoznacznie rozumiane przez pracodawców, stąd budziły wątpliwości. Zdaniem pracodawców regulacja ta powodowała znaczne obciążenia finansowe, zwłaszcza dla małych zakładów pracy. Zaproponowano więc zwiększenie progu zatrudnienia z 10 do 100 pracowników, od którego wymagane jest utworzenie służby bhp. Ponadto umożliwiono pracodawcom zatrudniającym do 100 pracowników (obecnie do 50) powierzenie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, co poprawi sytuację pracodawców, stwarzając bardziej elastyczne możliwości korzystania z usług tych specjalistów lub własnego pracownika zatrudnionego przy innej pracy. Propozycja zmiany wychodzi więc naprzeciw postulatowi pracodawców dotyczących zmniejszenia obciążeń finansowych związanych z prowadzeniem przez nich działalności. Zaproponowane rozwiązanie jest również zgodne z art. 7 Dyrektywy 89/391/EWG o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeń-

stwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (tzw. „dyrektywy ramowej”).

Podwyższenie liczby pracowników zobowiązującej pracodawcę do powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy

Dotychczas, zgodnie z art. 23712 § 1 k.p., komisję bezpieczeństwa i higieny pracy powoływał pracodawca zatrudniający więcej niż 50 pracowników. Propozycja zmiany tego przepisu, polegająca na nałożeniu obowiązku powoływania komisji przez pracodawcę zatrudniającego więcej niż 100 pracowników, wychodzi naprzeciw postulatowi pracodawców dotyczącym zmniejszenia obciążeń finansowych związanych z prowadzeniem przez nich działalności.

Wzmocnienie dyscypliny finansowej przy zawieraniu układów zbiorowych pracy w sferze budżetowej

Trudności finansów publicznych stworzyły potrzebę wprowadzenia przepisów dyscyplinujących zawieranie układów dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Chodzi o to, aby przy ustalaniu postanowień układów nie powodować zwiększenia wydatków tych jednostek ponad środki będące w ich dyspozycji. Regulować to mają proponowane przepisy art. 240 § 5 i 6 Kodeksu pracy. Ich przyjęcie pozwoli uniknąć sytuacji, w których zawarcie układu zbiorowego pracy dla pracowników jednostek sfery budżetowej może w niektórych przypadkach doprowadzić do konieczności pokrywania ze środków budżetowych (Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego) ewentualnych roszczeń pracowniczych wynikających z jego postanowień.

Ograniczenie czasu stosowania układu zbiorowego pracy po jego rozwiązaniu

Obecnie przepis art. 2417 § 4 stanowi, że w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy jego postanowienia stosuje się do czasu wejścia w życie nowego układu, chyba że strony układu ustalą inny termin. W praktyce wobec częstych przypadków braku porozumienia między partnerami społecznymi rozwiązany układ zbiorowy pracy musi być nadal stosowany przez czas nieokreślony. W istocie więc dotychczasowa treść zmienianego przepisu prowadzi do nierównego traktowania partnerów społecznych w trakcie rokowań nad nowym układem.

Proponowana treść art. 2417 § 4 Kodeksu pracy w znacznym stopniu usuwa te obawy, a jednocześnie likwiduje rozwiązania prowadzące niekiedy do nierównego traktowania partnerów społecznych. Przewiduje bowiem, że po rozwiązaniu układu istnieje obowiązek stosowanie jego postanowień do czasu wejścia w życie nowego układu – lecz nie dłużej niż

przez 6 miesięcy. Zachowana została przy tym możliwość ustalania przez strony układu innego terminu, do którego należy stosować postanowienia rozwiązane układu.

