



Effect Group Sp. z o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

510 ocen

## Systemy wynagradzania i premiowania. Optymalizacja rozwiązań w świetle planowanych zmian przepisów

Numer usługi 2025/06/18/5339/2824585

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 12 h

📅 11.12.2025 do 12.12.2025

2 324,70 PLN brutto

1 890,00 PLN netto

193,73 PLN brutto/h

157,50 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|                                        |                                                                                                                  |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                           |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | Pracownicy działu HR.                                                                                            |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 4                                                                                                                |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 14                                                                                                               |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 04-12-2025                                                                                                       |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna                                                                                                      |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 12                                                                                                               |
| <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

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.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wskazuje aktualne regulacje prawne w zakresie wynagrodzeń.</li> <li>• Omawia kwestie tajemnicy wynagrodzeń i przeciwdziałania dyskryminacji.</li> <li>• Rozróżnia pojęcia równej pracy i pracy o równej wartości.</li> </ul>             | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Identyfikuje kluczowe elementy systemu wynagradzania i ich wpływ na motywację. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wymienia składniki systemu wynagrodzeń (płace zasadnicze, premie, bonusy).</li> <li>• Wyjaśnia znaczenie motywacji płacowej i pozapłacowej.</li> <li>• Wskazuje zależności między systemem wynagrodzeń a efektywnością pracy.</li> </ul> | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Przeprowadza audyt systemu wynagrodzeń i analizuje jego wyniki.                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wskazuje błędy w funkcjonujących systemach wynagradzania.</li> <li>• Dobiera właściwe narzędzia diagnostyczne (ankiety, formularze).</li> <li>• Interpretuje wyniki audytu i formułuje rekomendacje zmian.</li> </ul>                    | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Stosuje zasady wartościowania stanowisk pracy.                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wymienia kryteria wartościowania zgodne z przepisami i Dyrektywą 2023/970.</li> <li>• Porównuje metody wartościowania (uproszczone i zaawansowane).</li> <li>• Określa wpływ wartościowania na strukturę płac i regulaminy.</li> </ul>   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Projektuje system premiowania dostosowany do specyfiki organizacji.            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dobiera odpowiednie kryteria i wskaźniki premiowe.</li> <li>• Ocenia wady i zalety różnych form premiowania (prowizje, oceny okresowe).</li> <li>• Wskazuje zasady uzgadniania i wdrażania systemu premiowego.</li> </ul>                | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| Dobiera pozapłacowe świadczenia motywacyjne do potrzeb pracowników.            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozróżnia dostępne na rynku świadczenia pozapłacowe.</li> <li>• Analizuje skuteczność systemów kafeteryjnych i elastycznych benefitów.</li> <li>• Wskazuje kryteria wyboru świadczeń o największym wpływie na zaangażowanie.</li> </ul>  | 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 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 3</b> Systemy wynagradzania i premiowania. Optymalizacja rozwiązań w świetle planowanych zmian przepisów | Jarosław Marciniak | 11-12-2025            | 10:00               | 16:00               | 06:00         |
| <b>2 z 3</b> Systemy wynagradzania i premiowania. Optymalizacja rozwiązań w świetle planowanych zmian przepisów | Jarosław Marciniak | 12-12-2025            | 09:00               | 14:50               | 05:50         |
| <b>3 z 3</b> Walidacja                                                                                          | -                  | 12-12-2025            | 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 „Audyty 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**

al. Aleja "Solidarności" 165

00-876 Warszawa

woj. mazowieckie

HOTEL IBIS CENTRUM

## **Udogodnienia w miejscu realizacji usługi**

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## **Kontakt**



**Barbara Porzycka**

**E-mail** szkolenia@effectgroup.pl

**Telefon** (+48) 224 165 555