

Zapraszam na szkolenie

IX Forum Kadrowe

19 – 22 maja 2015 r. Zakopane

Wykładowcy:

Magdalena Sawkiewicz spec. prawa pracy, przedstawicielka Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach

Przemysław Jeżek praktyk, specjalista z zakresu prawa pracy, zdobywca tytułu „Kadrowy Roku”

Paweł Miąsek psycholog, coach, doktorant UŚI, trener biznesu



TEMATYKA

PRAWO PRACY – ZMIANY W PRZEPISACH, PROBLEMY PRAKTYCZNE

MOBBING

ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ W 2015 ROKU

ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW I PROWADZENIE TRUDNYCH ROZMÓW

FORUM KADROWE TO CZAS I PRZESTRZEŃ WYKREOWANE, ABY REALIZOWAĆ POTRZEBY UCZESTNIKÓW.

Dlaczego powinieneś wziąć udział w Forum?

- ✓ bo zajęcia prowadzą świetni fachowcy i uznane autorytety,
- ✓ bo omawiane są najbardziej aktualne i problematyczne zagadnienia z obszaru Twojej pracy zawodowej,
- ✓ bo szkolenie jest nastawione na praktyczną formułę, z minimalną, konieczną ilością teorii,
- ✓ bo masz okazję wymienić doświadczenia, problemy i rozwiązania z innymi praktykami,
- ✓ bo możesz się skonsultować z najwyższej klasy wykładowcami,
- ✓ bo możesz liczyć na sympatyczną atmosferę i wysoki poziom organizacyjny.

PROGRAM**PRAWO PRACY W 2015 ROKU****NAJNOWSZE ZMIANY W PRZEPISACH, PROBLEMY PRAKTYCZNE**

1. Dokumenty, jakich może żądać pracodawca od pracownika oraz od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w tym m.in. referencje, zdjęcie, CV, informacja o osobie z Krajowego Rejestru Karnego, świadectwo lekarskie o stanie ciąży, zaświadczenie o karmieniu dziecka piersią.
2. Nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie umów zawieranych na czas określony.
3. Stosowanie kar porządkowych i tzw. „notatek” na pracownika.
4. Plan urlopów a przesunięcie terminu urlopu.
5. Status prawny pracownika w okresie wypowiedzenia.
6. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.
7. Rozwiązanie umowy o pracę z powodu upływu okresów ochronnych – długotrwałe L4 – możliwość czy obowiązek pracodawcy.
8. Jak traktować okres wyczekiwania na przyznanie renty; czy w tym okresie można rozwiązać umowę o pracę na podstawie art. 53 k.p.
9. Tryb rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który nabył prawo do renty/emerytury.
10. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży.
11. Powierzenie pracownikowi wykonywania innej pracy – konieczność kierowania na badania profilaktyczne.
12. Zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie badań profilaktycznych.
13. Nowy czas pracy osób niepełnosprawnych, obowiązujący od 10.07.2014 r., po wyroku TK z dn. 13.06.2013 r.
14. Zmiany w przepisach dotyczących uprawnień rodzicielskich, m.in. terminy składania wniosków o udzielenie uprawnień rodzicielskich, wymiar urlopu wychowawczego, urlop wypoczynkowy dla pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego, możliwość korzystania z uprawnień rodzicielskich przez obojga rodziców.
15. Stosowanie „elastycznego” czasu pracy - prawidłowe wprowadzenie w życie rozwiązań ustawowych.
16. Zeszyt wyjść prywatnych a zwolnienia od pracy udzielane pracownikowi na jego pisemny wniosek w celu załatwienia spraw osobistych.
17. Obniżanie wymiaru czasu pracy przez każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela – praktyczne problemy.

MOBBING

1. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi.
2. Linia orzecznicza Sądu Najwyższego związana z zasadami odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w środowisku pracy.
3. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (WPA) – obowiązek czy dobra praktyka.

Prowadzący: Magdalena Sawkiewicz spec. prawa pracy, przedstawicielka Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, praktyk i szkoleniowiec głównie z zakresu mobbingu, pracowników samorządowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w jednostkach sektora administracji publicznej.

ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ W 2015 ROKU

1. Wskaźniki i stawki obowiązujące w 2015 r.:
 - a. dodatek za pracę w porze nocnej,
 - b. obowiązek opłacania składek na FP i FGŚP,
 - c. zwolnienie z opłacania składek na FP i FGŚP (aktualne stanowiska ZUS),
 - d. roczne ograniczenie składek E-R i jego skutki,
 - e. ustalenie minimalnej i maksymalnej podstawy składek E-R osób przebywających na urloпах wychowawczych (aktualne stanowisko ZUS).
2. Minimalne wynagrodzenie za pracę:
 - a. gwarancja zapewnienia pracownikowi minimalnego wynagrodzenia za pracę,

- b. pierwszy rok pracy dla określenia minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - c. wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia a stała stawka wynagrodzenia,
 - d. wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia a stawka godzinowa,
 - e. wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę w miesiącu w którym pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim.
3. Wynagrodzenie za część miesiąca:
- a. wynagrodzenie za część miesiąca pracownika (aktualne stanowisko PIP): zatrudnionego lub zwolnionego w trakcie miesiąca, lub który dodatkowo choruje i przebywa na urlopie wypoczynkowym, lub który przechodzi w trakcie miesiąca na urlop wychowawczy, bezpłatny.
 - b. zmiana etatu w trakcie miesiąca kalendarzowego
 - c. zmiana wynagrodzenia w trakcie miesiąca kalendarzowego (podwyżka lub obniżka wynagrodzenia)
 - d. zmiana sposobu wynagradzania w trakcie miesiąca kalendarzowego,
 - e. wynagrodzenie za 1 dzień pracy w przypadku choroby trwającej 30 dni kalendarzowych.
4. Ustalenie podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przy składnikach stałych i zmiennych przysługujących za różne okresy:
- a. jakie składniki wynagrodzenia uwzględniamy przy ustalaniu podstawy,
 - b. składniki wynagrodzenia w stałej wysokości,
 - c. wliczanie do podstawy zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc,
 - d. nadgodziny z tytułu przekroczeń norm średniotygodniowych w podstawie urlopu,
 - e. skutki zmiany wynagrodzenia na ustalenie podstawy,
 - f. urlop na przełomie miesiący a ustalenie podstawy,
 - g. długotrwała choroba pracownika a ustalenie podstawy.
5. Ustalenie podstawy do naliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przy składnikach stałych i zmiennych przysługujących za różne okresy:
- a. ustalenie współczynnika do obliczenia ekwiwalentu za urlop,
 - b. składniki wynagrodzenia w stałej wysokości,
 - c. wliczanie do podstawy zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc,
 - d. wliczanie do podstawy zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż jeden miesiąc,
 - e. ustalenie podstawy w przypadku nieprzepracowania pełnych 3 miesięcy,
 - f. uzupełnianie wynagrodzenia do pełnego miesiąca.
6. Wynagrodzenie za inne nieobecności w pracy:
- a. wynagrodzenie za urlop okolicznościowy,
 - b. wynagrodzenie za urlop okolicznościowy w razie zaprzestania wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia,
 - c. zwolnienie z tytułu opieki nad dzieckiem (art. 188 K.p.),
 - d. zwolnienie na poszukiwanie pracy,
 - e. zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:
- a. przesłanki pracy w godzinach nadliczbowych,
 - b. udzielanie czasu wolnego, rozliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na wniosek pracownika, który odebrał czas wolny w innym miesiącu niż wypracowane nadgodziny,
 - c. udzielanie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych bez wniosku pracownika, rozliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bez wniosku pracownika, który odebrał czas wolny w innym miesiącu niż wypracowane nadgodziny,
 - d. wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia w miesiącu w którym pracownik odbiera czas wolny z tytułu wypracowanych nadgodzin,
 - e. obliczanie wysokości normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - f. obliczanie wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych
 - g. rekompensowanie pracy w dniu wolnym od pracy,
 - h. udzielanie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy a liczba przepracowanych godzin w okresie rozliczeniowym,
 - i. rozliczanie nadgodzin niepełnoetatowca.

Prowadząca: Przemysław Jeżek Specjalista z zakresu Prawa pracy z wieloletnią praktyką zawodową. Posiada 10-letnie doświadczenie zawodowe pracując w Działach Personalnych dużych międzynarodowych firm jako Specjalista i Starszy Specjalista HR. Od wielu lat specjalizuje się w praktycznych zagadnieniach Prawa pracy w tym m.in: rozliczaniem czasu pracy, wynagrodzeń, ZFŚS. Zdobywca tytułu "Kadrowy Roku w 2008 roku".

ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW I PROWADZENIE TRUDNYCH ROZMÓW

Szkolenie ma na celu wyposażenie Was w wiedzę i umiejętności praktyczne pozwalające reagować w sytuacjach trudnych. W szkoleniu wykorzystana została autorska metoda taksonomii trudnych adwersarzy, jak również behawioralne wskazówki pracy i komunikacji z nimi. Szkolenie swoim zakresem obejmuje następujące zagadnienia:

1. Zarządzanie konfliktem czyli komunikacja w sytuacji sprzecznego interesu.
Pierwsza część szkolenia obejmuje omówienie zagadnień dotyczących zarządzania konfliktem w miejscu pracy. Pracownicy, kierownictwo czy udziałowcy, to grupy, które w obrębie tego samego przedsiębiorstwa mają różne role, jak również różne interesy. Jest to sytuacja, która ze względu na swoją złożoność jest bardzo podatna na procesy konfliktowe. Uczestnicy na szkoleniu zostaną wyposażeni w wiedzę z zakresu rozumienia istoty konfliktu, przyczyn jego powstawania oraz sposobów wypracowywania porozumienia przy wykorzystaniu narzędzi komunikacyjnych i perswazyjnych.
2. Taksonomia „trudnych pracowników”.
Podstawową umiejętnością z zakresu zarządzania sytuacjami trudnymi w pracy jest umiejętność klasyfikacji osób uznawanych za te, które generują konflikty. Uczestnicy podczas szkolenia zdobędą wiedzę o rodzajach trudnych adwersarzy, nabędą umiejętności odróżniania ich, co pozwoli na zrozumienie przyczyn i motywacji tych osób. Wiedza ta jest konieczna do nabycia behawioralnych umiejętności pracy z nimi.
3. Behawioralne sposoby radzenia sobie z „trudnymi pracownikami”.
Ostatnia część szkolenia ukierunkowana jest na wypracowanie sposobów komunikacji z „trudnymi pracownikami”. Poprawnie przeprowadzony proces konfliktu pozwala na deeskalację trudnych emocji, urealnienie roszczeń oraz poprawę warunków dialogu. W perspektywie długofalowej prowadzi to do redukcji kosztów psychologicznych jakie ponoszą specjaliści personalni, a przez to jest on częścią profilaktyki antywypaleniowej.

Prowadzący: Paweł Miąsek Psycholog, coach, doktorant katedry Psychologii Społecznej i Środowiska Uniwersytetu Śląskiego, pracownik naukowy SWPS, trener biznesu 5 stopnia kwalifikacji **EQF** (European Qualifications Framework). Coach z wieloletnim doświadczeniem w trakcie międzynarodowej akredytacji **ICF** International Coach Federation. Autor artykułów w punktowanych czasopismach naukowych z zakresu motywacji osiągnięć.

INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Miejsce

Ośrodek Konferencyjno – Wypoczynkowy Hyrny Zakopane ul. Piłsudskiego 20 www.fwp.zakopane.pl
Ośrodek położony w centrum Zakopanego, w doskonałej lokalizacji – między Krupówkami a skocznią. Posiada kilka sal wykładowych, jadalnię, kawiarnię, niewielki basen, centrum odnowy biologicznej z salą do ćwiczeń aerobowych i cardio, siłownią, solarium, sauną fińską, sauną na podcierwień, trzema jacuzzi, gabinetem fizykoterapii i masażu.

Termin

19 – 22 maja 2015 r. Przyjazd uczestników popołudniu 19.05.2015 r., rozpoczęcie zajęć rano 20.05., zakończenie szkolenia – 22.05. ok. godz. 14.

Cena szkolenia

1590 zł – kwota obejmuje kompleksową organizację, materiały szkoleniowe opracowane przez wykładowców, materiały piśmiennicze, 3 noclegi w pokojach dwuosobowych, pełne wyżywienie, przerwy kawowe, zajęcia fakultatywne. Dopłata do pokoju jednoosobowego wynosi 100 zł. Ilość pokoi jednoosobowych jest ograniczona. Prosimy o dokonanie płatności do dnia 04.05.2015 r. Podana cena jest kwotą brutto. Stawka VAT zwolniony.

Zgłoszenie uczestnictwa – do 24 kwietnia 2015 r.

Prosimy o zgłaszanie uczestnictwa na druku zlecenia - do pobrania z naszej strony www.csdkontra.pl do dnia **24 kwietnia 2015 r.** Możliwość rezygnacji w formie pisemnej z udziału w szkoleniu i pełnego zwrotu opłaty do 4 maja 2015 r., w przypadku rezygnacji po tym terminie opłata nie będzie zwracana. Nieobecność na szkoleniu nie zwalnia z konieczności opłaty. Do wszystkich uczestników zostanie mailem przesłana szczegółowa agenda szkolenia do 11.05.2015 r.

Wszelkich informacji udzieli Państwu **Beata Kaczmarek**
tel. 32 258 94 71 mail: info@csdkontra.pl