

Czas trwania: 3-4h

Kadry i płace w obliczu zmian – jak działać w zgodzie z nowymi regulacjami i zminimalizować ryzyko kary

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Wzory dokumentów
-  Sesja QA

PROGRAM SZKOLENIA

1. Proces umacniania pozycji pracownika w ramach stosunku pracy

- dlaczego zmiany z 2023 r. są ważne w kontekście zmian z lat 2025-2027
- jak analizować zachodzące zmiany kompleksowo i działać bezpiecznie
- procedury i regulaminy wewnątrzzakładowe – jak z nimi pracować

2. Państwowa Inspekcja Pracy po zmianach

- co tak naprawdę zmieniły przepisy o reformie PIP i czego mogą się spodziewać pracodawcy: kontrole planowe i doraźne; czynności zdalne; dokumentacja elektroniczna; współpraca PIP, ZUS i KAS; na czym polegają nowe uprawnienia inspektorów pracy
- co dalej ze zleceniami: cechy stosunku pracy i cechy zlecenia; co czyni zlecenie bezpiecznym; czerwone flagi zleceń i współpracy B2B; postanowienia umowy a rzeczywisty przebieg



współpracy; zlecenie a czas pracy pracownika; znaczenie woli stron umowy; czynności poprzedzające wydanie decyzji o istnieniu stosunku pracy; decyzja o istnieniu stosunku pracy, a powództwo do sądu; co ze zleceniem za okres przed wydaniem decyzji

- jak ograniczyć ryzyko sporów i umocnić swoją pozycję

3. Obliczanie stażu pracy na nowych zasadach

- cel zmian
- ogólny a zakładowy staż pracy i ich wpływ na uprawnienia pracowników
- czego pracodawca musi dopilnować sam, a do czego niezbędna jest inicjatywa pracownika
- dokumentowanie okresów aktywności (zaświadczenia z ZUS, umowy, rachunki, PIT-y)
- dlaczego niektórzy pracownicy mają mniej czasu na udokumentowanie aktywności zawodowej niż inni
- zmiany w zakresie stażu pracy a informacja o warunkach zatrudnienia
- skąd się wzięły problemy z niezakończonymi okresami aktywności zawodowej
- dodatek stażowy i nagroda jubileuszowa
- przedawnienie roszczeń
- zapisy regulaminów wewnątrzzakładowych
- wyjaśnienia, interpretacje i orzecznictwo

4. Równość i przejrzystość wynagrodzeń

- cel zmian



- obowiązki i dobre praktyki w ogłoszeniach o pracę – zderzenie teorii z praktyką
- dlaczego to już ostatnia chwila na rozpoczęcie prac nad wdrożeniem kompleksowych zmian: czym są struktury wynagrodzeń zapewniające równe wynagrodzenia; prawo do informacji; sprawozdawczość w zakresie luki płacowej; wspólna ocena wynagrodzeń; narzędzia ochrony praw pracowników (powództwo PIP, prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia, wzmocniony odwrócony ciężar dowodu, przedawnienie prawa do roszczeń); przepisy karne
- dlaczego wartościowania stanowisk pracy i luki płacowej nie trzeba się bać
- od czego zacząć prace nad zmianami i kto ma je przeprowadzić: wyznaczenie osób odpowiedzialnych; audyt obowiązujących regulaminów i procedur; identyfikowanie nieprawidłowości; komunikacja zmian; budżet

5. Mobbing i dyskryminacja

- mobbing, dyskryminacja i molestowanie – co się zmieniło
- w mojej firmie nie ma mobbingu, czy muszę coś robić?
- aktywne i mierzalne działania przeciwko mobbingowi – na czym mają polegać
- audyt dokumentacji wewnętrznej i tworzenie nowych dokumentów
- jak przygotować pracowników i kadrę kierowniczą do zmian
- jakie obowiązki trzeba wpisać do corocznego harmonogramu działań
- kosztowna niefrasobliwość – przeniesienie ciężaru dowodu i wysokie odszkodowania dla ofiar mobbingu

6. Nowe zasady ustalania płacy minimalnej – czy i od kiedy zaczną obowiązywać zmiany



7. ZFŚS

- jak zaplanować zgodną z prawem i celem działalność socjalną
- kryterium socjalne a wysokość wynagrodzenia
- problemy z oświadczeniami pracowników o wysokości dochodów w gospodarstwie domowym
- jak radzić sobie wśród sprzecznych ze sobą opinii, wyjaśnień i interpretacji PIP, MRPiPS i specjalistów

PROWADZĄCY

Małgorzata Masłowska - Prawniczka, mediatorka, szkoleniowiec. Doświadczona specjalistka z zakresu prawa pracy i prawa podatkowego. Doświadczenie zawodowe zdobywała w firmach Wolters Kluwer Polska i Grupie INFOR. Autorka wielu publikacji o tematyce kadrowej, od ponad 20 lat współpracuje z infoliniami i e-poradniami merytorycznymi, w których udzieliła setek konsultacji z zakresu prawa pracy. Jako mediatorka wspiera pracodawców i pracowników w rozwiązywaniu konfliktów powstających w środowisku pracy. Dzięki zdobytemu doświadczeniu w przystępny sposób przekazuje nie tylko wiedzę teoretyczną, ale też zwraca uwagę na specyfikę pracy specjalistów kadrowych i ich rolę w relacjach pracodawcy i pracownika.

