



Akademia Wynagrodzeń i Benefitów

Numer usługi 2025/12/06/178445/3196094

4 200,00 PLN brutto

4 200,00 PLN netto

140,00 PLN brutto/h

140,00 PLN netto/h

136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

HR NA SZPILKACH
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

2 oceny

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 30 h

📅 16.02.2026 do 10.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Nowy start w Małopolsce z EURESEM, Kierunek - Rozwój, Małopolski Pociąg do kariery, Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe
Grupa docelowa usługi	Akademia Wynagrodzeń i Benefitów to program rozwoju zawodowego dla menedżerów, HR Business Partnerów, kierowników działów kadrowo-płacowych, liderów z obszaru finansów wdrażających systemy wynagradzania, tworzących opisy oraz wartościowanie stanowisk pracy w organizacji. Program dedykowany jest praktykom, którzy chcą rozwijać swoje kompetencje w obszarze zarządzania wynagrodzeniami i benefitami na zaawansowanym poziomie, przy uwzględnieniu miękkich umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi i komunikacji. • W projekcie może wziąć udział każdy, również osoby spoza wymienionych projektów. • Usługa rozwojowa adresowana również dla Uczestników projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	100
Data zakończenia rekrutacji	11-02-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	30

Cel

Cel edukacyjny

Celem Akademii Wynagrodzeń i Benefitów jest przygotowanie uczestników do samodzielnego projektowania, wdrażania i prowadzenia kompleksowej polityki wynagrodzeń i benefitów w organizacji – od audytu i opisów stanowisk, przez wartościowanie pracy i budowę widełek płacowych, aż po komunikację, zgodność z prawem i standardy unijnej dyrektywy o transparentności wynagrodzeń.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik zna zasady projektowania systemów wynagradzania, potrafi wyjaśnić cele audytu wynagrodzeń oraz opisuje etapy jego przeprowadzania.	Kandydat omawia główne elementy systemu wynagradzania. Wyjaśnia, na czym polega audyt wynagrodzeń i jakie narzędzia są stosowane. Wskazuje obszary ryzyka w polityce płacowej. Analizuje przykładowe dane płacowe i formułuje wnioski.	Test teoretyczny
Uczestnik rozumie zasady budowy hierarchii stanowisk oraz kryteria tworzenia grup zaszerogowania.	Kandydat buduje przykładową strukturę stanowisk. Uzasadnia dobór kryteriów wartościowania pracy. Klasyfikuje stanowiska do odpowiednich kategorii zaszerogowania. Przedstawia zależności pomiędzy stanowiskami w organizacji.	Test teoretyczny
Uczestnik potrafi projektować zakresy płacowe, konstruować założenia polityki wynagrodzeń oraz tworzyć modele premiowe.	Kandydat opracowuje widełki płacowe dla wybranych stanowisk. Uzasadnia wysokość oraz rozpiętość widełek płacowych. Projektuje zasady systemu premiowania (cele, wskaźniki, progi). Interpretuje wpływ premii na motywację i koszty.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik zna przepisy prawa pracy dotyczące wynagrodzeń i potrafi przygotować kompletny regulamin wynagradzania.	Stosuje przepisy prawa pracy dotyczące wynagrodzeń i przygotowuje kompletny regulamin wynagradzania.	Test teoretyczny
Uczestnik rozumie kluczowe wymagania unijnej dyrektywy o transparentności wynagrodzeń i zna obowiązki pracodawców w tym zakresie.	Stosuje kluczowe wymagania unijnej dyrektywy o transparentności wynagrodzeń i obowiązkach pracodawców w tym zakresie.	Test teoretyczny
Uczestnik rozumie przyczyny, skutki i metody analizy luki płacowej.	Kandydat definiuje rodzaje luki płacowej (brutto/netto, wyrównana/niewyrównana).	Test teoretyczny
Uczestnik potrafi przygotować strategię komunikacji polityki płacowej w firmie.	Ocenia dane płacowe pod kątem potencjalnej luki. Wyjaśnia czynniki wpływające na jej powstawanie. Proponuje działania naprawcze. Kandydat opracowuje plan komunikacji wynagrodzeń. Dobiera narzędzia i kanały komunikacyjne do grup odbiorców. Redaguje treści dotyczące zasad wynagradzania. Identyfikuje ryzyka związane z niewłaściwą komunikacją.	Test teoretyczny
Uczestnik potrafi projektować spójną politykę wynagradzania i świadczeń pozapłacowych.	Kandydat analizuje potrzeby organizacji i rynku. Dobiera pakiet benefitów do profilu pracowników. Tworzy dokument polityki wynagrodzeń i benefitów. Ocena wpływu polityki na retencję i efektywność.	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

