



Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

Wynagrodzenia pracowników samorządowych Jak wyliczyć wynagrodzenie pracowników po zmianach od 1 lipca 2024 roku

- **Termin:** 12 lipiec 2024r. (piątek), godzina 10.00-14.00
- **Miejsce:** on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, konsultacje poszkoleniowe

UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT

- **Wykładowca:** **Kalina Kaczmarek** – Ekspert prawa pracy z 20-letnim doświadczeniem, prowadzi działalność konsultingowo-szkoleniową w zakresie „twardego HR”. W latach 2001-2018 inspektor Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na stanowisku starszego Inspektora Pracy. Doświadczony trener współpracujący z firmami szkoleniowymi. Doradca i stały współpracownik wielu instytucji i przedsiębiorstw. Wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych.
- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 9 lipca 2024 r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu).

Wynagrodzenia pracowników samorządowych

Jak wyliczyć wynagrodzenie pracowników po zmianach od 1 lipca 2024 roku

W wykazie prac legislacyjnych rządu opublikowano projekt nowelizacji Rozporządzenia MRPiPS w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Nowe przepisy mają na celu dostosowanie płac pracowników samorządowych do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca samorządowy w regulaminie określi m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W projekcie ma być wprowadzona korekta katalogu stanowisk. Nowe przepisy mają wejść w życie z dniem 1 lipca 2024 roku.

Na szkoleniu odpowiemy na pytania dotyczące m.in.:

a/ co zmieni się od 1 lipca 2024r. w zakresie stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych?

b/ jakie korekty w zakresie tabeli stanowisk pracy planowane są w związku z nowelizacją Rozporządzenia?

Podczas szkolenia omówione zostaną ponadto szczegółowo m.in. zasady wynagrodzenia:

a/ w przypadku udzielenia wolnego z powodu siły wyższej,

b/ za godziny nadliczbowe,

c/ za urlop opiekuńczy,

d/ za urlop wypoczynkowy,

e/ ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

f/ w przypadku udzielenia czasu wolnego w celu załatwienia spraw prywatnych?

g/ w przypadku różnych nieobecności w pracy.

Program szkolenia:

1. ZMIANY W WYNAGRODZENIU PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH OD 1 LIPCA 2024r.:

a/ rozporządzenie w sprawie wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników jst,

b/ nowe stawki minimalnego wynagrodzenia,

c/ realizacja podwyżek – jakie zmiany w kategorii zaszeregowania ?

d/ kwoty bazowe,

e/ nowy wykaz stanowisk urzędniczych wraz z kategoriami zaszeregowania,

f/ zrównanie kategorii zaszeregowania na takich samych stanowiskach w urzędach i jednostkach organizacyjnych.

2. SKUTKI WZROSTU PŁACY MINIMALNEJ NA:

a/ dodatki za pracę w porze nocnej – konieczność przeliczenia podstawy,

b/ odszkodowania i odprawy,

c/ wzrost stawki wynagrodzenia minimalnego a wpływ na podstawę wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

d/ zmiana minimalnej podstawy składki emerytalno-rentowej dla osób na urlopie wychowawczym,

e/ zmiana płacy minimalnej a wysokość odprawy przy zwolnieniu.

f/ Wysokość świadczeń pracowniczych zależna od płacy minimalnej.

3. POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA A KWOTA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA:

- a/ obowiązkowe potrącenia z wynagrodzenia,
- b/ dobrowolne potrącenia z wynagrodzenia,
- c/ kwota wolna od zajęcia egzekucyjnego w 2024 roku,
- d/ kwota wolna od potrąceń w 2024 roku,
- e/ rozstrzygnięcie zbiegów tytułów do egzekucji należności z wynagrodzenia.

4. NALICZANIE WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA PO ZŁOŻENIU OSWIADCZENIA PIT-2:

- a/ nowe zasady składania wniosków i oświadczeń płatnikowi,
- b/ kwota zmniejszająca podatek u kilku płatników,
- c/ niepobieranie zaliczki przez płatnika,
- d/ formularz PIT-2 z nowymi elementami,
- e/ rozliczanie kwoty zmniejszającej podatek, rezygnacja ze stosowania kosztów uzyskania przychodu,
- f/ czy można zrezygnować z podwyższonych KUP - od kiedy i z jakim skutkiem?
- g/ wspólne rozliczanie dochodów w tym dla osób samotnie wychowujących dzieci,
- h/ ulga dla młodych/powracających/rodziców dzieci 4+/seniorów,
- i/ rozliczenie wynagrodzenia po przekroczeniu w roku progu 85 528 zł.,
- j/ podstawa wymiaru składek wyższa od przychodu do opodatkowania,
- k/ ulgi a wypłata zasiłku macierzyńskiego,
- j/ naliczanie wynagrodzenia po ustaniu stosunku pracy,
- l/ skutki wadliwego składania oświadczenia PIT 2, kto ponosi odpowiedzialność?

