

Czas trwania: 3-4h

Nowe obowiązki pracodawców w zakresie jawności wynagrodzeń 2026 - jak w praktyce zrealizować nowy obowiązek krok po kroku

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Sesja QA

CEL KSZTAŁCENIA

Celem szkolenia jest kompleksowe przygotowanie uczestników do wdrożenia zasad jawności i równości wynagrodzeń w organizacjach, zgodnie z Dyrektywą UE 2023/970 oraz polskimi regulacjami prawa pracy.

Uczestnicy zdobędą wiedzę w zakresie obowiązków informacyjnych, raportowania luki płacowej, tworzenia obiektywnych kryteriów wynagradzania oraz projektowania transparentnych systemów płacowych.

Szkolenie umożliwia także rozwinięcie praktycznych umiejętności, takich jak prowadzenie audytu wynagrodzeń, opracowywanie polityki płacowej, efektywne komunikowanie zmian wewnątrz organizacji oraz minimalizowanie ryzyk prawnych i wizerunkowych.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Wstęp, podstawowe informacje

- Pojęcie jawności wynagrodzeń – definicje, cele, znaczenie dla równości płac;
- Cel Dyrektywy UE 2023/970 – wyrównywanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, transparentność płacowa;
- Zakres pojęcia „wynagrodzenie” – płaca zasadnicza, premie, benefity, świadczenia rzeczowe.

2. Kontekst prawny i obowiązki pracodawców

- termin implementacji dyrektywy w Polsce i konsekwencje opóźnień;



- Obowiązki informacyjne w rekrutacji – wskazanie widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę;
- Obiektywne kryteria wynagradzania – jak definiować i wdrażać neutralne, mierzalne kryteria;
- Prawo pracownika do informacji – średnie wynagrodzenie w danej kategorii zawodowej, prawo do porównań;
- Zakaz stosowania klauzul poufności – praktyczne wskazówki, jak zmienić regulaminy wewnętrzne.

3. Raportowanie i analiza luki płacowej

- Definicja i metody wyliczania luki płacowej;
- Zakres danych do raportowania – wynagrodzenie zasadnicze, premie, dodatki;
- Obowiązki raportowe w zależności od wielkości pracodawcy;
- Konsekwencje braku raportowania – ryzyka prawne i wizerunkowe.

4. Projektowanie przejrzystej polityki płacowej

- Opisy stanowisk i wartościowanie pracy – metody i etapy;
- Tworzenie tabel płac zasadniczych;
- Transparentne systemy premiowe i zadaniowe – praktyczne przykłady;
- Dokumentowanie i komunikowanie polityki płacowej pracownikom.

5. Audyt wynagrodzeń

- Etapy audytu: zbieranie danych, analiza, identyfikacja dysproporcji;
- Przyczyny różnic płacowych – jak diagnozować i interpretować dane;
- Plan działań naprawczych – wyrównania, zmiana zasad wynagradzania, komunikacja;
- Rola przedstawicieli pracowników w audycie i działaniach naprawczych.

6. Prawa pracownika do informacji

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

7. Strategia wdrożenia jawności wynagrodzeń

- Audyt startowy i harmonogram działań do 2026 r.;
- Szkolenia dla menedżerów i działów HR;



- Komunikacja wewnętrzna i zarządzanie zmianą.

8. Sankcje i ryzyka prawne

9. Konsultacje z prelegentem

PROWADZĄCY

Adriana Głuchowska - Ekspert z wieloletnią praktyką, współpracujący z czołowymi ośrodkami doradczymi w Polsce. Niezależny konsultant specjalizujący się w ochronie danych osobowych, prawie pracy, ochronie sygnalistów oraz kwestiach wdrażania polityki antymobbingowej. Od lat zajmuje się tworzeniem i wdrażaniem procedur w jednostkach sektora finansów publicznych, w tym Polityk Bezpieczeństwa Informacji przeznaczonych dla sektora publicznego oraz sektora prywatnego.

