



Ostrów Wielkopolski, dnia 20.06.2025r.

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

**Zmiany w Kodeksie Pracy ws. jawności płac
Nowe obowiązki pracodawców w zakresie jawności
i równości wynagrodzeń
(Nowelizacja KP podpisana przez Prezydenta 18.06.2025r.)**

- **Termin:** 8 lipiec 2025r. (wtorek), 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 4 lipca 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).

Zmiany w Kodeksie Pracy ws. jawności płac Nowe obowiązki pracodawców w zakresie jawności i równości wynagrodzeń (Nowelizacja KP podpisana przez Prezydenta 18.06.2025r.)

Cel szkolenia:

Celem Ustawy podpisanej przez Prezydenta RP w dniu 18 czerwca 2025r. jest wprowadzenie do Kodeksu Pracy nowego obowiązku dla pracodawców – zamieszczania w ogłoszeniach o pracę informacji o proponowanym wynagrodzeniu, które planują zaoferować kandydatom ubiegającym się o dane stanowisko.

Zmiany te mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń, wzmacnianie równości oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacji.

W związku ze zmianami pracodawcy będą zobowiązani do przekazywania kandydatowi do pracy informacji dotyczących:

- proponowanego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi jego składnikami,
- odpowiednich postanowień regulaminu wynagradzania,
- obowiązku zapewnienia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci.

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.

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 tą 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.