



PRAKTYCZNE
SZKOLENIA
PRASOLEK &
SAWICKI SPÓŁKA
JAWNA



Jak przygotować się do tworzenia transparentnych systemów wynagrodzeń i premiowania?- Letnia Akademia

Numer usługi 2025/05/20/173484/2759131

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 13 h

📅 10.07.2025 do 11.07.2025

1 820,40 PLN brutto

1 480,00 PLN netto

140,03 PLN brutto/h

113,85 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Inne / Edukacja
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Pracownicy działu płacowo-księgowego. Osoby zainteresowane tematyką transparentności wynagrodzeń
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	04-07-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	13
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Jak przygotować się do tworzenia transparentnych systemów wynagrodzeń i premiowania: przygotowuje na wdrożenia przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń. Uczestnicy zdobywają praktyczną wiedzę do wdrożenia przepisów wynikających w Dyrektywy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wymienia obowiązki jakim będą podlegać pracodawcy po wdrożeniu w życie dyrektywy UE 2023/97.	Definiuje przepisy dyrektywy UE 2023/97.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wskazuje wymogi dotyczące sprawozdawczości.	Definiuje przepisy dyrektywy UE 2023/97.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wymienia główne cele systemów wynagrodzeń i systemów premiowania	Charakteryzuje funkcje systemu wynagrodzeń oraz definiuje cele systemu wynagrodzeń i premiowania	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wylicza luki płacowe i mediany luki płacowej	.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje mapowanie i wartościowanie mapy stanowisk	Projektuje przejrzysty system wynagrodzeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Analizuje transparentność i konkurencyjność wynagrodzeń.	Monitoruje skuteczność i sprawiedliwość polityki płacowej w organizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Cel biznesowy

Prowadząc naszą działalność, skupiamy się na dostarczaniu klientom kompletnej i profesjonalnej wiedzy z zakresu obowiązujących przepisów, których znajomość pozwala na prawidłowe przeprowadzenie wszystkich procesów kadrowo-płacowych. Organizujemy szereg merytorycznych szkoleń, w tym szkolenia z obszaru prawa pracy, podatkowe oraz dotyczące aspektów RODO w HR. Przedstawiamy także prawidłowe procedury postępowania z obszaru prawa pracy, prawa podatkowego czy ubezpieczeń społecznych.

Podczas szkoleń wyjaśniamy wszelkie zawiłości natury formalnej oraz odpowiadamy na nurtujące uczestników pytania. Dużym zaufaniem naszych klientów cieszą się cyklicznie organizowane szkolenia i konferencje dotyczące przepisów prawa pracy, w tym odnoszących się do pracy zdalnej, czasu pracy czy prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Efekt usługi

.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

.

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak

Program

Dzień 1 – 10.07.2025

1. Transparentność wynagrodzeń – podstawowe zagadnienia

- Jakie obowiązki informacyjne nakłada dyrektywa 2023/970 na firmy?
- Jakie procedury muszą wdrożyć pracodawcy, aby zapewnić zgodność z dyrektywą?
- Jakie informacje o wynagrodzeniach będą dostępne dla pracowników zgodnie z dyrektywą 2023/970?
- Czy pracownicy będą mieli prawo do wglądu w wynagrodzenia swoich współpracowników, szefów itp.?
- Jakie dane w ramach raportowania luki płacowej będą musieli ujawniać pracodawcy?
- Jakie kroki mogą podjąć pracownicy, jeśli zauważą nierówności w wynagrodzeniach?
- Czy dyrektywa 2023/970 przewiduje ochronę pracowników zgłaszających nierówności płacowe?
- Czy pracownicy będą mieli dostęp do informacji o kryteriach ustalania wynagrodzeń?
- Jakie są potencjalne koszty związane z wdrożeniem przepisów dyrektywy?

1. Sprawozdawczość – nowe obowiązki dla Pracodawców

- Jakie raporty będą przekazywali Pracodawcy?
- Od kiedy wejdzie obowiązek raportowania?
- Jak policzyć lukę płacową i medianę luki płacowej?
- Jak obliczyć lukę płacową i medianę luki płacowej ze względu na płeć na składnikach uzupełniających i zmiennych?
- Jak policzyć odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartyle wynagrodzenia?
- Jak obliczyć odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne?
- Jak policzyć lukę płacową ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych?
- Jakie dane możemy już dziś uzyskać z GUS?
- Jak wygląda luka płacowa w Polsce i Europie?

1. System wynagrodzeń – przegląd i aktualizacja

- Idea wynagradzania i główne cele systemu wynagrodzeń
- Role i stanowiska – fundament systemu wynagradzania
- Wycena stanowisk – mapowanie i wartościowanie
- Mapa Stanowisk i kategorie zaszeregowania
- Tabele płacowe
- Systemy premiowe
- Benefity
- Kompetencje miękkie w systemach wynagrodzeń.

1. Audyt systemu wynagrodzeń

- analiza sprawiedliwości i spójności wynagrodzeń
- analiza konkurencyjności wynagrodzeń
- analiza transparentności wynagrodzeń

1. Sesja pytań i odpowiedzi

Dzień 2 – 11.07.2025

1. Proces budowy systemu wynagrodzeń – nasze podejście

2. Architektura stanowisk:

- progresja wynagrodzenia
- kategorie pracowników
- struktury wynagradzania

1. Polityka i tabele płac

2. Systemy premiowe

- idea premiowania
- grupy premiowe
- mechanizm premiowania
- zasady wypłat premii

1. Premie, nagrody i dodatki do wynagrodzenia

- Czym różni się premia od nagrody?
- Jak mogą być warunki premiowania?
- Jak powinny być przyznawane nagrody?
- Czy można utrzymać premie uznaniowe?
- Jak wliczać premie uznaniowe do podstaw innych składników wynagrodzenia?
- Jak okres wypłaty premii wpłynie na jej wliczanie do podstaw naliczania innych składników wynagradzania?

