

Kwalifikacja cząstkowa na poziomie szóstym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

Zarządzanie procesami płacowymi

Status: włączona funkcjonująca

Rodzaj: cząstkowa

Kategoria: wolnorynkowe

Data włączenia do ZSK: 2020-03-16

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji: Certyfikat kwalifikacji wolnorynkowej

Krótką charakterystyka kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację "Zarządzanie procesami płacowymi" jest gotowa do samodzielnego kształtowania i nadzorowania czynności płacowych mających na celu realizację obowiązków pracodawcy wynikających z wypłaty i rozliczania świadczeń związanych z wykonywaną pracą według przepisów prawa względem pracowników i innych osób zatrudnionych oraz organów publiczno-prawnych. Świadczy usługi polegające na kompleksowym dbaniu o poprawność działania pracodawcy w zakresie spraw płacowych i rozliczeń obciążeń publiczno-prawnych. Może pracować w działach kadrowo-płacowych firm w ramach wewnętrznych struktur pracodawcy, jak również w biurze rachunkowym, gdzie będzie prowadzić lub koordynować sprawy płacowe. Powierzenie prowadzenia zarządzania i rozliczania spraw płacowych osobie posiadającej kwalifikację zagwarantuje pracodawcom zmniejszenie ryzyka niewykonywania lub nieprawidłowego wykonania obowiązków związanych z wynagradzaniem i rozliczaniem wynagrodzeń dla pracowników i osób niebędących pracownikami, jak również rozliczeń z instytucjami państwowymi. Jednocześnie osoba zarządzająca obszarem płacowym może przyczyniać się do zwiększenia atrakcyjności polityki płacowej zakładu pracy dla osób zatrudnionych. Osoba posiadająca kwalifikację "Zarządzanie procesami płacowymi" może pracować na stanowiskach kierowniczych i eksperckich z zakresu kształtowania polityki wynagradzania i bezpośrednio przyczyniać się do sukcesu przedsiębiorstwa. Może uzupełnić zakres swoich umiejętności o kwalifikację "Zarządzanie procesami kadrowymi", jak również kwalifikacje z obszaru ogólnego zarządzania personelem.

Informacje o kwalifikacji

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją mogą być w szczególności zainteresowane osoby, które: chcą potwierdzić swoje kwalifikacje w zakresie zarządzania płacami; pracują w obszarach kadrowo-płacowych lub księgowości i chcą poszerzać swoje kwalifikacje; prowadzą własną działalność gospodarczą lub zarządzają przedsiębiorstwami; pracują w firmach outsourcingowych prowadzących obsługę procesów kadrowo-płacowych na rzecz klientów; informatycy, programiści, osoby wdrażające systemy i tworzące systemy do obsługi dokumentacji i procesów kadrowo-płacowych; chcą zmienić zawód lub potrzebują aktywizacji zawodowej (np. chcą poszerzyć zakres kompetencji potrzebnych do pracy m.in. w biurze rachunkowym; czy też poznać obszar płacowej obsługi zakładu pracy, gdy zajmują się kadrami).

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Warunkiem przystąpienia do walidacji jest posiadanie minimum średniego wykształcenia.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Warunkiem przystąpienia do walidacji jest posiadanie minimum średniego wykształcenia.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację "Zarządzanie procesami płacowymi" może pracować na stanowiskach związanych z: samodzielnym prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych zakładu pracy; zarządzaniem procesem płacowym; współdziałaniem w kształtowaniu polityki wynagradzania, premiowania i świadczeń pozapłacowych; nadzorowaniem przestrzegania przepisów ubezpieczeniowych, podatkowych, prawa pracy oraz wewnętrznych regulaminów pracy i wynagradzania; współdziałaniem z pracodawcą w zakresie optymalizacji kosztów pracy. Może pracować w zakładzie pracy świadczącym usługi zewnętrznej obsługi płacowej dla przedsiębiorców, w biurze rachunkowym, gdzie prowadzi sprawy zlecone przez klienta z zakresu płacowego, jak również w działach rachuby płac firm w ramach wewnętrznych struktur zakładu pracy. Posiadanie kwalifikacji umożliwia zajmowanie takich stanowisk, jak np.: kierownik działu płac; specjalista ds. kontrolingu wynagrodzeń; specjalista ds. wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych; specjalista ds. płac.