5. NALICZANIE GODZIN NADLICZBOWYCH W SYTUACJACH NIETYPOWYCH:

- a/ kiedy występują nadgodziny a kiedy dopełnienie do etatu?
- b/ nadgodziny w różnych systemach czasu pracy - jak wyliczyć?
- c/ główne zasady prawidłowego planowania czasu pracy,
- d/ czy jest możliwość zmiany grafików w trakcie okresu rozliczeniowego – stanowisko PIP!
- e/ rozliczanie godzin dobowych i średniodobowych – stanowisko PIP!
- f/ ustalanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych,
- g/ składniki uwzględniane przy ustalaniu normalnego wynagrodzenia,
- h/ składniki uwzględniane przy ustalaniu dodatku,
- i/ ustalanie łącznej kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych,
- j/ 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.)
- k/ wynagrodzenie za nadgodziny kierownika za pracę wykonaną w razie konieczności,
- l/ wynagrodzenie za nadgodziny niepełnoetatowca,
- l/ wynagrodzenie za nadgodziny w równoważnym systemie czasu pracy,
- m/ nadgodziny tytułem naruszenia doby pracowniczej.

6. NALICZANIE WYNAGRODZENIA ZA URLOP I NALICZANIE EKWIWALENTU PIENIĘŻNEGO ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY W NATURZE:

- a/ kiedy pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego?
- b/ urlop w równoważnym systemie czasu pracy - jak udzielić?
- c/ urlop proporcjonalny - kiedy występuje?
- d/ stanowisko PIP w sprawie urlopu dla niepełnoetatowca – zmiana w skali roku!
- e/ jak zapisać informację o urlopie wypoczynkowym w treści świadectwa pracy?
- f/ wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w naturze przy stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia,
- g/ wynagrodzenie urlopowe – składniki za okresy dłuższe niż miesiąc w podstawie wymiaru urlopu,
- h/ normalne wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny w podstawie wymiaru urlopu,

- i/ podstawa wyliczeń w przypadku długiej nieobecności poprzedzającej urlop lub wypłatę ekwiwalentu,
- j/ termin wypłaty wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop,
- k/ obliczenie ekwiwalentu za urlop pracownika niepełnosprawnego, wobec którego ma zastosowanie skrócona norma czasu pracy,
- l/ współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

7. WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA W PRZYPADKU UDZIELENIA WOLNEGO Z POWODU SIŁY WYŻSZEJ:

- a/ wynagrodzenie pracownika w trakcie wykorzystania 2 dni wolnych w związku z siłą wyższą,
- b/ wysokość wynagrodzenia w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca,
- c/ wynagrodzenie miesięczne w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca,
- d/ wynagrodzenie godzinowe a korzystanie ze zwolnienia z powodu działania siły wyższej,
- e/ czy zostanie pomniejszona podstawa do wynagrodzenia urlopowego?
- f/ czy zostanie pomniejszona podstawa do wysokości świadczeń chorobowych?

8. URLOP OPIEKUŃCZY I ZASADY NALICZANIA WYNAGRODZENIA:

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

9. NIEOBECNOŚĆ W PRACY A WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ – PRZYKŁADY WYLICZEŃ:

- a/ zwolnienie od wykonywania pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- b/ zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy,
- c/ szkolenia BHP,
- d/ szkolenia a prawo do wynagrodzenia,
- e/ nowe przerwy w pracy.

10. USTALENIE WYNAGRODZENIA ZA CZĘŚĆ PRZEPRACOWANEGO MIESIĄCA – PRZYKŁADY WYLICZEŃ WYNAGRODZENIA:

- a/ zmniejszenie wynagrodzenia za czas choroby,
- b/ zmniejszenie wynagrodzenia z powodu innej nieobecności pracownika,
- c/ rozpoczęcie lub zakończenie umowy w trakcie miesiąca,
- d/ naliczenie wynagrodzenia w praktyce w przypadku wystąpienia kilku nieobecności usprawiedliwionych w danym miesiącu z zachowanym prawem do wynagrodzenia,
- e/ wynagrodzenie w sytuacji, gdy pracownik nie przepracował ani jednego dnia.

11. PRAKTYCZNE ASPEKTY USTALANIA WYNAGRODZENIA URLOPOWEGO:

- a/ pracownicy wynagradzani stawką miesięczną,
- b/ pracownicy wynagradzani stawką godzinową,
- c/ składniki wliczane i niewliczane do podstawy urlopu,
- d/ obliczanie średniej urlopowej w różnych przypadkach:
 - średnia z 3 lub 12 miesięcy
 - nieprzepracowanie wymaganego okresu
 - nieobecności w okresie przyjmowanym do podstawy
 - średnia po długiej nieobecności
 - przeliczanie średniej po zmianie wynagrodzenia
- e/ urlop na przełomie miesiąca,
- f/ Termin wypłaty wynagrodzenia urlopowego.

12. ĆWICZENIA PRAKTYCZNE – OMAWIANIE PRZYKŁADOWYCH WYLICZEŃ.