

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4783924

Temat: Prawo pracy i praktyczne naliczanie wynagrodzeń w 2024 r.

18 - 20 Wrzesień Sopot , Hotel Haffner*** ,**

Kod szkolenia: 4783924

Koszt szkolenia: 2790.00 + 23% VAT

Program

- Zapoznanie uczestników z najnowszymi zmianami i wyzwaniami w zakresie prawa pracy i rozliczania wynagrodzeń.
- Przygotowanie uczestników do skutecznego radzenia sobie z kwestiami związanymi z zatrudnieniem i zarządzaniem personelem.
- Przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy z zakresu naliczania wynagrodzeń

Dzień I - Prawo pracy – kompendium zmian

1.000 ZMIANY W PRAWIE PRACY I WYNAGRODZENIACH ROK 2024

- 000 Minimalne wynagrodzenie w 2024 roku
- 000 Minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia w 2024 roku
- 000 Wpływ zmian minimalnego wynagrodzenia na inne składniki wynagrodzenia
- 000 wysokość innych świadczeń pracowniczych, których wysokość jest zależna od płacy minimalnej

2.NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W 2024 ROKU

- 000 zmiany w zakresie dodatkowej ochrony pracownika
- 000 wzrost kwot wolnych od potrąceń
- 000 obowiązki pracodawcy – ustawa o sygnalistach

3.JAK PRAWIDŁOWO ZATRUDNIĆ PRACOWNIKA PO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

- 000 badania profilaktyczne, rodzaj badań i terminy przeprowadzenia badań
- 000 skierowanie na badania lekarskie – jak długo jest ważne, jakie elementy powinno zawierać
- 000 szkolenia bhp – z jaką częstotliwością należy przeprowadzać instruktaż stanowiskowy, szkolenia okresowe
- 000 Umowy o pracę jak prawidłowo zawrzeć aby nie popełnić błędu
- 000 Zawarta umowa na okres próbny a przedłużenie jej o nieobecność usprawiedliwioną pracownika. Jaka forma jest dopuszczalna. Jakie należy spełnić warunki
- 000 Kiedy pracownik może złożyć do pracodawcy wnioski o zmianę formy zatrudnienia i z jaką częstotliwością.
- 000 Uprawnienia pracownika w związku rozwiązaniem umowy o pracę na okres próbny – jakie prawa mu przysługują
- 000 Jak zmiany dotyczące wypowiedzenia umów zawartych na czas określony wpłyną na zatrudnienie pracownika
- 000 Umowa na czas określony a przyczyna wypowiedzenia obowiązek czy dobrowolność
- 000 Czy braki formalne w treści umowy o pracę powodują jej nieważność
- 000 Czy nie wpisanie rodzaju umowy o pracę w treści rodzi poważne konsekwencje – jak tak to jakie
- 000 Umowy na czas określony – jakie wchodzi do limitu 3 i 33 a jakie nie i dlaczego
- 000 Czy musimy zgłaszać wszystkie umowy o pracę zawarte na czas określony do PIP i dlaczego
- 000 Czy przedłużenie umowy do dnia porodu też wliczamy do limitu 3 i 33. Jak jest stanowisko PIP
- 000 Praktyczne wskazówki przy podawaniu przyczyny przy wypowiedzeniu umów zawartych na czas określony
- 000 Nowe uprawnienia pracownika w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony
- 000 Czy jest obowiązek konsultacyjny ze związkami zawodowymi
- 000 Poprawne konstruowanie umowy o pracę, w tym kwestia imienia i nazwiska osoby zastępowanej w umowie na zastępstwo(stanowisko MRPiPS i UODO),

Zmiana warunków zatrudnienia w trakcie trwania stosunku pracy.

- 000 Trwała lub czasowa zmiana warunków pracy

- Zasady zawierania porozumień zmieniających,
- Kiedy zawieramy porozumienie zmieniające a kiedy wypowiedzenie warunków umowy o pracę
- Jaki należy podać tryb i podstawę prawną ustania stosunku pracy w przypadku nie przyjęcia przez pracownika zmiany warunków umowy o pracę

4. ŚWIADECTWO PRACY PO ZMIANACH

- Świadectwo pracy – czy nadal nas obowiązuje termin 7 dni
- Przesłanki jakie musi spełnić pracodawca przy wydawaniu świadectwa pracy. Kto musi wydać świadectwo pracy w ostatnim dniu pracy pracownika, a kto w terminie 7 dni
- Nowy wzór świadectwa pracy
- Gdzie wpisujemy informację dotyczące siły wyższej, urlopu opiekuńczego czy pracy zdalnej okazjonalnej w świadectwie pracy

5. ZMIANY W PROWADZENIU DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ

- Czy dokumentacja pracownicza składa się z czterech części - A, B, C, D, E?
- Kiedy należy uzupełnić akta osobowe o dodatkową część E
- Czy dokumenty znajdujące się w części E akt osobowych pracownika przechowywane są w częściach dotyczących danej kary, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery E1, E2 i kolejne?
- Czy w poszczególnych częściach akt osobowych przechowywane są tylko takie dokumenty, jakie są wskazane w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej?
- Czy w aktach osobowych pracownika, prowadzonych w postaci papierowej, przechowywane są wyłącznie odpisy lub kopie dokumentów przedłożonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika, poświadczoną za zgodność z oryginałem przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę?
- W której części akt osobowych należy przechowywać dokumenty dotyczące wykonywania pracy zdalnej wraz z raportami

