

JAWNOŚĆ I RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ

DYREKTYWA DOTYCZĄCA RÓWNOŚCI I PRZEJRZYSTOŚCI PŁAC-JAK
PRACODAWCY POWINNI PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO WYMOGÓW
- SZKOLENIE PRAKTYCZNE

PROWADZĄCY – menadżer i audytor m.in. w Medicover, Szpitalu MSWiA, Drosed SA, BRE Banku, Instytucie Matki i Dziecka czy Polskim Centrum Badan i Certyfikacji, jednocześnie od ponad 6 lat prowadzi własną działalność gospodarczą szkoleniowo-doradczą. W ramach tej działalności pracuje np. dla PFRON, ZUS, TVN, Warszawskie Metro i wielu innych

Dlaczego warto wybrać to szkolenie?

Podczas szkolenia zostaną omówione zapisy zawarte w dokumencie „Dyrektywy 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 o transparentności wynagrodzeń”.

- [Szczegółowy program na kolejnej stronie](#)

PROMOCJA!

- ZGŁOSZENIA
DO: 07.02.2025

CENA ONLINE:

~~490 ZŁ~~

390 ZŁ

Dlaczego warto szkolić się u nas?

Jesteśmy firmą zaangażowaną w dostarczanie wysokiej jakości szkoleń od ponad 17 lat. Niezależnie od tego, czy chcesz zdobyć nowe umiejętności, awansować na obecnym stanowisku, czy odkrywać nowe ścieżki kariery, nasze szkolenia i kursy dostarczą Ci wiedzy i narzędzi niezbędnych do sukcesu.

W cenie zawierają się:

- materiały szkoleniowe
- certyfikat
- wyjaśnienie wątpliwości



13 luty 2025r.
godz. 10:00



SZKOLENIE ONLINE

OPIS I PROGRAM SZKOLENIA:

Uczestnicy otrzymają praktyczne wskazówki z zakresu kryteriów wartościowania stanowisk pracy, obowiązku informacyjnym, modyfikacji procesu rekrutacji, obowiązkowej sprawozdawczości czy mechanizmów egzekwowania, które przewiduje dyrektywa.

PROGRAM SZKOLENIA:

1. Przegląd zapisów dyrektywy i wynikających z tego obowiązków pracodawcy.

- wyjaśnienie pojęć z dyrektywy
- zakres stosowania
- pracodawcy, których dotyczy dyrektywa, terminy wprowadzania

2. Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem.

- prawo do informacji
- dostępność informacji
- przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń

3. Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej.

4. Obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy.

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, kodeks cywilny, definiowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania UE oraz ILO)
- kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (ilość i jakość świadczonej pracy przez pracownika, wymiar etatu)

6. Środki ochrony prawnej i egzekwowanie

- ochrona praw pracowników
- odszkodowania dla pracownika
- dowody wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości

7. Rekomendacje, co do dokumentacji dotyczącej pracy

- kompletowanie dokumentacji
- przekazywanie informacji
- wartościowanie pracy

8. Zakres i sposób prowadzenia „projektu opisywania i wartościowania stano

·przykład schematów wartościowania

- przekazanie instrukcji dostosowania systemu płacowego do dyrektywy
- przekazania poglądowego przykładu wartościowania stanowisk pracy

Cele szkolenia:

·Zapoznanie uczestników z przepisami Dyrektywy 2023/970.

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

·Nabycie praktycznych umiejętności przygotowujących do zmian.

·Uzyskanie informacji o nadchodzących zmianach w obszarze wynagrodzeń.

·Przekazanie pracodawcy rekomendacji, pozwalającej przygotować się do zapewnienia zgodności z nowymi przepisami.

Korzyści ze szkolenia:

·Uzyskanie praktycznej wiedzy związanej z wymogami wdrożenia „Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń”.

·Poznanie obowiązków Pracodawców w zakresie opisu pracy wymaganej do wartościowania w świetle Dyrektywy, schematu wartościowania zgodnego z Dyrektywą, jakie powinny być wdrożone najpóźniej od czerwca 2026 roku.

·Uzyskanie wiedzy popartej przykładami.

·Przekazanie instrukcji dostosowania systemu płacowego do dyrektywy.

·Przekazania poglądowego przykładu wartościowania stanowisk pracy.

·Wyjaśnienie wątpliwości oraz możliwość uzyskania praktycznych wskazówek.

Adresaci szkolenia:

·HR Biznes Partnerzy,

·Pracownicy działów kadr, płac,

·Menadżerowie HR,

·Eksperci i specjaliści ds. HR,

·Audytorzy i kontrolerzy w obszarach HR,

·Osoby, które rozpoczynają swoją drogę zawodową i zadania w kierunku ZZL,

·Właścicieli małych firm, którzy samodzielnie będą musieli wdrożyć mechanizmy płacowe.