

## **PROWADZENIE I PRZECHOWYWANIE DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ**

### **WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:**

Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy, wprost sformułowany w Kodeksie pracy. Z tym obowiązkiem pracodawcy związane są liczne uprawnienia pracownika. Dla przykładu, informacje ujęte w ewidencji czasu pracy wpływają na wysokość wynagrodzenia. Dodatkowo, inspektor pracy PIP niemalże podczas każdej kontroli weryfikuje sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Uczestnicy szkolenia zdobędą praktyczną wiedzę w przedmiocie sposobu prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym obowiązków informacyjnych dla pracowników, możliwości prowadzenia dokumentacji w postaci elektronicznej, ewidencjonowania czasu pracy, gromadzenia dokumentacji związanej z pracą zdalną. Na szkoleniu przedstawione zostaną zasady odpowiedzialności pracodawcy w zakresie dokumentacji pracowniczej, zasady kontroli pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz najczęściej popełniane przez pracodawców uchybienia. Uczestnikom zostaną przedstawione „krok po kroku” zasady prowadzenia dokumentacji pracowniczej z uwzględnieniem dokumentów wytworzonych u pracodawcy samorządowego. Dodatkowo, podczas szkolenia zostaną zaprezentowane stanowiska PIP oraz resortu pracy z zakresu omawianej tematyki.

### **CELE I KORZYŚCI:**

- Omówienie sposobu prowadzenia dokumentacji pracowniczej z uwzględnieniem orzecznictwa i aktualnych stanowisk resorcu pracy i PIP.
- Uzyskanie wzorów dokumentów przydatnych do zastosowania w praktyce.
- Poznanie sposobu obsługi wniosków pracowników składanych w postaci elektronicznej.
- Nabycie umiejętności formułowania treści umowy o pracę.
- Poznanie nowych stanowisk urzędów, w tym PIP w zakresie kontrolowanych obszarów i zagadnień organizacji pracy i prowadzenia dokumentacji.

### **PROGRAM:**

1. Pojęcie dokumentacji pracowniczej w Kodeksie pracy oraz jej elementy wyszczególnione w przepisach wykonawczych.
2. Wymagania dotyczące warunków prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej.
3. Okres przechowywania „nowej” i dotychczas wytworzonej dokumentacji pracowniczej – studium przypadków.
4. Obowiązek informacyjny pracodawcy przy ustaniu stosunku pracy – wzór informacji.
5. Ponowne zatrudnienie pracownika po przerwie a okres przechowywania dokumentacji pracowniczej – studium przypadków.
6. Zasady wydawania pracownikowi kopii całej lub części dokumentacji pracowniczej – wzór wniosku pracownika.
7. Odpisy i kopie dokumentów – analiza poszczególnych dokumentów wyszczególnionych w rozporządzeniu w kontekście możliwych form przechowywania.
8. Miejsce przechowywania dokumentów niewymienionych w rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej, np. zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego, dokumentu potwierdzającego złożenie

- ślubowania pracownika samorządowego, dokumentów potwierdzających okres pracy w gospodarstwie rolnym wliczanego do stażu pracy.
9. Elementy, które powinna zawierać ewidencja czasu pracy.
  10. Wniosek pracownika o udzielenie zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych – wzór.
  11. Postać, w których pracodawca może prowadzić i przechowywać dokumentację związaną z czasem pracy.
  12. Dokumentacja związana ze świadczeniem przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych.
  13. Harmonogramy czasu pracy – zasady tworzenia, przekazywania pracownikom, okres przechowywania.
  14. Umowa o pracę po zmianach – nowe elementy.
  15. Umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika – zapisy dot. okresu jej trwania (judykatura).
  16. Postać elektroniczna wniosku pracownika – jakie warunki musi spełniać wniosek pracownika, aby był skuteczny, a także jak prawidłowo umieszczać takie wnioski w aktach osobowych?
  17. Obowiązek pracodawcy uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę – przydatna judykatura.
  18. Nowy podział akt osobowych ze szczególnym uwzględnieniem pracowników, którzy w dniu wejścia w życie zmian pozostawali w zatrudnieniu.
  19. Dokumenty, które należy umieszczać w części E akt osobowych oraz okres ich przechowywania.
  20. Dokumentacja dotycząca pracy zdalnej – jakie dokumenty należy umieszczać w aktach osobowych?
  21. Wniosek o pracę zdalną okazjonalną oraz pracownika uprawnionego, a także oświadczenia pracownika dot. bhp - wzory.
  22. Jakie dokumenty potwierdzać za zgodność – czy dotyczy to również wydrukowanego wniosku złożonego w postaci elektronicznej?
  23. Dokumentacja związana z obowiązkiem pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków podczas pracy zdalnej – zakres prowadzenia oraz miejsce przechowywania.
  24. Ewidencja czasu pracy podczas pracy zdalnej.
  25. Ewidencjonowanie pracy zdalnej na potrzeby naliczenia świadczeń wynikających z pracy zdalnej.
  26. Nowe informacje w świadectwie pracy wraz z przykładowymi zapisami (wzór).
  27. Nowe dokumenty w części B akt osobowych.
  28. Wniosek o urlop opiekuńczy – wzór z omówieniem.
  29. Wniosek o zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej – wzór z omówieniem.
  30. Nowe zasady przekazywania informacji o warunkach zatrudnienia – omówienie punkt po punkcie.
  31. Zmiana informacji o warunkach zatrudnienia – termin, postać elektroniczna.
  32. Właściwe rozpatrzenie wniosku pracownika o bardziej stabilne warunki zatrudnienia – omówienie procedury oraz wzór.
  33. Zmiana treści oświadczenia pracownika wychowującego dziecko w związku z jego uprawnieniami – praca w godzinach nadliczbowych, delegacja, praca w porze nocnej – wzory z uwzględnieniem różnych systemów czasu pracy.
  34. Wniosek o zwolnienie z tyt. wychowywania dziecka – wzór.
  35. Wniosek o elastyczną organizację pracy – wzór z omówieniem.

#### **ADRESACI:**

Zajęcia skierowane do osób, które na co dzień prowadzą dokumentację związaną ze stosunkiem pracy tj. pracowników działów kadr, pracowników działów prawno-organizacyjnych, kadry kierowniczej.

#### **PROWADZĄCY:**

Radca prawny przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, absolwent kierunków: prawo i administracja Uniwersytetu Jagiellońskiego, trener z ponad 12-letnim doświadczeniem m.in. w obszarze prawa pracy oraz przetwarzania danych osobowych, prelegent na licznych konferencjach naukowych, autor publikacji z zakresu prawa pracy, praktyk zajmujący się na co dzień problematyką prawa pracy, prowadzący szkolenia inspektorów pracy PIP, wykładowca na studiach podyplomowych.

### Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**13 maja 2024 r.**

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



**Cena: 440 PLN netto/os.** Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

**Przy zgłoszeniach do 15 kwietnia 2024 r. cena wynosi 399 zł netto.**

#### CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line z możliwością zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

#### DANE

#### DO

#### KONTAKTU:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej OR w Gdańsku  
Targ Drzewny 3/7, 80-886 Gdańsk  
tel. 733 932 334  
[biuro.gdansk@frdl.org.pl](mailto:biuro.gdansk@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

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

**Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać na [zgloszenia.gdansk@frdl.org.pl](mailto:zgloszenia.gdansk@frdl.org.pl) do 7 maja 2024 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 \_\_\_\_\_