6. URLOPY WYPOCZYNKOWE – DODATKOWE DNI WOLNE W 2024 roku

- Wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego i urlopu bezpłatnego czy możemy przechowywać odrębnie dla każdego pracownika w jednym miejscu
- urlop opiekuńczy zasady udzielania urlopu opiekuńczego, gdzie przechowujemy wnioski, zasady udzielania urlopu pracownikowi
- czy pracodawca jest zobowiązany każdorazowo udzielić pracownikowi urlopu opiekuńczego
- Zasady i forma udzielania dni wolnych w związku z siłą wyższą. Czy pracodawca może odmówić udzielenia dni wolnych. Termin udzielenia dni wolnych
- Wynagrodzenia pracownika w trakcie wykorzystywania dwóch dni wolnych w związku z siłą wyższą

7. UPRAWNIENIA PRACOWNIKA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM PO ZMIANACH KP

- Urlop opiekuńczy a uprawnienia pracownicze
 - Urlop opiekuńczy a wysokość wynagrodzenia pracownika
 - Nowe zasady udzielania urlopu rodzicielskiego
 - Dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego – jak to wygląda w praktyce
 - Długość trwania urlopu ojcowskiego – co się zmieni
 - Z jakich ułatwień będą mogli skorzystać pracownicy składający wnioski w przedmiocie uprawnień związanych z rodzicielstwem?
 - Uprawnienia rodziców dziecka do lat 4
 - Uprawnienia rodziców dziecka do lat 8
 - Zasady udzielania opieki nad dzieckiem do lat 14
 - Elastyczna organizacja czasu pracy – uprawnienia rodziców opiekujących się dzieckiem do 8 roku życia
- Nowe zasady pracy przy monitorach ekranowych**
- Jaki pracodawca ma czas na dostosowanie stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określone w znowelizowanym rozporządzeniu MRiPS.
 - Zmiana definicji stanowiska pracy wyposażonego w monitory ekranowe

- Co wchodzi do nowej definicji stanowiska pracy
- Jakie obowiązki dodatkowe ciążyą na pracodawcy w związku z nowym brzmieniem definicji stanowiska pracy
- Dodatkowe techniczne wyposażenie stanowiska – kiedy występuje obowiązek po stronie pracodawcy.
- Zasady organizacji stanowiska pracy według nowych zasad – na wniosek pracownika , czy obligatoryjny obowiązek pracodawcy
- Enumeratywne elementy w co powinno być wyposażone stanowisko pracy przy monitorach ekranowych
- Sporządzenie dokumentacji wewnątrzzakładowej w zakresie dofinansowania do okularów
- Wysokość dofinansowania okularów a szkieł kontaktowych

Dzień II - Wynagrodzenia

1. Wynagrodzenia w 2024r.:

- Wzrost minimalnego wynagrodzenia od stycznia 2024r. i jego wpływ na wyliczanie wynagrodzeń
- Minimalne wynagrodzenie a kwoty wolne od potrąceń
- Obligatoryjne i fakultatywne składniki wynagrodzenia
- Formularz PIT-2 z nowymi elementami.
- Rozliczanie podatkowo – składkowe przychodów objętych zwolnieniem 85 528 zł
- Ulga dla młodych/powracających/rodziców dzieci 4+/seniorów
- Rozliczenie wynagrodzenia po przekroczeniu w roku progu 85 528 zł
- Podstawa wymiaru składek wyższa od przychodu do opodatkowania
- Przekroczenie w roku limitu 85 528 zł i dochodu 120 000 zł
- Ulgi a wypłata zasiłku macierzyńskiego

2. Naliczanie wynagrodzeń w godzinach nadliczbowych:

- Ustalanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych.
- Składniki uwzględniane przy ustalaniu normalnego wynagrodzenia.
- Składniki uwzględniane przy ustalaniu dodatku.
- Ustalanie łącznej kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych.
- Rozliczanie godzin nadliczbowych w sytuacjach nietypowych (praca w wolną sobotę w harmonogramie, rozwiązanie umowy o pracę w trakcie okresu rozliczeniowego czasu pracy, praca nadliczbowa podczas podróży służbowej itp.)

3. Naliczanie wynagrodzenia za urlop i naliczanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w naturze:

- Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w naturze przy stałych i zmiennych składnika wynagrodzenia
- Wynagrodzenie urlopowe – składniki za okresy dłuższe niż miesiąc w podstawie wymiaru
- Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

4. Wynagrodzenie pracownika w przypadku udzielenia wolnego z powodu siły wyższej:

- wysokość wynagrodzenia w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca
- wynagrodzenie miesięczne w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca
- wynagrodzenie godzinowe a korzystanie ze zwolnienia z powodu działania siły wyższej
- czy zostanie pomniejszona podstawa do wynagrodzenia urlopowego
- czy zostanie pomniejszona podstawa do wysokości świadczeń chorobowych

5. Urlop opiekuńczy i zasady naliczania wynagrodzenia:

- wynagrodzenie miesięczne w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca
- wynagrodzenie godzinowe a korzystanie ze zwolnienia z powodu działania siły wyższej
- czy zostanie pomniejszona podstawa do wynagrodzenia urlopowego
- czy zostanie pomniejszona podstawa do wysokości świadczeń chorobowych

6. Nieobecność w pracy a wynagrodzenia za pracę:

- zwołanie od wykonywania pracy , za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- zwołanie z obowiązku świadczenia pracy,
- szkolenia BHP,
- nowe przerwy w pracy

□