



PCDK GROUP
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ
★★★★☆ 4,3 / 5
177 ocen

Przejrzystość i jawność wynagrodzeń – nowe obowiązki i konsekwencje dla pracodawców - jak się przygotować?- forma zdalna

Numer usługi 2025/07/04/54658/2858537

553,50 PLN brutto
450,00 PLN netto
110,70 PLN brutto/h
90,00 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 5 h

📅 04.09.2025 do 04.09.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Identyfikatory projektów	Kierunek - Rozwój
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób, które na co dzień zajmują się lub będą zajmować się procesem zatrudniania pracowników w organizacjach różnej wielkości i branży. W szczególności dedykowane jest dla: • Pracowników działów HR i kadr, którzy odpowiadają za rekrutację, zatrudnianie oraz obsługę kadrową pracowników; • Specjalistów ds. kadr i płac, którzy chcą usystematyzować i zaktualizować swoją wiedzę z zakresu przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania; • Właścicieli małych i średnich firm, którzy samodzielnie prowadzą sprawy kadrowe i chcą mieć pewność, że proces zatrudnienia odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami; • Osób rozpoczynających pracę w kadrach lub HR, które potrzebują praktycznego wprowadzenia do tematyki zatrudniania pracowników; • Managerów i osób zarządzających zespołami, którzy uczestniczą w procesie rekrutacji i chcą lepiej zrozumieć formalne aspekty zatrudniania. Usługa adresowana również do uczestników projektu „Kierunek – Rozwój”. Usługa również adresowana dla Ucz
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	20
Data zakończenia rekrutacji	03-09-2025

Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	5
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie pracodawców oraz specjalistów HR do wdrożenia nowych przepisów dotyczących przejrzystości i jawności wynagrodzeń. Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat aktualnych i nadchodzących obowiązków prawnych, nauczą się identyfikować ryzyka związane z ich naruszeniem oraz poznają praktyczne narzędzia i strategie umożliwiające zgodne z prawem i efektywne zarządzanie polityką wynagrodzeń w organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wyjaśnia główne cele przepisów: ograniczenie nierówności płacowych, szczególnie między kobietami a mężczyznami.	Uczestnik potrafi jasno i poprawnie wyjaśnić, że głównym celem przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń jest ograniczenie nierówności płacowych, w szczególności ze względu na płeć, oraz wskazać, w jaki sposób nowe regulacje mają wspierać równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.	Test teoretyczny
uczestnik poznaje obowiązki związane z raportowaniem luki płacowej.	Uczestnik potrafi wskazać, które podmioty są zobowiązane do raportowania luki płacowej, jakie dane należy uwzględnić w raporcie, w jakich terminach należy je przekazywać oraz jakie są konsekwencje niewywiązania się z tego obowiązku.	Test teoretyczny
Uczestnik wie jak przeprowadzić audyt wynagrodzeń i wykryć nierówności	Uczestnik potrafi opisać etapy audytu wynagrodzeń, wskazać dane niezbędne do jego przeprowadzenia oraz zidentyfikować potencjalne nierówności płacowe w analizowanej strukturze wynagrodzeń – ze szczególnym uwzględnieniem kryterium płci.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik poznaje sposoby jak przygotować i komunikować widełki płacowe – rzetelnie i bez niepotrzebnych napięć.	Uczestnik potrafi przygotować i zaprezentować widełki płacowe w sposób przejrzysty i uzasadniony, uwzględniając kontekst organizacyjny oraz potrafi wskazać co najmniej jedną strategię komunikacji tych widełek minimalizującą napięcia w zespole lub w rozmowie z kandydatem.	Test teoretyczny

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

1. Po co to wszystko?

- Skąd się wzięły zmiany – omówienie założeń dyrektywy UE 2023/970 i nowelizacji Kodeksu pracy (2025).
- Główne cele przepisów: ograniczenie nierówności płacowych, szczególnie między kobietami a mężczyznami.
- Jawność wynagrodzeń jako temat, którego już nie da się omijać – zarówno w rekrutacji, jak i wewnątrz organizacji.

2. Obowiązki pracodawcy – co się zmieni i co trzeba będzie robić

- Widełki wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę – jak je ustalać i uzasadniać?
- Zakaz pytania o zarobki z poprzednich miejsc pracy.
- Prawo pracownika do informacji o wynagrodzeniach innych – na jakich zasadach?
- Audyty płacowe – co to znaczy w praktyce, kto je robi, kiedy i jak często?
- Raportowanie i obowiązki związane z ESG.

3. Co to ma wspólnego z ESG?

- Jak jawność płac wpisuje się w raportowanie ESG (konkretnie: litera S – Social i G – Governance).
- Obowiązki związane z raportowaniem luki płacowej.
- Co z tego wynika dla firmy – nie tylko obowiązki, ale i konkretne korzyści: zaufanie, niższa rotacja, lepszy wizerunek.

4. Co to zmienia w organizacji – praktyczne skutki

- Zmiana w podejściu do komunikacji wewnętrznej – jak rozmawiać z zespołem o wynagrodzeniach.
- Budowanie zaufania i ograniczenie niepewności.
- Transparentność a konflikty – co realnie się poprawia, a co może się skomplikować.
- Rola liderów i menedżerów – dlaczego będą potrzebować wsparcia w tej zmianie.

5. Jak się przygotować – krok po kroku

- Jak przeprowadzić audyt wynagrodzeń i wykryć nierówności
- Jak przygotować i komunikować widełki płacowe – rzetelnie i bez niepotrzebnych napięć.
- Co powiedzieć zespołowi?
- Jak prowadzić dokumentację?

6. Dyskusja i pytania

- Czas na pytania, przykłady z życia, krótkie case studies.

7. Podsumowanie i lista rzeczy do zrobienia

- Co wdrożyć, kiedy zacząć, na co zwrócić uwagę w pierwszej kolejności.
- Co można zrobić już teraz?
- Dlaczego warto potraktować ten temat nie jako obowiązek, tylko jako szansę na uporządkowanie polityki wynagrodzeń i wzmocnienie zaufania w firmie

Godziny szkolenia są godzinami zegarowymi, godzina = 60 minut.

przerwy nie wliczają się do czasu trwania usługi.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 Skąd się wzięły zmiany – omówienie założeń dyrektywy UE 2023/970 i nowelizacji Kodeksu pracy (2025). Główne cele przepisów: ograniczenie nierówności płacowych	Barbara Pawełko-Czajka	04-09-2025	10:00	11:45	01:45
2 z 6 Przerwa	Barbara Pawełko-Czajka	04-09-2025	11:45	12:00	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 6 Widelki wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę – jak je ustalać i uzasadniać? Zakaz pytania o zarobki z poprzednich miejsc pracy.	Barbara Pawełko-Czajka	04-09-2025	12:00	13:15	01:15
4 z 6 Przerwa	Barbara Pawełko-Czajka	04-09-2025	13:15	13:30	00:15
5 z 6 Jak jawność płac wpisuje się w raportowanie ESG (konkretnie: litera S – Social i G – Governance). Obowiązki związane z raportowaniem luki płacowej.	Barbara Pawełko-Czajka	04-09-2025	13:30	15:00	01:30
6 z 6 Walidacja	-	04-09-2025	15:00	15:30	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	553,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	110,70 PLN
Koszt osobogodziny netto	90,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Barbara Pawełko-Czajka

