INSTYTUT SZKOLENIA EKONOMICZNO-PRAWNEGO

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

**PROGRAM KSZTAŁCENIA**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Nazwa realizatora kształcenia ustawicznego:** | | **Instytut Szkolenia Ekonomiczno-Prawnego A.Woźniak, R.Bernacki Spółka Jawna** | |
| **NIP:** | 7543068201 | **REGON:** | 161495867 |
| **Siedziba organizatora kształcenia:** | | | |
| **kod pocztowy:** | **miasto:** | **ulica:** | |
| 45-368 | OPOLE | Ozimska 48 lok. 51 | |
| **telefon:** | 77 4536009 | **e-mail:** | biuro@isepszkolenia.pl |

| | |
|---|---|
| **Osoba reprezentująca realizatora kształcenia:** (gdy realizatora reprezentuje pełnomocnik, do wniosku musi być załączone **pełnomocnictwo** podpisane przez osoby uprawnione do reprezentacji realizatora **przedstawione w oryginale)**. | Agnieszka Woźniak – wspólnik<br>lub<br>Rafał Bernacki – wspólnik |
| **Nazwa kształcenia ustawicznego:** | **„AKADEMIA KADROWO-PŁACOWA 2026”** |
| **Forma i miejsce odbywania kształcenia ustawicznego:** | szkolenie online w czasie rzeczywistym |
| **Planowany termin kształcenia ustawicznego:** | 3.11.2026 r. - 22.01.2027 r. |
| **Liczba godzin kształcenia ogółem:** | 63 godziny |
| **Koszt kształcenia jednego pracownika:** | **3.600,00 złotych netto**<br><br>W przypadku sfinansowania szkolenia w co najmniej 70% ze środków publicznych, usługa będzie zwolniona z VAT. |
| **Koszt kształcenia obejmuje:** **(**koszt nie może obejmować kosztów zakwaterowania, wyżywienia i dojazdu uczestnika**)** | 1. Przeprowadzenie szkolenia (wykłady/ćwiczenia, walidacja)<br>2. Materiały<br>3. Organizacja szkolenia (obsługa techniczna w trakcie szkolenia, platforma szkoleniowa itp.) |
| **Certyfikaty jakości kształcenia posiadane przez realizatora kształcenia:** | **- WPIS DO BAZY USŁUG ROZWOJOWYCH POD NR ID 18719**<br>**- Certyfikat SUS 2.0 nr DEKRA/SUS/000173/2** |
| **Cele kształcenia:** | W ramach realizacji szkolenia będą omawiane i prezentowane zasady rozliczeń płacowych, kadrowych oraz podatkowych niezbędnych do zapewnienia w firmach bezpieczeństwa prawnego oraz prawidłowego funkcjonowania działów księgowych i kadrowych w zakresie rozliczeń z pracownikami, obsługi kadrowej pracowników, zarządzania dokumentacją pracowniczą, wypełniania obowiązków prawnych nałożonych na pracodawców, rozliczania płac czy też rozliczania czasu pracy.<br>Zagadnienia prezentowane są w kontekście aktualnych przepisów prawnych oraz najnowszych zmian zostaną również przytoczone interpretacja podatkowe wydawane przez Krajową Administrację Sądową, interpretacje Ministerstwa Finansów, interpretacje i wyjaśnienia ZUS i PIP a także orzecznictwo sądowe. |

| PLAN NAUCZANIA | | | |
|---|---|---|---|
| **L.p.** | **TEMATY ZAJĘĆ** | Liczba godzin zajęć | |
| | | Teoretycznych | praktycznych |
| 1. | **TRUDNE PRZYPADKI W PRAWIE PRACY**<br>[01] Zwolnienie z tytułu siły wyższej oraz urlop opiekuńczy na przełomie roku kalendarzowego?<br>[02] Czy w trybie art. 1867 KP pracownik może zawnioskować o zwiększenie wymiaru etatu?<br>[03] Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie oczekiwania na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego?<br>[04] Jak udzielać i rozliczać urlop wypoczynkowy w systemie zadaniowego czasu pracy?<br>[05] Czy pracownicy niepełnosprawni mogą świadczyć pracę w ruchomym czasie pracy?<br>[06] Czy z tytułu adopcji dziecka pracownikowi przysługuje tzw. urlop okolicznościowy?<br>[07] Czy nowoprzyjętego do pracy pracownika można dopuścić do pracy po odbyciu instruktażu stanowiskowego a instruktaż ogólny przeprowadzić w terminie późniejszym?<br>[08] Czy można zawrzeć umowę na zastępstwo za pracownika, przeniesionego na inne stanowisko?<br>[09] Czy należy zrefundować koszt zakupu okularów/soczewek korekcyjnych przyjmowanemu do pracy pracownikowi, jeżeli na zasadach art. 229 § 11 pkt 2 KP badań nie przeprowadza się, a pracownik otrzymał okulary/soczewki od poprzedniego praco-dawcy?<br>[10] Czy dozwolone jest ustanowienie premii za frekwencję?<br>[11] Czy umowa na zastępstwo może zostać poprzedzona umową o pracę na okres próbny i odwrotnie?