

## Opis szkolenia

### Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5054126

**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**

22 Czerwiec Gdańsk , Hotel Scandic \*\*\*\*,

Kod szkolenia: 5054126

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 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**