1. Benefity i świadczenia

2. Total Rewards

3. Komunikacja i wdrożenie

4. Podsumowanie i zakończenie

Cena obejmuje: udział w szkoleniu stacjonarnym (wraz z lunchem i przerwami kawowymi), materiały szkoleniowe, certyfikat uczestnictwa w szkoleniu.

Cena nie obejmuje kosztów noclegu uczestników.

Akademia odbędzie się w Golden Floor Centrum

Akademia jest realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczane w czas szkolenia.

Walidacja zostanie przeprowadzona w formie testu na platformie cyfrowej. Poniżej przykładowy rozkład szkolenia z zaznaczeniem, iż rozkład może ulec zmianie w zależności od aktywności uczestników. (Uczestnicy szkolenia są zachęceni do zadawania pytań ale również do rozwiązywania zadań jeżeli takie się pojawią podczas szkolenia)

10.00- 11.30 - Wykład

11.30-11.45 Przerwa

11.45- 13.15 Wykład

13.15- 14.00- Przerwa Lunchowa

14.00 - 15.00 Wykład

15.00- 15.10 Przerwa

15.10 -16.00 Wykład

16.00- 17.00 Walidacja

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 3

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 Dzień I	Łukasz Prasolek	10-07-2025	10:00	16:00	06:00
2 z 3 Dzień II	Joanna Liksza	11-07-2025	10:00	16:00	06:00
3 z 3 Walidacja-test	-	11-07-2025	16:00	17:00	01:00

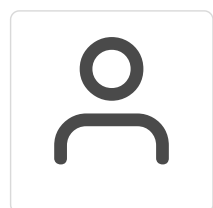
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 820,40 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 480,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	140,03 PLN
Koszt osobogodziny netto	113,85 PLN

Prowadzący

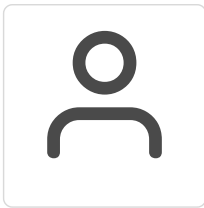
Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Łukasz Prasolek

w latach 2003-2006 pracownik Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy, specjalizujący się w praktycznych aspektach czasu pracy i czasu pracy kierowców, a w latach 2006-2015 pracownik Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego. Od 1.1.2016 r. prowadzi własną działalność gospodarczą Nowoczesne Kadry Łukasz Prasolek, a od maja 2016 r. jest współnikiem w Praktyczne Szkolenia Prasolek & Sawicki sp.j. Stały konsultant oprogramowania do zarządzania czasem pracy firmy Intraworq. Jest autorem książek: „Czas pracy kierowców. Procedury, rozliczenia, wzory” (Wyd. C.H. BECK, 5 wydań), „Rozliczanie czasu pracy. 100 kasusów” (INFOR 2011), „Dokumentacja czasu pracy” (Wyd. C.H. BECK, 3 wydania), „Rozliczanie czasu pracy w praktyce” (C.H. BECK 2015), „Zarządzanie czasem pracy dla managerów” (C.H. BECK 2018). Jest również współautorem komentarzy naukowych do ustaw o systemie ubezpieczeń społecznych, zasiłkowej, wypadkowej oraz o emeryturach i rentach z FUS, a także książek dotyczących różnych aspektów prawa pracy wydawanych w serii Pogotowie Kadrowe przez Wydawnictwo ODDK. Jest również stałym współpracownikiem Dziennika Gazeta Prawna oraz wielu innych wydawnictw branżowych skierowanych do działów kadr i płac. Od 13 lat prowadzi szkolenia z czasu pracy, wynagrodzeń oraz różnych aspektów prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jest również wykładowcą na kursach dla specjalistów ds. kadr i płac.



2 z 2

Joanna Liksza

wykładowczyni z wieloletnim doświadczeniem zawodowym na stanowiskach menedżerskich w organizacjach krajowych i międzynarodowych. Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego oraz Akademii Leona Koźmińskiego (MBA). Trenerka biznesu. Wykładowczyni na Uczelni Łazarskiego w Warszawie. Liderka Klubu Compensation and Benefits Uczelni Łazarskiego. Redaktorka naukowy publikacji Wolters Kluwer „Budowa systemu wynagrodzeń. Teoria i praktyka” (2020), „Benefity. Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników” (2021), „Nowa rzeczywistość. Jak zmieniają się organizacje i oczekiwania pracowników” (2021), „Przejrzystość wynagrodzeń. Jak przygotować organizację do wdrożenia dyrektywy o transparentności wynagrodzeń” (2024). Specjalizuje się w zarządzaniu efektywnością organizacji, wynagrodzeniach oraz budowie, organizacji i transformacji działów HR.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia otrzyma prezentacje.

Warunki uczestnictwa

Warunki uczestnictwa w szkoleniu:

- wykształcenie średnie
- wiedza z zakresu transparentności wynagrodzeń
- doświadczenie zawodowe

Adres

al. Aleje Jerozolimskie 65/79
02-017 Warszawa
woj. mazowieckie

Kontakt



Iwona Jaroń

E-mail i.jaron@praktyczneszkolenia.com

Telefon (+48) 789 265 188