



## Wartościowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem polskich przepisów prawa pracy oraz Dyrektywy Unijnej o równości płac

Numer usługi 2024/11/20/6333/2423476

2 078,70 PLN brutto

1 690,00 PLN netto

148,48 PLN brutto/h

120,71 PLN netto/h

Kompetea Sp. z o.o.



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 11.12.2024 do 12.12.2024

## Informacje podstawowe

|  |   |
|--|---|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi  |
| <b>Sposób dofinansowania</b>           | wsparcie dla osób indywidualnych<br>wsparcie dla pracodawców i ich pracowników  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | Szkolenie jest skierowane do: <ul style="list-style-type: none"><li>• Specjalistów i menedżerów ds. HR, którzy odpowiadają za tworzenie i wdrażanie polityki wynagrodzeń</li><li>• Kadry zarządzającej odpowiedzialnej za decyzje personalne i strukturalne w organizacji</li><li>• Osób zajmujących się planowaniem i analizą wynagrodzeń w firmie</li><li>• Wszystkich zainteresowanych <b>metodami wartościowania pracy</b> i ich zastosowaniem w praktyce</li></ul> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 4   |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 15  |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 09-12-2024  |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | zdalna w czasie rzeczywistym  |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 14  |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych  |

# Cel

## Cel edukacyjny

Szkolenie ma na celu pokazać jak profesjonalnie przeprowadzić wartościowanie stanowisk pracy oraz wdrażać efektywne, systemowe rozwiązania, tak by do 7 czerwca 2026 roku zaimplementować krajowe przepisy wspierające transparentność oraz sprawiedliwość w kształtowaniu wynagrodzeń i zasad płacowych, zgodnie z dyrektywą UE.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji |
|---|---|------------------|
| Uczestnicy rozumieją różnice między metodami wartościowania (analityczno-punktowe, klasyfikacyjne) i potrafią wskazać, która metoda będzie najbardziej odpowiednia dla ich organizacji. | zastosowanie wybranej metody wartościowania na przykładzie stanowisk w organizacji.   | Test teoretyczny |
| Uczestnicy potrafią zaplanować i wdrożyć proces wartościowania stanowisk pracy, przewidując typowe wyzwania i sposoby ich rozwiązania.  | opracowanie planu zarządzania projektem, uwzględniając role, harmonogram i sposoby radzenia sobie z wyzwaniami              | Test teoretyczny |
| Uczestnicy są w stanie zintegrować wyniki wartościowania z polityką wynagrodzeń organizacji, zapewniając zgodność z dyrektywą UE o równości płac.                                       | opracowanie planu wdrożenia wyników wartościowania w politykę płacową, uwzględniając mechanizmy eliminacji różnic płacowych | 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. Wartościowanie Stanowisk Pracy co to jest

- Definicja, użyteczność, wykorzystanie Wartościowania Stanowisk Pracy,
- Znaczenie Wartościowania Stanowisk Pracy z punktu widzenia prawa pracy,
- Wartościowanie Stanowisk Pracy a ocena osób je zajmujących – wyzwania i rozróżnienie.

## 2. Metody wartościowania i ich występowanie na rynku pracy:

- Metody Wartościowania Stanowisk Pracy – kilka metod,
- Użyteczność poszczególnych metod Wartościowania Stanowisk Pracy zależnie od potrzeb i specyfiki organizacji,
- Realne stosowanie metod Wartościowania Stanowisk Pracy na rynku pracy, mody i trendy, przykłady schematów wartościowania,
- Wartościowanie Stanowisk Pracy a mapowanie stanowisk – rozróżnienie, zastosowanie.

## 3. Baza Wartościowania Stanowisk Pracy:

- Opis stanowiska pracy,
- Inne dokumenty przydatne w Wartościowaniu Stanowisk Pracy,
- Metody radzenia sobie, jeśli z dokumentów nie płyną użyteczne informacje do Wartościowania Stanowisk Pracy.

## 4. Procedury Wartościowania Stanowisk Pracy:

- Przećwiczenie procedury Wartościowania Stanowisk Pracy kolejnymi metodami (rangowanie, porównywanie parami, klasyfikacja stanowisk, metoda analityczno-punktowa),
- Przećwiczenie procedury posługiwania się metodami zastępczymi do Wartościowania Stanowisk Pracy (mapowanie stanowisk, carrier map).

