

**PRZEKAŻ 1% LUB DAROWIZNĘ NA SZLACHETNY CEL!**




**KRS: 0000270809**

Witam. Mam na imię Aleksandra. W wieku 18 lat uległam poważnemu wypadkowi komunikacyjnemu, w wyniku którego doznałam ciężkiego urazu wielonarządowego, z którego skutkami cały czas się borykam. Poruszam się na wózku inwalidzkim tylko przy pomocy osób trzecich. Uczę się od nowa chodzenia, mowy, pisania. Codzienna praca z rehabilitantami, logopedą jest możliwa tylko dzięki ofiarności darczyńców, dlatego zwracam się do Państwa z gorącą prośbą o pomoc.

**POMÓŻ OLI W WALCE O ZDROWIE**

Przekazując 1% podatku lub darowiznę Fundacji Avalon z dopiskiem **Irzyk, 5887** wspieracie mnie Państwo w walce o samodzielność.

Dziękuję.

**Jak mi pomóc?**

**1%** **Kto może przekazać 1%?**

Wszyscy, wypełniający PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37, PIT-38, czyli płatnicy podatku dochodowego od osób fizycznych, płatnicy podatku liniowego, ryczałtowcy, osoby uzyskujące dochody z rynków finansowych (giełda i inne) i z rynku nieruchomości.

**Jak przekazać 1%? To bardzo proste!**

<b>I. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP)</b> (hasło podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz wysłać kwotę na jej rzecz)			
131. Numer KRS	Wniosekowana kwota Kwota z poz. 132 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół	132. KWOTA	133. Cel szczegółowy 1%
0000270809			
<b>J. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE</b> Podatnicy, którzy wypełnili czeski I, w poz. 133 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaznaczając kwadrat w poz. 134 wyrazić zgodę na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 132. W poz. 135 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiające kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).			
133. Cel szczegółowy 1%	podajemy nazwisko i nr subkonta osoby, której chcemy przekazać 1%	134. Wynajem ogółu	135.
Irzyk, 5887			
w tej rubryce mogą Państwo podać swoje dane kontaktowe (np. nr telefonu, adres e-mail)			

## Co nas czeka w roku 2017 ?

**Obniżenie wieku emerytalnego**  
Toczona przez ostatnie lata walka o obniżenie wieku emerytalnego wreszcie przyniosła skutek. Od 1 października 2017 roku wiek emerytalny zostanie obniżony. Będzie wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Zasada ta będzie dotyczyła obu systemów emerytalnych – powszechnego i rolniczego.

**Rewolucja w polskiej szkole**  
Zgodnie z założeniami reformy oświaty w 2017 roku rozpocznie się wygaszanie gimnazjów. Zastąpi je ośmioklasowa szkoła podstawowa i czteroletnie liceum. Zmiany wejdą w życie od września. Wciąż trwają rozmowy oświatowej „Solidarności” z rządem na temat założeń reformy. Sześciolatki chodzące do przedszkoli zostały objęte subwencją oświatową.

**Wyższe emerytury**  
PiS podnosi świadczenia dla osób otrzymujących najmniej pieniędzy. Od marca 2017 roku emeryci i rolnicy ubezpieczeni w KRUS dostaną podwyżkę najniższego świadczenia. Na zmianach skorzysta ponad 34 proc. wszystkich emerytów i 99 proc. rolników ubezpieczonych w KRUS. Najniższa emerytura wyniesie 1000 złotych.

**Ograniczenia w handlu**  
Rząd planuje również wprowadzenie ograniczeń w handlu w niedziele. Projekt wciąż jest konsultowany. Już wiadomo, że ograniczenia mają dotknąć sklepy wielkopowierzchniowe i będą wprowadzane stopniowo.

**Zmiany w ustawie o podatku dochodowym w zakresie kwoty wolnej od podatku**  
Oznacza to wzrost progu dochodowego dla najuboższych o 3 509 zł. Dla osób zarabiających od 6 600 zł do 11 000 zł rocznie podatek spadnie, natomiast od 85 528 zł wzrośnie. Bez zmian pozostanie sytuacja podatników zarabiających od 11 000 zł do 85 528 zł rocznie.

