

WPROWADZONE I PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE PRACY I ICH SKUTKI DLA PRAKTYKI KADROWEJ. CZAS PRACY W INSTYTUCJI KULTURY

WAŻNE INFORMACJE:

- Podczas planowanego szkolenia omówimy charakterystyczne rozwiązania w zakresie prawa pracy w instytucjach kultury. Przeanalizujemy ostatnio wprowadzone i planowane zmiany w prawie pracy i ich skutki dla praktyki kadrowej.
- Udział w szkoleniu pozwoli zrozumieć skomplikowaną materię prawa pracy, w tym kierunków nowelizacji przepisów, również tych ostatnio wprowadzonych, jak zasady nowej rekrutacji pracowników w sferze informacji o możliwym poziomie wynagrodzeń.
- Problematyka szkolenia przedstawiona jest w sposób przystępny i zrozumiały, poparta licznymi przykładami. **Analizowane zagadnienia obejmują również skutki planowanej zmiany prawa pracy w zakresie: rozszerzenia pojęcia stażu pracy m.in. z tytułu zleceń i prowadzenia działalności gospodarczej, nowej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej pracodawcy oraz projektowanych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.**

CELE I KORZYŚCI:

- Zdobycie, uzupełnienie i uporządkowanie wiedzy oraz poznanie interpretacji w zakresie aktualnych i wprowadzanych zmian w prawie pracy.
- Wyjaśnienie problemów i wyzwań związanych z prawem pracy w instytucjach kultury, które zostaną przedstawione na wielu praktycznych przykładach oraz uzyskanie odpowiedzi na pojawiające się pytania i wątpliwości w zakresie prawidłowego stosowania przepisów KP.
- **Dowiesz się między innymi:**
 - Jakie są aktualne uwarunkowania prawne w przypadku zawierania umów o pracę na czas określony i nieokreślony oraz umów o pracę na okres próbny?
 - Jak przepisy prawa pracy kształtują relację pomiędzy organizatorem, a dyrektorem instytucji kultury?
 - Jakie systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe są optymalne dla konkretnej organizacji pracy w instytucjach kultury?
 - Czy istnieje możliwość łączenia systemu równoważnego czasu pracy i przerywanego w instytucji kultury?
 - Jak potraktować w sferze rozliczenia czasu pracy dobrowolny udział pracownika w szkoleniu weekendowym?
 - Czy pracownicy instytucji kultury zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy mogą otrzymywać dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych?
 - Jak rozliczać czas pracy kadry kierowniczej w soboty i niedziele w instytucji kultury?
 - Jakie uprawnienia urlopowe przysługują pracownikom, w tym z uwzględnieniem zmian przepisów prawa pracy w 2023 r.?
 - Jakie są konsekwencje nieudzielenia pracownikowi urlopu na żądanie?
 - Na co trzeba zwracać uwagę przy zawieraniu umów cywilnoprawnych w instytucjach kultury?
 - Jakie przepisy regulują zasady prowadzenia kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy i jakie nowe uprawnienia PIP planuje ustawodawca?
 - Na czym będzie polegała nowa polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna pracodawcy?
 - W jaki sposób i w jakich przypadkach pracodawca będzie mógł się uwolnić od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu mobbingu?

- Kiedy skutki mobbingu będą powodowały możliwość wniesienia przez pracownika pozwu do sądu pracy z roszczeniem o zadośćuczynienie od pracodawcy w wysokości minimum 6 - krotnego wynagrodzenia pracownika?

PROGRAM:

1. Zagadnienia ogólne – charakterystyka aktualnego zarysu pragmatyki służbowej pracowników instytucji kultury.
2. Zasady nawiązania stosunku pracy w instytucjach kultury (cechy i rodzaje stosunku pracy).
3. Zmiana treści stosunku pracy.
4. **Rozwiązywanie stosunku pracy z pracownikiem instytucji kultury:**
 - Przyczyny dotyczące pracownika/ pracodawcy.
 - Wymagania formalno-prawne.
 - Okresy wypowiedzenia, w tym skracanie i wydłużanie.
 - Ochrona ogólna i szczególna pracownika przed wypowiedzeniem.
 - Konsultacja związkowa.
5. Organizacja pracy zdalnej w instytucjach kultury. Regulacje wewnątrzzakładowe.
6. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy.
7. **Czas pracy w instytucjach kultury:**
 - Pojęcie czasu pracy: normy, rozkłady, systemy czasu pracy, doba i tydzień, okres rozliczeniowy, dyżur, praca zmianowa.
 - Okresy wliczane i niewliczane do czasu pracy.
 - Podstawowy i równoważny system czasu pracy.
 - Kształtowanie harmonogramów czasu pracy i prawidłowe jego rozliczanie.
 - Ewidencja czasu pracy (przykłady).
 - Praca w nocy oraz w niedziele i święta.
 - Praca w godzinach nadliczbowych; odpoczynek dobowy i tygodniowy.
 - Możliwości indywidualnego kształtowania czasu pracy.
 - Specyfika planowania i rozliczania czasu pracy pracowników instytucji kultury.
 - Zadaniowy system czasu pracy.
 - Czas pracy kadry kierowniczej.
8. **Status dyrektora instytucji kultury.**
 - Stosunek pracy dyrektora instytucji kultury, zastępcy dyrektora, pełniącego obowiązki dyrektora, głównego księgowego,
 - Określenie zasad wynagradzania i przyznawania świadczeń fakultatywnych np. nagród.
 - Zakres zastosowania Kodeksu pracy – wybrane zagadnienia: urlopy pracownicze, uprawnienia związane z funkcją rodzicielską, podróże służbowe, dodatkowe umowy w ramach stosunku pracy, kontrola i nadzór PIP.
 - Umowy cywilnoprawne w działalności kulturalnej.
 - Aktualnie i projektowane uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy.
 - Projektowane zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy.
 - Sesja pytań uczestników szkolenia.

ADRESACI: Dyrektorzy instytucji kultury, przedstawiciele organizatora, osoby stosujące przepisy prawa pracy: pracownicy działów kadr i płac, pracownicy działów prawno-organizacyjnych, kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, przedstawiciele organizacji związkowych.

PROWADZĄCY: Janusz Białek – Prawnik. W latach 1994-2007 zawodowo związany z Państwową Inspekcją Pracy (nadinspektor pracy w Sekcji Informacji i Promocji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku). Stały współpracownik Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego, ekspert w zakresie prawa pracy, w tym zagadnień związanych ze świadczeniami pieniężnymi. Autor licznych opinii prawnych. Od 2010 roku wykładowca przedmiotu: prawna ochrona pracy na studiach podyplomowych (Politechnika Gdańska – Wydział Zarządzania i Ekonomii).