## 5. Dobór metody Wartościowania Stanowisk Pracy:

- Kryteria Wartościowania Stanowisk Pracy a późniejsze wyniki wartościowania,
- Dobór metody Wartościowania Stanowisk Pracy a późniejsze zarządzanie systemem wynagrodzeń,
- Dobór metody Wartościowania Stanowisk Pracy a możliwości porównywania wynagrodzeń z rynkiem,
- Wybór metody Wartościowania Stanowisk Pracy dostosowanej do specyfiki branży i charakterystyki stanowisk pracy w firmie.

## 6. Uwzględnienie ścieżki kariery stanowiskowej i płacowej w ramach Wartościowania Stanowisk Pracy i jej znaczenie dla późniejszych procesów : rekrutacji i selekcji, oceny okresowej i motywowania oraz prawidłowej polityki płacowej i awansowej:

- Znaczenie gradacji stanowisk dla doboru, utrzymania i motywacji pracowników oraz ich wynagradzania,
- Jak prawidłowo uwzględnić gradację stanowisk w Wartościowania Stanowisk Pracy:
  - Awans płacowy w obrębie stanowiska i poza stanowiskiem,
  - Metoda kroków awansowych naturalnych i ryzykownych,
- Znaczenie gradacji dla późniejszych decyzji personalnych wobec pracownika.

## 7. Wyniki Wartościowania Stanowisk Pracy:

- Wyniki wycen indywidualnych,
- Finalna wycena stanowiska,
- Punktacja (wyceny), ranking stanowisk, taryfikacja stanowisk (gradacja),
- Rola moderatora w Wartościowaniu Stanowisk Pracy.

## 8. Instrukcja Wartościowania Stanowisk Pracy:

- Zakres i forma instrukcji, jej znaczenie w procesie Wartościowania Stanowisk Pracy,
- Ogólne i szczegółowe wskazówki dla osób wartościujących stanowiska pracy,
- Zapisy do Instrukcji – przykłady z rynku,
- Praktyczne posługiwanie się Instrukcją,
- Rekomendowany wzór i zakres Instrukcji Wartościowania Stanowisk Pracy.

## 9. Dyrektywa Unijna o równości płac determinująca obecne projekty dot. systemów wynagrodzeń

- Idea Dyrektywy (max. termin wdrożenia to 06/2026)
- Przegląd zapisów Dyrektywy i wynikających z tego przyszłych obowiązków pracodawcy
- Przegląd zapisów Kodeksu Pracy już odnoszących się do Dyrektywy (stare i nowe przepisy)
- Znaczenie Dyrektywy w dzisiejszych Projektach dot. wynagrodzeń
- Kryteria wartościowania wynikające z Dyrektywy
- Raportowanie luki płacowej oraz wymagania informacyjne wobec kandydatów i pracowników w zakresie wynagrodzeń
- Sankcje i kary w przypadku niespełniania wymagań prawnych.

## 10. Przeprowadzenie projektu Wartościowania Stanowisk Pracy:

- Cele i korzyści projektu Wartościowania Stanowisk Pracy,
- Podział ról i odpowiedzialności w projekcie:

