

Jawność wynagrodzeń oraz zmiany w naliczaniu staży pracy - dwie kluczowe zmiany dla pracodawców w 2026r.

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Sesja QA

CZEGO SIĘ DOWIESZ?

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do wdrożenia zasad jawności wynagrodzeń oraz przejrzystego uwzględniania stażu pracy w procesach HR i polityce płacowej organizacji. Szkolenie obejmuje interpretację przepisów prawa pracy i Dyrektywy UE 2023/970, z naciskiem na obowiązki pracodawców, prawa pracowników, mechanizmy raportowania oraz metody tworzenia transparentnych systemów wynagradzania, w których staż pracy stanowi jedno z obiektywnych kryteriów.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Wstęp, podstawowe informacje

- Pojęcie jawności wynagrodzeń i jej znaczenie dla organizacji;
- Cele Dyrektywy UE 2023/970 – równość płac kobiet i mężczyzn;
- Definicja stażu pracy – dotychczasowa i nowa, rozszerzona od 2026 r.;
- Zakres pojęcia „wynagrodzenie” – płaca zasadnicza, premie, benefity, świadczenia rzeczowe.

2. Kontekst prawny i obowiązki pracodawców

- Implementacja dyrektywy do polskiego prawa;
- Obowiązki informacyjne w procesie rekrutacji (widełki płacowe, kryteria awansu);
- Obiektywne kryteria wynagradzania – w tym staż pracy;



- Prawo pracownika do informacji o średnich płacach w danej kategorii;
- Zakaz klauzul poufności wynagrodzeń.

3. Raportowanie i analiza luki płacowej

- Definicja luki płacowej;
- Zakres danych podlegających raportowaniu (wynagrodzenie zasadnicze, zmienne, dodatki);
- Obowiązki raportowe w zależności od wielkości pracodawcy;
- Skutki braku raportowania i odpowiedzialność pracodawcy.

4. Projektowanie przejrzystej polityki płacowej

- Opisy stanowisk i wartościowanie pracy – metody i etapy, z uwzględnieniem stażu;
- Tabele płac zasadniczych;
- Systemy premiowe i zadaniowe – transparentne kryteria;
- Dokumentowanie i komunikowanie polityki płacowej pracownikom.

5. Audyt wynagrodzeń

- Etapy audytu: zbieranie danych, analiza, identyfikacja dysproporcji;
- Wpływ stażu pracy na wynagrodzenia – jak diagnozować przyczyny różnic;
- Plan działań naprawczych – wyrównania, zmiana zasad, komunikacja;
- Rola przedstawicieli pracowników w procesie oceny i działań naprawczych.

6. Prawa pracownika do informacji

- Zakres danych, które pracodawca musi udostępnić;
- Termin udzielenia odpowiedzi – 14 dni;
- Konsekwencje braku informacji.

7. Strategia wdrożenia jawności wynagrodzeń i stażu pracy w organizacji – krok po kroku

- Audyt startowy i harmonogram działań do 2026 r.;
- Szkolenia dla menedżerów i działów HR;
- Komunikacja wewnętrzna i zarządzanie zmianą;
- Sprawdzenie i weryfikacja dokumentów potwierdzających staż pracy;
- Monitorowanie wdrożenia i raportowanie;
- Przykłady dobrych praktyk z sektora prywatnego i publicznego.



8. Zmiany w naliczaniu stażu pracy

- Nowe okresy wliczane do stażu:
 - działalność gospodarcza
 - umowy-zlecenia, umowy agencyjne, świadczenie usług
 - osoba współpracująca
 - zawieszenie działalności gospodarczej z powodu opieki nad dzieckiem (przy spełnionych warunkach składkowych)
 - członkostwo w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i w spółdzielniach kółek rolniczych
 - praca zarobkowa wykonywana za granicą (udokumentowana)
- Dokumentowanie okresów;
- Skutki dla pracownika i pracodawcy:
 - wydłużenie prawa do urlopu wypoczynkowego.
 - wpływ na dodatki stażowe, nagrody jubileuszowe, wymiar okresów wypowiedzenia, statusy pracownicze.
- Przygotowanie organizacyjne: weryfikacja dokumentów, zmiany w regulaminach, informowanie pracowników, przeliczenie stażu.

9. Najczęstsze błędy przy wdrażaniu zmian

- Brak spójnej polityki płacowej;
- Traktowanie stażu pracy jako jedyne kryterium wynagrodzenia;
- Niejasne widełki płacowe;
- Brak dokumentacji potwierdzającej nowe okresy stażu;
- Brak komunikacji i szkoleń dla pracowników;
- Nieaktualizowanie regulaminu pracy i polityki płacowej.

10. Konsultacje z prelegentem



PROWADZĄCY

Adriana Głuchowska - Ekspert z wieloletnim doświadczeniem, współpracujący z najlepszymi ośrodkami szkoleniowymi w Polsce. Niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach sektora finansów publicznych w tym Polityk Bezpieczeństwa Informacji dla sektora publicznego. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki Przedsiębiorstw [...]

