

3-DNIOWE SZKOLENIE ONLINE

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW MEDYCZNYCH I NIEMEDYCZNYCH W PODMIOTACH LECZNICZYCH W 2026 ROKU W ŚWIETLE ZMIAN PRZEPISÓW, AKREDYTACJI, RODZAJU UMOWY ORAZ CZASU PRACY

WYKŁADOWCA: KATARZYNA ISBRANDT

- praktyk i autorytet, stale współpracująca z podmiotami leczniczymi;
- doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących czasu pracy w jednostkach ochrony zdrowia;
- zrealizowała już około 80 szkoleń dla podmiotów leczniczych, w tym większość stanowią szkolenia zamknięte, m.in. z zakresu: „Czas pracy Pielęgniarek”, „Czas pracy w Pogotowiu Ratunkowym”;
- współprowadząca pięć edycji kursu: *Specjalista prawa pracy w podmiotach leczniczych*, a także cztery edycje warsztatów stacjonarnych: *Prawo pracy w podmiotach leczniczych*.
- Prowadząca wyróżnia się doskonałym kontaktem z Uczestnikami oraz warsztatową metodą prowadzonych zajęć;
- od wielu lat związana ze Stowarzyszeniem Księgowych Oddział w Gdańsku, gdzie współprowadzi szkolenia dla przyszłych specjalistów ds. kadr i płac;

WYKŁADOWCA: MAŁGORZATA SOKOŁOWSKA

- wieloletni praktyk – od 28 lat związana z obszarem Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a od 20-tu lat związana z branżą medyczną.
- prawnik, absolwentka studiów Executive MBA w ochronie zdrowia oraz studiów podyplomowych z obszaru HR i zarządzania, w tym – w służbie zdrowia;
- 20-letnie doświadczenie menedżerskie (szef kadr w szpitalu branżowym i szpitalach samorządowych), a od 11 lat Dyrektor HR w największym samorządowym podmiocie leczniczym w woj. pomorskim.
- współprowadząca szkolenia stacjonarne i online: „Podmioty lecznicze w 2024 roku – praktyczne aspekty zatrudniania personelu z uwzględnieniem czasu pracy, wynagrodzeń i umów kontraktowych”; „Podmioty lecznicze w 2025 roku – prawo pracy, wynagrodzenia, umowy cywilnoprawne, zatrudnianie cudzoziemców i czas pracy” oraz szkolenia z zakresu: „Umowy kontraktowe w podmiotach leczniczych w praktyce”.
- zrealizowane szkolenia zamknięte z zakresu: „Zatrudniania personelu medycznego na podstawie umów kontraktowych”.

WYKŁADOWCA: PIOTR CIBORSKI

Autorytet, ekspert prawa pracy z 28-letnim doświadczeniem. Aktualnie praktyk - Zastępca Dyrektora Naczelnego ds. Personalnych UCK w Gdańsku. Zrealizował kilkadziesiąt szkoleń otwartych i zamkniętych dla podmiotów leczniczych, a także szereg szkoleń wewnętrznych dla Okręgowych Izb Pielęgniarek i Położnych. Wyróżnia się doskonałym kontaktem z Uczestnikami oraz warsztatową metodą prowadzonych zajęć. Wieloletni inspektor pracy i zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy. Specjalizuje się w problematyce prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzeń i czasu pracy. Doradca i stały współpracownik wielu przedsiębiorstw i instytucji. Autor i współautor wielu książek i poradników z zakresu prawa pracy. Wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych. Autor licznych artykułów prasowych. Zrealizował ponad dwa tysiące szkoleń zamkniętych i otwartych z zakresu prawa pracy, w tym również dla spółek komunalnych, jednostek samorządu terytorialnego, straży miejskich, przedsiębiorstw transportowych, sądów. Odznaczony w 2023 roku przez MZ „Za zasługi dla Ochrony Zdrowia”.

3-DNIOWE SZKOLENIE ONLINE

– 27-29.07.2026 r.

SPECJALNA OFERTA CENOWA:

- 1 os. – 990 zł netto za 3 dni!**
- 2 os. - 1890 zł netto – dostęp z dwóch urzędzeń**
- 3 os. - 2550 zł netto – dostęp z trzech urzędzeń**
- 4 os. - 3200 zł netto – dostęp z czterech urzędzeń**

Jest też możliwość zgłoszenia się tylko na jeden, wybrany dzień szkolenia, w cenie 420 zł netto/os.

Cena bez VAT dla opłacających szkolenie w co najmniej 70% ze środków publicznych (m.in. dla wszystkich samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej). Podmioty, których dotyczy zwolnienie z VAT prosimy o zaznaczenie tej opcji na formularzu zgłoszeniowym.

Zapraszamy na unikalne, 3-dniowe szkolenie online, podzielone aż na 8 modułów tematycznych, dedykowanych tylko i wyłącznie Pracownikom podmiotów leczniczych.

Z różnych powodów nie każdy mógł skorzystać z formuły wyjazdowej, dlatego proponujemy Państwu alternatywnie kształcenie online, które merytorycznie będzie odpowiednikiem wydarzeń stacjonarnych.

Dodatkowo program będzie uzupełniony wieloma ciekawymi wątkami, które pojawiły się podczas dwóch czerwcowych szkoleń stacjonarnych w Kołobrzegu i Zakopanem.

Chcąc umożliwić Państwu udział w tym specjalistycznym, 3-dniowym projekcie edukacyjnym, proponujemy wyjątkowo korzystną cenę, odpowiadającą niejednokrotnie cenie 1-dniowych webinarów konkurencyjnych ofert, a im więcej osób zgłoszonych tych średni koszt od osoby jest jeszcze niższy!

Najwyższy poziom merytoryczny gwarantują wybitni Prelegenci, którzy są doświadczonymi praktykami z branży i wielowariantowo opracują Państwu aspekty zatrudniania pracowników medycznych i niemedycznych w podmiotach leczniczych, z uwzględnieniem najnowszych zmian przepisów.

CZAS TRWANIA SZKOLENIA:

I DZIEŃ (27.07.26): 09:00 – 14:30 – KATARZYNA ISBRANDT

II DZIEŃ (28.07.26): 09:00 – 14:30 – MAŁGORZATA SOKOŁOWSKA

III DZIEŃ (29.07.26): 09:00 – 14:30 – PIOTR CIBORSKI

WSZYSCY UCZESTNICY WYDARZENIA OTRZYMAJĄ IMIENNE ZAŚWIADCZENIE O UKOŃCZENIU SZKOLENIA.

Z TYTUŁU 3-DNIOWEJ FORMY WYDARZENIA, KAŻDY OTRZYMA KOPIE ZAPASOWE NAGRANEGO SZKOLENIA!

ZAKRES TEMATYCZNY

I DZIEŃ – Katarzyna Isbrandt

I PANEL MERYTORYCZNY

Czas pracy w podmiotach leczniczych, a dyżur medyczny – praktyczne ujęcie przepisów

Omówienie przepisów w zakresie najważniejszych pojęć z czasu pracy oraz rozliczania pod kątem m.in. dyżurów medycznych

1. Przeciętnie 48 godzinny tydzień pracy – praktyczne ujęcie przepisu – w jaki sposób prowadzić nadzór, najczęstsze przyczyny występowania nieprawidłowości
2. Pojęcie niedzieli, święta - co czwarta niedziela wolna od pracy - brak jasno określonej godziny rozpoczęcia niedzieli w regulaminie pracy najczęstszą przyczyną nieprawidłowości
3. Dzień wolny wynikający z przeciętnie 5-cio dniowego tygodnia pracy – wpływ zapisów w aktach wewnętrznych w połączeniu z art.99 pkt.2 UODL (45% dodatek)
4. Dyżur medyczny, Klauzula „opt-out” – zasady, rozliczenie zgodnie z Uchwałą 7 sędziów SN z dnia 6 listopada 2014 r., I PZP 2/14
5. Omówienie dyżurów medycznych w kontekście lekarzy/rek rezydentów – dyżury wynikające ze specjalizacji – kiedy należy się tzw. „płatny odpoczynek”, czy należy zapewnić inny dzień wolny za dyżur medyczny pełniony w niedzielę?
6. Dyżur medyczny w jaki sposób naliczamy stosowne dodatki 50%; 100% z przytoczeniem stanowisk urzędów

II PANEL MERYTORYCZNY

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, dodatek wyrównawczy w podmiotach leczniczych

Omówienie przepisów w zakresie naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wraz z problemami wynikającymi z nieprawidłowego ustawienia parametrów systemów informatycznych kadrowo-płacowych

1. Omówienie zasad naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy
 - dla osoby wykonującej zawód medyczny pełniącej dyżury medyczne – lekarka rezydentka wracająca z urlopu macierzyńskiego
 - dla osoby wykonującej zawód „niemedyczny” w systemie zmianowym w 2 miesięcznym okresie rozliczeniowym, z ujęciem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe
2. Dodatek wyrównawczy – definicja, kiedy przysługuje, warunki nabycia prawa do dodatku, zasady naliczania - praktyczne przykłady

III PANEL MERYTORYCZNY

Nowelizacja Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ustalania stosunku pracy – przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę od dnia 08 lipca 2026 r. – możliwości i zagrożenia w podmiotach leczniczych

1. Uprawnienia organów kontrolnych po nowelizacji Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy
 - wnoszenie powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy,
 - wydanie decyzji – terminy wykonania decyzji
 - skierowanie polecenia
2. Instytucja interpretacji indywidualnej wydawanej przez Główny Inspektorat Pracy na wniosek pracodawcy
3. Okres przejściowy do dobrowolnej zmiany umów cywilnoprawnych bez odpowiedzialności wynikającej z Kodeksu Pracy
4. Zwiększenie kar za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym.
5. W jaki sposób przeprowadzić audyt pod kątem zastosowania właściwej umowy zgodnej z przepisami? – omówienie różnic pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną
 - pomocnicza lista pytań opracowana przez PIP
6. Omówienie wybranych orzeczeń sądów

IV PANEL MERYTORYCZNY

USTAWA z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych – omówienie nowych obowiązków dla pracodawców

1. Ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych - rejestracja w KEUZP pod rygorem niewywoływania skutków prawnych
2. Stanowisko MRPi PS z dnia 18.02.2026 r. w sprawie ewidencjonowania porozumień zbiorowych
3. Sankcje karne za naruszenie przepisów

II DZIEŃ – Małgorzata Sokołowska

I PANEL MERYTORYCZNY

Akredytacja i autoryzacja w ochronie zdrowia – standardy akredytacyjne w obszarze HR

1. Akredytacja w podmiotach leczniczych: cel, zadania, instytucja oceniająca
2. Akredytacja - czy to się opłaca? Koszty i korzyści
3. Regulacje prawne; „stare” i „nowe” zasady akredytacji

4. Uzyskanie akredytacji – ocena akredytacyjna, certyfikat akredytacyjny
5. Akredytacja a autoryzacja – różnice i podobieństwa
6. Cel i etapy autoryzacji
7. Standardy akredytacyjne – rodzaje, wyłączenia standardów
8. Przygotowanie do akredytacji - samoocena
9. „Stare” i „nowe” standardy akredytacyjne - porównania
10. Omówienie wybranych „nowych” standardów z obszaru „Jakość Zarządzania” leżących w zakresach objętych działaniami pionów HR/Kadr
11. Ogólnopolskie Zrzeszenie Szpitali Akredytacyjnych

II PANEL MERYTORYCZNY

Umowy cywilnoprawne w podmiotach leczniczych w 2026 roku ze szczególnym uwzględnieniem umów kontraktowych oraz umów zlecenia

1. Rodzaje umów cywilnoprawnych w ochronie zdrowia: tzw. kontrakty, umowy zlecenia, umowy nienazwane, kontrakty menedżerskie, umowy o dzieło – podstawy prawne, różnice i podobieństwa, elementy charakterystyczne, zakres zastosowania. Praktyczne wskazówki i przykłady zastosowania w branży medycznej.
2. Przedmiot umów cywilnoprawnych; szacowanie wartości przedmiotu zamówienia.
3. Strony umów cywilnoprawnych, w szczególności – strony umów kontraktowych (udzielający zamówienia, przyjmujący zamówienie).
4. Tryby zawierania umów kontraktowych – w trybie konkursu ofert i poza konkursem.
5. Procedura konkursowa „w pigułce”, niezbędne dokumenty (ogłoszenie, regulamin konkursu ofert, formularz oferty, protokół), praktyczne wskazówki i propozycje zapisów.
6. Treść umów kontraktowych - elementy obowiązkowe; najczęściej stosowane klauzule umowne i zapisy fakultatywne – na co zwracać uwagę pisząc umowę.
7. Najczęściej popełniane błędy przy zawieraniu umów kontraktowych.
8. Aneksowanie umów kontraktowych zawartych w trybie konkursowym.
9. Analiza stanów faktycznych słuchaczy.

III DZIEŃ – Piotr Ciborski

I PANEL MERYTORYCZNY

Zatrudnianie w podmiotach leczniczych na tle rewolucyjnych zmian przepisów w 2026 roku

1. Zmiana przepisów o zaliczaniu do „stażu” okresów działalności gospodarczej i pracy na podstawie umów cywilno-prawnych – ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2025 r. poz. 1423), w stosunku do SPZOZ weszła w życie 1 stycznia 2026 r.
 - służba w państwowych formacjach mundurowych / siłowych
 - umowy cywilno-prawne, działalność gospodarcza i osoby współpracujące
 - praca bez opłacanych składek ZUS
 - praca za granicą
 - dokumentowanie pracy poza stosunkiem pracy – zadania ZUS
 - nakładanie się pracy w ramach stosunku pracy z pracą poza stosunkiem pracy
 - termin na udokumentowanie pracy poza stosunkiem pracy u pracodawcy ze sfery finansów publicznych
 - nowe regulacja a postanowienia ustawy o działalności leczniczej i Regulaminów Wynagradzania, stanowisko PIP
2. Propozycja zmiany przepisów Kodeksu pracy, w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi:
 - zakaz dyskryminacji przez asumpcję i zakaz dyskryminacji przez asocjację
 - zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości
 - prawo pracownika do odszkodowania, ale nie wtedy gdy dokonując zgłoszeń naruszeń prawa, w zakresie nierównego traktowania, wiedział że są nieprawdziwe
 - aktywne i stałe przeciwdziałanie naruszaniu zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie
 - przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika
 - nowa definicja mobbingu
 - wskazanie kto może być sprawcą mobbingu
 - zadośćuczynienie za mobbing w wysokości nie niższej niż 12-krotność minimalnego wynagrodzenia;
 - kiedy pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing
 - obowiązek określenia w Regulaminie Pracy zasad, trybu oraz częstotliwości działań w obszarze przeciwdziałania: naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi, np. Komisja Antymobbingowa, psycholog

3. Zmiana przepisów Kodeksu pracy wynikająca z ustawy z dnia 4 czerwca 2025 r. (Dz. U. z 2025 r. poz. 807), w zakresie jawności wynagrodzeń (**weszła w życie 24 grudnia 2025 r.**):
 - obowiązek podawania (kandydatowi do zatrudnienia), informacji o wynagrodzeniu
 - sposób realizacji obowiązku jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji
 - czy można podawać „widełki płacowe” kandydatowi do pracy?
 - ogłoszenia o pracy „neutralne pod względem płci”, co to znaczy?
 - niedyskryminacyjny proces rekrutacji, co to znaczy?
 - zakaz żądania informacji o wynagrodzeniu z poprzednich / innych, miejsc pracy
4. Ustawa z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2026 r. poz. 25) – **weszła w życie 27 stycznia 2026 r.**
 - szerokie wprowadzenie formy elektronicznej, obok istniejącej dotychczas formy elektronicznej dokumentów
 - nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
 - uzgadnianie w przedstawicielami pracowników nie tworzenia ZFŚS i regulaminu ZFŚS (tak gdzie nie działają organizacje związkowe)
5. Jawności wynagrodzeń w związku z koniecznością wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ogólne zasady ww. dyrektywy **oraz projekt z dnia 29 kwietnia 2026 r.** ustawa z dnia..... o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości – zamieszczony na www.rcl.gov.pl:
 - obowiązek raportowania luki płacowej
 - przejrzyste i obiektywne kryteria płacowe
 - wartościowanie stanowisk pracy
 - rola związków zawodowych
 - systemy premiowania zadaniowego, zakaz stosowania premii uznaniowych
 - obowiązek niwelowania dysproporcji płacowych
 - prawo pracowników do informacji o wynagrodzeniach
 - odwrócenie ciężaru dowodu, w przypadku zarzutu dyskryminacji płacowej
 - jak to zrobić i czy jest to możliwe w podmiotach leczniczych?

II PANEL MERYTORYCZNY

Zasady ustalania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych

1. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, pracownicy objęci ustawą:

- a. kwota bazowa i współczynniki pracy od 1 lipca 2026 r.
- b. mechanizm wdrażania podwyżek dla różnych grup pracowników
- c. co to znaczy kwalifikacje „wymagane”?
- d. jak uniknąć zarzutu dyskryminacji płacowej (wyroki sądów powszechnych i SN)?
- e. **sposoby realizacji podwyżek dla grup zawodowych nie objętych ustawą, w tym pracowników administracji, gospodarczych, technicznych obsługi;**
- f. **co to znaczy „adekwatny” wzrost.**

Informacje dodatkowe:

1. Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie formularza zgłoszeniowego.
2. **Proponujemy przejrzystą formę współpracy, nie wymagając płatności przed szkoleniem.** Każdy Uczestnik fakturę VAT w KSeF, bezpośrednio po szkoleniu, z 14-dniowym terminem płatności.
3. **Uczestnicy mają zagwarantowane materiały szkoleniowe autorstwa trzech Wykładowców oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w formie elektronicznej.**
4. Szkolenie będzie przeprowadzone za pomocą platformy Clickmeeting – intuicyjne rozwiązanie, nie wymagające instalacji, w języku polskim.
5. Mail z linkiem do wydarzenia oraz materiałami szkoleniowymi zostanie wysłany na 2 dni robocze przed szkoleniem.
6. **Udostępnimy kopię zapasową szkolenia w formie linków do nagrań HD na YouTube – aktywne aż do końca września 2026 r.**
7. Rezygnacje (po uprzednim zgłoszeniu się) przyjmujemy pisemnie mailem lub faksem nie później niż na 2 dni robocze przed terminem szkolenia. Po tym terminie obciążamy Państwa kosztami uczestnictwa w wysokości 50 % opłaty.