- Osoby zarządzające projektem wartościowania stanowisk pracy – zakres zadań i odpowiedzialność zespołu / stanowiska ds. Wartościowania Stanowisk Pracy
  - Komisja wartościująca – osoby wartościujące stanowiska – wybór osób i znaczenie tego wyboru dla akcji Wartościowania Stanowisk Pracy,
  - Szczególna rola moderatora prac Komisji,
  - Partycypacja zarządu, kadry kierowniczej i pracowników w procesie Wartościowania Stanowisk Pracy,
  - Miejsce i rola reprezentacji pracowników w procesie Wartościowania Stanowisk Pracy,
  - Przebieg projektu Wartościowania Stanowisk Pracy:
    - Etapy projektu i zakres prac Wartościowania Stanowisk Pracy, harmonogram prac,
    - Zakres i forma przygotowania osób wartościujących, moderatora i osób zarządzających projektem,
    - przygotowanie akcji Wartościowania Stanowisk Pracy, sprawy organizacyjne i formalne,
    - Przeprowadzenie Wartościowania Stanowisk Pracy, dokumentowanie wyników prac,
    - Konstruowanie siatki płac na podstawie wyników Wartościowania Stanowisk Pracy:
      1. Ranking stanowisk na podstawie wyników wartościowania,
      2. Ustalanie gradów, taryfikacji,
      3. Analityka płacowa, porównywanie wynagrodzeń z rynkiem i raporty płacowe (przykłady z rynku, ćwiczenia),
      4. Metodyka określania wynagrodzeń adekwatnych do zakresów zadań na stanowiskach pracy i wynagrodzeń na rynku pracy,
  - Polityka kształtowania płac zasadniczych na bazie Wartościowania Stanowisk Pracy:
    1. Sporządzanie założeń do systemu wynagrodzeń stałych,
    2. Racjonalizacja podejścia do wynagrodzeń w organizacji; polityka kształtowania płac zasadniczych względem rynku – zasady kształtowania, wykorzystanie benchmarków płacowych i raportów wynagrodzeniowych w praktyce, podejście do płac na tle branży i rynku regionalnego,
    3. Sporządzenie finalnego taryfikatora i siatki płac oraz zaszerogowania stanowisk,
    4. Koszty zmian wynagrodzeń a metody alternatywne, polityka dojścia do minimum i maksimum płacowych,
    5. Analiza długofalowych i pochodnych kosztów nowego systemu wynagradzania,
  - Formalne aspekty wdrażania nowego systemu wynagradzania:
    1. Komunikacja wyników Wartościowania Stanowisk Pracy, obsługa odwołań od wyników wartościowania,
    2. Regulamin wynagradzania lub zapisy do zakładowego układu zbiorowego pracy,
    3. Zmiany w dokumentach personalnych dot. warunków wynagradzania (w tym regulaminy wynagradzania i układy zbiorowe pracy oraz indywidualne umowy i pracę),
  - Kluczowe ryzyka i czynniki sukcesu projektu, sterowanie nimi,
  - Realizacja projektu wartościowania własnymi siłami oraz przy współudziale firmy doradczej:
    - Korzyści i ryzyka prowadzenia projektu własnymi siłami oraz przy współudziale firmy doradczej,
    - Koszty, korzyści, harmonogram projektu i podział ról w projekcie prowadzonym przy współudziale firmy doradczej, zakres odpowiedzialności firmy doradczej,
  - Rozwiązania informatyczne w projekcie.
11. Zasady późniejszej aktualizacji tabel płac a koszty wynagradzania w czasie:
- Wdrożenie jednolitych sposobów ustalania wynagrodzeń w firmie; taryfikator, tabele płac a ścieżki rozwoju, awansów i karier w organizacji,
  - Korzystanie z rynkowych przeglądów płacowych i benchmarków organizacyjnych:
    - Analiza wynagrodzeń wpisana w stałą praktykę firmy,
    - Okresowe zbieranie i weryfikacja informacji o wynagrodzeniach – raporty płacowe,
  - Wdrożenie mechanizmów aktualizacji wynagrodzeń w firmie z zachowaniem motywacyjnej funkcji podwyżek: zasady podwyżek płac zasadniczych akcyjnych, okresowych i indywidualnych,
12. Aspekty formalny wdrażania nowych rozwiązań:
- Włączanie w proces zmiany reprezentacji załogi – wymagania formalne,
  - Zmiany w dokumentach personalnych dot. warunków wynagradzania (w tym regulaminy wynagradzania i układy zbiorowe pracy oraz indywidualne umowy i pracę)
  - Porozumienie lub brak porozumienia a wdrożenie nowych rozwiązań płacowych.
  - Decentralizacja wynagrodzeń w firmie – przygotowanie menedżerów do zarządzania wynagrodzeniami – wady i zalety podejścia.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący       | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 2 dzień 1           | Kamila Dąbrowska | 11-12-2024            | 09:00               | 16:00               | 07:00         |
| 2 z 2 dzień 2           | Kamila Dąbrowska | 12-12-2024            | 09:00               | 16:00               | 07:00         |

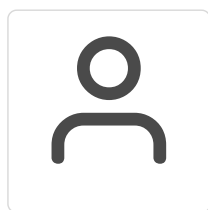
## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 078,70 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 1 690,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 148,48 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 120,71 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Kamila Dąbrowska

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., a do niedawna Zastępca Dyrektora Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego ds. Strategii HR i Rozwoju w Poczcie Polskiej S.A., która jest największym polskim pracodawcą.

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 po szkoleniu pakiet materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej

## Warunki uczestnictwa

zgłoszenie uczestnictwa poprzez BUR oraz na stronie <https://kompetea.pl/szkolenia/wartosciowanie-stanowisk-pracy/>

## Warunki techniczne

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom drogą mailową najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną opublikowane w karcie usługi nie później niż w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Szkolenie realizowane na platformie Microsoft Teams

## Kontakt



**Kamila Dąbrowska**

**E-mail** [kamila.dabrowska@kompetea.pl](mailto:kamila.dabrowska@kompetea.pl)

**Telefon** (+48) 223 080 350