

PODMIOTY LECZNICZE W 2024 ROKU

– PRAKTYCZNE ASPEKTY ZATRUDNIANIA PERSONELU Z UWZGLĘDNIENIEM CZASU PRACY, WYNAGRODZEŃ I UMÓW KONTRAKTOWYCH

WYKŁADOWCY

KATARZYNA ISBRANDT

- praktyk, stale współpracujący z podmiotami leczniczymi;
- doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących czasu pracy w jednostkach ochrony zdrowia;
- zrealizowała już kilkadziesiąt szkoleń dla podmiotów leczniczych, w tym szereg szkoleń zamkniętych, m.in. z zakresu: „Czas pracy Pielęgniarek”, „Czas pracy w Pogotowiu Ratunkowym”;
- Prowadząca wyróżnia się doskonałym kontaktem z Uczestnikami oraz warsztatową metodą prowadzonych zajęć;
- od wielu lat związana ze Stowarzyszeniem Księgowych Oddział w Gdańsku, gdzie współprowadzi szkolenia dla przyszłych specjalistów ds. kadr i płac;
- współprowadząca trzy edycje kursu: *Specjalista prawa pracy w podmiotach leczniczych*, a także dwie edycje warsztatów stacjonarnych: *Prawo pracy w podmiotach leczniczych*.

PIOTR CIBORSKI

- ekspert i autorytet prawa pracy z 26-letnim doświadczeniem.
- aktualnie praktyk - Zastępca Dyrektora Naczelnego ds. Personalnych UCK w Gdańsku. Odznaczony w 2023 roku przez MZ „Za zasługi dla Ochrony Zdrowia”;
- zrealizował kilkaset szkoleń otwartych i zamkniętych dla podmiotów leczniczych, a także szereg szkoleń wewnętrznych dla Okręgowych Izb Pielęgniarek i Położnych;
- wyróżnia się doskonałym kontaktem z Uczestnikami oraz warsztatową metodą prowadzonych zajęć;
- wieloletni inspektor pracy i zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy. Specjalizuje się w problematyce prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzeń i czasu pracy;
- autor i współautor wielu książek i poradników z zakresu prawa pracy. Wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych. Autor licznych artykułów prasowych;
- zrealizował ponad dwa tysiące szkoleń zamkniętych i otwartych z zakresu prawa pracy, w tym również dla spółek komunalnych, jednostek samorządu terytorialnego, straży miejskich, przedsiębiorstw transportowych, sądów.

WYKŁADOWCA: MAŁGORZATA SOKOŁOWSKA

- wieloletni praktyk – od 27 lat związana z obszarem Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a od blisko 20-tu lat związana z branżą medyczną.
- prawnik, absolwentka studiów Executive MBA w ochronie zdrowia oraz studiów podyplomowych z obszaru HR i zarządzania, w tym – w służbie zdrowia;
- 20-letnie doświadczenie menedżerskie (szef kadr w szpitalu branżowym i szpitalach samorządowych), a od 10 lat Dyrektor HR w największym samorządowym podmiocie leczniczym w woj. pomorskim.

**TERMIN: 18-21.06.2024 r. - gwarantowane
KOŁOBRZEG – Hotel Olymp IV - ul. Kasprowicza 21
lub**

**TERMIN: 25-28.06.2024 r. - gwarantowane
ZAKOPANE – Hotel Logos - ul. Grunwaldzka 10**

CENA: 2290 zł netto/os.

POZOSTAŁE OPCJE CENOWE ZNAJDUJĄ SIĘ NA KOŃCU OFERTY

Cena bez VAT dla opłacających szkolenie w co najmniej 70% ze środków publicznych (m.in. dla wszystkich samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej). Podmioty, których dotyczy zwolnienie z VAT prosimy o zaznaczenie tej opcji na formularzu zgłoszeniowym.

Zapraszamy na najnowszą edycję czerwcowych szkoleń stacjonarnych dla Osób zainteresowanych problematyką prawa pracy i optymalizacji zatrudnienia w podmiotach leczniczych, ponownie w rozszerzonej 4-dniowej formule. W tym roku oddajemy do Państwa dyspozycji aż trzech Wykładowców, będących doświadczonymi praktykami z branży, którzy wielowariantowo opracują aspekty szeroko pojętego prawa pracy w podmiotach leczniczych

Niewątpliwie stała i owocna współpraca z jednostkami ochrony zdrowia motywuje nas do rozwoju i poszukiwania kolejnych obszarów tematycznych, ważnych w Działach Kadr i Płac. Dlatego z dumą przedstawiamy Państwu niezwykle dopracowany zakres tematyczny, który najlepiej charakteryzuje praktyczną wiedzę naszych Prelegentów wobec problemów i charakterystyki podmiotów leczniczych.

