

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4744224

Temat: Prawo pracy po zmianach - czy wdrożyłeś poprawnie nowe obowiązki wynikające ze zmian w kodeksie pracy, rozwiązań dyrektyw unijnych work life balance i o przejrzystych warunkach zatrudnienia? - analiza najnowszych stanowisk i interpretacji.

10 Czerwiec Opole , Hotel Mercure ,

Kod szkolenia: 4744224

Koszt szkolenia: 680.00 + 23% VAT

Program

I. Głównie założenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

II. Głównie założenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE

III. Kodeks pracy po zmianach:

1. Nowe zasady zatrudniania na okres próbny

- ile wynosi okres zatrudniania
- kiedy możemy wydłużyć czas umowy ponad 3 miesiące
- co oznacza, że długość umowy na okres próbny będzie uzależniony od czasu trwania kolejnej umowy zawieranej na czas określony
- nowe zapisy w umowach dotyczące postanowień o przedłużeniu umowy o czas urlopu i czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności
- prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy

2. Nowe zasady wypowiedzania umów na czas określony

- Obowiązki pracodawcy
- Prawa pracownika

3. Co oznacza prawo pracownika do równoległego zatrudnienia?

4. Co kryje się pod nowym prawem o bardziej przewidywalne warunki pracy?

- prawo pracownika do złożenia wniosku o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub
- bezpieczniejszymi warunkami pracy.
- forma wniosku
- obowiązki pracodawcy

5. Co zawiera nowa informacji o warunkach zatrudnienia? wzór

6. Zasady wliczania niektórych szkoleń (poza szkoleniami bhp) do czasu pracy pracownika.

7. Nowe przerwy od pracy

8. Czym jest zwolnienie od pracy „na siłę wyższą”

- wymiar zwolnienia
- kto może skorzystać ze zwolnienia
- co oznacza “siła wyższa” - co powinno znaleźć się we wniosku o zwolnienie
- zasady wyliczania wynagrodzenia za zwolnienie
- czy pracodawca może odmówić prawa do zwolnienia od pracy na okoliczność “siły wyższej”
- jak ewidencjonować zwolnienie

9. Nowy urlop opiekuńczy

- wymiar
- zasady korzystania z nowego urlopu.

• co powinno znaleźć się we wniosku o urlop opiekuńczy?

• obowiązki pracodawcy

• prawa pracownika

• jak ewidencjonować urlop?

9. Urlop rodzicielski po nowemu

• zasady przyznawania prawa do urlopu

• wymiar urlopu

• wydłużenie dotychczasowego urlopu rodzicielskiego dla drugiego rodzica dziecka- (9 tygodniowy

• urlop rodzicielski dla Ojców)

• wymiar urlopu

• wysokość zasiłku rodzicielskiego

• wyjaśnienia resortowe

• którzy rodzice skorzystają z nowego prawa?

10. Urlop ojcowski po nowemu.

11. Prawo pracownika do elastycznej organizacji pracy- co to oznacza w praktyce?

• kto będzie mógł skorzystać z elastycznych form zatrudnienia w świetle planowanych zmian ?

• co kryje się pod pojęciem: elastyczne formy zatrudnienia pracownika?

• wniosek o zastosowanie elastycznej formy zatrudnienia pracownika?

• jakie prawa i obowiązki ma pracodawca - jakie prawa i obowiązki ma pracownik?

12. Ochrona pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

13. Praca zdalna od 7 IV 2023– czy wprowadziłeś prawidłowo - analiza najczęstszych pytań i wątpliwości?

• definicja pracy zdalnej

• zasady powierzania pracownikowi pracy w formie zdalnej

• zasady BHP w pracy zdalnej

• przepisy o ochronie danych osobowych a praca zdalna

• zwrot kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z pracą zdalną

• procedury pracy zdalnej

• okazjonalna praca zdalna do 24 dni w roku

• kontrola pracy zdalnej

14. Zasady kontroli trzeźwości pracowników

• kontrola prewencyjna

• grupy pracowników objęte nowymi przepisami

• sposób realizacji kontroli oraz metody kontroli- układ zbiorowy, regulamin pracy, obwieszczenie

• czas przechowania w aktach osobowych informacji o przeprowadzonym badaniu trzeźwości

• zasady dopuszczania osób posiadających pisemne upoważnienie do zebranych danych

• instytucje państwowe, które pracodawca czy pracownik może zaangażować w proces badania

• okoliczności, w których pracodawca może rozszerzyć badania o kontrolę środków działających podobnie do alkoholu.

15. Dokumentacja pracownicza po nowemu - przykładowe wzory.

16. Nowy katalog wykroczeń.

17. Podsumowanie