

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

Ostrów Wielkopolski, dnia 26.11.2026r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **bezpłatny 1-godzinny webinar nt.:**

Dyrektywa o równości wynagrodzeń
Jak przygotować organizację do wprowadzenia przejrzystych zasad wynagradzania
(wyliczanie luki płacowej i terminarz pierwszych sprawozdań, wdrożenie mechanizmu porównywania pracy, podział pracowników na kategorie zaszeregowania)

- **Termin:** **4 grudnia 2026r. (piątek), godz.13.30-14.30**
- **Miejsce:** on-line
- **Cena:** bezpłatny webinar
- **Wykładowca:** **dr Małgorzata Machaj - Audytor z zakresu prawa pracy i jakości.** Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Uniwersytecie Warszawskim, a także doktorat na UJK w Kielcach. Wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobyła w firmach o profilu produkcyjnym, służbie zdrowia w działach kadrowo-płacowych i organizacyjnych na stanowiskach menedżerskich. Pracowała m.in. na w Polskim Centrum Badań i Certyfikacji, Szpitalu MSWiA, Instytucie Matki i Dziecka, firmie Drosed S.A., Medicover. W swojej codziennej pracy zajmuje się w szczególności szkoleniami, przeprowadzaniem audytów w obszarze prawa pracy. Na przestrzeni ostatnich 25 lat przeprowadziła ponad 1000 godzin szkoleniowych, w tym wykłady na uczelniach wyższych (MBA, Podyplomowe).
- **Program szkolenia -** w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **w nieprzekraczalnym terminie do dnia 2 grudnia 2026r.**

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

Dyrektywa o równości wynagrodzeń
Jak przygotować organizację do wprowadzenia przejrzystych zasad wynagradzania
(wyliczanie luki płacowej i terminarz pierwszych sprawozdań, wdrożenie mechanizmu porównywania pracy, podział pracowników na kategorie zaszeregowania)

Przygotowanie firmy do wdrożenia **unijnej dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń (2023/970)** wymaga podjęcia działań na wielu płaszczyznach – od rewizji stawek i audytów, po przebudowę struktury stanowisk i procesów rekrutacyjnych.
Obowiązkiem pracodawcy staje się uporządkowanie obszaru wynagrodzeń oraz przygotowanie do nowych wymogów przejrzystego definiowania poziomów stanowisk.

Podczas webinaru omówimy, jakie działania muszą podjąć pracownicy działów kadr i płac, aby przygotować się do wdrożenia dyrektywy płacowej, m.in.:
- audyt istniejącego systemu wynagrodzeń,
- przeanalizowanie różnic w wynagrodzeniu,
- uporządkowanie składników płacowych,
- ustalenie kategorii pracowników,
- analiza luki płacowej,
- ustalenie kategorii zaszeregowania pracowników

Podamy wzór na obliczanie luki płacowej ze względu na płeć i terminarz pierwszych sprawozdań z luki płacowej.

Agenda:

1. Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń – konieczność dla firm uporządkowania obszaru wynagrodzeń, aby wyeliminować lukę płacową i stworzyć sprawiedliwą siatkę płac oraz uniknąć kar.

2. Obowiązki pracodawcy:
a/ wdrożenie mechanizmu porównywania pracy,
b/ podział pracowników na kategorie zaszeregowania,
c/ zrównanie wynagrodzenia dla „konkretnych stanowisk" bez różnicowania na płeć,
d/ wyliczanie luki płacowej,
e/ udostępnianie pracownikom informacji o wynagrodzeniach,
f/ udostępnianie informacji o metodzie wartościowania, kategorii zaszeregowania, ustalonych kryteriach, przypisanych punktach.

3. Zakres raportowania GUS – czyli jakie informacje przekazują pracodawcy?
a/ luka płacowa ze względu na płeć,
b/ luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych,
c/ mediana luki płacowej,
d/ odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym przedziale wynagrodzenia.