

Softlab HR Puls

02/2018

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

Informacja roczna dla osób ubezpieczonych

Przypominamy, że 28 lutego 2018 roku mija termin przekazania ubezpieczonym informacji za 2017 r. o danych zawartych w imiennych raportach miesięcznych sporządzonych do ZUS, w podziale na poszczególne miesiące.



Art. 41 ust. 8 **ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych** obliguje płatników składek do przekazania ubezpieczonym w terminie do **28 lutego** roku następnego informacji zawartych w raportach miesięcznych (korygujących) przesłanych do ZUS za rok ubiegły.

Informacja roczna ma zawierać również datę jej sporządzenia, podpis płatnika składek lub osoby przez niego upoważnionej oraz symbol Narodowego Funduszu Zdrowia, do którego jest przekazywana składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Informację tę płatnik powinien przekazać na piśmie lub po uzyskaniu zgody osoby ubezpieczonej w formie dokumentu elektronicznego.

Pracownicze plany kapitałowe

15 lutego 2018 roku Ministerstwo Finansów przekazało projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) do konsultacji społecznych, uzgodnień międzyresortowych i Rady Dialogu Społecznego.



Projektowana ustawa zakłada, że nowe rozwiązanie wprowadzane będzie etapami. Kolejność tworzenia PPK będzie uzależniona od wielkości bądź typu pracodawcy.

Jako pierwsi, z początkiem 2019 r., do PPK mają przystąpić najwięksi pracodawcy, zatrudniający powyżej 250 pracowników. Najpóźniej, bo w połowie 2020 r., małe firmy oraz jednostki sektora finansów publicznych.

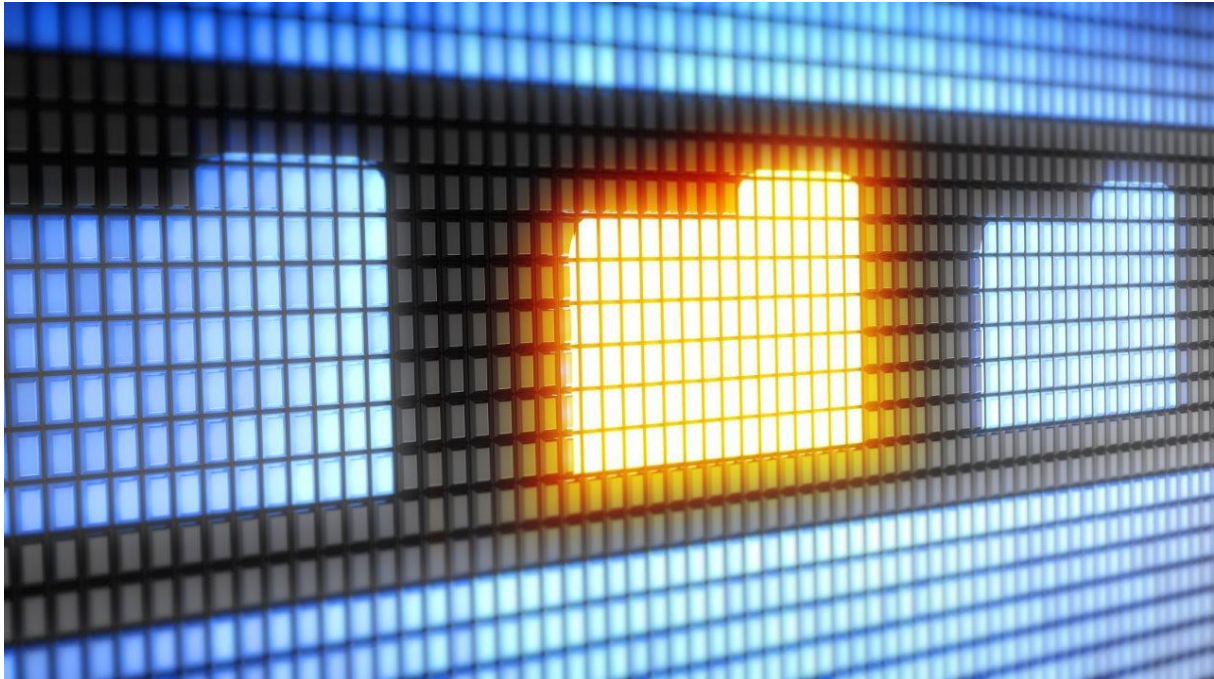
Projekt ustawy o PPK przewiduje utworzenie prywatnego, dobrowolnego systemu gromadzenia oszczędności emerytalnych. Program ten zakłada zaangażowanie państwa, pracodawcy i pracowników. Państwo będzie płacić składkę powitalną 250 zł i dopłatę roczną 240 zł.

Obowiązkiem pracodawcy będzie opłacenie składki podstawowej 1,5% wynagrodzenia. Jednocześnie pracodawca będzie mógł finansować składkę dobrowolną w wysokości do 2,5%.

Składka obowiązkowa pracownika wyniesie 2,0%, dodatkowo będzie on mógł opłacać składkę dobrowolną w wysokości do 2%. Zatem łączna minimalna składka może wynieść 3,5%, a maksymalna 8%.

Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczna

5 lutego 2018 roku prezydent podpisał ustawę z 10 stycznia 2018 roku o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną.



Ustawa ta dotyczy przede wszystkim przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracowników oraz zleceniobiorców. Zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2019 r.

Znowelizowane przepisy przewidują skrócenie z 50 do 10 lat okresu przechowywania przez pracodawcę dokumentacji osobowej i płacowej wszystkich pracowników i zleceniobiorców zatrudnionych od 1 stycznia 2019 r. Umożliwią również pracodawcy skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowników lub byłych pracowników, którzy nawiązali stosunek pracy po 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r. Skrócenie tego okresu będzie możliwe dzięki przekazaniu do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wszystkich niezbędnych danych, na podstawie których nastąpi ustalenie prawa do wybranego świadczenia (emerytury bądź renty) oraz jego wysokości. Dane te będą zapisywane na koncie ubezpieczonego. W sytuacji, gdy pracodawca nie przekaże raportów informacyjnych, będzie na nim nadal ciążył obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej zgodnie z przepisami obowiązującymi do dnia wejścia w życie ustawy, tj. co do zasady przez 50 lat.

Ustawa przewiduje również możliwość prowadzenia oraz przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej w postaci elektronicznej.