

**KADRY Z PASJĄ - WIEDZA W PIGUŁCE. Planowane zmiany**

Data szkolenia: **2022-06-09** godzina rozpoczęcia: **10:00** liczba dni szkoleniowych: **1**  
Miejsce szkolenia: **Szkolenie on-line - Szkolenie on-line**  
Cena szkolenia wynosi:  
**300 zł. netto (369 zł. brutto).**  
od osoby i obejmuje:

- wykład on-line
- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia

Rezygnację przyjmujemy najpóźniej na 5 dni przed szkoleniem w formie pisemnej. Rezygnacja w późniejszym terminie wiąże się z koniecznością pokrycia kosztów w 100%. Nieobecność na szkoleniu nie zwalnia z dokonania opłaty.

Zajęcia trwają w godzinach 10.00 - 15.00

**Program szkolenia:**

**1. Wdrożenie unijnej dyrektywy work-life balance - co to oznacza w praktyce?**

- urlop opiekuńczy - nowość na wniosek pracownika
- względy medyczne, jako celowość urlopu opiekuńczego
- krąg osób zaliczanych do członków rodziny
- terminy składania i rozpatrzenia wniosku
- odpłatność za urlop opiekuńczy
- wpływ urlopu opiekuńczego na inne uprawnienia
- dni opieki nad dzieckiem, a urlop opiekuńczy
- dni wolne z powodu tzw. siły wyższej cel, wymiar, odpłatność
- możliwość niewyrażenia przez rodzica dziecka do lat 8 zgody na pracę w nadgodzinach lub w porze nocnej.
- urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni jakie trzeba spełnić warunki aby go otrzymać, przesłanka udzielenia urlopu
- w przypadku uzasadnionych (siły wyższej) udzielenie pracownikowi 2 dodatkowych dni urlopu, co należy zrobić aby uzyskać prawo do urlopu, jak będzie się kształtowała wysokość wynagrodzenia w okresie tej nieobecności
- wprowadzeniu dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego
- uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu
- wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców - jakie daje to możliwości rodzicom
- w jakiej wysokości przewidywana wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego, jakie wnioski powinien składać pracownik, odstępstwa od zasad ogólnych i obowiązek pracownika
- stosowania elastycznej organizacji pracy mającej na celu zwiększenie uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb

**2. Zawieranie umów o pracę:**

- czas trwania umowy na okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy
- jak w praktyce pracodawca ma przewidzieć na jaki okres będzie zawarta kolejna umowa o pracę z pracownikiem bezpośrednio po umowie na okres próbny
- jak liczyć okresy długości zawierania umowy na okres próbny
- umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy
- przewidywanie okresu zatrudnienia po zawartej umowie na okres próbny
- konsekwencje dla pracodawcy przy nieuzasadnionym rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny
- zmiana umowy o pracę na wniosek pracownika, czy pracodawca jest zobowiązany zaopiniować pozytywnie wniosek pracownika, a co w momencie odmowy, co rozumiemy przez termin „w miarę możliwości”
- obowiązek wskazywania przyczyny ustania stosunku pracy przy wypowiedzaniu umowy na czas określony
- nowe formy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w trakcie trwania takiej umowy
- czy pracownik będzie miał prawo do równoległego zatrudnienia więcej niż u jednego pracodawcy. Jakże znaczenie w świetle przepisów KP ma umowa o zakazie konkurencji
- nowe uprawnienia pracownika wykonującego pracę u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy
- elastyczna praca dla niektórych pracowników
- formy elastycznej pracy
- prawo ubiegania się
- zawartość wniosku pracownika
- obowiązek rozpatrzenia wniosku pracownika
- obowiązki pracodawcy w przypadku nie uwzględnienia wniosku pracownika
- czas trwania okresu elastycznej pracy
- prawo wyboru korzystniejszej formy zatrudnienia dla znacznej części pracowników
- powtarzalność korzystniejszego zatrudnienia
- poszerzenie ochrony pracownika przed zwolnieniem
- nowe uprawnienia elastycznych form zatrudnienia dla opiekunów zajmujących się dzieckiem do 8 roku życia

**3. Zmiany polegające na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji o warunkach zatrudnienia o dodatkowe informacje takie jak:**

- informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę - bezpłatne szkolenia w miejscu pracy,
- długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi
- rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczy także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego
- nowe technologie informacyjne pracownika - wersje elektroniczne, czy będą skuteczne, jak to ma wyglądać w praktyce
- nowe zapisy wobec informacji dla pracowników będących w zatrudnieniu
- rozszerzony katalog wykroczeń w przypadku błędnego sporządzenia obowiązku informacyjnego do umowy o pracę

**4. Praca zdalna:**

- praca zdalna z podziałem na pracę zdalną incydentalną oraz pracę zdalną o charakterze stałym. Co to oznacza w praktyce ?
- incydentalna praca zdalna do 24 dni w roku - na jakich zasadach
- zlecenie pracy zdalnej w formie pisemnej czy ustnej, jaka dokumentacja
- czy pracodawca będzie mógł przeprowadzić kontrolę pracownika wykonującego pracę zdalną
- czy pracodawca będzie zobowiązany uregulowania zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie lub obwieszczeniu
- praca zdalna a wypłata świadczeń w związku z używalnością sprzętu pracownika i ponoszonych kosztów eksploatacyjnych
- praca zdalna a zasady bhp, wypadki przy pracy jak je rozpatrywać
- czy nadal można będzie zatrudniać pracownika w charakterze telepracy
- podobieństwa i różnice praca zdalna a telepraca
- praca zdalna a ocena ryzyka zawodowego

**5. Kontrola trzeźwości pracowników w miejscu pracy - kluczowe zmiany dla pracodawców:**

- możliwość kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawców - jakie uprawnienia dla pracodawców wprowadzają zmiany w Kodeksie Pracy?
- jakie są zasady kontroli - tylko wyrzykowa kontrola czy istnieje możliwość kontroli wszystkich pracowników,
- obowiązkowe zapisy w regulaminie - jak przygotować regulamin pracy, żeby kontrola trzeźwości pracowników była możliwa
- jakie elementy powinien zawierać protokół z kontroli pracownika?
- jakim sprzętem musi dysponować pracodawca by legalnie dokonywać kontroli trzeźwości?
- w jakich sytuacjach pracownik może zostać poddany przymusowemu badaniu krwi?
- jaki poziom alkoholu w wydychanym powietrzu przez pracownika będzie dopuszczalny?
- gdzie należy umieszczać protokoły z badania pracownika i przez jaki okres powinny być przetrzymywane?
- główne zasady kontroli na obecność innych środków odurzających w organizmie pracownika?

**6. Wdrożenie przepisów unijnych w zakresie ochrony prawnej sygnalistów:**

- podstawy ochrony sygnalistów w prawie UE: Dyrektywa nr 2019/1937
- instytucja sygnalisty - w praktyce
- ochrona sygnalistów od 17 grudnia 2021 roku
- kto może być sygnalistą
- sygnaliści - nowe obowiązki pracodawcy
- trzy rodzaje zgłoszeń sygnalisty
- czy pracodawca będzie mógł samodzielnie zapewnić wykonanie obowiązku ochrony sygnalistów
- obowiązki pracodawcy w przypadku wpłynięcia zgłoszenia od sygnalisty
- rodzaje zgłoszeń, które może dokonać sygnalista
- sprawy objęte pojęciem whistleblowing u

Prowadzący: - **Kalina Kaczmarek** - specjalista w zakresie kodeksu pracy, czasu pracy, b. pracownik PIP.