



Kompetea Sp. z o.o.

★★★★★ 4,5 / 5

30 ocen

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

Numer usługi 2025/11/12/6333/3142319

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 15 h

📅 15.01.2026 do 16.01.2026

1 990,00 PLN brutto

1 990,00 PLN netto

132,67 PLN brutto/h

132,67 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Szkolenie jest skierowane do: • Specjalistów i menedżerów ds. HR, którzy odpowiadają za tworzenie i wdrażanie polityki wynagrodzeń • Kadry zarządzającej odpowiedzialnej za decyzje personalne i strukturalne w organizacji • Osób zajmujących się planowaniem i analizą wynagrodzeń w firmie • Wszystkich zainteresowanych metodami wartościowania pracy i ich zastosowaniem w praktyce
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	08-01-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	15
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

Szkolenie przygotowuje do przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy w organizacji oraz wdrożenia efektywnych rozwiązań, 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
Analizuje przepisy prawne i regulacje biznesowe dotyczące wartościowania pracy i systemów wynagradzania w świetle przepisów krajowych i unijnych.	Wskazuje akty prawne i regulacje dotyczące wartościowania pracy oraz zasad wynagradzania obowiązujące w Polsce i UE.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Określa zakres stosowania wybranych aktów prawnych w procesie wartościowania stanowisk pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Porównuje wymagania wynikające z przepisów krajowych i unijnych w kontekście równego traktowania i transparentności płac.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje konsekwencje nieprzestrzegania przepisów w zakresie wynagradzania pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera właściwe metody wartościowania stanowisk pracy w zależności od specyfiki organizacji.	Rozróżnia metody wartościowania stanowisk pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje czynniki oceny stanowisk w wybranych metodach.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Powiązuje wyniki wartościowania z systemem wynagradzania i rozwoju.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozróżnia problemy organizacyjne pojawiające się podczas wartościowania stanowisk pracy i wskazuje sposoby ich rozwiązania.	Identyfikuje typowe problemy organizacyjne w procesie wartościowania stanowisk	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Rozróżnia źródła błędów i zakłóceń w procesie wartościowania	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje adekwatne sposoby zapobiegania problemom organizacyjnym	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera elementy karty projektu wartościowania stanowisk pracy do określonego celu organizacyjnego.	Rozróżnia kluczowe elementy karty projektu wartościowania do celu organizacyjnego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Dobiera wskaźniki i kryteria sukcesu projektu wartościowania stanowisk do jego celu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Analizuje etapy wdrożenia systemu wartościowania stanowisk pracy i identyfikuje najczęstsze trudności organizacyjne.	Prawidłowo przyporządkowuje działania do etapów wdrożenia i wykazuje zależności między nimi.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Rozpoznaje najczęstsze trudności na poszczególnych etapach i dobiera adekwatne działania zaradcze.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wyjaśnia zasady wykorzystania wyników wartościowania stanowisk pracy w budowie i doskonaleniu systemu wynagradzania.	Wyjaśnia powiązanie wyników wartościowania z elementami systemu wynagradzania.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wyjaśnia zasady wykorzystywania wyników wartościowania do doskonalenia i aktualizacji systemu płac.	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

1. Dyrektywa Unijna o równości płac determinująca obecne projekty dot. systemów wynagrodzeń: (TEORIA)

- 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 (obecne a nowe przepisy),
- Kryteria wartościowania wynikające z Dyrektywy, a kryteria Kodeksu pracy,
- Raportowanie luki płacowej oraz wymagania informacyjne wobec kandydatów i pracowników w zakresie wynagrodzeń,
- Sankcje i kary w przypadku niespełniania wymagań prawnych.

