



Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - szkolenie online

Numer usługi 2026/02/12/5339/3329582

1 955,70 PLN brutto
1 590,00 PLN netto
195,57 PLN brutto/h
159,00 PLN netto/h
136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

Effect Group Sp. z o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

518 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 10 h

📅 26.05.2026 do 27.05.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none">• HR Managerowie, HR BP• Specjaliści ds. wynagrodzeń i C&B• Osoby przygotowywane do roli liderów projektów wartościowania
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	25-05-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	10
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

Usługa przygotowuje uczestników do samodzielnego i zgodnego z przepisami prawa przeprowadzenia procesu wartościowania stanowisk pracy oraz wykorzystania jego wyników w budowaniu transparentnego i równościowego systemu wynagrodzeń. Uczestnicy zdobywają wiedzę i umiejętności niezbędne do spełnienia wymogów Dyrektywy UE 2023/970 oraz ograniczania ryzyk prawnych i reputacyjnych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje założenia Dyrektywy UE 2023/970 oraz jej wpływ na obowiązki pracodawcy w zakresie wynagrodzeń.	<ul style="list-style-type: none"> • Wskazuje cel i zakres Dyrektywy UE dotyczącej równości wynagrodzeń. • Rozróżnia obowiązki wynikające z Kodeksu pracy i nowe obowiązki wynikające z Dyrektywy. • Identyfikuje ryzyka prawne związane z brakiem wartościowania stanowisk. 	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Dobiera odpowiednie kryteria i metody wartościowania stanowisk pracy zgodnie z wymogami prawa oraz specyfiką organizacji.	<ul style="list-style-type: none"> • Wymienia podstawowe kryteria wartościowania wynikające z Dyrektywy i praktyki rynkowej. • Rozróżnia dostępne metody wartościowania stanowisk pracy. • Wskazuje, kiedy dana metoda może nie spełniać wymogów Dyrektywy. 	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Opisuje procedurę przeprowadzenia procesu wartościowania stanowisk pracy.	<ul style="list-style-type: none"> • Wskazuje etapy procesu wartościowania (przygotowanie, wycena, kalibracja, dokumentowanie). • Określa rolę HR, komisji wartościującej i moderatora w procesie. • Identyfikuje elementy dokumentacji niezbędne do prawidłowego przeprowadzenia wartościowania. 	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wykorzystuje wyniki wartościowania stanowisk pracy do budowy spójnego systemu wynagrodzeń i ograniczania ryzyk prawnych.	<ul style="list-style-type: none"> • Wyjaśnia zależność między wartościowaniem a polityką płacową. • Wskazuje znaczenie dokumentacji wartościowania w sporach płacowych. • Identyfikuje sankcje i konsekwencje naruszenia przepisów o równości wynagrodzeń. 	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

DZIEŃ 1

DYREKTYWA UE, PODSTAWY PRAWNE I METODOLOGIA WARTOŚCIOWANIA

Dyrektywa UE o równości płac – założenia:

- Geneza i idea Dyrektywy – równa płaca za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości
- Termin wdrożenia – do 06/2026 – konsekwencje dla pracodawców już dziś
- Zakres podmiotowy – kogo i od kiedy dotyczą obowiązki
- Wartościowanie stanowisk jako centralny wymóg Dyrektywy, a nie dobra praktyka

Dyrektywa UE a Kodeks pracy – stan obecny i zmiany:

- Obowiązujące przepisy KP dotyczące równego traktowania w wynagradzaniu
- Nowe obowiązki wynikające z Dyrektywy:
 - transparentność,
 - kryteria wynagrodzeń,
 - raportowanie luki płacowej
- Ryzyko prawne i dowodowe przy braku wartościowania

Kryteria wartościowania stanowisk wynikające z Dyrektywy i KP:

- Kryteria wymagane przez Dyrektywę:
- Kryteria stosowane w praktyce rynkowej
- Jak zaprojektować kryteria, aby były zgodne z dyrektywą

Metody wartościowania stanowisk pracy – przegląd decyzyjny:

- Metody wartościowania stanowisk pracy
- Użyteczność poszczególnych metod wartościowania zależnie od potrzeb i specyfiki organizacji,
- Kiedy dana metoda spełnia (lub nie) wymagania Dyrektywy
- Trendy rynkowe i praktyka firm w kontekście dyrektywy

