
Nazwa: Wynagrodzenie za pracę w 2012 r. - warsztaty praktyczne

Województwo: mazowieckie

Miasto: Warszawa

Szczegóły: [zobacz szczegóły oferty](#)

Cele szkolenia

- Omówienie praktycznych aspektów z zakresu naliczania wynagrodzeń

Korzyści

- Zdobyć wiedzę z zakresu naliczania różnych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem zmian w ubezpieczeniach społecznych oraz podatku dochodowym od osób fizycznych.

Kto skorzysta

- Pracownicy działów kadr i płac, osoby zajmujące się rozliczaniem wynagrodzeń w firmie

Program

I DZIEŃ – WYKŁAD

1. Systemy wynagradzania

- Systemy wynagradzania – omówienie, wady i zalety oraz łączenie systemów.
- Jak dostosować system wynagradzania do potrzeb zakładu pracy?
- Jak prawidłowo wprowadzić odpowiednie postanowienia dotyczące terminu, częstotliwości i miejsca wypłaty wynagrodzenia?
- Czym jest premia i nagroda – jak je odróżnić?

2. Minimalne wynagrodzenie za pracę

- Kiedy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi minimalne wynagrodzenie za pracę?
- Jak jest minimalne wynagrodzenie w pierwszym roku pracy oraz jak ustalić minimalne wynagrodzenie niepełnoetatowca?
- Czy wynagrodzenie zasadnicze może być niższe od wynagrodzenia minimalnego?
- Jakie składniki wliczymy do kwoty minimalnego wynagrodzenia?
- Jak ustalić kwotę wyrównania do minimalnego wynagrodzenia w miesięcznym i godzinowym systemie wynagradzania?
- Jakie składniki wliczamy do wynagrodzenia minimalnego?
- Czy do minimalnego wynagrodzenia wliczamy dodatki za godziny nadwymiarowe lub nadliczbowe?

3. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

- Jakie należności można potrącać z wynagrodzenia pracownika?
- Jaka jest prawidłowa kolejność potrąceń?
- Czym jest tytuł wykonawczy a czym egzekucyjny?
- Czym jest zaliczka w rozumieniu przepisów wynagrodzeniowych?
- Kiedy i na jakich zasadach można potrącić nadpłacone wynagrodzenie?
- Maksymalne granice potrąceń oraz kwoty wolne od potrąceń.
- Kiedy i w jakich granicach można dokonywać potrąceń dobrowolnych?
- W jakich granicach można dokonywać potrąceń dobrowolnych?

-
- Kiedy i w jakiej formie pracownik może wyrazić zgodę na potrącenia?
4. Wynagrodzenie za nadgodziny
- Czym jest normalne wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny i kiedy je wypłacać?
 - Obliczanie normalnego wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny.
 - Czym jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika?
 - Jakie wynagrodzenie wypłacać przy udzielaniu czasu wolnego za nadgodziny, żeby nie narazić się PIP.
 - Ustalanie ryczału za godziny nadliczbowe.
5. Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za urlop
- Jakie składniki wliczamy, a jakie pomijamy ustalając wynagrodzenie urlopowe?
 - Premia i nagroda w wynagrodzeniu urlopowym – o czym trzeba pamiętać?
 - Stałe i zmienne składniki wynagrodzenia – kiedy i w jaki sposób uwzględniamy je w średniej urlopowej i ekwiwalencie?
 - Podobieństwa i różnice w obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.
 - Obliczanie współczynnika urlopowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy oraz niepełnoetatowca.
6. Odprawy
- Odprawa emerytalno-rentowa – kiedy i w jakiej wysokości przysługuje?
 - Obliczanie wysokości odprawy emerytalnej.
 - Odprawa pośmiertna – komu się należy i jak ustalić jej wysokość?
 - Odprawa ekonomiczna – kiedy pracodawca ma obowiązek ją wypłacić i od czego zależy jej wysokość?
 - Kiedy pracodawca ma obowiązek wypłacić odprawę zwalnianemu pracownikowi?
7. Wynagrodzenie za czas choroby
- Jakie są ogólne zasady obliczania wynagrodzenia za czas choroby?
 - Jakie składniki wliczamy do wynagrodzenia chorobowego?
 - Miesięczne, kwartalne i roczne składniki wynagrodzenia w wynagrodzeniu chorobowym.
 - Premie i nagrody w wynagrodzeniu chorobowym po wyroku Trybunału Konstytucyjnego.
 - Jak obliczyć wynagrodzenie chorobowe nowo zatrudnionego pracownika?
 - Jak obliczyć wynagrodzenie chorobowe przy zmianie wymiaru etatu?
 - Minimalna podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego.
 - Obliczanie wynagrodzenia chorobowego – trudne przypadki.

II DZIEŃ – PRAKTYCZNE WARSZTATY

1. Systemy wynagradzania
- Dostosowanie systemu wynagradzania do organizacji pracy.
 - Tworzenie siatki wynagrodzeń bez narażania się na zarzut dyskryminacji.
 - Rozróżnianie premii i nagrody oraz konsekwencje ich wypłacania.
 - Czym jest premia uznaniowa i z jakimi konsekwencjami wiąże się jej wprowadzenie?
 - Zapisy wynagrodzeniowe zawarte w regulaminie wynagradzania – jak je stworzyć żeby nie narazić się PIP.
2. Minimalne wynagrodzenie za pracę
- Wliczanie różnych składników wynagrodzenia do wynagrodzenia minimalnego.
 - Obliczanie wyrównania do wynagrodzenia minimalnego przy miesięcznej i godzinowej stawce wynagrodzenia.
 - Obliczanie wyrównania do wynagrodzenia przy różnych składnikach wynagrodzenia.
 - Wynagrodzenia zasadnicze na poziomie niższym niż minimalne – jakie rodzi konsekwencje.
 - Wynagrodzenie minimalne pracownika niepełnoetatowego.

3. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

- Ustalanie prawidłowej kolejności potrąceń.
- Ustalanie maksymalnych kwot potrąceń przy potrąceniach jednego i kilku rodzajów.
- Obliczanie kwot wolnych od potrąceń przy jednym lub kilku tytułach do potrąceń..
- Możliwość dokonywania potrąceń nadpłaconego wynagrodzenia – stanowisko MPiPS.
- Potrącenia dobrowolne na rzecz pracodawcy i osoby trzeciej – dopuszczalne maksymalne kwoty potrąceń oraz kwoty wolne od potrąceń.

4. Wynagrodzenie za nadgodziny

- Wliczanie różnych składników wynagrodzenia do normalnego wynagrodzenia za nadgodziny.
- Obliczanie normalnego wynagrodzenia za jedną godzinę nadliczbową.
- Określanie prawidłowej wysokości dodatku za nadgodziny.
- Obliczanie dodatku za godziny nadliczbowe przy stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia.
- Ustalanie wynagrodzenie w miesiącu, którym wystąpiły nadgodziny.
- Ustalanie wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik odebrał czas wolny – naw niosek i bez wniosku – o czym należy pamiętać, żeby nie narazić się PIP.

5. Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za urlop

- Poszczególne składnik wynagrodzenia w średniej urlopowej oraz ekwiwalencie za urlop.
- Premia i nagroda w wynagrodzeniu i ekwiwalencie urlopowym.
- Premia uznaniowa – czym jest i jak ją traktować obliczając wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop.
- Obliczanie wynagrodzenia urlopowego przy stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia.
- Obliczanie wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop nowego pracownika.
- Ustalanie wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop po długiej przerwie (urlop wychowawczy, urlop bezpłatny, itp.).
- „Dopełnianie” wynagrodzenia do pełnego miesiąca przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop.
- Obliczanie wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop po zmianie wysokości lub składników wynagrodzenia.
- Ustalanie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop oraz po zmianie wymiaru czasu pracy pracownika.
- Ustalanie współczynnika urlopowego.

6. Wynagrodzenie za czas choroby

- Wliczanie poszczególnych składników do wynagrodzenia za czas choroby.
- Składniki za okresy dłuższe niż 1miesiąc w wynagrodzeniu chorobowym- orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego.
- Premie i nagrody – kiedy i na jakich zasadach wliczamy je do wynagrodzenia.
- Uwzględnianie poszczególnych okresów zatrudnienia przy ustalaniu wynagrodzenia chorobowego.
- Nieobecności pracownika w pracy wysokość wynagrodzenia chorobowego.
- Obliczanie wynagrodzenia chorobowe nowego pracownika?
- Ustalanie wynagrodzenie chorobowego przy zmianie wymiaru etatu- które okresy zatrudnienia brać pod uwagę?

7. Inne składniki wynagrodzenia

- Obliczenie odprawy emerytalno-rentowej.
- Ustalanie wysokości odprawy pośmiertnej.
- Ustalanie wysokości odprawy ekonomicznej zwalnianego pracownika.