

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4962225

Temat: Równość i jawność wynagrodzeń według Kodeksu Pracy i dyrektywy unijnej. Jak przygotować się do stosowania nowych przepisów?

24 Listopad Rzeszów , Hotel Rzeszów ****,

Kod szkolenia: 4962225

Koszt szkolenia: 680.00 + 23% VAT

Program

Szkolenie ma na celu przygotowanie pracowników kadr i płac/RODO do skutecznego wdrożenia przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania oraz Ustawy z 4 czerwca 2025r. o ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY. Uczestnicy zdobędą praktyczną wiedzę na temat nowych obowiązków dla pracodawców, zasad raportowania wynagrodzeń i terminów wdrażania w/w przepisów.

□

1. □ Założenia Dyrektywy 2023/970 □

a) □ Definicje legalne związane z przejrzystością wynagrodzeń. □

b) □ Kluczowe obowiązki pracodawców: transparentność, równość wynagrodzeń, dostęp do informacji

2. □ Założenia nowelizacji Kodeksu pracy.

a) □ Pierwotny i finalny zakres regulacji. □

b) □ Uzasadnienie wprowadzonych rozwiązań prawnych. □

3. □ Transparentność wynagrodzeń – główne założenia.

4. □ Stosowanie zasad jawności płac na etapie rekrutacji i w czasie trwania stosunku pracy. □

5. □ Zarzut dyskryminacji płacowej.

6. □ Widelki płacowe jako narzędzie zgodności z przepisami. □

7. □ Proces rekrutacji zgodny z Dyrektywą:

a) □ Jak informować o wynagrodzeniu w ogłoszeniach?

b) □ Kompetencje kandydata jako podstawa oceny w procesie rekrutacji.

c) □ Anonimizacja danych kandydatów na wczesnym etapie rekrutacji jako narzędzie wspierania oceny. □

d) □ Pytania w rekrutacji - jak rozpoznawać i likwidować nieświadomione uprzedzenia?

e) □ Komunikacja widełek płacowych i zapobieganie pytaniom o historię wynagrodzeń

8. □ Obowiązki pracodawcy wynikające z nowych przepisów. □

9. □ Obowiązki sprawozdawcze związane z jawnością wynagrodzeń. □

10. □ Filary ESG: Społeczna odpowiedzialność w obszarze zatrudnienia a jawność i transparentność wynagrodzeń. □

11. □ Wartościowanie stanowisk i różnicowanie wynagrodzeń. Kryteria oceny. □

12. □ □ Ochrona pracowników przewidziana w dyrektywie. □

13. □ Ochrona prywatności a jawność wynagrodzeń. □

14. □ Roszczenia pracownika w przypadku naruszenia przepisów.

15. □ Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów. □

□