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 w przypadku gdy 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 tj. 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 Wartościowaniu 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. Przeprowadzenie projektu Wartościowania Stanowisk Pracy – cele, korzyści, 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:

- • • • • • • Ranking stanowisk na podstawie wyników wartościowania,
- Ustalanie gradów, taryfikacji,
- Analityka płacowa, porównywanie wynagrodzeń z rynkiem i raporty płacowe (przykłady z rynku, ćwiczenia),
- Metodyka określania wynagrodzeń adekwatnych do zakresów zadań na stanowiskach pracy i wynagrodzeń na rynku pracy,
- Polityka kształtowania płac zasadniczych na bazie Wartościowania Stanowisk Pracy:
 - Sporządzanie założeń do systemu wynagrodzeń stałych,
 - 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,
 - Sporządzenie finalnego taryfikatora i siatki płac oraz zaszeregowania stanowisk,
 - Koszty zmian wynagrodzeń a metody alternatywne, polityka dojścia do minimów i maksimów płacowych,
 - Analiza długofalowych i pochodnych kosztów nowego systemu wynagradzania,
- Formalne aspekty wdrażania nowego systemu wynagradzania:
 - Komunikacja wyników Wartościowania Stanowisk Pracy, obsługa odwołań od wyników wartościowania,
 - Regulamin wynagradzania lub zapisy do zakładowego układu zbiorowego pracy,
 - 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.

10. Zasady 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,

11. 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 godzinowy oraz podział na część teoretyczną i praktyczną zależy od poziomu wiedzy i umiejętności osób biorących udział w szkoleniu.

Liczba godzin zegarowych wynosi 15 (w tym 6 h praktyki, 6h teorii, 2 h przerwy i 1h walidacji), zaś dydaktycznych 20. Podany wymiar godzinowy zawiera przerwy.

Walidacja przeprowadzona jest za pomocą testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie. Uczestnik otrzyma link do testu, po zakończeniu szkolenia. Na wypełnienie testu ma 1h.

Szkolenie jest skierowane do:

- Specjalistów i menedżerów ds. HR, którzy odpowiadają za tworzenie i wdrażanie polityki wynagrodzeń
- Kadry zarządzającej odpowiedzialnej za decyzje personalne i strukturalne w organizacji
- Osób zajmujących się planowaniem i analizą wynagrodzeń w firmie

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 dzień 1/ moduł 1/ Dyrektywa Unijna o równości płac determinująca obecne projekty dot. systemów wynagrodzeń (prezentacja + dyskusja)	Irmina Gocan	15-01-2026	10:00	11:00	01:00
2 z 15 dzień 1/ przerwa	Irmina Gocan	15-01-2026	11:00	12:00	01:00
3 z 15 dzień 1/ moduł 2/ Metody wartościowania i ich występowanie na rynku pracy. Baza Wartościowania Stanowisk Pracy (prezentacja + dyskusja na żywo + ćwiczenia)	Irmina Gocan	15-01-2026	12:00	13:00	01:00
4 z 15 dzień 1/ przerwa obiadowa	Irmina Gocan	15-01-2026	13:00	13:40	00:40
5 z 15 dzień 1/moduł 3/ Procedury Wartościowania Stanowisk Pracy. Dobór metody Wartościowania Stanowisk Pracy. (prezentacja + dyskusja na żywo + ćwiczenia w podziale na grupy)	Irmina Gocan	15-01-2026	13:40	14:40	01:00
6 z 15 dzień 1/ przerwa	Irmina Gocan	15-01-2026	14:40	15:45	01:05

