

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Państwo Ludowe czynić będzie coraz większe wysiłki, aby podnosić stopę życiową klasy robotniczej, ażeby wzmóc swą opiekę i otaczać szczególną troską dzieci, kobiety pracujące i młodzież, aby człowiekowi pracującemu zarówno w mieście jak na wsi stwarzać coraz lepsze warunki pracy, dobrobytu i rozwoju kulturalnego. W tym celu należy jeszcze bardziej wzmóc budownictwo mieszkaniowe i remonty domów robotniczych, szerzej rozwinąć urządzenia gospodarki komunalnej, lepiej zaspokajać rosnące potrzeby socjalne i bytowe klasy robotniczej.

B. BIERUT

TREŚĆ:

Przed III Kongresem Związków Zawodowych — M. T.	221
Ku uwadze instancji związkowych — J. P.	223
Zadania rad ubezpieczeń społecznych w związku ze zmianą kontroli zasiłków — M. Brojewski	225
WYKŁADNIA I PRAKTYKA	
Zmiany w rozliczeniach z wypłat zasiłków w uspołecznionych zakładach pracy — A. D.	226
Dokumentacja zasiłków chorobowych	228
Zadania komisji socjalno-ubezpieczeniowej związane z wypłatą zasiłków chorobowych — St. St.	229
Przebieg czynności referenta zasiłkowego przy wypłacie zasiłków chorobowych w zakładzie pracy — St. Stawowczyk	230
Obliczanie zasiłków połogowych — M. Brojewski	233
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA	234
OKÓLNIKI ZUS	235
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	236
NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA	
Ustalanie czynników powiększających absencję punktem wyjścia w walce aktywu związkowego z zachorowalnością — wd	240
Związkowa kontrola wypłat zasiłków w małych przedsiębiorstwach i instytucjach — A. Szczurzewski (CRZZ)	242
Potwierdzanie oświadczeń przez rady narodowe — A. S.	243
O zdrowie hutników — E. Kaweczyński	244
Nie dopuszczę do słusznych skarg i zażaleń	
Pracownicy Centrali ZUS podejmują apel Wiktora Saja — Czesław Pomian	245
Szkolenie rewidentów ZUS na tle zadań nowego systemu kontroli — Alina Wcźnicka	246
Rytmiczność w pracy skutecznym środkiem walki z zaległościami — Teodor Karabasz (Poznań)	248
PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY	
W sprawie przedawnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego — Stanisław Garlicki — Emil Szeremeta	247
Państwowa i społeczna opieka nad inwalidami	
Zabezpieczenie społeczne w ZSRR — N. Murawiewa, minister zabezpieczenia społecznego RFSRR	250

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO PRZEZNACZO-
NE DLA AKTYWU ZWIĄZ-
KOWEGO I PRACOWNIKÓW
UBEZPIECZENIOWYCH W ZA-
KŁADACH PRACY I ZUS

SIERPIEŃ
Nr 8

1953
ROK XX

PRZED III KONGRESEM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Wkrótce odbędzie się w Polsce III Kongres Związków Zawodowych. Obradować on będzie w warunkach wielkich zwycięstw, jakie naród polski odniósł we wszystkich dziedzinach politycznego, gospodarczego i kulturalnego życia kraju, na wszystkich odcinkach walki o socjalizm.

Okres, jaki dzieli nas od daty ostatniego Kongresu, był bogaty w historyczne wydarzenia zarówno na arenie międzynarodowej jak i w naszym kraju. W ciągu ubiegłych czterech lat naród polski, pod kierownictwem partii robotniczej, zwycięsko realizował gigantyczne plany budownictwa podstaw ustroju socjalistycznego.

Razem z klasą robotniczą i całym narodem związki zawodowe z dumą podsumowują wyniki swojej pracy w ubiegłym okresie.

W życiu państwa ludowego, w warunkach budownictwa nowego ustroju społecznego, w walce o realizację wielkich idei marksizmu-leninizmu, związki zawodowe spełniają zaszczytną i odpowiedzialną rolę — wychowują milionowe masy pracujących w duchu socjalizmu, uczą je sztuki rządzenia, są szkołą gospodarowania i bezpośrednią, podstawową transmisją, za pomocą której partia wiąże się z klasą robotniczą.

Zadaniem związków zawodowych, jako szkoły socjalizmu, jest troska o masy pracujące, dążenie do jak najpełniejszego zaspokojenia ich codziennych potrzeb życiowych.

Wykonując swoje podstawowe zadania mobilizacji klasy robotniczej do realizacji zadań gospodarczych, związki zawodowe jednocześnie stają w obronie interesów tej klasy. Zdawałoby się, że w warunkach władzy ludowej, problem ten przestaje istnieć. Jednak „w związku z palącą koniecznością podniesienia wydajności pracy, osiągnięcia bezdeficytowości i rentowności każdego przedsiębiorstwa państwowego, w związku z nieuniknionym zainteresowaniem resortów i przesadną gorliwością z ich strony, rodzi się nieuchronnie w dziedzinie zagadnień warunków pracy w przedsiębiorstwie pewnego rodzaju przeciwieństwo interesów między masą robotniczą a dyrektorami, kierownikami przedsiębiorstw lub resortami, do których one należą. Dlatego w stosunku do przedsiębiorstw uspołecznionych na związkach zawodowych ciąży bezwzględnie obowiązek obrony interesów mas pracujących, współdziałanie w miarę możliwości w poprawie ich bytu materia-

lnego oraz obowiązek stałej poprawy błędów i nadgorliwości organów gospodarczych — o tyle, o ile wynikają one z biurokratycznego wypaczenia aparatu państwowego“ (W. I. Lenin).

Kierowane w swej codziennej działalności przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą, wychowywane w duchu ideologii marksistowsko-leninowskiej, w duchu proletariackiego internacjonalizmu i bezgranicznej miłości do ojczyzny ludowej, związki zawodowe czyniły i czynią wszystko, aby z honorem wykonać postawione przed nimi zadania.

W okresie bezpośrednio powojennym, kiedy zaczęły tworzyć się zręby nowego państwa, a kraj dźwigał się ze straszliwych ruin i zniszczeń, związki zawodowe mobilizowały polskie masy pracujące do jak najszybszej odbudowy gospodarczej, do uruchomienia fabryk, odbudowy miast i osiedli, dróg i mostów, transportu kolejowego, wreszcie do zwycięskiej realizacji 3-letniego planu gospodarczego.

Szczególne zadania zostały postawione przed związkami zawodowymi na nowym etapie rozwoju Polski — etapie budownictwa podstaw socjalizmu.

W realizacji olbrzymich zadań gospodarczych w 6-letnim planie uprzemysłowienia kraju związki zawodowe organizowały klasę robotniczą i inteligencję twórczą, kobiety i młodzież, do walki o wcielenie w życie wielkiego programu budownictwa ustroju socjalistycznego.

Wybudowane zostały w minionym czteroletnim okresie nowe miasta, fabryki, kopalnie i huty, stworzono nowe gałęzie przemysłu, nowe linie kolejowe, drogi i mosty, setki tysięcy nowych mieszkań, szkół i świetlic, kin i teatrów, szpitali i sanatoriów, żłobków i przedszkoli, zwiększono opiekę nad matką i dzieckiem.

Osiągnięcia te wywalczone zostały ciężkim trudem i ofiarną pracą mas pracujących z klasą robotniczą na czele, ich uporczywą walką z wewnętrznymi i z zewnętrznymi wrogami naszego państwa.

Zmieniło się również w znacznym stopniu oblicze polityczne naszego narodu, przekształca się on nieustannie, konsekwentnie, z narodu burżuazyjnego w naród socjalistyczny.

Czołowy oddział naszego narodu — klasa robotnicza coraz bardziej uświadamia sobie, że nie ma i nie może być innej drogi do budowy socjalizmu

i rozkwitu ojczyzny, do umocnienia jej politycznej, gospodarczej i obronnej siły, do podniesienia warunków materialnych i kulturalnych społeczeństwa, jak poprzez realizację zadań Frontu Narodowego i wykonanie planów produkcyjnych, zwiększenie wydajności pracy, wzmocnienie dyscypliny pracy i przez bezkompromisową walkę z wrogami naszego narodu.

Związki zawodowe kierowane przez PZPR dały duży wkład pracy w budownictwo podstaw socjalizmu w Polsce. Również poważnie wzrosła siła organizacji związkowych, aktywność instancji i ogniw związkowych, które podniosły na wyższy poziom styl swojej pracy w realizacji codziennych zadań, zarówno organizacyjnych, jak i produkcyjnych, w zakresie rozwoju współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, oraz w zakresie troski o zdrowie, sprawy bytowe i kulturalne klasy robotniczej.

W toku ostatnio przeprowadzonej kampanii sprawozdawczo-wyborczej nastąpił wzrost świadomości politycznej członków związków zawodowych, podniósł się znacznie autorytet i znaczenie związków w masach pracujących.

Przeprowadzona na zebraniach, konferencjach i zjazdach krajowych ocena oraz szeroka, krytyczna i samokrytyczna dyskusja nad działalnością organizacji i kierownictw związkowych, pozwoli nowo wybranym kierownictwom wyciągnąć odpowiednie wnioski zmierzające do usprawnienia ich pracy, polepszenia jej form i metod i powiązania się jeszcze mocniej z milionowymi masami pracującymi.

III Kongres Związków Zawodowych w Polsce będzie stanowił wielkie wydarzenie polityczne w życiu organizacji związkowych, w życiu klasy robotniczej i wszystkich pracujących. Podsumuje on wyniki działalności związków zawodowych w okresie ubiegłych czterech lat i nakreśli nowe zadania mające na celu podniesienie roli związków zawodowych w wychowaniu mas w duchu socjalizmu.

Naród polski natchniony głębokim patriotyzmem żyje jedną myślą: zwycięsko i przedterminowo wykonać zadania produkcyjne 6-letniego planu gospodarczego. Ta myśl jednoczy całą klasę robotniczą, pobudza ją do wielkiej ofiarności, entuzjazmu i samozaparcia; każdy człowiek pracy daje swój wkład w budownictwo nowego ustroju socjalistycznego.

W walce tej szczególne zadania stoją przed związkami zawodowymi, tą najbardziej masową organizacją klasy robotniczej.

Partia i Rząd Ludowy stworzyły związkom zawodowym jak najlepsze warunki dla pomyślnej realizacji ich zadań. Korzystają one z wielkich uprawnień zagwarantowanych Konstytucją Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Do ich obowiązków należy kierowanie i organizowanie ruchu współzawodnictwa socjalistycznego będącego socjalistyczną metodą budowy nowego ustroju. W rękach związków zawodowych znajdują się olbrzymie możliwości ideowo-politycznego oddziaływania na szerokie masy pracujących. Do ich dyspozycji państwo oddało tysiące wspaniałe urządzone klubów i domów kultury, w których prowadzona jest systematyczna praca wychowawcza.

Związki zawodowe mają ponadto duży wpływ na realizację polityki rządu w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, sprawują kontrolę nad wielomiliardowymi funduszami przeznaczonymi przez państwo na zaspokojenie materialno-bytowych i kulturalnych potrzeb robotników i pracowników umysłowych.

Związki zawodowe czuwają również nad właściwym stosowaniem ustawodawstwa w zakresie ochrony pracy robotników i pracowników umysłowych, sprawują kontrolę nad budownictwem mieszkaniowym, kontrolują działalność placówek zbiorowego żywienia oraz handlu uspołecznionego. Współdziałają one również w rozwoju ośrodków zaopatrzenia robotniczego, ogródków działkowych, troszczą się o zdrowie pracujących, o ich zaśluzony wypoczynek, otaczają opieką matkę i dziecko, co w znacznej mierze wpływa na ogólny wzrost dobrobytu mas.

Nasze związki zawodowe wykazują wiele inicjatywy w dziedzinie usprawnienia organizacji pracy i produkcji, w stosowaniu nowych jej metod, wprowadzaniu nowej techniki i mechanizacji, która zmniejsza wysiłki fizyczne i podnosi wydajność pracy robotnika. Nie ma absolutnie takiej dziedziny życia i pracy robotnika, w której związki zawodowe nie brałyby udziału i nie interesowały się nią.

Na III Kongres związki zawodowe przychodzą z wielkimi osiągnięciami w całej swojej różnorodnej działalności. Wyniki jej znajdują przede wszystkim swój wyraz w organizacji i rozwoju masowego współzawodnictwa socjalistycznego. Powszechny charakter tego współzawodnictwa obejmującego wszystkie gałęzie gospodarki narodowej, wszystkie fabryki i przedsiębiorstwa, kopalnie węgla i budowle jak i inne uspołecznione zakłady pracy, wskazuje na olbrzymi wzrost politycznej świadomości pracujących, na ich nowe duchowe oblicze.

Masowy rozwój współzawodnictwa świadczy o dużej inicjatywie twórczej mas, które raz na zawsze zrzuciły z siebie jarzmo wyzysku kapitalistycznego i dla których praca dla siebie, dla swego państwa ludowego, dla społeczeństwa, stała się nie tylko sprawą obowiązku lecz i honoru.

Tylko wyzwolona, twórcza praca może stworzyć bohaterów, przodowników pracy, racjonalizatorów, nowatorów produkcji.

Dlatego też niezmiernie wielką jest odpowiedzialność związków zawodowych w organizacji współzawodnictwa, w jego nieustannym rozwijaniu i pogłębianiu, popularyzowaniu doświadczeń przodujących robotników, w przyswajaniu masom socjalistycznego stosunku do pracy i do własności społecznej.

Związki zawodowe wychowują masy pracujące w duchu proletariackiego internacjonalizmu, solidarności międzynarodowej klasy robotniczej, a równocześnie wpajają w nie uczucie głębokiej miłości do własnej ojczyzny.

Czynią one ponadto wiele dla podniesienia ogólnej kultury robotników poprzez stosowanie różnorodnych form pracy wychowawczej, propagandy politycznej, popularyzacji zdobyczy naukowych w kraju, zwłaszcza zdobyczy nauki i techniki

Kraju Rad; poprzez organizację różnego rodzaju kursów, zarówno zawodowych jak i ogólnokształcących — związki zawodowe w niemałym stopniu przyczyniają się do wzrostu świadomości politycznej pracujących oraz do podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych.

Dzięki nieustannej trosce partii i rządu z roku na rok wzrasta dobrobyt mas pracujących, coraz wyżej podnosi się poziom ich warunków bytowych.

Na związkach zawodowych ciąży wielka odpowiedzialność za stałe systematyczne jak najpełniejsze zaspokajanie kulturalnych i materialnych potrzeb robotników i pracowników umysłowych.

Związki zawodowe wyrosły zarówno politycznie jak i organizacyjnie, znacznie wzmocniły się, zdobyły wielki autorytet i zaufanie mas. Wymownym dowodem tego przede wszystkim jest nieustanny wzrost szeregów ich członków obejmujących około 4 i pół miliona robotników i pracowników umysłowych.

Wyrósł także w minionym okresie i dalej rośnie wspaniały wielotysięczny aktyw związkowy.

W przeprowadzonej w ostatnim półroczu kampanii sprawozdawczo-wyborczej wybrano do różnych instancji związkowych około miliona aktywistów, w tej liczbie 180.000 delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w zakładach pracy. Wychowanie tego aktywu i przygotowanie go do umiejętnego wykonywania obowiązków — to jedno z najważniejszych zadań organizacji związkowych.

Klasa robotnicza zrzeszając się w organizacje związkowe, uczestnicząc w ogólnych zebraniach i omawiając aktualne problemy polityczne, spo-

łeczne i gospodarcze, staje się świadomym, twórczym czynnikiem w kształtowaniu swego życia. Szczególne znaczenie posiadają zakładowe narady robocze, na których robotnicy śmiało krytykują wszelkie spostrzeżone niedociągnięcia, braki, wysuwają wnioski zmierzające do ich usunięcia, dążą do podniesienia wydajności pracy, do udoskonalenia metod produkcji.

Masy pracujące Polski witają Kongres Związków Zawodowych nowymi osiągnięciami produkcyjnymi, co wymownie świadczy o swartości naszego narodu wokół partii robotniczej, wokół rządu ludowego.

O wykonaniu zobowiązań podjętych w związku z Kongresem donoszą dziesiątki i setki zakładów pracy z całego kraju. Współzawodnictwo z okazji III Kongresu odzwierciedla wielki entuzjazm, twórczą, polityczną aktywność, którą żyje nasza klasa robotnicza budująca socjalizm.

Kongres będzie miał ogromne znaczenie w życiu związków zawodowych, nakreśli on program działania, który przyczyni się do jeszcze mocniejszego zwarcia mas pracujących wokół partii robotniczej dla realizacji narodowych planów gospodarczych, do podniesienia roli związków zawodowych w dziedzinie wychowania mas w duchu ideologii marksistowsko-leninowskiej, do otoczenia pracujących jeszcze większą opieką na odcinku zaspokojenia ich wciąż rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb.

Polska klasa robotnicza z dumą wita III Kongres Związków Zawodowych.

M. T.

KU UWADZE INSTANCJI ZWIĄZKOWYCH

Z końcem czerwca br. ZUS rozesłał do przedsiębiorstw i instytucji wypłacających zasiłki swym pracownikom, komunikaty, w których zawiadamia, że począwszy od 1 lipca nie należy załączać do rozliczeń z tytułu wypłaty zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa żadnych dokumentów uzasadniających wypłatę. Nie oznacza to, że ZUS zrzeka się tym samym kontroli merytorycznej i formalnej poprawności wypłat. Odtąd jednak kontrolę tę sprawować będą rewidenty ZUS wyłącznie w zakładach pracy wypłacających zasiłki.

Zmiana ta podyktowana została potrzebami, jakie obecnie wysuwają się na czoło, we współdziałaniu ZUS i zakładów pracy, na które zwracali uwagę pracownicy terenowi ZUS.

Niedawno kol. Andrzej Wójcik z Krakowa uzasadniał na łamach naszego pisma potrzebę „przerzucenia całego ciężaru kontroli na kontrolę zewnętrzną i zaprzestanie kontroli w biurach ZUS”, dla usunięcia szeregu trudności, jakie wynikały w rozliczeniach zakładów pracy z ZUS z tytułu wypłaconych zasiłków.¹⁾ Przeniesienie całkowitej kontroli wypłat zasiłków, dokonywanej przez rewidentów ZUS, na teren przedsiębiorstw i instytucji pozwala na równoczesne sprawdzenie wypłat

pod względem formalnym, rachunkowym i merytorycznym, zwiększy współdziałanie pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z referentami zasiłkowymi oraz aktywem związkowym w zakładach pracy. O tej stronie zagadnienia pisaliśmy obszerniej w artykule drukowanym w nr 6/53 PUS (str. 176—177). Rewidenty ZUS będą częściej odwiedzali przedsiębiorstwa, a jak stwierdza autor wspomnianego wyżej artykułu w nr 6 „do obowiązków terenowej kontroli będzie należało również udzielanie na miejscu instruktarza, którego zakres i rodzaj zależeć będzie od wyników kontroli i potrzeb zakładów pracy”.

Te jednak motywy — uproszczenia rozliczeń, pełniejszej kontroli, częstszego instruktarzowego kontaktu — nie wyczerpują i nie charakteryzują w pełni znaczenia dokonanej zmiany.

Wskutek tego, że zakłady pracy nie będą przysyłały do ZUS dokumentów, stanowiących podstawę wypłaty zasiłków, ZUS nie będzie kontrolować formalnej poprawności wypłat co miesiąc i zakłady pracy nie mogą liczyć na to, że ewentualne błędy stosunkowo szybko poprawi kontrola ZUS. Nowy system rozszerza więc odpowiedzialność czynników zarówno administracyjnych (referenci zasiłkowi, księgowi, kierownictwo) jak i związkowych (komisja socjalno-ubezpieczeniowa, rada zakłado-

¹⁾ Zob. PUS nr 5/53 str. 140

wa) za zgodne z obowiązującym ustawodawstwem przyznawanie i obliczanie zasiłków.

Dokonana zmiana w zakresie przechowywania dokumentacji i kontroli, mimo pozorów reformy tylko technicznej, zwiększa więc wybitnie samodzielność administracji i aktywu związkowego w przedsiębiorstwach i instytucjach w załatwianiu czynności ubezpieczeniowych.

Zmienia się także charakter kontroli sprawowanej przez rewidentów ZUS. Uwolnieni od papierkowej, jednostronnej i formalnej roboty, na jaką skazani byli w kontroli biurowej, pójdą oni do zakładów pracy, gdzie rozpatrywać będą konkretne sytuacje życiowe. Zamiast poprawiać tylko omyłki już popełnione, skierują swój wysiłek w dużej mierze na to, aby poprzez instruowanie i koleżeńską pomoc zapobiegać błędom na przyszłość, rozszerzać i pogłębiać znajomość przepisów ubezpieczeniowych i zrozumienie ich sensu wśród referentów zasiłkowych i aktywu związkowego, podnosić poziom ich pracy, zacieśniać współdziałanie tego aktywu z referentem zasiłkowym.

Wprowadzone w lipcu br. zmiany w systemie kontroli zasiłków chorobowych i pogrzebowych stanowią więc dalszy krok w przygotowaniach do przebudowy ubezpieczenia społecznego, przebudowy zmierzającej do nadania socjalistycznych form organizacyjnych. Ważność tego kroku jest tym większa, że dotyczy on zasiłków chorobowych.

W socjalistycznym bowiem ubezpieczeniu społecznym wypłata tych zasiłków pozostaje w zarządzie związków zawodowych, które przyznają je i wypłacają poprzez swoje organizacje w zakładach pracy (komisje socjalno-ubezpieczeniowe).

Czynności te stanowią istotny składnik licznych i powiązanych zadań aktywu związkowego w przedsiębiorstwach i instytucjach, zadań dotyczących opieki nad zdrowiem pracowników.

Przyznając zasiłki, komisje socjalno-ubezpieczeniowe oceniają uprawnienia, badają przyczyny zachorowań, niosą wielostronną pomoc chorującym członkom załogi dla stworzenia im najlepszych warunków leczenia i odzyskania zdolności do pracy, opracowują plany usuwania źródeł zachorowalności w zakładzie pracy i poza nim.²⁾ Im bardziej samodzielna jest ich praca przy przyznawaniu zasiłków, im wyraźniej określona odpowiedzialność,

²⁾ W tym numerze PUS rozwijają ten temat szerzej 3 artykuły na stronach 240 i 244.

tym lepsze są warunki mobilizowania aktywu związkowego do systematycznego i zorganizowanego, sumiennego i poważnego wykonywania tych obowiązków, do lepszego dostrzegania przez niego różnorodnych odcinków walki o zdrowie załogi.

Każde zwiększenie zakresu samodzielnych zadań administracji zakładów pracy przy wypłacie zasiłków chorobowych, zwiększa również zadania i odpowiedzialność zakładowych organizacji związkowych, sprawujących nadzór nad tymi czynnościami zakładowego aparatu administracyjnego. Z tej perspektywy patrzeć trzeba także na zmiany wprowadzone ostatnio w systemie kontroli zasiłków chorobowych.

Muszą sobie to uświadomić wszystkie instancje związkowe, zarządy główne i okręgowe, okręgowe i powiatowe rady oraz rady zakładowe. Muszą one w pełni rozumieć tę stronę dokonanej reformy jako dalszy etap przygotowań do samodzielnego zarządzania przez nie ubezpieczeniem chorobowym, zwiększający ich odpowiedzialność za wypłatę zasiłków chorobowych. Wydaje się rzeczą aktualną, aby zarządy główne związków zawodowych wyjaśniły podstawowym ogniwom związkowym znaczenie zmian, jakie ostatnio nastąpiły. Aby z tych zmian wyprowadziły praktyczne wnioski co do usprawnienia pracy ubezpieczeniowej rad zakładowych i miejscowych oraz wskazały na potrzebę jak najlepszego wykorzystania pobytu rewidentów ZUS w zakładzie pracy dla zorientowania się w poziomie pracy referentów zasiłkowych i w brakach wymagających usunięcia.

Dla ułatwienia organizacji i przebiegu pracy przy przyznawaniu i wypłacie zasiłków chorobowych i w związku ze zwiększeniem odpowiedzialności administracji i związków zawodowych w zakładach pracy na tym polu, drukujemy w dziale „Wykładnia i Praktyka“ niniejszego numeru Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych 4 artykuły szkoleniowe, które w przystępny sposób uczą jak powinna przebiegać praca referenta zasiłkowego i aktywu związkowego przy przyznawaniu zasiłków, podają zestawienie dokumentów, niezbędnych do uzasadnienia prawidłowej wypłaty i informują o zasadach i technice dokonywania rozliczeń z wypłaconych zasiłków chorobowych i pogrzebowych.

J. P.

„NALEŻY WZMOCNIĆ UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH WE WSZYSTKICH ORGANACH PAŃSTWA PROLETARIACKIEGO USTALAJĄCYCH PLANY, W OPRACOWYWANIU PLANÓW GOSPODARCZYCH, PLANÓW PRODUKCJI I PODZIAŁU FUNDUSZÓW MATERIALNEGO ZAOPATRZENIA ROBOTNIKÓW...”

(LENIN)

ZADANIE RAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W ZWIĄZKU ZE ZMIANĄ KONTROLI ZASIŁKÓW

Powołane na mocy ustawy z 20.7.1950 rady ubezpieczeń społecznych są czynnikiem kontroli społecznej nad działalnością ZUS.

Ponieważ głównym i zasadniczym zadaniem oddziałów ZUS jest udzielanie świadczeń pieniężnych, nadzór i kontrola rad ubezpieczeń społecznych winna koncentrować się na działalności świadczeniowej tych oddziałów. Ten zakres zadań rady został specjalnie podkreślony i uwypuklony w przepisach ustawy.

Na przestrzeni lat 1950-1953 organizacja ZUS uległa dużym przeobrażeniom przez likwidację oddziałów obwodowych i skupienie działalności świadczeniowej w oddziałach wojewódzkich oraz przez przekazanie uspołecznionym zakładom pracy wypłaty zasiłków chorobowych. Wypłatę zasiłków rodzinnych, z nielicznymi wyjątkami, powierzono uspołecznionym zakładom pracy od początku wprowadzenia tego ubezpieczenia, tj. od roku 1948.

W działalności świadczeniowej zakładów pracy bierze czynny udział nie tylko administracja, lecz przede wszystkim rady zakładowe i miejscowe. Kontrola fachowa ZUS zajmuje się głównie pracą referentów zasiłkowych, a więc administracji zakładów pracy. Natomiast kontakt z radami zakładowymi i miejscowymi powinna utrzymywać przede wszystkim rada ubezpieczeń społecznych. Stąd konieczność ściślejszej współpracy rady ubezpieczeń społecznych z oddziałem ZUS.

Oddział ZUS na podstawie aktualnych materiałów uzyskanych w drodze kontroli w zakładach pracy powinien stale informować radę ubezpieczeń społecznych o aktywności rad zakładowych, o stanie i jakości wypłat, wskazywać na braki i niedomagania oraz podawać ich przyczyny.

Kontrolę nad prawidłowością wypłat zasiłków w zakładach pracy wykonywał dotychczas oddział ZUS dwoma sposobami: a) przez sprawdzanie materiału nadyszanego z zakładów pracy (kontrola biurowa) i b) za pomocą kontroli w samych zakładach pracy (kontrola terenowa).

Kontrola biurowa utrzymywała kontakt tylko z administracją zakładu pracy. Kontaktowanie się z radą zakładową ograniczało się do przypadków szczególnych i miało charakter sporadyczny.

Kontrola terenowa miała wprawdzie możliwość kontaktu z radą zakładową (miejscową), ograniczony był jednak zakres jej działania, gdyż materiały z wypłat zasiłków (asynaty zasiłkowe) znajdowały się w oddziale ZUS. Ponadto kontrola taka nie odbywała się częściej niż raz na pół roku, toteż materiał przez nią dostarczany nie dawał pełnego obrazu przebiegu akcji świadczeniowej. Ani oddział ZUS ani rada ubezpieczeń społecznych nie były należycie zorientowane, w jakim stopniu rady zakładowe (miejscowe) biorą udział w wypłacie zasiłków. W tych warunkach rada ubezpieczeń społecznych nie mogła podejmować żadnych kroków zmierzających do skutecznego uaktywnienia rad zakładowych.

Również ważnym czynnikiem, który nie pozwolił należycie rozwinąć działalności rad ubezpieczeń społecznych był brak przepisów wykonawczych. Nie uregulowano wzajemnego stosunku rad wyższego i niższego stopnia. Nie wiadomy był stopień zależności rady obwodowej od rady wojewódzkiej i rady głównej. Nie ustalono stosunku rady do organów związkowych i oddziału ZUS, przy którym rada została powołana. I wreszcie, poza ogólnymi przepisami ustawowymi wskazującymi na zadania rad ubezpieczeń społecznych, nie spreycyzowano bliżej ich kompetencji. Toteż praca każdej rady ubezpieczeń społecznych musiała napotykać na trudności, które hamowały jej działalność.

Nowy system kontroli wypłat zasiłków chorobowych w zakładach pracy wprowadzony od lipca br. nie tylko zmienia samą technikę czynności w oddziałach ZUS, lecz jednocześnie ściślejsz wiąże rady zakładowe z działalnością ubezpieczeń społecznych.

Zadania nowej kontroli nie mogą ograniczać się wyłącznie do

fachowego sprawdzania prawidłowości wypłat i do kontrolowania administracji. Obecnie kontrola terenowa oddziału ZUS w czasie każdego pobytu w zakładzie pracy powinna zwrócić szczególną uwagę na pracę rady zakładowej (miejscowej) w zakresie wypłat zasiłków; powinna nie tylko ocenić stan faktyczny, lecz udzielić pomocy w celu skierowania pracy rady zakładowej na właściwe tory.

Organizacja terytorialna oddziałów ZUS pokrywa się całkowicie z organizacją związków zawodowych. Wpływa to dodatnio na dobór członków do wojewódzkiej rady ubezpieczeń społecznych, w skład której mogą wejść przedstawiciele wszystkich zainteresowanych branżowych związków zawodowych. Stwarza to korzystne warunki dla rozwinięcia działalności wojewódzkiej rady ubezpieczeń społecznych, która może skupiać wszystkie sprawy dotyczące ubezpieczenia społecznego.

Wojewódzka rada ubezpieczeń społecznych dysponując pełnym materiałem dostarczanym przez oddział ZUS może skutecznie oddziaływać bądź bezpośrednio, bądź za pośrednictwem okręgowych instancji związkowych na działalność rad zakładowych (miejscowych), udzielając im wskazówek i pobudzając do stałej aktywności.

Aby wojewódzka rada ubezpieczeń społecznych mogła należycie spełniać swoje zadania, wskazane jest wydanie przepisów wykonawczych, które uregulują zarówno jej organizację wewnętrzną i kompetencje, jak i stosunek do okręgowych, powiatowych i zakładowych rad związków zawodowych. Przepisy te powinny przyczynić się do jeszcze większego związania ubezpieczeń społecznych z organami związków zawodowych.

W tych warunkach wojewódzka rada ubezpieczeń społecznych stanie się pomostem pomiędzy oddziałem ZUS a związkami zawodowymi na terenie województwa. Powstanie przez to szeroka płaszczyzna współpracy wszystkich organów i instytucji zainteresowanych w należytych rozwoju i działalności ubezpieczeń społecznych.

M. Brojewski

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Uspołecznione zakłady pracy wypłacające zasiłki otrzymały komunikaty ZUS w sprawie zmiany trybu postępowania przy rozliczaniu z wypłat zasiłków.¹⁾ Ponieważ w zakresie tych rozliczeń zakłady pracy ciągle jeszcze popełniają błędy i dopuszczają się zaniedbań, wyjaśniamy poniżej obowiązujące od lipca br. nowe zasady, wskazując na czym polegają różnice w porównaniu z przepisami obowiązującymi dotychczas. Przypominamy równocześnie, że czuwanie nad prawidłowością i terminowością rozliczeń należy do istotnych obowiązków komisji socjalno-ubezpieczeniowych rad zakładowych (miejscowych).

W związku ze zmianą systemu kontroli wypłat zasiłków chorobowych i zwiększeniem samodzielności zakładów pracy w tym zakresie drukujemy poniżej artykuły szkoleniowe wskazujące jakie dokumenty potrzebne są do wypłaty zasiłków chorobowych oraz jaki powinien być przebieg pracy referenta zasiłkowego i aktywu socjalno-ubezpieczeniowego przy obliczaniu i wypłacie tych zasiłków.

Zmiany w rozliczeniu z wypłat zasiłków w uspołecznionych zakładach pracy

Wprowadzone od lipca 1953 zmiany w systemie rozliczeń z wypłat zasiłków dokonanych przez uspołecznione zakłady pracy dotyczą: a) terminów i techniki rozliczania się, b) konsekwencji w razie nierozliczenia się w przepisany terminie, c) przechowywania dokumentów zasiłkowych.

JEDNOLITY TERMIN ROZLICZANIA SIĘ

Do 30 czerwca 1953 obowiązywały trzy różne terminy rozliczania się z tytułu wypłaconych zasiłków:

1) dla zakładów pracy, których fundusz płac kontroluje bank w ciągu 10 dni od daty pobrania gotówki na wypłatę zasiłków chorobowych, pogrzebowych i rodzinnych,

2) dla uspołecznionych zakładów pracy, deklarujących składki (wypłacających zasiłki na r-k składek ubezpieczeniowych): a) w ciągu 5 dni od daty każdorazowej wypłaty zasiłków chorobowych i pogrzebowych, b) do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły z wypłaconych zasiłków rodzinnych.

Zamiast wymienionych trzech różnych terminów obowiązuje od 1 lipca 1953 jednolity termin rozliczania się z wypłat zasiłków dla wszystkich zakładów pracy (zarówno kontrolowanych przez bank jak i deklarujących składki) bez względu na rodzaj wypłaconych zasiłków.

Począwszy od 1 lipca 1953 wszystkie zakłady pracy obowiązane są rozliczać się z wypłat zasiłków do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły.²⁾

¹⁾ Zobacz komunikat ZUS nr 1 z 22 czerwca 1953 do zakładów pracy, których fundusz płac kontroluje bank i komunikat ZUS nr 1a z 30 czerwca 1953 do uspołecznionych zakładów pracy deklarujących składki.

²⁾ Zakład pracy, którego fundusz płac kontroluje bank, obowiązany jest — jak dotychczas — w ciągu 10 dni od pobrania gotówki przekazać poleceniem przelewu ewentualną różnicę pomiędzy kwotą podjętą z banku a kwotą faktycznie wypłaconą oraz kwoty potrącone pracownikom z tytułu nieprawnie wypłaconych zasiłków.

TECHNIKA ROZLICZANIA SIĘ Z WYPŁACONYCH ZASIŁKÓW

W zakładach pracy, których fundusz płac kontroluje bank

Zakłady pracy, których fundusz kontroluje bank, sporządzały rozliczenia z każdej wypłaty na formularzu rozliczeniowym „Zawiadomienie o wypłacie zasiłków“ (druk ZUS Ch 54), osobno dla poszczególnych rodzajów zasiłków (chorobowych, pogrzebowych i rodzinnych).

Począwszy od 1 lipca 1953 — zamiast dotychczasowych kilku osobnych rozliczeń z każdej poszczególnej wypłaty, zakłady pracy obowiązane są sporządzać zbiorcze rozliczenie (na nowym formularzu rozliczeniowym, druk ZUS B. 25), które ma obejmować wszystkie wypłaty zasiłków chorobowych, pogrzebowych i rodzinnych, dokonane z gotówki podjęte z r-ku bankowego ZUS w danym miesiącu kalendarzowym, bez względu na to czy wypłata nastąpiła w tym samym miesiącu, czy w następnym i bez względu na okres, za który zasiłki wypłacono. Zbiorcze rozliczenie miesięczne ma obejmować ponadto wszystkie wpłaty na r-k ZUS tytułem zwrotu różnic między kwotami pobranymi w danym miesiącu kalendarzowym z r-ku ZUS na wypłatę, a zasiłkami wypłaconymi faktycznie.³⁾ Do formularza rozliczeniowego należy również wpisać wszystkie wpłaty z danego miesiąca z tytułu zwrotu nadpłaconych zasiłków.

Przykład: zakład pracy pobrał w sierpniu 1953 z r-ku bankowego ZUS gotówkę: 3 sierpnia na wypłatę zasiłków rodzinnych za lipiec, 14 sierpnia na wypłatę zasiłków chorobowych, 22 sierpnia na wypłatę kilku pracownikom zaległych zasiłków rodzinnych za czerwiec i lipiec 1953, 28 sierpnia na wypłatę zasiłku pogrzebowego, 31 sierpnia na wypłatę zasiłków chorobowych w dniu 1 września 1953. Przy wypłacie zakład potrafił jednemu z pracowników nadpłacić zasiłek w kwocie zł 65 i przekazał go na r-k ZUS 8 sierpnia; z wypłaty w dniu 1 września 1953, na którą pobrał gotówkę 31 sierp-

³⁾ zobacz kol. 9 na str. 1 formularza rozliczeniowego.

nia, nie wypłacił jednemu z pracowników kwoty zł 145,50 i przekazał ją na r-k ZUS 5 września 1953.

Do formularza rozliczeniowego za sierpień zakład pracy powinien wpisać wszystkie kwoty pobrane w wyżej wymienionych dniach na wypłatę zasiłków, wszystkie kwoty wypłacone z pobranej gotówki oraz wpłaty (zł 65 i zł 145,50) na r-k ZUS z tytułu zwrotu zasiłków. Wpisów należy dokonywać bieżąco, w myśl szczegółowych wskazówek podanych w pouczeniu zamieszczonym na formularzu rozliczeniowym.

W-uspolecznionych zakładach pracy deklarujących składki

W uspołecznionych zakładach pracy deklarujących składki nie z a s z ł a ż a d n a z m i a n a w sposobie rozliczania się z wypłat zasiłków r o d z i n n y c h. Zakłady pracy w dalszym ciągu sporządzają zestawienia ogólne wypłaconych zasiłków rodzinnych (na druku ZUS Ch 15), dołączają je do deklaracji składek i wpisują wypłacone kwoty na drugiej stronie deklaracji w sposób wskazany w komunikacie nr 1a.

Z wypłaconych zasiłków chorobowych i pogrzebowych zakłady pracy rozliczały się w odmienny sposób. Przesyłały do ZUS listy wypłat (druk ZUS Ch 45) wraz z asygnatami zasiłkowymi i wpisywały na pierwszej stronie listy ogólną sumę wypłaconych zasiłków. Po skontrolowaniu przesłanych dokumentów ZUS uznawał konto składek zakładu pracy odpowiednią kwotą wypłaconych zasiłków.

Począwszy od 1 lipca 1953 (tj. od wypłat zasiłków dokonanych z gotówki pobranej z r-ku ZUS od tej daty począwszy) zakłady pracy — podobnie jak przy zasiłkach rodzinnych — sporządzają z e s t a w i e n i a o g ó l n e w y p ł a c o n y c h z a s i ł k ó w, o d r ę b n i e d l a k a ż d e j w y p ł a t y w danym miesiącu kalendarzowym.

P r z y k ł a d: Zakład pracy wypłacił w sierpniu 1953 dwa razy zasiłki chorobowe i jeden raz zasiłek pogrzebowy. Dla każdej wypłaty zakład powinien sporządzić osobne zestawienie wypłaconych zasiłków, razem trzy zestawienia.

Do czasu otrzymania specjalnych druków zakłady pracy sporządzają zestawienia ogólne wypłaconych zasiłków chorobowych i pogrzebowych na pierwszej str. formularza „Lista wypłaconych zasiłków chorobowych“ (druk ZUS Ch 45), wg wskazówek podanych w komunikacie ZUS nr 1a z 30 czerwca 1953.

Zestawienie ogólne wypłaconych zasiłków chorobowych i pogrzebowych zakład pracy dołącza do deklaracji składek i sumę kwot z dołączonych zestawień (w naszym przykładzie z trzech) wpisuje na drugiej stronie deklaracji w sposób wskazany w komunikacie nr 1a.

Jeżeli, zakład pracy po wysłaniu rozliczeń do ZUS stwierdzi nieprawidłową wypłatę zasiłku, powinien o tym niezwłocznie zawiadomić ZUS. W zawiadomieniu należy podać nazwisko i imię pracownika, któremu nadpłacono zasiłek, kwotę nadpłaconego zasiłku i przyczynę nadpłaty. Na podstawie tego zawiadomienia ZUS obciąża konto składek zakładu pracy. Zakład pracy powinien dopłacić składkę ubezpieczeniową w kwocie odpowiadającej nadpłaconemu zasiłkowi.

SKUTKI NIEROZLICZENIA SIĘ W OBOWIĄZUJĄCYM TERMINIE

Dla zakładów, których fundusz kontroluje bank

W razie nierozliczenia się z wypłaconych zasiłków w obowiązującym terminie, ZUS, po bezskutecznym wezwaniu do zapłaty, miał prawo wystawić bezakceptowe żądanie zapłaty na kwoty pobrane przez zakład pracy na podstawie „zleceń wypłaty z r-ku bankowego ZUS“. Na podstawie żądania zapłaty wystawionego przez ZUS bank spisywał nierozliczoną kwotę z otwartego kredytu na fundusz płac jednostki budżetowej lub z r-ku rozliczeniowego (bieżącego) zakładu pracy nie będącego jednostką budżetową — i przelewał spisane kwoty na r-k kredytów i wydatków budżetowych ZUS.

Począwszy od 1 lipca 1953 skutki wynikające z nierozliczenia się z wypłaconych zasiłków zostały zaostrzone. ZUS ma prawo nie tylko ściągnąć nierozliczone kwoty w drodze żądania zapłaty, ale ponadto może zawiesić uprawnienia zakładu pracy do pobierania gotówki na wypłatę zasiłków na podstawie zleceń wypłaty z r-ku bankowego ZUS.

Dla zakładów pracy deklarujących składki

W razie nienadesłania zestawień wypłaconych zasiłków razem z deklaracją składek w przepisany terminie, zakład pracy naraża się na ściągnięcie całej kwoty składek z odsetkami zwłoki bez potrącenia (uznania konta) kwoty wypłaconych zasiłków.

PRZECHOWYWANIE DOKUMENTÓW ZASIŁKOWYCH

Do 30 czerwca 1953 istniała zasadnicza różnica między sposobem przechowywania dokumentów wypłat zasiłków chorobowych i pogrzebowych, a rodzinnych. Wszystkie dokumenty wypłat zasiłków chorobowych i pogrzebowych jak: listy wypłat, asygnaty na zasiłki chorobowe (zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy), asygnaty na zasiłki pogrzebowe, wyciągi z aktów zgonu, r-ki kosztów pogrzebu i wszelkie inne dodatkowe dokumenty uzasadniające wypłatę — zakłady pracy dołączały do rozliczeń z wypłat przesyłanych do ZUS, który po skontrolowaniu przechowywał je u siebie.

Natomiast dokumentów wypłat zasiłków rodzinnych (listy wypłat, oświadczenia dla uzyskania zasiłków, zaświadczenia szkolne i wszelkie inne dokumenty uzasadniające wypłatę) — zakłady pracy nie dołączały do rozliczeń przesyłanych do ZUS, lecz pozostawiały je u siebie.

Począwszy od 1 lipca 1953 (tj. od wypłat dokonanych od tej daty) różnica powyższa znika. Do rozliczeń z wypłaconych zasiłków chorobowych i pogrzebowych przesyłanych do ZUS, tak samo jak przy rozliczeniach z wypłat zasiłków rodzinnych — z a k ł a d y p r a c y n i e d o ł a c z a j a ż a d n y c h d o k u m e n t ó w w y p ł a t (listy wypłat, asygnaty zasiłkowe itp.). Dokumenty pozostają i są przechowane w zakładach pracy w sposób wskazany w komunikatach ZUS nr 1 i nr 1a.

A. D.

DOKUMENTACJA ZASIŁKÓW CHOROBYCH

ZESTAWIENIE DODATKOWYCH DOKUMENTÓW NIEZBĘDNYCH W NIEKTÓRYCH OKOLICZNOŚCIACH DO WYPŁATY ZASIŁKÓW CHOROBYCH I POŁOGOWYCH

Okoliczność wymagająca dodatkowej dokumentacji	Wymagana dodatkowa dokumentacja
I. Wypłata zasiłku domowego (50% zarobku) leczonemu w szpitalu pracownikowi, który nie pobiera zasiłku rodzinnego.	Zaświadczenie rady narodowej lub komitetu blokowego o pozostawianiu na utrzymaniu pracownika przynajmniej jednej osoby z nim zamieszkałej.
II. Wypłata zasiłku sanatoryjnego a) w wysokości 70% zarobku pracownikowi, który nie pobiera zasiłku rodzinnego. b) w wysokości 35% zarobku pracownikowi samotnemu.	1. Zaświadczenie rady narodowej lub komitetu blokowego o pozostawianiu na utrzymaniu pracownika przynajmniej jednej osoby z nim zamieszkałej. 2. Zaświadczenie sanatorium o czasie pobytu w sanatorium, jeżeli nie ma odpowiedniego poświadczenia w rubryce 7 zaświadczenia L 4. Zaświadczenie sanatorium o czasie pobytu, jeżeli nie ma odpowiedniego poświadczenia na zaświadczeniu L 4.
III. Przyznanie zasiłku na podstawie 26 tygodni zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach przed zachorowaniem.	Zaświadczenia poprzednich zakładów pracy o czasie zatrudnienia i wysokości zarobków.
IV. Przyznanie zasiłku na podstawie zaliczenia kadrowej służby wojskowej do 4-tygodniowego okresu zatrudnienia.	Wyciąg z książeczki wojskowej stwierdzający okres służby wojskowej.
V. Ustalenie zarobków dla obliczenia zasiłku jeżeli pracownik w ciągu ostatnich 3 miesięcy (13 tygodni) był zatrudniony w innych zakładach pracy.	Zaświadczenia poprzednich zakładów pracy o okresie zatrudnienia i wysokości zarobków.
VI. Wypłata zasiłku w razie zachorowania przed upływem 8 tygodni zatrudnienia w nowym zakładzie pracy.	Odpis karty zasiłkowej, zaświadczenie o okresie pracy i zarobkach z poprzedniego zakładu pracy.
VII. Wypłata zasiłku w razie choroby ponad 26 tygodni.	Decyzja ZUS zezwalająca na przedłużenie okresu zasiłkowego.
VIII. Ustalenie prawa do zasiłku połogowego (i pokarmowego), jeżeli pracownica była zatrudniona krócej niż 4 miesiące w ostatnim zakładzie pracy.	Zaświadczenia poprzednich zakładów pracy, stwierdzające okresy zatrudnienia pracownicy w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed urlopem macierzyńskim.
IX. Wypłata zasiłku w czasie urlopu macierzyńskiego za okres porodu: a) w wysokości 100% zarobku, b) w wysokości 50% (domowy) lub 20% (szpitalny).	Zaświadczenie lekarza lub położnej o odbyciu porodu w domu. Zaświadczenie szpitalne stwierdzające odbycie porodu i okres pobytu w szpitalu lub zakładzie dla położnic.
X. Wypłata zasiłku połogowego i pokarmowego pracownicy, która nie przepracowała 4 miesięcy, ale będąc w ciąży podjęła pracę w ciągu 30 dni po wcieleniu męża do kadrowej służby wojskowej.	Decyzja ZUS zezwalająca na wypłatę.

