



Ostrów Wielkopolski, dnia 29.08.2025r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie stacjonarne**:

Rewolucyjne zmiany w obszarze Kadr i Płac od stycznia 2026r. (Jawność wynagrodzeń w procesie rekrutacji, nowe zasady naliczania stażu pracy, raportowanie luki płacowej oraz planowane zmiany w mobbingu i wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy)

- **Termin:** 1 październik 2025r. (środa), godzina 10.00-14.00
- **Miejsce:** Chojnice, Hotel „SUKIENNICE”, ul. Sukienników 14, sala Ip.
- **Cena:** 420,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: udział w zajęciach szkoleniowych, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, serwis kawowy, 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 z dziedziny prawa pracy.
- **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 26 września 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).

Rewolucyjne zmiany w obszarze Kadr i Płac od stycznia 2026r.

(Jawność wynagrodzeń w procesie rekrutacji, nowe zasady naliczania stażu pracy, raportowanie luki płacowej oraz planowane zmiany w mobbingu i wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy)

Adresaci szkolenia:

Specjaliści ds. kadr i płac oraz pozostali pracownicy o różnym stopniu doświadczenia zatrudnieni w działach kadrowo-płacowych.

Cel szkolenia:

Zapraszamy na szkolenie, podczas którego omówimy rewolucyjne zmiany w przepisach prawa pracy i wynagrodzeniach, zarówno te przyjęte i wchodzące w życie od stycznia 2026 roku, jak również te planowane, w taki sposób abyście mogli Państwo przygotować swoje organizacje/firmy do tych przełomowych zmian.

Już w dniu 24 grudnia 2025r. zaczną obowiązywać nowe regulacje wynikające z Dyrektywy UE i jednocześnie nowy obowiązek dla pracodawców zamieszczania w ogłoszeniach o pracę informacji o proponowanym wynagrodzeniu dla kandydatów do pracy ubiegających się o dane stanowisko. Zmiany te mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacji.

Dyrektywa ta wprowadza też szereg innych obowiązków dla pracodawców mających na celu zmniejszenie luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz ustanawia minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości w wynagrodzeniach, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji płacowej.

Kolejną rewolucyjną zmianą w Kodeksie Pracy, która wejdzie w życie od stycznia 2026r. jest zmiana zasad naliczania stażu pracy, który będzie liczony nie tylko - jak to jest obecnie - od umów o pracę, ale także od umów zleceń. Oznacza to, że osoby zatrudnione na ich podstawie będą mogły korzystać z uprawnień (m.in. dłuższy urlop wypoczynkowy, dłuższy okres wypowiedzenia, wyższe odprawy, dodatek stażowy itd.), które dotychczas były dostępne tylko dla pracowników etatowych.

Wśród zmian planowanych w obszarze kadr i płac, które już na horyzoncie czekają pracodawców są **zmiany dotyczące nowego sposobu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz zmiany dotyczące ujednolicenia form składania wniosków pracowniczych w formie elektronicznej**. Te nowe regulacje mają na celu uprościć rozliczenia między pracodawcami i pracownikami (Projekt nowelizacji KP przyjęty dnia 29.07.2025r. przez Radę Ministrów).

MRPiPS przyjęło i opublikowało też kolejny projekt nowelizacji Kodeksu Pracy w kwestii mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy. Planowane zmiany rozszerzają katalog obowiązków pracodawców m.in. o obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi poprzez działania prewencyjne, wykrywanie i reagowanie, a także podejmowanie działań naprawczych i wsparcie dla osób dotkniętych tym zjawiskiem.

Na koniec poinformujemy też, jakich zmian - aktualizacji muszą dokonać pracodawcy w regulaminach pracy i wynagradzania lub innych dokumentach wewnętrznych w związku ze zmianami w przepisach prawa pracy.

