

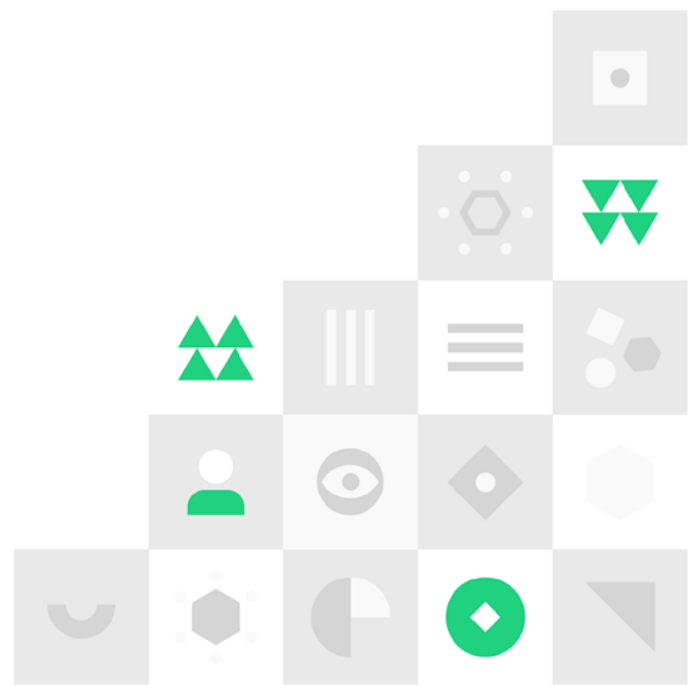
Umowa o pracę i porozumienie wolontariackie w NGO

PREZENTUJE:

Ewa Marciniak-Mikulewicz (FRSI)

PROWADZI:

Bogna Mrozowska (FRSI)

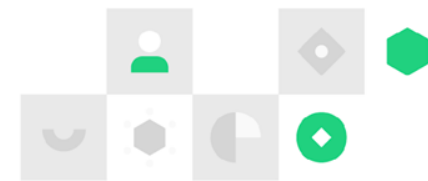




Iceland
Liechtenstein
Norway

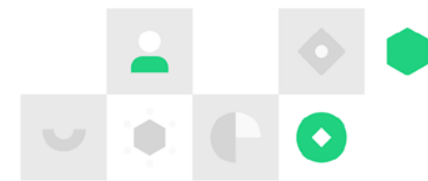
**Active
citizens fund**

Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny
jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię
w ramach Funduszy EOG i Funduszy Norweskich.





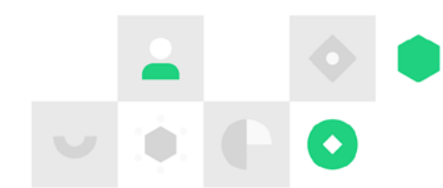
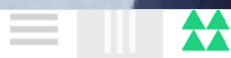
Konsorcjum realizujące Program





EWA MARCINIAK- MIKULEWICZ

Radczyni prawna z ponad 20-letnim doświadczeniem zawodowym. Związana z FRSI od 2013 r. Świadczy usługi doradztwa prawnego NGO oraz ich beneficjentom, zajmuje się także obsługą spółek prawa handlowego. Doradza w zakresie szeroko pojętej bieżącej działalności, w tym ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień z zakresu własności intelektualnej i nowych technologii.

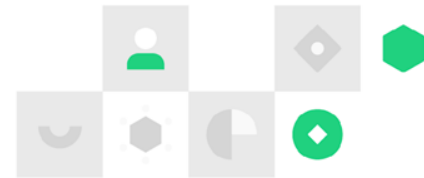




**Porozumienie
wolontariackie**

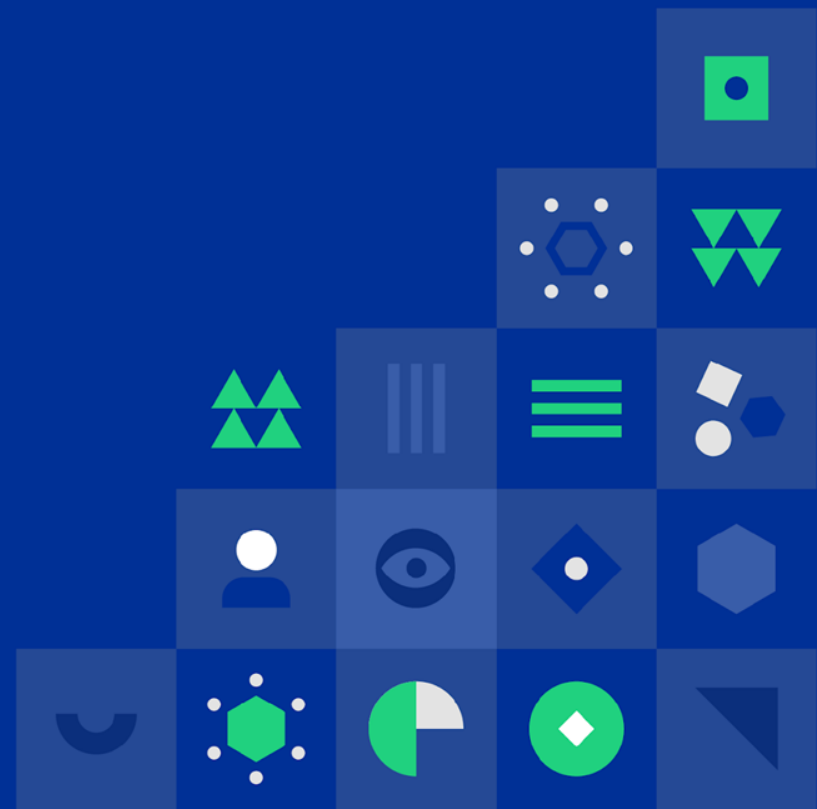


Umowa o pracę



Część 1

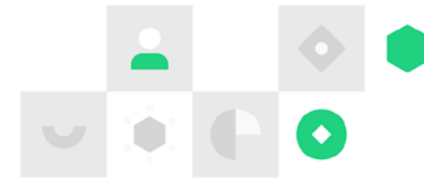
Porozumienie wolontariackie



Wolontariuszki i wolontariusze

- organizacjach pozarządowych,
- instytucjach kultury,
- organy administracji publicznej, urzędy miejskie,
- biblioteki, szkoły, domy kultury,
- podmioty lecznicze,
- spółki non profit (...)

(z wyłączeniem prowadzonej przez nich działalności gospodarczej),





Porozumienie musi być
zawarte na piśmie:

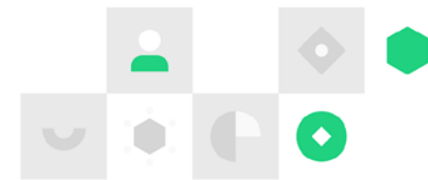
- jeśli zostało zawarte na okres dłuższy niż 30 dni,
- na żądanie wolontariusza.

Brak zachowania
wymaganej formy
to nieważność umowy.



Porozumienie to umowa cywilnoprawna

- Określenie Stron,
- Przedmiot współpracy,
- Czas trwania,
- Zasady wypowiedzenia,

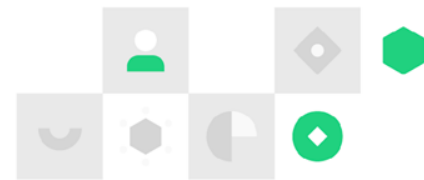




**Zgoda na przetwarzanie
danych osobowych**



**Zgoda na wykorzystanie
wizerunku**

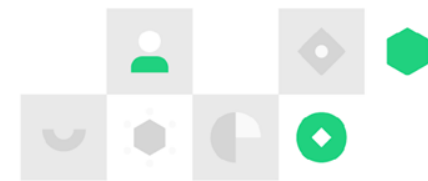


W przypadku osób
niepełnoletnich umowę
podpisuje rodzic /
opiekun prawny.



Obowiązki korzystającego wobec wolontariusza:

- poinformowanie o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanych z wykonywanymi świadczeniami,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywanych świadczeń,
- zapewnienie środków ochrony osobistej,
- pokrywać koszty podróży służbowych i diet,

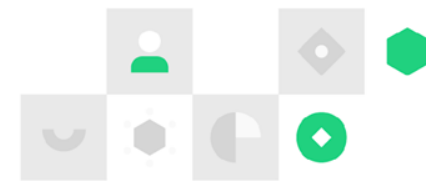


Wolontariuszowi, który wykonuje świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni, korzystający zobowiązany jest zapewnić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW.

Zapewnienie pokrycia kosztów leczenia jest obowiązkowe, jeśli świadczenia, na podstawie zawartego porozumienia, będą wykonywane za granicą, na terenie gdzie trwa konflikt zbrojny, wystąpiła klęska żywiołowa lub katastrofa naturalna.

Korzystający może ponadto:

- zapewnić ubezpieczenie OC,
- pokryć koszty szkoleń wolontariuszy i wolontariuszek w zakresie wykonywanych przez nich świadczeń,
- pokryć inne koszty związane z wykonywanymi świadczeniami.



Wolontariusze mogą
na piśmie zrezygnować
z diet i zwrotu kosztów
podróży służbowych.

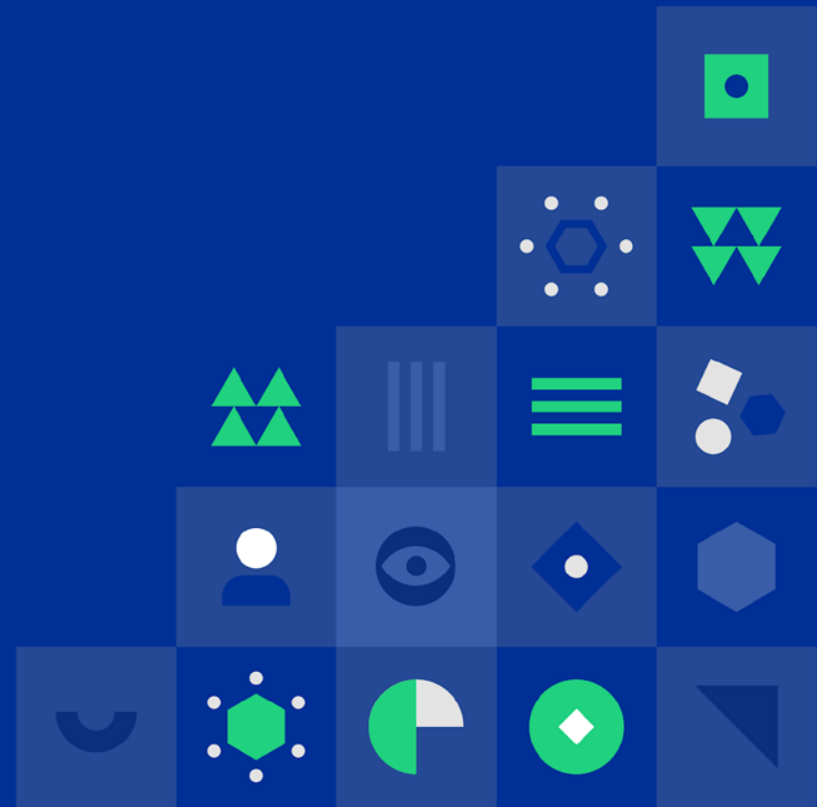




Na prośbę wolontariusza
korzystający **może** przedłożyć
pisemną opinię o wykonaniu
świadczeń przez wolontariusza.

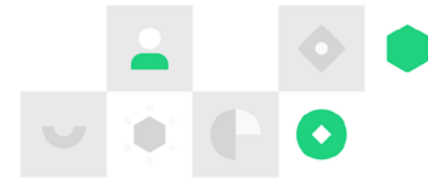
Część 2

Umowa o pracę



Przed zawarciem umowy

- umowa uregulowana jest w kodeksie pracy,
- przekazujemy kwestionariusz osobowy do wypełnienia,
- dokumenty potwierdzające wykształcenie, dotychczasowy przebieg zatrudnienia,





Kodeks pracy przewiduje **trzy rodzaje umów**, z czego zasadnicze znaczenie ma umowa na **czas nieokreślony**.

Rodzaje umów o pracę

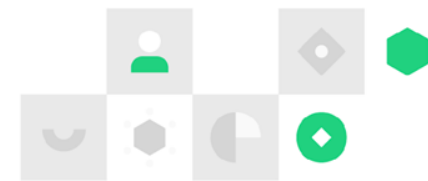
- **na okres próbny** nieprzekraczający:

1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,

2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy;

zasadniczo nie może przekraczać 3 miesięcy.

- **na czas określony** (na okres do 33 miesięcy i do 3 umów);
- **na czas nieokreślony**.



Umowa o pracę zawierana
jest w formie pisemnej.

Do zachowania pisemnej
formy czynności prawnej
wystarcza złożenie
własnoręcznego podpisu.



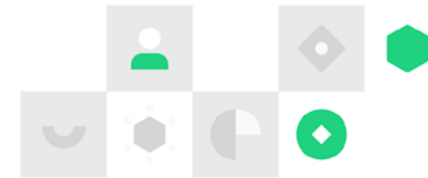


Stosunek pracy nawiązuje się
w terminie określonym w umowie
jako dzień rozpoczęcia pracy.

Jeżeli umowa nie została zawarta w formie pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Cechami charakterystycznymi stosunku pracy są:

- osobiste świadczenie pracy,
- sposób ciągły,
- w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę,
- podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy,
- za wynagrodzeniem.

