

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5044626

Temat: **Jawność i równość wynagrodzeń. Wartościowanie stanowisk i luka płacowa – aspekty praktyczne**
14 Maj Warszawa , Hotel Golden Tulip Warsaw Centre,

Kod szkolenia: 5044626

Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT

Program

Cele szkolenia:

- zapoznanie uczestników z zasadami i celami wdrażania przepisów o jawności i równości wynagrodzeń, w tym sprostowanie powszechnych dezinformacji
- przedstawienie uczestnikom w praktyce, jak należy przeprowadzić wartościowanie stanowisk w organizacji – z wykorzystaniem metody rekomendowanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- zaprezentowanie w praktyce, jak należy obliczać elementy sprawozdań o wynagrodzeniach, w tym m.in. luki płacowej
 1. **Jawność wynagrodzeń – założenia, zasady ogólne**•co zakłada tzw. dyrektywa o jawności wynagrodzeń (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r.)
 - cele dyrektywy
 - mity dotyczące dyrektywy
 - prace na polskich przepisami wdrażającymi dyrektywę (data wejścia w życie: 7 czerwca 2026 r.)
 2. **Obowiązki pracodawców związane z wejściem w życie przepisów o jawności, w tym przede wszystkim:**
 - wprowadzenie przejrzystego systemu wynagrodzeń (wartościowanie stanowisk)
 - udzielanie informacji pracownikom o wynagrodzeniach
 - udzielania informacji organom państwowym o wynagrodzeniach
 - sporządzanie sprawozdań dotyczących wynagrodzeń i przekazywanie ich odpowiedniemu organowi
 3. **Wartościowanie stanowisk metodą rekomendowaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – aspekty praktyczne**
 - wpływ wartościowania na obowiązek informacyjny wobec pracowników
 - ustalenie kryteriów wartościowania wymaganych przez dyrektywę
 - ustalenie dodatkowych kryteriów wartościowania
 - przeprowadzenie wartościowania stanowisk – na przykładach
 - podział zwartościowanych stanowisk na kategorie – na przykładach
 4. **Sporządzanie sprawozdań o wynagrodzeniach – aspekty praktyczne**
 - konieczne elementy sprawozdań

- obliczanie luki płacowej (różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet)
 - obliczanie mediany luki płacowej
 - podział wynagrodzeń na kwartyle
 - procedura po sporządzeniu sprawozdania
- 5. Nierówności płacowe (w tym luka płacowa)**
- okoliczności, które pozwalają na różnice płacowe
 - obowiązki pracodawców, gdy luka płacowa jest nieuzasadniona, w tym: działania zaradcze, wspólna ocena wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników i wdrażanie wniosków
 - roszczenia pracowników (odszkodowanie, zadośćuczynienie, zaległe wynagrodzenie)
 - aspekty praktyczne różnic płacowych (pracownik wynegocjował większą stawkę; wyższe wynagrodzenia dla nowych pracowników wobec już pracujących; podwyżki motywacyjne)
- 6. Ochrona danych o wynagrodzeniach**
- informacje, których nie można ujawnić pracownikom
 - zakres ochrony informacji, który obowiązuje pracowników
- 7. Przepisy karne**
- 10 nowych wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o jawności i równości wynagrodzeń
 - wysokości grzywny
- 8. Dyskryminacja płacowa (dotychczasowe przepisy kodeksu pracy) a jawność i równość wynagrodzeń**
- wpływ implementacji dyrektywy na roszczenia pracowników z tytułu dyskryminacji płacowej na podstawie kodeksu pracy
 - zmiany w przepisach o dyskryminacji (w trakcie prac), w tym:
 - nowe rodzaje dyskryminacji: dyskryminacja przez powiązanie, dyskryminacja przez założenie
 - nowe roszczenia pracowników z tytułu doznanej dyskryminacji płacowej
 - obowiązek sporządzenia regulaminu „antydiskryminacyjnego”