

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5057826

Temat: Kadry i płace 2026 – jak działać by zminimalizować ryzyko kary. Podstawy, o których trzeba pamiętać, kluczowe zmiany, najnowsze orzecznictwo i dobre praktyki

24 - 25 Czerwiec Poznań , Hotel Mercure ,

Kod szkolenia: 5057826

Koszt szkolenia: 1450.00 + 23% VAT

Program

Celem szkolenia jest przedstawienie zasad prawidłowego stosowania przepisów dotyczących zatrudnienia po zmianach – w szczególności w zakresie kontroli PIP, kwalifikacji umów oraz nowych zasad ustalania stażu pracy – tak, aby ograniczyć ryzyko prawne i prawidłowo prowadzić dokumentację kadrową. Celem drugiego dnia szkolenia jest przygotowanie uczestników do wdrożenia nadchodzących zmian w obszarze wynagrodzeń, w tym zasad przejrzystości płac, minimalnego wynagrodzenia oraz przeciwdziałania mobbingowi – tak, aby zapewnić zgodność z przepisami i ograniczyć ryzyko prawne w organizacji.

DZIEŃ 1 – Podstawy świadczenia pracy I. Co dalej z umową o pracę i umową zlecenia? 1. co tak naprawdę zmieniły przepisy o reformie PIP i czy jest się czego bać

2.

na czym polegają nowe uprawnienia inspektorów pracy

3.

jakie czynności poprzedzą wydanie decyzji o istnieniu stosunku pracy i jak się do nich przygotować

•

zapoznanie się ze stanowiskiem stron

•

wydanie polecenia

•

ocena realizacji wydanego polecenia

•

zakończenie postępowania lub wszczęcie postępowania administracyjnego

4.

kiedy inspektor wyda decyzję o istnieniu stosunku pracy, a kiedy skieruje powództwo do sądu

5.

czy i jakie znaczenie ma dla istnienia stosunku pracy wola stron umowy

6.

skutki wydania decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy

•

data zawarcia umowy o pracę

•

szczególne przypadki ochrony pracowników w okresie kontroli

•

odwołanie od decyzji

•

zabezpieczenie na czas trwania postępowania sądowego

•

zagadnienia podatkowe i z zakresu ubezpieczeń społecznych

7.

czy umowa cywilnoprawna za okres przed wydaniem decyzji jest „bezpieczna”

8.

współpraca PIP z ZUS i KAS

9.

wydawanie przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnych

II.

Staż pracy według nowych zasad

1.

nowe okresy zaliczane do stażu pracy

2.

ogólny a zakładowy staż pracy i ich wpływ na:

•

urlopy wypoczynkowe

•

okresy wypowiedzenia

•

podstawy zasiłkowe

•

wysokość odpraw

•

dodatki do wynagrodzenia

•

nagrody jubileuszowe

3.

czas na udokumentowanie dodatkowych okresów aktywności zawodowej

pracownicy objęci ograniczeniem czasowym

pozostali pracownicy

4.

dokumentowanie okresów aktywności

•

zaświadczenia ZUS

•

umowy, rachunki, PIT-y

•

zapisy regulaminów – jakich błędów unikać

5.

problemy z niezakończonymi okresami pracy – dlaczego działy kadr długo będą odczuwały skutki wprowadzonego rozwiązania

6.

co z dokumentacją wewnątrzzakładową

•

regulamin pracy

•

regulamin wynagradzania

DZIEŃ 2 – Zmiany, do których trzeba się przygotowywać już teraz

I.

Przejrzystość i równość wynagrodzeń

1.

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem – to już obowiązuje

•

czy zasady formułowania ogłoszeń o pracę naprawdę się zmieniły – zderzenie teorii z praktyką

- wynagrodzenie i benefity w ogłoszeniu za pracę

- formy neutralne płciowo nie muszą być dziwne

2.

Przejrzystość wynagrodzeń w trakcie zatrudnienia

- nowy, obszerniejszy projekt ustawy

- struktura wynagrodzeń□

- ocena wartości pracy na stanowisku a wartość rodzaju pracy

- wartościowanie pracy (kryteria, podkryteria, dodatkowe kryteria)

- prawo do informacji (kto i o co może zapytać, jakie informacje wolno ujawnić, a jakich nie, tajemnica wynagrodzeń i obieg dokumentów)

- projekt rozporządzenia o luce płacowej

- kto i od kiedy będzie raportował,

- ujęcie roczne i godzinowe

- składniki uzupełniające i zmienne

- średnie i mediany

3.

Dlaczego to już ostatnia chwila na rozpoczęcie przygotowań do zmian

- audyt obowiązujących regulaminów i procedur

- wyznaczenie osób odpowiedzialnych za wdrożenie zmian w firmie

- jak zidentyfikować nieprawidłowości

- na co trzeba przewidzieć budżet

II.

Zmiany w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę

- nowe definicje ustawowe

- dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

- zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

- minimalna stawka godzinowa

-

automatyczne naliczanie odsetek do wynagrodzenia za pracę

III.

Mobbing – jak przygotować się do zmian i zapewnić sobie bezpieczeństwo

•

aktywne i mierzalne działania przeciwko mobbingowi – nowe obowiązki pracodawców

•

jak stworzyć dobrą procedurę antymobbingową

•

dlaczego pracodawca musi dobrze przygotować się do zmian, nawet jeśli uważa, że mobbing w jego zakładzie pracy nie występuje

•

ile może korzystać niefrasobliwość – przeniesienie ciężaru dowodu i wysokie odszkodowania dla ofiar mobbingu