Czerwcowe wydarzenia cieszą się olbrzymią popularnością, dzięki czemu mają Państwa gwarancję spotkania się na żywo w licznym gronie specjalistów prawa pracy z podmiotów leczniczych, zyskując bezcenną możliwość wymiany poglądów z Koleżankami/Kolegami z branży.

Zdając sobie sprawę z trudności finansowych wielu podmiotów leczniczych, zdecydowaliśmy się zaproponować bezkonkurencyjne warunki cenowe. W kwocie 2290 zł otrzymują Państwo 3 noclegi w wysokiej klasy hotelach, pełne wyżywienie, ale przede wszystkim specjalistyczne szkolenie z trzema Prowadzącymi, opracowane z myślą o specyfice podmiotów leczniczych, z rekordową ilością godzin dydaktycznych.

Dodatkowo oferujemy przejrzystą formę współpracy, nie wymagając płatności przed konferencją. Każdy Uczestnik fakturę otrzyma bezpośrednio na szkoleniu, z 10-dniowym terminem płatności.

Oba terminy są już gwarantowane, także gorąco polecamy rozważyć udział w szkoleniu!

PLAN ORGANIZACYJNY

I dzień

1. Przyjazd i zakwaterowanie uczestników (od godz. 15:00).
2. Godz. 20:00 – wstęp i kolacja uroczysta.

II dzień

1. Godz. 7:30-9:00 – śniadanie.
2. Godz. 9:00 - 16:00 – szkolenie – Katarzyna Isbrandt.
3. Godz. 13:00 – obiad.
4. Godz. 18:00 – 20:00 - kolacja.

III dzień

1. Godz. 7:30-9:00 – śniadanie.
2. Godz. 9:00 - 13:00 – szkolenie - Piotr Ciborski.
3. Godz. 13:00 – obiad.
3. Godz. 14:00 - 18:00 – szkolenie – Małgorzata Sokołowska.
5. Godz. 18:00 – 20:00 - kolacja.

IV dzień

1. Godz. 7:30-9:00 – śniadanie.
2. Godz. 9:00-13:00 – szkolenie – Piotr Ciborski.
3. Godz. 13:15 – obiad – zakończenie szkolenia.

Program – Katarzyna Isbrandt

Czas pracy i wynagrodzenia w podmiotach leczniczych

Czas pracy pod kątem naliczania wynagrodzeń, w tym m.in. praktyczne ujęcie definicji z zakresu czasu pracy w aktach wewnętrzzakładowych, a także naliczanie dodatków za godziny nadliczbowe i dyżur medyczny oraz wynagrodzeń za czas niewykonywania pracy i dodatków wyrównawczych związanych z rodzicielstwem

1. Źródła prawa pracy: powszechnie obowiązujące oraz wewnętrzzakładowe
2. Podstawowe pojęcia z zakresu czasu pracy uregulowane w kodeksie pracy:
 - czas pracy, w tym przekazywanie zmian – stanowisko GIP
 - tydzień,
 - okres rozliczeniowy,
 - doba pracownicza
3. Systemy czasu pracy stosowane w podmiotach leczniczych – stanowisko GIP i stanowisko Ministerstwa Zdrowia
4. Normy dobowe i przeciętnie tygodniowe w podmiocie leczniczym a wymiar czasu pracy, w tym dla pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności, pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracownika administracji
5. Elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy - wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego „ominięcie” doby pracowniczej
6. Pojęcie DW5 dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy
 - stanowisko GIP i wyrok SN
 - regulacja w aktach wewnętrzzakładowych
7. Definicja niedzieli w kodeksie pracy a wpływ uregulowania w regulaminie pracy na przepis wynikający z art. 151 (12) Kodeksu pracy („co czwarta niedziela wolna od pracy”)
8. Zapewnienie przeciętnie 48-godzinnego tygodnia pracy – ujęcie praktyczne przepisu, m.in. w przypadku pełnienia dyżurów medycznych
9. Odpoczynek dobowy i tygodniowy, w tym dla pracowników pełniących dyżury medyczne i będących w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz dla pracowników pełniących dyżur na podstawie Kodeksu pracy