Szczegółowy program kursu:

Lekcja 1 Wprowadzenie do systemów wynagradzania

- Czym jest Compensation & Benefits – funkcja zarządzania i budowania kultury organizacyjnej
- Modele wynagradzania i Total Rewards
- Elementy systemu płac (płaca zasadnicza, zmienna, benefity) oraz różnica między premią a nagrodą
- Wynagrodzenie od brutto do netto - wpływ składek ZUS i podatków na wysokość wynagrodzenia (optymalizacja wynagrodzeń)
- Powiązanie z celami strategicznymi firmy
- Benchmark i raport płacowy – jedno z najważniejszych narzędzi Comp&Ben.

Lekcja 2 Audyt wynagrodzeń

- Krok po kroku: audyt, diagnoza, założenia, współpraca z innymi działami w firmie
- Określanie poziomów wynagrodzenia
- Planowanie wdrożenia i komunikacji
- Audyt wewnętrzny i zewnętrzny
- Rekomendacje i kolejne kroki
- BONUS: Check-lista projektowania systemu wynagrodzeń
- BONUS: Przykładowy model systemu wynagrodzeń

Lekcja 3 Opisy stanowisk – standard i praktyka

- Cel i struktura opisu stanowiska
- Obowiązki, odpowiedzialność, kompetencje
- Standaryzacja opisów dla całej organizacji
- Powiązanie z rozwojem, ocenami, rekrutacją i wartościowaniem
- Bonus: Praktyczne ćwiczenia i obsługa systemu Empliset

Lekcja 4 Wartościowanie pracy – metodologia i proces

- Metody wartościowania (punktowa, rangowa, porównawcza, rynkowa)
- Ustalanie kryteriów: kompetencje, odpowiedzialność, wpływ
- Warsztat: wartościowanie dwóch przykładowych stanowisk
- Przygotowanie do wdrożenia wartościowania w firmie
- Bonus: Praktyczne ćwiczenia i obsługa systemu Empliset

Lekcja 5 Tworzenie struktury stanowisk i grup zaszerogowania

- Grade'y, levele, job families
- Projektowanie siatki stanowisk
- Budowa taryfikatora stanowisk
- Relacja do wartościowania pracy i opisu stanowisk

Lekcja 6 Widelki płacowe, polityka wynagrodzeń, systemy premiowania

- Budowa siatki płac (min–mid–max)
- Benchmarking rynkowy i relacje wewnętrzne
- Zasady podwyżek, awansów, korekt
- Zróżnicowanie wynagrodzeń a równość
- Systemy premiowania, nagradzania, uznaniowość

Lekcja 7 Ewidencje dodatkowe przy prowadzeniu KPPiR

- Kodeks pracy: art. 78, 80, 85 i inne kluczowe przepisy
- Regulamin wynagradzania, polityki premiowania, ZFŚS i inne
- Tajemnica wynagrodzenia vs tajemnica przedsiębiorstwa
- Elementy obowiązkowe wynagrodzenia
- Odpowiedzialność pracodawcy i ograniczanie ryzyka prawnego pracodawcy
- Zabezpieczenia przed ryzykiem prawnym i nierównością
- BONUS: Wzór polityki płac i świadczeń

Lekcja 8 Równość i transparentność wynagrodzeń zgodnie ze standardami unijnej dyrektywy

- Zasady transparentności płac wg dyrektywy UE 2023/970
- Obowiązki pracodawcy od 2026 r.
- Komunikacja widełek, zasady neutralności
- Jak wdrożyć transparentność wynagrodzeń w organizacji
- Dostosowanie organizacji do wymogów dyrektywy

Lekcja 9 Luka płacowa – badanie i interpretacja

- Czym jest luka płacowa: surowa vs skorygowana
- Jak ją liczyć i jak interpretować
- Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej
- Jak przygotować rzetelne dane do badania luki płacowej?
- Metodyki badania luki płacowej (omówienie ogólne oraz przykłady najczęściej stosowanych metod)
- Ćwiczenie wyliczania luki płacowej na podstawie kalkulatora GRAPE
- Organizacja procesu badania luki płacowej
- Rola komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, czyli w kontekście

Lekcja 10 Restrukturyzacja kosztów zatrudnienia i współpraca z partnerami społecznymi

- Restrukturyzacja pracodawcy, restrukturyzacja pracownicza
- Paleta działań restrukturyzacyjnych
- Optymalizacja kosztów pracowniczych (w tym o charakterze terminowym i bezterminowym)
- Dobór optymalnych rozwiązań restrukturyzacyjnych
- Współpraca i negocjacje ze stroną społeczną (w tym zakładowy spór zbiorowy)

Lekcja 11 Komunikacja wynagrodzeń w organizacji

- Oferta wartości dla pracownika EVP
- Motywowanie finansowe i pozafinansowe
- Jak wdrożyć jawność wynagrodzeń bez napięć
- Negocjacje płacowe z pracownikami z perspektywy HR i menedżera
- Jak HR może wspierać Liderów w skutecznej komunikacji płacowej
- Trudne rozmowy czy trudny temat - jak poprowadzić wartościowy dialog z pracownikiem o wynagrodzeniach
- Psychologiczne aspekty wynagradzania
- Zarządzanie zmianą przy wykorzystaniu systemów wynagradzania
- BONUS: Schemat rozmowy z pracownikiem

Lekcja 12 Budowanie polityki wynagrodzeń i benefitów. Plan wdrożenia, kontroli i utrzymania w organizacji

- Krok po kroku: Jak w 30–60–90 dni wdrożyć system bez chaosu
- Najczęstsze błędy i dobre praktyki
- Kontrola wewnętrzna i audyt systemów wynagradzania
- Mierniki efektywności i monitoring kosztów
- Q&A + analiza przypadków uczestników

Szkolenie kierujemy do:

Słuchaczami kursu dla kandydatów na specjalistę ds. wynagrodzeń mogą być osoby:

1. posiadające co najmniej wykształcenie średnie,
2. posiadające co najmniej podstawową umiejętność obsługi komputera,
3. uznające potrzebę ustawicznego doskonalenia zawodowego przez cały okres pracy w zawodzie,
4. rozumiejące istotę i znaczenie przestrzegania norm i zasad etycznych w pracy zawodowej.

Opis Organizacji kursu:

Czas trwania kursu w harmonogramie został podany w **godzinach zegarowych i wynosi 31 godzin, obejmuje:**

- czas trwania wykładów online realizowanych w czasie rzeczywistym.
- zajęcia odbywają się zgodnie z zatwierdzonym harmonogramem
- wszystkie treści programowe są realizowane w sposób zapewniający możliwość nabycia efektów uczenia się zgodnych z założeniami kursu.

Weryfikacja efektów uczenia się oraz Walidacja.

Po szkoleniu przeprowadzana będzie walidacja w formie testu teoretycznego. Pytania testowe przygotowane zostały przez niezależnego walidatora, zapewniając rozdzielną funkcję uczenia od walidacji. Test przeprowadzony będzie w formie online, poprzez wykorzystanie platformy zewnętrznej. Osoba walidująca nie jest obecna w części szkoleniowej. W harmonogramie szkolenia, został wskazany przybliżony optymalny czas przeprowadzenia walidacji.

- Podstawą zaliczenia kursu jest obecność przynajmniej na 80% godzin lekcyjnych, realizacja materiału 100%, na platformie szkoleniowej, raport z logowań na zajęcia, egzamin pisemny.
- Osoba, która na egzaminie uzyskała co najmniej 60% punktów możliwych do osiągnięcia otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kursu zgodnie ze wzorem zamieszczonym w załączniku nr 5 do Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, wydane na podstawie § 23 ust. 3 i 4 (Dz. U. 2023, poz. 2175).
- Osoba, która zdała egzamin na zasadach określonych przez Radę Programową tj. uzyskała co najmniej 60 % punktów możliwych do osiągnięcia otrzymuje zaświadczenie potwierdzające umiejętności w obrębie zawodu: Specjalista ds. wynagrodzeń (kod zawodu 242310)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 13

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Wprowadzenie do systemów wynagradzania - WYKŁAD I - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	16-02-2026	18:00	20:15	02:15
2 z 13 Audyt wynagrodzeń - WYKŁAD II - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	18-02-2026	18:00	20:15	02:15
3 z 13 Opisy stanowisk – standard i praktyka - WYKŁAD III - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	23-02-2026	18:00	20:15	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 13 Wartościowanie pracy – metodologia i proces - WYKŁAD IV - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	25-02-2026	18:00	20:15	02:15
5 z 13 Tworzenie struktury stanowisk i grup zaszerzegowania - WYKŁAD V - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	02-03-2026	18:00	20:15	02:15
6 z 13 Widełki płacowe, polityka wynagrodzeń, systemy premiowania - WYKŁAD VI - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	04-03-2026	18:00	20:15	02:15
7 z 13 Regulaminy i obowiązki prawne dot. Wynagrodzeń - WYKŁAD VII - czat, prezentacja	dr Anna Kamińska-Pietnoczko	09-03-2026	18:00	20:15	02:15
8 z 13 Równość i transparentność wynagrodzeń zgodnie ze standardami unijnej dyrektywy - WYKŁAD VIII - czat, prezentacja	KRZYSZTOF WALCZAK	11-03-2026	18:00	20:15	02:15
9 z 13 Luka płacowa – badanie i interpretacja - WYKŁAD IX - czat, prezentacja	prof. dr hab. Joanna Tyrowicz	16-03-2026	18:00	20:15	02:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 13 Restrukturyzacja kosztów zatrudnienia i współpraca z partnerami społecznymi - WYKŁAD X - czat, prezentacja	dr Marcin Wojewodka	18-03-2026	18:00	20:15	02:15
11 z 13 Komunikacja wynagrodzeń w organizacji - WYKŁAD XI - czat, prezentacja	Monika Pawłowska	23-03-2026	18:00	20:15	02:15
12 z 13 Budowanie polityki wynagrodzeń i benefitów. Plan wdrożenia, kontroli i utrzymania w organizacji - WYKŁAD XII - czat, prezentacja	Magdalena Sieczka	25-03-2026	18:00	20:15	02:15
13 z 13 Walidacja: Egzamin końcowy - test online	-	10-04-2026	08:00	11:00	03:00

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	140,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	140,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 6



1 z 6

KRZYSZTOF WALCZAK

Doktor habilitowany nauk prawnych i profesor na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie kieruje Centrum Outsourcingu Procesowego. Jest partnerem w C&C Chakowski & Ciszek, a także redaktorem kwartalnika Monitor Prawa Pracy. Specjalizuje się w tematyce współpracy pracodawców ze związkami zawodowymi, wynagradzania i motywowania pracowników, a także fuzji, przejęć i restrukturyzacji zatrudnienia. Prowadzi zajęcia na studiach podyplomowych m.in. na Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Łódzkim, Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu, Akademii L. Koźmińskiego, Szkole Głównej Handlowej, Uniwersytecie SWPS. Jest autorem i redaktorem wielu publikacji książkowych m.in. „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców - przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy” „Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie”, „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, „Komentarz do Kodeksu pracy”, „Prawo pracy (dla sędziów i pełnomocników)”. Ponadto jest autorem ponad 200 artykułów naukowych i popularnonaukowych dotyczących szeroko rozumianej problematyki prawa zatrudnienia. Jest członkiem Rady Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Uniwersytetu Łódzkiego. Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat.



2 z 6

Monika Pawłowska

Jestem ekonomistką, psycholożką, menedżerką, trenerką biznesu, coachem, mentorką, mediatorką, ekspertką i konsultantką HR.

Od ponad 25 lat buduję i dzielę się swoją ekspertyzą w zakresie rozwoju ludzi, zespołów i organizacji. Swoje doświadczenie zdobywałam w firmach consultingowych, a także po stronie biznesu w dużych korporacjach. Posiadam doświadczenie zawodowe w zakresie zarządzania obszarem rekrutacji, rozwoju i szkoleń, ocen pracowniczych, a także budowania angażującego środowiska pracy.

Lata doświadczeń umocniły mnie w myśleniu, że człowiek stanowi źródło sukcesu nie tylko swojego osobistego, ale także zespołów i całych organizacji. Dlatego też w swojej pracy łączę indywidualne podejście do ludzi i zespołów ^{WUT} ze strategicznym spojrzeniem na firmę.

Pracuję indywidualnie, a także z całymi zespołami, menedżerami i zarządami firm, aby wspierać nie tylko we wzrastaniu i rozwoju, ale także przechodzeniu przez zmianę i trudne sytuacje pojawiające się z życia zespołów i organizacji. Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat.



3 z 6

dr Marcin Wojewodka

Radca prawny, doktor nauk ekonomicznych, założyciel i współnik zarządzający Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. W latach 2016-2017 Członek Zarządu ZUS. Wykładowca akademicki. Członek Stowarzyszenia Prawa Pracy i zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego z ramienia Pracodawców RP. Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat.

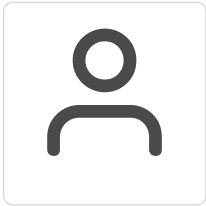


4 z 6

prof. dr hab. Joanna Tyrowicz

Ekonomistka i nauczycielka akademicka, profesor nauk społecznych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego. Współzałożycielka ośrodka badawczego GRAPE wyspecjalizowanego w

metodologii badania skorygowanej luki płacowej. Jej badania dotyczą rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem zmian strukturalnych w gospodarce, w tym demograficznych i sektorowych: od ilościowych modeli symulacyjnych, poprzez stosowane badania empiryczne po metody eksperymentalne. Wyjściowo jej zainteresowania koncentrowały się na zjawisku bezrobocia. Jej książka habilitacyjna „Histereza bezrobocia w Polsce” zdobyła nagrodę im. prof. Edwarda Lipińskiego dla najlepszej książki roku, nadawaną przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne. Z czasem ten program badawczy rozszerzył się o zagadnienia związane mobilnością sektorową i zawodową oraz z nierównościami. Wiele uwagi badawczej poświęciła także sektorowi przedsiębiorstw, w tym prywatyzacji oraz mechanizmom transmisji szoków sektorowych i globalnych do zachowań firm. 7 września 2022 r. Senat Rzeczypospolitej Polskiej powołał Joannę Tyrowicz na członka Rady Polityki Pieniężnej. Doświadczenie i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat.



5 z 6

dr Anna Kamińska-Pietnoczko

Szefowa Działu Prawa Pracy i RODO w kancelarii C&C Chakowski & Ciszek specjalizującym się w zakresie problematyki ochrony danych osobowych i prawa pracy, w tym w szczególności kontroli i monitorowania pracowników, dyskryminacji i prawnych aspektów rekrutacji oraz uprawnień związanych z rodzicielstwem. Jest także wykładowcą prawa pracy i ochrony danych osobowych na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Akademii im. Leona Koźmińskiego oraz w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej. Ponadto jest redaktorem prowadzącym Monitor Prawa Pracy C.H. Beck oraz autorką licznych publikacji naukowych, w tym komentarzy do Kodeksu Pracy. Doświadczenie i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat.



6 z 6

Magdalena Sieczka

Doświadczony Compensation & Benefits Consultant, ekspert wynagrodzeń i benefitów. Absolwentka Akademii Ekonomicznej w Krakowie oraz Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University (WSB – NLU). Doświadczenie zdobywała w międzynarodowych korporacjach. Od początku swojej drogi w HR związana z Sedlak & Sedlak, gdzie wspierała klientów biznesowych. Zawodowo zajmuje się audytem systemów i polityk wynagradzania, wartościowaniem stanowisk pracy w zaawansowanych strukturach organizacyjnych, budowaniem ścieżek karier i globalnymi systemami premiovymi. Trenerka Akademii Wynagrodzeń i Benefitów – certyfikowanego kursu dla specjalistów zarządzania wynagrodzeniami i benefitami organizowanego przez Eduwersum® Doświadczenie i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W trakcie zajęć słuchacze będą korzystać między innymi z następujących środków i materiałów dydaktycznych:

- Poradnik metodyczny , Część I: Wynagrodzenia
- Prezentacje do ćwiczeń i wykładów
- Testy i ćwiczenia do zajęć praktycznych
- Tabele, druki i kwestionariusze do ćwiczeń

Każdy z uczestników otrzyma komplet materiałów szkoleniowych w formie pdf do wydruku.

Wykaz literatury – organizator kursu decyduje jaka literatura zostanie zaproponowana słuchaczom. Wykaz podręczników proponowanych do nauki na kursie zostaje udostępniony na platformie szkoleniowej kursanta.

Warunki uczestnictwa

- **Ogólne warunki świadczenia usługi poprzez Eduwersum Collegium Rozwoju HR dostępne są na stronie** Eduwersum® Collegium Rozwoju HR by HR na Szpilkach®
- Oprócz zgłoszenia przez BUR uczestnik musi zakupić kurs znajdujący się na stronie dostawcy: Akademia Wynagrodzeń i Benefitów- Certyfikowany kurs specjalisty ds. wynagrodzeń| Eduwersum Collegium Rozwoju HR by Monika Smulewicz
- Oprócz zapisu przez BUR uczestnik musi zalogować się na stronę internetową realizatora aby utworzyć się dla niego konto umożliwiające podpięcie dostępów do kursu: Akademia Wynagrodzeń i Benefitów - Certyfikowany kurs specjalisty ds. wynagrodzeń| Eduwersum Collegium Rozwoju HR by Monika Smulewicz
- Biorąc udział w usłudze rozwojowej wyrażasz zgodę na rejestrowanie czasu logowania

Informacje dodatkowe

- Zawarto umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie na świadczenie usług rozwojowych z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe.
- Szkolenia oraz kursy podlegają **zwolnieniu z VAT** (na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 26-29 ustawy o VAT w Polsce).
- Kolejność zajęć w danym kursie może ulec zamianie

Warunki techniczne

SPOTKANIA NA ŻYWO - WYKŁADY ODBYWAJĄ SIĘ NA NARZĘDZIU CLICKMEETING. Link jest generowany przed każdym spotkaniem i przesyłany do uczestników drogą mailową oraz udostępniany na platformie akademii, do której uczestnik ma dostęp za pomocą loginu i hasła. Podczas spotkania uczestnicy mają możliwość dyskusji/zadawania pytań na bieżąco.

Do wykładów stosowany jest program <https://clickmeeting.com/pl> - umożliwiający weryfikację czasu logowania się uczestników. Na ten podstawie weryfikowana jest obecność uczestników na wykładzie na żywo. Dodatkowo uczestnicy mogą podpisać listę obecności online umieszczoną na platformie szkoleniowej Eduwersum.

Platforma, na której znajduje się część ćwiczeniowa jest naszą własną autorską platformą, do której uczestnicy mają dostęp za pomocą swojego loginu i hasła – istnieje możliwość wygenerowania z niej postępów w kursie danego uczestnika.

WYMAGANIA TECHNICZNE DLA UCZESTNIKA:

1. Sprzęt: komputer wyposażony w kamerę i głośnik z aktualnym systemem operacyjnym (Windows, macOS lub Linux) i co najmniej 2 GB pamięci RAM
2. Połączenie z Internetem: połączenie z Internetem o minimalnych parametrach: pobieranie 5 mb/s, i wysyłanie minimum 1 mb/s. Prędkość swojego Internetu możesz sprawdzić tu: <https://www.speedtest.net>
3. Miejsce do pracy: pomieszczenie, w którym będziesz mieć stabilny sygnał WiFi i spokojne warunki do skupienia się.
4. Aplikacja: nie jest wymagana instalacja żadnej aplikacji. Uczestnik otrzymuje login i hasło do platformy szkoleniowej Eduwersum w formie online, gdzie otrzymuje dostęp do materiałów szkoleniowych oraz dostęp do zamkniętej (dedykowanej) grupy.
5. Przed rozpoczęciem każdego wykładu uczestnik otrzymuje mailem link do spotkania, który jest ważny 10 min przed rozpoczęciem spotkania, aż do zakończenia wykładu

Usługa jest nagrywana na potrzeby ewentualnej kontroli w związku z tym proszę o punktualne logowania na zajęcia.

Kontakt



WIOLETA MILEWSKA

E-mail dotacje@hrnaszpilkach.pl

Telefon (+48) 501 318 909