

## Opis szkolenia

### Dane o szkoleniu

**Kod szkolenia: 4785424**

**Temat: Wynagrodzenia 2024/2025 r. pracowników i zleceniobiorców oraz aktualne interpretacje zmian w prawie pracy**

**20 - 22 Październik Kraków , Hyatt Place Krakow\*\*\*\*,**

**Kod szkolenia: 4785424**

**Koszt szkolenia: 2290.00 + 23% VAT**

### Program

Podczas szkolenia, pierwszego dnia zostaną omówione zagadnienia związane z naliczaniem wynagrodzeń zarówno pracowników jak i zleceniobiorców. Omówimy krok po kroku PIT-2, jak również wynagrodzenia, odprawy i odszkodowania na LP, potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków a wszystko jako zajęcia praktyczne na kazusach. Drugiego dnia przedstawiona zostanie aktualna interpretacja zmian przepisów Kodeksu pracy związanych z implementowaniem do polskiego systemu prawa dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz tzw. dyrektywy „work- life balance”.

Uczestnicy szkolenia zostaną ponadto zapoznani z zasadami wykonywania i rozliczania pracy zdalnej, a także regulacjami dotyczącymi możliwość kontroli nie tylko trzeźwości pracowników ale również wykonywania pracy po użyciu środków odurzających.

#### Dzień I - Wynagrodzenia

#### MODUŁ I - PDOF w 2024 r. i 2025 r. pracowników i zleceniobiorców – krok po kroku.

##### 1.0000 PIT-2 krok po kroku:

a)0000 termin złożenia, forma, obowiązek ponawiania co rok

a)0000 nieprawidłowość oświadczenia / wniosku podatnika a odpowiedzialność płatnika

b)0000 ulgi czyli zwolnienia (dla „silwersa”, dla rodzica 4+, na powrót, dla młodych) – wyjaśnienia, interpretacje, kontrowersje, rozliczenie w PIT-11,

c)0000 kwota zmniejszająca podatek,

d)0000 KUP (podstawowe, podwyższone KUP, a bezpłatny transport zapewniony przez pracodawcę i praca zdalna),

b)0000 Przychód ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych - art. 12 UPDOF:

e)0000 bezpłatny transport zapewniany pracownikom

f)0000 ryczałt / ekwiwalent za pracę zdalną – czy ująć w PIT-11,

g)0000 nieodpłatne świadczenia pozapłacowe (w tym: samochód służbowy na cele prywatne, dofinansowanie podnoszenia kwalifikacji, pakiet medyczny, ubezpieczenie na życie i zdrowie),

h)0000 przychód otrzymany po ustaniu zatrudnienia, a KUP, ulga podatkowa i zwolnienia podatkowe,

i)0000 wypłata świadczeń na rzecz członków rodziny (po śmierci pracownika), a PIT-11: wynagrodzenie, odprawa pośmiertna, zapomoga, niespłacona pożyczka,

j)0000 pracodawca odstępuje od dochodzenia odszkodowania i innych należności od pracownika lub umarza pożyczkę a PIT-11,

#### MODUŁ II - Wynagrodzenia, odprawy, odszkodowania na LP – technika wyliczeń (zajęcia praktyczne)

•0000 Wynagrodzenie wynikającego z osobistego zaszeregowania, a wynagrodzenie normalne – wyliczenie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (m.in. kumulacja dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w „czarnej dziurze”.

•0000 Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej – zasady ustalenia wysokości.

•0000 Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop:

0000 składniki wchodzące do podstawy urlopowej / ekwiwalentowej,

0000 zmiana wymiaru etatu lub warunków płacowych, a podstawa.

- Wynagrodzenie przestoju.
- Zwolnienie z powodu działania siły wyższej – metoda wyliczenia wynagrodzenia.
- Zwolnienie z pracy, za które pracodawca wypłaca wynagrodzenie – checklista.
- Zwolnienia z pracy, za które pracodawca wystawia zaświadczenie o wysokości utraconego zarobku.
- Odprawa emerytalna, rentowa, pośmiertna, wynikająca ze zwolnień grupowych.
- Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji.
- Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, za brak terminowego wydania świadectwa pracy.

### MODUŁ III - Wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia i umowy o dzieło na LP.

- Kwota zmniejszająca podatek w wyliczeniu zaliczki PDOF.
- Zaniechanie poboru zaliczki na wniosek zleceniobiorcy.
- Składki ZUS.
- Świadczenia na rzecz zleceniobiorcy zwolnione od podatku oraz niestanowiące podstawy wymiaru składek.
- Ryczałtowe umowy zlecenia.
- LP zleceniobiorcy będącego cudzoziemcem.
- PIT-2 dla osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej.

### MODUŁ IV – Potrącenia z wynagrodzenia za pracę zasiłków i innych świadczeń – zajęcia praktyczne na kazusach.

#### 1. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę:

- kilka wypłat w ciągu miesiąca,
- składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe jak jeden miesiąc,
- potrącenia obligatoryjne:
  - kategorie i kolejność,
  - podstawa dokonania potrąceń,
  - granice potrąceń (pojedyncze potrącenie i zbieg potrąceń),
  - kwota wolna (m.in. w przypadkach szczególnych, tj. na przełomie roku, przy kilku dniach pracy w miesiącu, na niepełnym etacie, dla pracowników objętych „zerowym PIT”, dla uczestników PPK).
- potrącenia dobrowolne:
  - zgoda pracownika – wzór,
  - najczęstsze dobrowolne potrącenia (składki na ZZ, składki na PKZP, ubezpieczenie na życie),
  - granice potrąceń i kwota wolna.
- świadczenia wypłacane po rozwiązaniu stosunku pracy, a potrącenia,
- świadczenia rozliczane po śmierci pracownika, a potrącenia.

#### 2. Potrącenia ze świadczeń pieniężnych i niepieniężnych należnych pracownikowi:

- świadczenia na podnoszenie kwalifikacji zawodowych dopłaty na karnety sportowe, dofinansowanie posiłków,
- zaliczka na podróż służbową, dieta, koszty podróży służbowych,
- potrącenia ze świadczeń z ZFŚS,
- potrącenia z ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
- odprawa (emerytalna, rentowa, z tytułu rozwiązania stosunku pracy),
- świadczenie urlopowe.

#### 3. Potrącenia z wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych:

- granice potrąceń – wyliczenie kwoty wolnej,
- wzór oświadczenia zleceniobiorcy,
- świadczenia powtarzające się i jedyne źródło dochodu,
- samodzielne zlecenie i towarzyszące umowie o pracę.

#### 4. Potrącenia z zasiłków:

- granice potrąceń i kwota wolna,
- etapy dokonywania potrąceń z zasiłków,
- zasiłek należny za więcej niż jeden miesiąc,
- wypłata wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego w jednym miesiącu, a potrącenie.

## Dzień II – Prawo pracy

1. Omówienie interpretacji przepisów prawa pracy wynikające z implementowania do polskiego systemu prawa dyrektywy „work- life balance”.

- Nowe wymiary przerw wliczanych do czasu pracy pracownika.
- Omówienie nowej instytucji zwolnienia od pracy na skutek siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych wypadkiem lub chorobą.
- Możliwość korzystania z urlopu opiekuńczego na podstawie przepisów Kodeksu pracy.
- Nowe przepisy w zakresie ochrony pracowników korzystających z uprawnień wynikających z rodzicielstwa.
- Nowe przepisy dotyczące ochrony kobiet w ciąży i wychowujących dzieci do lat 8 w kontekście pracy w godzinach nadliczbowych oraz delegacji służbowych.
- Kto może korzystać z tzw. elastycznej organizacji czasu pracy i na czym ona polega.
- Nowe zasady udzielania urlopów rodzicielskich w tym prawo do dodatkowej części urlopu rodzicielskiego.
- Nowy termin wykorzystania urlopu ojcowskiego .
- Istotne zmiany w zakresie przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.
- Nowe przepisy dotyczące wykorzystywania urlopów wychowawczych.
- Zmiany w przepisach dotyczących możliwości korzystania z 2 dni opieki nad zdrowym dzieckiem.
- Zmiany w zakresie korzystania z uprawnień w przypadku przysposobienia dziecka.
- Prowadzenie dokumentacji pracowniczej związanej z uprawnieniami z tytułu rodzicielstwa.
- Omówienie przepisów przejściowych wynikających z wejścia w życie nowych regulacji prawnych.

2. Omówienie interpretacji przepisów prawa pracy wynikające z implementowania do polskiego systemu prawa dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

- Nowa treść umowy o pracę oraz informacji o warunkach zatrudnienia pracownika.
- Obowiązki informacyjne w przypadku oddelegowania pracownika do pracy za granicą na okres obejmujący co najmniej cztery tygodnie.
- Omówienie rewolucyjnych zmian dotyczących zawierania umów na okres próbny oraz wypowiedzania umów zawartych na czas określony.
- Nowe zasady dochodzenia roszczeń w przypadku złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony.
- Obowiązek informacyjny w przypadku wypowiedzania umów zawartych na okres próbny.
- Konsekwencje prawne zwrócenia się pracownika do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy, sposobu wykonywanej pracy lub wymiaru czasu pracy.
- Nowe obowiązki informacyjne pracodawcy w stosunku do pracownika.
- Zasady wliczania szkoleń do czasu pracy pracownika.
- Omówienie przepisów przejściowych wynikających z wejścia w życie nowych regulacji.
- Omówienie nowego poszerzonego katalogu wykroczeń za nieprzestrzeganie nowych przepisów prawa.

3. Praca zdalna.

- Praca zdalna, ogólne zasady jej wprowadzenia, tworzenie wewnętrznych źródeł prawa dotyczących pracy zdalnej.
- Czas pracy w trakcie wykonywania pracy zdalnej.
- Praca zdalna a RODO.
- Zasady rozliczenia kosztów i ekwiwalentów pieniężnych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.
- Możliwość kontroli oraz monitoringu pracownika podczas wykonywania pracy zdalnej.
- Korzystanie z uprawnienia do wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej.

4. Zasady kontroli pracowników oraz osób wykonujących prace na innej podstawie niż kodeks pracy pod kątem trzeźwości oraz stosowania środków odurzających.

- Sposoby i zasady zgodnego z prawem przeprowadzania kontroli pracowników i osób pod kątem trzeźwości oraz stosowania środków odurzających tzw. kontroli prewencyjnej.
- Zasady dokumentowania kontroli trzeźwości oraz stosowania środków odurzających.

• **Nowe zasady prowadzenia akt osobowych pracowników w zakresie części „E”**

**5. Omówienie nowych przepisów w zakresie BHP na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe.**

**6. Omówienie nowych przepisów w Kodeksie postępowania cywilnego, dotyczących tzw. „tymczasowego” powrotu pracownika do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, w przedmiocie odwołania pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.**

**7. Omówienie pozostałych zmian przepisów dotyczących czasu pracy wypłaty wynagrodzenia za pracę w 2024r. a także planowanych nowelizacji prawa pracy w 2024r. w szczególności założeń dotyczących Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.**

□