



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

Transparentność i jawność wynagrodzeń po przyjęciu zmian w Kodeksie Pracy tzw. luka płacowa - forma zdalna

Numer usługi 2025/11/06/54658/3132553

664,20 PLN brutto
540,00 PLN netto
110,70 PLN brutto/h
90,00 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 6 h

📅 23.01.2026 do 23.01.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Prawo i administracja / Prawo pracy

Grupa docelowa usługi

Szkolenie jest skierowane do:

- **Specjalistów i menedżerów HR** – odpowiedzialnych za politykę wynagrodzeń, komunikację wewnętrzną, rekrutację oraz zgodność procesów kadrowych z obowiązującymi przepisami prawa pracy.
- **Dyrektorów personalnych oraz członków zarządów** – podejmujących strategiczne decyzje dotyczące kształtowania systemów wynagrodzeń oraz dbających o zgodność polityki firmy z przepisami prawa krajowego i unijnego.

Usługa adresowana również do uczestników projektu „Kierunek – Rozwój”. Usługa również adresowana dla Uczestników Projektu "Małopolski pociąg do kariery - sezon 1" i/lub dla Uczestników Projektu "Nowy start w Małopolsce z EURESem".

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

Usługa rozwojowa adresowana również dla Uczestników projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe

Usługa rozwojowa adresowana również dla Uczestników projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe"

Usługa rozwojowa adresowana również dla Uczestników projektu BUduj swój Rozwój

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

20

Data zakończenia rekrutacji

20-01-2026

Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	6
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 przekazanie uczestnikom kompleksowej wiedzy na temat nowych obowiązków pracodawców wynikających ze zmian w Kodeksie Pracy dotyczących transparentności i jawności wynagrodzeń. Celem szkolenia jest także rozwinięcie umiejętności wykorzystania wiedzy i narzędzi dotyczącej tej tematyki.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wyjaśnia ostateczny kształt zmian w Kodeksie pracy i termin wejścia w życie przepisów.	Uczestnik potrafi wskazać kluczowe zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy w zakresie transparentności wynagrodzeń oraz poprawnie określić termin wejścia w życie nowych przepisów, odnosząc się do konkretnej podstawy prawnej (np. ustawy implementującej dyrektywę UE).	Test teoretyczny
Uczestnik poznaje prawo do informacji o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem	Uczestnik potrafi wskazać, jakie informacje o wynagrodzeniu pracodawca ma obowiązek przekazać kandydatowi przed zatrudnieniem, w jakiej formie oraz na jakim etapie procesu rekrutacyjnego, zgodnie z nowymi przepisami Kodeksu pracy.	Test teoretyczny
Uczestnik poznaje obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy.	Uczestnik potrafi wskazać, na czym polega obowiązek przeprowadzania obiektywnego i neutralnego pod względem płci wartościowania pracy, jakie elementy powinno ono uwzględniać oraz w jaki sposób wspiera ono realizację zasady równości wynagrodzeń zgodnie z wymogami dyrektywy UE w sprawie przejrzystości płac.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik określa zasady kompletowania dokumentacji	Uczestnik potrafi wskazać, jakie dokumenty należy zgromadzić i przechowywać w związku z obowiązkiem zapewnienia transparentności wynagrodzeń, jak długo należy je archiwizować oraz w jaki sposób dokumentacja ta może być wykorzystana w przypadku kontroli lub roszczeń pracowniczych.	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. Dyrektywa UE o jawności wynagrodzeń i równości płac 2023/970 – definicje, pojęcia i nowe obowiązki

- ostateczny kształt zmian w Kodeksie pracy i termin wejścia w życie przepisów – omówienie zmian
- wyjaśnienie pojęć dyrektywy o równości płac i przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn
- przegląd zapisów dyrektywy i wynikających z nowych regulacji obowiązków dla pracodawcy
- zakres stosowania przepisów dyrektywy
- pracodawcy objęci zakresem dyrektywy

2. Przejrzystość wynagrodzeń w procesie rekrutacji

- prawo do informacji o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem
- dostępność informacji dla kandydata
- przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń

3. Obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy

- identyfikacja problemów związanych z luką płacową (nierównościami płacowymi) oraz współpraca w celu rozwiązywania problemów z przedstawicielami pracowników
- obowiązek oceny systemu wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników (elementy oceny)

4. Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej

- zobligowanie pracodawców do przedstawiania organom państwowym informacji dotyczących działań w zakresie zwalczania negatywnych działań związanych z nierównością płacową
- zróżnicowanie obowiązków sprawozdawczych w zależności od liczby zatrudnionych
- omówienie zakresów, jakie należy raportować

5. Kryteria porównywania (wartościowania) pracy i faktyczny zakres ich identyfikacji

- wartościowanie pracy według założeń dyrektywy
- umiejętności zawodowe
- kompetencje miękkie
- zakres odpowiedzialności
- kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników

6. Zwiększenie ochrony prawnej i odszkodowania

- ochrona praw pracowników
- odszkodowania lub zadośćuczynienie dla pracowników
- zasada równości wynagrodzeń - dowody wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości
- dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia

7. Rekomendacje, co do dokumentacji dotyczącej pracy

- kompletowanie dokumentacji
- przekazywanie informacji
- wartościowanie pracy

8. Zakres i sposób prowadzenia „projektu opisywania i wartościowania stanowisk pracy”

- przykład schematów wartościowania
- przekazanie instrukcji dostosowania systemu płacowego do dyrektywy o równości płac i przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Godziny szkolenia są godzinami zegarowymi, godzina = 60 minut.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 ostateczny kształt zmian w Kodeksie pracy i termin wejścia w życie przepisów – omówienie zmian wyjaśnienie pojęć dyrektywy o równości płac i przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	Anna Kopyś	23-01-2026	09:40	11:50	02:10
2 z 6 Przerwa	Anna Kopyś	23-01-2026	11:50	12:00	00:10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 6 prawo do informacji o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem	Anna Kopyść	23-01-2026	12:00	13:20	01:20
4 z 6 Przerwa	Anna Kopyść	23-01-2026	13:20	13:30	00:10
5 z 6 identyfikacja problemów związanych z luką płacową (nierównościami płacowymi) oraz współpraca w celu rozwiązania problemów z przedstawicielami i pracowników	Anna Kopyść	23-01-2026	13:30	15:00	01:30
6 z 6 Walidacja	-	23-01-2026	15:00	16:00	01:00

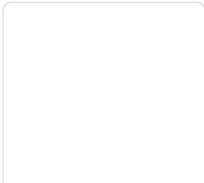
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	664,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	540,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	110,70 PLN
Koszt osobogodziny netto	90,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1
Anna Kopyść

Ekspertka prawa pracy i wynagrodzeń, szkoleniowiec, autorka książek, licznych opracowań i artykułów z dziedziny kadrowo-płacowej. Od 15 lat aktywnie związana z Wydawnictwem C.H. Beck oraz Infor. Jest również stałym współpracownikiem Dziennika Gazeta Prawna. Od 10 lat prowadzi szkolenia z wynagrodzeń i prawa pracy. Jest również wykładowcą kursów z tematyki prawa oświaty i samorządów. Podczas szkoleń kładzie nacisk na praktyczne aspekty stosowania norm prawnych, rozwiązywanie przykładów i ćwiczeń oraz aktywny udział uczestników.

Jest autorką i współautorką licznych artykułów i publikacji z zakresu wynagrodzeń, m.in.: Lista płac w praktyce (Wydawnictwo C.H.Beck), Fundusz świadczeń socjalnych. Kadry. Podatki (Wydawnictwo C.H.Beck), Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie. Zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania (Wydawnictwo C.H.Beck).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Autorskie materiały dydaktyczne prowadzącego w formie elektronicznej

Zawarto umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie na świadczenie usług rozwojowych z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe

Warunki uczestnictwa

Uczestnik zgłaszając się na nasze szkolenia poprzez bazę usług rozwojowych, akceptuje regulamin PCDK Group 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 Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie na świadczenie usług rozwojowych z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe

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