2. Proponowane zmiany w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy

Ograniczenie zakresu stosowania ustawy

Projekt przewiduje zwolnienie pracodawców zatrudniających poniżej 20 pracowników z obowiązku stosowania procedury związanej z przeprowadzeniem grupowego zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy. Taka koncepcja zakresu stosowania ustawy jest zgodna z dyrektywą Nr 98.59 (EC) z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych. Proponowane rozwiązanie uwolni małe firmy od długotrwałego postępowania poprzedzającego dokonanie koniecznych zwolnień, a więc uprości i skróci czynności związane z tymi zwolnieniami. Konsekwencją przyjęcia powyższego rozwiązania jest pozbawienie pracowników zwalnianych w małych firmach, zatrudniających poniżej 20 pracowników, ustawowej gwarancji otrzymania odprawy pieniężnej. Nie wyłącza to możliwości przyznania pracownikom zwalnianym w małych firmach prawa do odprawy pieniężnej, jednakże pod warunkiem, że pracodawca przyjmie na siebie dobrowolnie takie zobowiązanie.

Wprowadzenie omawianego rozwiązania nie pozbawia pracodawców prowadzących małe firmy możliwości dokonywania zwolnień z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jednakże w trybie i na zasadach określonych ogólnymi przepisami Kodeksu pracy.

Zmiana definicji zwolnienia grupowego

Projekt zmienia normy zwolnień kwalifikujących zamierzone zwolnienia z pracy jako zwolnienia grupowe, przejmując w tym zakresie jedno z możliwych do wyboru rozwiązań prawa unijnego. Projekt nie zmienia natomiast przedziału czasu, w ciągu którego można przeprowadzić grupowe zwolnienie (jednorazowo lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące) – ze względu na to, że tego rodzaju modyfikacja procedury zwolnienia grupowego będzie uzasadniona dopiero wówczas, gdy zostanie ona w całości dostosowana do wymagań prawa unijnego.

Uzależnienie wysokości odprawy pieniężnej od zakładowego stażu pracy

Projekt uzależnia wysokość odprawy pieniężnej od zakładowego stażu pracy u pracodawcy dokonującego zwolnienia grupowego, z zachowaniem dotychczasowego poziomu tej odprawy (1,2 lub 3-miesięczne wynagrodzenie) i przy stosownym obniżeniu stażu pracy wymaganego do jej uzyskania.

W stosunku do pracowników zwolnionych z pracy w wyniku procedury zwolnienia rozpoczętej przed wejściem w życie projektowanej nowelizacji ustawy (zwolnienia zarówno grupowe, jak i indywidualne) – projekt gwarantuje odprawę w wysokości określonej obecnymi przepisami albo nowymi przepisami, w zależności od tego, które z nich są korzystniejsze dla zwolnionego pracownika.

Skrócenie terminów obowiązujących w procedurze grupowego zwolnienia

Projekt skracą – z 45 do 30 dni – termin na zawiadomienie organizacji związkowych oraz urzędu pracy o zamierzonym przeprowadzeniu grupowego zwolnienia. Odpowiednio także został skrócony inny termin obowiązujący w procedurze grupowych zwolnień, a mianowicie termin na zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi – z 30 do 20 dni.

Ograniczenie kręgu pracowników uprawnionych do odprawy pieniężnej w przypadku zwolnień grupowych

Projekt wyłącza prawo do odprawy pieniężnej w stosunku do pracowników pobierających w czasie zatrudnienia emeryturę lub rentę, niezależnie od tego, w jakim wymiarze czasu pracy byli zatrudnieni. W obecnym stanie prawnym prawo do odprawy pieniężnej nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierającym emeryturę lub rentę.

W stosunku do pracowników zwolnionych z pracy w wyniku procedury zwolnienia rozpoczętej przed wejściem w życie projektowanej nowelizacji ustawy (zwolnienia zarówno grupowe, jak i indywidualne) – projekt gwarantuje zachowanie prawa do odprawy pieniężnej na dotychczasowych zasadach.

3. Propozycje zmian w ustawie o związkach zawodowych

Projekt przewiduje niezbędne dostosowanie treści art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, określającego zakres współdziałania pracodawcy z organizacjami związkowymi w sprawach pracowniczych – do zamierzonych zmian w Kodeksie pracy. Zakresem tego współdziałania będzie objęte dodatkowo ustalenie dłuższego niż podstawowy okres rozliczeniowego czasu pracy. Natomiast uzgadnianie planu urlopów przestanie być przedmiotem obligatoryjnego współdziałania między pracodawcą a organiza-

cjami związkowymi – ze względu na zmianę charakteru planu urlopów (fakultatywny).

4. Propozycje zmian w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Projekt ustawy o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stanowi realizację zadania zawartego w przyjętym przez Radę Ministrów pakiecie „Przede wszystkim przedsiębiorczość”.

W ramach nowelizacji proponuje się objąć obowiązkiem tworzenia Funduszu przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50-ciu pracowników (obecnie 20-tu w przeliczeniu na pełne etaty).

Zmiana w pkt 1 lit. b projektu ma charakter formalno-prawny polegający na zastąpieniu wymienionej obecnie w tym przepisie ustawy prawo budżetowe na obowiązującą w tym zakresie ustawę o finansach publicznych.

Na podstawie art. 4 ustawy o Funduszu aktualnie wyłącznie układy zbiorowe pracy mogą postanawiać o nie tworzeniu Funduszu, innych niż ustawowe wysokości odpisu na Fundusz lub o nie wypłacaniu świadczenia urlopowego.

Projekt zakłada rozszerzenie wymienionych wyżej możliwości również na regulamin wynagradzania. Jeśli u danego pracodawcy, posiadającego regulamin wynagradzania, nie działa zakładowa organizacja związkowa proponuje się wprowadzić wymóg uzgodnienia tych spraw z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Natomiast w przypadku pracodawców nie mających obowiązku wydawania regulaminów wynagradzania proponuje się, by decyzje w sprawach tworzenia Funduszu lub nie wypłacania świadczenia urlopowego podejmowali sami pracodawcy. Celem wymienionych zmian jest rozszerzenie możliwości decydowania o stosowaniu ustawy na poziomie zakładu pracy przy uwzględnieniu konkretnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorcy.

Zgodnie z art. 5 ust. 3a ustawy o ZFŚS odpis na Fundusz na pracowników zatrudnionych na obszarach ekologicznie zagrożonych wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Ze względu na znaczne obciążenie kosztów działalności pracodawców z wymienionego tytułu, proponuje się by pracodawcy funkcjonujący na tych obszarach stosowali wskaźnik powszechnie obowiązujący – 37,5% przeciętnego wynagrodzenia.

W przypadku rezygnacji przez pracodawcę z tworzenia Funduszu proponuje

się wprowadzenie przepisu zabezpieczającego zgromadzone na rachunku Funduszu środki przed ich przeznaczeniem na cele poza socjalne np. na bieżącą działalność statutową pracodawcy, realizację różnych zobowiązań pracodawcy nie związanych z działalnością socjalną regulowaną ustawą o ZFŚS.

Ze względu na procedury określone w ustawie o Funduszu dotyczące m.in. terminów przekazywania na odrębny rachunek równowartości dokonanych odpisów na dany rok kalendarzowy, rocznego obciążania kosztów działalności pracodawcy naliczonym odpisem na Fundusz i jego zwiększeń (art. 6 ustawy), sposobu realizacji w danym roku kalendarzowym obowiązków socjalnych nałożonych na pracodawców ustawą (obowiązek tworzenia Funduszu lub możliwość przejścia na wypłatę świadczenia urlopowego ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników w dniu 1 stycznia danego roku – art. 3 ust. 7 ustawy) – proponuje się aby znowelizowana ustawa weszła w życie od początku nowego roku kalendarzowego tj. z dniem 1 stycznia 2003r.

Projektowane zmiany nie powodują dodatkowych skutków finansowych dla budżetu. Mogą one natomiast wpłynąć na zwiększenie przychodów budżetu państwa z tytułu podatków dochodowych płaconych przez pracodawców (przedsiębiorców) – stosujących przepisy ustawy o Funduszu. Mogą także przyczynić się do oszczędności w wydatkach budżetu na finansowanie zwiększonych do tej pory odpisów tzw. jednostek budżetowych zatrudniających pracowników na obszarach, na których występują.

