



Kompetea Sp. z o.o.

★★★★★ 4,5 / 5

30 ocen

„Dyrektywa UE o równości i przejrzystości płac” – warsztat przygotowujący pracodawców do nowych wymogów.

Numer usługi 2025/11/12/6333/3142354

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 26.03.2026 do 26.03.2026

950,00 PLN brutto

950,00 PLN netto

118,75 PLN brutto/h

118,75 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Kierunek - Rozwój, Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Małopolski Pociąg do kariery, Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe, Regionalny Fundusz Szkoleniowy II
Grupa docelowa usługi	☒ Pracodawcy i kadra zarządzająca ☒ Dyrektorzy i menedżerowie HR ☒ Specjaliści ds. wynagrodzeń i benefitów (Comp&Ben), specjaliści HR
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	23-03-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	8
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 dostarczenie praktycznej wiedzy i narzędzi, które umożliwią efektywne dostosowanie systemu wynagrodzeń do nowych wymogów prawnych jakie nakłada „Dyrektywa UE o równości i przejrzystości płac”, minimalizując ryzyko naruszeń i zwiększając konkurencyjność organizacji na rynku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik rozumie cel, kontekst oraz znaczenie Dyrektywy o równości wynagrodzeń.	Uczestnik potrafi określić kluczowe założenia Dyrektywy, wskazać jej podstawę prawną, status legislacyjny i przewidywany termin wdrożenia do polskiego systemu prawnego.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik wymienia i opisuje obowiązki związane z raportowaniem wynagrodzeń, przejrzystością mechanizmów płacowych, informowaniem pracowników o zasadach wynagrodzeń oraz przeprowadzaniem analiz równości płac.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik wie, jakie informacje dotyczące wynagrodzeń należy ujawniać kandydatom do pracy.	Uczestnik wskazuje kluczowe różnice między obecnym polskim prawem pracy a regulacjami wprowadzonymi przez Dyrektywę, w tym nowe obowiązki pracodawców.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik potrafi określić zakres obowiązków pracodawcy w zakresie publikacji informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę (w ofertach pracy),	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik zna alternatywne do publikacji w ogłoszeniu o pracę (w ofertach pracy) zasady informowania kandydatów o wynagrodzeniu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik zna obiektywne kryteria oceny wartości stanowisk pracy.	Uczestnik poprawnie wymienia i wyjaśnia kryteria porównywania pracy zgodnie z Dyrektywą, takie jak umiejętności, zakres odpowiedzialności, wysiłek i warunki pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik zna mechanizmy ochrony prawnej przewidziane w Dyrektywie.	Uczestnik zna kluczowe środki prawne dostępne dla pracowników w przypadku naruszenia zasad równości wynagrodzeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik zna kluczowe konsekwencje dla pracodawców w związku z nieprzestrzeganiem równości wynagrodzeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik umie przygotować raport zgodny z wymogami Dyrektywy o równości wynagrodzeń.	Uczestnik zna obowiązki pracodawcy związane z raportowaniem wynagrodzeń	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik rozumie jest luka płacowa ze względu na płeć.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uczestnik potrafi czym sklasyfikować przykładowe składniki wynagrodzeń i świadczeń pod potrzeby raportowania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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

Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń – co to:

1. Idea Dyrektywy,
2. Status jej legislacji,
3. Przewidywany termin wdrożenia do polskiego systemu prawnego

Kluczowe aspekty objęte Dyrektywą i wynikające z tego obowiązki pracodawcy:

1. Wyjaśnienie kluczowych pojęć z Dyrektywy
2. Równość wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn w świetle Dyrektywy
3. Taka sama praca i praca o równej wartości w świetle Dyrektywy
4. Kryteria porównywania pracy zawarte w Dyrektywie
5. Transparentne mechanizmy płacowe
6. Pracownicy i inne grupy objęte Dyrektywą
7. Zakres wynagrodzeń i świadczeń objęty zasadami równości wg. Dyrektywy
8. Jawne raportowanie dotyczące równości płac oraz obowiązki informacyjne wobec pracowników

9. Sytuacja braku równości płac i związane z nią konsekwencje m.in. obowiązkowe przeglądy i plany naprawcze
10. Jawność informacji o wynagrodzeniu w sytuacji rekrutacji
11. Inne istotne przepisy Dyrektywy (wylistowanie innych zapisów istotnych z perspektywy pracodawców)
12. Pracodawcy, których dotyczy Dyrektywa
13. Terminy wprowadzania obowiązków z Dyrektywy

Różnica w obecnym polskim porządku prawnym (Kodeks Pracy) i rozwiązaniach Dyrektywy:

1. Porównanie dzisiejszych wymagań zawartych w Kodeksie Pracy, praktyk pracodawców i wymagań z Dyrektywy,
2. Wyzwania pracodawców polskich w związku z wejściem w życie Dyrektywy,

Raportowanie wymagane od Pracodawców w związku z Dyrektywą:

1. Okresowość raportów,
2. Wymagane sposoby raportowania,
3. Zakres raportowania (ogólnie),
4. Aspekt luki płacowej (ogólnie) i jej konsekwencje.

Szczegółowe wymagania dot. raportów okresowych:

- Szczegółowy zakres raportowania,
- Szczegółowy zakres danych stanowiących podstawę raportowania,
- Przykładowe sposoby analizy danych,
- Praktyczne wyzwania w zakresie raportowania.

Luka płacowa i jej rozliczanie:

1. Luka płacowa w rozumieniu Dyrektywy,
2. Sposób analizy luki płacowej,
3. Konsekwencje występowania luki płacowej u pracodawcy,
4. Praktyczne wyzwania w zakresie analizy luki płacowej,
5. Przykładowy plik analityczny do rozliczania luki.

Inne aspekty udostępniania danych o wynagrodzeniach w związku z Dyrektywą:

1. Publikacja / udostępnianie wynagrodzeń lub przedziałów płacowych w związku z rekrutacją,
2. Udostępnianie danych pracownikom na zapytanie,
3. Praktyczne wyzwania w zakresie udostępniania danych o wynagrodzeniach w związku z Dyrektywą.

Kryteria porównywania (wartościowania) pracy zawarte w Dyrektywie i faktyczny zakres ich identyfikacji, analizy i wartościowania:

1. Umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy,
2. Kompetencje miękkie,
3. Dodatkowe kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników.

Kryteria porównywania (wartościowania) pracy zawarte w Dyrektywie a kryteria:

1. Stosowane obecnie w typowych schematach wartościowania stanowisk pracy,
2. wymagania porównywania pracy zawarte w obecnych przepisach polskiego prawa pracy.

Uwiarygodnianie wycen stanowisk:

1. Umiejętności zawodowe (Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych, Klasyfikacja zawodów i specjalności, Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Rejestr kwalifikacji Instytutu Badań Edukacyjnych)
2. Kompetencje miękkie (Klasyfikacja zawodów i specjalności, Rejestr kompetencji Instytutu Badań Edukacyjnych, opracowania Międzynarodowej Organizacji Pracy)
3. Zakres odpowiedzialności (kodeks pracy, kodeks cywilny, definiowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania Międzynarodowej Organizacji Pracy)
4. Wysiłek i warunki pracy (definicja wysiłku fizycznego, umysłowego i emocjonalnego, dokumenty BHP, opracowania Międzynarodowej Organizacji Pracy)
5. Kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (wymiar etatu, ilość i jakość świadczonej przez pracownika pracy, dodatkowe role i funkcje)

Kluczowe rekomendacje co do dokumentacji dot. pracy pod kątem kompleksowego zbierania dokumentowania informacji oraz wartościowania pracy:

1. Wzory Opisów Stanowisk Pracy, przykładowy Opis,

- 2. Wzory Opisów prac dodatkowych np. ról, funkcji, przykładowy Opis,
- 3. Dokumentacja BHP,
- 4. Dokumentacja dot. obciążenia pracą,
- 5. Uzupełniająca dokumentacja organizacyjna i procesowa np. w zakresie odpowiedzialności, uprawnień i upoważnień.

Komentarz praktyczny:

- 1. Zakres i sposób przykładowego Projektu w części dot. opisywania i wartościowania pracy,
- 2. Typowe wyzwania w procesach opisywania i wartościowania pracy oraz procesach, które mogą wynikać z Dyrektywy,
- 3. Wskazówki praktyczne na co zwrócić uwagę i jak uniknąć pułapek w procesie.

Progresja płacowa wg. Dyrektywy i możliwości różnicowania płac na tych samych stanowiskach, w oparciu o inne transparentne mechanizmy zarządzania personelem:

- 1. Wymagania z Dyrektywy w zakresie progresji płacowej,
- 2. System oceny pracy i jego kluczowe powiązania przyczyniające się do spełnienia wymogów Dyrektywy o równości płac; możliwości obiektywnego różnicowania płac stałych, zmiennych i progresja płacowa w oparciu o oceny pracowników zgodne z Dyrektywą,
- 3. Transparentny system awansów i karier jako dodatkowy aspekt w związku z progresją płacową.

Środki ochrony prawnej i egzekwowanie:

- 1. Dowody wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości, komparator, jedno źródło danych,
- 2. Ochrona praw pracowników,
- 3. Odszkodowania dla pracownika,
- 4. Sankcje dla pracodawców.

Zakres możliwych przygotowań po stronie pracodawcy przed wdrożeniem Dyrektywy do polskiego systemu prawnego – praktycznie:

- 1. Dlaczego w przypadku tej Dyrektywy przygotowania z wyprzedzeniem są ważne (aspekty biznesowe, organizacyjne, społeczne i budżetowe),
- 2. Zakresu przykładowego Projektu – inspiracja krok po kroku,
- 3. Omówienie typowego przebiegu projektu, ankieta oceny sytuacji u pracodawcy.
- 4. Sesja pytań i odpowiedzi oraz konsultacje.
- 5. Wytyczne (instrukcja) dostosowania systemu płacowego do Dyrektywy.

Adresaci szkolenia: ☒ Pracodawcy i kadra zarządzająca, ☒ Dyrektorzy i menedżerowie HR, ☒ Specjaliści ds. wynagrodzeń i benefitów (Comp&Ben), specjaliści HR

Liczba godzin zegarowych wynosi 8, zaś dydaktycznych 6. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 dzień 1/ moduł 1/ Kluczowe aspekty objęte Dyrektywą, różnice w odniesieniu do kodeksu pracy (prezentacja + dyskusja)	Irmina Gocan	26-03-2026	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 6 moduł 2 - Raportowanie, zakres, luka płacowa (prezentacja + dyskusja)	Irmina Gocan	26-03-2026	10:00	12:30	02:30
3 z 6 przerwa obiadowa	Irmina Gocan	26-03-2026	12:30	13:10	00:40
4 z 6 moduł 3/ Kryteria porównywania (wartościowania) pracy; wycena stanowisk (prezentacja + ćwiczenia)	Irmina Gocan	26-03-2026	13:10	14:30	01:20
5 z 6 moduł 4/ Komentarz praktyczny - dokumentacja i działania niezbędne do podjęcia przez pracodawców (prezentacja + ćwiczenia + dyskusja)	Irmina Gocan	26-03-2026	14:30	16:00	01:30
6 z 6 walidacja	-	26-03-2026	16:30	17:30	01:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	950,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	950,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	118,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	118,75 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Irmina Gocan

Posiada 20-letnie doświadczenie w obszarze zarządzania i personalnym, jako specjalista, ekspert, menedżer personalny, zastępca dyrektora HR, HR business partner w dużych organizacjach m.in. PSE S.A., PGE S.A. czy Poczcie Polskiej S.A.

Prelegent, trener i konsultant w zakresie Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń i wymagań jakie nakłada na pracodawców w kontekście opisów stanowisk pracy, wartościowania stanowisk pracy, a finalnie systemu wynagrodzeń.

W swojej karierze odpowiedzialna m.in. za opracowywanie strategii personalnej, wdrażanie i koordynację złożonych projektów strategicznych HR, pozyskiwanie i rozwój zawodowy kadry menedżerskiej, sukcesorów, ekspertów i talentów, a także systemy pozyskiwania, angażowania i motywowania pracowników. Autorka wielu praktycznych rozwiązań, procedur i narzędzi, takich jak systemy planowania zatrudnienia, systemy rekrutacji i selekcji, Assessment i Development Center, opisy stanowisk pracy i wartościowanie, systemy wynagradzania, systemy motywowania, programy motywacji płacowej i pozapłacowej, zarządzania wynikami i zarządzania przez cele, kompetencyjnej oceny pracowniczej, zwolnień i outplacementu.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w formie elektronicznej (prezentacja + niezbędne dokumenty/formatki omawiane podczas szkolenia) oraz dyplom ukończenia szkolenia

Warunki uczestnictwa

rejestracja na stronie organizatora: <https://kompetea.pl/szkolenia/dyrektywa-o-rownosci-i-przejrzystosci-plac/>

Informacje dodatkowe

Uczestnik musi mieć włączoną kamerę oraz zalogować się do spotkania podając Imię i Nazwisko. Obowiązek uczestnictwa w minimum 80% zajęć; sposób potwierdzania frekwencji – raporty logowania na platformie Microsoft Teams

Liczba godzin zegarowych wynosi 8, zaś dydaktycznych 6. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację

Szkolenie jest zwolnione z VAT zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2022 r. poz. 931 z późn. zm.)

Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie prowadzone jest za pośrednictwem platformy Microsoft Teams

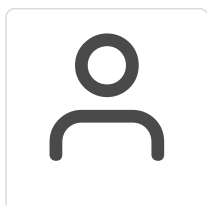
- uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne (komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core

i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS; w zależności od platformy/rodzaju komunikatora, aktualne wersje przeglądarki np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Brave, Safari, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer, Yandex;

- uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości - minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;
- uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Ważność linku - od rozpoczęcia szkolenia do jego zakończenia zgodnie z harmonogramem w karcie.

Kontakt



Kamila Dąbrowska

E-mail kamila.dabrowska@kompetea.pl

Telefon (+48) 223 080 350