



Ostrów Wielkopolski, dnia 25.07.2026r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza **pracowników działów kadr i płac na:**

3-dniowe wyjazdowe szkolenie do Wisły

„Kadry i Płace 2026/2027

Przełomowe zmiany w prawie pracy, wynagrodzeniach i zasiłkach z ubezpieczenia społecznego”

- **Termin:** 21-23 październik 2026r. (środa-piątek)
- **Miejsce:** Wisła, Hotel “GOŁĘBIEWSKI”, ul. Al. Ks. Bp. Bursche 3
- **Bloki tematyczne:**

Blok tematyczny 1

„Kluczowe zagadnienia dla pracodawców oraz rewolucyjne zmiany w obszarze kadr i płac w 2026 roku (ustawa stażowa, nowelizacja ustawy o PIP - nowe uprawnienia i kontrola PIP umów cywilnoprawnych, nowe przepisy o mobbingu, jawność wynagrodzeń i obowiązki informacyjne pracodawców, elektronizacja dokumentacji)”

Blok tematyczny 2

„Zmiany w Ustawie Zasiłkowej 2026/2027:
a/ zmiany w kontroli i wykorzystywaniu zwolnień lekarskich oraz nowe przepisy dotyczące utraty prawa do zasiłku chorobowego i procedur kontrolnych na L4 w 2026 roku
b/ rewolucja w L4 dla osób pracujących u kilku pracodawców od 1 stycznia 2027 roku.”

- **Plan wyjazdu:**
 - 1 dzień (21 październik 2026r.):**
 - zakwaterowanie uczestników od godz.15.00
 - uroczysta kolacja – Karczma Staropolska (na terenie Hotelu)
 - 2 dzień (22 październik 2026r.):**
 - śniadanie
 - zajęcia dydaktyczne z przerwą kawową (blok tematyczny 1)
 - obiad
 - zajęcia dydaktyczne (blok tematyczny 1 c.d.)

3 dzień (23 październik 2026r.):

- śniadanie
- zajęcia dydaktyczne z przerwą kawową (blok tematyczny 2)
- obiad
- wykwaterowanie uczestników

- **Cena:**
 - 2490,00 zł (netto)
 - 2350,00 zł (netto) – druga osoba.

Istnieje możliwość negocjacji ceny przy większej ilości zgłoszonych danego zakładu pracy

- **W cenie szkolenia:**
 - zajęcia dydaktyczne
 - zakwaterowanie (2 noclegi) w pokojach 2-osobowych
 - pełne wyżywienie (kolacja bankietowa w dniu przyjazdu + 1 kolacja w kolejnym dniu, 2x śniadanie, 2x obiad, 2x przerwa kawowa w trakcie zajęć dydaktycznych)
 - autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta
 - konsultacje z ekspertem
 - teczka konferencyjna z kompletem materiałów szkoleniowych
 - materiały do pisania
 - imienne zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu
 - wstęp do Parku Wodnego „Tropikana” w Hotelu

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

- **Wykładowcy:**

Daniel Pałyga – Ekspert prawa pracy – były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Doświadczony trener i wykładowca specjalizujący się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, prawie pracy oraz legalności zatrudnienia. Ukończył studia podyplomowe - Nowoczesne Zarządzanie Kadrami. Prowadził wykłady na wyższych uczelniach. W swojej pracy łączy szeroką wiedzę prawną, praktyczne doświadczenie i zdolności trenerskie, co pozwala mu na skuteczne wspieranie uczestników szkoleń w interpretacji i stosowaniu przepisów prawa pracy. Wieloletnie doświadczenie oraz umiejętność przystępnego przekazywania wiedzy czynią go cenionym specjalistą w swojej dziedzinie.

Dariusz Suchorowski – Renomowany specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych, wieloletni pracownik ZUS, ekspert i praktyk omawianych zagadnień. Związany z ubezpieczeniami społecznymi, realizując zadania kolejno jako inspektor i inspektor kontroli ZUS, a następnie jako Zastępca Dyrektora ds. Dochodów Oddziału ZUS. Były wykładowca na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Handlowej w Kielcach. Zapraszany jako wykładowca na konferencje organizowane przez podmioty, m.in. Business Centre Club Łoża Świętokrzyska, Związek Pracodawców Lewiatan, Oddział Krajowej Izby Doradców Podatkowych.

- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Informacje dotyczące zgłoszenia udziału w szkoleniu:

- W pierwszej kolejności prosimy o zarezerwowanie miejsca na szkolenie – kontaktując się z nami telefonicznie (tel. 506-102-436, 62/591-86-68),
- Następnie przesłać formularz zgłoszeniowy na adres kontakt@ckk-szkolenia.pl
Formularz zgłoszeniowy znajdą Państwo na stronie internetowej www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu),
- Formularz zgłoszeniowy jest prawnie wiążącą umową zawartą pomiędzy Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim a Zgłaszającym.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy do dnia 21 września 2026r.

Adresaci szkolenia:

Specjaliści ds. kadr i płac oraz pozostali pracownicy o różnym stopniu doświadczenia - zatrudnieni w działach kadrowo-płacowych.

Wykładowcy:

Oferowane przez nas szkolenie wyjazdowe prowadzone jest przez ekspertów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, renomowanych wykładowców dysponujących doskonałym warsztatem trenerskim, którzy na co dzień zajmują się omawianą tematyką.

Otrzymacie Państwo od praktyków instrukcje i praktyczne wskazówki, jak bezpiecznie wdrożyć nowe przepisy i dostosować swoją organizację do zmian.

Gwarantujemy wysoki poziom merytoryczny i profesjonalizm wykładowców, wysoko oceniany przez uczestników naszych dotychczasowych szkoleń.

Miejsce szkolenia:

Szkolenie odbędzie się w wysokiej klasy obiekcie konferencyjnym i wypoczynkowym, w którym będzie można połączyć przyjemne z pożytecznym.

HOTEL „GOŁĘBIEWSKI”** WISŁA, Al. Ks. Bp. Bursche 3.** Wymarzona lokalizacja z widokiem na Beskid Śląski nad brzegiem Wisły gwarantuje wyjątkowy klimat.

Do dyspozycji uczestników szkolenia jest bezpłatny wstęp do Parku Wodnego „Tropikana” obejmujący:

- kompleks basenów
- kompleks wanien jacuzzi
- hydromasaże
- sauny
- tężnie solankowe
- jaskinie solne

Więcej informacji o Hotelu na stronie internetowej <https://www.golebiewski.pl/wisla>

I BLOK TEMATYCZNY:

Kluczowe zagadnienia dla pracodawców oraz rewolucyjne zmiany w obszarze kadr i płac w 2026 roku

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy dotyczącej najnowszych zmian w prawie pracy w 2026 roku w kontekście nowych obowiązków i ryzyk dla działów kadr i płac.

Przełomowe zmiany obejmują m.in. ustawę stażową, jawność wynagrodzeń i lukę płacową, nowelizację ustawy o PIP, czyli nowe uprawnienia i kontrole PIP umów cywilnoprawnych po 8 lipca 2026r. i związane z tym nowe obowiązki i ryzyka dla działów kadr, nowe przepisy o mobbingu i obowiązek stworzenia aktualnych procedur antymobbingowych przez organizację.

Szkolenie prowadzone jest przez eksperta prawa pracy – byłego Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, który od strony praktycznej udzieli wskazówek i instrukcji jak bezpiecznie i skutecznie wdrożyć nowe przepisy i dostosować organizację do zmian.

Program szkolenia:

I. Nowe zasady ustalania stażu pracy – po zmianach w Kodeksie Pracy od 1 stycznia 2026r. (sektor publiczny) i od 1 maja 2026r. (sektor prywatny):

1. Umowy cywilnoprawne:

- a/ które umowy zlecenia będą mogły być zaliczane do stażu pracy i na jakiej podstawie?
- b/ czy i w jakim zakresie umowy o dzieło będą uwzględniane?
- c/ umowy zlecenia osób do 26 r.ż. niezgłaszane do ZUS – status w nowych przepisach.
- d/ zaliczanie do stażu pracy umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami.