10. Dyżur medyczny – omówienie pod kątem rozliczania czasu pracy lekarzy i lekarzy rezydentów
 - zasady planowania i rozliczania (omówienie Uchwały SN z dn. 06.11.2014 r. dopełnienie czasu pracy do obowiązującej przeciętnej tygodniowej normy)
11. Klauzula opt-out – maksymalny czas pełnienia dyżurów medycznych a stanowisko GIP
 - czy pracownik może wyrazić zgodę ograniczoną warunkami?
12. Ograniczenia związane z rodzicielstwem w zakresie pracy w systemie równoważnym, nadgodzinach, porze nocnej
13. Harmonogramy i Ewidencja czasu pracy. Zasady prowadzenia. Wymogi formalne.
 - zmiany do harmonogramów stanowisko PIP
14. Praca w godzinach nadliczbowych – kiedy powstają nadgodziny i jak naliczyć stosowne dodatki
 - „12” wstawiona w dzień wolny harmonogramowo wolny
 - Dyżur medyczny „24” w niedzielę
 - Praca w DW5 w nadgodzinach „12”
15. Dodatki za pracę zmianową z Ustawy o działalności leczniczej – definicja pracy zmianowej według PIP
 - praca w sobotę a dodatek 45% - czy zawsze należny?
 - dodatki przy pełnieniu dyżuru medycznego
16. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy
 - czy licencjonowany program prawidłowo nalicza wynagrodzenie m.in. za urlop okolicznościowy lub za czas nieobecności pracownika w związku z badaniami lekarskimi?
 - honorowy dawca krwi – na jaki czas udzielić zwolnienia od pracy i jak naliczyć wynagrodzenie
17. Dodatek wyrównawczy dla pracownicy korzystającej z uprawnień rodzicielskich
 - jakie ująć składniki zmienne w podstawie wyliczenia dodatku i za jaki okres
18. Odpowiedzialność w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy, w tym za dyscyplinę pracy
19. Odpowiedzialność wykroczeniowa za nieprawidłowości w zakresie zaniżenia wynagrodzenia i innych świadczeń z tytułu stosunku pracy powstałe przez błędy spowodowane systemem kadrowo-płacowym
20. Panel dyskusyjny – pytania i odpowiedzi.

Program – Piotr Ciborski

Zatrudnianie w podmiotach leczniczych – aspekty praktyczne

1. Konieczność dokumentowania przebiegu zatrudnienia w związku z możliwością domagania się przez pracownika podania przyczyn:
 - a) ustania zatrudnienia na czas określony lub okres próbny
 - b) odmowy zmiany umowy na czas określony, na umowę na czas nieokreślony
2. Czas szkoleń przeprowadzanych poza godzinami pracy – od dnia 26 kwietnia 2023 r. w kontekście podmiotów leczniczych
3. Urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy z powodu tzw. siły wyższej – zakres przedmiotowy wniosków, o co może pytać pracodawca?
4. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji w stosunkach pracy
 - a) definicja mobbingu w prawie polskim
 - b) typowe działania mobbingowe: studium przypadku, orzecznictwo SN
 - c) co nie jest mobbingiem: studium przypadku, orzecznictwo SN
 - d) naruszanie dóbr osobistych pracownika a mobbing
 - e) odróżnianie zwykłych konfliktów interpersonalnych od mobbingu
 - f) metody radzenia sobie z mobbingiem w miejscu pracy: wymiar indywidualny, wymiar organizacyjny
 - g) środki dowodowe w przypadku podejrzenia mobbingu
 - h) jak pracodawca może bronić się przed niesłusznym oskarżeniem o mobbing?
 - i) środki prawne jakie ma pracownik zarzucający pracodawcy mobbing: odszkodowanie, zadośćuczynienie, możliwość rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy
 - j) obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy: orzecznictwo SN
 - k) procedury unikania mobbingu: postanowienia regulaminu pracy, wewnętrzna polityka antymobbingowa
 - l) wewnętrzna Polityka Antymobbingowa – jak ją stworzyć? (procedura skargowa, działania prewencyjne, Komisja Antymobbingowa) – najnowszy wyrok SN
 - m) czym jest molestowanie i molestowanie seksualne? – niepożądane praktyki
 - n) czy działania mobbingowe lub molestowanie mogą być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę?
 - o) dyskryminacja – zakazane kryteria różnicująca, zakazane praktyki

