



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

## **Jawność i równość wynagrodzeń**

### **Przygotowanie pracodawców do wdrożenia Dyrektywy Placowej**

### **Nowe obowiązki dla pracodawców**

- **Termin:** 20 maja 2025r. (wtorek), godz. 10.00-14.00
- **Miejsce:** on-line
- **Cena:** 350,00 zł (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, nieograniczona czasowo możliwość indywidualnych konsultacji z wykładowcą po szkoleniu.

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

- **Wykładowca:** **Daniel Pałyga** – były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Doświadczony trener i wykładowca specjalizujący się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, prawie pracy oraz legalności zatrudnienia. Ukończył studia podyplomowe - Nowoczesne Zarządzanie Kadrami. Prowadził wykłady na wyższych uczelniach. W swojej pracy łączy szeroką wiedzę prawną, praktyczne doświadczenie i zdolności trenerskie, co pozwala mu na skuteczne wspieranie uczestników szkoleń w interpretacji i stosowaniu przepisów prawa pracy. Wieloletnie doświadczenie oraz umiejętność przystępnego przekazywania wiedzy czynią go cenionym specjalistą w swojej dziedzinie.
- **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 19 maja 2025r.**

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

# **Jawność i równość wynagrodzeń**

## **Przygotowanie pracodawców do wdrożenia Dyrektywy Płacowej**

### **Nowe obowiązki dla pracodawców**

#### **Cel szkolenia:**

Dyrektywa Płacowa 2023/070 nakłada nowy obowiązek na pracodawców stosowania mechanizmów wzmocnienia zasad równości i jawności wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za tą samą pracę lub o takiej samej wartości.

Nowe przepisy oznaczają dla pracodawców konieczność przeprowadzenia wnikliwej analizy struktury płac w firmie, wprowadzenie nowych procedur dotyczących prawa do informacji o wynagrodzeniu i kryteriów ustalania jego wysokości oraz obowiązek przygotowania raportów dotyczących różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami.

W Sejmie znajduje się projekt Ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy, który zakłada również obowiązek dla pracodawców przedstawiania w ofertach pracy proponowanego wynagrodzenia.

**Dostosowanie firmy do nowych przepisów będzie czasochłonne z uwagi na skalę zmian, dlatego już teraz warto podjąć działania, które przygotowują firmy na nową sytuację - przeprowadzając audyty struktury stanowisk i wynagrodzeń, aby dostosować swoje polityki płacowe do nowych standardów.**

**Na szkoleniu są przedstawiane praktyczne rozwiązania w zakresie stosowania nowych uregulowań i najlepszych praktyk wskazywane przez byłego Inspektora Pracy. Podpowiemy także, jakie kroki powinny podjąć firmy, aby przygotować się na nowe regulacje.**

#### **Program szkolenia:**

1. Pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu.
2. Dyskryminacja i jej przejawy określone w Kodeksie Pracy.
3. Różnice pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią a pośrednią.
4. Jakie działania nie stanowią dyskryminacji?
5. Charakterystyka dyskryminacji ze względu na płeć.
6. Prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę dla pracowników.
7. Dyskryminacja w wynagrodzeniu zasadniczym, podstawowym.
8. Dyskryminacja w wynagrodzeniu – inne składniki wynagrodzenia takie jak: premia, nagroda, dodatki.
9. Zachowania mogące wskazywać na ewentualną dyskryminację w wynagrodzeniu dla nowego pracownika w porównaniu do dotychczasowych pracowników.
10. Kto jest odpowiedzialny za udowodnienie braku dyskryminacji w zatrudnieniu - pracownik czy pracodawca?
11. Możliwość różnicowania wynagrodzenia a dyskryminacja.
12. Zakres i cel Dyrektywy 2023/970 mającej zapobiegać dyskryminacji w zatrudnieniu.

13. Stan zatrudnienia a obowiązki związane z Dyrektywą 2023/970.
14. Zasady jawności wynagrodzeń dla kandydatów na pracowników oraz dla pracowników już zatrudnionych.
15. Wprowadzenia kryteriów zatrudnienia w zakresie wynagradzania oraz inne działania związane z wartościowaniem pracy.
16. Upublicznianie struktury wynagrodzeń.
17. Ochrona danych osobowych w kontekście jawności wynagrodzeń – jak to ze sobą pogodzić?
18. Zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń oraz prawa pracownika do informacji.
19. Obowiązek sprawozdawczości pracodawcy w zakresie struktury wynagrodzeń.
20. Luka płacowa – konieczność działań pracodawcy w przypadku zbyt dużych różnic w wynagrodzeniach pracowników!
21. Zakres przygotowań pracodawcy przed wdrożeniem Dyrektywy Płacowej do polskiego systemu prawnego:
  - a/ audyty struktury stanowisk i wynagrodzeń,
  - b/ dostosowanie swoich polityk płacowych do nowych standardów,
  - c/ przygotowanie raportów dotyczących różnic w wynagrodzeniach.
22. Przedawnienie roszczeń pracowniczych.
23. Kary za nieprzestrzeganie zasad dyskryminacji.
24. Zasady ochrony osób zgłaszających dyskryminację i osób, które udzieliły wsparcia pracownikowi.
25. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje.