



SKUTECZNE ZARZĄDZANIE DZIAŁEM PERSONALNYM

Monika Smulewicz, Kazimierz Nalepa, Bożena Wujec, Anna Plewa, Cezary Paszuk, dr Anna Baczyńska

SPIS TREŚCI

Monika Smulewicz

- Podstawy prawne funkcjonowania działu personalnego - zagadnienia ogólne
- Sposób zawarcia umowy o pracę
- Urlopy wypoczynkowe
- Czas pracy
- Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem
- Rozwiązanie umowy o pracę

Kazimierz F. Nalepa

- Planowanie zatrudnienia
- Assessment Centre – nowoczesna metoda rekrutacji i selekcji pracowników

Bożena Wujec

- Rozwijanie potencjału pracowniczego - Europejska Strategia Zatrudnienia
- Zasoby ludzkie - instrumenty zarządzania
- Szkolenia i rozwój – metodologia ROI

Anna Plewa

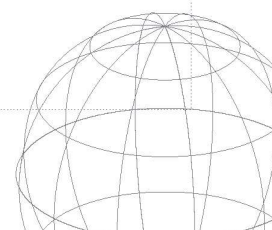
- Motywowanie pracowników
- Audyt personalny – metody badania i oceniania pracowników

Cezary Paszuk

- Kierunki zmian w systemie wynagrodzeń
- Wartościowanie stanowisk pracy
- Płaca zmienna

dr Anna Baczyńska

- Outsourcing jako popularna metoda współpracy
- Analiza transakcyjna
- Outplacement





URLOPY WYPOCZYNKOWE

Wymiar urlopu wypoczynkowego

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony 10 lat i więcej

Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy
- w przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy zaliczeniu podlega również okresy nie zakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem stosunku pracy
- okres pobierania zasiłków i stypendiów dla bezrobotnych
- okres zasadniczej, zawodowej i nadterminowej służby wojskowej
- okres pracy w policji, straży granicznej, straży pożarnej
- inne okresy, które w myśl ogólnie obowiązujących przepisów podlegają uwzględnieniu do stażu pracy, od którego uzależnione SA uprawnienia pracownicze
- zakończoną naukę w ZSZ w wymiarze przewidzianym programem nauczania, nie więcej jednak jak 3 lata
- zakończoną naukę w średniej szkole zawodowej w wymiarze przewidzianym programem nauczania, nie więcej jednak jak 5 lat
- zakończoną naukę w średniej szkole zawodowej dla absolwentów ZSZ w wymiarze 5 lat
- zakończoną naukę w średniej szkole ogólnokształcącej – 4 lata
- zakończoną naukę w szkole policealnej – 6 lat
- ukończoną szkołę wyższą – 8 lat

Przykład wyliczenia stażu pracy:

Pracownik ukończył studia w lipcu 2005r.

Był zatrudniony u poprzednich pracodawców:

od 12-06-2006 do 11-09-2006

od 19-09-2006 do 11-12-2006

u nas zostaje zatrudniony od 01-02-2007

Obliczamy pierwszy okres pracy:

2006	09	11
- 2006	06	12

0	02	29



Obliczamy drugi okres pracy:

2006	12	11
- 2006	09	19

0	02	22

Obliczamy łączny staż pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu:

	0	02	29	pierwsza praca
	0	02	22	druga praca
+	8	00	00	studia

	8	05	21	

Obliczamy, kiedy pracownik nabędzie prawo do urlopu w wyższym wymiarze:

2007	02	01	
- 8	05	21	

1998	08	10	Ustalamy datę „0”
+ 10			

2008	08	10	Data nabycia prawa do urlopu w wymiarze 26 dni.

Do 09-08-2008 pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 20 dni urlopu

Z dniem 10-08-2008 pracownik nabywa prawo do urlopu w wymiarze 26 dni.

Przykład wyliczenia stażu pracy przy nakładającym się okresie pracy i nauki:

Pracownik ukończył 4 letnie liceum zawodowe

Studiował w okresie od 01-02-2002 do 17-02-2007

Był zatrudniony u poprzednich pracodawców:

od 01-04-2001 do 07-01-2002

od 17-01-2002 do 31-12-2003

od 17-05-2004 do 12-12-2005

od 05-04-2006 do 10-12-2006

Data zatrudnienia w bieżącym zakładzie pracy 12-12-2006.

