

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4888625

Temat: Prawo pracy i praktyczne naliczanie wynagrodzeń w 2025r

22 - 23 Maj Gdynia , Hotel Różany Gaj **,**

Kod szkolenia: 4888625

Koszt szkolenia: 1450.00 + 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. ZMIANY W PRAWIE PRACY I WYNAGRODZENIACH ROK 2025

- Minimalne wynagrodzenie w 2025 roku
- Minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia w 2025 roku
- Wpływ zmian minimalnego wynagrodzenia na inne składniki wynagrodzenia
- wysokość innych świadczeń pracowniczych, których wysokość jest zależna od płacy minimalnej

2. NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W 2025 ROKU

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

3. JAK PRAWIDŁOWO ZATRUDNIĆ PRACOWNIKA PO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

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

- 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 2025 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 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

□