<br>[12] Jaki jest termin ważności badań profilaktycznych wykonanych ponad miesiąc przed zawarciem umowy o pracę?<br>[13] Czy możliwe jest łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko w tym samym dniu?<br>[14] Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, który przed uzyskaniem orzeczenia o stopniu niepełnosprawności był zatrudniony na 3/4 etatu?<br>[15] Czy podstawą zatrudnienia pracownika służby BHP może być umowa zlecenie lub umowa o dzieło?<br>[16] Czy w trybie art. 42 § 4 KP pracodawca może powierzyć niepełnoetatowcowi pracę na innym wymiarze etatu lub w innym miejscu?<br>[17] Czy wymiar urlopu wychowawczego ulega zwiększeniu z tytułu sprawowania opieki nad bliźniętami?<br>[18] Czy pracownik może wynieść posiłek regeneracyjny z zakładu pracy w celu spożycia w domu?<br>[19] Czy pracodawca może dofinansować zakup okularów/soczewek korekcyjnych pracownikowi nieświadczącemu pracy na „stanowisku komputerowym”?<br>[20] Czy po uzyskaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności należy ponowne prze-szkolić pracownika?<br>[21] Czy tzw. urlop okolicznościowy przysługuje na pasierba czy wnuka?<br>[22] Czy pracownica w ciąży przeniesiona ze zmiany nocnej ma prawo do dodatku wyrównawczego?<br>[23] Czy pracownikowi służby BHP można powierzyć obowiązki z zakresu ppoż?<br>[24] Czy dozwolone jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który po wyczerpanym okresie zasiłkowym przebywa na turnusie rehabilitacyjnym?<br>[25] Czy członek służby BHP może pełnić rolę przedstawiciela załogi w sytuacjach określonych w przepisach kodeksowych?<br>[26] Czy pracodawca może żądać, aby pracownik podczas urlopu związanego z rodzicielstwem rozliczył się z mienia powierzonego?<br>[27] Czy pracodawca może przerwać dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący z tytułu niepełnosprawności?<br>[28] Dlaczego przed obniżeniem etatu należy pracownikowi udzielić urlopu wypoczynkowego?<br>[29] Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w przypadku śmierci pracownika?<br>[30] Czy pracownik może wykonywać pracę stale w porze nocnej? Jeżeli tak, to czy musi przejść dodatkowe badania, szkolenia lub spełnić inne wymogi?<br>[31] Jak często należy dokonywać pomiarów wskaźników mikroklimatu gorącego w środowisku pracy?<br>[32] Jak rozumieć pojęcie „przyjęcia do pracy do 30 dni” zwalniające z obowiązku pod-dawania się wstępnym badaniom lekarskim u następnego pracodawcy?<br>[33] Jakie są konsekwencje poinformowania przez pracownicę po ustaniu stosunku pracy o ciąży, w którą zaszła w trakcie obowiązywania umowy o pracę?<br>[34] Czy choroba pracownika lub jego dziecka w dniu korzystania z opieki na dziecko do 14 roku życia przerywa opiekę?<br>[35] Jakie wymagania musi spełniać pomieszczenie do wypoczynku i czy musi być zorganizowane przez każdego pracodawcę?<br>[36] Czy pracownik zobowiązany jest pozostawać w stanie gotowości (i w stanie trzeźwości) przez cały okres dyżuru domowego pełnionego poza jego godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy?<br>[37] Czy pracodawca zobowiązany jest dostarczyć okulary/soczewki korekcyjne pracownikowi zatrudnionemu w oparciu o umowę na okres próbny?<br>[38] Czy w umowie o pracę pracownika objętego zadaniowym systemem czasu pracy na-leży również zamieścić klauzulę z art. 151 § 5 KP?<br>[39] Jak ustalić współczynnik ekwiwalentu na przełomie roku?<br>[40] Czy pracownik służby BHP może być zatrudniony na dodatkowej umowie o pracę u tego samego pracodawcy?<br>[41] Czy pracownik może zawnioskować o urlop na żądanie lub opiekę na dziecko w dniu szkolenia okresowego?<br>[42] Odsunięcie pracownika od pracy przez służbę BHP i ... co dalej?<br>[43] Czy każdy pracodawca musi zorganizować jadalnię?<br>[44] Czy opieka na dziecko do 14 roku życia przysługuje na nieprzysposobione dziecko?<br>[45] Czy pracodawca ma obowiązek wydawania tzw. pasków wypłat?<br>[46] Czy trwająca do dnia ustania stosunku pracy ponad 1-miesięczna nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy obniża wymiar urlopu wypoczynkowego?