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Certyfikat jest ważny 3 lata od daty jego wystawienia. Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest złożenie: – oświadczenia o uczestniczeniu w zajęciach edukacyjnych dotyczących zagadnień opisanych w kwalifikacji (łącznie co najmniej 36 godzin zegarowych w okresie 3 lat od daty wystawienia certyfikatu

albo jego przedłużenia) lub oświadczenia o wykonywaniu pracy zarobkowej, w której jest wykorzystywana kwalifikacja (przez okres 18 miesięcy w okresie 3 lat od daty wystawienia certyfikatu albo jego przedłużenia), lub oświadczenia o pracy dydaktycznej w zakresie uzyskanej kwalifikacji (w wymiarze 16 godzin lekcyjnych w okresie 3 lat od daty wystawienia certyfikatu albo jego przedłużenia); powyższe okresy mogą podlegać, w ujęciu procentowym proporcjonalnym do wskazanego okresu, sumowaniu; oświadczenia mogą być wyrywkowo weryfikowane poprzez przedstawienie odpowiednich dokumentów; – wniosku o przedłużenie ważności certyfikatu nie później niż w okresie 3 miesięcy przed dniem zakończenia jego ważności.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Zapotrzebowanie na kwalifikację "Zarządzanie procesami płacowymi" wiąże się z odnotowywanym stałym spadkiem bezrobocia i wzrostem liczby zatrudnianych osób przez różne podmioty gospodarcze. Obserwuje się również wzrost wolnych miejsc pracy w zakładach o różnym profilu i strukturze zatrudnienia (GUS, "Rocznik statystyczny pracy. 2015", Warszawa 2016; GUS, "Monitoring rynku pracy. I kwartał 2017. Opracowanie sygnałne", 25.05.2017). Rosnące zapotrzebowanie na pracowników wiąże się z koniecznością zapewnienia obsługi kadrowo-płacowej w ramach funkcjonowania zakładów pracy. Rozliczanie wynagrodzeń na rzecz pracowników i osób niebędących pracownikami związane jest z koniecznością wypełniania przez pracodawcę wielu obowiązków wymagających znajomości powiązanych ze sobą regulacji prawnych z obszaru prawa pracy, ubezpieczeń i podatków. Wykonywanie czynności operacyjnych, które składają się na proces płacowy, jest warunkiem prawidłowego naliczania wynagrodzeń i zaspokajania obciążeń publiczno-prawnych związanych z wynagradzaniem osób zatrudnionych. Sposób realizacji tych obowiązków jest uzależniony od wielkości i struktury zakładu pracy, liczby zatrudnianych pracowników oraz stosowanej w nim polityki płacowej. Niemniej w każdym przypadku wymagana jest koordynacja procesu naliczeń, terminów płatności i obiegu dokumentacji. Zakres obliczeń, powiązany z rodzajem zobowiązań i stosowaną w zakładzie pracy polityką wynagradzania, różnicuje strukturę zatrudnienia osób realizujących obsługę procesów płacowych. Złożoność procesu wymusza między innymi konieczność wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za całość rozliczeń płacowych. Jest przygotowana do praktycznego tworzenia systemów wynagrodzeń, które odpowiadają potrzebom pracodawców, uzależnionym od specyfiki ich działania. Dlatego kwalifikacja wychodzi naprzeciw potrzebie dbałości o spójność działania pracodawcy z ciążącymi na nim obowiązkami. Zgodnie z danymi prezentowanymi w "Barometrze zawodów" prognozowane jest stałe zapotrzebowanie na zawody związane z obsługą płac (<https://barometrzwzawodow.pl/pl/polska/prognozy-na-mapach/2017/kierownicy-ds-zarzadzania-i-obslugi-biznesu,2017,polska,,polska,,12,,272,-1,,0,0,>). Powierzenie zarządzania i rozliczania spraw płacowych osobie posiadającej kwalifikację "Zarządzanie procesami płacowymi" gwarantuje pracodawcom zmniejszenie ryzyka poniesienia negatywnych konsekwencji wynikających z nieprawidłowego wynagradzania i rozliczania pracowników i osób niebędących pracownikami. Zapewnienie terminowości i spójności polityki wynagradzania zakładu pracy przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności przedsiębiorstwa jako pracodawcy.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację inaczej niż posiadająca kwalifikację: "Zarządzanie procesami

kadrowymi": koncentruje działania w obszarze naliczania wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami, a nie na przygotowywaniu i ewidencjonowaniu dokumentacji kadrowej. Jej zakres odpowiedzialności bazuje na znajomości procesów kadrowych, ale dominują tutaj zagadnienia płacowe. Weryfikuje prawidłowość rozliczeń świadczeń dla osób zatrudnionych oraz realizację obowiązków pracodawcy jako płatnika; "Obsługa procesów kadrowo-płacowych": kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, a nie skupia się wyłącznie na obsłudze rozliczeń płacowych. Może zarządzać procesem płacowym; "Świadczenie usług księgowych": kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, podczas gdy osoba posiadająca kwalifikację "Świadczenie usług księgowych" skupia się na operacyjnej obsłudze zadań płacowych; AU.65.: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, ale nie świadczy usług księgowania list płac i danin publicznych; AU.68.: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, a nie koncentruje się tylko na sporządzaniu dokumentacji na podstawie przepisów prawa pracy oraz prawa cywilnego; AU.35.: kształtuje zasady rozliczeń należnych świadczeń dla osób zatrudnionych zgodnie z polityką wewnątrzzakładową, tymczasem w kwalifikacji AU.35. efekty uczenia się są związane z prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych i obliczaniem podatków. Wymagania opisane w kwalifikacji "Zarządzanie procesami płacowymi" są sformułowane bardziej szczegółowo, wykraczają poza zakres wymagań z zakresu płacowego określonych dla kwalifikacji AU.35. Wspólne zestawy efektów uczenia się w zakresie realizacji obowiązków pracodawcy wobec osób zatrudnianych i instytucji publiczno-prawnych występują z kwalifikacjami "Zarządzanie procesami kadrowymi", "Obsługa procesów kadrowo-płacowych" oraz "Świadczenie usług księgowych". Niniejsza kwalifikacja obejmuje nie tylko umiejętności posługiwania się wiedzą z zakresu obsługi kadrowo-płacowej, ale również koordynowania i kształtowania procesu płacowego, z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Dzięki umiejętnościom optymalizacji polityki płacowej osoba posiadająca kwalifikację może wpływać na zwiększenie atrakcyjności oferowanych przez pracodawcę pakietów wynagrodzeń. Jej działalność pozwala minimalizować ryzyko popełniania błędów przy dokonywaniu poprawnych naliczeń zobowiązań wobec zatrudnionych i instytucji publiczno-prawnych.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

Metody stosowane w walidacji Do weryfikacji efektów uczenia się wskazanych dla kwalifikacji stosuje się następujące metody: test wiedzy i studium przypadku. Przez test wiedzy rozumie się test jednokrotnego wyboru. Przez studium przypadku rozumie się zadanie pisemne polegające na wykonaniu obliczeń, interpretacji wyników, wskazaniu ujęcia w ewidencji itp. Efekty uczenia się: „Definiuje zasady naliczania składników płacowych” oraz „Zapewnia spójność procesu płacowego z polityką wynagradzania i przepisami prawa” są weryfikowane za pomocą testu wiedzy. Efekt uczenia się „Opracowuje dane płacowe na potrzeby sporządzania listy płac dla pracowników i osób niebędących pracownikami” jest weryfikowany za pomocą testu wiedzy i studium przypadku, przy czym kryterium weryfikacji: „Ustala wpływ dokumentów płacowych na wyliczanie świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami” może być weryfikowane testem wiedzy lub studium przypadku. Efekt uczenia się „Nadzoruje realizację procesu rozliczenia wynagrodzeń pracowników i osób niebędących pracownikami” jest weryfikowany za pomocą testu wiedzy i studium przypadku, przy czym kryteria weryfikacji: „Weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych i publicznoprawnych” oraz „Weryfikuje dokumentację w zakresie deklaracji, sprawozdań i raportów związanych z realizacją procesu płacowego” mogą być

weryfikowane testem wiedzy lub studium przypadku. Efekt uczenia się „Weryfikuje listy płac sporządzane dla pracowników i osób niebędących pracownikami” jest weryfikowany za pomocą testu wiedzy lub studium przypadku. Zasoby kadrowe Instytucja certyfikująca powołuje komisję walidującą, która projektuje i odpowiada za proces walidacji w instytucji, w tym podejmuje decyzję kończącą walidację. Komisja walidująca wyznacza zespół egzaminacyjny, który odpowiada za weryfikację posiadania efektów uczenia się przez osoby przystępujące do walidacji. Członkowie zespołu egzaminacyjnego nie muszą być członkami komisji walidacyjnej. Każdy członek komisji walidacyjnej musi posiadać udokumentowane: - wykształcenie wyższe magisterskie; - co najmniej pięcioletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) lub co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) na stanowisku kierowniczym. Każdy członek zespołu egzaminacyjnego musi posiadać udokumentowane: - wykształcenie wyższe; - co najmniej trzyletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) lub co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) na stanowisku kierowniczym. Sposób prowadzenia walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne niezbędne do prawidłowego prowadzenia walidacji Instytucja prowadząca walidację zapewnia pomieszczenie umożliwiające osobom, które przystąpiły do walidacji, samodzielną pracę. W trakcie weryfikacji osoby przystępujące do walidacji: – mogą wykonywać obliczenia na kalkulatorze biurowym; – mogą korzystać z aktów prawnych bez komentarza; – nie mogą korzystać z pomocy naukowych i materiałów dydaktycznych; – nie mogą korzystać z urządzeń mobilnych. Weryfikacja jest przeprowadzana w formie pisemnej w sposób zapewniający anonimowość arkuszy weryfikacyjnych kandydatów przystępujących do weryfikacji. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalna jest inna forma weryfikacji uwzględniająca potrzeby osób niepełnosprawnych. Instytucja certyfikująca zapewnia wsparcie osobie przystępującej do walidacji w zakresie identyfikowania posiadanych efektów uczenia się. Wsparcie w zakresie identyfikowania można prowadzić dowolnymi metodami. Wsparcie w zakresie identyfikowania posiadanych efektów uczenia się może być zapewnione przez doradcę walidacyjnego. Doradca walidacyjny, aby identyfikować efekty uczenia się, musi: – rozumieć cele walidacji; – stosować metody i narzędzia pomocne przy identyfikowaniu efektów uczenia się; – znać efekty uczenia się określone dla danej kwalifikacji. Metody stosowane przez doradcę mogą obejmować m.in. wywiad swobodny lub bilans kompetencji. Instytucja certyfikująca zapewnia bezstronną i niezależną procedurę odwoławczą, w ramach której osoby uczestniczące w procesie walidacji i certyfikacji mają możliwość odwołania się od decyzji dotyczących przebiegu walidacji, w szczególności decyzji kończącej walidację. Odwołanie jest rozpatrywane przez osoby niebiorące udziału w podejmowaniu zaskarżanych decyzji. Instytucja certyfikująca zapewnia osobom walidowanym wgląd do prac egzaminacyjnych.

Informacje dodatkowe

Podstawa prawna włączenia kwalifikacji do ZSK

Na podstawie Obwieszczenia Ministra Finansów z dnia 2020-02-27 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej >Zarządzanie procesami płacowymi< do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 2020-03-16 r., poz. 295)

Data rozpoczęcia funkcjonowania kwalifikacji w ZSK

2021-09-27

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji (w godzinach)

300

Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat

Termin następnego przeglądu kwalifikacji

2030-03-15

Kod dziedziny kształcenia

344 - Rachunkowość i podatki

Kod PKD (wg klasyfikacji 2007)

69.2 - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe

Kod kwalifikacji (do 2020 roku)

6C342000349

Kod kwalifikacji (od 2020 roku)

13824

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

W ramach poszczególnych etapów procesu włączania niniejszej kwalifikacji rynkowej do ZSK: 1) przeprowadzono konsultacje z zainteresowanymi środowiskami, w celu pozyskania opinii nt. celowości włączenia kwalifikacji do ZSK, w trakcie których uzyskano opinię od następujących podmiotów: Politechniki Częstochowskiej, Polskiej Izby Biegłych Rewidentów, Uniwersytetu Warszawskiego, Wydziału Zarządzania 2) zasięgnięto opinii specjalistów w sprawie społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia proponowanej kwalifikacji rynkowej do ZSK; 3) powołano ekspertów do przedstawienia rekomendacji dotyczącej przypisania poziomu PRK do kwalifikacji. Na podstawie zebranych opinii w trakcie konsultacji od poszczególnych podmiotów, specjalistów reprezentujących branżę ekonomiczną z zakresu księgowości dokonano oceny efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, adekwatności wymagań dotyczących walidacji oraz celowości włączenia kwalifikacji rynkowej do ZSK. Opinie przekazane w ramach konsultacji środowiskowych oraz przez specjalistów wskazują co do zasady na ogólną potrzebę włączenia przedmiotowej kwalifikacji do ZSK, jako ważnego elementu profesjonalizacji i podwyższania jakości usług świadczonych w obszarze rozliczeń płacowych. Według opinii uzyskanych podczas konsultacji, włączenie kwalifikacji "zarządzanie procesami płacowymi" jest uzasadnione, gdyż spełnia oczekiwania pracodawców i pracowników, a tym samym odpowiada na obecne i przyszłe zapotrzebowanie rynku pracy. Według opinii, ze względu na ograniczenie kosztów i przenoszenie usług na zewnątrz, istnieje zapotrzebowanie na outsourcing usług księgowych i kadrowych. Na rynku jest wiele ofert pracy firm usługowych w zakresie obsługi płacowej. Istnieje duża konkurencja, a najistotniejsze dla pracodawców jest potwierdzone doświadczenie i wiedza pracowników wykonujących prawidłowo i merytorycznie swoje obowiązki. Konsekwencje wynikające z nieprawidłowych rozliczeń płacowych są

bardzo dotkliwe dla przedsiębiorców. Dlatego też potrzebują przygotowanej kadry zarządzającej procesem płacowym. Zespół ekspertów w ramach konsultacji projektu kwalifikacji dokonał porównania wymaganych efektów uczenia się z charakterystykami poziomów PRK w celu przypisania odpowiedniego poziomu PRK do kwalifikacji. Rekomendacja zespołu ekspertów odnośnie poziomu PRK została przedłożona do Rady Interesariuszy, gdzie uzyskała pozytywną opinię.

Efekty uczenia się

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” jest gotowa do uczestnictwa w procesie strategicznego kształtowania w zakładzie pracy polityki wynagradzania pracowników oraz osób niebędących pracownikami. Rozwiązuje złożone problemy dotyczące polityki płacowej, uwzględniając przepisy z różnych dziedzin prawa, aktualne interpretacje urzędowe i orzecznictwo sądów. Nadzoruje proces płacowy w zakładzie pracy, w tym optymalizację kosztów zatrudnienia, i wdraża usprawnienia organizacyjne. Opracowuje procedury wynagradzania, sporządzając wytyczne dotyczące obiegu dokumentów, wzory i instrukcje spójne z polityką, zasadami i regulaminami wynagradzania. Sporządza dokumentację związaną z rozliczeniami płacowymi. Odpowiada za terminową i poprawną realizację zobowiązań publicznoprawnych pracodawcy wynikających z naliczeń płacowych dla pracowników oraz osób niebędących pracownikami. Planuje i nadzoruje pracę zespołu odpowiadającego za realizację procesów płacowych oraz jest gotowa do podejmowania współpracy z osobami zaangażowanymi w zarządzanie procesami kadrowymi oraz działami finansowymi odpowiedzialnymi za księgowanie rozliczeń płacowych i publicznoprawnych zobowiązań pracodawcy. Wspiera pracowników w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych.

Zestawy efektów uczenia się

1) Kształtowanie procesu płacowego

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Definiuje zasady naliczania składników płacowych

Kryteria weryfikacji:

- a. wskazuje sposób naliczania składników płacowych, z uwzględnieniem metodologii wyliczania podstaw wymiaru, np.: wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, wynagrodzenia urlopowego i

- ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz podstaw wymiaru świadczeń pieniężnych wypłacanych z ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przyjętą polityką i zasadami wynagradzania
- b. wskazuje sposób rozliczania składników płacowych, z uwzględnieniem źródeł i momentu powstania przychodu oraz zwolnień składkowo-podatkowych

2. Opracowuje dane płacowe na potrzeby sporządzania listy płac dla pracowników i osób niebędących pracownikami

Kryteria weryfikacji:

- a. weryfikuje dokumenty płacowe pod kątem kompletności oraz spójności z polityką wynagradzania i obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa
- b. ustala wpływ dokumentów płacowych na wyliczanie świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami
- c. oblicza wartość należnych świadczeń, z uwzględnieniem zwolnień składkowo-podatkowych i prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego
- d. rozlicza składniki płacowe do wypłaty z punktu widzenia dokonywanych potrąceń, m.in.: z wynagrodzenia, zasiłków oraz wierzytelności, na podstawie tytułów wykonawczych i oświadczeń pracowników oraz osób niebędących pracownikami

3. Weryfikuje listy płac sporządzane dla pracowników i osób niebędących pracownikami

Kryteria weryfikacji:

- a. weryfikuje poszczególne składniki płacowe, z uwzględnieniem m.in.: momentu powstania przychodu, rodzaju przychodów, obowiązków ubezpieczeniowych, zasad wyceny świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń oraz metodyki naliczania podstaw wymiaru poszczególnych świadczeń
- b. weryfikuje wartość świadczeń do wypłaty i kwoty naliczonych obciążeń publicznoprawnych

2) Nadzorowanie procesu płacowego

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Nadzoruje realizację procesu rozliczania wynagrodzeń pracowników i osób niebędących pracownikami

Kryteria weryfikacji:

- a. identyfikuje działania mające na celu wykrycie, skorygowanie i wyeliminowanie nieprawidłowości w procesie płacowym
- b. weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych i publicznoprawnych
- c. weryfikuje dokumentację w zakresie deklaracji, sprawozdań i raportów związanych z realizacją procesu płacowego

2. Zapewnia spójność procesu płacowego z polityką wynagradzania i przepisami prawa

Kryteria weryfikacji:

- a. identyfikuje obowiązki wynikające z wypłacania i rozliczania wynagrodzeń
- b. analizuje proces wynagradzania i przyznawania świadczeń okołopłacowych wynikających z wewnątrzzakładowych uregulowań

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją

#	Instytucje certyfikujące (IC)	Instytucje walidujące
1	Stowarzyszenie Księgowych w Polsce	
2	Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce	

Wnioskodawca:

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce

Minister właściwy dla kwalifikacji:

Minister Finansów