

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4852825

Temat: Praktyczne naliczanie wynagrodzenia w 2025r

21 Luty Gdańsk , Hotel Scandic ****,

Kod szkolenia: 4852825

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

jest zdobycie wiedzy zakresu naliczania wynagrodzeń oraz zapoznanie się z obligatoryjnymi i fakultatywnymi składnikami wynagrodzeń pracowników, stawkami minimalnych wynagrodzeń i kwotami wolnymi od potrąceń.

□

1. Wynagrodzenia w 2025r.:

- Wzrost minimalnego wynagrodzenia od stycznia 2025r. 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. Podstawowe zasady dotyczące organizowania czasu pracy:

- czas pracy – definicja (okresy zaliczalne i niezaliczalne do czasu pracy – najważniejsze reguły i wyjątki)
- słownik pojęć stosowanych w przepisach o czasie pracy (doba pracownicza, tydzień okresu rozliczeniowego, okres rozliczeniowy czasu pracy, normy i wymiar czasu pracy)
- wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym, w tym wymiar indywidualny pracownika (uzależnionego od nieobecności w pracy) – ilość godzin do dyspozycji pracodawcy na
- odpoczynek dobowy i tygodniowy
- przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy
- - Czym jest doba pracownicza i jakie są jej konsekwencje w planowaniu czasu pracy
- jak ustalić wymiar czasu pracy dla pracowników w poszczególnych okresach rozliczeniowych
- kiedy mamy do czynienia z godzinami nadliczbowymi dobowymi w różnych systemach czasu pracy i w różnych okresach rozliczeniowych
- jak ustalić godziny nadliczbowe średniotygodniowe w różnych systemach czasu pracy i w różnych okresach rozliczeniowych
- jak prawidłowo rekompensować pracę nadliczbową w zależności od rodzaju nadgodzin
- kiedy i na jakich zasadach można udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy
- na co zwrócić szczególną uwagę rekompensując nadgodziny, w kontekście kontroli PIP

3. Naliczanie wynagrodzeń w godzinach nadliczbowych:

- Ustalanie wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych i nadliczbowych.
- Składniki uwzględniane przy ustalaniu normalnego wynagrodzenia.
- Składniki uwzględniane przy ustalaniu dodatku.
- Ustalanie łącznej kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych 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.)

4. 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

5. 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 wysokość świadczeń chorobowych

6. 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 wysokość świadczeń chorobowych

7. Nieobecność w pracy a wynagrodzenia za pracę:

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

□