<br>[47] Czy zamiast środków czystości pracodawca może wypłacić ekwiwalent? | 5 | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | [48] Czy odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny pracownika, który zmarł po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę w wyniku wypadku przy pracy, któremu uległ jeden dzień przed ustaniem stosunku pracy?<br>[49] Jak traktować termin 7 dni przypadających po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru, jeżeli pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym nie zgłosił powrotu do pracy?<br>[50] Czy pracownik powracający do pracy po wygaśnięciu stosunku pracy z wyboru (po zakończonym urlopie bezpłatnym) ma prawo do urlopu wypoczynkowego? | | |
| 2. | **KOREKTY WYNAGRODZEŃ I KONSEKWENCJE DLA ROZLICZEŃ Z ZUS I US W 2026R**<br>**1 Zasady korygowania listy płac:**<br>• zwrot nadpłaconych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,<br>• odliczanie nadpłaconego wynagrodzenia w wyniku nieobecności w pracy,<br>• odliczanie nadpłaconego wynagrodzenia w wyniku błędu pracodawcy,<br>• zwrot nadpłaconego wynagrodzenia przez pracownika,<br>• rozliczenie zaniżonej podstawy wymiaru składek i/lub podstawy do opodatkowania<br>**2 Zasady korygowania wysokości i rodzaju świadczeń z tytułu choroby lub macierzyństwa:**<br>• wypłata wyrównania zasiłku macierzyńskiego<br>• uzupełnianie kwoty zasiłku macierzyńskiego do wysokości świadczenia rodzicielskiego<br>• konsekwencje zamiany wynagrodzenia chorobowego na zasiłek chorobowy<br>• konsekwencje zmiany zasiłku z ubezpieczenia chorobowego na zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego<br>• konsekwencje zamiany zasiłku na wynagrodzenie chorobowe | 5 | 2 |
| 3. | **ZASIŁKI I ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE W RAZIE CHOROBY I MACIERZYŃSTWA**<br>1. Rodzaje świadczeń - zasady nabywania prawa i wysokość<br>2. Ustalanie podstawy zasiłkowej z uwzględnieniem składników miesięcznych i za okresy dłuższe niż miesiąc<br>a. Okresy uwzględniane przy ustalaniu podstawy zasiłkowej<br>b. Zasady ogólne i szczególne uzupełniania składników wynagrodzenia<br>3. Ustalanie wysokości świadczenia w przypadkach szczególnych:<br>a. Ustalanie wysokości świadczenia w przypadku zmiany wymiaru etatu<br>b. Ustalanie wysokości świadczenia w przypadku zmiany zasad wynagradzania<br>c. Ustalanie wysokości świadczenia w przypadku wykonywania zlecenia lub dzieła na rzecz własnego pracodawcy po zmianach przepisów<br>4. Zasady ustalania podstawy zasiłkowej dla zleceniobiorców.<br>5. Zasady i przykłady / ćwiczenia naliczania świadczeń brutto i netto dla pracowników i zleceniobiorców.<br>6. Zasady korygowania błędnie rozliczonego świadczenia:<br>a. W przypadku wypłaty zawyżonego świadczenia<br>b. W przypadku zaniżonego świadczenia<br>W przypadku błędnego określenia rodzaju należnego świadczenia. | 5 | 2 |
| 4. | **ŚWIADECTWO PRACY – W PYTANIACH I ODPOWIEDZIACH**<br>1) Czy można wydać świadectwo przed dniem ustania stosunku pracy?<br>2) Jak pod rządami obecnych przepisów wystawić duplikat świadectwa pracy?<br>3) Czy należy sporządzić korektę świadectwa pracy bez wniosku pracownika, w przypadku zauważenia błędu w jego treści?<br>4) W jakim dniu wydać świadectwo pracy, gdy ostatni dzień zatrudnienia jest dniem wolnym od pracy?<br>5) Czy świadectwo pracy może zastąpić oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę?<br>6) W której części akt osobowych należy przechowywać świadectwo pracy wydane pra-cownikowi pozostającemu w zatrudnieniu u pracodawcy, który wydał to świadectwo pra-cy?<br>7) Czy w aktach osobowych można przechowywać odpisy/kopie świadectw pracy z po-przednich zakładów pracy pracownika?<br>8) Jakie czynności należy podjąć w przypadku wypłacenia odprawy rentowej/emerytalnej w pewien czas po wydaniu świadectwa pracy, w którym o niej nie wspomniano?<br>9) Czy w świadectwie pracy należy wskazać informację o rodzaju umowy o pracę?<br>10) Jak prawidłowo zawrzeć w świadectwie pracy informację o pracy nauczyciela w szczególnym charakterze?<br>11) Czy w przypadku rozwiązania jednej z równoczesnych umów o pracę należy w świadectwie pracy poczynić wzmiankę o trwającej nadal umowie?<br>12) Jak prawidłowo zawrzeć zapis o niewykorzystanym urlopie wypoczynkowym i wypłace-niu ekwiwalentu?<br>13) Czy w świadectwie pracy należy wykazać okres służby przygotowawczej?<br>14) Jak powinien wyglądać duplikat/odpis świadectwa pracy?<br>15) Czy w świadectwie pracy należy zamieścić informację o:<br>16) Jaki należy wskazać okres zatrudnienia w świadectwie pracy w przypadku sądowego przywrócenia do pracy?<br>17) Jaka jest treść świadectwa pracy w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia w trybie art. 36 § 6 KP oraz art. 361 KP?<br>18) Jak prawidłowo zawrzeć informację o obniżeniu wymiaru etatu w trybie art. 1867 KP<br>19) Czy zachować w aktach osobowych świadectwo pracy w wersji sprzed korekty?<br>20) Jaką datę należy zamieścić na skorygowanym świadectwie pracy?<br>21) Czy na wniosek pracownika świadectwo pracy może obejmować jedynie niektóre zawar-te z nim umowy o pracę?<br>22) W jaki sposób zamieścić informację o liczbie dni i godzin wykorzystanego urlopu wypo-czynkowego oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego z tytułu niepełnosprawności?<br>23) Czy pracodawca jest zobowiązany skorygować błędne świadectwo pracy po paru latach od jego wystawienia?<br>24) W jaki sposób zawrzeć informację o wykorzystanych urlopach związanych z rodziciel-stwem?<br>25) Czy duplikat/odpis świadectwa pracy może zawierać informacje, których zgodnie z ak-tualnymi przepisami nie należy zamieszczać w treści świadectwa pracy, np. imiona ro-dziców?<br>26) Jakie odszkodowanie przysługuje pracownikowi za niewydanie lub niewydanie w termi-nie świadectwa pracy? | 5 | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 27) W jakim dniu należy wydać pracownikowi świadectwo pracy pracownik jest nieobecny w pracy z uwagi na trwający stan niezdolności do pracy spowodowany chorobą?<br>28) Jak zapisać informację o liczbie dni i godzin niewykorzystanego urlopu w przypadku pracownika zatrudnionego na część etatu?<br>29) Jak prawidłowo zapisać informację o zajęciu komorniczym?<br>30) Czy pracownik może zanegować tryb ustania stosunku pracy w trybie wniosku o korektę świadectwa pracy?<br>31) Kto jest uprawniony do wystawienia świadectwa pracy prezesowi zarządu/dyrektorowi placówki, który dotychczas sam wydawał świadectwa pracy pracownikom?<br>32) Czy umowę o pracę zawartą na długi czas przed terminem podjęcia pracy należy rozwią-zać, jeżeli pracownik nie stawił się do pracy i czy należy w takiej sytuacji wydać mu świadectwo pracy?<br>33) Jak prawidłowo oznaczyć sąd pracy właściwy do rozstrzygnięcia pozwu w sprawie ko-rekty świadectwa pracy?<br>34) Czy informacja o przeniesieniu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na kolejny okres zatrudnienia może zostać zamieszczona w świadectwie pracy?<br>35) Jaka jest treść świadectwa pracy w przypadku przegranego przez pracodawcę sporu w przedmiocie zasadności rozwiązania umowy o pracę?<br>36) Czy brak informacji o zajęciu komorniczym uzasadnia korektę świadectwa pracy z ini-cjatywy pracodawcy?<br>37) Jakiej treści zapis należy zamieścić w świadectwie pracy, gdy pracownik nie nabył pra-wa do świadczeń z tytułu choroby za wdany okres zatrudnienia?<br>38) Czy brak informacji o liczbie dni otrzymanego wynagrodzenia chorobowego uzasadnia korektę świadectwa pracy z inicjatywy pracodawcy?<br>39) Jak postąpić ze świadectwem pracy w przypadku wycofania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę?<br>40) Jaki wymiar etatu należy wpisać w świadectwie pracy pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 15g CovidU – wskazany w porozumieniu z art. 15g CovidU czy określony w umowie o pracę?<br>41) Na jaki adres wysłać świadectwo pracy pracownikowi, który zmienił miejsce zamieszka-nia przed ustaniem stosunku pracy lecz oficjalnie o tym nie poinformował?<br>42) Treść i procedura wydania świadectwa pracy w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy w związku z tymczasowym aresztowaniem pracownika. Sposób liczenia upływu 3-go miesiąca pobytu w areszcie. | | |