Podstawowym dokumentem dla każdej wypłaty zasiłku chorobowego¹⁾ lub połogowego jest należyte wypełnione i podpisane „ZAŚWIADCZENIE O CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY“ (druk L. 4)²⁾, zwane w dalszym ciągu w skrócie „zaświadczeniem L 4“.

Podstawą do wypłaty zasiłku pokarmowego jest „ASYGNATA NA ZASIŁEK DLA KARMIAŃCEJ“ druk ZUS L 135. Zaświadczenie nie wystawione na druku ZUS L 135, stanowi również podstawę do wypłaty zasiłku pokarmowego, jeżeli zawiera stwierdzenie przez jaki okres czasu matka karmiła dziecko własną piersią.

W pewnych przypadkach oprócz tych podstawowych zaświadczeń potrzebne są jeszcze dodatkowe dokumenty dla wypłaty zasiłku chorobowego lub połogowego. Dla ułatwienia orientacji i pracy referentom zasiłkowym i aktywowi socjalno - ubezpieczeniowemu zamieszczamy obok zestawienie w takich przypadkach i jakie dodatkowe dokumenty są potrzebne do zasiłków.

Dodatkowe dokumenty powinny być dołączone do „zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy“.

Do poszczególnych punktów zestawienia podajemy objaśnienia.

Pkt I i II. Zaświadczenie o pozostawianiu członków rodziny na utrzymaniu pracownika³⁾ są zby-

¹⁾ Wspólna nazwa „zasiłek chorobowy“ określa się zasiłek chorobowy, domowy, szpitalny, sanatoryjny i zasiłek należny za okres odosobnienia z powodu zakaźnej choroby.

²⁾ W myśl pisma Ministerstwa Zdrowia z 16.6.1952 Pl. 10/6531/52 do wszystkich wydziałów zdrowia przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych, pracownicy rejestracyjni zatrudnieni przy lekarzu obowiązani są dopisywać na zaświadczeniach słownie i atramentem liczby dni niezdolności do pracy; przy pierwszej niezdolności do pracy w rubryce 6 po słowach „niezdolność do pracy“ przy następnych (drugim i trzecim) okresach niezdolności w górnej części zaświadczenia nad słowami „Zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy“ i między numerem zaświadczenia a słowem „pieczęć“.

W myśl instrukcji nr 121/52 Ministerstwa Zdrowia z 12.12.1952 (P. L. 10/11725/52) „zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy“ wystawione na okres odosobnienia z powodu zakaźnej choroby, powinno być zaopatrzone w napis „sanitarne“ (odcisnięty za pomocą pieczątki).

³⁾ Zobacz ponadto artykuł pt. „Dokumenty niezbędne dla dokonania wpisów do legitymacji ubezpieczeniowej“ PUS nr 7, str. 201 zawierający bliższe wyjaśnienia i wskazówki w sprawie zaświadczeń o pozostawianiu członków rodziny na utrzymaniu pracownika.

teczne, jeżeli pracownik pobiera zasiłek rodzinny, wystarczy wówczas odpowiednia notatka („pobiera zasiłek rodzinny”) w p. 3 II części zaświadczenia L 4.

Pkt II. Osobne zaświadczenia sanatorium stwierdzające okresy pobytu w sanatorium potrzebne są w tych wypadkach, gdy pracownik przesłał do zakładu pracy „zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy” w celu otrzymania pierwszej wypłaty należnego zasiłku sanatoryjnego za okres częściowego pobytu w sanatorium. Dla wypłaty zasiłku za dalsze okresy leczenia sanatoryjnego niezbędne są zaświadczenia, że pracownik rzeczywiście przebywał w sanatorium w okresach czasu, za które żąda wypłaty zasiłku.

Pkt III. Zaświadczenie, o którym mowa w punkcie III jest potrzebne, jeżeli pracownik nie ma 4 tygodni zatrudnienia przed zachorowaniem w ostatnim zakładzie pracy, ale ma co najmniej 26 tygodni zatrudnienia w ciągu roku w poprzednich zakładach pracy.

Pkt IV. Jeżeli pracownik po zwolnieniu z wojskowej służby kadrowej podjął w ciągu 30 dni zatrudnienie, służbę tę można zaliczyć do okresu zatrudnienia, uprawniającego do otrzymania zasiłku.

Pkt V. Zasiłek obliczać należy w zasadzie na podstawie zarobków z ostatnich 3 miesięcy (lub 12 tygodni) zatrudnienia, i to niezależnie od tego, czy w tym okresie pracownik był zatrudniony w jednym lub kilku zakładach. W każdym więc przypadku obliczania zasiłków dla pracownika zatrudnionego w ostatnim zakładzie pracy krócej niż 3 miesiące sięgają należy do zarobków w poprzednim (lub poprzednich) zakładzie pracy.

Pkt VI. Odpis karty zasiłkowej jest potrzebny dla ustalenia czy przerwa w niezdolności do pracy nie jest przypadkiem krótsza niż 8 tygodni. Jeżeli przerwa okaże się krótsza, trzeba ustalić czy nie ma dalszego ciągu tej samej choroby i czy nie należy zliczyć poprzedniego okresu zasiłkowego z nowym.

W zestawieniu pominięliśmy dodatkową dokumentację wypłaty podwyższonych zasiłków dla górników (wypadki pod ziemią).

Sprawę dokumentacji wypłat zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa reguluje w zasadzie instrukcja ZUS dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa i komunikat ZUS do zakładów pracy z dnia 31 marca 1953 znak: Z. 2-06-8 w sprawie zasiłków domowych i pogrzebowych (uprawnienia — dokumentacja).

St. St.

Zadania komisji socjalno - ubezpieczeniowej związane z wypłatą zasiłków chorobowych

Zadanie komisji socjalno-ubezpieczeniowej związane z wypłatą zasiłków chorobowych można podzielić następująco: 1) a) podejmowanie decyzji o przyznaniu lub odmowie zasiłku, b) sprawdzenie list przygotowanych do wypłaty, c) kontrola rozliczeń z ZUS.

DECYDOWANIE O WYPŁACIE ZASIŁKU

Ponieważ w zasadzie wypłata zasiłków powinna się odbywać w terminach wypłaty wynagrodzeń lub zaliczek na wynagrodzenie za pracę, komisja powinna otrzymywać od referenta zasiłkowego zaświadczenia L 4 wraz z kartami zasiłkowymi w określonych terminach, poprzedzających terminy wypłat.

Zaświadczenia L 4 powinny być niezwłocznie rozdzielane między członków komisji, którzy je zbierają i zreferują następnie na posiedzeniu komisji.

Rozpatrując zaświadczenia członkowie komisji powinni zwrócić uwagę:

a) czy zaświadczenie jest prawidłowe, a więc czy wystawiono je na właściwym druku i we właściwy sposób, czy zostało podpisane i zaopatrzone w pieczęć lekarza, komisji lub zakładu leczniczego¹⁾ czy wszystkie rubryki zaświadczenia są należycie wypełnione i czy dołączo-

¹⁾ Zadanie komisji s-u określiła CRZZ. Zob. broszurę nr 10 pt. „Zadania komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w zakładzie pracy” — Wydawnictwo związkowe 1952.

²⁾ Lekarz może orzekać o niezdolności do pracy jednorazowo na czas nie dłuższy niż 3 dni, a następnie jeszcze dwukrotnie po 3 dni (czyli razem 9 dni). Dalsze zwolnienia może wydać tylko komisja lekarska lub kierownik zakładu leczniczego. Przy badaniu zaświadczeń należy więc zwracać uwagę czy zwolnienia na okresy dłuższe są wydane przez komisję lekarską względnie przez zakład leczniczy.

³⁾ Pracownik nie zastosował się do polecenia lekarza względnie komisji lekarskiej, jeżeli: a) lekarz lub komisja lekarska poleciła choremu leżeć w łóżku, a chory nie zastosował się do tego polecenia i bez ważnych przyczyn nie tylko nie leżał w łóżku, lecz przebywał poza obrebnem mieszkania, b) lekarz zarządził leczenie szpitalne, a chory odmówił poddania się temu leczeniu, mimo że rodzaj choroby wymagał leczenia szpitalnego, choroba była zakaźna, albo stan chorego lub jego zachowanie się wymagało stałego nadzoru.

⁴⁾ W przypadkach wątpliwych komisja może odroczyć decyzję i zlecić np. delegatowi socjalno - ubezpieczeniowemu zbadać sprawę w domu chorego, zażądać powtórnego badania chorego przez lekarza zakładowego itp.

ne są karty zasiłkowe, czy zaświadczenie nie jest sfałszowane,

b) czy istnieją ustawowe uprawnienia do zasiłku, a więc czy pracownik nie otrzymał za ten sam okres wynagrodzenia lub nie pobrał już raz zasiłku, czy przepracował ilość tygodni uprawniającą do otrzymania zasiłku itp.,

c) czy właściwie obliczono wysokość zasiłku, a więc czy dobrze ustalono zarobki stanowiące podstawę wymiaru zasiłku, czy dobrze określono rodzaj zasiłku i zastosowano odpowiednią stawkę procentową, czy dobrze obliczono ilość dni i kwotę do wypłaty,

d) czy nie zachodzą warunki do odmowy, obniżenia lub wstrzymania zasiłku, a więc czy pracownik nie symuluje choroby, nie wywołał jej rozmyślnie lub z własnej winy np. przez udział w bójkach albo przez pijaństwo, czy stosował się do zaleceń lekarskich³⁾.

Z uwagi zwłaszcza na ten ostatni punkt (d) wskazane jest, aby w badaniu zaświadczeń L 4 brali udział członkowie „zespołu koleżeńskiej pomocy i kontroli w domu” oraz delegaci s-u grup związkowych, do których należą pracownicy, mający otrzymać zasiłek. W każdym razie jeżeli zrodzi się podejrzenie, że może zachodzić jeden z przypadków wymienionych w punkcie d, członek komisji, badający zaświadczenie, musi porozumieć się z właściwym delegatem s-u i z lekarzem zakładowym.

Decyzje o przyznaniu lub odmowie zasiłku komisja powinna podejmować na specjalnie w tym celu zwoływanych posiedzeniach. Oprócz członków komisji s-u na posiedzenie należy zaprosić lekarza zakładowego oraz delegatów s-u z tych grup, do których należą pracownicy, których zasiłki budzą wątpliwości.

Komisja podejmuje decyzje indywidualnie przy każdym zaświadczeniu po zreferowaniu sprawy przez osoby, które dokonały wstępnego badania zaświadczeń i po ewentualnej dyskusji⁴⁾.

Zaświadczenia z decyzjami zwraca się niezwłocznie referentowi zasiłkowemu.

Pracownikom, którym odmówiono wypłaty zasiłku, przewodniczący komisji socjalno-ubezpieczeniowej komunikuje decyzję komisji, wyjaśnia jej przyczyny i poucza ich, że mogą się odwołać do rady zakładowej (miejscowej).

W razie zatwierdzenia decyzji komisji, rada zakładowa na żądanie pracownika przesyła zaświadczenie z odmowną decyzją do ZUS, który wyda pracownikowi orzeczenie z pouczeniem o środkach prawnych.

Pracowników, którym wstrzymano wypłatę, przewodniczący komisji zawiadamia, że ostateczna decyzja zostanie wydana po dodatkowym zbadaniu sprawy.

Zaświadczenie sfałszowane należy przekazać z odpowiednią adnotacją przewodniczącemu rady zakładowej, która powinna wyciągnąć odpowiednie konsekwencje. Należy o tym zawiadomić referenta zasiłkowego.

KONTROLA LIST PRZYGOTOWANYCH DO WYPŁATY

Komisja socjalno - ubezpieczeniowa wykonuje kontrolę list zasiłków przygotowanych do wypłaty przez swój „zespół kontroli wypłat zasiłków“. Zespół kontroli wypłat zasiłków bada w szczególności:

a) czy na zaświadczeniu (cz. II) jest decyzja rady zakładowej zezwalająca na wypłatę zasiłku,
b) czy kwota do wypłaty wpisana do III cz. asygnaty jest zgodna z kwotą wpisaną do listy i czy lista obejmuje wszystkie przypadki rozpatrzone przez komisję s-u,

c) czy dokonano odpowiednich wpisów do karty zasiłkowej,

d) czy na podstawie zleceń ZUS dopłaca się pracownikom zasiłki poprzednio mylnie obliczone na niekorzyść pracownika,

e) czy dokonuje się potrąceń nadpłaconych zasiłków.

Stwierdzone przez kontrolę błędy i usterki referent zasiłko-

wy prostuje i usuwa przed wypłatą.

Z wykonanej kontroli trzeba złożyć przewodniczącemu komisji socjalno - ubezpieczeniowej krótkie i zwięzłe pisemne sprawozdanie, wymieniając w nim listę i pozycje listy wypłat objęte kontrolą oraz stwierdzone błędy i usterki. W sprawozdaniu należy również zaznaczyć, czy błędy i usterki zostały sprostowane i usunięte przez referenta zasiłkowego. Sprawozdania z wykonanej kontroli przechowuje się w aktach komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

KONTROLA ROZLICZEŃ W ZUS

Zakłady pracy wypłacające zasiłki chorobowe obowiązane są rozliczyć się z ZUS z kwot pobranych na wypłatę wypłaconych — do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły.

Komisja socjalno - ubezpieczeniowa (zespół kontroli wypłaty zasiłków) powinna dopilnować, aby w powyższym terminie referent zasiłkowy wysłał rozliczenie do ZUS. St. St.

Przebieg czynności referenta zasiłkowego przy wypłacie zasiłków chorobowych w zakładzie pracy

Administracyjne czynności związane z wypłatą zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, podobnie jak i z ubezpieczenia rodzinnego, wykonuje w zakładzie pracy referent zasiłkowy. Przyjmuje on dokumenty, ustala uprawnia, oblicza należne zasiłki, sporządza listy wypłat, prowadzi rozliczenia z ZUS.

Nad jego pracą czuwać musi kierownictwo zakładu pracy, a zwłaszcza główny (starszy) księgowy, odpowiedzialny za prawidłową i terminową wypłatę zasiłków. Musi on dbać o należyte kwalifikacje i wyszkolenie referenta zasiłkowego oraz bieżąco kontrolować jego pracę, bezpośrednio lub przez wyznaczonego pracownika. Kontroli tej wymaga w szczególności każda lista wypłaty zasiłków i to niezależnie od kontroli społecznej, sprawowanej przez komisję socjalno-ubezpieczeniową.

Jest rzeczą oczywistą, że referent zasiłkowy zarządzający listę wypłat zasiłków, nie może sam

równocześnie jej sprawdzać ani dokonywać z niej wypłat.

Przedstawiony niżej przebieg czynności ułożony jest w porządku chronologicznym ich wykonywania.

Nie należy zapominać, że w czynnościach związanych z wypłatą zasiłków w zakładach pracy bierze także udział aktyw związkowy, o czym jest mowa w oddzielnym artykule zamieszczonym w tym numerze.

SPRAWDZANIE PRAWIDŁOWOŚCI I KOMPLETNOŚCI DOKUMENTÓW ZASIŁKOWYCH

Dla stwierdzenia uprawnień i obliczenia należnego zasiłku potrzebne są odpowiednie dokumenty, które ma przedłożyć pracownik żądający wypłaty zasiłku.

Głównym dokumentem jest zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy, zwane poniżej w skróceniu: Zaświadczenie L. 4¹⁾.

Gdy pracownik składa dokumenty — referent zasiłkowy powinien zbadać:

a) czy są wszystkie dokumenty niezbędne dla ustalenia uprawnień i obliczenia zasiłku²⁾,

b) czy dokumenty zasiłkowe są należycie wypełnione, podpisane i zaopatrzone w pieczęcie,

c) czy przedłożony dokument nie nosi śladów sfałszowania (np. dni niezdolności do pracy)³⁾.

¹⁾ Dokumenty te omawia artykuł pt. „Dokumentacja wypłat z zasiłków chorobowych i pógowowych“ zamieszczony na dalszych stronach nin numeru PUS

²⁾ Referent zasiłkowy przyjmując dokumenty zasiłkowe żąda od pracownika potrzebnych wyjaśnień, dostarczenia brakujących dokumentów itp. Może zwrócić pracownikowi przedłożone dokumenty z wyjaśnieniem, że zaświadczenie należy (np. pracownikowi umysłowemu, który ma prawo do wynagrodzenia w okresie choroby lub pracownikowi, który otrzymał zwolnienie tylko na 2 dni)

³⁾ W razie stwierdzenia lub podejrzenia sfałszowania dokumentów referent zasiłkowy zawiadamia o tym kierownika zakładu pracy, które w porozumieniu z radą zakładową (miejscową) decyduje o przekazaniu sprawy Prokuratorowi.

Na przyjętych dokumentach referent zasiłkowy umieszcza datę ich przyjęcia (np. na 1 str. zaświadczenia L. 4 po prawej stronie u góry w rogu).

USTALANIE UPRAWNIEN DO ZASIŁKU

Dla uzyskania potrzebnych danych do stwierdzenia uprawnień do zasiłku referent zasiłkowy powinien:

- a) wypełnić dokładnie wszystkie (1—4) rubryki w II części zaświadczenia L. 4⁴⁾,
- b) wpisać do II części zaświadczenia L. 4 właściwe zarobki dla obliczenia należnego zasiłku⁵⁾,
- c) zamieścić w II części zaświadczenia L. 4 datę, swój podpis i odcisnąć odpowiednią pieczęć (stempel),
- d) wyjąć z kartoteki kartę zasiłkową pracownika lub sporządzić kartę zasiłkową, jeżeli karty nie ma (gdy pracownik nie pobierał dotychczas zasiłków) i dołączyć ją do dokumentów.

W asygnatach na zasiłek pokarmowy należy wypełnić II część i dołączyć karty zasiłkowe.

Na podstawie wpisów do cz. II zaświadczenia L. 4 i kart zasiłkowych referent zasiłkowy powinien ustalić uprawnienia do zasiłku i w tym celu zbadać:

- a) czy pracownik ma wymagany okres zatrudnienia (4 lub 26 tygodni, 4 miesiące),
- b) czy pracownik ma prawo do zasiłku mimo braku wymaganego okresu zatrudnienia (np. wypadek w zatrudnieniu, ostra choroba zakaźna itp.),
- c) czy pracownik za okres niezdolności do pracy nie otrzymał wynagrodzenia,
- d) czy ustawowy okres zasiłkowy nie został już wyczerpany⁶⁾,
- e) czy za ten sam okres czasu nie został już poprzednio wypłacony zasiłek⁷⁾.

Po ustaleniu prawa do zasiłku referent przystępuje do obliczenia kwoty zasiłku.

OBLICZANIE ZASIŁKU

W celu obliczenia zasiłku referent zasiłkowy powinien:

- a) ustalić ilość dni zasiłkowych (z I Części zaświadczenia L. 4) i właściwą stawkę procentową stosownie do rodzaju należnego zasiłku,

⁴⁾ Np. wpisać w p-kcie 3 zaświadczenia L. 4 słowa „pobiera zasiłek rodzinny“ jeżeli pracownik otrzymuje zasiłek rodzinny i zgłosił żądanie wypłaty z siłku domowego, w p-kcie 4 słowo „tak“ i datę, jeżeli górnik uległ wypadkowi pod ziemią itp.

⁵⁾ W następnych zaświadczeniach, które obejmują nieprzerwany dalszy ciąg okresu niezdolności do pracy tego samego pracownika, powtórzenie wpisu zarobków jest zbędne, z miarę zarobków należy wpisać w tabelce słowa „ciąg dalszy“. Jeżeli zarobki wpisał inny pracownik a nie referent zasiłkowy, pracownik ten powinien zamieścić również swój podpis i datę na zaświadczeniu obok sumy zarobków po lewej stronie wiersza „razem“.

⁶⁾ Jeżeli najbliższa wypłata zasiłku ma już wyczerpać ustawowy okres zasiłkowy (26 tygodni) i pracownik nie został jeszcze uznany za zdolnego do pracy należy go pouczyć, że może się zwrócić do lekarza leczącego, względnie do kierownika szpitala lub sanatorium o postawienie wniosku w sprawie przedłużenia okresu zasiłkowego o dalsze 13 tygodni.

⁷⁾ Przy wypłatach za dłuższy nieprzerwany okres zasiłkowy trzeba zwracać uwagę na ostatni dzień poprzedniej wypłaty aby nie było przerwy w wypłacie ani też nie wypłacić za ten sam dzień po raz drugi zasiłku.

⁸⁾ Traktować decyzję komisji socjalno-ubezpieczeniowej jako formalności i doręczanie zaświadczeń L. 4 po wypłacie jest niedopuszczalne.

⁹⁾ Oprócz zaświadczeń potwierdzonych przez komisję podstawą wpisów mogą być także asygnaty zasiłkowe na dopłatę, przesłane przez ZUS.

¹⁰⁾ Referent zasiłkowy w uspołecznionym zakładzie pracy deklarującym składki (wypłacającym zasiłki na r-k składek ubezpieczeniowych) wykonuje tę czynność po wypłacie zasiłków.

b) obliczyć kwotę zasiłku biorąc za podstawę zarobki pracownika podane w części II zaświadczenia i posługując się tabelami do obliczania zasiłków,

c) wpisać obliczony zasiłek do części III zaświadczenia L. 4, lub asygnaty na zasiłek pokarmowy,

d) zamieścić swój podpis pod obliczeniem zasiłku w miejscu na to przeznaczonym (w wierszu „obliczył...“).

Po obliczeniu zasiłków referent zasiłkowy powinien doręczyć zaświadczenie L. 4 komisji socjalno-ubezpieczeniowej w celu wydania decyzji w sprawie wypłaty zasiłków (zobacz II część zaświadczenia L. 4)⁸⁾.

SPORZĄDZANIE LISTY WYPŁAT

Po otrzymaniu z komisji socjalno-ubezpieczeniowej zaświadczeń L. 4 referent przystępuje do sporządzenia listy i w tym celu powinien:

a) ułożyć dokumenty zasiłkowe zatwierdzone przez komisję w takim porządku, w jakim mają być wpisane kolejno nazwiska i imiona pracowników do listy wypłat,

b) wpisać obliczone zasiłki do listy wypłat zgodnie z dokumentami zasiłkowymi⁹⁾,

c) uzupełnić dokumenty zasiłkowe wpisami daty, numeru i pozycji listy wypłat w miejscu na to przeznaczonym,

d) wpisać odpowiednie dane do kart zasiłkowych,

e) podsumować sporządzoną listę,

f) zsumować kwoty i dni zasiłków wg rodzajów zasiłków i wpisać otrzymane sumy na pierwszej stronie listy wypłat w miejscu na to przeznaczonym¹⁰⁾,

g) sporządzić w razie potrzeby listę potrąceń nadpłaconych zasiłków.

Sporządzoną przez referenta zasiłkowego listę wypłat powinien skontrolować pracownik upoważniony przez głównego (starszego) księgowego i komisja socjalno-ubezpieczeniowa.

Bez uprzedniego skontrolowania listy, zasiłki nie powinny być wypłacone. Pracownik kontrolujący powinien w szczególności:

a) sprawdzić dokumentację (formalne cechy, autentyczność i kompletność), uprawnienia i obliczenia zasiłku (zarobki, stawka procentowa, ilość dni, prawidłowość rachunkowa) i zamieścić swój podpis na dokumencie zasiłkowym (np. w III części zaświadczenia L. 4 w wierszu „sprawdził...“).

b) sprawdzić zgodność kwot zasiłków wpisanych do listy z dokumentami zasiłkowymi,

c) sprawdzić czy do kart zasiłkowych wpisano obliczony zasiłek,

d) sprawdzić ogólną sumę (podliczenie listy wypłat).

Po skontrolovaniu listy wypłat referent zasiłkowy powinien:

a) sprostować i usunąć ewentualne błędy i usterki stwierdzone przez kontrolę,

b) przedłożyć listę do podpisu głównemu (starszemu) księgowemu, kierownikowi zakładu pracy i radzie zakładowej (miejscowej),

c) włączyć karty zasiłkowe do kartoteki zasiłkowej.

WYPŁATA ZASIŁKÓW

Dla uzyskania gotówki na wypłatę zasiłków z r-ku bankowego ZUS referent zasiłkowy zakładu pracy, którego fundusz płac kontroluje bank, powinien:

a) wystawić „zlecenie wypłaty“ i przedłożyć je wraz z listą wypłat do podpisania przez pracowników zakładu pracy upoważnionych do dysponowania r-kiem bankowym.

b) wpisać pobraną gotówkę do części A miesięcznego formularza rozliczeniowego.

Uspoleczniony zakład pracy, który deklaruje składki i wypłaca zasiłki na r-k składek ubezpieczeniowych, przygotowuje gotówkę na wypłatę z własnych funduszy.

Na podstawie otrzymanej listy wypłat płatnik (którym nie może być referent zasiłkowy) wypłaca należne zasiłki za pokwitowaniem odbioru, kasując równocześnie odpowiednie dokumenty zasiłkowe.

ROZLICZENIE Z WYPŁACONYCH ZASIŁKÓW

Po wypłacie referent zasiłkowy w każdym zakładzie pracy wykonuje następujące czynności:

a) bada, czy wszystkim pracownikom wymienionym w liście wypłacone zostały zasiłki za pokwitowaniem odbioru,

b) bada, czy płatnik skasował dokumenty zasiłkowe,

c) skreśla w liście i karcie zasiłkowej pozycje, które nie zostały wypłacone,

d) wyłącza dokumenty zasiłkowe dotyczące skreślonych pozycji (w celu ewentualnego wpisania do następnej listy wypłat niewypłaconej kwoty zasiłku).

e) ustala ogólną sumę faktycznie wypłaconych zasiłków po odliczeniu skreślonych pozycji i wpisuje ją na pierwszej stronie listy.

Dalsze kolejne czynności są inne w zakładzie pracy którego fundusz płac kontroluje bank, a inne w zakładzie pracy, który deklaruje składki ubezpieczeniowe (wypłaca zasiłki na r-k składek ubezpieczeniowych).

SPROSTOWANIE

Obliczanie wysokości zasiłku chorobowego

W zamieszczonym w nr 6/53 artykule pt. „O wzmożenie kontroli wypłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego w zakładach pracy“ na str. 159, w szpalcie 1, w zdaniu zaczynającym się w wierszu 29 od dołu zakradł się błąd. Zdanie to powinno brzmieć:

„Przy tym należy pamiętać, by przy obliczaniu zasiłku z tytułu czasowej niezdolności do pracy brać pod uwagę wszystkie rodzaje wynagrodzeń wraz z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, za zastępstwa i inne wypłaty z tytułu umowy o pracę“.

W zakładzie pracy, którego fundusz płac kontroluje bank, referent zasiłkowy powinien:

a) wpisać do części B miesięcznego rozliczenia z ZUS kwotę faktycznie wypłaconych zasiłków i ewentualną różnicę między kwotą pobraną a kwotą faktycznie wypłaconą,

b) wystawić polecenie przelewu na r-k ZUS ewentualnej różnicy między kwotą faktycznie wypłaconą i ewentualnie polecenie przelewu kwoty potrąconych zasiłków,

c) wpisać do części C rozliczenia miesięcznego z ZUS kwoty przekazane na r-k ZUS z tytułu zwrotu zasiłków,

d) przedłożyć listę wypłat razem z dokumentami i formularzem rozliczeniowym do skontrolowania pracownikowi upoważnionemu przez głównego (starszego) księgowego.

W zakładzie pracy, który deklaruje składki ubezpieczeniowe (wypłaca zasiłki na r-k składek ubezpieczeniowych), referent zasiłkowy powinien:

a) sporządzić na 1 stronie listy wypłat „zestawienie zasiłków“ wg rodzajów i dni,

b) sporządzić dla rozliczenia się z ZUS zestawienie wypłaconych zasiłków, na koszulce do zestawienia dane z 1 strony listy wypłat,

c) przedłożyć listę wypłat razem z dokumentami zasiłkowymi i zestawieniem wypłaconych zasiłków do skontrolowania pracownikowi upoważnionemu przez głównego (starszego) księgowego,

d) przedłożyć zestawienie wypłaconych zasiłków głównemu (starszemu) księgowemu, kierownikowi zakładu pracy i radzie zakładowej (miejscowej),

Dalsze końcowe czynności są takie same w obu kategoriach zakładów pracy. Referenci zasiłkowi wykonują następujące czynności:

a) układają dokumenty zasiłkowe w porządku odpowiadającym ściśle kolejnym wpisom do listy,

b) wiążą ułożone w powyższy sposób dokumenty zasiłkowe z listą wypłat, wypisują na opasce dzień, miesiąc i rok wypłaty, a następnie składają w miejscu na to przeznaczonym, kolejno wg daty wypłaty.

Zakłady pracy, których fundusz płac kontroluje bank, rozliczają się z ZUS z pobranych kwot na wypłatę zasiłków do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły. W tym celu referent zasiłkowy:

a) podsumowuje rozliczenie miesięczne,

b) przedkłada podsumowane rozliczenie miesięczne do podpisu głównemu (starszemu) księgowemu, kierownikowi zakładu pracy i radzie zakładowej (miejscowej),

c) przesyła miesięczne rozliczenie do ZUS.

Zakład pracy, który deklaruje składki (wypłaca zasiłki na r-k składek ubezpieczeniowych) rozlicza się z wypłaconych zasiłków również do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły. W tym celu referent zasiłkowy przekazuje po upływie danego miesiąca kalendarzowego zestawienie (względnie zestawienia) zasiłków wypłaconych w ciągu ubiegłego miesiąca — pracownikowi, który w zakładzie pracy zajmuje się obliczaniem składek ubezpieczeniowych. Pracownik ten na podstawie otrzymanych zestawień dokonuje odpowiednich wpisów do miesięcznej deklaracji składek i przesyła ją razem z zestawieniami wypłaconych zasiłków do ZUS.

St. Stawowczyk

Obliczanie zasiłków połogowych

W poprzednich numerach PUS 1) wskazano na uprawnienia, jakie zagwarantowało ustawodawstwo Polski Ludowej kobiecie pracującej w okresie jej macierzyństwa. Podano przy tym warunki, jakie powinny być spełnione, aby kobieta miała zapewnione środki utrzymania wtedy, gdy na skutek połogu wstrzymuje się od pracy. Tymi środkami utrzymania będą: bądź wynagrodzenie przysługujące z przepisów o umowie o pracę, bądź też — gdy wynagrodzenie nie przysługuje — zasiłek połogowy z ubezpieczenia społecznego. Obecnie omówimy sposób obliczania zasiłków połogowych.

1.

Podstawą wymiaru zasiłków połogowych są zarobki za ostatnie 13 tygodni, wzgl. 3 miesiące faktycznego zatrudnienia położnicy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego (art. 106 ust. o ubezsp. społ.). Okres faktycznego zatrudnienia pokrywać się będzie z okresem kalendarzowym tylko wtedy, gdy w okresie 13 tygodni, wzgl. 3 miesięcy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego pracownica pozostawała nieprzerwanie w zatrudnieniu. Jeśli natomiast były przerwy w zatrudnieniu, a ostatnie zajęcie przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego trwało krócej aniżeli 13 tygodni, wzgl. 3 miesiące, wówczas do zarobków z ostatniego okresu dolicza się zarobki z okresu wcześniejszego przed przerwą tak długo, aż otrzyma się zarobki za pełny okres 13 tygodni, wzgl. 3 miesięcy faktycznego zatrudnienia.

Przy obliczaniu 13-tygodniowego lub 3-miesięcznego okresu zatrudnienia nie uwzględnia się miesiąca albo tygodnia, w którym rozpoczął się urlop macierzyński, oraz miesiąca, względnie tygodnia, w którym położnica nie pracowała przez pełną liczbę dni wskutek choroby połączonej z niezdolnością do pracy, a za okres przerwy nie przysługiwało jej wynagrodzenie.

Przyjmowanie tylko okresów faktycznego zatrudnienia do obliczenia przeciętnego zarobku jako podstawy wymiaru zasiłków połogowych posiada życiowe uzasadnienie. Kobieta bowiem w miarę rozwoju ciąży zmuszona jest nieraz przerywać pracę, ustawodawstwo zaś nasze otacza ją szczególną opieką. Dlatego też przy ustalaniu wysokości zasiłków połogowych sięga się w razie przerw w zatrudnieniu do zarobków wcześniejszych, gdy ciąża nie mogła jeszcze ujemnie wpływać na wydajność pracy. Uzyskuje się przez to bardziej realną podstawę wymiaru w postaci przeciętnego zarobku w wysokości zbliżonej do normalnych zarobków pracownicy z okresu pełnej jej wydajności.

2.

Ustawa o ubezsp. społ. każe obliczać wysokość zasiłku tygodniowego od przeciętnego zarobku tygodniowego z okresu zatrudnienia, o którym mówiliśmy poprzednio. W praktyce jednak ustala się zasiłek dzienny na podstawie przeciętnego zarobku dziennego.

W zależności od sposobu, w jaki oblicza się zarobki w zakładzie pracy, przeciętny zarobek dzienny można wyprowadzić bądź z przeciętnego zarob-

ku miesięcznego, bądź z przeciętnego zarobku tygodniowego, bądź też bezpośrednio z sumy zarobków wypłaconych w okresie 13 tygodni (3 mies.).

Jeśli w zakładzie pracy zarobki oblicza się okresami miesięcznymi i w okresie zatrudnienia przed urlopem macierzyńskim istnieją zarobki za pełne miesiące, wówczas przeciętny zarobek dzienny oblicza się w sposób następujący:

a) wyprowadza się przeciętny zarobek miesięczny, dzieląc sumę zarobków z 3 miesięcy przez 3,

b) ustala się przeciętny zarobek tygodniowy, mnożąc przeciętny zarobek miesięczny przez współczynnik $6/25$ lub $0,24$,

c) oblicza się przeciętny zarobek dzienny, dzieląc przeciętny zarobek tygodniowy przez 7.

Uzyskany przeciętny zarobek dzienny jest równocześnie wysokością dziennego zasiłku połogowego.

P r z y k ł a d: Urlop macierzyński rozpoczął się 8.6.1953. Zarobki wyniosły: w maju 760 zł, w kwietniu 800 zł i w marcu 900 zł. Suma zarobków: $760 + 800 + 900 = 2460$ zł. Przeciętny zarobek miesięczny: $2460 : 3 = 820$ zł, przeciętny zarobek tygodniowy: $820 \times 0,24 = 196,80$ zł, przeciętny zarobek a zarazem zasiłek połogowy dzienny: $196,80 : 7 = 28,11$ zł.

Nie można natomiast upraszczać sobie działań rachunkowych, obliczając przeciętny zarobek dzienny w ten sposób, że sumę zarobków z pełnych 3 miesięcy zatrudnienia dzieli się wprost przez liczbę dni kalendarzowych, zawartych w tym okresie. Otrzymany bowiem w ten sposób wynik jest mniejszy od przeciętnego zarobku dziennego obliczonego w sposób przewidziany przez ustawę i spowodowałby niesłuszne obniżenie należnej kwoty zasiłkowej.

P r z y k ł a d: Urlop macierzyński rozpoczął się w czerwcu. Zarobki za miesiące maj, kwiecień i marzec wyniosły razem 3600 zł. Suma dni kalendarzowych w tych miesiącach $31 + 30 + 31 = 92$. Przeciętny zarobek dzienny przy zastosowaniu ustawowego współczynnika zamiany wynosi: $(3600 : 3) \times 0,24 : 7 = 41,14$ zł. Natomiast stosując ilość dni kalendarzowych otrzymamy: $3600 : 92 = 39,13$ zł. Różnica więc na niekorzyść pracownika wynosi: $41,14 - 39,13 = 2,01$ zł dziennie, a w przeliczeniu za cały 12-tygodniowy okres zasiłkowy — $2,01 \times 84 = 168,84$ zł.

Jeśli w zakładzie pracy zarobki oblicza się okresami tygodniowymi, to przeciętny zarobek dzienny z 13 tygodni zatrudnienia przed urlopem macierzyńskim wyprowadza się bądź obliczając przedtem przeciętny zarobek tygodniowy, a następnie przeciętny zarobek dzienny, bądź też dzieląc sumę zarobków z 13 tygodni od razu przez liczbę 91 tj. przez $13 \times 7 = 91$ dni. Otrzymany wynik w postaci przeciętnego zarobku dziennego będzie zawsze ten sam w obu wypadkach, co zresztą wynika z prostych działań rachunkowych.

Okres 13 tygodni zatrudnienia może zawierać tygodnie, w których pracownica zatrudniona była przez pełny tydzień, może też zawierać tygodnie, w których praca odbywała się nie przez cały tydzień, lecz przez parę dni. Zachodzić wówczas mo-

1) Zob. Nr 3/53 i 5/53.

że pytanie, w jakiej wysokości należy przyjmować zarobki za tygodnie niepełnego zatrudnienia. Sprawę tę wyjaśnia przepis art. 15 ust. 3 ustawy o ubezp. społ., który postanawia, że jeśli pracownik nie pracuje przez pełny tydzień, za zarobek tygodniowy przyjmuje się kwotę, która przypada łącznie za dni przepracowane w tygodniu. Postanowienie to jednak nie ma zastosowania, jeżeli pracodawca wypłacił lub jest obowiązany wypłacić zarobek za dni nieprzepracowane. Za zarobek tygodniowy zatem przyjmuje się, niezależnie od ilości dni pracy w tygodniu, zarobek w wysokości należnej pracownikowi na podstawie umowy o pracę, układu zbiorowego, przepisów służbowych, regulaminów lub innych tytułów.

Jeśli jednak przez część tygodnia pracownica nie pracowała na skutek niezdolności do pracy i za okres ten nie przysługiwało jej wynagrodzenie, wówczas, zgodnie z instrukcją ZUS dla zakładów pracy, zarobku osiągniętego za dni przepracowane w tygodniu nie uznaje się za zarobek tygodniowy. Ten niepełny tydzień zatrudnienia nie wchodzi, jak już mówiliśmy, do 13 tygodni, z których przyjmuje

się zarobki do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku.

P r z y k ł a d: Urlop macierzyński rozpoczął się 10.6.53 tj. w środę. Zarobki obliczano tygodniowo. Wysokość zarobków ustalano na podstawie ilości wykonanej pracy. W okresie od 29.4.53 do 6.5.53 pracownica nie pracowała z powodu choroby i w tym czasie pobierała zasiłki chorobowe. Przez 3 tygodnie marca pracowała tylko po 4 dni w tygodniu.

Przy ustalaniu zarobków za 13 tygodni zatrudnienia odrzuca się tydzień, w którym rozpoczął się urlop macierzyński, oraz tygodnie niepełnego zatrudnienia na skutek niezdolności do pracy. Do 13-tygodniowego okresu zatrudnienia przyjmuje się zatem zarobki z tygodni zatrudnienia, licząc wstecz:

pełnych	=	11.5	—	6.6	=	4	tyg.
„	=	30.3	—	25.4	=	4	„
niepełnych	=	9.3	—	28.3	=	3	„
pełnych	=	23.2	—	7.3	=	2	„

razem 13 tygodni

Przegląd Ustawodawstwa

CZERWIEC 1953

W miesiącu sprawozdawczym ogłoszono następujące akty prawne, mające związek z działalnością ZUS:

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 23.5.1953, zmieniające rozporządzenie z 19.1.1951 w sprawie sposobu dokonywania zgłoszeń w zakresie ubezpieczeń społecznych, uiszczania składek i kontroli czynności zakładów pracy. W rozporządzeniu z 19.1.1951 (Dz. U. nr 7, poz. 60) ulega zmianie § 18 przez dodanie ustępu 3, według którego przepisy tegoż rozporządzenia, dotyczące rejestracji zakładów pracy, składania obliczania składek (deklaracji), rozliczania z wypłaconych zasiłków, sposobu uiszczania składek oraz kontroli nad prawidłowością obliczania i uiszczania składek, nie mają zastosowania do ubezpieczonych zakładów pracy, opłacających składki na ubezpieczenie społeczne przez banki, kontrolujące ich fundusz płac na podstawie przepisów specjalnych.

2. Uchwała nr 369 Rady Ministrów z 23.5.1953 w sprawie wynagrodzenia soltysów i płatnych pod-soltysów w czasie niezdolności do pracy wskutek choroby (Monitor A-55, poz. 691). Zgodnie z uchwałą soltysi oraz płatni podsoltysi mają w czasie niezdolności do pracy z powodu choroby prawo do wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż 15 dni, począwszy od dnia, w którym nastąpiła niezdolność do pracy.

3. Instrukcja nr 37/53 Ministra Zdrowia z 5.6.1953/2. F. V. 1527/286/53 w sprawie zasad wydawania chorym leków i środków opatrunkowych (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 12, poz. 91). Instrukcja wchodzi w życie na miejsce dotychczasowej instrukcji nr 51/52 (Dz. U. Min. Zdr. nr 10, poz. 109/2), normuje szczegółowo zagadnienia związane z wykonywaniem rozporządzenia Ministra Zdrowia z 3.1.1953 w sprawie opłat za leki i środki opatrunkowe wydawane ubezpieczonym (Dz. U. nr 11, poz. 43). Instrukcja wyjaśnia więc, że rozporządzenie to dotyczy jedynie osób objętych przepisami o ubezpieczeniu społecznym i pracujących osób, pobierających zaopatrzenie emerytalne lub renty oraz członków ich rodzin.

Ponadto wspomniane rozporządzenie stosuje się odpowiednio na podstawie szczególnych przepisów do:

a) żołnierzy zawodowych zwolnionych z wojskowej służby zawodowej oraz członków ich rodzin (zarządzenie Ministra Zdrowia z 2.6.1951, Monitor A-50, poz. 672); b) członków rodzin pracowników, powołanych do odbywania zasadniczej służby wojskowej w okresie odbywania tej służby (instr. Ministra Zdrowia oraz Pracy i Opieki Społecznej z 22.3.1951, Monitor A-28, poz. 368); c) członków rodzin żołnierzy kadrowej służby wojskowej, uprawnionych do świadczeń leczniczych (zarządzenie Ministra Zdrowia z 7.11.1951, Monitor A-94, poz. 1315); d) pracowników twórczych, zrzeszonych w odpowiednich związkach i członków ich rodzin (rozporządzenie Ministra Zdrowia z 29.9.1952, Dz. U. nr 41, poz. 287); e) studentów szkół wyższych oraz słuchaczy studiów wstępnych w szkołach wyższych (rozp. Ministra Zdrowia z 6.10.1951, Dz. U. nr 57, poz. 396 i z 1953 nr 12, poz. 48).

Apteki wydają środki opatrunkowe i opakowania, w których są wydawane leki recepturowe — za pełną opłatą, natomiast leki — za opłatą w wysokości 30% obowiązujących cen aptecznych, chyba, że idzie o leki wymienione w zarządzeniu Ministra Zdrowia z 31.1.1953 (Monitor A-14, poz. 192), które wydaje się ubezpieczonym za opłatą 10% cen aptecznych lub o leki dla osób pobierających zaopatrzenia emerytalne albo renty, które wydaje się bezpłatnie.

Leki i środki potrzebne w związku z wykonaniem zabiegu leczniczego wydaje się bezpłatnie. Zwolnienie od opłat obejmuje w szczególności: a) leki i środki opatrunkowe, wydawane przez zakłady leczniczo-zapobiegawcze przy zakładach pracy w celu udzielenia doraźnej pomocy pracownikom; b) pakiety porodowe, użyte przez położne wiejskie lub miejskie przy odbieraniu porodów. Niezależnie od powyższych przepisów pozostają nadal w mocy szczegółowe przepisy, dotyczące bezpłatnego wydawania leków i środków opatrunkowych innym kategoriom ludności (ustawa z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim, dekret z 13.11.1945 o zasiłkach i pomocy dla ofiar wrogów demokratycznego ustroju Polski, ustawa z 23.7.1945 o zasiłkach i pomocy dla osób pozostałych po uczestnikach ruchu podziemnego i partyzanckiego, poległych w walce o wyzwolenie Polski spod najazdu hitlerowskiego, dekret z 14.8.1948 o zasiłkach i pomocy dla żołnierzy Wojska Polskiego, żołnierzy i funkcjonariuszy służby bezpieczeństwa publicznego, członków Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej oraz ich rodzin, ustawa z 16.8.1923 o opiece społecznej, rozporządzenie Prez. R. P. z 6.3.1928 o zaopatrzeniu byłych skazańców politycznych, ustawa z 2.7.1937 o zapewnieniu pracy i zaopatrzeniu uczestników walki o niepodległość Państwa Polskiego).

W tym okresie zarobek łączny wynosił 2600 zł, przeciętny zarobek tygodniowy — $2600 : 13 = 200$ zł, oraz przeciętny zarobek dzienny — $200 : 7 = 28,57$ zł.

Jeśli pracownica bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego pobierała zasiłek chorobowy, to nie zachodzi potrzeba ustalania podstawy wymiaru zasiłku połogowego. Ustalony bowiem przeciętny zarobek tygodniowy czy dzienny dla obliczenia zasiłku chorobowego stanowi jednocześnie podstawę wymiaru dla zasiłku połogowego.

3.

Zasiłek połogowy wynosi tygodniowo 100% przeciętnego tygodniowego zarobku, a wysokość zasiłku dziennego równa się jednej siódmej zasiłku tygodniowego. Z tego wynika, że obliczony przeciętny zarobek tygodniowy z 13 tygodni zatrudnienia jest równocześnie zasiłkiem tygodniowym i podzielony przez 7 daje wysokość zasiłku dziennego.

Pełny zasiłek połogowy wypłaca się wtedy, gdy położnica nie przebywa w zakładzie położniczym

lub leczniczym. Za dni natomiast, w których kobieta przebywa w zakładzie zamkniętym społecznej służby zdrowia (szpital, zakład położniczy), przysługuje jej zamiast zasiłku połogowego bądź zasiłek domowy, bądź zasiłek szpitalny.

Zasiłek domowy, wynoszący połowę zasiłku połogowego, przysługuje wtedy, gdy położnica ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób razem z nią zamieszkujących.

