

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4843224

Temat: Prawo Pracy w 2025 roku

10 Luty Gdańsk , Hotel Scandic **,**

Kod szkolenia: 4843224

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

Zapraszamy Państwa na szkolenie, które pozwoli lepiej przygotować się do zmian w przepisach prawa pracy i wdrożyć z wyprzedzeniem niezbędne czynności formalnoprawne. Szkolenie ma charakter praktyczny – zostanie Państwu przedstawiona najnowsza dokumentacja z zakresu prawa pracy, w tym m.in. rozszerzona informacja o warunkach zatrudnienia.

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z najnowszymi regulacjami i planowanymi zmianami w Kodeksie Pracy

1. Zaktualizowany katalog danych osobowych w procesach rekrutacyjnych i zatrudnienia - co zmieni się w 2025 roku?

a) omówienie danych osobowych, które możemy żądać od kandydata do pracy i samego pracownika w związku z nawiązaniem stosunku pracy;

b) udostępnianie danych osobowych w celach prowadzonego ZFŚS.

2. Zmiany w prowadzeniu akt osobowych i dokumentacji pracowniczej

3. Zmiany w Prawie Pracy – podstawy wdrożenia Dyrektywy work-life balance

4. Nowy stosunek do urlopów w 2025 roku.

a) dłuższy urlop rodzicielski

b) urlop opiekuńczy - 5 dni na opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny

5. Zmiany w zasiłkach macierzyńskich

a) 70 % zasiłku macierzyńskiego

6. Nowe formy zwolnienia z pracy w 2025

a) zwolnienie z pracy z powodu siły wyższej

7. Całkiem nowe formy organizacji pracy

a) elastyczna organizacja pracy

8. Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej w 2025 roku

a) akta osobowe prowadzone w 2025

b) możliwość przechowywania dokumentów w innym porządku niż chronologicznym;

c) poszerzenie wykazu dokumentów przechowywanych w poszczególnych częściach akt osobowych (skierowania na badania, wnioski urlopowe);

d) szczegółowy katalog dokumentacji pracowniczej

e) okres wdrożenia przez pracodawców zmian wynikających z obowiązujących przepisów.

9. Doręczanie informacji o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej.

10. Wydawanie kopii dokumentacji pracowniczej

11. Zmiany przepisów ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną w 2025 roku

12. Nowe obowiązki pracodawców w zakresie Ubezpieczeń Społecznych

13. Zmiana formy wypłaty wynagrodzenia

14. Zmiany związane z zatrudnianiem pracowników w 2025 oraz jak się do nich przygotować

a) nowe zasady zatrudniania na okres próbny

b) nowe zasady zatrudniania na czas określony

c) możliwość jednoczesnego zatrudniania na podstawie wielu umów o pracę

- d) nowa treść umowy o pracę – jakie nowe elementy się pojawią?
 - e) jakie zmiany powinny pojawić się w treści świadectwa pracy?
 - f) zatrudnianie w niepełnym wymiarze- nowe zasady
 - g) szkolenia a czas pracy – nowe zasady
 - h) wnioski pracownika o zmianę warunków pracy i płacy – kiedy pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem?
 - i) zapewnienie prawa pracownika do równoległego zatrudnienia oraz prawo do złożenia wniosku o bezpieczne warunki pracy
 - j) zapewnienie prawa pracownika do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub do wykonywania pracy na określonym stanowisku
 - k) w jakich przypadkach będzie niezbędna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę?
 - l) czy każde wypowiedzenie będzie trzeba konsultować ze związkami zawodowymi?
 - m) możliwość zaskarżenia powodów zwolnienia pracownika do sądu
 - n) w jaki sposób pracodawca będzie musiał informować o polityce awansowania pracowników?
 - o) jakie zmiany zostaną wprowadzone w przepisach dotyczących dyskryminacji?
 - p) jakie wnioski i dokumenty będą mogły być składane elektronicznie?
- 15. Ogólne przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę – praktyka na rok 2025!!!**
- a) Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
 - b) Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
- 16. Świadectwo pracy**
- a) terminy na wydanie świadectwa pracy;
 - b) żądanie wydania świadectwa pracy przez pracownika;
 - c) treść świadectwa pracy.
- 17. Zmiany w zakresie pracy zdalnej w 2025 roku**
- 18. Czas pracy w 2025 roku**
- a) systemy czasu pracy - zasady ich stosowania i rozliczania;
 - b) ewidencje czasu pracy;
 - c) wyjścia służbowe i prywatne;
 - d) samowolne opuszczenie miejsca pracy;
 - e) delegacje;
 - f) urlopy;
 - g) elementy praktyczne rozliczania czasu pracy w 2025 roku.
- 19. Zmiany w zakresie kontrolowania trzeźwości pracowników – jak praktycznie podejść do tematu w roku 2025?**
- a) badanie trzeźwości a kontrola trzeźwości;
 - b) kiedy i na jakiej podstawie możemy kontrolować trzeźwość pracowników?
- 20. Dokumentacja kadrowa w kontekście obowiązywania rozporządzenia RODO na bazie najnowszych wyjaśnień Urzędu Ochrony Danych Osobowych**
- 21. Zmiany przepisów dotyczące zakresu obowiązkowej informacji związanej z zatrudnieniem nowych pracowników**
- a) treść informacji o warunkach zatrudnienia
 - b) termin na przekazanie informacji pracownikom
 - c) sposób i forma przekazywania pracownikowi informacji
 - d) obowiązujący pracownika dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy
 - e) przysługujące pracownikowi przerwy w pracy
 - f) przysługujący pracownikowi dobowy i tygodniowy odpoczynek
 - g) zasady dotyczące przerw w godzinach nadliczbowych i rekompensata
 - h) zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę – w przypadku pracy zmianowej
 - i) zasady dotyczące przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy – w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy
 - j) składniki wynagrodzenia inne niż określone w umowie o pracę oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe
 - k) wymiar przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności wypoczynkowego oraz procedur jego

przyznawania i ustalania

l) obowiązuca procedura rozwiązywania stosunku pracy – w tym wymogi formalne, długość okresów wypowiedzenia oraz termin odwołania się do sądu pracy

m) prawo pracownika do szkoleń – ogólne zasady polityki szkoleniowej pracodawcy

n) układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie zbiorowe, którym pracodawca jest objęty

o) obowiązek poinformowania pracowników o nazwie instytucji, do której wpływają składki na ubezpieczenia społeczne

p) obowiązek informowania o każdorazowej zmianie adresu siedziby pracodawcy.

22. Rozszerzenie informacji o warunkach zatrudnienia w przypadku pracy zdalnej

a) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną

b) wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzenia kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

23. Skutki dla pracodawcy nieprzekazania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia – sankcje za nieudzielenie prawidłowych informacji.

24. Przedstawienie i omówienie przykładowej nowej informacji o warunkach zatrudnienia w zakładzie, w którym funkcjonuje regulamin pracy.

25. Podsumowanie szkolenia, dyskusja, konsultacje

□