| 5. | **UPRAWNIENIA PRACOWNICZE ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM**<br>1) Stwierdzenie stanu ciąży orzeczeniem lekarskim (art. 185 KP) i jego następstwa,<br>2) Obowiązek zwolnienia na badania lekarskie pracownicy w ciąży,<br>3) Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży (art. 177 KP)<br>a) Wydłużenie terminowej umowy do dnia porodu,<br>b) Zakaz wypowiadania umowy po pracę,<br>c) Wycofanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez ciężarną pracownicę oraz pracodawcę,<br>d) Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po sądowym przywróceniu do pracy (art. 47 i 57 KP),<br>e) Odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiadaniu umów terminowych (art. 50 KP),<br>f) Ochrona przed zwolnieniem z powodu wydłużającej się nieobecności w pracy (art. 53 KP),<br>4) Prace wzbronione kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym (art. 176 KP)<br>5) Zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią,<br>6) Urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia dziecka,<br>a) Możliwość skorzystania przez matkę dziecka,<br>b) W jakim terminie należy wykorzystać urlop okolicznościowy?<br>7) Zasady korzystania z przerwy na karmienie dziecko piersią (art. 187 KP),<br>a) Czy konieczne jest zaświadczenie o potrzebie karmienia?,<br>b) Czy praca podczas niewykorzystanej przerwy powoduje powstanie nadgodzin?<br>8) Warunkowa praca kobiety ciężarnej i karmiącej (art. 148 i 178 KP)<br>a) Zatrudnianie w porze nocnej,<br>b) Delegacje,<br>c) Praca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru ponad 8 godzin,<br>d) Przerywany system czasu pracy,<br>9) Urlopy związane z rodzicielstwem,<br>a) Macierzyński i uzupełniający macierzyński,<br>b) Rodzicielski i na prawach rodzicielskiego,<br>c) Wychowawczy,<br>d) Ojcowski,<br>10) Urlop wychowawczy oraz obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego,<br>11) Uprawnienia pracownicze pracowników wychowujących dziecko w wieku do lat 8,<br>a) Elastyczne formy organizacji pracy,<br>b) Praca zdalna,<br>c) Praca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru ponad 8 godzin,<br>d) Praca nadliczbowa,<br>e) Zatrudnianie w porze nocnej,<br>f) System przerywanego czasu pracy,<br>g) Delegacje,<br>12) Szczególne uprawnienia związane z urlopem wypoczynkowym<br>a) Przesunięcie i przerwanie urlopu z powodu porodu,<br>b) Urlop wypoczynkowy wykorzystywany na zasadach art. 163 KP, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub ojcowskim,<br>13) Opieka na dziecko w wielu do 14 lat,<br>a) Problem zaświadczenia z zakładu pracy drugiego rodzica/opiekuna prawnego, | 5 | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | b) Możliwość podziału pomiędzy rodzicami/opiekunami prawnymi,<br>c) Korzystanie z opieki w przypadku dzieci pochodzących z różnych związków małżeńskich,<br>d) Łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko do 14 lat,<br>14) Podział uprawnień pomiędzy rodziców/opiekunów prawnych (art. 1891 KP),<br>15) Wykroczenia przeciwko uprawnieniom związanym z rodzicielstwem (art. 281 pkt 5 KP) | | |
| 6. | **DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW ZA GRANICĘ I ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW 2026**<br>1. Oddelegowanie: podróż służbowa, odesłanie – podobieństwa i różnice<br>2. Swobodny przepływ pracowników i swoboda świadczenia usług w Unii Europejskiej<br>- Podróż służbowa a delegowanie<br>- Różnice między pojęciami „wynagrodzenie" a „stawka minimalna"<br>- Delegowanie krótko i długoterminowe<br>• Podróże międzynarodowe kierowców – pakiet mobilności<br>• Delegowanie obywateli państw trzecich do krajów UE<br>• Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce<br>• Specustawa dla uchodźców z Ukrainy<br>- legalizacja pobytu (rejestracja przekroczenia granicy)<br>- uproszczone zasady zatrudniania<br>- świadczenia dla obywateli Ukrainy<br>• Warunki wjazdu cudzoziemców na teren Rzeczpospolitej Polskiej<br>- obywatele Unii Europejskiej<br>- obywatele państw trzecich – Ukrainy, Rosji, Białorusi<br>- pobyt czasowy a pobyt stały<br>• Legalizacja pobytu cudzoziemców – usprawnienie procedur<br>• Praca cudzoziemców na terenie Polski<br>- Praca w Polsce obywateli Unii Europejskiej<br>- Obywatele państw sąsiadujących z Polską,.<br>- Zawody, w wykonywaniu których cudzoziemcy nie muszą uzyskiwać zezwolenia<br>- Zezwolenie na pracę<br>- Preferencje dla niektórych branż<br>- Ułatwienia dla osób wykonujących pracę w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji<br>- Skutki zatrudnienia cudzoziemca bez wymaganych zezwoleń – sankcje wynikające z ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.<br>3. Wybrane świadczenia otrzymywane przez pracowników oddelegowanych za granicę:<br>• podróż służbowa – diety i inne świadczenia<br>• zakwaterowanie – kontrowersje związane z ustaleniem czy stanowi ono przychód dla pracownika czy nie, najnowsze orzeczenia sądów<br>• zwrot kosztów przeniesienia służbowego<br>4. Zastosowanie przepisów umów o unikaniu podwójnego opodatkowania<br>• Miejsce zamieszkania<br>• Zasady dotyczące opodatkowania pracowników najemnych – czyli nie tylko 183 dni<br>• Obowiązki płatnika: zaprzestanie poboru zaliczek, stosowanie ulg (30% diety, ulga dla młodych), obowiązki w państwie wykonywania pracy<br>• Obowiązki pracownika – zeznania roczne, rozliczenia w państwie wykonywania pracy<br>• Zasady dotyczące opodatkowania zleceniobiorców<br>• Konwencja MLI – znaczenie zmian wprowadzonych w umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania<br>5. Zasady dotyczące pobierania zaliczek na podatek<br>6. Ubezpieczenia społeczne pracowników pracujących poza granicami<br>• Koordynacja systemów ubezpieczeniowych w Unii Europejskiej<br>• zasady koordynacji<br>• pracownicy delegowani – zasady uzyskiwania formularzy A-1<br>• pracownicy pracujący jednocześnie na terenie kilku państw członkowskich<br>• ubezpieczenia pracowników pracujących w krajach pozaunijnych (m. in. umowa z Ukrainą)<br>• Ustalanie podstawy do składek ubezpieczeniowych pracowników pracujących za granicą<br>7. Zasady sporządzania przez płatników informacji dla pracowników pracujących za granicą<br>• Obowiązki płatników, sporządzanie informacji PIT – 11 | 5 | 2 |
| 7. | **PRAWO PRACY W PRAKTYCE 2026 - WYBRANE ZAGADNIENIA I NAJNOWSZE ZMIANY**<br>1) Elektronizacja wniosków dotyczących niektórych uprawnień pracowniczych,<br>2) Nowy termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,<br>3) Zmiany w zakresie wydawania orzeczeń o niepełnosprawności oraz o stopniu niepełnosprawności;<br>4) Konsekwencje w sferze ustalania nominału czasu pracy (maksymalnej liczby dni i godzin pracy) w związku z ustanowieniem dnia wolnego od pracy przypadającego na Wigilię Bożego Narodzenia;<br>5) Uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków;<br>6) Projekt dyrektywy w sprawie prawa do bycia offline;<br>7) Założenia dyrektywy Nr 2023/970 z 19.10.2022 r. w/s wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania;<br>8) Konsekwencje w sferze struktury minimalnego wynagrodzenia za pracę wynikające z wdrożenia dyrektywy Nr 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE;<br>9) Nowe reguły dotyczące ustalania stażu pracy;<br>10) Zmiany zasad dotyczących dozwolonego świadczenia pracy podczas zwolnienia lekarskiego;<br>11) Planowane zmiana zasad dotyczących wypłaty zasiłku przez ZUS od pierwszego dnia choroby,<br>12) Prawo do urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia, | 5 | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 13) Problematyka maksymalnej temperatury na stanowisku pracy w związku z planowaną zmianą przepisów rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,<br>14) Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy,<br>15) Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych,<br>16) Możliwość weryfikacji wykształcenia pracownika,<br>Plany dotyczące 4-dniowego tygodnia pracy oraz 35-godzinnego tygodnia pracy. | | |
| 8. | **ROCZNE ROZLICZENIE PODATKU ZA ROK 2026 W KONTEKŚCIE OBOWIĄZKÓW PŁATNIKA PIT-11, PIT-4R I PIT-8AR**<br>1.Podstawowe zasady opodatkowania wynagrodzeń i świadczeń w ramach umów cywilnoprawnych w 2026 roku – w kontekście obowiązków płatników:<br>- przychód,<br>- nieodpłatne świadczenia,<br>- koszty uzyskania przychodu,<br>- ulga w podatku,<br>- stosowanie skali,<br>- oświadczenia pracownika i ich wpływ na wysokość wynagrodzenia,<br>- zmiany limitów zwolnień w związku z COVID,<br>- opodatkowanie „małych" umów zleceń,<br>- zlecenie z nierezydentem – zasady opodatkowania i dokumentowania.<br>2.Przychody wykazywane w PIT-8AR. Informacja IFT-1R.<br>- „małe" zlecenia<br>- zlecenia z nierezydentem<br>- świadczenia dla byłych pracowników ponad limit<br>3. Zasady dotyczące stosowania przez płatników zwolnienia z opodatkowania przychodów objętych ulgami:<br>- dla młodych,<br>- senioralnej,<br>- rodzina 4+,<br>- ulgi na powrót,<br>- ulgi dla pracodawcy z tytułu zatrudniania żołnierzy<br>- preferencyjne opodatkowanie małżonków i rodziców samotnie wychowujących dzieci. Ujęcie takich wynagrodzeń w PIT-11.<br>4. Przychody z praw majątkowych w PIT 11.<br>5. Zasiłki w PIT 11.<br>6. Ograniczenie wysokości składki zdrowotnej w 2027 roku.<br>7. Zasady stosowania zwolnień z podatku i zwolnień ze składek ZUS - zasady wykazywania przychodów zwolnionych w PIT-11.<br>8. Proporcjonalne odliczenie składek ZUS.<br>9. Wdrożone i planowane zmiany na 2027 rok – stawki, wskaźniki.<br>- stawki, wskaźniki,<br>- umowy o dzieło,<br>- minimalne wynagrodzenie,<br>- planowane zmiany w oskładkowaniu umów zleceń,<br>10. Wynagrodzenie w przypadku zgonu pracownika w PIT 11:<br>- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia po zmarłym pracowniku, a PIT-11,<br>- odprawa pośmiertna uprawnionym członkom rodziny zmarłego pracownika,<br>- skutki podatkowe zgonu osoby świadczącej usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej – zlecenie, rada nadzorcza, zarząd.<br>11. Umowa zlecenia z własnym pracownikiem – skutki podatkowe oraz w zakresie składek ZUS.<br>12. Opodatkowanie nieodpłatnych świadczeń - najnowsze stanowiska organów skarbowych i ZUS:<br>- używanie samochodu służbowego do celów prywatnych,<br>- używanie samochodu prywatnego do celów służbowych,<br>- koszty związane z oddelegowaniem,<br>- opodatkowanie szczepień ochronnych,<br>- opodatkowanie testów i zapewnienia maseczek,<br>- zwrot wydatków za pracę zdalną,<br>- pakiety medyczne,<br>- świadczenia związane z BHP,<br>- prezenty, paczki, upominki,<br>- zapomogi i inne świadczenia. | 5 | 2 |
| 9. | **ROZLICZANIE CZASU PRACY W 2027 I KONTROLE PIP W PRAKTYCE**<br>1. Zagadnienia podstawowe<br>o Doba, tydzień pracowniczy<br>o Obliczanie wymiaru czasu pracy w różnych systemach<br>o rozliczenie czasu pracy w razie ustania zatrudnienia w trakcie okresu rozliczeniowego – przykłady praktyczne<br>o planowanie godzin pracy w miesięcznych oraz dłuższych okresach rozliczeniowych<br>o ruchomy rozkład czasu pracy, dłuższe okresy rozliczeniowe przykłady planowania czasu pracy<br>2. Okresy odpoczynku<br>o kiedy i komu nie trzeba zapewniać odpoczynku dobowego?<br>o jak i kiedy równoważyć naruszony dobowy odpoczynek? – zajęcia praktyczne<br>o odpoczynek tygodniowy jak prawidłowo go zaplanować – ustalanie nieprawidłowości na podstawie przykładowych ewidencji czasu pracy<br>3. Czas wolny z powodu siły wyższej<br>o Wymiar w danym roku | 5 | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | o Wykroczenia z tytułu nieudzielenia czasu wolnego<br>4. Elastyczny czas pracy<br>o Zasady jego wprowadzenia<br>o Krąg osób do których ma zastosowanie elastyczny czas pracy<br>o Wykroczenia dotyczące elastycznego czasu pracy<br>5. Harmonogramy pracy<br>o planowanie harmonogramów<br>o zasady dokumentowania lub ustalania zmian w harmonogramach<br>6. Ewidencjonowanie czasu pracy<br>o Konieczność ewidencjonowania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy<br>o Konieczność wskazywana z jakiego tytułu pracownik otrzymał dzień wolny, nawet gdy jest to sobota lub niedziela.<br>o Konieczność wskazywania przy urlopach wypoczynkowych i chorobach liczby godzin nieobecności.<br>o Konieczność ewidencjonowania w kartach ewidencji godzin wyjść prywatnych.<br>o Zamieszczanie w karcie ewidencji dyżurów pracowniczych.<br>o Czy grafiki czasu pracy należy przechowywać w dokumentacji ze stosunku pracy?<br>o Polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, wnioski o odbiór czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych forma przechowywania<br>o Ustalanie najczęściej popełnianych błędów na podstawie przykładowych ewidencji czasu pracy<br>7. Godziny nadliczbowe i ich rozliczanie<br>o przesłanki pracy w godzinach nadliczbowych<br>o godziny nadliczbowe jako konsekwencja naruszenia doby pracowniczej a 3 miesięczny okres rozliczeniowy<br>o Dodatek 50% czy 100%? Zasady ustalania i wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.<br>o oddawanie czasu wolnego: wypłata dodatku za nadgodziny, ustalenie „normalnego wynagrodzenia” za pracę, dodatki za godziny nadliczbowe<br>o rekompensata pracy w dniu wolnym w danym okresie rozliczeniowym<br>o udzielenie dnia wolnego a liczba przepracowanych godzin<br>o Praca w niedziele i święta, oraz w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – sposoby rekompensowania uprawnienia pracowników<br>o rekompensata za pracę w niedzielę i święta<br>o praca w święto przypadająca w dniu wolnym<br>8. Konsekwencje naruszenia norm dotyczących czasu pracy dla organizacji i osób odpowiedzialnych<br>9. Najnowsze zmiany w prawie pracy. | | |
| | Ogółem: | 45 | 18 |

**Efekty uczenia się:**

**1.Stosuje przepisy prawa pracy w praktyce kadrowej poprzez nabytą wiedzę i umiejętności w zakresie:**
-identyfikowania i stosowania źródeł prawa pracy w zakresie wynagrodzeń, czasu pracy oraz innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy,
-prawidłowego planowania i rozliczania czasu pracy,
rozróżniania i stosowania zasad dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, ponadwymiarowych, pracy w niedziele, święta oraz dni wolne od pracy,
-identyfikowania uprawnień pracowniczych związanych z urlopami, zwolnieniami od pracy oraz innymi usprawiedliwionymi nieobecnościami,
-stosowania przepisów dotyczących podróży służbowych, w tym zasad ich dokumentowania, rozliczania czasu pracy oraz należnych świadczeń,
-stosowania regulacji prawa pracy dotyczących pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem,
-stosowania aktualnych i planowanych zmian w prawie pracy mających wpływ na rozliczenia kadrowo-płacowe.
**2. Stosuje zasady naliczania i rozliczania wynagrodzeń oraz świadczeń pracowniczych poprzez nabytą wiedzę i umiejętności w zakresie:**
-prawidłowego ustalania list płac, w tym momentu powstania przychodu oraz terminów wypłaty poszczególnych składników wynagrodzenia,
-naliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca w przypadku różnych rodzajów nieobecności,
-obliczania wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych i ponadwymiarowych,
-ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz innych nieobecności
-naliczania składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, FP, FGŚP, FEP oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych,
-rozliczania wpłat do PPK oraz ich wpływu na listę płac i zaliczki podatkowe,
-ustalania podstaw wymiaru i wysokości zasiłków oraz innych świadczeń pieniężnych z ZUS
-dokonywania korekt list płac, składek ZUS, zaliczek podatkowych.
**3. Posługuje się świadomie nabytymi kompetencjami w zakresie prawidłowego identyfikowania i rozstrzygania dylematów kadrowo-płacowych związanych z wykonywaniem zawodu poprzez:**
-analizowanie złożonych przypadków dotyczących prawa pracy i wynagrodzeń,
-ocenę skutków prawnych, podatkowych i ubezpieczeniowych podejmowanych decyzji kadrowo-płacowych,
-dobór prawidłowych rozwiązań w sytuacjach nietypowych, spornych lub wielowariantowych,
-uzasadnianie przyjętych rozwiązań w oparciu o obowiązujące przepisy, interpretacje organów (ZUS, KAS, PIP) oraz aktualną praktykę,
-organizowanie i realizowanie procesów kadrowo-płacowych z zachowaniem zasad etyki zawodowej, rzetelności i bezpieczeństwa danych.

**Załączniki do programu kształcenia:**

1. Wzór dokumentu potwierdzającego ukończenie kształcenia ustawicznego – certyfikat zaświadczający ukończenie szkolenia

Signed by / Podpisano przez:
Rafał Bartosz Bernacki
Date / Data: 2026-08-11 13:19

Instytut Szkolenia Ekonomiczno-Prawnego
A. Woźniak, R. Bernacki Spółka Jawna
ul. Ozimska 48 lok. 51, 45-368 Opole
NIP 7543068201, REGON 161495867
tel./fax 77 453 60 09

Rafał Bernacki
WSPÓŁWŁAŚCICIEL

.....
( podpis i pieczęć realizatora kształcenia )