Zasiłek szpitalny, który wynosi jedną piątą zasiłku połogowego (20%), przysługuje położnicy przebywającej w zakładzie położniczym, jeśli nie ma nikogo na swoim utrzymaniu.

Po opuszczeniu zakładu położniczego kobieta znowu przez dalszy okres urlopu macierzyńskiego ma prawo do pełnego zasiłku połogowego (100%), przy czym za ostatni tydzień pobytu położnicy w zakładzie leczniczym lub w szpitalu przysługuje już pełny zasiłek połogowy, a nie domowy lub szpitalny.

M. Brojewski

Okólniki ZUS

CZERWIEC 1953

Wydane w miesiącu sprawozdawczym przez Centralę ZUS okólniki unormowały następujące sprawy:

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 56 z 3.6.1953 reguluje niektóre szczegóły dotyczące zasad przeprowadzania kontroli zasiłków rodzinnych w jednostkach PKP. Ponadto okólnik przypomina, że zgodnie z pkt. 5 okólnika 185/52 jednostki organizacyjne PKP wypłacają zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa tylko za okresy przypadające na czas trwania stosunku służbowego danego pracownika z PKP, po rozwiązaniu zaś stosunku dalszą wypłatę przeprowadza ZUS.

Okólnik nr 57 z 12.6.1953 zarządza na podstawie pisma MP i OS z 4.5.1953 Upu — 12a-6/52, aby oddziały zawiadomiły wszystkie zakłady pracy wypłacające zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, że wyrównanie tych zasiłków w związku z uchwałą RM z 3.1.1953 w.nno nastąpić również za grudzień 1952. W przypadku więc, gdy pracownik chorował przez cały grudzień 1952, za podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego (0,8%) przyjmuje się kwotę zasiłku chorobowego (połogowego) za grudzień 1952, otrzymanego przez pracownika. Dodatek wyrównawczy wypłaca zakład pracy z własnych funduszy i nie przeprowadza z tego tytułu rozliczeń z ZUS.

Okólnik nr 59 z 12.6.1953 podaje oddziałom do wiadomości treść zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 18.5.1953 w sprawie przeliczania zarobków sprzed 4.1.1953 i ustalania przeciętnego zarobku miesięcznego przy wymierzaniu rent (Monitor A-51 poz. 575) i wyjaśnia, w jaki sposób zarządzenie to ma być wprowadzone w życie. Zasady zarządzenia MPiOS omówiliśmy w nr 7/1953, PUS str. 203.

Okólnik nr 61 z 19.6.1953 poleca oddziałom, aby zawiadomiły PGR, iż zgodnie z zarządzeniem MPiOS w.nny one wypłacać nadal zasiłki rodzinne na żony i dzieci stałych pracowników, które podjęły czasową pracę w tych gospodarstwach w okresie natężonych robót rolnych (okólnik nr 150/50).

Okólnik nr 62 z 20.6.1953 zarządza, aby oddziały przesyłały do zakładów pracy wypłacających zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa

komunikat wyjaśniający, że wypłata zasiłków pracownikom biorącym udział w pracach PGR w ramach akcji pomocy żywniej, którzy staną się niezdolni do pracy z powodu choroby lub wypadku w czasie tych prac, należy do macierzystego zakładu pracy danego pracownika, a nie do PGR.

Okólnik nr 63 z 24.6.1953 zarządza, iż komórki wypłaty rent obowiązane są od drugiego półrocza br. w terminie do 10 dnia każdego miesiąca przysyłać do Centrali ZUS miesięczne sprawozdania odrębnie z czynności ściągania nieprawnie pobranych świadczeń oraz z nadpłat potrącających i bieżących świadczeń.

Okólnik nr 64 z 24.6.1953 ustala w oparciu o pismo MPiOS z 11.5.1953 Upu — 12a-8/53 zasady wg których żonom pracowników powołanych do odbycia kadrowej służby wojskowej należy wypłacać zasiłki połogowe przewidziane w ustawie o ubezpieczeniu społecznym, mimo iż do dnia porodu nie przepracowały jeszcze wymagane przez ustawę 4-miesięcznego okresu. Zobacz odpowiedź na pytanie nr 250 w Zapytaniach i wyjaśnieniach.

Okólnik nr 65 z 26.6.1953 znosi z dniem 1.7.1953 kontrolę biurową zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa wypłacanych przez uspołecznione zakłady pracy. Kontrolę tę przejmuje kontrola terenowa. W związku z tym należy od dnia 1.7.1953 odebrać prywatnym zakładom pracy prawo obliczania i wypłacania zasiłków, jeżeli im prawo takie zostało przyznane. Zasiłki w.nny wypłacać w tym przypadku same oddziały. Wobec zniesienia kontroli biurowej zakładów ulega zmianie system prowadzenia kartotek zasiłkowych, co okólnik szczegółowo omawia.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 66 z 30.6.1953 dążąc do uproszczenia rozliczeń z tytułu wypłaty zasiłków chorobowych i pogrzebowych zarówno z zakładami pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank jak i z uspołecznionymi zakładami pracy, dla których prowadzone są nadal konta osobowe, wprowadza szereg zmian w urzędzeniach przewidzianych w okólniku nr 39/53 dla kontroli rozliczeń kwot pobranych na wypłatę zasiłków. Piśszemy o tym obszerniej w art. zamieszczonym na str. 226.

SPRAWY ADMINISTRACYJNE

Okólnik nr 57 z 9.6.1953 wprowadza, nawiązując do zarządzenia nr 37 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 23.4.1953 Gpo/6c/24/53, odpowiednie ograniczenia i ewidencję międzymiastowych rozmów telefonicznych uchylając zarazem obowiązujący dotychczas w tym zakresie okólnik 174/49.

Pytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

Skróty użyte w wyjaśnieniach oznaczają: RM — Rada Ministrów, MPiOS — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, ZUS — Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. — Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, Monitor — Monitor Polski, KZ — Kodeks Zobowiązań, KG — Karta Górnika, PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych.

238. Prawo do świadczeń z tytułu pracy siostry.

PYTANIE: Pracownica N. K. wzięła po śmierci rodziców na swe wyłączne utrzymanie młodszą siostrę liczącą 22 lata, która od 8 lat jest trwale niezdolna do zarobkowania. Ob. N. K. zwróciła się do zakładu pracy o wpisanie siostry do jej legitymacji ubezpieczeniowej jako członka rodziny oraz o wypłacenie na nią zasiłku rodzinnego. Zakład pracy odmówił jej żądaniu. Ob. N. K. zapytuje, czy odmowa jest prawnie uzasadniona.

ODPOWIEDŹ: Pod względem uprawnień do zasiłków rodzinnych siostrę uważa się jako dziecko obce. Według rozp. RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297) zasiłki rodzinne na dziecko obce przysługują pracownikowi wtedy, jeśli zostało ono przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, tj. przed ukończeniem 18 lat życia. Ponieważ w konkretnym przypadku siostra została przyjęta na utrzymanie po osiągnięciu 22 lat życia, wobec tego zasiłek rodzinny na nią nie przysługuje.

Pod względem uprawnień do świadczeń chorobowych, siostra traktowana jest jako członek pozostałej rodziny. Może więc ona być wpisana do legitymacji ubezpieczeniowej po stwierdzeniu, że zamieszkuje ze starszą siostrą we wspólnym gospodarstwie domowym oraz pozostaje na wyłącznym i całkowitym jej utrzymaniu. Wpisów dokonuje terenowy oddział lub wydział świadczeń ZUS po przedłożeniu legitymacji ubezpieczeniowej oraz zaświadczenia prezyd. gminnej lub miejskiej rady narodowej o wspólnym zamieszkiwaniu i pozostawaniu na wyłącznym utrzymaniu siostry pracownicy. (mb)

239. Zasiłek rodzinny na dziecko przebywające w okresie szkolnym w internacie, a podczas wakacji u opiekunki.

PYTANIE: Za dziecko przebywające w internacie szkolnym prawna jego opiekunka opłaca tylko lekcje muzyki, na które dziecko dodatkowo uczęszcza. Całkowite natomiast koszty utrzymania dziecka ponosi internat. Na okres wakacji szkolnych opiekunka z własnych chęci zabiera dziecko do siebie i w tym czasie pozostaje ono na jej utrzymaniu. Zakład pracy zapytuje, czy i w jakim okresie opiekunce przysługuje zasiłek rodzinny na dziecko.

ODPOWIEDŹ: W okresie roku szkolnego dziecko nie pozostaje na utrzymaniu opiekunki, ponieważ koszty utrzymania ponosi internat. Pokrywanie natomiast opłat przez opiekunkę za dodatkowe lekcje muzyki nie stanowi kosztów utrzymania dziecka. Dlatego w okresie roku szkolnego opiekunka nie ma prawa do pobierania zasiłków na to dziecko, gdyż nie spełnia warunku utrzymywania i wychowywania dziecka w tym czasie.

W okresie wakacji szkolnych dziecko pozostaje na utrzymaniu opiekunki. Faktu tego nie zmienia okoliczność, że zabranie w tym czasie dziecka z internatu nastąpiło z własnej chęci opiekunki. Jeśli więc przed okresem wakacyjnym opiekunka pracowała w tym samym zakładzie pracy co najmniej 3 miesiące, z których każdy obejmował przynajmniej 20 dni pracy o pełnym wymiarze godzin, to przysługiwać jej będzie zasiłek rodzinny od tego miesiąca, w którym zabrała dziecko na swoje utrzymanie i pobierać go mo-

że do tego miesiąca włącznie, w którym odda dziecko do internatu. (mb)

240. Co należy uczynić, by pracownicy mogli bieżąco otrzymywać zasiłki rodzinne.

PYTANIE: Pracownicy powiatowego zarządu spółdzielni Samopomoc Chłopska w S. wystąpili ze skargą, że od kilku miesięcy nie otrzymują należnych zasiłków rodzinnych, ponieważ zakład pracy na ten cel nie ma pieniędzy, a oddział ZUS, do którego zwracał się zakład pracy o przekazanie zaliczki na wypłatę, odmawia nadsyłania gotówki. W jaki sposób należy tę sprawę załatwić, by pracownicy mogli uzyskać zaległe kwoty oraz otrzymywać bieżąco przysługujące im zasiłki rodzinne?

ODPOWIEDŹ: Według rozp. MPiOS z 16.I. 1948 (Dz. U. nr 4, poz. 32) wypłata zasiłków rodzinnych została powierzona zakładom pracy (§ 1), które obowiązane są wypłacać je swoim pracownikom bieżąco co miesiąc z dołu najpóźniej do dnia 6 następnego miesiąca (§ 4).

Przedsiębiorstwa, których fundusz płac kontroluje bank, pobierają gotówkę na wypłatę zasiłków w banku. Natomiast pozostałe zakłady pracy mają obowiązek wypłacać zasiłki z własnych funduszy na poczet należności za składki; przekazując składki potrącają więc kwoty wypłacone tytułem zasiłków. Jeżeli jednak kwota wypłaconych zasiłków przewyższa sumę należnych składek, wówczas oddział ZUS zwraca zakładowi pracy nadpłaconą różnicę w przeciągu dwóch tygodni od dnia otrzymania listy wypłat zasiłków i deklaracji składek (§ 5). Ponadto wg rozp. MPiOS z 19.I. 1951 r. (Dz. U. nr 7, poz. 60) zakłady pracy, którym powierzono wypłatę zasiłków, obowiązane są składać oddziałowi ZUS wraz z obliczeniem składek miesięczne rozliczenia z wypłaconych zasiłków.

Z tych postanowień wynika, że zakład pracy obowiązany jest z jednej strony do bieżącego placenia zasiłków swoim pracownikom, z drugiej strony do nadsyłania oddziałowi ZUS dowodów dla dokonania rozliczeń z tytułu wypłaconych zasiłków i należnych oddziałowi składek. Dopiero po otrzymaniu tych dowodów, jeśli powstanie różnica na korzyść zakładu pracy, oddział ZUS obowiązany jest przekazać ją w terminie najpóźniej dwóch tygodni. Na tle obecnych przepisów oddział ZUS nie może przekazywać z góry zakładowi pracy, którego fundusz płac nie jest kontrolowany przez bank, pieniędzy na wypłatę zasiłków.

Jeżeli powiatowy zarząd Samopomocy Chłopskiej nie wypłaca zasiłków rodzinnych, rada zakładowa lub miejscowa powinna interweniować u wyższych instancji związkowych i władz spółdzielczych. W ostatecznym wypadku może ona także wystąpić do terenowego oddziału ZUS, aby ten przejął wypłatę zasiłków i dokonywał jej na tych samych zasadach, jakie obowiązują w stosunku do pracowników zatrudnionych w drobnych zakładach pracy. Podstawę do tego daje przepis § 1 p. 3 powoł. rozp. z 16.I. 1948 wg którego ZUS może przejmować wypłatę zasiłków rodzinnych od poszczególnych pracodawców i wypłacać je bezpośrednio pracownikom.

(mb)

241. Okresu służby wojskowej nie wlicza się do dni pracy przy ocenie prawa do zasiłków rodzinnych.

PYTANIE: Ob. L. K. zwolniony został z zasadniczej służby wojskowej 14.5.1953. Zatrudnienie podjął następnego dnia, tj. 15.5.1953. Zakład pracy zapytuje, czy

za maj przysługuje ob. L. K. zasiłek rodzinny, chociaż nie ma przepracowanych 20 dni w tym miesiącu.

ODPOWIEDŹ: Okres zasadniczej służby wojskowej wlicza się do trziesięcioletniego okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego, a to zgodnie z rozp. MPIOŚ z 23.8.1952 (Dz. U. nr 38 poz. 267), jeśli okres pomiędzy zwolnieniem ze służby wojskowej a podjęciem zatrudnienia nie przekracza 30 dni. Natomiast okresu służby wojskowej nie wlicza się do dni pracy, których ilość w danym miesiącu kalendarzowym nie może wynosić mniej niż 20.

W konkretnym przypadku ob. L. K. nie ma uprawnień do zasiłków rodzinnych za maj, ponieważ ilość dni przepracowanych jest mniejsza od 20. Prawo to powstanie od tego miesiąca kalendarzowego, w którym ob. L. K. przepracuje co najmniej 20 dni. (mb)

242. *Żonie nieślubnej przysługują świadczenia lecznicze, natomiast nie przysługuje na nią zasiłek rodzinny.*

PYTANIE: Ob. F. S. ma od 1946 na swoim utrzymaniu nieślubną żonę oraz 2 dzieci zrodzonych z faktycznego ich pożycia. Nieślubna żona oraz dzieci wpisane są do legitymacji ubezpieczeniowej i korzystają z bezpłatnej pomocy leczniczej. Zasiłki rodzinne otrzymuje pracownik tylko na dzieci, natomiast na żonę nieślubną zakład pracy odmawia wypłaty zasiłku. Rada zakładowa zapytuje czy słuszne jest, że na tę samą osobę istnieje prawo do świadczeń leczniczych, natomiast nie ma uprawnień do zasiłku rodzinnego.

ODPOWIEDŹ: Za żonę uważa się zgodnie z przepisami prawa małżeńskiego osobę, z którą został zawarty związek małżeński w formie przepisanej prawem obowiązującym w chwili zawarcia małżeństwa. Jeśli więc nie było zawarte małżeństwo formalne, to żona nieślubna w skutkach prawnych wobec Państwa traktowana jest jako osoba obca.

Osoba obca może mieć prawo do świadczeń leczniczych na równi z członkami rodziny z tytułu pracy jej żywiciela, jeśli co najmniej od 6 m-cy zamieszkuje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym oraz jest na jego wyłącznym i całkowitym utrzymaniu. Natomiast na osobę obcą, jaką jest żona nieślubna, nie przysługują zasiłki rodzinne, pomimo, że jest ona matką dzieci zrodzonych z faktycznego pożycia, na które ojciec otrzymuje zasiłki rodzinne.

Dlatego w konkretnym przypadku stanowisko zakładu pracy, który odmawia pracownikowi prawa do zasiłku rodzinnego na żonę nieślubną, a przyznaje zasiłki na dzieci, jest słuszne. (mb)

243. *Prawo do zasiłków rodzinnych na dziecko przebywające w zakładzie opiekuńczym.*

PYTANIE: Dziecko pracownika przebywa w Państw. Zakładzie Leczniczo-Wychowawczym w Świebodzinie, który ponosi koszty związane z wychowaniem, utrzymaniem i ubraniem dziecka. Rodzice natomiast obowiązanymi są tylko do pokrywania kosztów kupna podręczników i pomocy szkolnych. Zakład pracy zapytuje, czy ojcu przysługuje zasiłek rodzinny na to dziecko

ODPOWIEDŹ: Podstawowym warunkiem dla istnienia prawa do zasiłków rodzinnych jest wychowywanie i utrzymywanie dziecka przez pracownika. Ponieważ ojciec warunku tego nie spełnia, gdyż koszty utrzymania i wychowania dziecka pokrywane są z funduszy publicznych, wobec tego w tym okresie nie ma on prawa do pobierania na to dziecko zasiłków rodzinnych. (mb)

244. *Obliczanie zasiłków chorobowych przy kilkudniowych zatrudnieniach.*

PYTANIE: Ob. W. K. zapytuje, jak należy obliczyć zasiłek chorobowy pracownikowi, który uległ wypadkowi w zatrudnieniu po przepracowaniu paru dni (np. rozpoczął pracę w piątek, a uległ wypadkowi we

wtorek następnego tygodnia), oraz czy należy przyjmować zarobek z dnia, w którym nastąpił wypadek.

ODPOWIEDŹ: Jeśli wypadek nastąpił przed upływem pełnego tygodnia zatrudnienia, wówczas za podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się domniemany zarobek tygodniowy, jaki by pracownik osiągnął gdyby pracował przez cały tydzień. W tym celu wyprowadza się przeciętny zarobek dzienny za dni przepracowane, dzieląc sumę należnego zarobku przez liczbę dni faktycznie przepracowanych. Otrzymany przeciętny zarobek dzienny pomnożony przez 6 daje domniemany zarobek tygodniowy, który stanowi podstawę wymiaru zasiłku tygodniowego. Np. za 4 dni pracownik zarobił 160 zł. Zarobek dzienny wyniesie 40 zł, a tygodniowy (40 x 6) — 240 zł. Zasiłek tygodniowy 70-procentowy wyniesie 240 x 0,7, tj. 168 zł; zasiłek dzienny 1/7 zasiłku tygodniowego, a więc 24 zł. Rachunek można uprościć, ponieważ zasiłek dzienny, jak widać z przykładu, wynosi 1/10 zarobku tygodniowego.

W podobny sposób oblicza się zasiłki chorobowe, gdy w kilkudniowym okresie zatrudnienia występuje poza niedzielą jeszcze jeden dzień świąteczny oraz gdy podjęcie zatrudnienia i wypadek nastąpiły w tym samym tygodniu, a pracownik przepracował tylko parę dni. Do podstawy wymiaru zasiłku nie przyjmuje się zarobku z dnia, w którym nastąpił wypadek przy pracy, chyba, że wypadek zdarzył się po zakończeniu pracy, np. w drodze do domu. (mb)

245. *Wyczerpanie okresu zasiłkowego przez pobranie wynagrodzenia za okresy niezdolności do pracy.*

PYTANIE: Na przestrzeni całego roku 1952 pracownik chorował przez 274 dni na tę samą chorobę. Za okresy choroby otrzymywał pełne wynagrodzenie, a umowa o pracę wygasła dopiero w końcu 1952. Pomędzy okresami niezdolności do pracy nie było ani jednej przerwy, która trwałaby ponad 8 tygodni. Po rozwiązaniu umowy o pracę pracownik, będąc nadal niezdolnym do pracy, zażądał wypłacania mu zasiłku chorobowego. Zakład pracy zapytuje przez jaki okres należy w tym przypadku płacić zasiłek chorobowy.

ODPOWIEDŹ: Wg przepisów ustawy o ubezp. społ. pracownikowi przysługuje w razie niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą zasiłek chorobowy przez okres nie dłuższy niż 26 tygodni, tj. przez 26 x 7 = 182 dni. Okres pobierania zasiłku może być przedłużony na dalsze 13 tygodni, jeśli rokowania lekarskie wskazują na odzyskanie zdolności do pracy w ciągu najbliższych 13 tygodni. Jeśli pomiędzy okresami niezdolności do pracy istnieje przerwa nie większa od 8 tygodni, to drugiego zachorowania po przerwie nie uważa się za nową chorobę, powodującą powstanie nowego okresu zasiłkowego. I wreszcie pracownik nie ma prawa do pobierania zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy, w którym otrzymuje wynagrodzenie od pracodawcy. Natomiast taki okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie wlicza się do 26 wzgl. 39-tygodniowego okresu zasiłkowego.

Ponieważ w konkretnym przypadku pomiędzy okresami niezdolności do pracy nie było ani jednej przerwy dłuższej od 8 tygodni, należy przyjąć, że niezdolność do pracy podczas wszystkich okresów była spowodowana tą samą chorobą.

A zatem wszystkie okresy niezdolności wlicza się do jednego okresu zasiłkowego. Ze względu na to, że pracownik pobierał przez cały czas choroby wynagrodzenie, a ilość dni choroby wyniosła 276, należy przyjąć, że pracownik wyczerpał nie tylko 26, ale i 39-tygodniowy okres zasiłkowy podczas trwania stosunku pracy i w tej chwili nie ma prawa do zasiłków chorobowych. (mb)

246. *Uproszczenie obliczeń zasiłków z ubezpieczenia chorobowego.*

PYTANIE: Zakład pracy oblicza zasiłki chorobowe i poligowe przy pomocy tabel dostarczonych przez od-

dział ZUS. Tabele te w dużym stopniu ułatwiają pracę i chronią przed błędami rachunkowymi. W związku z tym zakład pracy pyta, w jaki sposób można uprościć działania rachunkowe przy obliczaniu zasiłków pogrzebowych, które nie są ujęte w tabelach.

ODPOWIEDŹ: Obliczanie zasiłków pogrzebowych jest proste. Zasiłki te bowiem wynoszą w razie śmierci członka rodziny pracownika trzytygodniowy, a w razie śmierci samego pracownika, — siedmioletniowy ostatni zarobek ubezpieczonego. Jeżeli więc ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie tygodniowe, należy wykonać jedno tylko działanie, tj. pomnożyć zarobek tygodniowy przez 3 względnie 7.

Przy wypłatach miesięcznych za zarobek tygodniowy przyjmuje się 6/25 zarobku miesięcznego. Mając więc miesięczny zarobek w kwocie np. 750 zł, zarobek tygodniowy obliczymy mnożąc 750 zł przez 6 i dzieląc otrzymany iloczyn przez 25. Zarobek tygodniowy wyniesie $(750 \times 6 : 25) = 180$ zł. Działanie to możemy uprościć w ten sposób, że zarobek miesięczny pomnożymy przez liczbę uzyskaną z podzielenia 6 przez 25, tj. przez 0,24; otrzymamy oczywiście ten sam wynik. Ponieważ dla ustalenia wysokości zasiłku pogrzebowego musimy zarobek tygodniowy pomnożyć jeszcze przez 3 wzgl. 7, więc dla uproszczenia obliczeń mnożymy zarobek miesięczny: a) w razie śmierci członka rodziny pracownika przez współczynnik $0,24 \times 3$, tj. 0,72, b) w razie śmierci pracownika — przez współczynnik $0,24 \times 7$, tj. 1,68. W omawianym więc przykładzie zasiłek pogrzebowy wynosi w razie śmierci członka rodziny pracownika $750 \times 0,72 = 540$ zł, w razie zaś śmierci samego pracownika $750 \times 1,68 = 1.260$ zł. (Es)

247. Zasiłek chorobowy po rozwiązaniu umowy o pracę

PYTANIE: Ob. M. K. był niezdolny do pracy z powodu choroby serca od 1.3.1953 do 31.5.1953. Stosunek pracy rozwiązany został 31.5.1953 i po tym dniu ob. M. K. nie podjął już pracy. Dnia 10.7.1953 ponownie zachorował na serce i stał się niezdolny do pracy. Czy przysługuje mu również zasiłek chorobowy od 10.7.1953, tj. za czas niezdolności do pracy powstałej po rozwiązaniu umowy o pracę.

ODPOWIEDŹ: Po rozwiązaniu umowy o pracę zasiłki z ubezpieczenia chorobowego mogą być przyznane, jeżeli niezdolność do pracy powstała na skutek tej samej choroby, która istniała w czasie trwania umowy o pracę i jeżeli między niezdolnością do pracy z okresu trwania stosunku pracy, a między niezdolnością do pracy po jego rozwiązaniu przerwa nie wynosi więcej niż 8 tygodni.

W konkretnym przypadku wymagane warunki są spełnione, a zatem ob. M. K. przysługuje zasiłek również od 10.7.1953 nie dłużej jednak niż do wyczerpania 26 ewent. 39-tygodniowego okresu zasiłkowego, do którego wlicza się także okres niezdolności do pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę, tj. od 1.3.1953 do 31.5.1953. (Es).

248. Zasiłek za okres odosobnienia z powodu zakaźnej choroby w domu ubezpieczonego.

PYTANIE: Robotnik ob. R. K. wstrzymał się od pracy na skutek zarządzonego przez lekarza sanitarnego przymusowego odosobnienia z powodu zakaźnej choroby w domu. Ob. R. K. nie otrzymał wynagrodzenia za okres odosobnienia, pyta więc, czy i na jakich warunkach przysługuje mu zasiłek chorobowy.

ODPOWIEDŹ: Dla zapewnienia pracownikom fizycznym środków materialnych w okresie przymusowego odosobnienia z powodu zakaźnej choroby w ich domu, tj. w czasie, kiedy z przyczyn od nich niezależnych wstrzymali się od pracy i nie otrzymali skutkiem tego wynagrodzenia, zostały im przyznane zasiłki chorobowe na ogólnych warunkach przewidzianych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym. Pracownicy ci mają więc prawo do zasiłków chorobowych, jeżeli przed dniem odosobnienia byli ubezpieczeni nieprzerwanie przez okres 4-ch tygodni, lub jeżeli przed tym

że dniem byli ubezpieczeni w ciągu 12 miesięcy nie mniej niż przez 26 tygodni.

Jeśli więc ob. R. K. czyni zadość warunkom, przysługuje mu zasiłek chorobowy (70% przeciętnego tygodniowego zarobku). Aby uzyskać te zasiłki musi on przedłożyć w zakładzie pracy, w którym jest zatrudniony zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na formularzu L4, które powinno być zaopatrzone w pieczętę z napisem „sanitarne”. Stosownie do instrukcji nr 121/52 Ministra Zdrowia z 12.12.1952 (P.L. 10/11725/52, Dz. Urz. Min. Zdr. nr 24 poz. 241) wydziały zdrowia prez. rad narodowych mogą upoważnić lekarzy sanitarnych i lekarzy zakładów społecznych służby zdrowia do wydawania zarządzeń odosobnienia na okres dłuższy niż 3 dni.

(Es)

249. Podawanie zarobków w zaświadczeniach dla otrzymania wyprawki niemowlęcej

PYTANIE: Ob. M. S. z Pleszewa zapytuje, czy w zaświadczeniach wystawianych pracownikom dla uzyskania bezpłatnej wyprawki niemowlęcej należy podawać przeciętny faktyczny zarobek, czy też tylko wysokość płacy podstawowej bez żadnych dodatków, jak tego domagają się niektórzy pracownicy.

ODPOWIEDŹ: Według uchwały Prezydium Rządu nr 71/52 z 16.2.1952 bezpłatna wyprawka niemowlęca przysługuje zatrudnionym tylko wtedy, gdy: a) zatrudnienie ojca lub matki trwa co najmniej 4 miesiące przed urodzeniem się dziecka i jedno z rodziców jest członkiem związku zawodowego oraz b) średni miesięczny zarobek brutto obliczony z okresu ostatnich trzech miesięcy przed urodzeniem się dziecka i jednego z rodziców gdy oboje pracują — nie przekracza 1000 zł, jeśli zaś tylko jedno z rodziców zarobkuje, to gdy zarobek jego nie przekracza 1.200 zł.

Przez zarobek brutto należy rozumieć kwotę przysługującą pracownikowi z tytułu jego zaszerogowania oraz ilości wykonanej pracy w danym miesiącu, a więc płacę podstawową wraz z wszelkimi dodatkami i premią bez potrąceń.

(mb)

250. Warunki od których uzależnione są zasiłki połogowe gdy mąż odbywa służbę w wojsku.

PYTANIE: Mąż powołany został do odbycia kadrowej służby wojskowej. Żona będąca w ciąży i pozostająca dotychczas na utrzymaniu męża, dla zapewnienia sobie środków utrzymania podjęła zatrudnienie. Po przeprowadzeniu niespełna trzech miesięcy rozpoczęła urlop macierzyński. Rada zakładowa zapytuje, czy wobec szczególnych warunków nie można byłoby przyznać tej pracownicy zasiłków połogowych pomimo nieprzepracowania 4-ch miesięcy, ponieważ w okresie urlopu macierzyńskiego pozostaje ona bez środków utrzymania.

ODPOWIEDŹ: MPiOS w okólniku z 11.5.1953 (Monitor A 43 poz. 554) wyjaśniło, że żonom pracowników powołanych do odbycia kadrowej służby wojskowej, które do dnia porodu nie przepracowały czterech miesięcy, należy wypłacać zasiłki połogowe przewidziane w ustawie o ubezp. społ., jeśli zostanie stwierdzone, że: a) źródłem utrzymania rodziny był zarobek męża, otrzymywany z tytułu zatrudnienia uzasadniającego obowiązkiem ubezpieczenia oraz

b) będąca w ciąży żona podjęła po 1.1.1953 pracę, z powodu której podlega ubezpieczeniu, nie później niż w ciągu 30 dni, licząc od dnia rozpoczęcia przez męża kadrowej służby wojskowej.

Dla stwierdzenia więc uprawnień do zasiłków połogowych powinny być dostarczone:

a) zaświadczenie z ostatniego miejsca pracy męża, stwierdzające, że był on pracownikiem najemnym,

b) zaświadczenie władz wojskowych, stwierdzające powołanie do odbycia i datę rozpoczęcia kadrowej służby wojskowej oraz

c) zaświadczenie zakładu pracy żony o początku rozpoczęcia pracy.

Przy stwierdzaniu uprawnień do zasiłków w tych przypadkach MPiOS zaleca, aby każda sprawa badana była wnikliwie, czy położnica nie przystąpiła do pracy jedynie w tym celu, aby pobrać zasiłki.

Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętny zarobek tygodniowy uzyskany z okresu faktycznego zatrudnienia przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego.

(mb)

251. Świadczenia dla matki w razie śmierci niemowlęcia.

PYTANIE: Spółdzielnia pracy pisze: „Pracownicy naszej umarło 6-tygodniowe dziecko; czy należy nadal płacić zasiłek połogowy, od kiedy wstrzymać wypłatę zasiłku rodzinnego oraz w jakiej wysokości wypłacić zasiłek pogrzebowy”.

ODPOWIEDŹ: Kobiecie pracującej przysługuje na skutek porodu zasiłek połogowy przez okres 12 tygodni, tj. 84 dni, jeśli nie ma prawa do otrzymywania w tym czasie zarobku. Prawo do otrzymywania zasiłku połogowego niezależne jest od tego, czy dziecko w tym okresie żyje. Sam bowiem fakt porodu stwarza prawo do zasiłku. Okres 12 tygodni przeznaczony na wypoczynek kobiety nie może być skrócony. Dlatego pomimo śmierci dziecka zasiłek połogowy przysługuje do wyczerpania pełnego 12-tygodniowego okresu, w którym kobieta ma prawo i obowiązek wstrzymać się od pracy. Zasiłek rodzinny przysługuje do końca tego miesiąca, w którym nastąpiła śmierć dziecka. Jeśli więc śmierć dziecka nastąpiła w czerwcu, to zasiłek rodzinny należy wypłacić w pełnej wysokości za ten miesiąc.

Fakt otrzymywania zasiłku rodzinnego wskazuje, że dziecko było na utrzymaniu matki, która zatem na skutek śmierci dziecka ma prawo do otrzymania zasiłku pogrzebowego. Zasiłek ten wynosi 3-tygodniowy zarobek matki. Ponieważ śmierć nastąpiła w czasie pobierania przez matkę zasiłku połogowego, do obliczenia więc zasiłku pogrzebowego należy przyjąć zarobek z ostatniego tygodnia, wzgl. miesiąca przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, tj. przed porodem.

(mb)

252. Zachowanie uprawnień w ubezpieczeniu brackim po zaprzestaniu pracy górniczej

PYTANIE: Ob. P. B. przebył w ubezpieczeniu brackim z tytułu pracy w górnictwie do stycznia 1945 przeszło 60 miesięcy. Od tej pory pracował poza górnictwem i zatrudnienie to nie utrzymywało mu uprawnień ubezpieczeniowych brackich. Ob. P. B. nie opłacał też składek kontynuacyjnych ani uznaniówek. W 1949 otrzymał rentę z ubezpieczenia emerytalnego z tytułu niezdolności do zarobkowania. Ponieważ uznanie niezdolności do zarobkowania w zakresie ubezpieczenia emerytalnego jest równocześnie stwierdzeniem niezdolności do pracy zawodowej w zakresie ubezpieczenia brackiego, ob. P. B. zapytuje, czy uprawnienia jego z ubezpieczenia brackiego są zachowane do 1949.

ODPOWIEDŹ: W myśl przepisów obowiązujących do 1.4.1951 uprawnienia z ubezpieczenia brackiego, nabyte do 1.1.1947, uważało się za zachowane do dnia 31.12.1947. Od tej daty uprawnienia mogły być utrzymane tylko przez dalsze brackie ubezpieczenie, przez opłacanie uznaniówek albo też przez okresy zastępcze, jak służba wojskowa, bezrobocie, pobieranie renty emerytalnej itp. Ponieważ żaden z tych przypadków u ob. P. B. nie

zachodzi, uprawnienia jego wygasły z końcem 1947. Uprawnienia te mogłyby odżyć tylko w tym przypadku, gdyby ob. P. B. — w razie odzyskania zdolności do pracy — przepracował w jednym z tzw. zakładów brackich przynajmniej 12 miesięcy.

(TW)

253. Ubezpieczenie drobnych producentów rolnych.

PYTANIE: Ob. J. T. jest drobnym producentem rolnym na terenie powiatu żywieckiego. W czasie pracy na roli w dniu 9.4.1945 został postrzelony. Ponieważ na teren pow. żywieckiego została w czasie okupacji rozciągnięta niemiecka ordynacja ubezpieczeniowa, ob. J. T. zapytuje, czy z tego tytułu przysługuje mu prawo do renty wypadkowej.

ODPOWIEDŹ: Pomijając sprawę, czy na terenie powiatu żywieckiego zostało faktycznie wprowadzone w życie ubezpieczenie drobnych producentów rolnych i czy składki za to ubezpieczenie były pobierane, stwierdzić należy, że przepisy niemieckie, rozciągnięte w czasie okupacji na tzw. tereny włączone do Rzeszy, przestały obowiązywać z chwilą wyzwolenia (styczeń 1945).

Skoro ob. J. T. uległ wypadkowi 9.4.1945, tj. w czasie, w którym nie istniało już ubezpieczenie drobnych producentów rolnych na terenie pow. żywieckiego, nie ma prawa do renty wypadkowej.

(TW)

254. Prawo do zasiłku pogrzebowego z powodu śmierci matki oddzielnie mieszkającej

PYTANIE: Pracownica mająca na utrzymaniu matkę, z którą wspólnie zamieszkiwała, została przeniesiona z Krakowa do Warszawy. Do czasu otrzymania mieszkania w Warszawie, matka pozostała w Krakowie, gdzie w krótkim czasie zmarła. Zakład pracy zapytuje, czy w tych warunkach przysługuje pracownicy zasiłek pogrzebowy z powodu śmierci jej matki.

ODPOWIEDŹ: W razie śmierci członka rodziny zgodnie z postanowieniami ustawy o ubezp. społ. przysługuje pracownikowi zasiłek pieniężny na koszty pogrzebu w wysokości trzykrotnego ostatniego zarobku tygodniowego pracownika (art. 110). Za członka rodziny uważa się osobę, która jest wyłącznie i całkowicie utrzymywana przez pracownika, zamieszkuje z nim we wspólnym gospodarstwie oraz nie jest uprawniona do świadczeń z tytułu własnej pracy (art. 112). MPiOS wyraziło pogląd, że ze względu na trudności mieszkaniowe, istniejące w obecnych warunkach powojennych, nie należy w pewnych uzasadnionych przypadkach uzależniać prawa do świadczeń członka rodziny od wspólnego zamieszkiwania. W szczególności trzeba przyznawać te świadczenia wtedy, gdy zostanie stwierdzone, że istniały przeszkody wspólnego zamieszkiwania niezależnie od woli pracownika oraz, że członek rodziny mimo oddzielnego zamieszkiwania pozostawał na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu pracownika.

W konkretnym więc przypadku zasiłek pogrzebowy będzie przysługiwać pracownicy z powodu śmierci matki, jeśli matka uprawniona była do świadczeń leczniczych na podstawie wpisu jako członek rodziny do legitymacji ubezp. córki i zostanie stwierdzone w formie zaświadczenia wydanego przez komitet blokowy miejsca zamieszkania matki, że pozostawała ona na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu córki i nie posiadała własnych dochodów na utrzymanie.

(mb)

Gdy napotykać na trudności w zorganizowaniu swej pracy ubezpieczeniowej, gdy macie wątpliwości jak należy postąpić w konkretnym przypadku, aby być w zgodzie z założeniem i treścią obowiązujących przepisów prawnych o ubezpieczeniu społecznym — zwróćcie się po poradę lub wyjaśnienie do Redakcji Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych

Nasza praca zawodowa i społeczna

Ustalanie czynników zwiększających absencję punktem wyjścia w walce aktywność związkowej z zachorowalnością

Troska o zdrowie robotnika jest jednym z czołowych zadań związków zawodowych. Interesują się one żywo zagadnieniem walki z zachorowaniami i biorą w niej czynny udział. Zainteresowanie to przejawia się w dbałości o rozwój przyzakładowych placówek służby zdrowia, w udzielaniu im pomocy, oraz w zwalczaniu źródeł chorób na podstawie analiz stanu zachorowalności i absencji chorobowej w zakładach pracy.

Do prac tych w obrębie zakładów pracy, powołanych jest szereg ogniw i aktywistów związkowych jak: komisje socjalno-ubezpieczeniowe, komisje ochrony pracy, delegaci socjalno-ubezpieczeniowi i społeczni inspektorzy pracy. Winni oni ściśle ze sobą współpracować w walce z zachorowaniami i wypadkami. Za całość tej walki odpowiadają przede wszystkim specjalne zespoły do walki z zachorowalnością i wypadkowością powołane przy zakładowych komisjach socjalno-ubezpieczeniowych i one powinny ją koordynować.

Punktem wyjścia walki z zachorowalnością powinny być comiesięczne analizy stanu zachorowalności i absencji chorobowej, sporządzone przez lekarzy przyzakładowych placówek służby zdrowia na podstawie instrukcji Ministra Zdrowia z 28.10.1951 r.

Zespół do walki z zachorowalnością i wypadkowością wraz z oddziałowymi komisjami socjalno-ubezpieczeniowymi, przy współudziale komisji ochrony pracy, pomaga lekarzowi w przeprowadzaniu analizy zachorowalności zarówno w całym zakładzie pracy, jak i w poszczególnych jego oddziałach, w wykrywaniu miejsc o wysokiej zachorowalności oraz jej przyczyn.

Wspólnie z lekarzem i komisją ochrony pracy opracowuje on wnioski zmierzające do usunięcia przyczyn zachorowania oraz czuwa, aby wydawane w tym celu zarządzenia były terminowo wykonywane.

Na specjalnych naradach przedstawiciele rady zakładowej i administracji zakładu pracy lekarz przedstawia wyniki analizy zachorowalności i absencji chorobowej.

Obowiązek organizowania takich miesięcznych narad nałożyła CRZZ na wchodzący w skład komisji s-u zespół do walki z zachorowalnością i wypadkowością, który powinien ustalić datę narady, zapewnić lokal i zaprosić wszystkich zainteresowanych.

By należycie spełnić ciążące na nim obowiązki i tym skuteczniej pomagać lekarzowi w zwalczaniu zachorowalności, zespół winien zapoznać się ze sposobem przeprowadzania analizy zachorowań,

1) Zasady sporządzania tych materiałów omówiliśmy w artykule zamieszczonym w nr 6/53 PUS, str. 168.

wykrywania miejsc o wyższej zachorowalności lub wypadkowości, oraz nauczyć się wyciągania potrzebnych wniosków. W pracy swej zespół korzysta z gotowych materiałów statystycznych z zakresu zachorowalności i absencji chorobowej, zbieranych i opracowanych przez przyzakładową placówkę służby zdrowia¹⁾.

Na podstawie zestawień opracowanych przez przyzakładową placówkę służby zdrowia zespół ustala, czy absencja wzrosła, czy zmalała.

Jeśli zachorowalność zmalała, stara się dociec, które z wydanych uprzednio zarządzeń przyczyniły się do jej zmniejszenia, aby czuwać nad dalszym ich przestrzeganiem.

Jeśli zespół stwierdzi, że zachorowalność wzrosła, bada na podstawie zestawień wskaźników absencji dla poszczególnych chorób, które choroby powodują wzrost lub stabilizację ogólnego stanu zachorowalności i ustala, czy na wysokość wskaźnika wpływają w równej mierze warunki pracy w całym przedsiębiorstwie, czy też tylko w poszczególnych jego oddziałach, innymi słowy zespół ustala miejsca o wyższej zachorowalności.

Następnie zespół przystępuje do zbadania, jakie czynniki wpłynęły na ten wzrost, względnie spadek.

Czynnikami mogącymi mieć wpływ na stan zachorowalności są: a) skład załogi, b) warunki sanitarne w zakładzie pracy, c) stan urządzeń bezpieczeństwa i ochrony pracy, d) stan opieki lekarskiej, e) poziom orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy.

Skład załogi. Należy uświadomić sobie, kto stanowi załogę zakładu pracy: kobiety czy mężczyźni, młodzież czy ludzie w średnim lub starszym wieku, ludzie zdrowi czy inwalidzi.

Uczni radzieccy stwierdzili, że nie ma różnicy w ilości zachorowań na choroby ogólne między kobietami i mężczyznami. Niemniej stwierdzili także, że wskaźniki zachorowalności wśród kobiet są wyższe niż u mężczyzn, powodem czego bywają specyficzne schorzenia ustroju kobiecego.

Dowiedziony jest również wpływ wieku na ilość zachorowań. Najłatwiej zapadają na choroby młodociani oraz osoby, które przekroczyły 45 rok życia.

Inaczej kształtuje się zachorowalność wśród pracowników na ogół zdrowych, a inaczej wśród cierpiących na schorzenia przewlekłe.

Ustaliwszy, że największą zachorowalność wykazuje oddział o załodze wyłącznie lub przeważająco kobiecej, należy zwrócić szczególną uwagę na zapobieganie i leczenie chorób kobiecych. Należy sprawdzić, czy są przestrzegane przepisy o ochro-

nie pracy kobiet, czy w zakładzie są pokoje higieniczne dla kobiet, jak działają, czy przeprowadzono odpowiednią akcję sanitarno-oświatową, oraz czy zostały wykonane wydane poprzednio zarządzenia zmierzające do zapobiegania chorobom kobiecym. Przy analizie chorób kobiecych należy pamiętać, że wskaźniki oblicza się nie na 100 zatrudnionych obojga płci, ale na 100 zatrudnionych kobiet.

Jeśli wzrost lub stabilizację wskaźnika wykazuje oddział o przewadze młodzieży, należy zwrócić uwagę na regularność badań okresowych młodocianych, na przestrzeganie przepisów o ochronie pracy młodocianych, na szkolenie ich w zakresie bezpieczeństwa pracy; zbadać, czy wykonywana praca jest odpowiednia do stanu zdrowia danego młodego robotnika.

Przy badaniu oddziałów o przewadze robotników w starszym wieku, zespół w pierwszym rzędzie zwraca uwagę na przyczyny mogące wywołać lub zaostrzyć schorzenia serca, narządów krążenia oraz schorzenia dróg oddechowych, jako typowych dla tego okresu życia.

Przeprowadzając analizę zachorowalności w poszczególnych oddziałach wykazujących wzrost lub stabilizację zachorowalności, zwracamy uwagę na to, czy wśród załogi tego oddziału nie ma osób często lub długo chorujących. Do tej kategorii zaliczamy osoby cierpiące na przewlekłą chorobę dającą częste i długotrwałe pogorszenia. W tej grupie osób mogą się znajdować również symulanci i bumelanci. Z uwagi na to, że grupa osób często lub długo chorujących w znacznym stopniu wpływa na zwiększenie się absencji chorobowej należy przy analizie zachorowalności poświęcić jej baczną uwagę, prowadzić ewidencję tych osób, co umożliwi zbadanie, w jakim stopniu ich choroby wpływają na wzrost lub stabilizację zachorowalności i absencji chorobowej.

Po ustaleniu, że powodem wzrostu lub stabilizacji wskaźnika zachorowalności i absencji jest ta właśnie grupa osób, należy zwrócić na nią uwagę szczególną.

Wśród osób długo lub często chorujących możemy wyróżnić 5 zasadniczych grup:

1. Osoby u których zasadnicza choroba powodująca niezdolność do pracy' nie została dokładnie rozpoznana.

Aby wyjaśnić istotę choroby i skutecznie ją leczyć, trzeba przeprowadzić szczegółowe badania lekarskie uzupełnione niezbędnymi badaniami dodatkowymi (analiza, prześwietlenia itp.).

2. Osoby cierpiące na przewlekłe schorzenia już rozpoznane, ale jeszcze odpowiednio nie leczone.

Dla zmniejszenia zachorowalności wśród tej grupy osób trzeba przeprowadzić racjonalne leczenie (leczenie dietetyczne, szpitalne, sanatoryjne itp.).

3. Osoby których schorzenia rozpoznano właściwie i przeprowadzono odpowiednią kurację, ale których choroba jest tak zaawansowana, że chory stracił częściowo zdolność do pracy.

W takich przypadkach lekarz winien wskazać jakiego rodzaju pracę chory może wykonywać bez szkody dla stanu zdrowia.

4. Osoby ulegające często wypadkom przy pracy.

Dla zmniejszenia wypadkowości wśród osób tej grupy należy zbadać, czy są one dostatecznie zaznajomione z przepisami i zasadami ochrony pracy, czy stan zabezpieczenia maszyn i stan narzędzi w zakładzie jest należyty. Zlikwidowanie tego rodzaju niedociągnięć zmniejszy wypadkowość u tej grupy osób.

5. Osoby symulujące chorobę, umyślnie ją wywołujące lub umyślnie przedłużające dla wyludzenia zwolnienia lekarskiego i zasiłku.

Walka z tego rodzaju osobami winna być prowadzona w drodze systematycznej kontroli i współpracy między lekarzem a aktywnym socjalno-ubezpieczeniowym. Dużą rolę odegrać tu mogą delegaci socjalno-ubezpieczeniowi w ramach opieki nad chorymi członkami swojej grupy związkowej.

Stan sanitarny. Brudne hale i pomieszczenia robocze, brudne i źle utrzymane ustępy i śmietniki, brak, względnie niedostateczna ilość umywalni i natrysków lub łaźni, brak wody, może nie tylko wpłynąć na zwiększenie się zachorowalności, ale w pewnych warunkach spowodować nawet wybuch epidemii.

Dlatego też przy badaniu przyczyn zachorowań, należy zwrócić uwagę na czystość hal produkcyjnych i pomieszczeń pomocniczych, szatni, umywalni, łaźni, ustępów, a także całego terenu zakładu. Szczególną uwagę, zwłaszcza latem, należy zwrócić na czystość ustępów i śmietników. Należy również przeprowadzać okresowe badania chemiczne i bakteriologiczne wody.

Stan bezpieczeństwa i ochrony pracy. Badając wpływ tego czynnika na zachorowalność należy zwrócić uwagę na to, czy stan pomieszczeń jest właściwy, czy temperatura nie jest zbyt wysoka lub zbyt niska, czy wentylacja jest prawidłowa, czy nie ma przeciągów, jaki jest stan oświetlenia zarówno naturalnego jak i sztucznego, jaki jest stan sprzętu i ubrań ochronnych, czy maszyny i warsztaty są zaopatrzone w niezbędne osłony i urządzenia ochronne. Poza tym należy zbadać, czy i jak jest prowadzone szkolenie nowoprzyjmowanych pracowników w zakresie ochrony pracy oraz jak są wykorzystywane kredyty na ochronę pracy.

Stan opieki lekarskiej. Zespół do walki z zachorowalnością i wypadkowością, przystępując do badania wpływu tego czynnika na wzrost lub stabilizację zachorowalności, winien w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę, czy przyzakładowa placówka służby zdrowia ma odpowiednie warunki do pracy.

Poprzez komisję socjalno-ubezpieczeniową i radę zakładową należy występować do administracji o przydział odpowiednich pomieszczeń i sprzętu gospodarczego. Zespół zwraca również uwagę na zaopatrzenie placówki w narzędzia i leki, bada czy braki w zaopatrzeniu nie powodują dodatkowej, zbędnej absencji. Następnie bada jak jest zorganizowane udzielanie pomocy leczniczej czy nie ma kolejek przed gabinetami lekarskimi lub zabiegowymi, jak jest prowadzona statystyka absencji chorobowej, czy lekarz dokładnie bada chorego, czy regularnie przeprowadzane są badania okresowe,

czy prowadzone są karty zdrowia i wpisywane do nich wyniki badań i przebieg leczenia. Zespół interesuje się również, czy lekarz obchodzi systematycznie poszczególne oddziały fabryczne i czy prowadzi akcję oświatowo-sanitarną. Zauważone niedociągnięcia należy omówić na posiedzeniu rady zakładowej, na które należy zaprosić przedstawiciela Wydziału Zdrowia. Dobrze ustawiona praca przyzakładowej placówki leczniczej oraz ścisła jej współpraca z aktywnym socjalno-ubezpieczeniowym i ochrony pracy może w znacznym stopniu przyczynić się do obniżenia zachorowalności.

Poziom orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy. Badając wpływ tego czynnika należy zwrócić w pierwszym rzędzie uwagę na grupę osób często lub długo chorujących. Często długość lub częstotliwość zachorowań jest spowodowana niewłaściwym rozpoznaniem i na skutek tego nieodpowiednim leczeniem. Dobrze prowadzona karta choroby z wpisaniem wywiadem i notatkami o badaniach wstępnych i okresowych, o wynikach ba-

dań dodatkowych i przebiegu leczenia pomoże lekarzowi do rozpoznania choroby i zastosowania odpowiedniej kuracji.

Znane jest ogólnie zjawisko łatwiejszego wydawania zwolnień przez lekarzy spoza przyzakładowej placówki leczniczej (lekarzy rejonowych). To też lekarz placówki przyzakładowej winien badać asygnaty wydawane przez innych lekarzy, porównywać ich rozpoznania z danymi z karty zdrowia. W przypadkach wątpliwych powinien odwoływać się do opinii specjalistów, a nawet asystentów i profesorów akademii medycznych i instytutów naukowych.

Po ustaleniu, który z opisanych czynników wpłynął na zwiększenie się zachorowalności i po zbadaniu przyczyn zachorowań, zespół pod kierunkiem i przy współudziale lekarza opracowuje plan środków zaradczych, jakie należy zastosować, aby zmniejszyć zachorowalność i wypadkowość i kontroluje jego wykonanie.

wd.

Związkowa kontrola wypłat zasiłków w małych przedsiębiorstwach i instytucjach

W pierwszym półroczu 1953 przedstawiciele Centralnej Rady Związków Zawodowych wraz z inspektorami ZUS przeprowadzili na terenie całego kraju kontrolę wypłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego w zakładach pracy zatrudniających poniżej 50 pracowników.

Analiza tych wypłat wykazała duże zaniedbania i niedociągnięcia. Wiele zakładów pracy nie prowadzi ewidencji wypłacanych zasiłków i nie wystawia kart zasiłkowych lub nie dokonuje w nich koniecznych wpisów (np. dat dokonania wypłaty, okresu zasiłkowego, wysokości wypłacanych kwot itp.). Zasiłki rodzinne wypłaca się niekiedy na podstawie nieaktualnych „oświadczeń” — częstokroć sprzed 2 lat. W Zarządzie Wojewódzkim Samopomocy Chłopskiej w Bydgoszczy na 20 osób pobierających zasiłki rodzinne 5 osobom wypłacano zasiłki na podstawie oświadczeń złożonych w roku 1950. W Centrali Zielarskiej w Bydgoszczy wypłacano zasiłki rodzinne pracownikom, którzy nie przepracowali 3 miesięcy.

Stwierdzono również duże braki w dokumentacji: wypłacano zasiłki na dzieci nowonarodzone wyłącznie na podstawie ustnego oświadczenia zainteresowanego,

na dzieci ponad 16 lat bez zaświadczeń szkolnych itp.

Ujawnione przez kontrolę przypadki nadpłat zasiłków mają swe źródło w złej organizacji pracy, niedostatecznym instruktarzu i niedokładnej kontroli zarówno ze strony zwierzchnich instancji związkowych jak i ZUS.

Wiele Zarządów Głównych Związków Zawodowych: Handlowców, Włóknarzy, Pracowników Przemysłu Drzewnego, Pracowników Przemysłu Terenowego, skupiających właśnie małe zakłady pracy, nie wykazuje zainteresowania sprawą wypłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Zakładowy aktyw związkowy, do którego zadań i obowiązków należy między innymi nadzór nad obliczaniem i wypłatą zasiłków, nie mając odpowiedniego instruktarza ze strony zwierzchnich instancji związkowych, nie interesował się dotychczas w dostatecznym stopniu tym zagadnieniem, jednakowo ważnym na terenie każdego zakładu pracy.

A przecież obowiązki aktywu związkowego i administracji są takie same w małych i dużych zakładach pracy. Różnice występują jedynie w przedsiębiorstwach wielozakładowych, mających w terenie filie lub ekspozytury (np. Rejon Lasów Państwo-

wych, PCD i inne) oraz w tych zakładach pracy, gdzie zamiast rad zakładowych — są jedynie delegaci związkowi.

W samodzielnych zakładach pracy, gdzie są delegaci związkowi, winni oni analizować asygnaty zasiłkowe, wydawać decyzje o wypłacie zasiłków, sprawować nadzór i kontrolę nad obliczaniem i wypłatą zasiłków chorobowych i rodzinnych oraz przeprowadzać okresowe kontrole uprawnień do zasiłków rodzinnych. Ze względu na to, że sprawy te wymagają pracy kolektywnej, delegat związkowy winien dokooptować sobie do pomocy dwóch towarzyszy związkowców. Obowiązki delegata związkowego w tym zakresie są takie same jak komisji socjalno-ubezpieczeniowej, toteż w pracy swej powinien on kierować się wskazówkami i wytycznymi dla komisji s-u i znać dokładnie jej zadania.

Do zadań administracji należy obliczanie zasiłków chorobowych, ustalanie uprawnień pracowników do zasiłków rodzinnych, sporządzanie list wypłat, wypłata zasiłków chorobowych i rodzinnych itp.

W przedsiębiorstwach wielozakładowych obliczaniem zasiłków i sporządzaniem listy wypłat zajmują się centrale wyłącznie na podstawie decyzji i uwag aktywu związkowego filii lub ekspozytur.

Praktycznie powinno to wyglądać w sposób następujący:

Asygnaty zasiłkowe (chorobowe) winny być przekazywane radzie oddziałowej lub delegatowi związkowemu filii lub ekspozytury do przeanalizowania i wydania decyzji. Następnie administracja przesyła te asygnaty w ustalonych terminach do Centrali, gdzie, zgodnie z decyzją aktywu związkowego danej ekspozytury, dokonuje się obliczenia zasiłków. Sporządzoną na podstawie asygnat listę zwraca się celem dokonania wypłaty. Prawidłowość obliczeń zasiłków chorobowych kontroluje aktyw związkowy centrali.

Sporządzone przez administrację listy zasiłków rodzinnych winny być zaakceptowane przez aktyw związkowy centrali, który stwierdza, że dane w nich zawarte zgodne są zarówno z danymi w „oświadczeniach“ o stanie rodzinnym, jak i z dodatkowymi wyjaśnieniami kierownictwa ekspozytury. Sprawdzając listy, należy zwrócić uwagę, czy każdy pracownik ma prawo do zasiłku, a w szczególności, czy przebył trzymiesięczny okres zatrudnienia, czy przepracował 20 dni, czy zatrudniony jest w pełnym wymiarze godzin, czy któryś z członków rodziny nie podjął już zatrudnienia, nie zawarł związku małżeńskiego itp.

Zasiłki rodzinne można wypłacić dopiero po zaakceptowaniu listy przez aktyw związkowy ekspozytury.

Okresową kontrolę uprawnień do zasiłków rodzinnych przeprowadza aktyw związkowy ekspozytur, specjalne zaś listy — formularze sporządza administracja centrali.

Na tle zadań w zakresie wypłaty zasiłków aktywu związkowego w małych zakładach pracy wyłaniają się również obowiązki zarządów głównych i okręgowych związków zawodowych, które przede wszystkim powinny odpowiednio instruować zakładowy aktyw związkowy, zaopatrywać go w odpowiednie materiały i czuwać, by zarządy okręgowe udzielały mu systematycznej pomocy.

A. Szczurzewski (CRZZ)

Redakcja Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych

ogłasza

KONKURS Z NAGRODAMI

na najlepszą korespondencję o pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwach i instytucjach.

W korespondencji należy opisać: jaka jest w zakładzie pracy organizacja i przebieg czynności związanych z przyznawaniem i wypłatą zasiłków, jak układa się współpraca referenta zasiłkowego z radą zakładową, komisją i delegatami socjalno-ubezpieczeniowymi, na jakie trudności napotyka referenci zasiłkowi, czy i jak sobie z nimi radzą itp.

Do wzięcia udziału w konkursie zapraszamy referentów zasiłkowych wykonujących czynności ubezpieczeniowe w zakładach pracy.

Termin nadsyłania korespondencji upływa 15 listopada rb.

Bliższe szczegóły tego konkursu-ankiety podamy w następnym, wrześniowym numerze PUS.

Potwierdzanie oświadczeń przez rady narodowe

Gminna Rada Narodowa Stare Juchy (pow. Elk, woj. białostockie) potwierdziła „oświadczenie o stanie rodzinnym“ przedłożone przez ob. Wacława Babińskiego, który podał, że ma na utrzymaniu żonę Zofię i córkę Halinę. W rzeczywistości ob. Babiński nie jest żonaty i nie ma dziecka. Kobieta, którą wpisał jako żonę, nazywa się Kryńska Zofia, a rzekomą córką jest Kryńska Halina.

Prezydium GRN potwierdzając wiarygodność danych zawartych w „oświadczeniach“ przedkładanych dla celów ubezpieczenia rodzinnego, uczyniło to wyłącznie na podstawie ustnego stwierdzenia petenta, bez uzgodnienia z danymi zawartymi w aktach stanu cywilnego.

Jak widać, „oświadczenia“ potwierdzane przez gminne rady narodowe bywają niezgodne z faktycznym stanem rzeczy, a niesumienne wykonywanie obowiązków przez niektóre prezydium GRN przyczynia się do niesłusznych wypłat zasiłków rodzinnych.

Warto przypomnieć, że art. 14 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym z 28.10.1947 r. (Dz. U. nr 66, poz. 414) przewiduje odpowie-

dzialność karną i finansową za spowodowanie bezprawnej wypłaty zasiłku, a więc także za bezpodstawne poświadczenie fałszywego „oświadczenia“.

Wyżej podany fakt wskazuje, jak bardzo potrzebna jest okresowa kontrola uprawnień do zasiłków rodzinnych.

Związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy, któremu powierzono nadzór i kontrolę nad wypłatą zasiłków, powinien dokładnie sprawdzać „oświadczenia“ nie tylko w czasie przeprowadzania okresowych kontroli (luty i czerwiec), lecz i wówczas, gdy pracownicy składają je na nowo, w październiku. Szczególną uwagę należy przy tym zwracać na „oświadczenia“ potwierdzane przez rady narodowe.

W przypadkach wątpliwych należy przeprowadzać wywiad z pracownikiem, względnie zasięgnąć informacji z innych źródeł. W razie stwierdzenia, że „oświadczenie“ nie jest zgodne ze stanem faktycznym — niezwłocznie zameldować o tym przewodniczącemu danej rady narodowej.

A. S.

O zdrowie hutników

Poważnym dorobkiem polskiego leczenia jest wzrastająca ciągle sieć ambulatoriów przyzakładowych. Ta forma pomocy lekarskiej była nieznana przed wojną.

Ambulatoria przyzakładowe powstają przede wszystkim w kluczowych dla naszej gospodarki przemysłach, tam gdzie robotnicy pracują w trudniejszych warunkach, a więc powinni mieć na miejscu zapewnioną jak najlepszą opiekę lekarską. Do takich przemysłów należy m. in. hutnictwo.

W hutnictwie czterokrotnie wzrosła ilość przyzakładowych ambulatoriów. Pięciokrotnie zwiększono ilość godzin lekarskich w ambulatoriach (z dentystryką włącznie). Przy ambulatoriach powstają izby chorych o kilkunastu łóżkach, a w jednym z zakładów śląskich powstaje pierwsze pólsanatorium dla hutników. Utworzono Centralną Przychodnię Ochrony Zdrowia w Przemśle Hutniczym.

Na ogólnokrajowej naradzie w Stalinogrodzie podzielili się dotychczasowymi doświadczeniami w walce o zdrowie hutników lekarze, aktyw związkowy i pracownicy administracji hut i omówili metody dalszej pracy.

*

Dzieliłem czas pracy między gabinetem lekarskim a stanowiskami roboczymi w hucie. W ambulatorium, dzięki przeprowadzaniu okresowych badań całej załogi, stworzyłem aktualną kartotekę. Jednocześnie na terenie huty poznawałem problemy technologii hutniczej, wymagania psychofizyczne niezbędne dla wypełnienia poszczególnych prac, wpływ czynników szkodliwych dla zdrowia, środowisko i warunki pracy — opowiadał na naradzie o swej kilkuletniej pracy w hucie „Baïldon“, lekarz zakładowy dr Gliński.

Pracując w ten sposób dr Gliński obrał właściwą drogę. Uzyskane rezultaty są bardzo wymowne. Absencja chorobowa w hucie „Baïldon“ była w ub. roku o 10 procent niższa od wskaźnika dla całego przemysłu hutniczego.

*

Lekarz zakładowy będzie mógł jednak wypełniać swoje zadania

tylko pod warunkiem pełnej, harmonijnej współpracy z aktywnym związkowym i pracownikami administracji. Społeczni inspektory pracy, delegaci socjalno-ubezpieczeniowi i referenci ochrony pracy, mający nieustanny kontakt z załogą, muszą czuwać nad przestrzeganiem przez robotników podstawowych przepisów ochrony pracy.

Duże znaczenie dla skutecznego zwalczania zachorowań i urazowości ma właściwe wykorzystanie funduszy przeznaczonych na ochronę pracy. A tymczasem w przemyśle hutniczym nie wykorzystano do tego celu wielu milionów złotych. Wskutek tego część hutników nie korzysta np. z nowoczesnej wentylacji, natrysków, szatni itp. I to jest jeden z hamulców w stosowaniu profilaktyki w zakładach. Innym hamulcem jest np. sprawa niepełnego wykorzystania skierowań na wczasy wypoczynkowe i lecznicze.

Za tego rodzaju niedociągnięcia odpowiada aktyw socjalno-ubezpieczeniowy, aktyw ochrony pracy, odpowiadają pracownicy administracyjni, którzy nie starali się o likwidowanie istniejących niedomagań.

O tym, w jaki sposób powinna układać się współpraca między aktywnym i związkowym i administracją, mówi przykład huty im. Dzierżyńskiego. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe, ochrony pracy (zakładowe i oddziałowe), wspólnie z radą zakładową, dyrekcją i lekarzem odbywają narady dwa razy w miesiącu, analizując przyczyny absencji chorobowej i urazowości. Aktyw socjalny i ochrony pracy wspólnie z lekarzem i przedstawicielem działu bezpieczeństwa ruchu lustrują zakład i ulepszają warunki pracy. Dzięki zlikwidowaniu przeciągów na niektórych oddziałach zdołano zmniejszyć ilość zachorowań na grype, uszy, gardło. Wskutek interwencji komisji socjalno-ubezpieczeniowej w maju i w czerwcu br. 33 hutników wyjechało do sanatoriów.

Wszelkie trudności, na jakie napotykała komisja przy wykony-

waniu swych zadań, pomagała przewyciężyć administracja huty.

Troszcząc się o zdrowie załogi komisja socjalno-ubezpieczeniowa w hucie im. Dzierżyńskiego czuwa również nad właściwą wypłatą również nad właściwą wypłatą zasiłków przysługujących chorującym pracownikom. Dokładnie analizuje zwolnienia lekarskie, asygnaty L4. Sprawdza słuszność wypłaty zasiłków chorobowych. Tak np. komisja wstrzymała wypłatę zasiłku chorobowego jednemu robotnikowi z odlewni, ponieważ stwierdzono, że niezdolność jego do pracy powstała na skutek bójki. Dwóm pracownikom z oddziału stolarni wstrzymano całkowicie zasiłki chorobowe, bowiem byli to notoryczni pijacy, którzy tracili zdrowie w awanturach.

Komisja skutecznie też interweniowała w przypadkach, gdy robotnikom na skutek złego obliczenia wypłacono zmniejszony zasiłek chorobowy.

Aktyw socjalno-ubezpieczeniowy huty im. Dzierżyńskiego nie ustaje w trosce o dalsze polepszenie warunków zdrowia załogi. Po ogólnokrajowej naradzie aktywu socjalno-ubezpieczeniowego przemysłu hutniczego, huta im. Dzierżyńskiego w Dąbrowie Górniczej wezwała wszystkie huty w całym kraju do długookresowego współzawodnictwa w dziedzinie socjalno-ubezpieczeniowej, podejmując następujące zobowiązania:

1. Zmniejszyć absencję chorobową przez podniesienie stanu zdrowotnego załogi i ścisłą kontrolę asygnat L4 przy współpracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej z lekarzem zakładowym. Współpracować w tej dziedzinie z działem inżyniera bezpieczeństwa ruchu i społeczną komisją ochrony pracy, aby obniżyć wskaźnik absencji chorobowej w stosunku do I kwartału 1953 r. o 2 proc.

2. Wykorzystywać cały przydział skierowań na wczasy pracownicze przez wzmocnienie propagandy za pośrednictwem komisji socjalno-ubezpieczeniowej i komisji k.o. we wszystkich wydziałach; raz w miesiącu, na posiedzeniach prezydium rady zakładowej analizować frekwencję na wczasach. Komisja socjalno-ubezpieczeniowa zobowiązuje się do końca roku zwiększyć wykorzystanie wczasów pracowniczych o 30 proc. w stosunku do roku 1952.

3. Zorganizować systematyczną kontrolę kolonii i półkolonii, z których korzystają dzieci pracowników huty.

4. Wzmóc wysiłek komisji socjalno-ubezpieczeniowej nad podniesieniem kaloryczności wyżywienia w żłobku i przedszkolu oraz podnieść higienę, wyżywienie i wychowanie dzieci na należyty poziom.

Przykład huty im. Dzierżyńskiego nie jest odosobniony. P o-

dobna współpraca istnieje w wielu innych hutach jak np. „Baidon“, „Zabrze“, „Pokoń“.

*

Na stalinogrodzkiej naradzie w sprawie zwiększenia opieki lekarskiej wiceminister zdrowia tow. dr Bednarski podkreślił z naciskiem, że będziemy nieustannie pytali lekarzy, jak wygląda troska o zdrowie hutnika, czy wszyst-

ko zostało zrobione, aby zmniejszyła się liczba zachorowań i wypadków przy pracy.

Pytanie to trzeba także skierować do związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego i ochrony pracy oraz do administracji hut. Bowiem jak wykazało doświadczenie troska o zdrowie musi być sprawą wspólną wszystkich czynników w zakładach pracy.

E. Kaweczyński

Nie dopuszczę do słusznych skarg i zażaleń

Pracownicy Centrali ZUS podejmują apel Wiktora Saja

Inicjatywa zetempowca Wiktora Saja z Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach, który podjął długookresowe indywidualne zobowiązanie niewypuszczania braków, wywołała odźwięk w całym kraju.

Już w dniu jej ogłoszenia robotnicy wielu zakładów produkcyjnych przystąpili do analizowania możliwości podjęcia takiego zobowiązania. W ciągu następnego kilku dni tysiące robotników różnych gałęzi produkcji rozpoczęło pracę pod hasłem: „J a n i e w y p u s z c z e b r a k u“.

To spontaniczne podejmowanie zobowiązań zostało poprzedzone głęboką pracą polityczną organizacji zakładowych, które potrafiły spopularyzować inicjatywę Wiktora Saja na naradach produkcyjnych, prasówkach, poprzez radiowęzły, gazetki ściennie, błyskawice itp.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest zakładem typu biurowego, toteż charakter braków naszej pracy jest inny niż w zakładach produkcyjnych. Są nimi przede wszystkim: biurokracyzm i bezdusność głęboko zakorzenione w naszych instytucjach w okresie rządów Polski kapitalistyczno-obszarniczej, a pokutujące jeszcze do dzisiaj. Toteż zobowiązania pracowników ZUS powinny mieć na celu walkę z biurokracyzmem, walkę o ulepszenie pracy, o podwyższenie wydajności pracy i kwalifikacji zawodowych.

Wychodząc z tych założeń grupa związkowa nr 9 Wydziału III Biura Świad-

czeń Zagranicznych składająca się z dziewięciu pracowników postanowiła po naradzie zastosować hasło Wiktora Saja do swoich zadań i zobowiązała się, nie obniżając dotychczasowej wydajności, tak podnieść jakość pracy, by nie dopuścić do słusznej skargi czy zażalenia. Jednocześnie grupa nr 9 wezwała wszystkie grupy związkowe z terenu Centrali ZUS do podejmowania podobnych zobowiązań.

Na ten apel podany przez radiowęzeł do wiadomości ogółu pracowników odpowiedziało szeregi zespołów pracowniczych z Działu PZE, podejmując zobowiązania zespołowe pod hasłem: „N i e d o p u s z c z e d o s ł u s z n y c h s k a r g i z a ż a l e ń“. Zobowiązania tego samego typu podjęły grupy nr 32 i nr 34, a ponadto indywidualnie: członek ZMP Joanna Krawczyk i koledzy Jakubowski i Piotrowicz z Wydziału VII PZE, oraz szeregi innych pracowników.

Należy jednak stwierdzić, że pomimo bezsprzecznych osiągnięć zarówno grup związkowych, jak i poszczególnych pracowników w wyszukiwaniu i stosowaniu nowych form współzawodnictwa, istnieją jeszcze na terenie ZUS poważne zaniedbania w ich popularyzowaniu.

Ruch współzawodnictwa pracy wypływa z dołu, jako wyraz inicjatywy samych mas, ale to nie znaczy, że może się on dalej rozwijać zupełnie żywiołowo.

Na naradzie aktywu przemysłu węglowego w dniu 30.I br.

tow. Bierut powiedział: „Współzawodnictwo socjalistyczne wymaga zorganizowania, kierowania, systematycznej analizy jego wyników, wymaga od Partii i masowych organizacji społecznych nieustannej inicjatywy i troski o rozwój coraz to nowych form współzawodnictwa, o rozszerzenie jego zasięgu i rozmachu“.

Pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych muszą samokrytycznie stwierdzić, że nie stosują się w pełni do tych wskazań i nie dokładają starań, by rozszerzać zasięg współzawodnictwa.

Apel grupy nr 9 podano do wiadomości ogółu pracowników jedynie w formie komunikatu przez zakładowy radiowęzeł. A przecież można było omówić ten temat na pogadankach politycznych przeprowadzanych w poszczególnych grupach związkowych i na naradach roboczych, należało rozpowszechniać go przy pomocy propagandy wizualnej jak gazetka ścienna, błyskawica itp.

Kierownictwo zakładowe oraz aktyw związkowy i polityczny powinien wyciągnąć wnioski ze wskazań towarzysza Bieruta i otoczyć stałą, codzienną troską sprawę współzawodnictwa, bowiem — jak uczy tow. Bierut — „...we współzawodnictwie i poprzez współzawodnictwo pracy klasa robotnicza wyraża czynem swój stosunek do polityki Partii i władzy ludowej, wywiera swój wpływ na przyspieszenie tempa marszu naprzód — ku socjalizmowi“.

Czesław Pomian

Szkolenie rewidentów ZUS na tle zadań nowego systemu kontroli

Zmiana systemu kontroli zasiłków chorobowych wymaga niezwłocznego uzupełnienia i podniesienia kwalifikacji aparatu kontrolnego ZUS.

W związku z tym Centrala ZUS zorganizowała już dotychczas 2 kursy dla kontrolerów i w dalszym ciągu dostosowuje swój plan szkolenia zawodowego na rok 1953 do aktualnych potrzeb.

Kursy odbyły się w marcu i maju rb. Przeszkolono na nich 58 kontrolerów z oddziałów ZUS. Program kursów obejmował wiadomości z zakresu zasiłków chorobowych, połogowych, pogrzebowych i rodzinnych oraz z zakresu systemu kontroli w zakładach pracy. Specjalnie podkreślono w programie zasady współpracy z radami miejscowymi i referentami ubezpieczeniowymi.

Oprócz części zawodowej program zawierał część ideologiczną, omawiającą budowę podstaw socjalizmu w Polsce, Konstytucję PRL, XIX Zjazd KZPR oraz sytuację międzynarodową.

Pamiętać trzeba bowiem, że kontroler musi łączyć biegłą

wiedzę zawodową z wysokim stopniem uświadomienia politycznego. Ciągła obecność jego w zakładach pracy, bezpośredni kontakt z aktywnym związkowym i z ubezpieczonymi wymagają wysokich kwalifikacji w obu zakresach, celem umiejętnego rozstrzygnięcia i wyjaśnienia wielu zagadnień. A wiemy dobrze, że nie ma dziś i być nie może — takich spraw czy problemów zawodowych, które nie miałyby aspektu politycznego. Dlatego na kursach prowadzi się wykłady polityczne, aby słuchaczom dać socjalistyczne podstawy ich wiedzy fachowej i oręż w walce z wrogiem w codziennej pracy.

Poziom słuchaczy należy ocenić jako dobry.

Szczególnie wyróżnili się kontrolerzy: Jan Bromboszcz ze Szczecina, Tadeusz Giersz z Sosnowca, Jadwiga Łatawska z Tarnowa i Leopold Sikora z Nowego Sącza.

Kursy trwały po 10 dni. Wykłady odbywały się po 7—8 godzin dziennie. Nauka na kursach była niezmiernie wyťažona i wy-

magiała dużego wkładu pracy, zarówno ze strony słuchaczy jak i wykładowców.

Ciekawych spostrzeżeń dostarczyły egzaminy z przedmiotów ideologicznych. Słuchaliśmy z satysfakcją analizy rozwoju ubezpieczeń na tle art. 60 Konstytucji, udziału ubezpieczeń w planie 6-letnim itd.

Doświadczenia nabyte na przeprowadzonych kursach pozwolą usunąć w przyszłości braki, jakie dały się zauważyć w metodzie prowadzenia samokształcenia, któremu poświęcono zbyt mało czasu; pozwolą uwypuklić zagadnienia w pracy kontrolerów najbardziej palące do których należy między innymi instruktarz referentów w zakładach pracy.

W końcu sierpnia rb. rozpoczną się dalsze kursy dla kontrolerów.

Wydział Szkolenia Centrali ZUS — za pośrednictwem „Przełomu Ubezpieczeń Społecznych“ prosi zarówno absolwentów kursu jak i kontrolerów dotychczas nie przeszkolonych o zgłaszanie uwag i dezyderatów w sprawie programu, metod i organizacji kursów, celem podniesienia poziomu szkolenia i ułatwienia nauki.

Alina Woźnicka

Rytmiczność w pracy skutecznym środkiem walki z zaległościami

Pojęcie rytmiczności w pracy jest rzeczą nową. Mimo to dużo o nim obecnie mówimy, ponieważ zagadnienie to jest jednym z podstawowych elementów wykonania planu gospodarczego.

Zagadnienie rytmiczności jest również bardzo ważne dla pracowników ZUS, będącego na usługach klasy robotniczej, gdyż od prawidłowego i rytmicznego wykonania prac zależy prawidłowe wywiązanie się instytucji z powierzonych jej zadań.

O tym, że rytmiczność daje dobre rezultaty przekonać nas mogą następujące dane:

w Wydziale Zasiłków ZUS — Oddział Wojewódzki w Poznaniu było na dzień 1.1.1953 5243 zaległych

spraw. Dzięki wprowadzeniu rytmiczności w pracy, drogą podjęcia zobowiązania przez pracowników tej komórki, zdołano zmniejszyć zaległości na dzień 1.2.1953 do 2658, a na dzień 1.3.1953 do 2260 zaległych spraw, mimo zwiększonej liczby wpływów w styczniu i lutym.

Był to rezultat rytmiczności, gdyż pracownicy rozkładali sobie pracę równomiernie na każdy dzień.

Jak zaobserwowano — pod koniec każdego miesiąca, ilość rozszczeń nadsyłanych przez Oddziały Obwodowe do Oddziałów Wojewódzkich ZUS niewspółmiernie wzrasta. Jest to objaw niezdrowy, wskazujący na to, że pracy odnośnych komórek Oddziałów Obwodowych nie rozkłada się równomiernie, ale że

poważną jej część wykonuje się dopiero pod koniec miesiąca.

Z tym należy walczyć nie czekając na okólniki, ani na zarządzenia. Równomierne rozłożenie pracy na każdy dzień miesiąca oszczędza bowiem siły pracownika, a tym samym wzmacnia wydajność jego pracy.

Przekonać o tym wszystkich pracowników — oto wdzięczne zadanie zarówno kierownictwa, jak i aktywności społecznej.

Zadanie polega na tym, aby wyrobić w załodze głębokie przekonanie, że rytmiczność w pracy — to ułatwienie w pracy, że poprzez rytmiczność w pracy osiągamy wzrost wydajności w pracy, ale bez przemęczenia, które przecież nie jest celem współzawodnictwa.

*Teodor Karabas
(Poznań)*

czoznawców dla spraw zatrudnienia, do stworzenia im lepszych warunków zatrudnienia i bytu oraz do zapewnienia im mieszkań w pierwszej kolejności.

Obecnie w ZSRR włączono do społecznie użytecznej pracy w rozmaitych gałęziach gospodarki narodowej i kultury około 92% ogółu inwalidów Wojny Narodowej. Wielu pracujących inwalidów jest przodownikami pracy systematycznie przekraczającymi zadania produkcyjne. Liczni z nich zostali nagrodzeni za osiągnięcia w pracy orderami i medalami Związku Radzieckiego i zaszczytami wysokim mianem Bohatera Socjalistycznej Pracy.

Osoby pobierające renty inwalidzkie, starości, za wysługę lat lub z tytułu utraty żywiciela korzystają w Związku Radzieckim z szeregu dodatkowych pomocy na koszt państwa. Mają oni prawo do bezpłatnej opieki leczniczej, leczenia zdrowo-sanatoryjnego, bezpłatnych protez, motorowych i rowerowych wózków oraz do innych ulg, które w rzeczywistości wybitnie zwiększają pobierane renty.

Dla obsługi rencistów organa zabezpieczenia społecznego rozporządzają dziesięcioletnią armią lekarzy rzeczoznawców, siecią sanatoriów, internatów i domów dla starców i inwalidów. W tych doskonale wyposażonych internatach i domach starzy i niezdolni do pracy robotnicy mają pełne zaopatrzenie na koszt państwa.

W dziedzinie opieki nad rencistami organa państwowego zabezpieczenia społecznego otrzymują dużą pomoc ze strony społeczeństwa radzieckiego, a zwłaszcza związków zawodowych.

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe przy radach zakładowych i miejscowych okazują robotnikom i pracownikom pomoc w zgłoszeniu i realizacji prawa do renty oraz kontrolują wypłaty rent zarówno pracującym jak i nie pracującym rencistom. Przedstawiciele organizacji związkowych uczestniczą w pracy lekarskich komisji rzeczoznawców dla spraw zatrudnienia oraz w pracy organów zabezpieczenia społecznego wymierzających renty. Dla praktycznego wykonywania czynności w tym zakresie stworzono specjalne zespoły dla spraw rentowych spośród członków komisji socjalno-ubezpieczeniowych, komisji oddziałowych i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych.

Organizacje związkowe poświęcają także dużo uwagi sprawie zapewnienia inwalidom właściwej pracy i polepszenia warunków bytowych rencistów. Aktywiści związkowi, członkowie komisji socjalno-ubezpieczeniowych, badają warunki bytu rencistów w domu, sprawdzają w przedsiębiorstwach w jaki sposób administracja stosuje się do zaleceń lekarskich komisji rzeczoznawców.

Wspólnie z organami zabezpieczenia społecznego organizacje związkowe odbywają z inwalidami i rencistami narady i zebrania, poświęcone ważniejszym wydarzeniom politycznym w życiu kraju, sprawom organizacji ich pracy, polepszenia warunków kulturalno-bytowych; organizują specjalne wieczory dla rencistów, zapraszają ich na różne imprezy odbywające się w domach kultury, świetlicach i bibliotekach.

Organizacje związkowe licznych przedsiębiorstw, instytucji i kolchozów wzięły na siebie opiekę nad

inwalidami wojny w obronie ojczyzny i nad rodzinami poległych żołnierzy. Opiekunowie troszczą się o poprawę warunków bytowo-mieszkaniowych oraz o sanatoryjno-zdrowotnicze leczenie rencistów, okazują im pomoc w wychowaniu dzieci.

Dużą troskę o rencistów przejawia np. związkowa organizacja Tutajewskiego kombinatu Iniarskiego w okręgu jarosławskim. Wszyscy renciści są w specjalnym spisie rady zakładowej i otrzymują od niej wszelką możliwą pomoc.

Rada zakładowa i administracja Kombinatu pomogła przede wszystkim inwalidom wojny narodowej w zdobyciu nowej specjalności zawodowej. Większość z nich jest obecnie zatrudniona przy kwalifikowanych i wysokopłatnych zajęciach. Inwalida wojenny tow. Sosipatrow, dotychczas w ogóle bez kwalifikacji, stał się pomocnikiem majstra. Jako stolarz został wyspecjalizował się tow. Kryłow. Tow. Uwarow został zgrzeblarzem. Wskutek tego płaca robocza każdego z nich wzrosła 2—3-krotnie. Renciści systematycznie kierowani są do sanatoriów i domów wczasowych.

Tutajewski okręgowy oddział zabezpieczenia społecznego utrzymuje ścisły związek z radą zakładową kombinatu. Pracownicy oddziału często odwiedzają przedsiębiorstwo, zaznajamiają się z warunkami pracy i życia każdego rencisty, uczestniczą w posiedzeniach rady zakładowej poświęconych omówieniu zagadnień organizacji pracy i szkolenia rencistów oraz innych form materialnej pomocy dla nich. W kombinacie utworzono stały punkt porad, w którym pracownicy oddziału zabezpieczenia społecznego udzielają wyjaśnień na wszystkie pytania robotników i pracowników umysłowych z zakresu ustawodawstwa rentowego.

Znaczną pomoc okazuje się rencistom w Sokolskim celulozowo-papierniczym kombinacie w okręgu wołogodskim. Rada zakładowa związku zawodowego troszczy się o zorganizowanie pracy dla inwalidów i o ich wyszkolenie, o stworzenie udogodnień ułatwiających ich pracę. Dużo robi się dla polepszenia warunków bytowo-mieszkaniowych rencistów. Na posiedzeniach rady zakładowej omawia się sprawozdania o wynikach badań ich sytuacji rodzinnej i ustala się sposoby udzielenia pomocy rodzinom znajdującym się w potrzebie.

Rada miejscowa pracowników kombinatu „Tutangoł“ opiekuje się inwalidami wojny w obronie ojczyzny, Babaninem i Koriakowem. Tow. Babanin przyswoił sobie w kombinacie specjalność kreślarza i otrzymuje pracę do domu. Dostarczono mu wszystkie niezbędne w mieszkaniu sprzęty. Co roku tow. Babanin otrzymuje przekaz do Sanatorium w Soczi. Taką samą pomoc otrzymuje tow. Koriakow.

Trzeba jednak zaznaczyć, że spotyka się u nas jeszcze gdzieś ludzi odnoszących się w sposób obojętny i formalny do rencistów, którzy przecież zasłużyli sobie na powszechny szacunek i uwagę. Niektórzy kierownicy przedsiębiorstw nie dbają o stworzenie odpowiednich dogodnych warunków pracy zatrudnionym rencistom. Rady zakładowe związków zawodowych i ich organy socjalno-ubezpieczeniowe nierzadko przechodzą obojętnie wobec takich faktów.

Niektóre rady zakładowe nie pamiętają o rencistach, którzy odstepili od pracy z powodu złego stanu zdrowia. Np. członkowie rady zakładowej przedsiębiorstwa „Awtopribor“ zupełnie nie bywają u rencistów, którzy przerwali pracę, nie interesują się ich warunkami bytowymi i potrzebami. Rencistów przestano widocznie uważać w radzie zakładowej za członków związku.

Stałe ulepszanie opieki nad rencistami w dużym stopniu zależy od koleżeńskiej, wspólnej pracy organów zabezpieczenia społecznego i organizacji związkowych, w szczególności rad zakładowych i miejscowych i ich komisji socjalno-ubezpieczeniowych. W każdym przedsiębiorstwie powinien istnieć plan realizacji środków praktycznych dla polepszenia warunków pracy, przebiegu szkolenia zawodowego i rozwoju opieki materialno-bytowej dla rencistów pracujących w tym przedsiębiorstwie. Przy pomocy aktywu związkowego trzeba zapewnić kontrolę wykonania tych planów.

Główną rolę w prawidłowym określeniu grupy inwalidztwa przy wymiarze rent robotnikom i pracownikom, którzy utracili zdolność do pracy, mają lekarskie komisje rzeczoznawców dla spraw zatrudnienia (WTEK).

Niedawno Wszechzwiązkowa Centralna Rada Związków Zawodowych przeprowadziła kontrolę pracy tych komisji w licznych okręgach Rosyjskiej Federalnej Republiki, Ukrainy, Białorusi, Uzbekistanu i Litewskiej SRR. Badanie to wykazało, że organy zabezpieczenia społecznego nie doceniają pracy lekarskich komisji rzeczoznawców, słabo kierują i kontrolują całą ich działalność. Praca dość dużej liczby komisji lekarskich nie była sprawdzana od kilku lat. Wiele z nich nie ma dostatecznej liczby lekarzy biegłych w sprawach ekspertyzy niezdolności do pracy. Często komisje te nie dość dobrze znają warunki pracy w przedsiębiorstwach, nie wskazują zajęć i zawodów dostępnych dla inwalidów ze względu na stan ich zdrowia, nie dbają czy właściwe są przydziały i organizacja pracy inwalidów. Nierzadko w zaleceniach pracy, wydawanych przez komisje lekarskie, nie wskazuje się konkretnie do jakiej w szczególności pracy może być inwalida użyty lub jakiego zawodu może być wyuczony. Posiedzenia komisji odbywają się niekiedy w pośpiechu, co nie pozwala na prawidłowe ustalenie opinii o przydatności do pracy inwalidów.

Wszechzwiązkowa narada lekarzy ubezpieczeniowych, zorganizowana przez WCRZZ w lutym

br. także ujawniła poważne niedociągnięcia w pracy lekarskich komisji rzeczoznawców i organów zabezpieczenia społecznego.

Usunięcie tych niedomagań jest niemożliwe bez wzmocnienia kontroli organizacji związkowych, a przede wszystkim poszczególnych zarządów związków zawodowych i rad zakładowych nad działalnością lekarskich komisji rzeczoznawców dla spraw zatrudnienia oraz organów zabezpieczenia społecznego określających niezdolność do pracy, wymierzających i wypłacających renty.

Trzeba zorganizować seminaria, na których ci przedstawiciele związkowi powinni nauczyć się zasad orzecznictwa lekarskiego dotyczącego pracy i ustawodawstwa rentowego. Do tej pracy włączyć należy także lekarzy ubezpieczeniowych, którzy niewątpliwie pomogą aktywistom, wyznaczonym do pracy w komisjach lekarskich do lepszego zorientowania się we wszelkich zagadnieniach lekarsko-pracowniczej ekspertyzy.

Organy służby zdrowia powinny praktycznie pomóc we wzmocnieniu składu lekarskich komisji rzeczoznawców kwalifikowanymi lekarzami, co ma decydujące znaczenie dla prawidłowego postawienia pracy.

Organy zabezpieczenia społecznego wspólnie z organizacjami związkowymi muszą wymóc dbałość o przeszkolenie inwalidów i zapewnienie im odpowiedniej pracy w przedsiębiorstwach, o ulepszenie opieki nad inwalidami w dziedzinie bytowo-mieszkaniowej i kulturalnej.

Szczególnie ważną sprawą jest ustanowienie ciągłej kontroli nad terminowym i prawidłowym przyznawaniem i wypłacaniem rent oraz nad terminowym i wnikliwym rozpatrywaniem przez oddziały zabezpieczenia społecznego skarg i zażaleń pracowników, jak również coraz szersze rozwijanie opieki organizacji związkowych, przedsiębiorstw i instytucji nad domami inwalidów.

Pracownikom zabezpieczenia społecznego zostało powierzone duże i zaszczytne zadanie: obsługa weteranów pracy i inwalidów wojny, obsługa dzieci — sierot, których ojcowie polegli w walkach za ojczyznę. Świętym obowiązkiem pracowników zabezpieczenia społecznego jest dołożenie wszelkich wysiłków, aby zapewnić dalszą poprawę działalności na odcinku zabezpieczenia społecznego w kraju zwycięskiego socjalizmu.

N. Murawiewa

Minister Zabezpieczenia Społecznego

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 36 i 836-22

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 109, tel. 890-41, wewn. 57.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł.

Zam. PWG CP₁-P/C-350/53 z dn. 26.VII.53. Podpisano do druku 13.VIII.53. Druk ukończ. 24.VIII.53 r. Nakład 5935. Papier druk sat. kl. VII, 60 gr, A₁. Ank. wyd. 6. Zam. 4198/C.

Zakłady Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego, Warszawa. 4-B-18436

Do Prenumeratorów

Zgodnie z § 2 Zarządzenia Ministra Finansów z dnia 6. IX. 1952. („Monitor Polski” Nr A 88 poz. 1374) „w sprawie ewidencji towarowej i zasad fakturowania w Państwowym Przedsiębiorstwie Kolportażu „Ruch” sprzedaż towarów prenumeratom, winna się odbywać po cenie detalicznej na zasadzie pełnych przedpłat”.

W związku z powyższym zawiadamiamy, że zamówienia na prenumeratę dzienników i czasopism na rok 1954 dla potrzeb urzędów, instytucji i przedsiębiorstw uspołecznionych, będą realizowane jedynie w warunkach pełnych przedpłat.

Przy składaniu zamówień ustala się następujące zasady:

Wszystkie zamówienia i przedpłaty na rok 1954, należy kierować do urzędów pocztowych w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 grudnia 1953 r.

Instytucje, urzędy i przedsiębiorstwa zamawiające prenumeratę dla podległych jednostek wg rozdzielnika i opłacające ją z kredytów centralnych mogą zamówienia kierować bezpośrednio do PPK „Ruch” nie później jednak niż do dnia 1 listopada 1953 r.

Zamówienia należy w tym wypadku sporządzić w dwóch egzemplarzach i wycenić, podając tytuły zamawianych czasopism, ilość egzemplarzy, cenę i wartość, oraz ogólną sumę wartości całego zamówienia.

Zamówienia należy składać w Oddziałach Wojewódzkich PPK „Ruch” zamawiając dokładnie tylko te tytuły, które są w administracji danego Oddziału Wojewódzkiego.

PPK „RUCH” po sprawdzeniu zamówienia, potwierdzi na kopii do dnia 20 listopada 1953 r. przyjęcie prenumeraty do realizacji, podając ostateczną sumę należności, którą należy uregulować do dnia 10 grudnia 1953 r.

Ze względu na to, że PPK „RUCH” nie będzie wystawiało faktury, potwierdzenie zamówienia posłuży za podstawę do uregulowania należności.

Zaznacza się, że PPK „RUCH” będzie mogło realizować tylko te zamówienia, które zostaną złożone w ustalonym terminie, tj. do dnia 1 listopada br. i będą poparte przedpłatą do dnia 10 grudnia br.

W związku z powyższym, prosimy o uwzględnienie w preliminarzu budżetowym na IV kwartał 1953 r. odpowiednich sum potrzebnych na opłacenie prenumeraty czasopism na rok 1954.

Aktualny cennik dzienników i czasopism znajduje się w każdym urzędzie pocztowym, oraz w Delegaturach i Oddziałach PPK „RUCH”, które udziela wszelkich informacji o warunkach prenumeraty.

PPK „RUCH” — Generalna Dyrekcja

