



Effect Group Sp. z
o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

510 ocen

Systemy wynagradzania i premiowania. Optimalizacja rozwiązań w świetle planowanych zmian przepisów

Numer usługi 2025/06/18/5339/2824550

📍 Kraków / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 20.10.2025 do 21.10.2025

2 324,70 PLN brutto

1 890,00 PLN netto

193,73 PLN brutto/h

157,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Pracownicy działu HR.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	13-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	12
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 poznanie najważniejszych prawnych, zarządczych i merytorycznych aspektów systemu wynagrodzeń w firmie. Szczegółowo omówione zostaną praktyczne zasady zarządzania wynagrodzeniami – szczególnie w kontekście planowanych zmian przepisów, które będą stanowiły rewolucję w podejściu do wynagradzania. Zakres merytoryczny szkolenia pozwala na przyswojenie procedury umożliwiającej zbadanie stanu aktualnego systemu motywacji płacowej i pozapłacowej oraz przeprowadzenie zmian.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wyjaśnia podstawowe zasady prawne dotyczące wynagradzania pracowników.	• Wskazuje aktualne regulacje prawne w zakresie wynagrodzeń. • Omawia kwestie tajemnicy wynagrodzeń i przeciwdziałania dyskryminacji. • Rozróżnia pojęcia równej pracy i pracy o równej wartości.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje kluczowe elementy systemu wynagradzania i ich wpływ na motywację.	• Wymienia składniki systemu wynagrodzeń (płace zasadnicze, premie, bonusy). • Wyjaśnia znaczenie motywacji płacowej i pozapłacowej. • Wskazuje zależności między systemem wynagrodzeń a efektywnością pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Przeprowadza audyt systemu wynagrodzeń i analizuje jego wyniki.	• Wskazuje błędy w funkcjonujących systemach wynagradzania. • Dobiera właściwe narzędzia diagnostyczne (ankiety, formularze). • Interpretuje wyniki audytu i formułuje rekomendacje zmian.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje zasady wartościowania stanowisk pracy.	• Wymienia kryteria wartościowania zgodne z przepisami i Dyrektywą 2023/970. • Porównuje metody wartościowania (uproszczone i zaawansowane). • Określa wpływ wartościowania na strukturę płac i regulaminy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje system premiowania dostosowany do specyfiki organizacji.	• Dobiera odpowiednie kryteria i wskaźniki premiowe. • Ocenia wady i zalety różnych form premiowania (prowizje, oceny okresowe). • Wskazuje zasady uzgadniania i wdrażania systemu premiowego.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera pozapłacowe świadczenia motywacyjne do potrzeb pracowników.	• Rozróżnia dostępne na rynku świadczenia pozapłacowe. • Analizuje skuteczność systemów kafeteryjnych i elastycznych benefitów. • Wskazuje kryteria wyboru świadczeń o największym wpływie na zaangażowanie.	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

Dzień I

Wprowadzenie do zagadnień wynagradzania:

- Prawne aspekty wynagradzania w realiach rynku pracy.
- Tajemnica wynagrodzeń w praktyce.
- Dyskryminacja związana z wynagrodzeniami – rażące przykłady, przeciwdziałanie.
- Pojęcie równości płac w świetle Dyrektywy z 2023 r.,
- Taka sama praca i praca o równej wartości - w świetle Dyrektywy,
- Projektowane zmiany dotyczące przepisów – zrównanie statusu pracowników, rozszerzenie zasady niedyskryminacji, jawność wynagrodzeń.
- Obowiązek regularnego składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń (dla pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników).

System wynagrodzeń:

- Definicja i składniki systemu wynagrodzeń.
- Motywacja płacowa i pozapłacowa – właściwe rozumienie.
- Motywacja płacowa w czasie kryzysu.

Audyt systemu wynagradzania w organizacji:

- Błędy w wynagradzaniu pracowników – najbardziej rażące przykłady.
- Co i jak badać?
- Narzędzia badawcze – formularze i ankiety.
- Sposób przeprowadzenia audytu – komunikacja dotycząca zmiany.
- Prezentacja wyników audytu i podjęcie decyzji – co dalej z wynagrodzeniami.
- Przykład rezultatów audytu systemu wynagradzania w przedsiębiorstwie.

Płace zasadnicze i wartościowanie stanowisk:

- Sposoby określania płacy zasadniczej.
- Podwyżki wynagrodzeń, a obowiązek udostępniania pracownikom kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i podwyżek płac.
- Regulaminy wynagradzania – zmiany i doskonalenie dokumentów.
- Korzystanie z danych rynkowych – przegląd raportów dostępnych na rynku.
- Jak wartościować aby miało to sens?
- Kryteria wartościowania pracy wynikające z Dyrektywy z 2023 r.
- Wybór (racjonalizacja) kryteriów wartościowania stanowisk.
- Przykład wartościowania stanowisk pracy w formule uproszczonej.