2. Prowadzenie działalności gospodarczej:

- a/ krajowej i zagranicznej,
- b/ okres współpracy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą,
- c/ zasady potwierdzania okresu działalności (rodzaj zaświadczeń).

3. Pozostałe okresy:

- a/ zatrudnienie u pracodawców zagranicznych,
- b/ członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych,
- c/ okresy skierowania skazanego do pracy.

II. Dokumentowanie nowych okresów i obowiązki pracodawcy:

1. Jakie dokumenty będzie musiał przedstawić pracownik?
2. Weryfikacja dokumentów i sposób ich przechowywania w aktach osobowych.
3. Termin na dostarczenie dokumentacji uzupełniającej staż pracy przez pracownika.
4. Czas przechowywania dokumentacji z umów cywilnoprawnych i obowiązek przedkładania kopii tej dokumentacji na wniosek byłego zleceniobiorcy.
5. Okres i zakres roszczeń pracowniczych.

III. Wpływ nowych regulacji na uprawnienia pracownicze:

1. Staż urlopowy i wymiar urlopu wypoczynkowego, w tym kwestia pierwszej pracy i naliczania urlopu w wymiarze 26 dni.
2. Okresy wypowiedzenia umowy o pracę, w tym wypowiedzenia zmieniające.
3. Nagroda jubileuszowa i dodatek stażowy – czy możliwe jest wsteczne naliczenie i wypłata wyrównania?
4. Odprawy (emerytalno-rentowa, pośmiertna, przy zwolnieniach grupowych).
5. Wpływ na Regulaminy wynagradzania i wewnętrzne systemy motywacyjne.

IV. Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej po doliczeniu nowego stażu pracy:

1. Uprawnienie do dwóch lub więcej nagród.
2. Uzupełnienie nagrody jubileuszowej.
3. Jakie dokumenty i terminy są kluczowe, żeby prawidłowo rozliczyć nagrody po doliczeniu nowych okresów stażu?

V. Skutki finansowe i organizacyjne dla pracodawców:

1. Koszty wynikające z wydłużonego stażu pracy (urlopy, dodatki, nagrody jubileuszowe).
2. Planowanie budżetu kadrowo-płacowego.

VI. Nowe uprawnienia i kontrole PIP umów cywilnoprawnych po 8 lipca 2026 roku – obowiązki i ryzyka dla działów kadr:

1. Charakterystyka zawierania umów cywilnoprawnych – możliwości i zagrożenia dla organizacji.
2. Które rozwiązania kadrowe i zapisy w umowie cywilnoprawnej najbardziej narażają firmę na przekwalifikowanie na stosunek pracy?
3. Nowe uprawnienia PIP – wydawanie decyzji w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych i umów typu B2B na umowy o pracę w formie decyzji administracyjnej na wniosek zgłaszającego nieprawidłowości.
4. Jak ograniczyć ryzyko korekt i konsekwencji prawno-finansowych?
5. Jak zminimalizować ryzyko zakwestionowania umowy cywilnoprawnej przez PIP?
6. Możliwość włączenia się Inspektora PIP do sprawy w Sądzie oraz wnoszenie powództw.
7. 2 tygodnie na odwołanie się od decyzji Inspektora o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.
8. Współpraca z ZUS.
9. Podwyższenie kar za nieprawidłowości.

VII. Nowe definicje przepisów o mobbingu i dyskryminacji – jak przygotować się do zmian? (Ustawa aktualnie oczekuje już tylko na podpis Prezydenta RP):

1. Nowa definicja mobbingu w Kodeksie Pracy.
2. Co w 2026 roku trzeba mieć wdrożone, żeby realnie przeciwdziałać mobbingowi, a nie tylko „mieć dokument”?
3. Procedury antymobbingowe – jak je stworzyć i uaktualnić, aby odpowiadały nowym przepisom?
4. Obowiązki dla pracodawców po zmianie przepisów o mobbingu i dyskryminacji.
5. Odszkodowania dla pracowników w przypadku stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji.
6. Ewentualność dochodzenia roszczeń od mobbera.
7. Zmiany w dokumentacji pracowniczej oraz regulaminach w związku z planowanymi zmianami.
8. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, molestowaniu w miejscu pracy – dobre praktyki.
9. Funkcjonowanie Komisji Antymobbingowej lub innych organów rozstrzygających zgłoszenia ze strony pracowników.