Proponuje się aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia. W późniejszym terminie miałyby wejść w życie zmiany dotyczące przepisów o czasie pracy (z wyjątkiem zmiany dotyczącej ryczałtu za pracę w porze nocnej i przerywanego czasu pracy) oraz zmiany w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Proponuje się, aby zmiany w zakresie czasu pracy, a także zmiany dotyczące ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych weszły w życie od pierwszego dnia najbliższego roku kalendarzowego następującego po roku kalendarzowym, w którym wejdzie w życie projektowana ustawa. ■

Ruś

tylko prawosławna

Co najmniej kilkuset najbardziej aktywnych członków Związku Prawosławnych Obywateli zebrało się w piątek przed siedzibą przedstawicielstwa Watykanu w Moskwie. Protestowali przeciwko decyzji o przekształceniu dotychczasowych administratur katolickich w diecezje.

Rosyjska Cerkiew prawosławna uznała to za zamach na swoją domenę, przejaw katolickiego prozelityzmu i naruszenie świętej zasady „terytorium kanonicznego”, zgodnie z którą Ruś może być tylko prawosławna.

Demonstranci nie przebiegali w słowach. Ich wystąpienia były agresywne – zupełnie jakby już toczyła się wojna religijna. „Gonić katolików z Rusi!”, „Stop dla katolickiej ekspansji Watykanu!”, „Papież – won z Rosji!” – to tylko niektóre z haseł wypisanych na transparentach.

Jeden z mówców przekonywał, że amerykańskie bazy w Azji Środkowej, „antyrosyjskie skandale” na olimpiadzie w Salt Lake City i próba tworzenia katolickich diecezji w prawosławnej od wieków Rusi to wszystko ogniwa jednego „łańcuszka” – agresji przeciwko Rosji. – Tak naprawdę – dowodził – na świecie jest tylko jedna prawdziwa „oś zła”: USA i Watykan, które chcą podporządkować sobie świat. Ale – zapewniono – z Rosją to się im nie uda, tak jak nie udało się próba „katolicyzacji” Moskwy w XVII wieku. Smutnie się skończyła, Polacy zostali przegnani z Kremla, a na tronie carskim zasiadł Michał Romanow.

Demonstranci domagali się od rządu wstrzymania realizacji „katolickiej reformy” w Rosji, a od Watykanu – zwrotu świątyń zabranych przez grekokatolików na zachodniej Ukrainie oraz pociągnięcia do odpowiedzialności wszystkich winnych pogromów, których ofiarami była prawosławna ludność wierna Patriarchatowi Moskiewskiemu. – Uczestnicy i organizatorzy tych pogromów – mówiono na wiecu – zajmują na Ukrainie wysokie stanowiska państwowe, a teraz Kościół katolicki, w którego imieniu dokonywano aktów terroru, próbuje przedstawić się jako pokojowy posłaniec cywilizowanej ludzkości.

Wniosek z całego wiecu wynika jeden: bez prawosławia nie ma Rusi i Rosji i dlatego katolikom trzeba powiedzieć zdecydowanie – „nie!”.

W piątek po raz kolejny patriarcha Aleksy II nawiązał do postanowienia Watykanu. Zdania nie zmienił. Według niego tworzenie katolickich metropolii bez konsultacji z Cerkwią prawosławną jest niedopuszczalne i należy to uznać za akt nieprzyjazny wobec prawosławia.

(Rzeczpospolita)

Jak obliczyć emeryturę

Podstawowym założeniem reformy emerytalnej było odejście od systemu solidaryzmu społecznego, polegającego na wypłacaniu bieżących świadczeń emerytalnych i rentowych z bieżących składek, i zastąpienie go systemem kapitałowym, polegającym na podziale składek i ewidencjonowaniu jej na indywidualnych kontach ubezpieczonych.

Konta

Na kontach tych, prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w formie elektronicznej, ewidencjonowane są m.in. informacje o wysokości wpłaconych i zwaloryzowanych składek na ubezpieczenie emerytalne, o członkostwie w otwartym funduszu emerytalnym oraz o terminach przekazania składek do tego funduszu, o członkostwie w kasie chorych i o terminach przekazania składek do tej kasy, a także o wysokości należnych i wpłaconych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz o wysokości należnej i odprowadzonej składki na otwarty fundusz emerytalny.

Na indywidualnym koncie ubezpieczeniowym zapisywana jest także informacja o kapitale początkowym oraz o zmianach jego wysokości.