Program szkolenia:

1. Zmiany w sposobie naliczania stażu pracy od stycznia 2026 roku – praktyczne skutki zmian w regulaminach:

- a/ wliczanie do stażu pracy okresów zatrudnienia na podstawie umów zlecenia,
- b/ jakie okresy zostaną wliczane zgodnie z nowymi przepisami?
- c/ jaki będzie termin na udokumentowanie dotychczasowych okresów zatrudnienia?
- d/ czy do ustalania stażu pracy znaczenie będzie miał wymiar czasu pracy?
- e/ czy nowe przepisy będą obowiązywały wstecz, tzn. czy będą uwzględniane również okresy zatrudnienia sprzed 2026 roku?
- f/ do którego roku wstecz będą zaliczane okresy pracy do stażu pracy?
- g/ co z uprawnieniami pracowniczymi, które zależą od stażu pracy? (m.in. prawo do urlopu wypoczynkowego, odprawa, dodatki stażowe do wynagrodzenia i inne),
- h/ jakie dokumenty będą wymagane do potwierdzenia okresów pracy na umowie zleceniu? Czy wystarczy sama umowa?

2. Zmiana w przepisach prawa pracy dotyczących stażu pracy a obowiązek poinformowania pracownika o zmianie w warunkach zatrudnienia – kiedy dać pracownikowi informację z art.29§3kp?

3. Jawność wynagrodzeń w procesie rekrutacji (wejście w życie 24.12.2025r.):

- a/ jak przygotować ogłoszenie o naborze do pracy, które spełni nowe wymogi Dyrektywy UE?
- b/ jakie informacje o wynagrodzeniach trzeba będzie ujawniać i kto będzie miał do nich dostęp?
- c/ w jakiej formie pracodawca przekaze informacje o wynagrodzeniu – papierowo czy elektronicznie?
- d/ czy pracodawca ma obowiązek poinformowania o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę, przed rozmową kwalifikacyjną czy przed nawiązaniem stosunku pracy?
- e/ czy pracodawca będzie podawać konkretną wysokość wynagrodzenia, czy wystarczy „widełki”?
- f/ o co nie może pytać pracodawca w toku rekrutacji kandydata do pracy?
- g/ jawność wynagrodzeń a konieczność zmiany kwestionariusza osobowego w procesach rekrutacyjnych,
- h/ jawność wynagrodzeń a RODO – jakie dane mogą być przekazywane, a jakie muszą pozostać poufne?

4. Dyrektywa UE 2023/970 w procesie rekrutacji – obowiązki pracodawców:

- a/ obowiązek informowania kandydata do pracy o wynagrodzeniu,
- b/ obowiązek poinformowania o odpowiednich postanowieniach Regulaminu Wynagradzania
- c/ zakaz klauzul o tajemnicy wynagrodzeń w umowach o pracę,
- d/ zakaz zadawania pytań kandydatowi do pracy o wynagrodzenie w poprzednich miejscach pracy,
- e/ ograniczenie możliwości dyskryminacji w negocjowaniu zarobków,
- f/ co to znaczy „neutralność płciowa” w nazwie stanowiska w ogłoszeniach o pracę,
- g/ kary i sankcje za nieprzestrzeganie nowych przepisów dotyczących procesu rekrutacji.

5. Nowe zasady raportowania danych o wynagrodzeniach wynikające z Dyrektywy UE 2023/970 – jak przygotować organizację do nowych wymogów:

- a/ jakie dane w zakresie wynagrodzeń trzeba będzie raportować?
- b/ regularne raportowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn,
- c/ ocena systemu wynagrodzeń,
- d/ prawo pracowników do informacji o ich zarobkach i średnich wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach,
- e/ obowiązek ujawniania informacji o lukach płacowych między kobietami i mężczyznami,
- f/ co zrobić w przypadku wykrycia nieuzasadnionej luki płacowej?
- g/ jakie działania naprawcze po wykryciu luki płacowej.

6. Zmiany w Kodeksie Pracy – nowy sposób wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (projekt nowelizacji KP przyjęty 29.07.2025r. przez Radę Ministrów).

7. Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy – planowane zmiany dotyczące nowej definicji mobbingu oraz zakresu nowych obowiązków pracodawców (m.in. obowiązek wprowadzenia działań prewencyjnych i naprawczych, realne wsparcie dla osób dotkniętych mobbingiem).

8. Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczące załatwiania spraw pracowniczych drogą elektroniczną – ujednolicenie formy składania wniosków przez pracowników związanych z zatrudnieniem (projekt nowelizacji KP przyjęty 29.07.2025r. przez Radę Ministrów).

9. Regulamin Pracy i Wynagradzania – konieczność aktualizacji i ich dostosowania w związku z nowymi przepisami – jakich zmian w regulaminach należy dokonać?

10. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje.