

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5057126

Temat: WARTOŚCIOWANIA STANOWISK PRACY oraz PRZEJRZYSTOŚĆ WYNAGRODZEŃ. WARSZTAT NA WZORACH DOKUMENTÓW

16 Czerwiec Opole , Hotel Mercure ,

Kod szkolenia: 5057126

Koszt szkolenia: 690.00 + 23% VAT

Program

Szkolenie kompleksowo przygotowuje pracodawców i działy HR do wdrożenia nowych obowiązków wynikających z Dyrektywy 2023/970 oraz Ustawy o jawności wynagrodzeń. Uczestnicy poznają zasady przejrzystości i równości wynagrodzeń, nowe wymagania rekrutacyjne, obowiązki informacyjne wobec pracowników i kandydatów oraz terminy wdrożenia regulacji.

Program obejmuje również praktyczne omówienie raportowania luki płacowej, zasad udostępniania danych o wynagrodzeniach zgodnie z RODO oraz przygotowania organizacji do audytu wynagrodzeń. Kluczowym elementem jest warsztat z wartościowania stanowisk pracy przy wykorzystaniu ministerialnego narzędzia – od tworzenia opisów stanowisk, przez dobór kryteriów i wag, aż po budowę map stanowisk i poziomów płac.

Szkolenie dostarcza gotowych rozwiązań i wskazówek, które ułatwią dostosowanie dokumentacji, procesów HR oraz systemów wynagradzania do nowych wymogów prawnych.

Moduł 1. Dyrektywa 2023/970 o przejrzystości i równości wynagrodzeń – informacje ogólne

1. Kontekst powstania dyrektywy

- a) luka płacowa w UE – przyczyny i skala.
- b) dotychczasowe regulacje i ich nieskuteczność.
- c) wpływ dyrektywy na praktyki rynku pracy.

2. Najważniejsze założenia dyrektywy

- a) cel: zapewnienie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.
- b) obowiązek przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem oraz po nawiązaniu stosunku pracy.
- c) nowe zasady prowadzenia rekrutacji i informowania kandydatów.

3. Najważniejsze terminy i harmonogram wdrożenia

- a) implementacja do prawa krajowego – terminy dla Polski
- b) terminy wejścia w życie obowiązków dla pracodawców różnej wielkości
- c) pierwsze obowiązki raportowe

Moduł 2: Dyrektywa 2023/970 o przejrzystości i równości wynagrodzeń – co pozostało do wdrożenia (zmiany do wdrożenia do 07.06.2026 r.) na podstawie Ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

1. Wymogi wobec zatrudnionych pracowników

- a) prawo do informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia i poziomach wynagrodzeń porównywalnych grup pracowników
- b) sposób i zakres udostępniania tych danych zgodnie z RODO.

2. Obowiązki pracodawcy w zakresie sprawozdawczości

- a) czym jest luka płacowa?
- b) skorygowana i nieskorygowana luka płacowa
- c) zakres danych objętych obowiązkiem sprawozdawczości
- d) przykładowa kalkulacja luki płacowej
- e) jak dostosować systemy płacowe do realizacji obowiązku sprawozdawczości
- f) terminy i forma przekazywania sprawozdań
- g) obowiązek przeprowadzenia audytu wynagrodzeń przy przekroczeniu określonego progu luki płacowej

Moduł 3: Wynagrodzenie i składniki wynagrodzenia obowiązujące u Klienta.

- a) analiza RW
- b) podstawy prawne poszczególnych składników wynagrodzenia
- c) ustalanie wysokości poszczególnych składników – ustalona kwota czy widełki płacowe

Moduł 4. Wartościowanie stanowisk pracy - nowe obowiązki i wyzwania dla pracodawców – podział na etapy wdrożenia – część warsztatowa na ministerialnym narzędziu do wartościowania stanowisk pracy

1. Etap I – przygotowanie organizacyjne

- a) analiza istniejących systemów wynagradzania
- b) identyfikacja luk i niespójności
- c) wybór metodologii wartościowania stanowisk pracy

2. Etap II – wdrażanie procedur i narzędzi

- a) tworzenie i aktualizacja opisów stanowisk pracy
- b) wprowadzenie widełek płacowych na wszystkich poziomach
- c) uporządkowanie komunikacji w rekrutacji
- d) polityki wewnętrzne dotyczące przejrzystości