Trenerka z ponad dziesięcioletnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń, wykładów z zakresu nauk prawnych, społecznych i metodologii pracy w grupie. Wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. Stale współpracuje m. in. ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce, Bankowym Ośrodkiem Doradztwa i Edukacji. Posiada praktyczne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, dydaktyki akademickiej, doradztwie oraz w wdrażaniu przepisów prawnych z zakresu: ochrony danych osobowych (RODO), prawa pracy, zatrudniania cudzoziemców, umów cywilno-prawnych, prawa ubezpieczeń społecznych w firmach, urzędach i instytucjach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Autorskie materiały dydaktyczne prowadzącego w formie elektronicznej

Warunki uczestnictwa

Uczestnik zgłaszając się na nasze szkolenia poprzez bazę usług rozwojowych, akceptuje regulamin Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio Sp. z o.o. dostępny na stronie <https://www.pcdk.pl/o-nas/regulamin-szkolen>

Najpóźniej na 4 dni przed rozpoczęciem szkolenia, na podany adres e-mail zostaną przesłane informacje dotyczące szkolenia. W przypadku potwierdzenia szkolenia, zostaną wysłane wszelkie informacje organizacyjne.

W przypadku nie otrzymania jakichkolwiek informacji do 4 dni przed zajęciami, prosimy o kontakt telefoniczny, numer telefonu: 690 017 860 lub 22 299 23 23.

Informacje dodatkowe

Informujemy możliwości rejestrowaniu/ nagrywaniu usługi na potrzeby usługodawcy i korzystającego z usługi jak również na potrzeby monitoringu, kontroli oraz w celu utrwalania efektów kształcenia.

Aby uzyskać zaświadczenie, należy uczestniczyć w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczyć je, zdobywając pozytywny wynik punktów z testu wiedzy.

Osoba walidująca jest zaangażowana jedynie na etapie oceny i weryfikacji efektów uczenia się uczestników, nie uczestniczy w procesie tworzenia ani uzupełniania dokumentacji walidacyjnej.

Cena bez VAT dla opłacających szkolenie, w co najmniej 70% ze środków publicznych.

!! Wszelkie informacje *dodatkowe* dotyczące zrealizowanego *szkolenia* dostępne są na naszej stronie internetowej www.pcdk.pl w zakładce szkolenia !!

"Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek – Rozwój"

Warunki techniczne

Jeśli chodzi o przepustowość, zalecamy pobieranie 1 Mbitów i wysyłanie 0,5 Mbitów. Użytkownicy mogą sprawdzić swoją rzeczywistą przepustowość za pomocą speedtest.net.

Jeśli chodzi o sprzęt, zalecamy dwurdzeniowy procesor z co najmniej 2 GB pamięci. Zalecamy dowolny system operacyjny, który obsługuje najnowsze wersje Google Chrome i Mozilla FireFox.

Jeśli chodzi o przeglądarkę, zalecamy uruchamianie FireFox, Chrome lub najnowszej wersji Edge (opartej na Chromium).

Dlaczego? Przeglądarki te zapewniają doskonałą obsługę komunikacji internetowej w czasie rzeczywistym (WebRTC). W systemie Mac OS X najnowsza przeglądarka Safari również będzie działać, ale FireFox i Chrome zapewnią lepszy dźwięk w warunkach niższej przepustowości.

Krótko mówiąc, jeśli użytkownik ma jakiegokolwiek problemy (takie jak zniekształcony dźwięk lub okresowe rozłączanie), zalecamy wypróbowanie FireFox lub Chrome. Jeśli problemy będą się powtarzać, prawdopodobnie jest to problem z siecią. BigBlueButton wyśle im powiadomienia, aby pomóc w rozwiązywaniu problemów.

W przypadku portów TCP klienci muszą być w stanie połączyć się z serwerem na porcie 80/443 (HTTP/HTTPS).

W przypadku portów UDP klienci muszą być w stanie połączyć się na porcie w zakresie 16384-32767 w celu uzyskania dźwięku opartego na WebRTC. (to są te porty które trzeba odblokować jak komuś nie działa dźwięk)

Kontakt



Kinga Szostak

E-mail k.szostak@pcdk.pl

Telefon (+48) 690 017 216