

Podręcznik str. 194 Notatka w zeszycie – tylko pogrubione pismo.

Przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego nie należą do sfery przepisów prawa pracy. Są zawarte w odrębnych przepisach m.in. w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

1. Ubezpieczenia społeczne obejmują:

- **Ubezpieczenia emerytalne,**
- **Ubezpieczenia rentowe,**
- **Ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa, tzw. ubezpieczenia chorobowe,**
- **Ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tzw. ubezpieczenia wypadkowe.**

Odrębnym rodzajem ubezpieczenia jest ubezpieczenie zdrowotne.

W efekcie podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu pracownik może uzyskać emeryturę. Z kolei odprowadzanie składki rentowej zapewnia prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym rentę szkoleniową. Renta z tytułu niezdolności do pracy, mającej związek z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową oraz odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, jest przyznawana wskutek zgłoszenia do ubezpieczenia wypadkowego. Również na podstawie ubezpieczenia wypadkowego pracownikowi, którego niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy, wypłacany jest zasiłek chorobowy.

Z kolei ubezpieczenie chorobowe uprawnia do:

- Otrzymania zasiłku chorobowego w razie, gdy ubezpieczony będzie niezdolny do pracy z powodu choroby,
 - Otrzymania zasiłku macierzyńskiego za okres korzystania z urlopu macierzyńskiego.
2. **Pracownik podlega obowiązkowemu zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego. Objęcie ubezpieczeniami powinno nastąpić od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania. Zgłoszenia dokonuje PRACODAWCA.**
 3. **Osoby podlegające ubezpieczeniu zdrowotnemu mogą korzystać z bezpłatnej opieki zdrowotnej**
 4. **Pracownik podlega obowiązkowemu zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego. Objęcie ubezpieczeniami powinno nastąpić od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania. Zgłoszenia dokonuje PRACODAWCA.**

Z życia wzięte

Czy słusznie?

Niejednokrotnie przy podejmowaniu pracy, decyzja o wyborze rodzaju umowy, która ma być podpisana jest uzależniona od ponoszonych kosztów składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek z tytułu podatków. Wybór umowy cywilnoprawnej zwykle przynosi korzyści w postaci wyższego wynagrodzenia - nie płaci się składek do ZUS lub płaci się tylko niektóre; z drugiej jednak strony osoba pracująca jest pozbawiona świadczeń, na realizację których te składki są przeznaczone.

Umowa o dzieło

1. Wykonawca zobowiązuje się do autorskiego wykonania 5 ilustracji reklamujących nowy model nart
2. Data odbioru dzieła 29.05. 2020 r.
3. Wynagrodzenie: 2000 zł brutto.
4. Wykonawca będzie korzystał z własnego sprzętu i z własnych materiałów.
5. Wykonawca przenosi na nabywcę prawa autorskie do dzieła będącego przedmiotem umowy.

WYKONAWCA ZAMAWIAJĄCY



Wypłata na konto około 1820 zł netto, ale....

- brak składki emerytalnej i składek rentowych wpływających na konto ubezpieczonego w ZUS
- brak świadczeń z tytułu choroby
- brak świadczeń z tytułu wypadku przy pracy

Umowa o pracę na czas określony

1. Stanowisko: grafik komputerowy
2. Wymiar czasu pracy: pełny
3. Miejsce pracy: Suwałki, ul. Żorska 1
4. Wynagrodzenie: 2000 zł brutto.
5. Termin rozpoczęcia pracy 01 06 2020 r.

PRACOWNIK PRACODAWCA



Wypłata na konto około 1459 zł netto, ale....

- są składki m.in.: emerytalna i rentowe, których część opłacona jest z wynagrodzenia pracownika, a część ze środków własnych firmy
- są świadczenia w razie choroby (zasilek)
- są świadczenia w razie wypadku przy pracy (odszkodowanie)

PRACA DOMOWA

Jakie świadczenie może otrzymać osoba podlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu?

TERMIN do 28 05 2020 r

ODPOWIEDZI DO PRACY DOMOWEJ Z 21 maja 2020

Wybierz prawidłowa odpowiedź z poprzedniej lekcji

1. Szkolenie wstępne w dziedzinie bhp obejmuje
 - a) Instruktaż podstawowy,
 - b) Instruktaż stanowiskowy,
 - c) **Instruktaż ogólny i stanowiskowy,**
2. Pierwsze szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych realizuje się:
 - a) W okresie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy,
 - b) **W okresie 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku,**

c) Przed dopuszczeniem pracownika do pracy

INNE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Na mocy art. 94 k.p. - art. 97 k.p. pracodawca jest obowiązany:

- zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami
- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy
- organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy
- zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy
- zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników
- stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy
- wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego

Dodatkowe obowiązki pracodawcy:

- udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewniać pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (Art. 941 k.p.)
- informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy (Art. 942 k.p.).
- przeciwdziałać mobbingowi (Art. 943 k.p.).
- w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (art.97 k.p.). w dniu, w którym następuje ustanie (rozwiązanie, wygaśnięcie) stosunku pracy,

UWAGA zmiana przepisów Sprostowanie świadectwa pracy

- Pracownik może **w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy** wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie treści świadectwa pracy. Jeśli pracodawca nie uwzględni wniosku pracownikowi przysługuje [prawo](#) wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy).
- Jeśli pracodawca nie zawiadamia pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.