

Szczecin, 2 marca 2023 r.

Szanowni Państwo,

w imieniu Centrum Szkoleniowego Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej serdecznie zapraszam na spotkanie on-line odbywające się w ramach

FORUM SEKRETARZY WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

w dniu 20 marca 2023 r w godz.10.00-14.00

Nowelizacja Kodeksu pracy w 2023 roku. Nowy zakres dokumentacji pracowniczej, postanowień w regulaminach (procedurach i politykach) w następstwie zmian w Kodeksie pracy.

Koszt udziału w spotkaniu:

Dla członków forum – w ramach składki,

Dla osób niezrzeszonych – 390 zł netto/os./ spotkanie

Zwolnione z VAT w przypadku szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników JST oraz ich jednostek organizacyjnych oraz finansowania szkolenia w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Prosimy o przesyłanie karty zgłoszenia do 17 marca 2023 r. mailem na adres: centrum@frdl.szczecin.pl.

W kwestiach związanych ze wstąpieniem do Forum Sekretarzy Województwa Zachodniopomorskiego prosimy kontaktować się z Koordynatorem Forum:

Andrzejem Pożyczką, tel. 725 302 319

Zapraszam do udziału
Andrzej Pożyczka

PROGRAM SPOTKANIA:

1. Wprowadzenie do Kodeksu pracy możliwości kontroli przez pracodawców obowiązku trzeźwości lub obecności w organizmie pracowników innych środków odurzających (przykład postanowień/procedury takiej kontroli w regulaminie pracy i dokumentów powiązanych) – nowela KP z 1.12.2022 r. – obowiązujące od 21 lutego 2023 (Dz.U.2023, poz.240)

2. Zmiany w Kodeksie pracy uchwalone 1.12.2022 r. dotyczące pracy zdalnej, zamiast telepracy – obowiązujące od 7 kwietnia 2023 (Dz.U. 2023, poz.240):

- telepraca, a praca zdalna regulowana w ramach specustawy covidowej
- nowa definicja pracy zdalnej
- różnice i podobieństwa pracy zdalnej wg zmian do Kodeksu pracy, a telepracy i pracy zdalnej (COVID -19)

- warunki dopuszczenia wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy (przykład polecenia)
- określenie zasad wykonywania pracy zdalnej (przykład procedury/ regulaminu)
- możliwość wiążącego wnioskowania każdej ze stron o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (przykład wniosku)
- zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w niektórych przypadkach odmowy pracownika lub zaprzestania wykonywania pracy zdalnej,
- określenie obowiązków pracodawcy w przypadku pracy zdalnej
- określenie możliwości i przesłanek ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu w związku z kosztami ponoszonymi przez pracownika przy pracy zdalnej,
- wyłączenie z opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, pokrywanych przez pracodawcę,
- określanie zasad ochrony danych przez pracodawcę , podobnie jak przy telepracy przeprowadzenia – w miarę potrzeb – instruktażu i szkolenia,
- możliwość kontroli pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej,
- ograniczenie niektórych obowiązków pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higiena pracy,
- wyłączenie niektórych prac z możliwości organizowania ich w formie zdalnej,
- skutki zgłoszenia wypadku podczas pracy zdalnej dla dokonania oględzin miejsca wypadku
- praca zdalna „okazjonalna” – przykład wniosku pracownika

3. Konsekwencje uchwalonych przez Sejm w dniu 8 lutego 2023 r. zmian w Kodeksie pracy w następstwie implementacji:

a) postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105). Zakres omawianych zmian obejmuje w szczególności :

- Nowe postanowienia umowy o pracę na okres próbny. Jak optymalnie skonstruować treść takiej umowy ?
- Rozszerzenie treści umowy o pracę i informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia. Przykładowy zapis informacji dodatkowej do umowy o pracę u pracodawcy z regulaminem pracy lub z obwieszczeniem.
- Kiedy mamy do czynienia z naruszenia przez pracodawcę ustawowych gwarancji w zakresie prawa pracownika do równoległego zatrudnienia?
- Tryb i treść odpowiedzi na wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.
- Nowa polityka szkoleniowa pracodawcy, w tym przypadki zapewnienia pracownikowi nieodpłatnego szkolenia zaliczanego do czasu pracy

b) postanowień 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 (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79). Zakres omawianych zmian obejmuje w szczególności :

- Urlop rodzicielski – nowy wymiar, wymagania formalne, zasady korzystania, przepisy przejściowe
- Wprowadzenie urlopu opiekuńczego – zasady, wymiar, wymagania formalne. Czy można weryfikować wniosek pracownika?
- Wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych. Co powinien zawierać wniosek pracownika?

- Rozszerzenie zasad elastycznej organizacji pracy w przypadku indywidualnych potrzeb pracownika sprawującego opiekę na dzieckiem. W jakich przypadkach mamy do czynienia z elastyczną organizacją pracy? Jak rozpatrzyć wniosek o elastyczną organizację pracy? Od czego zależy ewentualna decyzja odmowa pracodawcy? (przykład odmowy)
- Urlop ojcowski – skrócenie terminu wykorzystania urlopu
- Ograniczenia dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej
- Nowe zasady trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży i osób korzystających z uprawnień wynikających z funkcji rodzicielskiej.

4. Uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny lub zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę (wniosek pracownika i odpowiedź pracodawcy).

5. Wprowadzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony (przykład dokumentacji).

6. Nowe zasady korzystania z przerw w pracy.

7. Skutki nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika – nowe kategorie wykroczeń w Kodeksie pracy (kazusy).

8. Konsekwencje projektowanych zmian w Kodeksie pracy w innych ustawach m.in. w Karcie Nauczyciela, ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej, ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Uczestnicy szkolenia otrzymują pliki z przykładami dokumentów w formie edytowalnej