- p) czy benefity pracownicze mogą być zróżnicowane?
 - q) obrona przed zarzutem dyskryminacji?
 - r) uprawnienia dyskryminowanego pracownika
5. Dokumentowanie prawa do dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej. Dostarczanie dokumentów z opóźnieniem, co wtedy zrobić?
6. Urlop wypoczynkowy:
- a) pierwsza pracy w życiu
 - b) niepełny wymiar czasu pracy
 - c) skierowanie pracownika na „zaległy” urlop wypoczynkowy – czy jest możliwe?
 - d) urlop dodatkowy
 - e) korzystanie z urlopu na „żądanie” i termin jego wykorzystania – stanowisko PIP
 - f) zasady udzielania urlopu wypoczynkowego po długotrwałej chorobie, czy urlopie rodzicielskim – zasady wynikające z wyroków SN
 - g) czy możliwe jest dzielenie urlopu na dni i godziny?
 - h) czy korzystanie z urlopu wypoczynkowego może uzasadniać otrzymanie tzw. wczasów pod gruszą z ZFŚS
7. Zasady dyscyplinowania pracowników:
- a) dokumentowanie uchybień, np. notatki, pisma, e-maile
 - b) wydawanie poleceń a zakres obowiązków
 - c) adaptacja i oceny pracownicze
 - d) kary porządkowe
 - e) premie/nagrody
8. Współpraca pracodawca – związki zawodowe:
- a) sprawy indywidualne: wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę, sprzeciw od kary porządkowej
 - b) sprawy zbiorowe: regulamin pracy, regulamin wynagradzania, regulamin zfśś, porozumienie w sprawie podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych, tzw. radziwiłł
 - c) ochrona trwałości stosunku pracy „działaczy związkowych”
 - d) techniczne warunki współpracy: pomieszczenia, zwoływanie zebrań, itp.
 - e) warunki i zasady działalności społecznej inspekcji pracy

9. Podwyższenie wynagrodzeń w podmiotach leczniczych w 2024 r. na podstawie przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych:
10. Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw, w zakresie zmiany ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym:
 - a) podmioty lecznicze objęte ustawą o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym
 - b) zmiany od 15 lutego 2024 r.
 - c) pracownicy (inne osoby), które należy sprawdzać w tzw. rejestrze zastrzeżonym
 - d) dokumentowanie faktu sprawdzenia pracownika (innej osoby) – od 15 lutego 2024 r.
 - e) staże kierunkowe do specjalizacji a sprawdzanie takich osób w rejestrze zastrzeżonym
11. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 4 maja 2023 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów – nowy wzór umowy w sprawie staży kierunkowych do specjalizacji – od 1 stycznia 2024 r.
 - a) treść umowy, czy może być inna niż przewiduje wzór?
 - b) czy umowa może być zawarta na czas określony?
12. Panel dyskusyjny – pytania i odpowiedzi.

Program – Małgorzata Sokołowska

Zatrudnianie personelu medycznego na podstawie umów kontraktowych

1. Zawieranie umów kontraktowych w trybie konkursu.
2. Zawieranie umów kontraktowych poza konkursem.
3. Przykładowa procedura konkursowa.
4. Prawidłowy sposób szacowania przedmiotu konkursu.
5. Na co zwracać uwagę pisząc regulamin konkursu oraz umowy.
6. Czy można zawierać aneksy do umów kontraktowych zawartych w trybie konkursowym.
7. Zawieranie umów kontraktowych od a do z.
8. Najczęściej popełniane błędy przy zawieraniu umów kontraktowych.
9. Panel dyskusyjny – pytania i odpowiedzi.

Informacje dodatkowe:

- **Cena podstawowa szkolenia obejmuje:**
 - uczestnictwo w zajęciach dydaktycznych,
 - materiały szkoleniowe autorstwa Wykładowców,
 - imienny zaświadczenie o ukończeniu szkolenia,
 - zakwaterowanie: 3 noclegi w pokojach 2-osobowych (z innym Uczestnikiem szkolenia)
 - pełne wyżywienie oznaczone w planie organizacyjnym,
- **Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie formularza zgłoszeniowego (ilość miejsc ograniczona).**
- Rezygnacje (po uprzednim zgłoszeniu się) przyjmujemy pisemnie mailem lub faksem nie później niż na 7 dni przed terminem szkolenia. Po tym terminie obciążamy Państwa kosztami uczestnictwa w wysokości 80 % opłaty,
- **Proponujemy przejrzystą formę współpracy, nie wymagając płatności przed szkoleniem.** Każdy Uczestnik fakturę otrzyma bezpośrednio na szkoleniu, z 10-dniowym terminem płatności.
- **Cena bez VAT dla opłacających szkolenie w co najmniej 70% ze środków publicznych** (m.in. dla wszystkich samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej). Podmioty, których dotyczy zwolnienie z VAT prosimy o zaznaczenie tej opcji na formularzu zgłoszeniowym.
- **Podmioty, których zwolnienie z VAT nie dotyczy obowiązuje cena 2290 zł + 23 % VAT.**

Opcje cenowe:

1. **2290 zł netto/os.** – oferta podstawowa.
2. **2500 zł netto/os.** - oferta obejmuje dodatkowo (w stosunku do oferty podstawowej) nocleg jednej osoby w pokoju dwuosobowym ze śniadaniem, przedłużający pobyt o jedną dobę.
3. Istnieje możliwość dopłaty do pokoju jednoosobowego (ilość pokoi ograniczona):
- 150 zł netto za każdy dzień pobytu.