

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5025426

Temat: Dyrektywa równości wynagrodzeń – przygotowanie pracodawcy do wymogów oraz warsztaty z wartościowania stanowisk pracy metodą punktową

9 - 10 Czerwiec Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 5025426

Koszt szkolenia: 1190.00 + 23% VAT

Program

CEL SZKOLENIA•Zapoznanie uczestników z wymogami dyrektywy 2023/970 - w sprawie wzmocnienia stosowania równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. •Omówienie m.in.: obowiązku informacyjnego o wynagrodzeniach, modyfikacja procesu rekrutacji, obowiązkowej sprawozdawczości czy mechanizmów egzekwowania, które przewiduje dyrektywa.

•
Wskazanie nowych obowiązków i wyzwań stojące przed pracodawcami.

KOMPETENCJE I UMIEJĘTNOŚCI NABYTE W TRAKCIE SZKOLENIA

•
Uzyskanie praktycznej wiedzy związanej z wymogami wdrożenia zapisów Dyrektywy.

•
Nabycie umiejętności analizy kluczowych treści Dyrektywy z perspektywy obowiązków i wyzwań stojących przed pracodawcą.

•
Uzyskanie informacji o nadchodzących zmianach w obszarze wynagrodzeń.

•
Przekazanie rekomendacji, pozwalającej przygotować firmę do zapewnienia zgodności z nowymi przepisami.

KORZYŚCI ZE SZKOLENIA

•
Efektywne i zgodne z prawem prowadzenie działań opartych o najnowsze przepisy prawa pracy.

•
Wyjaśnienie wątpliwości oraz możliwość uzyskania praktycznych wskazówek.

•
Podczas całego szkolenia uczestnicy będą mieli możliwość zadawania pytań i omówienia indywidualnych przypadków.

Dzień I - DYREKTYWA RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ – PRZYGOTOWANIE PRACODAWCY DO WYMOGÓW Podczas szkolenia zostaną omówione zapisy zawarte w dokumencie Dyrektywa 970/2023 w sprawie wzmocnienia stosowania równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, zwanej potocznie „dyrektywą równości wynagrodzeń”.

1.

Przejrzystość wynagrodzeń przy rekrutacji – zostało implementowane termin obowiązywania 24.12.2025

•
Prawo kandydata do informacji o wynagrodzeniu.

•
Dostępność informacji dla kandydata / pracodawcy.

2.

Przegląd zapisów dyrektywy i wynikających z tego obowiązków pracodawcy.

-
- Wyjaśnienie pojęć z dyrektywy (dyskryminacja bez-/pośrednia, organy kontrolne, organy równościowe)
-
- Organizacje których dotyczy dyrektywa - zakres stosowania.
-
- Terminy wprowadzania poszczególnych przepisów.
- 3.
- Obligatoryjna sprawozdawczość.
-
- Dane jakie pracodawca będzie sprawozdawać do GUS?
-
- Przedstawianie organom państwowym informacji dotyczących działań w zakresie zwalczania negatywnych działań związanych z nierównością płacową.
-
- Omówienie zakresów jakie należy raportować: luka płacowa, mediana, kwartył, odsetek pracowników K/M, kategorie zaszeregowania, wynagrodzenie brutto, składniki stałe, składniki zmienne – wyjaśnienie wzorów wyliczeń na przykładach.
-
- Zróżnicowanie obowiązków sprawozdawczych w zależności od liczby zatrudnionych.
- 4.
- Obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy.
-
- Wartościowanie stanowisk pracy i stworzenie kategorii zaszeregowania (grup do raportowania).
-
- Identyfikacja problemów związanych z luką płacową (nierównościami płacowymi) oraz obowiązkowa współpraca w celu rozwiązywania problemów z przedstawicielami pracowników.
-
- Obowiązek oceny systemu wynagrodzeń, współpraca przedstawicielami pracowników (obowiązkowe elementy oceny).
- 5.
- Kryteria porównywania (wartościowania) pracy i faktyczny zakres ich identyfikacji.
-
- Wartościowanie pracy wg założeń dyrektywy.
-
- Umiejętności zawodowe (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych, Klasyfikacja zawodów i specjalności).
-
- Kompetencje miękkie (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Instytut Badań Edukacyjnych).
-
- Zakres odpowiedzialności (kodeks pracy, zdefiniowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania UE oraz ILO).
-
- Kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (ilość i jakość świadczonej pracy przez pracownika, wymiar etatu).
- 6.
- Zwiększenie ochrony prawnej i odszkodowania
-
- Ochrona praw pracowników.
-
- Odszkodowania lub zadośćuczynienie dla pracowników.