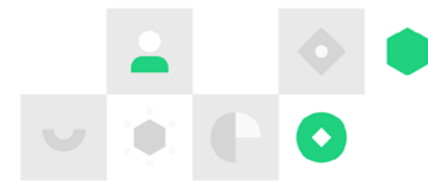




**Art. 29 Treść i forma umowy
o pracę: przekazanie
pracownikowi informacji
o warunkach zatrudnienia.**

Treść umowy o pracę:

- strony umowy,
- rodzaj pracy/rodzaj umowy,
- miejsce wykonywania pracy,
- adres siedziby/adres zamieszkania,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- datę zawarcia/termin rozpoczęcia pracy.

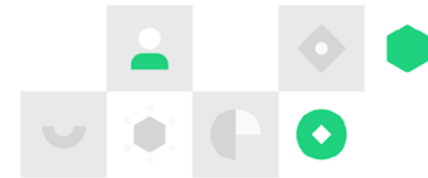




Określenie miejsca wykonywania pracy może być szczegółowe, np. przez wskazanie konkretnego zakładu produkcyjnego, lub bardziej ogólne, np. przez ustalenie, że jest nim siedziba pracodawcy.

Wynagrodzenie

- wysokość wynagrodzenia musi odpowiadać przede wszystkim rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy,
- przepisy gwarantują pracownikowi prawo do minimalnego wynagrodzenia,
- określone w kwocie brutto.



Warunki zatrudnienia
– informacja w postaci
papierowej lub
elektronicznej

(obowiązek ten dotyczy
także zmiany tych
warunków)





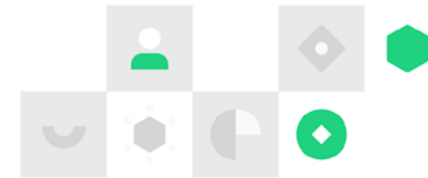
Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

Badania lekarskie
przeprowadza się na
podstawie skierowania
wydanego przez pracodawcę
(należy określić stanowisko
oraz warunki wykonywania
pracy) oraz **na jego koszt.**



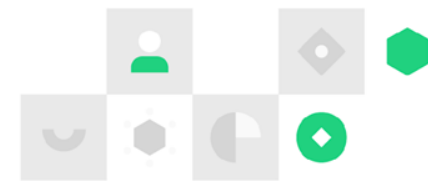
Szkolenie BHP

Osoby przyjmowane do pracy, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, poddawane są szkoleniu wstępnemu z dziedziny BHP.



Wstępnyim badaniom lekarckim podlegają:

- osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe,
- pracownicy młodociani (to jest do 18. roku życia) przenoszeni na inne stanowiska.





Pracodawca, niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika, zobowiązany jest do założenia i prowadzenia dokumentacji w postaci papierowej lub elektronicznej.

Dokumentacja pracownicza składa się z akt osobowych oraz pozostałej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

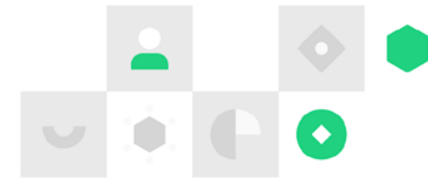
Dla każdego
pracownika prowadzi
się oddzielną ewidencję
czasu pracy.



Urlop

Długość urlopu wypoczynkowego dla pracownika na umowie o pracę zależy od jego łącznego okresu zatrudnienia (stażu pracy do którego wlicza się okres edukacji):

- staż krótszy niż 10 lat – wymiar urlopu to 20 dni w ciągu roku,
- staż powyżej 10 lat – wymiar urlopu to 26 dni w ciągu roku.



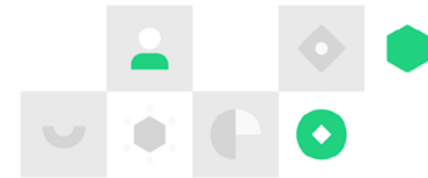


Podejmując pracę po raz pierwszy, pracownik w tym roku kalendarzowym nabywa prawo do urlopu, z upływem każdego miesiąca pracy **w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu** przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Zgłoszenie do ZUS

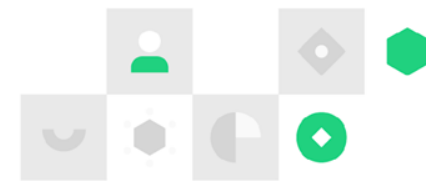
Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego **w ciągu 7 dni** od daty jego zatrudnienia.