Moduł 5: Kryteria wartościowania stanowisk pracy

1. Podstawowe zasady wartościowania

- a) obiektywność i neutralność płciowa
- b) kryteria obowiązkowe wynikające z dyrektywy
- c) kryteria fakultatywne dopuszczalne w polskich realiach

2. Najczęściej stosowane metody wartościowania

- a) metoda analityczno-punktowa
- b) metoda rankingowa
- c) metoda klasyfikacji stanowisk
- d) połączenia metod – hybrydy

3. Elementy oceniane przy wartościowaniu

- a) kompetencje (wiedza, umiejętności, odpowiedzialność)
- b) warunki pracy i czynniki ryzyka
- c) zakres samodzielności i decyzyjności
- d) znaczenie stanowiska dla organizacji

4. Tworzenie opisów stanowisk pracy

- a) rozpisanie struktury opisu stanowiska (cel, zadania, relacje, kompetencje).
- b) budowanie zestandaryzowanego formularza
- c) identyfikacja kluczowych kompetencji
- d) unikanie języka sugerującego płęć

5. Wybór kryteriów i ich wag

- a) tworzenie tabeli oceny punktowej
- b) przeprowadzenie wartościowania przykładowych stanowisk (3–5 stanowisk)
- c) tworzenie mapy stanowisk i poziomów wynagrodzeń
- d) omówienie błędów najczęściej popełnianych przez pracodawców

6. Przegląd dokumentów do przygotowania

- a) opisy stanowisk pracy
- b) matryca wartościowania
- c) polityka przejrzystości wynagrodzeń
- d) procedura rekrutacyjna zgodna z dyrektywą
- e) karta obowiązków informacyjnych dla pracowników

Moduł 6. Ustawa o jawności wynagrodzeń - zmiany od 24.12.2025 r.

1. Wymóg neutralności pod względem płci ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowiska – zmiana 2025 r. (Ustawa o jawności wynagrodzeń)

- a) data wejścia w życie nowego obowiązku (czy ogłoszenia o trwającym naborze wymagają przeredagowania?)

- b) jak formułować ogłoszenia o naborze aby zapewnić neutralność pod względem płci nazw stanowisk pracy?
 - c) czy pracodawca może odmówić procedowania kandydata ze względu na płeć – dopuszczalne prawnie wyjątki
 - d) konsekwencje naruszenia obowiązku neutralności pod względem płci
2. Wymóg neutralności pod względem płci nazw stanowisk pracy – czy wymaga zmian przepisów wewnętrznych (RP, UoP, obwieszczeń)
3. Wymóg przebiegu procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący – zmiana 2025 r.
- a) co oznacza niedyskryminujący przebieg procesu rekrutacyjnego?
 - b) jak zrealizować obowiązek?
 - c) konsekwencje naruszenia obowiązku niedyskryminacji
4. Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o wynagrodzeniu
- a) jak sformułować informację
 - czy należy podawać składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów (np. dodatek z porę nocną)
 - czy informować o świadczeniach z ZFŚS?
 - b) termin podania do wiadomości osoby ubiegającej się o zatrudnienie
 - c) forma przekazania informacji
 - postać elektroniczna – czym jest?
 - czy należy zbierać pokwitowanie przekazania informacji?
 - d) zakaz żądania informacji o dotychczasowym wynagrodzeniu kandydata
5. Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o wynagrodzeniu
- a) widełki czy początkowa wysokość
 - b) treść informacji a zapisy RW – na ile informacja o wynagrodzeniu może się różnić od treści RP i praktyki płacowej pracodawcy
 - c) widełki płacowe – jak ustalić obiektywne kryteria
6. Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o układzie zbiorowym i regulaminie wynagradzania
- d) informacja o odpowiednich przepisach układu zbiorowego – czym są „odpowiednie” przepisy?
 - e) informacja o regulaminie wynagradzania – zakres informacji, forma udostępnienia
 - e) skutek naruszenia obowiązku
 - f) informacja – wzór dokumentu
6. Świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia
- a) jak powinien przebiegać proces negocjacji?
 - b) czy w trakcie negocjacji można zapytać kandydata o oczekiwania finansowe?