-

Zasada równości wynagrodzeń - dowody wykonywania takiej samej pracy lub takiej samej wartości.

7.

Rekomendacje, co do dokumentacji dotyczącej pracy

-

Kompletowanie dokumentacji.

-

Przekazywanie informacji.

-

Wartościowanie pracy.

8.

Podsumowanie szkolenia. Pytania uczestników – sesja Q&A

Dzień II - WARSZTATY Z WARTOŚCIOWANIA STANOWISK PRACY METODĄ PUNKTOWĄ

9.

Omówienie różnych metod wartościowania na rynku pracy:

-

Metoda punktowa, analityczno-punktowa

-

Metoda rangowa (klasyfikacyjna)

-

Metoda klasyfikacji (stopniowa, gradacyjna)

-

Metoda Heya

-

Metoda porównywania czynników (factor comparison)

10.

Wartościowanie stanowisk – czego oczekują strony zaangażowane w proces?

-

Pracodawca

-

Organizacje związkowe

-

Przedstawiciel pracowników u pracodawcy

11.

Z kim współpracować, celem dobrego wartościowania ?

12.

Proces wartościowania na potrzeby dyrektywy. Praca odbędzie się w grupach, uczestnicy wartościują wybrane przez siebie stanowisk pracy.

-

ustalenie celu wartościowania

-

wybór metody

-

zebranie informacji o stanowiskach – wypełnienie Karty Opisu Stanowiska

-

ocenianie stanowisk wg kryteriów – omówienie kryteriów rynkowych

-

wypełnienie matrycy zaszeregowania i punktacji

-

przydział do grup wynagrodzeń

-

weryfikacja i zatwierdzanie

-

komunikacja i wdrożenie

-

monitowanie i aktualizacja

13.

Praca warsztatowa uczestników:

-

Opis wybranego stanowiska pracy – wypełnienie Kart Opisu Stanowiska dla wybranych stanowisk.

-

Wartościowanie stanowiska wg kryteriów rynkowych (ze względu na ograniczony czas kryteria zostaną przekazane uczestnikom).

-

Wypełnianie Matrycy kompetencji i punktacji – wg kryteriów zgodne z Dyrektywą art. 4 pkt 4.

-

Wypełnienie Taryfikatora i kategorii i zaszeregowania.

-

Tworzenie grup pracowników wykonujących pracę o porównywalnej wartości.

14.

Co znaczy progresja wynagrodzeń w dyrektywie.

15.

Podsumowanie szkolenia. Pytania uczestników – sesja Q&A

□

Dlaczego na warsztatach realizuję wartościowanie metodą punktową?

1)

Spełnia wymogi Dyrektywy – pozwala wykazać, że wynagrodzenia opierają się na obiektywnych, mierzalnych kryteriach (kompetencje, odpowiedzialność, warunki pracy, złożoność zadań).

2)

Minimalizuje ryzyko zarzutów dyskryminacji płacowej – daje twarde, udokumentowane podstawy do różnic w wynagrodzeniu.

3)

Porządkuje i ujednolica politykę płacową – tworzy spójny, transparentny system wynagrodzeń dla całej organizacji.

4)

Ułatwia komunikację z pracownikami i związkami – pokazuje, „za co” płaci firma i dlaczego stanowiska są wyceniane w określony sposób.

5)

Wspiera decyzje HR i biznesowe – stanowi bazę do budowy siatek płac, planowania awansów, podwyżek i budżetów wynagrodzeń.

6)

Metoda punktowa nie wymaga wykupu dodatkowej licencji – korzystamy z ogólnodostępnego, możliwego do dalszego samodzielnego stosowania modelu wartościowania. Licencjonowaniu mogą podlegać jedynie wybrane narzędzia IT, jeśli Klient zdecyduje się na ich zakup i wdrożenie.