Pracodawca musi zgłosić pracownika do następujących ubezpieczeń: **emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego, zdrowotnego.**



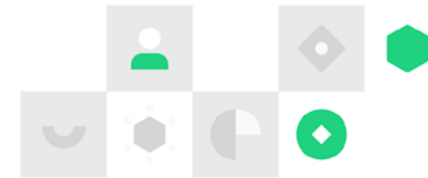
Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta.



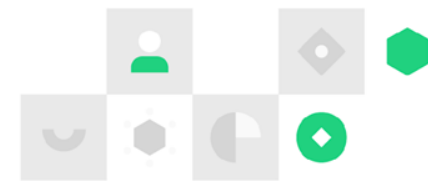
Terminy wypowiedzenia umowy o pracę na czas próbnny:

- 3 dni robocze – jeśli okres próby nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień - jeśli okres próby przekracza 2 tygodnie,
- 2 tygodnie - jeśli okres próby wynosi 3 miesiące,



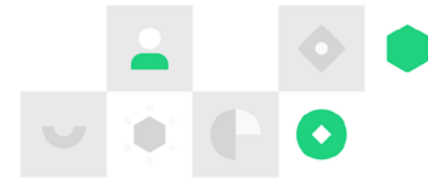
Terminy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i nieokreślony:

- 2 tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.



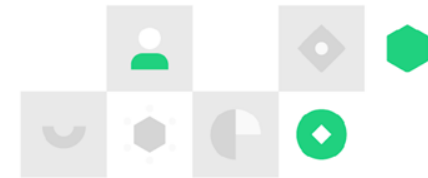
Pracodawca jest Administratorem Danych Osobowych:

- decyduje o celach i sposobach przetwarzania danych,
- ciąży na nim obowiązek informacyjny,
- odpowiada za dane.



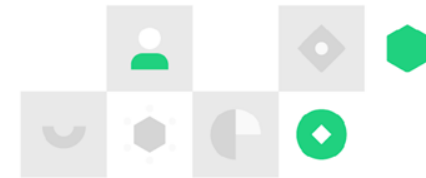
Akta osobowe:

- Część A – tu znajdują się dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie,
- Część B – zawiera dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia,
- Część C – w której gromadzi się dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia danej osoby,



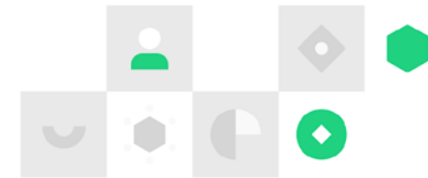
Akta osobowe:

- Część D – miejsce na przechowywanie dokumentów związanych z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonych w innych przepisach,
- Część E – dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu.



Inne dokumenty:

- Regulamin pracy u pracodawcy zatrudniającego powyżej 50 osób – obowiązek.
- Regulamin pracy u pracodawcy zatrudniającego poniżej 50 osób – prawo.
- Układ zbiorowy pracy (porozumienie zawierane między konkretną firmą a reprezentującą pracowników zakładową organizacją związkową).

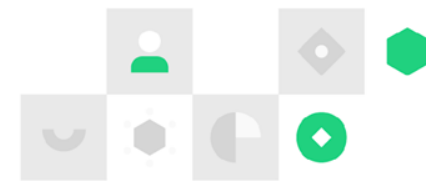


Nie jest dopuszczalne
zastąpienie umowy
o pracę umową
cywilnoprawną przy
zachowaniu warunków
wykonywania pracy.



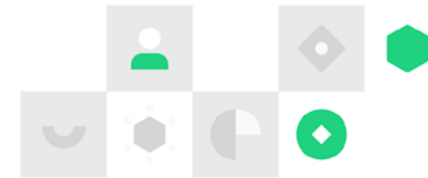
Różnice pomiędzy umową zlecenie a umową o pracę

- Kodeks cywilny.
- Brak płatnego urlopu.
- Świadczenia nie są wykonywane pod kierownictwem pracodawcy – brak podporządkowania.
- Nie wlicza się do stażu pracy.
- Wynagrodzenie należy się po wykonaniu zlecenia, chyba że umowa lub przepisy szczególne stanowią inaczej.



Różnice pomiędzy umową zlecenie a umową o pracę

- Strony mogą rozwiązać umowę zlecenia bez okresu wypowiedzenia lub określić ten okres w umowie.
- Brak ochrony kobiet w ciąży – umowa nie przedłuża się ze względu na ciążę.
- Zleceniodawca nie narzuca zleceniobiorcy miejsca i czasu realizowania zlecenia, ale strony mogą uzgodnić te warunki.
- Forma umowy – pisemna, ustna, dopuszczalne także zawarcie w sposób dorozumiany.



Dziękuję!

Ewa Marciniak-Mikulewicz
ewa.marciniak@frsi.org.pl