VIII. Elektroniczne dokumenty w Kodeksie Pracy – zmiany od 27 stycznia 2026r. Dokumentacja pracownicza - składanie wniosków w wersji papierowej lub elektronicznej:

1. Podpisywanie dokumentacji w wersji cyfrowej (podpis elektroniczny) i elektronicznej (maile itd.).
2. Uporządkowanie obiegu dokumentacji pracowniczej w firmie – wnioski papierowe, elektroniczne, podpisane cyfrowo, maile, smsy itd.
3. Zmiany w regulaminach i innych ustaleniach wewnętrznych w zakresie dokumentacji pracowniczej.
4. Ochrona danych osobowych w korespondencji z pracownikami.
5. Skuteczność dowodowa przesyłek z adresów i systemów prywatnych w postępowaniach wewnętrznych i sprawach sądowych.
6. Możliwości pracodawców nazywania określonej formy obiegu informacji.

IX. Nowe obowiązki pracodawców w zakresie informowania kandydatów do pracy i pracowników o poziomie wynagrodzenia w kontekście Dyrektywy o jawności wynagrodzeń:

1. Dyskryminacja w zatrudnianiu – już obowiązujące rozwiązania.
2. Wprowadzone zmiany w zakresie jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji.
3. Informowanie pracowników o nowych uprawnieniach.
4. Konieczność wprowadzania zmian w dokumentacji pracowniczej i regulaminach wewnętrznych.
5. Zakres informacji, o jakich pracownik musi być poinformowany przez pracodawcę oraz zakres o który może zapytać.

6. Brak konieczności informowania o wynagrodzeniach innych pracowników.
 7. Konieczność informowania o wynagrodzeniach w poszczególnych grupach pracowniczych.
 8. Możliwości zabezpieczenia się pracodawców przed ujawnieniem oferowanych wynagrodzeń konkurencji.
 9. Raportowanie w zakresie ewentualnej dyskryminacji płacowej.
 10. Obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia dyskryminacji płacowej.
 11. Przygotowanie organizacji do właściwego wartościowania stanowisk pracy.
- X. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje z wykładowcą.**

II BLOK TEMATYCZNY:

„Zmiany w Ustawie Zasiłkowej 2026/2027”

Zmiany w kontroli i wykorzystywaniu zwolnień lekarskich oraz nowe przepisy dotyczące utraty prawa do zasiłku chorobowego i procedur kontrolnych na L4 w 2026 roku

Rewolucja w L4 dla osób pracujących u kilku pracodawców od 1 stycznia 2027 roku

Opis szkolenia:

Szkolenie dotyczy zasad poprawnego ustalania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz podstawy wymiaru zasiłku z uwzględnieniem najnowszych zmian w interpretacji przepisów przez ZUS w 2026 roku.

Z tytułu niezdolności do pracy przysługuje zasiłek chorobowy, ale prawo to przysługuje osobie ubezpieczonej i po spełnieniu dodatkowych warunków takich, jak chociażby upływ okresu wyczekiwania. Aby właściwie ustalić prawo do zasiłku, a następnie wysokość tego zasiłku, konieczne jest posiadanie wiedzy z zakresu i sposobu liczenia okresu wyczekiwania w zależności od charakteru ubezpieczenia chorobowego, sposobu liczenia 33 lub 14 dni prawa do wynagrodzenia chorobowego. .

Na szkoleniu zostaną omówione wszystkie zagadnienia z nowymi wytycznymi i interpretacjami ZUS wraz z rozwiązaniami licznych przykładowych sytuacji.

W II części szkolenia omówione zostaną kluczowe zmiany w zwolnieniach lekarskich i kontroli ZUS, które zaczęły obowiązywać od 13 kwietnia 2026 roku oraz zmiany, które wejdą w życie dnia 1 stycznia 2027r.