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 15 dzień 1/ moduł 4/ Uwzględnienie ścieżki kariery stanowiskowej i płacowej w ramach Wartościowania Stanowisk Pracy. Wyniki Wartościowania Stanowisk Pracy (prezentacja + dyskusja na żywo)	Irmina Gocan	15-01-2026	15:45	17:00	01:15
8 z 15 dzień 2/ moduł 1/ Instrukcja Wartościowania Stanowisk Pracy. Przeprowadzenie projektu Wartościowania Stanowisk Pracy (prezentacja + dyskusja na żywo + ćwiczenia)	Irmina Gocan	16-01-2026	09:00	10:30	01:30
9 z 15 dzień 2./ przerwa	Irmina Gocan	16-01-2026	10:30	10:45	00:15
10 z 15 dzień 2/ moduł 2/ Przebieg projektu Wartościowania Stanowisk Pracy cz.1 (prezentacja + ćwiczenia w grupach)	Irmina Gocan	16-01-2026	10:45	12:30	01:45
11 z 15 dzień 2/ przerwa obiadowa	Irmina Gocan	16-01-2026	12:30	13:00	00:30
12 z 15 dzień 2/moduł 3/ Przebieg projektu Wartościowania Stanowisk Pracy cz.1 (prezentacja + ćwiczenia w grupach)	Irmina Gocan	16-01-2026	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 15 dzień 2 / przerwa	Irmína Gocan	16-01-2026	14:30	14:45	00:15
14 z 15 dzień 2 / moduł 4/ asady aktualizacji tabel płac a koszty wynagradzania w czasie. Aspekty formalne. (prezentacja + dyskusja na żywo)	Irmína Gocan	16-01-2026	14:45	16:00	01:15
15 z 15 walidacja	-	16-01-2026	16:30	17:30	01:00

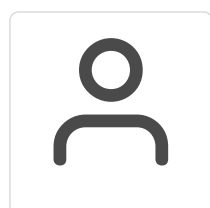
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 990,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 990,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	132,67 PLN
Koszt osobogodziny netto	132,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Irmína Gocan

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.

Trener posiada doświadczenie lub kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed zgłoszeniem usługi do BUR.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma po szkoleniu pakiet materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej - prezentację oraz szereg plików excel, word.

Znajdą się tam :

- **przykładowe casy analityczne,**
- inne przykłady dokumentów np. wzory tabel w analityce płacowej.

Uczestnikom jest też przekazywany **bezpłatnie AUTORSKI zestaw kryteriów porównywania stanowisk między sobą:**

- **WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY PRZYKŁADY – KRYTERIA WARTOŚCIOWANIA © – wzór w MS EXCEL**
- **INSTRUKCJA WARTOŚCIOWANIA STANOWISK PRACY © – wzór w MS WORD**

Warunki uczestnictwa

Uczestnik musi mieć włączoną kamerę oraz zalogować się do spotkania podając Imię i Nazwisko. Obowiązek uczestnictwa w minimum 80% zajęć; sposób potwierdzania frekwencji – raporty logowania na platformie Microsoft Teams

Szkolenie jest zwolnione z VAT zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2022 r. poz. 931 z późn. zm.)

Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzone będzie z wykorzystaniem nowoczesnych, interaktywnych metod wspierających zaangażowanie uczestników i skuteczny transfer wiedzy do praktyki. W szczególności wykorzystane zostaną:

- **Dyskusje moderowane** – uczestnicy będą analizować rzeczywiste przypadki i wymieniać się doświadczeniami, co sprzyja uczeniu się od siebie nawzajem.
- **Ćwiczenia indywidualne i grupowe** – praktyczne zadania pozwalające na zastosowanie omawianych treści w bezpiecznym środowisku szkoleniowym.
- **Analiza przypadków (case study)** – uczestnicy poznają konkretne przykłady sytuacji zawodowych, które będą analizować i rozwiązywać w grupach.
- **Mini-wykłady z prezentacją multimedialną** – krótkie, skoncentrowane bloki teoretyczne uzupełniane materiałami wizualnymi dla lepszego

Liczba godzin zegarowych wynosi 15, zaś dydaktycznych 20. Podany wymiar godzinowy zawiera część warsztatową, przerwy oraz walidację

Adres

Warszawa 56

00-844 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- dostępność dla osób niepełnosprawnych

Kontakt



Kamila Dąbrowska

E-mail kamila.dabrowska@kompetea.pl

Telefon (+48) 223 080 350