



63-400 Ostrów Wielkopolski, ul. Wolności 44/25

NIP: 6221198475

Tel. (62) 591-86-68

Tel. kom. 506-102-436, 533-183-929

e-mail: kontakt@ckk-szkolenia.pl

www.ckk-szkolenia.pl

Nr ewidencyjny w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych 2.30/00266/2010

Ostrów Wielkopolski, dnia 30.07.2025r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **1,5 godzinne szkolenie on-line:**

Jawność wynagrodzeń w procesie rekrutacji Jak przygotować ogłoszenie o naborze do pracy, które spełni nowe wymogi Dyrektywy UE?

- **Termin:** 11 wrzesień 2025r. (czwartek), godzina 8.30-10.00
- **Miejsce:** on-line
- **Cena:** 190,00 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 8 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).

Jawność wynagrodzeń w procesie rekrutacji Jak przygotować ogłoszenie o naborze do pracy, które spełni nowe wymogi Dyrektywy UE?

Cel szkolenia:

W dniu 23 czerwca 2025r. ogłoszono w Dz.U. przepisy zmieniające Kodeks Pracy i wprowadzające nowe zasady rekrutacji wynikające z Dyrektywy UE.
Nowe regulacje wchodzi w życie 24 grudnia 2025 roku.

Celem Ustawy 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. Jak przygotować ogłoszenie o naborze do pracy, które spełni nowe wymogi Dyrektywy UE?

5. Jawność wynagrodzeń w procesie rekrutacji – wejście w życie 24.12.2025r.:

- a/ jakie informacje o wynagrodzeniach trzeba będzie ujawniać i kto będzie miał do nich dostęp?
- b/ w jakiej formie pracodawca prześle informacje o wynagrodzeniu - papierowo czy elektronicznie?
- c/ czy pracodawca ma obowiązek poinformowania o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę, przed rozmową kwalifikacyjną czy przed nawiązaniem stosunku pracy?

- d/ czy pracodawca będzie podawać konkretną wysokość wynagrodzenia, czy wystarczą „widelki”?
- e/ o co nie może pytać pracodawca w toku rekrutacji kandydata do pracy?
- f/ jawność wynagrodzeń a konieczność zmiany kwestionariusza osobowego w procesach rekrutacyjnych,
- g/ jawność wynagrodzeń a RODO – jakie dane mogą być przekazane, a jakie muszą pozostać poufne?

6. Dyrektywa w procesie rekrutacji – obowiązki pracodawców:

- a/ obowiązek informowania kandydata do pracy o wynagrodzeniu lub widelkach 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/ co to znaczy „neutralność płciowa” w nazwie stanowiska w ogłoszeniach o pracę?
- e/ ograniczenie możliwości dyskryminacji w negocjowaniu zarobków,
- f/ obowiązek poinformowania o odpowiednich postanowieniach Regulaminu Wynagradzania.

7. Dokumenty związane z nawiązaniem stosunku pracy:

- a/ kwestionariusz dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- b/ kwestionariusz osobowy dla pracownika,
- c/ informacja o warunkach zatrudnienia,
- d/ skierowania na badania lekarskie i orzeczenie lekarskie,
- e/ potwierdzenie przeszkolenia z zakresu BHP,
- f/ zgoda na przetwarzanie danych osobowych

8. 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.

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

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

10. Kary i sankcje za nieprzestrzeganie nowych przepisów dotyczących procesu rekrutacji.

11. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje.