

Druk PIT 2 – wpływ na rozliczanie wynagrodzeń z zastosowaniem obowiązujących przepisów

Celem szkolenia jest odpowiedź na pytania, które pojawiają się w zakresie rozliczania wynagrodzeń z zastosowaniem obowiązujących przepisów.

Na szkoleniu omawiane są zasady rozliczania wynagrodzeń z uwzględnieniem zmian obowiązujących od 1 stycznia 2024 r.

Uczestnik szkolenia ma możliwość poznania zasad prawidłowego rozliczania wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców, które pomogą w uniknięciu sankcji karnych za nieprawidłowe rozliczenia.

Po szkoleniu uczestnik:

- będzie wiedział jak prawidłowo naliczyć listę płac dla pracownika z uwzględnieniem przepisów obowiązujących w 2024 r.,
- otrzyma praktyczne wskazówki i przykłady do prawidłowego naliczania wynagrodzeń
- otrzyma zbiór odpowiedzi na najczęściej pojawiająca się pytania w zakresie rozliczania wynagrodzeń i stosowania aktualnych przepisów.

W związku z licznymi rozbieżnościami w interpretacji prawa, z coraz większą roszczeniowością pracowników i przeprowadzanych kontroli, a także w związku z dużą odpowiedzialnością za dokonywanie rozliczeń wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców, osoby uczestniczące w szkoleniu mają możliwość zapoznania się z:

- obecnymi przepisami dotyczącymi naliczania wynagrodzeń z uwzględnieniem przepisów obowiązujących w 2024 r.,
- najnowszymi interpretacjami i stanowiskami w zakresie naliczania wynagrodzeń.

Przed wszystkim uczestnik otrzymuje możliwość zapoznania się z praktycznymi, prawidłowymi pod względem prawnym, rozwiązaniami w zakresie naliczania wynagrodzeń dla pracowników i zleceniobiorców. Dzięki szkoleniu uczestnik pozna i utrwali wiedzę związaną z nowymi zasadami naliczania wynagrodzeń, a także zapozna się z aktualną interpretacją prawa w zakresie prawidłowego naliczania wynagrodzeń.

Szkolenie prowadzone jest przez praktyka, który w łatwy i prosty sposób potrafi przekazać praktyczną i przydatną w codziennej pracy wiedzę.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

- I. Jaką rolę pełni pracodawca i zleceniodawca w naliczaniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych?
- II. Jakie obowiązki ma pracodawca i zleceniodawca w zakresie naliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych?
- III. Za co pracodawca/zleceniodawca ponosi sankcje karne w stosunku do Urzędu skarbowego?
- IV. Ile wynosi kwota zmniejszająca podatek w 2024 r.?
- V. Do wysokości jakiego dochodu podatnik nie płaci zaliczki na podatek?
- VI. Kto może złożyć PIT – 2?
- VII. U ilu płatników i w jakiej wysokości pracownik i zleceniobiorca mogą korzystać z kwoty zmniejszającej podatek?
- VIII. Czy pracownik pracujący u swojego pracodawcy jednocześnie na podstawie umowy zlecenie może z każdego tytułu korzystać z kwoty zmniejszającej podatek?
- IX. Czy pracownik pracujący u swojego pracodawcy jednocześnie na podstawie dwóch umów o pracę powinien składać odrębne PIT - 2?
- X. Czy pracownik mający własną działalność gospodarczą rozliczaną na zasadach ogólnych może dokonać podziału kwoty zmniejszającej podatek?
- XI. Czy pracownik/zleceniobiorca obowiązkowo musi złożyć PIT – 2?
- XII. Kiedy pracodawca i zleceniodawca mogą naliczać kwotę zmniejszającą podatek?
- XIII. Czy PIT – 2 jest drukiem bezwzględny? Czy pracownik/zleceniobiorca mogą złożyć oświadczenia/wnioski w innej formie?
- XIV. W jakim terminie należy złożyć PIT – 2?
- XV. W jakiej formie należy składać oświadczenia i wnioski?
- XVI. Czy pracownik/zleceniobiorca mogą złożyć oświadczenia/wnioski na PIT – 2 mimo, że pracodawca/zleceniodawca nie honoruje takich wniosków?
- XVII. Kiedy pracownik/zleceniobiorca ma obowiązek dokonać zmiany oświadczeń/wniosków?
- XVIII. W jakim terminie pracodawca i zleceniodawca muszą dostosować się do PIT – 2?
- XIX. Czy PIT – 2 należy składać corocznie?
- XX. Jaki wniosek/oświadczenie podatnik musi składać corocznie?
- XXI. Czy emeryt lub rencista może złożyć PIT – 2 dla pracodawcy/zleceniodawcy?
- XXII. Na jakich zasadach stosuje się PIT – 2 (omówienie nowego wzoru)?



- XXIII. Czy pracodawca/zleceniodawca ma obowiązek informowania pracowników/zleceniobiorców o zmianach wprowadzonych w prawie?**
- XXIV. Czy pracodawca może świadczyć usługi doradztwa podatkowego wobec pracowników i zleceniobiorców? Jakie konsekwencje może ponieść pracodawca w przypadku doradzania pracownikowi/zleceniobiorcy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych?**
- XXV. Jak naliczać koszty uzyskania przychodów? Czy pracownik może złożyć wniosek o nienaliczanie kosztów uzyskania przychodu?**
- XXVI. Jak na liście płac naliczyć wynagrodzenie dla pracownika z uwzględnieniem obowiązujących przepisów?**
- XXVII. Jak naliczyć zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych z umowy zlecenia?**
- XXVIII. W jaki sposób uwzględniać wnioski o zastosowanie ulgi dla seniora, ulgi na powrót i ulgi dla rodzin 4+?**
- XXIX. Jak stosować ulgi do zasiłków związanych z macierzyństwem?**
- XXX. Od kiedy należy przestać stosować ulgi?**
- XXXI. Jakie zastrzeżenia obowiązują przy stosowaniu ulg?**
- XXXII. Jak naliczyć zaliczkę na podatek po przekroczeniu przychodów 85.528 zł przy stosowaniu ulg?**
- XXXIII. Czy samotny rodzic może skorzystać ze wspólnego rozliczania z dzieckiem?**
- XXXIV. Czy podatnik może skorzystać ze wspólnego rozliczania się z małżonkiem?**
- XXXV. Czy podatnik, który złożył wniosek o wspólne rozliczanie się z małżonkiem w 2023 r. musi ponownie składać wniosek w 2024 r.?**
- XXXVI. Czy po przekroczeniu pierwszego progu podatkowego przez pracownika nadal można stosować kwotę zmniejszającą podatek?**
- XXXVII. Czy przy wypłacie wynagrodzenia dla byłego pracownika nadal obowiązują oświadczenia podatkowe złożone przez niego?**
- XXXVIII. Czy przy wypłacie wynagrodzenia dla byłego zleceniobiorcy nadal obowiązują oświadczenia podatkowe złożone przez niego?**
- XXXIX. Czy płatnik podatku ponosi konsekwencje za nieprawidłowe naliczenie zaliczki na podatek w wyniku otrzymania błędnego oświadczenia przez podatnika?**
- XL. Czy pracownik/zleceniobiorca mogą wnioskować o niepobieranie zaliczki na podatek dochodowy?**

XLI. Jak ustalić wysokość minimalnego wynagrodzenia przy umowie o pracę i umowach zlecenia w 2024 r.? Jakich zasad przestrzegać? W jakich przypadkach pracodawca może wypłacić wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia?

XLII. Jak dwukrotna zmiana minimalnego wynagrodzenia w 2024 r. wpłynie na naliczenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy?

XLIII. Jak zmiana minimalnego wynagrodzenia wpłynie na kwotę wolną od potrąceń?

XLIV. Sesja pytań i odpowiedzi.

Informacje organizacyjne:

Forma szkolenia: **Szkolenie Online**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby netto: **590,00 zł**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby brutto: **725,70 zł**

Pobierz formularz zgłoszeniowy w PDF lub **zapisz się** online na to wydarzenie poprzez stronę internetową.