Pół miliona podpisów za wolnym w niedziele dla pracowników to wyraźny sygnał, na czym zależy Polakom. „S” od lat chce przywrócić Polakom niedzielę, aby mogli spędzać ją razem z rodzinami. To związek wziął na siebie walkę o tę kwestię. „S” przekonuje polityków, aby niedziela była naprawdę wolna nie tylko dla urzędników, ale dla niemal wszystkich pracujących. Na zakazie pracy w niedzielę zyskają nie tylko pracownicy marketów, ale także pracownicy innych branż.

## Zmiany w prawie pracy

**Prawnik informuje**



ków, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, **ustala** warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

wydane tylko na wniosek pracownika. Rodzaj zawieranych umów nie będzie już miał znaczenia.

dla pracodawców w postaci ewidencjonowania przepracowanego czasu. Nowelizacja przewiduje również sankcję za niewypłacanie minimalnej stawki godzinowej.

**Zgodnie z Ustawą 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców nastąpiła zmiana przepisów w Kodeksie pracy, które obowiązują od 1 stycznia 2017 r. W zakresie prawa pracy wprowadzono zmiany przepisów dotyczących:**

- regulaminu wynagradzania,
- wydawania świadectw pracy,
- wprowadzania regulaminu pracy,
- współodpowiedzialności materialnej pracownika,
- terminów odwołania do sądu pracy.

**Regulamin pracy**  
Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w tym zakresie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**Odpowiedzialność materialna pracowników**  
Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą **na piśmie** pod rygorem nieważności.

**Wyższa płaca minimalna**  
W 2017 roku płaca minimalna wynosi 2000 zł brutto.

**Regulamin wynagradzania**  
Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy **ustala** warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.  
Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym **może** ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.  
Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowni-

Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników **może** wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w tym zakresie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy**  
Od 1 stycznia 2017 r. terminy na złożenie odwołania (przy wypowiedzeniu) lub żądania przywrócenia do pracy bądź odszkodowania (przy natychmiastowym zwolnieniu lub wygaśnięciu umowy) są wydłużone i ujednolicone. Obowiązuje wspólny, **21-dniowy** termin na złożenie środka odwoławczego, liczony od dnia doręczenia pisma o wypowiedzeniu/rozwiązaniu umowy lub o jej wygaśnięciu.

**Zmiany w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych**  
Od 1 stycznia 2017 r. obowiązek tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych mają firmy zatrudniające co najmniej 50 osób. Dotychczas taki wymóg dotyczył firm, których załoga liczyła 20 osób i więcej. Mniejsze firmy nie mają takiego obowiązku, ale powstanie ZFŚS zależy od decyzji pracodawcy.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników **wprowadza** regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w tym zakresie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**Minimalne wynagrodzenie niezależne od stażu pracy**  
Od 1 stycznia zniknęły regulacje, określające poziom minimalnych zarobków w pierwszym roku pracy, młody pracownik zarobi co najmniej 100, a nie 80 proc. stawki minimalnej.

W związku ze zmianami w ustawie poprzez dodanie w art.3 ust 1c o treści: *Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej, nasuwają się pewne wątpliwości prawne. Dlatego organizacje zakładowe działające w takich zakładach winny z ostrożności składać wniosek o utworzenie funduszu najpóźniej do końca stycznia.* Nie dotyczy to organizacji działających w sektorze jednostek publicznych.

**Świadectwo pracy**  
Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy tylko wtedy, gdy nie zamierza nawiązać z pracownikiem kolejnej umowy o pracę w ciągu 7 dni od zakończenia poprzedniej. Jeżeli natomiast strony planują kontynuowanie zatrudnienia na podstawie kolejnej umowy, nawiązanej w ciągu 7 dni od ustania poprzedniej, świadectwo pracy będzie musiało być

**Minimalna stawka za godzinę pracy**  
Obowiązuje minimalna stawka godzinowa w wysokości 13 zł dla pracujących na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług. Zmiany oznaczają nowe obowiązki

Grażyna Mierzwa