Nowelizacja ustawy zasiłkowej zdefiniowała, czym jest praca zarobkowa i aktywność niezgodna z celem zwolnienia (np. utrudniająca powrót do zdrowia).

Nowe przepisy mają ułatwić kontrolę zwolnień lekarskich również w małych firmach (zatrudniających poniżej 20 osób), zrównując ich uprawnienia z dużymi firmami. Małe firmy będą mogły samodzielnie sprawdzać, czy pracownik prawidłowo wykorzystuje L4.

Uczestnicy zdobędą również wiedzę, kiedy i w jakich okolicznościach - wg nowych przepisów -pracownik/ubezpieczony utraci prawo do zasiłku chorobowego, co oznacza aktywność zawodowa niezgodna z celem zwolnienia od pracy oraz jakie określone czynności będą mogli wykonywać świadczeniobiorcy na zwolnieniu lekarskim.

Od 1 stycznia 2027r. czeka nas kolejna, najbardziej rewolucyjna zmiana. W tym dniu wejdą w życie kluczowe przepisy umożliwiające jednoczesne przebywanie na zwolnieniu lekarskim (L4) u jednego pracodawcy przy jednoczesnym kontynuowaniu pracy u drugiego. Dotychczas, w przypadku posiadania kilku tytułów do ubezpieczenia, pracownik musiał w tym samym czasie zrezygnować z pracy u wszystkich płatników.

Najważniejsze zmiany i zasady, które zaczną obowiązywać od dnia 1 stycznia 2027 roku:

1. Zwolnienie tylko dla wybranej pracy: Jeżeli pracownik jest zatrudniony w więcej niż jednym miejscu, będzie mógł wziąć L4 tylko na wybraną aktywność,

2. Kontynuacja pracy: Na pozostałych etatach będzie można normalnie świadczyć pracę i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Aby to było możliwe, rodzaj wykonywanej pracy u jednego pracodawcy musi pozwalać na kontynuowanie obowiązków, podczas gdy stan zdrowia uniemożliwia pracę u drugiego,

2. Jeden okres zasiłkowy: Niezależnie od liczby posiadanych ubezpieczeń, ustalany będzie jeden okres zasiłkowy.

Szkolenie prowadzone jest przez renomowanego wykładowcę i specjalistę-praktyka, bardzo wysoko ocenianego przez uczestników dotychczasowych szkoleń za profesjonalizm i jasny sposób przekazywania wiedzy.

Program szkolenia:

1. Zmiany w zwolnieniach lekarskich i kontroli ZUS od 13 kwietnia 2026 roku:

- a/ nowe zasady przeprowadzania kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich,
- b/ nowe definicje pracy zarobkowej oraz pojęcie aktywności niezgodnej z celem zwolnienia, których wykonywanie może spowodować utratę prawa do zasiłku chorobowego,
- c/ przesłanki do utraty prawa do zasiłku chorobowego – kiedy pracownik/ubezpieczony utraci prawo do zasiłku chorobowego po zmianie przepisów?
- d/ doprecyzowane przepisy dotyczące kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich,
- e/ regulacja kwestii związanych z podejmowaniem przez świadczeniobiorców określonych czynności w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim,
- f/ nowe uprawnienia dla małych firm do samodzielnej kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego.

2. Rewolucyjne zmiany w L4 od 1 stycznia 2027r. dla osób pracujących w kilku miejscach:

- a/ okres zasiłkowy przy wielu tytułach ubezpieczenia,
- b/ zwolnienie lekarskie tylko dla wybranej pracy,
- c/ kontynuacja pracy na pozostałych etatach,
- d/ nowe uprawnienia ZUS od 2027 r. – kierowanie na dodatkowe badania lekarskie.

3. Ustalanie prawa do wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy:

- a/ wynagrodzenie chorobowe jako koszt pracodawcy,
- b/ długość wypłaty wynagrodzenia chorobowego w zależności od wieku pracownika – 33 lub 14 dni oraz sposób liczenia tego okresu przy jednym pracodawcy, po zmianie pracodawcy w trakcie roku i przy dwóch jednoczesnych pracodawcach oraz pracy dodatkowej,
- c/ wysokość wynagrodzenia chorobowego.

4. Prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego a okres wyczekiwania – ubezpieczenie chorobowe obowiązkowe i dobrowolne:

- a/ okresy wyczekiwania na zasiłek chorobowy,
- b/ sytuacje, gdy zasiłek chorobowy przysługuje bez okresu wyczekiwania,
- c/ sposób liczenia okresu wyczekiwania z wykorzystaniem poprzednich okresów ubezpieczenia chorobowego.

5. Okres zasiłkowy – zmiana sposobu zliczania niezdolności do pracy do tego samego okresu zasiłkowego:

- a/ długość okresu zasiłkowego,
- b/ zasady ustalania długości okresu zasiłkowego,
- c/ co się do niego wlicza?
- d/ wyczerpanie okresu zasiłkowego,
- e/ sytuacje pozwalające na otwarcie nowego okresu zasiłkowego,
- f/ kontynuacja przy przerwie między zwolnieniami lekarskimi,
- g/ zliczanie okresów zasiłkowych,
- h/ najczęstsze błędy popełniane przy liczeniu okresu zasiłkowego.

6. Nowe rygorystyczne zasady uniemożliwiające otwarcie nowego okresu zasiłkowego nawet po zdarzeniach wypadkowych i świadczeniu rehabilitacyjnym.

7. Wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy:

- a/ przypadki, w których świadczenia chorobowe nie przysługują,
- b/ wiek pracownika a niezdolność do pracy na przełomie roku,
- c/ świadczenie chorobowe na przełomie roku kalendarzowego a minimalne wynagrodzenie,
- d/ jak ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, jeśli pracownik był niezdolny do pracy na przełomie roku kalendarzowego i zachorował ponownie w nowym roku?
- e/ zasady ubiegania się i przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego.

8. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z uwzględnieniem nowych interpretacji ZUS:

- a/ okres, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku chorobowego,
- b/ zasady obliczania wysokości zasiłku dziennego,
- c/ uzupełnianie wynagrodzenia za pracę i innych składników płacowych do podstawy wymiaru zasiłku,
- d/ jakie składniki wynagrodzenia są uwzględniane lub nie podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku?
- e/ dodatkowe składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne lub jednorazowe, które należy lub nie wolno wliczać do podstawy,
- f/ składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne lub roczne,
- g/ jak ustalić wysokość podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przy niezdolności do pracy w pierwszym i drugim miesiącu zatrudnienia?
- h/ składniki wynagrodzenia za okresy miesięczne i za okresy dłuższe w podstawie zasiłkowej,
- i/ zmiana wymiaru czasu pracy a zasady naliczania podstawy zasiłkowej,
- j/ zatrudnienie w trakcie miesiąca a podstawa wymiaru zasiłku chorobowego,
- k/ zasady uzupełniania wynagrodzenia miesięcznego w zależności od jego rodzaju – stałe czy zmienne.

9. Premie miesięczne, kwartalne, roczne, motywacyjne, uznaniowe, nagrody z zysku, dodatki stażowe, funkcyjne w podstawie wymiaru zasiłków.

10. Przeliczanie podstawy wymiaru zasiłków w przypadku tzw. utraconego składnika wynagrodzenia, czyli składnika przyznanego na ściśle określony czas.

11. Sposób postępowania w przypadku zmiany wynagrodzenia w okresie służącym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

12. Ustalanie podstawy wymiaru zasiłku po przerwie w wykonywaniu pracy – urlopy bezpłatne, wychowawcze.

13. Ustalanie podstawy wymiaru zasiłku dla zleceniobiorcy niezdolnego do pracy przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia.

14. Kiedy uzupełniamy miesiąc wchodzący do podstawy wymiaru zasiłku dla zleceniobiorcy, a kiedy przyjmujemy przychód w kwocie faktycznej?

15. Najnowszy Komunikat ZUS dotyczący zasad uzupełniania obniżonego wynagrodzenia za dni urlopu z powodu siły wyższej.

16. Pytania i odpowiedzi – konsultacje z wykładowcą.