



Ostrów Wielkopolski, dnia 03.06.2025r.

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

Nowe obowiązki pracodawców w zakresie równości i jawności wynagrodzeń wynikające z Dyrektywy 2023/970 Dostosowanie polityk płacowych do nowych standardów

- **Termin:** 2 lipiec 2025r. (środa), godzina 10.00
- **Miejsce:** 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:** **Kalina Kaczmarek** – Ekspert prawa pracy z 20-letnim doświadczeniem, prowadzi działalność konsultingowo-szkoleniową w zakresie „twardego HR” wspierając przedsiębiorców w sprawach kadrowo-płacowych. W latach 2001-2018 inspektor Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na stanowisku starszego Inspektora Pracy. Doświadczony trener i wykładowca współpracujący z firmami szkoleniowymi. Doradca i stały współpracownik wielu instytucji i przedsiębiorstw. Wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych.

- **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 30 czerwca 2025 r.**

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

Nowe obowiązki pracodawców w zakresie równości i jawności wynagrodzeń wynikające z Dyrektywy 2023/970

Dostosowanie polityk płacowych do nowych standardów

Cel szkolenia:

Dyrektywa 2023/970 o przejrzystości wynagrodzeń wprowadza szereg nowych obowiązków dla pracodawców, mających na celu zmniejszenie luki płacowej między płciami oraz ustanawia minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji płacowej.

Nowe regulacje mają zastosowanie dla pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym oraz do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, a w pewnym zakresie także do osób starających się o zatrudnienie.

Dostosowanie się do nowych wymogów wymaga czasu i zasobów, dlatego też pracodawcy – na podstawie przepisów samej Dyrektywy – mogą już obecnie podjąć pewne działania przygotowawcze, polegające na eliminowaniu rozwiązań organizacyjnych różnicujących wynagrodzenia kobiet i mężczyzn.

Program szkolenia:

1. Kogo obejmuje Dyrektywa Płacowa 2023/970?

2. Co należy rozumieć przez pojęcie pracy tej samej wartości?

3. Cel Dyrektywy Płacowej:

- a/ likwidacja luki płacowej ze względu na płeć,
- b/ wzmocnienie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za tę samą pracę,
- c/ wyeliminowanie dyskryminacji płacowej.

4. Wdrożenie Dyrektywy – jakie wyzwania stoją przed pracodawcą?

5. Jakie informacje o wynagrodzeniach trzeba ujawniać i kto ma do nich dostęp?

6. Dyrektywa w procesie rekrutacji – obowiązki pracodawców:

- a/ obowiązek informowania kandydata do pracy o wynagrodzeniu lub widełkach płacowych,
- b/ zakaz klauzul o tajemnicy wynagrodzeń w umowach o pracę,
- c/ zakaz zadawania pytań kandydatowi do pracy o wynagrodzenie w poprzednich miejscach pracy,
- d/ ograniczenie możliwości dyskryminacji w negocjowaniu zarobków.

7. Dyrektywa w procesie zatrudnienia – obowiązki pracodawców:

- a/ obowiązek informacyjny o wynagrodzeniach,
- b/ prawo pracownika do informacji,
- c/ obowiązek pracodawcy w zakresie jawności wynagrodzeń,
- d/ budowa transparentnego systemu wynagrodzeń,
- e/ mechanizmy progresji płacowej,
- f/ poufność wynagrodzeń z perspektywy pracodawcy i pracownika.

8. Jak przygotować firmę do nowych zasad raportowania danych o wynagrodzeniach:

- a/ co powinien zawierać raport?
- b/ co zrobić w przypadku wykrycia nieuzasadnionej luki płacowej?

9. Częstotliwość i zakres sprawozdań.

10. Obowiązki pracodawcy w zakresie sprawozdawczości luki płacowej:

- a/ wspólna ocena wynagrodzeń w przypadku stwierdzenia różnic w średnich wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami,
- b/ obowiązek monitorowania i regularnego raportowania luki płacowej.

11. Plany naprawcze w sytuacji powstania luki płacowej.

12. Zakres przygotowań pracodawców przed wdrożeniem Dyrektywy Płacowej do polskiego systemu prawnego:

- a/ analiza struktury stanowisk,
- b/ audyt wynagrodzeń,
- c/ szkolenia dla kadry zarządzającej,
- d/ dostosowanie systemu kadrowo-płacowego.

13. Kary i sankcje za nieprzestrzeganie przepisów.

14. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje.