



Kadry 2026 – kompendium wiedzy obejmujące zmiany prawa, wytyczne i orzecznictwo oraz dobre praktyki - forma zdalna

Numer usługi 2026/02/27/54658/3366989

1 217,70 PLN brutto
 990,00 PLN netto
 110,70 PLN brutto/h
 90,00 PLN netto/h
 123,75 PLN cena rynkowa ⓘ

PCDK GROUP
 SPÓŁKA Z
 OGRANICZONĄ
 ODPOWIEDZIALNOŚ
 CIĄ

★★★★☆ 4,3 / 5

394 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 11 h

📅 23.04.2026 do 24.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Prawo i administracja / Prawo pracy

Szkolenie jest skierowane do osób odpowiedzialnych za realizację obowiązków pracodawcy w obszarze prawa pracy oraz wdrażanie zmian legislacyjnych w organizacji.

W szczególności adresowane jest do:

Pracowników działów HR i kadr:

- specjalistów ds. kadr i płac,
- pracowników działów personalnych,
- HR Business Partnerów,
- osób prowadzących dokumentację pracowniczą.

Kadry zarządzającej:

- dyrektorów i kierowników działów HR,
- menedżerów odpowiedzialnych za politykę personalną,
- osób nadzorujących procesy kadrowo-płacowe.

Pracodawców i właścicieli firm:

- szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach, gdzie samodzielnie zajmują się sprawami pracowniczymi.

Specjalistów zewnętrznych:

- pracowników biur rachunkowych obsługujących kadry i płace,
- prawników oraz doradców zajmujących się prawem pracy.

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

Grupa docelowa usługi

Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	22-04-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	11
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, aktualnej wiedzy na temat najnowszych oraz nadchodzących zmian w prawie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich praktycznego wpływu na organizację procesów kadrowych i polityki personalnej w przedsiębiorstwie. Szkolenie ma na celu uporządkowanie zagadnień związanych z nowymi zasadami ustalania stażu pracy, przejrzystością wynagrodzeń.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik charakteryzuje nowe regulacje dotyczące ustalania stażu pracy oraz zasad przejrzystości wynagrodzeń.	wskazuje nowe okresy zaliczane do stażu pracy, rozdziela zasady dokumentowania okresów aktywności zawodowej, omawia zakres obowiązków pracodawcy w obszarze przejrzystości wynagrodzeń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik analizuje dokumentację wewnątrzzakładową pod kątem konieczności jej dostosowania do nowych regulacji prawa pracy.	identyfikuje elementy regulaminów wymagające aktualizacji, wskazuje wpływ zmian na politykę płacową i procedury HR, rozpoznaje obszary ryzyka prawnego w dokumentacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik omawia nowe obowiązki pracodawcy wynikające ze zmian dotyczących L4, minimalnego wynagrodzenia, digitalizacji czynności z zakresu prawa pracy oraz reformy nadzoru.	wskazuje zakres nowych regulacji w poszczególnych obszarach, rozdziela nowe definicje i zasady wynikające ze zmian, omawia skutki zmian dla organizacji pracy działów kadrowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik analizuje działania przygotowawcze niezbędne do wdrożenia zmian w organizacji.	<p>wskazuje etapy przygotowania organizacji do zmian,</p> <p>identyfikuje potencjalne nieprawidłowości w politykach HR,</p> <p>omawia znaczenie audytu procedur i regulaminów.</p>	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

Praktyczne kompendium najnowszych zmian w prawie pracy.

Pierwszego dnia uczestnicy poznają nowe zasady ustalania stażu pracy (w tym dokumentowanie dodatkowych okresów i wpływ na uprawnienia pracownicze) oraz regulacje dotyczące przejrzystości wynagrodzeń – od etapu rekrutacji po raportowanie luki płacowej i prawo do informacji. Omówione zostaną również działania przygotowujące firmę do wdrożenia zmian, w tym audyt regulaminów i polityki płacowej.

Drugi dzień obejmuje zmiany w zakresie L4, digitalizacji czynności z prawa pracy, nowych zasad ustalania minimalnego wynagrodzenia i ekwiwalentu urlopowego, a także obowiązków antymobbingowych i reformy PIP. Szkolenie ma charakter praktyczny – pokazuje, jak bezpiecznie i skutecznie dostosować organizację do nowych przepisów.

Program

Dzień 1

Staż pracy według nowych zasad

- nowe okresy zaliczane do stażu pracy
- ogólny a zakładowy staż pracy (urlopy, okresy wypowiedzenia, podstawy zasiłkowe, odprawy, dodatki do wynagrodzenia, nagroda jubileuszowa)
- kto ma ograniczony, a kto nieograniczony czas na udokumentowanie dodatkowego stażu
- jak dokumentować okresy aktywności (zaświadczenia ZUS, umowy, rachunki, PIT-y, zapisy regulaminów)
- niezakończone okresy pracy
- przepisy przejściowe
- jak rozwiązywać problemy z nagrodami jubileuszowymi i dodatkami stażowymi
- wpływ nowych regulacji na dokumentację wewnątrzzakładową (regulamin pracy, regulamin wynagradzania)

Przejrzystość wynagrodzeń

- Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem – zmiany od 24 grudnia 2025 r.
 - jak formułować ogłoszenia o pracę
 - czy podawać w ogłoszeniu wysokość wynagrodzenia
 - jak prawidłowo stosować formy neutralne płciowo
- Przejrzystość wynagrodzeń w trakcie zatrudnienia
 - wartościowanie stanowisk (kryteria i podkryteria, kategorie pracowników, ministerialne narzędzie analityczne, ministerialna metoda dokonanie oceny)
 - przejrzystość wynagrodzeń
 - prawo do informacji (kto i od kiedy będzie mógł wnioskować o informacje, jakich informacji trzeba obowiązkowo udzielać, a jakich nie wolno udostępniać, tajemnica wynagrodzeń, obieg dokumentów)
 - sprawozdawczość w zakresie luki płacowej (kto i od kiedy będzie raportował, jakie informacje będą objęte raportowaniem, skomplikowane definicje kontra proste wzory obliczeń)
 - wspólna ocena wynagrodzeń
 - narzędzia ochrony praw pracowników (uprawnienie PIP, prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia, przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę, przedawnienie prawa do roszczeń)
- Jak przygotowywać się do wdrożenia zmian
 - audyt obowiązujących regulaminów i procedur
 - wyznaczenie osób odpowiedzialnych za wdrożenie zmian w firmie
 - jak zapewnić przejrzystość polityki płac
 - jak zidentyfikować nieprawidłowości
 - na co trzeba przewidzieć budżet

Dzień 2

L4 po nowemu

- definicja pracy zarobkowej
- aktywność niezgodna z celem zwolnienia
- kontrola ubezpieczonych na nowych zasadach
- niezdolność do pracy w ramach określonego tytułu ubezpieczenia
- kiedy przepisy wchodzą w życie i jakie są regulacje przejściowe

Digitalizacja czynności z zakresu prawa pracy

- „w formie pisemnej”, „na piśmie”, „pisemnie” a postać papierowa lub elektroniczna
- wpływ zmian na regulacje wewnątrzzakładowe

Ekwiwalent za urlop – nowe zasady i terminy

Zmiany w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę

- nowe definicje ustawowe
- dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę
- zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę
- minimalna stawka godzinowa
- automatyczne naliczanie odsetek do wynagrodzenia za pracę

Mobbing – jak przygotować się do zmian i zapewnić sobie bezpieczeństwo

- aktywne i mierzalne działania przeciwko mobbingowi – nowe obowiązki pracodawców
- cechy dobre procedury antymobbingowej
- ciężar dowodu i odszkodowanie dla ofiar mobbingu

Reforma PIP według nowego projektu

- polecenia inspektora dotyczącego zawarcia umowy o pracę
- przekształcanie umów cywilnoprawnych w drodze decyzji
- co z obowiązywaniem decyzji wstecz
- interpretacje indywidualne Głównego Inspektora Pracy
- konsekwencje przekształcenia na gruncie PIT i ZUS

Godziny szkolenia są godzinami zegarowymi, godzina = 60 minut.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 217,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	990,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	110,70 PLN
Koszt osobogodziny netto	90,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Małgorzata Masłowska

prawniczka specjalizująca się w tematyce prawa podatkowego i prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem tematyki samorządowej, mediatorka stała dla obszaru właściwości Sądu

Okręgowego w Łodzi specjalizująca się w mediacjach pracowniczych, autorka wielu publikacji specjalistycznych z zakresu tematyki kadrowej i podatkowej.

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 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.

Link do testu online jest udostępniany po zakończeniu zajęć. Wynik testu jest generowanym automatycznie.

Po uzyskaniu wyniku pozytywnego uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu kursu.

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 !!

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