Zasady

Zasady ustalania kapitału początkowego są takie same, jak zasady ustalania podstawy wymiaru emerytur i rent, z wyjątkiem wliczania do podstawy wymiaru kapitału początkowego składek z okresów prowadzenia gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie.

Ustalony kapitał początkowy jest więc niczym innym, jak obliczoną na dzień 1 stycznia 1999 r. emeryturą dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r. Zgodnie z art. 173 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU Nr 162 poz. 1118 z późn. zm., dalej: ustawa), kapitał początkowy ustala się dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., którzy przed dniem wejścia w życie ustawy opłacali składki na ubezpieczenie społeczne lub za których składki opłacali płatnicy składek.

Wartość kapitału początkowego ustala się na dzień wejścia w życie ustawy, tj. na dzień 1 stycznia 1999 r.

Podstawa wymiaru

Podstawę wymiaru kapitału początkowego stanowi przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub na ubezpieczenie społeczne w okresie kolejnych 10 lat kalendarzowych wybranych przez zainteresowanego z okresu od 1 stycznia 1980 r. do 31 grudnia 1998 r.

Na wniosek ubezpieczonego podstawę wymiaru kapitału początkowego może

stanowić przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie 20 lat kalendarzowych wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu, jednakże okres ten musi przypadać przed dniem 1 stycznia 1999 r. Długość okresów nieskładkowych, we wskazanym przez ubezpieczonego okresie, nie może być większa od 1/3 długości udowodnionych okresów składkowych.

Obliczamy podstawę

Zgodnie z art. 174 ust. 3 w związku z art. 15 ust. 4 ustawy, w celu ustalenia podstawy wymiaru kapitału początkowego należy:

- obliczyć sumę kwot podstaw wymiaru składek, w okresie każdego roku z wybranych przez zainteresowanego lat kalendarzowych,

- obliczyć stosunek każdej z tych sum kwot do rocznej kwoty przeciętnego wynagrodzenia, ogłoszonej za dany rok kalendarzowy, wyrażając go w procentach, z zaokrągleniem do setnych części procenta,

- obliczyć średnią arytmetyczną tych procentów, która będzie stanowił wskaźnik wysokości podstawy wymiaru kapitału początkowego,

- pomnożyć przez ten wskaźnik kwotę bazową, która wynosi 100 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w II kwartale kalendarzowym 1998 r. (zgodnie obwieszczeniem prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 10 sierpnia 1998 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w II kwartale kalendarzowym 1998 r. wyniosło 1220, 89 zł).

Inne kwoty

Do tak obliczonej podstawy wymiaru kapitału początkowego dolicza się kwoty przysługujących ubezpieczonemu w danym roku kalendarzowym wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy, wypłaconych na podstawie przepisów kodeksu pracy, a także kwoty zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, świadczenia wyrównawczego i dodatku wyrównawczego oraz wartość rekompensaty pieniężnej ustalonej zgodnie z przepisami ustawy z 6 marca 1997 r. o zrekompensowaniu okresowego niepodwyższania płac w sferze budżetowej oraz utraty niektórych wzrostów lub dodatków do emerytur i rent (DzU Nr 30 poz. 164 z późn. zm.).

Do podstawy wymiaru wlicza się również kwoty zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków szkoleniowych lub stypendiów wypłaconych z Funduszu Pracy za okres udokumentowanej niezdolności do pracy.

Obliczamy kapitał początkowy

Na podstawie ustalonej w powyższy sposób podstawy wymiaru kapitału początkowego oblicza się kapitał początko-

wy. Zgodnie z art. 174 w związku z art. 53 ustawy, kapitał początkowy wynosi:

- 24 proc. kwoty bazowej (24 proc. x 1220, 89 zł),

- po 1,3 proc. podstawy jego wymiaru za każdy rok okresów składkowych,

- po 0,7 proc. podstawy jego wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych,

z zastrzeżeniem, że część kwoty bazowej wynoszącej 24 proc. tej kwoty mnoży się przez współczynnik proporcjonalny do wieku ubezpieczonego oraz okresu składkowego i nieskładkowego osiągniętego do 31 grudnia 1998 r. Wartość tego współczynnika, w zależności od płci, wieku ubezpieczonego oraz stażu ubezpieczonego w dniu 31 grudnia 1998 r. przedstawiona jest w tabeli, stanowiącej załącznik do ustawy.

Kwotę obliczonego kapitału początkowego mnoży się następnie przez wyrażone w miesiącach średnie dalsze trwanie życia ustalone dla osób w wieku 62 lat, które wynosi 209 miesięcy.

Przykład

Spróbujmy ustalić kapitał początkowy dla mężczyzny w wieku 44 lat, posiadającego na 31 grudnia 1999 r. staż pracy w wysokości 23 lat, w tym okres składkowy - 20 lat i 7 miesięcy; okres nieskładkowy - 2 lata i 2 miesiące.

Wskaźnik wysokości podstawy wymiaru kapitału początkowego wynosi 108 proc., natomiast współczynnik proporcjonalny do wieku ubezpieczonego oraz okresu składkowego i nieskładkowego na dzień 31 grudnia 1998 r. wynosi 71,34 proc.

Ustalając kapitał początkowy, najpierw należy obliczyć podstawę jego wymiaru, którą będzie stanowił iloczyn wskaźnika wysokości podstawy wymiaru kapitału początkowego i kwoty bazowej w dniu 1 stycznia 1999 r. (108 proc. x 1220, 89 zł = 1318, 56 zł).

W dalszej kolejności obliczamy część socjalną kapitału początkowego (24 proc. x 1220, 89 zł = 293, 01 zł) i (293, 01 zł x 71, 34 proc. = 209, 03 zł) oraz część wynikającą z okresów składkowych (247/12 x 1,3 proc. x 1318, 56 zł = 352, 71 zł) i nieskładkowych (26/12 x 0,7 proc. x 1318, 56 zł = 19, 91 zł).

Kapitał początkowy wynosi (209, 03 zł + 352, 71 zł + 19, 91 zł) x 209 miesięcy = 581,65 zł x 209 miesięcy = 121 564, 85 zł.

Waloryzacja

Zapisany na koncie ubezpieczonego kapitał początkowy podlega waloryzacji.

Pierwszej waloryzacji dokonuje się od 1 czerwca 1999 r. poprzez pomnożenie tego kapitału wskaźnikiem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia z pierwszego kwartału 1999 r., pomniejszonego o naliczone i potrącone od ubezpieczonego składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe w stosunku do

Dokończenie na str. 12

Dokończenie ze str. 11

przeciętnego wynagrodzenia z drugiego kwartału 1998 r.

Kolejnych waloryzacji dokonuje się od 1 września 1999 r. na zasadach określonych dla waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne, zapisanych na indywidualnym koncie ubezpieczonego.

Organem uprawnionym do ustalenia kapitału początkowego jest organ rentowy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej.

Ustalenie kapitału początkowego następuje w formie decyzji, w terminie 6 miesięcy od wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do obliczenia tego kapitału. Postępowanie przed organem rentowym w sprawie ustalenia kapitału początkowego toczy się na podstawie przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Do końca 2003 r.

Ubezpieczeni oraz płatnicy składek zobowiązani są do przekazywania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, w terminie i trybie ustalonym przez organ rentowy, dokumentacji umożliwiającej ustalenie kapitału początkowego nie później niż w ciągu 5 lat od wejścia w życie ustawy, tj. w terminie do dnia 31 grudnia 2003 r.

Spośród dokumentów, na podstawie których organ rentowy będzie mógł ustalić wysokość kapitału początkowego, należy wymienić w szczególności: świadectwa pracy, umowy o pracę, zaświadczenia zakładów pracy potwierdzające okresy zatrudnienia lub wysokość zarobków, dowody osobiste oraz legitymacje ubezpieczeniowe z wpisanymi okresami zatrudnienia oraz wszystkie inne dokumenty, na podstawie których możliwe będzie wiarygodne ustalenie okresów podlegania ubezpieczeniu społecznemu.

Kto ustala

Zasady współpracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z ubezpieczonymi i płatnikami składek w zakresie ustalania kapitału początkowego zostały określone w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 17 sierpnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad współpracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z ubezpieczonymi i płatnikami składek w zakresie ustalania kapitału początkowego (DzU Nr 72 poz. 846, dalej: rozporządzenie).

Zgodnie z przepisami rozporządzenia, organ rentowy wszczynają postępowanie w sprawie ustalenia kapitału początkowego dla osób, które w dniu 1 stycznia 1999 r. pozostawały w ubezpieczeniu. Dla osób, które w dniu wejścia w życie ustawy, tj. 1 stycznia 1999 r. nie pozostawały w ubezpieczeniu, kapitał początkowy ustala się na ich udokumentowany wniosek.

Zgodnie z par. 2 ust. 1 rozporządzenia, organ rentowy, właściwy ze względu na siedzibę płatnika składek, wzywa tegoż płatnika do nadesłania skompletowanej dokumentacji w celu ustalenia

OŚRODEK SZKOLENIOWY OLC

ORGANIZUJE KURSY

1. PODSTAW OBSŁUGI KOMPUTERA PC

60 godzin lekcyjnych. CENA: 300,00 zł

PROGRAM KURSU:

@ SYSTEM OPERACYJNY - WINDOWS '98

@ EDYTOR TEKSTÓW - WORD,

@ ARKUSZ KALKULACYJNY - EXCEL.

@ INTERNET

godz. 8.00- 11.30 - od poniedziałku do piątku

11.30-14.45 - od poniedziałku do piątku

15.30 - 18.45 - od poniedziałku do piątku

18.45 - 21.10 - od poniedziałku do piątku

9.00 - 14.30 - w sobotę i niedzielę

2. KSIĘGOWOŚCI KOMPUTEROWEJ

GODZ. 17.00-20.00 OD PONIEDZIAŁKU DO PIĄTKU

75 godzin lekcyjnych. CENA: 480,00 zł

@ PODSTAWY RACHUNKOWOŚCI (45 GODZ. L)

@ SYSTEM FINANSOWO-KSIĘGOWY (30 GODZ. L.)

ZGŁOSZENIA - ul. SURASKIEJ 1, pokój nr 200

☎ 742-27-97

DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKU I ICH RODZIN

50% ZNIŻKI

OFERTA WAŻNA DO KOŃCA 2002 r.

OBOWIAZUJE PISEMNE ZGŁOSZENIE KZ

Z POTWIERDZENIEM CZŁONKOSTWA

W ZWIĄZKU, GODZINY KURSU I TEL.KONTAKT.

kapitału początkowego dla osób, za które płatnik przekazuje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych imienne raporty miesięczne. Wezwania nie kieruje się do płatnika, który jest zleceniodawcą, osobą fizyczną zatrudniającą pracowników, która nie wypłaca świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz do płatnika, który opłaca składkę za osoby współpracujące. W wystosowanym do płatnika wezwaniu organ rentowy określa termin oraz harmonogram zgłaszania dokumentacji. Po otrzymaniu wezwania płatnik składek zawiadamia ubezpieczonego o wskazanym przez organ rentowy terminie zgłoszenia dokumentacji i

wzywa ubezpieczonego do jej dostarczenia.

W celu zebrania dokumentacji służącej ustaleniu kapitału początkowego płatnik składek może, za zgodą ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, zwrócić się do byłych płatników o przekazanie dokumentacji dotyczącej ubezpieczonego. Po zgromadzeniu dokumentów, jednak nie później niż w terminie określonym w wezwaniu, płatnik składek przekazuje dokumentację do organu rentowego, który wystąpił o jej nadesłanie.

(ND)

BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
REGIONU PODLASKIEGO

SOLIDARNOŚĆ

ADRES REDAKCJI: ul. Suraska 1, pok. 203, 15-093 Białystok, tel. 7423-246 w. 310.
fax 742-32-48

REDAKCJA: Mirosław Markowski (red. naczelny)

Artur Jan Szczęsny (sekretarz redakcji), Jan Grochowski

oraz Zespół.

WYDAWCA: Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność.”