Dzień II

Premie – systemy i rozwiązania premiowe:

- Rewolucja w premiowaniu – wpływ planowanych zmian przepisów na praktykę premiowania we wszystkich podmiotach.
- Zasady budowy dobrych systemów premiowych.
- Kryteria w systemie premiowania – zasady tworzenia oraz stosowania.
- Szczegółowa procedura budowy, uzgadniania i wdrożenia nowego systemu premiowego w organizacji.

Przykłady rozwiązań premiowych w przedsiębiorstwach:

- System premiowania w spółce produkcyjno – handlowej (uniwersalny).
- System premiowania pracowników w firmie produkcyjnej (2 przykłady).
- Premiowanie w banku.
- System premiowania w małej firmie.
- Premia w postaci prowizji – wady i zalety.
- Premiowanie połączone z systemem ocen okresowych – zalety i wady
- Premie a nagrody – rozróżnienie prawne i praktyczne.
- Regulaminy premiowania – przykłady i sposoby tworzenia dokumentów.
- Regulamin nagród – uzasadnienie, zawartość i przykład dokumentu.

Bonusy i świadczenia:

- Czy warto je stosować? – analiza „za i przeciw”.
- Bonusy i świadczenia – aktualne rozwiązania i ich znaczenie motywacyjne.
- Charakterystyka poszczególnych rozwiązań – aktualny ranking świadczeń i ich znaczenie dla pracowników.
- Tzw. elastyczne systemy motywacji. Systemy kafeteryjne.
- Zmiany w polityce bonusów i świadczeń.

Zakończenie – podsumowanie tematyki systemu wynagrodzeń – rekomendacje dla uczestników.

Przykładowy raport roczny dotyczący obszaru wynagrodzeń i motywacji w firmie.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 3

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 3 Systemy wynagradzania i premiowania. Optymalizacja rozwiązań w świetle planowanych zmian przepisów	Jarosław Marciniak	20-10-2025	10:00	16:00	06:00
2 z 3 Systemy wynagradzania i premiowania. Optymalizacja rozwiązań w świetle planowanych zmian przepisów	Jarosław Marciniak	21-10-2025	09:00	14:50	05:50
3 z 3 Walidacja	-	21-10-2025	14:50	15:00	00:10

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 324,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 890,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	193,73 PLN
Koszt osobogodziny netto	157,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Jarosław Marciniak

Prawnik, absolwent Uniwersytetu Warszawskiego i studiów podyplomowych Zarządzanie Pracą, ekspert w dziedzinie zarządzania pracą i prawa pracy. Od 30 lat zajmuje się zarządzaniem pracownikami - początkowo, jako menedżer, dyrektor personalny, a od około 20 lat, jako konsultant, trener.

Do obszaru jego aktywności zawodowej można zaliczyć przede wszystkim kompleksową problematykę HR (audyty, analizy dotyczące efektywności zarządzania ludźmi w różnych obszarach), kwestię regulacji wewnętrznych w firmach (regulaminy, procedury dotyczące rekrutacji, adaptacji, szkoleń, ocen itp.), a także systemy wynagradzania, premiowania i motywacji. W latach 2008 - 2014 był członkiem jury ogólnopolskiego konkursu Top Menedżer HR.

Jest autorem ponad 200 artykułów w zakresie HR i prawa pracy, a także 12 książek – w tym „Audyt i controlling funkcji personalnej w przedsiębiorstwie” (Wyd. Oficyna Ekonomiczna, 2005, 2010, 2015) i „Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce” (LEX 2014), „Regulaminy i procedury w firmie” (LEX 2014), MERITUM HR (Wolters Kluwer 2011, 2013). Od 5 lat prowadzi szkolenia z zakresu systemów wynagradzania i premiowania.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały rozdawane podczas szkolenia.

Informacje dodatkowe

Cena udziału w szkoleniu wynosi: 1890 zł + 23% VAT

Dla jednostek finansujących udział w szkoleniu w minimum 70% lub w całości ze środków publicznych stawka podatku VAT = zw.

Cena szkolenia dotyczy udziału 1 osoby i zawiera: udział w zajęciach, komplet materiałów, dyplom ukończenia, możliwość indywidualnych konsultacji podczas szkolenia, przerwy kawowe oraz obiad.

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest: przesłanie do nas formularza zgłoszenia na e-mail. Nie wymagamy przedpłaty, płatność realizowana jest po szkoleniu.

Rezerwacja noclegów: pomagamy przy rezerwacji noclegów na preferencyjnych warunkach w hotelu, w którym odbywa się szkolenie.

Szkolenia zamknięte

Jeśli są Państwo zainteresowani realizacją szkolenia wewnętrznego z przedstawionego tematu prosimy o kontakt.

Adres

ul. Pawia 15
31-154 Kraków
woj. małopolskie

HOTEL IBIS STARE MIASTO

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Barbara Porzycka

E-mail szkolenia@effectgroup.pl

Telefon (+48) 224 165 555