

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5002426

Temat: Jawność wynagrodzeń oraz zmiany w naliczaniu stażu pracy - dwie kluczowe zmiany dla pracodawców w 2026r. Raportowanie i analiza luki płacowej, audyt wynagrodzeń, zmiany w naliczaniu stażu pracy

27 Luty Gdańsk , Hotel Scandic **,**

Kod szkolenia: 5002426

Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT

Program

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.

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 jedynego 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