

Softlab HR Puls

08/2018

Przesyłamy Państwu nasz najnowszy biuletyn informacyjny Softlab HR by Asseco – **Softlab HR Puls**. Opisujemy w nim ostatnie, najbardziej istotne zmiany w przepisach, które mają wpływ na pracę z użytkowaną przez Państwa aplikacją Softlab HR by Asseco. Zachęcamy do lektury poniższych materiałów.

Zespół Softlab HR by Asseco

Pracownicze plany kapitałowe

28 sierpnia 2018 roku rząd przyjął projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Zobowiązuje on podmioty zatrudniające powyżej 250 osób do tworzenia pracowniczych planów kapitałowych od 1 lipca 2019 roku.



Firmy zatrudniające co najmniej 50 osób będą zobowiązane do stosowania nowych przepisów od 1 stycznia 2020 r., a podmioty, które zatrudniają co najmniej 20 osób od 1 lipca 2020 r. Pozostałe firmy, a także podmioty należące do sektora finansów publicznych będą zobowiązane do tworzenia pracowniczych planów kapitałowych dopiero od 1 stycznia 2021 r.

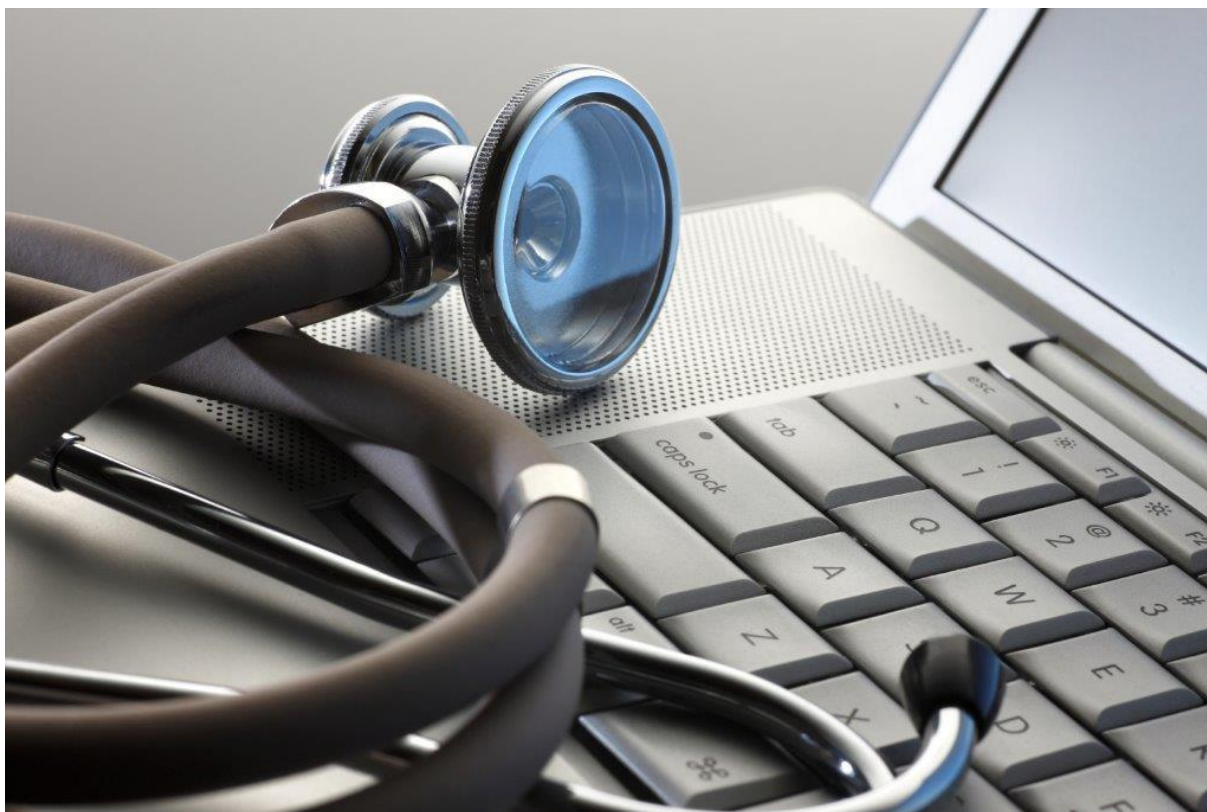
Minimalna wysokość składek do PPK, które będą finansowane przez podmiot zatrudniający i oszczędzającego w PPK, wynoszą: 2% po stronie osoby zatrudnionej oraz 1,5% po stronie zatrudniającego. Projekt zakłada możliwość obniżenia wpłat uczestnika PPK do wysokości nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia w sytuacji, gdy jego wynagrodzenie osiąmane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2 - krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Program ma charakter dobrowolny, co oznacza, że uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK składając pisemną deklarację podmiotowi zatrudniającemu.

Ustawa zakłada, że środki zgromadzone w programie PPK przez uczestnika, zostaną mu wypłacone, jak osiągnie on 60. rok życia. Projekt ustawy gwarantuje prywatność środków zgromadzonych w PPK. Ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2019 roku.

Zmiany w PUE ZUS w związku z elektronicznymi zwolnieniami lekarskimi

Od 14 sierpnia jest dostępna nowa wersja portalu PUE, wprowadzająca zmiany optymalizacyjne dla płatników składek w związku z elektronicznymi zwolnieniami lekarskimi (e-ZLA).



- Umożliwiono nadawanie upoważnień ograniczonych tylko do e-ZLA.
- Została dodana możliwość grupowego eksportu dokumentów w formacie .xml ze skrzynki Dokumenty i wiadomości – Zaświadczenia lekarskie.
- W zwolnieniach eksportowanych z menu **Panel płatnika - sekcja Zaświadczenia lekarskie** została dodana informacja o ich statusie.
- Został rozszerzony katalog wniosków, które mogą być podpisywane za pomocą profilu PUE o następujące dokumenty:
 - ZUS Z-15 wniosek o zasiłek opiekuńczy,
 - ZUS Z-3 Zaświadczenie płatnika składek (dotyczące pracowników),
 - ZUS Z-3a Zaświadczenie płatnika składek (dotyczące osób ubezpieczonych, które nie są pracownikami, z wyłączeniem osób, które prowadzą pozarolniczą działalność, osób z nimi współpracujących i duchownych),
 - ZUS Z-3b Zaświadczenie płatnika składek (dotyczące osób prowadzących działalność pozarolniczą, osób z nimi współpracujących i duchownych),
 - ZUS ZZU Zgłoszenie zapytania ubezpieczonego.

Wskaźnik waloryzacji świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2018 roku

Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowanej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2018 roku wynosi 100,1%.



W związku z tym, że wskaźnik ten przekracza 100%, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowana do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2018 r. podlega waloryzacji.

Istnieje możliwość ręcznego wprowadzenia współczynnika waloryzacji w słowniku [Parametry – wprowadzanie wartości](#).

Kod parametru = **WspWaloryzacji**, wartość = 100,1, data obowiązywania od = 2018-10-01.

Podstawa prawna: *Obwieszczenie Prezesa ZUS z 20 sierpnia 2018 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2018 roku (M.P. z 28 sierpnia 2018 roku poz. 835).*

Nowe wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia pracowników młodocianych

Od 1 września br. będą obowiązywały nowe stawki minimalnego wynagrodzenia dla pracowników młodocianych.



Ich wysokość uzależniona jest od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. W związku z tym ich zmiana następuje od 1 marca, od 1 czerwca, od 1 września i od 1 grudnia.

W okresie od 1 września br. do 30 listopada br. pracownikowi młodocianemu przysługuje wynagrodzenie w wysokości minimalnej:

- w pierwszym roku nauki - 180,84 zł zł,
- w drugim roku nauki - 226,05 zł,
- w trzecim roku nauki - 271,26 zł.

Podstawa prawna: § 19 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2014 r. poz. 232 ze zm.).

Niższy wiek pracownika młodocianego w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy

Od 1 września 2018 roku pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.



Dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy za młodocianego uznawały osobę, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Taką zmianę definicji pracownika młodocianego wprowadziła nowelizacja kodeksu pracy zawarta w ustawie z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 56, poz. 458 z późn. zm.).