

CENTRUM KSZTAŁCENIA KADROWEGO
Wasz rozwój naszym priorytetem

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 27.10.2026r.

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

Jakie zmiany wprowadzić w regulaminach pracy i wynagradzania na gruncie nowych przepisów ustawy antymobbingowej i wdrażania Dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń

(przykłady prawidłowych zapisów)

- **Termin:** **2 grudzień 2026r. (środa), godz.12.00-13.30**
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 250,00 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:** **Adriana Głuchowska** - ekspert z wieloletnim doświadczeniem, niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach finansów publicznych. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki urzędów i przedsiębiorstw. Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzanie Bezpieczeństwem Informacji, posiada b buprawnienia audytora PN-ISO/EIC 27001. Ekspert Wydawnictwa Wiedza i Praktyka, współpracuje z Wydawnictwem INFOR. Przeprowadza audyty po kontroli RIO, NIK. Szkoliła wszystkich Prezesów RIO w Polsce. Jest Inspektorem Ochrony Danych m.in. w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury. Czynny Koordynator ds. obsługi zgłoszeń m.in. w Zarządzie m. Warszawy.
- **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 listopada 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).**

Jakie zmiany wprowadzić w regulaminach pracy i wynagradzania na gruncie nowych przepisów ustawy antymobbingowej i wdrażania Dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń

(przykłady prawidłowych zapisów)

Celem szkolenia jest przygotowanie służb kadrowo-płacowych, pracodawców, kadry kierowniczej, działów HR do prawidłowego dostosowania **regulaminów pracy i wynagradzania w związku z wejściem w życie przełomowej nowelizacji Kodeksu Pracy dotyczącej mobbingu (5 listopada 2026r.) oraz postępujące wdrażanie Dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń.**
Na szkoleniu podamy przykłady prawidłowych zapisów – klauzul, jakie powinny znaleźć się w obu regulaminach oraz procedurę wprowadzania zmian.

Uczestnicy zdobędą wiedzę, jak dokonać audytu obowiązującej dokumentacji w postaci regulaminów i procedur wewnętrznych, a następnie zmodyfikować i zaktualizować, wdrażając przejrzyste oraz zgodne z prawem regulaminy wewnętrzne.
Postanowienia zawarte w regulaminach mają istotne znaczenie dla funkcjonowania organizacji, a ich naruszenie może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym i wiązać się z koniecznością wstecznego naliczania – w wyniku kontroli PIP – należności pracowniczych.
Dlatego też bardzo ważne jest posiadanie takich regulaminów, w których zawarte zapisy i regulacje w pełni będą odpowiadać potrzebom pracodawcy w 2026 roku, a nie będą zbędnym przepisywaniem Kodeksu Pracy.
Szkolenie ma charakter praktycznych warsztatów, podczas których – krok po kroku – uczestnicy zapoznają się, jak zaktualizować regulaminy pracy i wynagradzania, aby spełniały wymogi nowych przepisów.

Program szkolenia:

1. **Regulamin pracy a nowa ustawa antymobbingowa – jakie zmiany należy wprowadzić:**
   a) Nowa definicja mobbingu w treści regulaminu,
   b) Nowy, otwarty katalog zakazanych zachowań – co warto wpisać do regulaminu jako spis niedozwolonych zachowań?
   c) Sposób identyfikowania naruszeń,
   d) Sposób przyjmowania zgłoszeń i ich rozpatrywania,
   e) Nowe regulacje dotyczące ochrony kadry zarządzającej przed nękaniem przełożonego przez podwładnych (staffing),
   f) Wpisanie klauzuli wskazującej, co nie stanowi mobbingu (np. uzasadnione i wyrażone we właściwej formie rozliczanie z zadań lub krytyka pracy),
   g) Obowiązkowa procedura zgłoszeniowa (ścieżka zgłoszeń naruszeń, powoływanie komisji wyjaśniających, środki ochrony przed odwetem),
   h) Działania naprawcze i wsparcie (zobowiązanie pracodawcy do eliminowania skutków mobbingu oraz udzielania pomocy poszkodowanym),
   i) Osoby odpowiedzialne za poszczególne działania,
   j) Systematyczne przeciwdziałanie mobbingowi (np. szkolenia dla kadry zarządzającej, HR),
   k) Wymóg uzgadniania treści nowych zapisów regulaminowych z związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

2. **Regulamin wynagradzania a wdrażanie dyrektywy o równości wynagrodzeń .**

   W związku z postępującym wdrażaniem dyrektywy unijnej o przejrzystości wynagrodzeń – regulamin wynagradzania wymaga również gruntowej aktualizacji.
   Aby dostosować dokument do nowych standardów prawnych, należy wprowadzić lub zmodyfikować go o następujące zapisy:

   a) Obiektywne i neutralne płciowo kryteria ustalania wynagrodzeń (dokładna siatka stanowisk oparta na wartościowaniu stanowisk pracy),
   b) Zapis o transparentności,

c) Likwidacja „uznaniowości” składników płacowych (np.premii) – przekształcenie premii o charakterze uznaniowym w premie regulaminowe,
d) Uprawnienia pracowników do weryfikacji zarobków,
e) Całkowity zakaz klauzul poufności wynagrodzeń (koniec tajemnicy płacowej) – prawo pracownika do ujawnienia swojego wynagrodzenia,
f) Usunięcie z regulaminu zapisu o karach za złamanie tajemnicy wynagrodzeń,
g) Nowa definicja „poziomu wynagrodzeń” od 2026 roku, czyli co obejmuje pojęcie wynagrodzenia?
h) Sposób komunikacji zasad płacowych w organizacji,
i) Zasady informowania o widełkach płacowych w ogłoszeniach rekrutacyjnych,
j) Obowiązki aktualizacji tabel płac i kryteriów oceny stanowisk,
k) Procedura raportowania luki płacowej (w zależności od wielkości firmy),
l) Wymóg przeprowadzenia tzw. wspólnej oceny wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników.

3. **Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje z wykładowcą.**