



Ostrów Wielkopolski, dnia 15.04.2025r

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

Jawność i równość wynagrodzeń w Kodeksie Pracy Jak skutecznie przygotować firmę do wdrożenia Dyrektywy 2023/970

• **Termin:** 23 maja 2025r. (piątek), godz. 9.00 – 14.00

• **Miejsce:** szkolenie on-line

• **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, konsultacje poszkoleniowe

UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT

• **Wykładowca:** **Iwona Nowak-Przybylska** – ekspert finansowo-księgowy, praktyk z 30-letnim doświadczeniem w księgowości. Od 28 lat Główny Księgowy i Dyrektor Finansowy. Posiada dyplom ukończenia francuskiej uczelni Paris 13 przy Sorbonie. Posiada certyfikat Ministerstwa Finansów do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Certyfikowany mediator sądowy. Od 25 lat prowadzi szkolenia z zakresu kadr i płac. Przeprowadziła szkolenia dla takich firm, jak: Castorama, Kaufland, Kronopol, Poczta Polska, GIS, Ministerstwa (różne wydziały). Jej szkolenia opierają się na realnych przykładach. Kładzie duży nacisk na ćwiczenia praktyczne.

• **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 21 maja 2025 r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy określonym szkoleniu).

Jawność i równość wynagrodzeń w Kodeksie Pracy

Jak skutecznie przygotować firmę do wdrożenia Dyrektywy 2023/970

Cel szkolenia:

Szkolenie uwzględni najbliższe zmiany przepisów w Kodeksie Pracy, które wynikają z wdrożenia Dyrektywy Nr 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady jawności i równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Uczestnicy szkolenia zostaną zapoznani z wymogami i nowymi obowiązkami, jakie czekają pracodawców przygotowujących się do wdrożenia zmienionych przepisów. **Podpowiemy, jakie kroki powinny podjąć firmy, aby przygotować się na nowe regulacje.**

Działania przygotowawcze pracodawców pozwolą na wcześniejsze zidentyfikowanie nierówności w wynagrodzeniach i ich wyeliminowanie.

Na szkoleniu odpowiemy m.in. na pytania:

- jakie informacje nt. wynagrodzeń będzie musiał przekazać pracodawca zatrudnionym pracownikom?
- czy pracodawcy będą zobowiązani do publikowania list płacy?
- w jaki sposób nowe przepisy wpłyną na procesy rekrutacyjne?
- na czym będzie polegać jawność wynagrodzeń na etapie rekrutacji?
- na czym będzie polegać likwidacja „luki płacowej” między kobietami i mężczyznami,
- na czym będzie polegać wprowadzenie nowych standardów przejrzystości w wynagrodzeniach?
- jakie mogą być roszczenia pracowników w stosunku do pracodawcy w przypadku dyskryminacji w wynagrodzeniach?
- jakie sankcje są przewidziane dla pracodawców za niezapewnienie równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn?

Program szkolenia:

I. PODSTAWY PRAWNE WPROWADZENIA DYREKTYWY UE 2023/970.

II. ZAKRES DZIAŁANIA DYREKTYWY:

1. Zakres stosowania.
2. Definicje i ich wpływ na wdrożenie i wykonanie Dyrektywy Państw Członkowskich.
3. Co oznacza „taka sama praca i praca o takiej samej wartości”?

III. CO OZNACZA PRZEJRZYSTOŚĆ WYNAGRODZEŃ ?

1. Przejrzystość wynagrodzeń przez zatrudnieniem
2. Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń
3. Prawo do informacji
4. Dostępność informacji
5. Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej.
6. Wspólna ocena wynagrodzeń.
7. Wsparcie dla pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników.
8. Ochrona danych.
9. Dialog społeczny.

IV. JAKIE NALEŻY STOSOWAĆ ŚRODKI OCHRONY PRAWNEJ I JAKIE BĘDĄ KARY ?

1. Ochrona praw pracowniczych.
2. Procedury w imieniu pracowników lub na ich rzecz.
3. Prawo do odszkodowania.
4. Inne środki ochrony prawnej.
5. Przeniesienie ciężaru dowodu.

6. Dowód na wykonywanie takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości.
7. Dostęp do dowodów.
8. Terminy przedawnienia.
9. Koszty prawne.
10. Kary.
11. Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach.
12. Wiktyimizacja oraz ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem.
13. Stosunek do dyrektywy 2006/54/WE.

V. PRZEPISY HORYZONTALNE:

1. Poziom ochrony.
2. Organy ds. równości.
3. Monitorowanie i podnoszenie świadomości..
4. Negocjacje zbiorowe i działania zbiorowe
5. Statystyka.
6. Rozpowszechnianie informacji.
7. Sprawozdawczość i przeglądy.
8. Wejście w życie przepisów oraz adresaci.

VI. OMÓWIENIE PROJEKTU ZMIANY USTAWY KODEKS PRACY W ZARESIE JAWNOŚCI WYNAGRODZEŃ:

1. Rozszerzenie funkcji wynagrodzenia poprzez zmianę brzemienia art. 10 i 11 KP.
2. Informacja o możliwości zatrudniania jako nowy zapis w KP.
3. Doszczegółowienie definicji wynagrodzenia.
4. Redakcja przepisu o nieujawnieniu informacji o wynagrodzeniu.
5. Dostęp pracownika do kryteriów w określaniu poziomu wynagrodzeń.
6. Informacje dla pracowników o poziomie wynagrodzeń.
7. Kary i sankcje dla pracodawców niewywiązujących się z nowych obowiązków.
8. Jakie jest uzasadnienie do projektu Ustawy?
9. Omówienie opinii zgodności projektu Ustawy z prawem Unii Europejskiej.
10. Uwagi Prezesa Urzędu ochrony Danych Osobowych do Projektu Ustawy.

VII. OD KIEDY JAWNOŚĆ I RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W KODEKSIE PRACY ?

1. Zasada jawności wynagrodzeń.
2. Prawo do informacji o wynagrodzeniach.
3. Transparentność w procesie rekrutacji.
4. Ochrona pracowników.
5. Czym jest i ile wynosi luka płacowa ?
6. Raport płacowy – jakie dane mają zostać w nim ujęte ?
7. Braki w projekcie ustawy niektórych elementów Dyrektywy UE 2023/970:
 - a/ sprawozdawczość,
 - b/ działania naprawcze,
 - c/ sankcje.
8. Implementacja Dyrektywy a szczegółowe regulacje:
 - a/ kryteria porównywalności stanowisk,
 - b/ mechanizmy monitorowanie i eliminowania luki płacowej,
 - c/ ochrona danych osobowych w kontekście jawności wynagrodzeń.
9. Ważne terminy i proces wdrożenia:
 - a/ w jakim terminie wejdą nowe przepisy w życie?
 - b/ kiedy i jakie działania muszą podjąć organizacje, aby właściwie przygotować się do zmian w ustawie?

VIII. SESJA PYTAŃ I KONSULTACJE.