

## **PRAWO PRACY W INSTYTUCJACH KULTURY, A PLANOWANE ZMIANY W KODEKSIE PRACY**

### **WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:**

Proponujemy Państwu udział w szkoleniu, podczas którego omówimy zagadnienia z zakresu stosowania przepisów prawa pracy w szczególności, w zakresie zmienianych regulacji. Podczas zajęć odniesiemy się do wdrażanych dyrektyw UE, które w najbliższym czasie będą implementowane do naszego systemu prawnego, a także rozwiązań prawnych w zakresie pracy zdalnej, jak i kontroli przestrzegania przez pracowników obowiązku trzeźwości. Przedmiotem szkolenia będzie również omówienie typowych instrumentów prawnych związanych z zatrudnieniem w instytucjach kultury. Udział w zajęciach umożliwi uczestnikom uzupełnienie wiedzy z zakresu prawa pracy stosowanych w instytucjach kultury oraz poznanie zakresu wprowadzanych zmian, a tym samym poprawne realizowanie obowiązków służbowych w przyszłości. Szkolenie obejmuje część warsztatową pozwalającą uczestnikom dostosować przykładowe wzory dokumentów – opracowane przez eksperta - do potrzeb danego pracodawcy.

### **CELE I KORZYŚCI:**

- Zapoznanie z projektem zmian w Kodeksie pracy wynikającymi m.in. z dyrektyw UE, które powinny być implementowane do Kodeksu pracy od sierpnia 2022 r. oraz innymi projektami zmian Kodeksu pracy i odniesienie nowelizowanych przepisów do instytucji kultury.
- Omówienie przypadków, z którymi mogą spotkać się służby kadrowe w związku z nowelizacją przepisów oraz wskazanie sposobów postępowania.
- Możliwość konsultacji i poznanie odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania z zakresu stosowania prawa pracy w instytucjach kultury.
- Otrzymanie materiałów szkoleniowych uwzględniającym omawiane zmiany w zakresie prawa pracy. **Uczestnicy otrzymają wzory dokumentów.**

### **PROGRAM:**

1. **Nawiązywanie stosunku pracy w instytucjach kultury. Zmiana treści stosunku pracy.**
2. **Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem instytucji kultury.**
3. **Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy.**
4. **Czas pracy w instytucjach kultury. Specyfika planowania i rozliczania czasu pracy pracowników instytucji kultury.**
5. **Status dyrektorów instytucji kultury. Powoływanie i odwoływanie dyrektorów instytucji kultury.**
6. **Zakres zastosowania Kodeksu pracy Wybrane zagadnienia.**
7. **Umowy cywilnoprawne w działalności kulturalnej.**
8. **Projektowane zmiany ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z 1.06.2022 r.) jako następstwo wdrożenia do polskiego prawa postanowień dwóch dyrektyw ( termin: do dnia 1 i 2.08.2022 r.):**
  - a) 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 zmian w szczególności w zakresie:
    - Umowy o pracę na okres próbny.
    - Rozszerzenia treści umowy o pracę i informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia.
    - Ułatwień w zakresie równoległego zatrudnienia.
    - Znowelizowanego uprawnienia do występowania o bardziej przewidywalne warunki zatrudnienia.
    - Zapewnienia – w pewnych warunkach - prawa do nieodpłatnego szkolenia.
  - b) 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 zmian w szczególności w zakresie:

- Urlopu rodzicielskiego.
  - Wprowadzenie urlopu opiekuńczego.
  - Wprowadzeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych.
  - Rozszerzenie zasad elastycznej organizacji pracy w przypadku indywidualnych potrzeb pracownika sprawującego opiekę.
  - Urlopu ojcowskiego.
  - Ograniczeń dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.
9. **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; nowe zasady korzystania z przerw w pracy.**
10. **Skutki nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika – nowe kategorie wykroczeń w Kodeksie pracy.**
11. **Konsekwencje projektowanych zmian w Kodeksie pracy od 01.08.2022 r. m.in. w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.**
12. **Wprowadzenie do Kodeksu pracy instrumentów kontroli przez pracodawców obowiązku trzeźwości lub obecności w organizmie pracowników innych środków odurzających (projekt z 01.04.2022 r.).**
13. **Projektowane zmiany w Kodeksie pracy dotyczące pracy zdalnej, zamiast telepracy (projekt z 01.04.2022 r.).**
- a) Telepraca, a praca zdalna regulowana w ramach specustawy covidowej.
  - b) Nowa definicja pracy zdalnej.
  - c) Różnice i podobieństwa pracy zdalnej wg zmian do Kodeksu pracy, a telepracy i pracy zdalnej (COVID -19).
  - d) Warunki dopuszczenia wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy.
  - e) Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej.
  - f) Możliwość wiążącego wnioskowania każdej ze stron o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.
  - g) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w niektórych przypadkach odmowy pracownika lub zaprzestania wykonywania pracy zdalnej.
  - h) Określenie obowiązków pracodawcy w przypadku pracy zdalnej.
  - i) Określenie możliwości i przesłanek ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu w związku z kosztami ponoszonymi przez pracownika przy pracy zdalnej.
  - j) Wyłączenie z opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, pokrywanych przez pracodawcę.
  - k) Określanie zasad ochrony danych przez pracodawcę, podobnie jak przy telepracy przeprowadzenia – w miarę potrzeb – instruktażu i szkolenia.
  - l) Możliwość kontroli pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej.
  - m) Ograniczenie niektórych obowiązków pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higiena pracy.
  - n) Wyłączenie niektórych prac z możliwości organizowania ich w formie zdalnej.
  - o) Skutki zgłoszenia wypadku podczas pracy zdalnej dla dokonania oględzin miejsca wypadku.
  - p) Praca zdalna „okazjonalna”.
14. **Omówienie przykładowych przepisów/wzorów dokumentów wewnątrzzakładowych związanych z pracą nowymi regulacjami min. porozumienie (regulamin) dot. pracy zdalnej, postanowienia dot. kontroli przestrzegania obowiązku trzeźwości, wnioski pracowników i odpowiedzi w zakresie elastycznej organizacji pracy itp.**

#### **ADRESACI:**

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

#### **PROWADZĄCY:**

Prawnik, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego i studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Ekspert w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, prawa związkowego i prawa o wykroczeniach. W latach 1994-2007 zawodowo związany z Państwową Inspekcją Pracy. Doświadczony wykładowca i organizator szkoleń dotyczących ochrony pracy, a także prelegent w projektach realizowanych przez inne instytucje. Wykładowca na studiach podyplomowych m.in. Politechnika Gdańska – Wydział Zarządzania i Ekonomii (2010-2022).



## Prawo pracy w instytucjach kultury, a planowane zmiany w Kodeksie pracy



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**29 sierpnia 2022 r.**

**Szkolenie w godzinach 10:00-14:00**



**Cena: 349 PLN netto/os.** Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

### CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line,  
materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej,  
certyfikat ukończenia szkolenia,  
możliwość konsultacji z trenerem.

### DANE DO KONTAKTU:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Mazowsze  
ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa  
tel. 533 721 103  
[szkolenia@frdl.org.pl](mailto:szkolenia@frdl.org.pl)

## DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy  
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika,  
stanowisko,  
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika,  
stanowisko,  
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe)

TAK  NIE

Proszę o przesłanie faktury i certyfikatu na adres mailowy:

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora [www.frdl.mazowsze.pl](http://www.frdl.mazowsze.pl) oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

**Zgłoszenia prosimy wysłać do 23 sierpnia 2022 r.**

UWAGA Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FV.

Podpis osoby upoważnionej \_\_\_\_\_

