

### Opis szkolenia

#### Dane o szkoleniu

**Kod szkolenia: 4871225**

**Temat: Transparentność wynagrodzeń. Zarządzanie wynagrodzeniami zgodnie z kompetencjami i kwalifikacjami pracownika**

**20 Marzec Katowice , Hotel Vienna House Easy Angelo Katowice\*\*\*\*,**

**Kod szkolenia: 4871225**

**Koszt szkolenia: 680.00 + 23% VAT**

#### Program

- Przygotowanie systemu zarządzania wynagrodzeniami zgodnie z kompetencjami, kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym pod kątem wdrożenia dyrektywy nakładającej na pracodawcę nowe obowiązki, które mają na celu zapewnienie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.
- Określenie kluczowych determinantów (obiektywnych czynników) wpływających na wysokość wynagrodzenia pracownika w celu ochrony przed nieuzasadnionymi podejrzeniami o dyskryminację pośrednią lub bezpośrednią.
- Zapewnienia zgodności wynagrodzeń z unijnymi standardami równości płacowej.
- Analiza efektywności obecnie funkcjonującego systemu wynagrodzeń i motywacji płacowej.
- Eliminacja różnic płacowych ze względu na płeć.
- Utrzymanie i wprowadzenia różnic płacowych w przypadku zastosowania innych kryteriów niż płeć a wpływających na jakość i efektywność pracy.
- Wyróżnienie się wśród pracodawców jasnym i przejrzystym systemem zarządzania wynagrodzeniami opartym na kompetencjach pracowników.

#### Moduł I

Główne założenia wynikające z założeń Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. oraz Ustawy Kodeks Pracy:

- Transparentność wynagrodzeń
- Praca tej samej wartości – kryteria porównawcze
- Dyskryminacja pośrednia
- Dyskryminacja bezpośrednia
- Dyskryminacja ze względu na płeć
- Prawa kandydata do pracy i pracownika
- Metody ujawniania informacji o poziomie wynagrodzenia lub jego przedziale
- Respektowanie prawa pracowników do informacji o wysokości własnego wynagrodzenia oraz średnich wynagrodzeń osób zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach w podziale na płeć.
- Zakaz działań odwetowych wobec pracowników wnioskujących o ujawnienie wysokości wynagrodzeń.
- Raportowanie i jego skutki o poziomie różnic płacowych w danym przedsiębiorstwie
- Zapewnienie ochrony danych osobowych w kontekście jawności wynagrodzeń

#### Moduł II

Metody analizy obecnych systemów motywacji płacowej i systemu wynagrodzeń

- Audyt personalny
- Controlling personalny
- Raporty płacowe
- Ocena obecnych poziomów kompetencji pracowniczych
- Ocena obecnego systemu wynagradzania pracowników
- Wskaźniki efektywności obecnie działającego systemu.

### Moduł III

Zapewnienia zgodności wynagrodzeń z unijnymi standardami równości płacowej zgodnie w oparciu o działania HR

- Opis stanowiska pracy oparty na celach, zadaniach i poziomach kompetencji
- Określenie poziomów i składników wynagrodzenia
- Określenie kluczowych dla stanowiska poziomów kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego
- Wprowadzenie Księgi Kompetencji
- Wprowadzenie mechanizmu zarządzania kompetencjami i oceny kompetencji zgodnego ze sposobami wynagrodzenia pracownika