

PRACOWNIK NA CZĘŚĆ ETATU. CZAS PRACY, URLOPY, ZWOLNIENIA OD PRACY ORAZ INNE WYBRANE UPRAWNIENIA PRACOWNICZE „NIEPEŁNOETATOWCÓW”

ONLINE

355zł

Piotr Wąż

Osoby których udział w szkoleniu jest finansowany w co najmniej 70 % ze środków publicznych zwolnione są z podatku VAT, w przypadku braku finansowania ww. doliczony zostanie VAT w wysokości 23%.

Adresaci szkolenia:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza pracownicy działów kadr oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych a także osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego tematu.

Forma szkolenia:

Wykład interaktywny z prawno-praktycznym szkoleniem.

W ramach szkolenia otrzymasz:

- certyfikat ukończenia warsztatu,
- pakiet materiałów merytorycznych.
- wsparcie trenera po szkoleniu.

Cel:

Szkolenie to służy omówieniu zasad korzystania z szeregu uprawnień pracowniczych z uwzględnieniem faktu zatrudnienia na część wymiaru czasu pracy (wymiaru etatu).

Korzyści ze szkolenia:

Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy w zakresie istoty omawianych instytucji prawa pracy. Poszczególne problemy zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwia lepsze zrozumienie ich istoty.

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.

- *Jakie działania mogą być uznane za przejaw dyskryminacji z uwagi na wymiar etatu?*
- *Jakie obowiązki informacyjne spoczywają na pracodawcy w relacji do pracownika zatrudnionego na część etatu?*
- *Jak prawidłowo określić wymiar czasu pracy i normę czasu pracy niepełnoetatowca w tzw. informacji dodatkowej?*
- *Jak prawidłowo określić dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia?*
- *Czy wnioski o zmianę wymiaru etatu złożone w trybie art. 29² KP oraz art. 188¹ KP są dla pracodawcy wiążące?*
- *Jak najkorzystniej ułożyć grafik (harmonogram czasu pracy) dla niepełnoetatowca?*
- *Czy niepełnoetatowiec może świadczyć pracę w systemie równoważnego czasu pracy z wydłużeniem wymiaru dobowego ponad 8 godzin?*
- *Czy można planować pracę ponad wymiar wynikający z etatu?*
- *Jak rozliczyć czas pracy pracownika, któremu zmieniono wymiar etatu w trakcie okresu rozliczeniowego?*
- *Jak zrekompensować pracę świadczoną przez niepełnoetatowca w wymiarze przekraczającym 8 godzin w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy oraz w niedzielę i święto nieujęte w grafiku?*
- *Jak zrekompensować pracę ponadwymiarową?*
- *Czy pracownik zatrudniony w wymiarze <3/4 etatu ma prawo do przerw z art. 134 KP?*
- *W jaki sposób rozliczyć czas pracy podczas podróży służbowej odbywanej przez niepełnoetatowca?*
- *Dlaczego przed obniżeniem etatu wskazane jest udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego?*
- *Czy pracownik zatrudniony na 1/8 etatu ma prawo do 32 dni urlopu?*

- Czy wymiar etatu wpływa na liczbę dni urlopu na żądanie?
- W jaki sposób ustalić wymiar dodatkowego urlopu z tytułu niepełnosprawności dla niepełnoetatowca?
- Jak ustalić wymiar czasu pracy pracownika, który przed uzyskaniem orzeczenia o niepełnosprawności był zatrudniony na część etatu?
- Czy wniosek o obniżenie wymiaru etatu na zasadach art. 186⁷ KP jest wiążący dla pracodawcy, jeżeli pracownik już świadczył pracę na obniżonym wymiarze etatu ponad 1 rok?
- Czy pracownica, która obniżyła sobie wymiar etatu w okresie uprawnienia do urlopu wychowawczego może korzystać z przerw na karmienie?
- Czy niepełnoetatowiec ma prawo do okularów/soczewek kontaktowych, jeśli w niektóre dni nie świadczy pracy w wymiarze co najmniej 4 godzin?
- Czy można uzależnić dostęp do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych od wymiaru etatu?
- Czy można zatrudnić pracownika młodocianego na część etatu?
- Jakie dokumenty związane z pracą na część etatu są przechowywane w dokumentacji pracowniczej?

