

Jak wprowadzić w programie zatrudnienie niani?

W programie Comarch ERP Optima należy wprowadzić nianię na Listę pracowników, następnie dodać nową umowę cywilnoprawną – na formularzu umowy na zakładce **[1.Ogólne]** w polu ‘Rodzaj umowy’ wybrać ‘PIT 8B 6.Przychody z osobiście wykonywanej działalności’. Jeśli pracownik (niania) zarabia powyżej wynagrodzenia minimalnego to należy wprowadzić dwie umowy. Jedna z nich powinna być na kwotę minimalnego wynagrodzenia i na zakładce **[2.Ubezpieczenia]** na formularzu umowy należy wybrać kod ubezpieczenia 0430. Program naliczy wówczas składki emerytalne, rentowe i wypadkowe jako finansowane przez budżet, a chorobowe przez ubezpieczonego. Druga umowa powinna obejmować kwotę stanowiącą nadwyżkę nad kwotę minimalną i należy w niej odnotować kod ubezpieczenia 0431, w której składki są finansowane na zasadach ogólnych.

W programie **Comarch ERP Optima** dostępne są 2 kody ubezpieczeń nian, które należy stosować, tj.:

- 04 30 xx – gdzie składki są finansowane przez budżet państwa – do wysokości kwot progowych (wynagrodzenie minimalne dla umów zawartych przed 1.01.2018 lub 50% tego wynagrodzenia – dla umów zawartych po 1.01.2018);
 - 04 31 xx – gdzie składki po połowie są finansowane przez nianie / osobę zatrudniającą (rodzica) – od kwoty nadwyżki ponad limity finansowania przez ZUS.
-

W którym polu na formularzu pracownika uzupełnia się informacja o prawie do zasiłku chorobowego ?

Pracownikowi nowozatrudnionemu lub ponownie zatrudnionemu na umowę o pracę automatycznie ustawi się prawo do zasiłku chorobowego na zakładce [6 Inne informacje] w polu: Prawo do zasiłku chorobowego od dnia od daty zatrudnienia, jeśli spełni jeden z poniższych warunków:

- pracownik posiada staż pracy poza firmą oraz w tej firmie dłuższy niż 10 lat,
- pracownik podjął pracę po przerwie nie dłużej niż 30 dni od poprzedniego zatrudnienia odnotowanego w historii zatrudnienia,
- pracownik jest absolwentem szkoły i podjął pracę w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły,
- pracownik jest zatrudniony w tej firmie ponownie, ale przerwa pomiędzy kolejnymi okresami zatrudnienia jest nie dłuższa niż 30 dni,
- pracownik posiadał w tej firmie umowę cywilnoprawną, z tytułu której podlegał ubezpieczeniu chorobowemu i przerwa pomiędzy umową, a zatrudnieniem na etat jest nie dłuższa niż 30 dni.