

Prijava na dogodek, petek 13.9.2019

## Plačni sistem in motivacija zaposlenih v luči delavskega soupravljanja

konferenčna dvorana, Bledrose Hotel – BLED

Ime	Priimek	Član sveta delavcev/sindikata/drugo

Podjetje/organizacija \_\_\_\_\_

Ulica \_\_\_\_\_

Poštna št. in kraj \_\_\_\_\_

E-pošta \_\_\_\_\_

Kontaktna oseba \_\_\_\_\_

Opombe \_\_\_\_\_

Udeležbo lahko prijavite najkasneje do SREDE, 11. SEP. 2019, po pošti ali faxu na naslov: CPM izobraževanje d.o.o., Visoko 50, 4212 Visoko, fax: (04) 253 60 22 ali po e-pošti: cpm@siol.net, natančnejše informacije o izobraževanju lahko dobite tudi po GSM (041) 398 258.

Kotizacija z gradivom, osvežilnimi napitki in prigrizkom za člane ZSDS znaša 185,00 € + DDV, za ostale udeležence pa 215,00 € + DDV. Pri plačilu lahko uveljavljate 10% popust, če organizacija prijavi najmanj dva udeleženca.

Kotizacijo nakažite pred začetkom izobraževanja na TRR družbe CPM izobraževanje d.o.o., št. SI56 6000 0000 0810 409, odprt pri Hranilnici LON d.d. Kranj. Račun boste prejeli po zaključku izobraževanja. CPM izobraževanje d.o.o. je davčni zavezanec z ID št. za DDV 22486704.

Lep pozdrav in nasvidenje na izobraževanju!

mag. Rajko Bakovnik, CPM izobraževanje d.o.o.

**CPM** Center  
za participativni  
menedžment  
Visoko 50, 4212 VISOKO

Poštmina plačana  
pri pošti 4101 KRANJ

PETEK



Vabimo vas na strokovno izobraževanje

## Plačni sistem in motivacija zaposlenih v luči delavskega soupravljanja

ki bo v PETEK, 13. septembra 2019, od 09.00 do 14.30 ure, konferenčna dvorana, Bledrose Hotel – BLED, Cesta svobode 8 (nekdanji Hotel Jelovica)



## NAMEN IN CILJ IZOBRAŽEVANJA:

**Kolikokrat ste se že vprašali, zakaj določena merila v podjetju veljajo le za nekatere, za druge pa ne? Zakaj nekdo dobiva drugačno plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti? Kako zgraditi stimulativen, pravičen, transparenten in hkrati učinkovit plačni sistem v podjetju?**

V uspešnih podjetjih sodobni plačni sistemi v največji meri podpirajo osebni razvoj ter krepijo dodatno motivacijo zaposlenih za rast kakovosti dela in življenja v celotni organizaciji. Učinkoviti plačni sistemi in sistemi nagrajevanja delovne uspešnosti, na podlagi jasnih in enostavnih kriterijev, spodbujajo zavzetost zaposlenih, povezujejo osebne cilje s cilji podjetij, razvijajo medsebojno komunikacijo in izboljšujejo poslovno uspešnost podjetij.

V slovenskem prostoru je **pri oblikovanju plačnih sistemov lahko ključna prav vloga delavskih predstavništev**, in sicer tako z **vidika varovanja interesov zaposlenih kot tudi z vidika učinkovitega soupravljanja** za doseganje boljših skupnih poslovnih rezultatov ter trajnostnega razvoja podjetij. Pri tem je vloga SINDIKATOV, kot partnerjev v kolektivnih pogajanjih, popolnoma jasna, medtem ko SVETOM DELAVCEV to pravico posebej določa 95. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ta člen namreč določa obvezno soglasje sveta delavcev k predlogu odločitve delodajalca v zvezi z »**merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev**«), kar pomeni, da delodajalec brez soglasja sveta delavcev ne more sprejeti aktov, s katerimi ureja to področje.

To hkrati tudi pomeni, da se **od dobrih svetov delavcev pričakuje večja aktivnost in iniciativnost na tem področju**, zato sta osnovni namen in cilj razpisanega izobraževanja namenjena predvsem spoznavanju pravnih in podjetniških vidikov sodobnih ter učinkovitih plačnih sistemov, spoznavanju »dobrih praks« in usposabljanju udeležencev za aktivnejšo vlogo v podjetjih.

## IZOBRAŽEVANJE PRIPOROČAMO

- PREDSEDNIKOM in ČLANOM SVETOV DELAVCEV
- PREDSTAVNIKOM DELAVCEV V ORGANIH VODENJA IN NADZORA
- SINDIKALNIM ZAUPNIKOM
- KADROVSKIM, PRAVNIM IN DRUGIM STROKOVNJAKOM V PODJETJIH

### VSEBINA

#### 1. Pravni vidik sodobnega in učinkovitega plačnega sistema v podjetju

**/Odvetnik mag. Igor Pirc, MBA/**

- Zakonska izhodišča in izhodišča kolektivnih pogodb v zvezi z plačnim modelom
- Metodološki pristopi k vrednotenju delovnih mest
- Vidik vertikalnega in horizontalnega napredovanja kot del plačnega sistema (določanje razponov, avtomatizem, pridobljene pravice,...)
- Vpliv zakona o minimalni plači na plačni sistem v podjetju (relativna razmerja med delovnimi mesti/plačami, ohranitev števila na-

#### IZVAJALCA IZOBRAŽEVANJA

**Odvetnik mag. Igor Pirc, MBA** - z več kot petnajstletnimi izkušnjami s področja upravljanja podjetij, urejanja delovno pravnih razmerij, sistemizacij delovnih mest in nagrajevanja zaposlenih. Svoje izkušnje je pridobil tako pri delu z večjimi slovenskimi in tujimi gospodarskimi družbami, kot tudi pri delu z manjšimi družinskimi podjetji. Do leta 2018 je deloval kot partner in svetovalec v podjetju Eudace, ki je specializirano za nudenje storitev s področja delovnega prava.

**Mag. Janez Žezlina**, univ. dipl. ekonomist - strokovnjak na področju upravljanja človeških virov in organizacijskega svetovanja, svetovalec na področju razvoja osebnostnih, podjetniških in poslovnih potencialov. Od leta 2009 deluje kot partner, svetovalec in poslovni coach v podjetju Energos, kjer se ukvarja s poslovnim in kadrovskim svetovanjem, primarno na področju razvoja vodstvenih kompetenc posameznikov, upravljanja talentov v organizacijah, strateških in kadrovskih preobrazb organizacij ter sistematičnega razvoja kadrovskih potencialov.

predovalnih razredov,...)

- Vloga sveta delavcev pri oblikovanju in sprejemu plačnega sistema v podjetju

#### 2. Podjetniški vidik sodobnega in učinkovitega plačnega sistema v podjetju

**/Mag. Janez Žezlina, univ. dipl. ekon./**

- Poslovni trendi in agilne kadrovske prakse ter njihov vpliv na plačni sistem in nagrajevanje zaposlenih
- Sodobni vidiki nagrajevanja delovne in poslovne uspešnosti – oblike nagrajevanja (enkratne nagrade; timsko nagrajevanje; kaj vrednotimo; problematika zajema podatkov, ki so podlaga za nagrajevanje; pomen usposabljanja ključnih uporabnikov sistema nagrajevanja: vodje, kadrovski strokovnjaki; varovalke v sistemih nagrajevanja; interna komunikacija in promocija sistema nagrajevanja ter ocen, ki jih prejmejo zaposleni,...)
- Predstavitev slovenskih in mednarodnih dobrih praks
- Delavnica – sistem nagrajevanja v vašem podjetju (izmenjava dobrih praks)

#### 3. Zaključna razprava in priporočila za aktivnosti v podjetjih