Program szkolenia:

PROGRAM SZKOLENIA

- 1) Zakaz dyskryminacji ze względu na wymiar etatu,
- 2) Sposób określenia wymiaru etatu w umowie o pracę,
- 3) Informacja o warunkach zatrudnienia (tzw. informacja dodatkowa) dla niepełnoetatowca,
- 4) Inne obowiązki informacyjne pracodawcy względem pracownika zatrudnionego na część etatu,
- 5) Klauzula z art. 151 § 5 KP,
 - Właściwy sposób określenia klauzuli w umowie o pracę,
 - Konsekwencje niewprowadzenia klauzuli do treści umowy o pracę,
- 6) Wniosek pracownika o zmianę wymiaru etatu,
 - Wniosek na zasadach art. 29² KP,
 - Wniosek o obniżenie wymiaru etatu jako elastyczna forma organizacji pracy na zasadach art. 188¹ KP,
- 7) Zmiana wymiaru etatu narzucona przez pracodawcę,
 - Wypowiedzenie zmieniające,
 - Porozumienie kryzysowe (art. 9¹ KP, art. 23^{1a} KP, art. 241²⁷ KP),
- 8) Czas pracy,
 - Doba pracownicza i nieprzerwany odpoczynek dobowy i tygodniowy niepełnoetatowca,
 - Dodatkowe zatrudnienie u tego samego pracodawcy na część etatu,

- Planowanie czasu pracy niepełnoetatowca w różnych systemach czasu pracy,
- Ustalenie nominału czasu pracy dla niepełnoetatowca,
- Zatrudnienie niepełnoetatowca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie wymiaru dobowego ponad 8 godzin,
- Praca na część etatu a problem odpoczynku tygodniowego w okresach rozliczeniowych rozpoczynających się niedzielą,
- Praca nadliczbowa a praca ponadwymiarowa i ich rekompensowanie,
- Praca niepełnoetatowca w wymiarze przekraczającym 8 godzin w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy,
- Dyżur pracowniczy niepełnoetatowca,
- Podróż służbowa niepełnoetatowca,
- 9) Urlop wypoczynkowy,
 - Wymiar urlopu niepełnoetatowca,
 - Sposób ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku zmiany wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego,
 - Zmiana wymiaru etatu przy zmianie pracodawcy a liczba dostępnych dni/godzin urlopu wypoczynkowego?
 - Dodatkowy urlop z tytułu niepełnosprawności pracownika niepełnoetatowego,
- 10) Obniżenie wymiaru etatu jako przejaw ochrony kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią,
- 11) Karmienie dziecka piersią,
 - Wymiar i liczba przerw na karmienie w zależności od wymiaru czasu pracy,
 - Przerwa na karmienie a tzw. wyjście prywatne,
 - Korzystanie z przerw na karmienie w okresie pracy na obniżonym etacie na zasadach art. 186⁷ KP,
- 12) Opieka nad dzieckiem w wieku do 14 lat,
 - Ustalanie wymiaru godzinowego w przypadku zmiany wymiaru etatu,
 - Analogia ze zwolnieniem z tytułu siły wyższej,
- 13) Praca na obniżonym wymiarze etatu zamiast urlopu wychowawczego,
 - Wiążący charakter wniosku pracownika,
 - Ochrona trwałości stosunku pracy,
 - Obniżenie wymiaru etatu na zasadach art. 186⁷ KP a łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy,
- 14) Wymiar etatu a inne uprawnienia związane z rodzicielstwem,
- 15) Prawo do okularów/soczewek korekcyjnych dla pracownika zatrudnionego na część etatu,
- 16) Ochrona wynagrodzenia za pracę – kwota wolna od potrąceń,
- 17) Pracownicy młodociani zatrudnieni na część etatu,
- 18) Praca na część etatu a dostęp do świadczeń socjalnych,
 - Prawo do świadczenia urlopowego,
 - Wpływ wymiaru etatu na prawo do świadczeń z ZFŚS,
- 19) Dokumentacja pracownicza,
 - Specyficzne dokumenty w dokumentacji pracowniczej niepełnotatowca,

20) Świadczenie pracy,

- Sposób zapisu liczby dni i godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika zatrudnionego na część etatu,
- Sposób zapisu liczby dni i godzin dodatkowego urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika niepełnosprawnego zatrudnionego na część etatu.

Więcej niż szkolenia

CO NAS WYRÓŻNIA



WARSZTAT NIE TYLKO SZKOLENIE

Wszystkie problemy omawiane na warsztatach oparte są na prawdziwych przypadkach. Nie jest to więc jedynie teoretyczne szkolenie, a studium przypadków z życia wziętych.



TRENERZY- PRAKTYCY

Nasi Trenerzy to nie tylko teoretycy, swoją wiedzę zawdzięczają doświadczeniu i wieloletniej praktyce w omawianych przez siebie tematach.



WSPARCIE PO WARSZTATACH

Merytoryczne wsparcie po szkoleniu. Bezpłatne konsultacje mailowe lub telefoniczne z trenerem w przypadku wątpliwości po zakończeniu szkolenia.



WARSZTATY ONLINE, NIE WEBINARIA

Nasze warsztaty online nie odbiegają jakością od szkoleń stacjonarnych. Formuła, kontakt z Trenerem oraz czynny udział uczestników jak na tradycyjnym szkoleniu.