DZIEŃ 2

PRAKTYKA WARTOŚCIOWANIA I GOTOWOŚĆ NA OBOWIĄZKI DYREKTYWY

Baza wartościowania stanowisk pracy – jak przygotować dane:

- Opis stanowiska pracy – elementy kluczowe do wartościowania
- Inne źródła danych:
 - zakresy odpowiedzialności,
 - struktura organizacyjna,
 - regulaminy, procedury
- Co zrobić, gdy dokumentacja nie wystarczy do przygotowania wartościowania
- Ćwiczenie: praca na słabych i dobrych opisach stanowisk

Procedura wartościowania stanowisk – krok po kroku:

- Przygotowanie projektu wartościowania
- Rola:
 - HR, komisji wartościującej, moderatora
- Przebieg procesu wartościowania:
 - indywidualne wyceny, kalibracja, dokumentowanie

- Wartościowania Stanowisk Pracy a późniejsze zarządzanie systemem wynagrodzeń,
- Wartościowania Stanowisk Pracy a benchmark rynku
- Jak zapewnić spójność i porównywalność procesu

Ćwiczenie: uproszczone wartościowanie wybranych stanowisk

Wartościowanie stanowisk pracy a ścieżki kariery i wynagrodzeń:

- Rola wartościowania stanowisk w budowaniu spójnych struktur organizacyjnych oraz w pozyskiwaniu, utrzymaniu i motywowaniu pracowników.
- Zasady prawidłowego uwzględniania gradacji stanowisk w procesie wartościowania pracy.
- Znaczenie wartościowania stanowisk dla podejmowania długofalowych decyzji personalnych wobec pracowników.

Sankcje, ryzyka i zabezpieczenie pracodawcy:

- Sankcje przewidziane przez Dyrektywę
- Odwrócony ciężar dowodu w sporach płacowych
- Rola dokumentacji wartościowania jako dowodu
- Najczęstsze błędy organizacji w procesie wartościowania

Podsumowanie i pytania.

Szkolenie realizowane jest zdalnie w czasie rzeczywistym (online) przy użyciu platformy Zoom.

Zajęcia prowadzone są w grupie liczącej od 3 do 14 osób.

Uczestnicy uczestniczą w szkoleniu z własnych stanowisk komputerowych z dostępem do Internetu.

Przerwy są wliczone w czas trwania szkolenia.

Łączny czas trwania szkolenia: 10 godzin zegarowych.

Walidacja efektów uczenia się odbywa się w formie testu teoretycznego z wynikiem wygenerowanym automatycznie, przeprowadzanego po zakończeniu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - zajęcia online	Magdalena Załęska	26-05-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 11 Przerwa	Magdalena Załęska	26-05-2026	10:30	10:40	00:10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 11 Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - zajęcia online	Magdalena Załęska	26-05-2026	10:40	12:00	01:20
4 z 11 Przerwa	Magdalena Załęska	26-05-2026	12:00	12:10	00:10
5 z 11 Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - zajęcia online	Magdalena Załęska	26-05-2026	12:10	14:00	01:50
6 z 11 Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - zajęcia online	Magdalena Załęska	27-05-2026	09:00	10:30	01:30
7 z 11 Przerwa	Magdalena Załęska	27-05-2026	10:30	10:40	00:10
8 z 11 Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - zajęcia online	Magdalena Załęska	27-05-2026	10:40	12:00	01:20
9 z 11 Przerwa	Magdalena Załęska	27-05-2026	12:00	12:10	00:10
10 z 11 Wartościowanie stanowisk pracy jako narzędzie zgodności z Dyrektywą UE o równości płac - zajęcia online	Magdalena Załęska	27-05-2026	12:10	13:50	01:40

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 11 Walidacja	Magdalena Załęska	27-05-2026	13:50	14:00	00:10

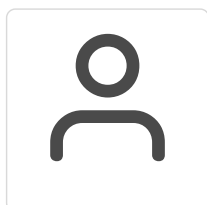
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 955,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 590,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	195,57 PLN
Koszt osobogodziny netto	159,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Załęska

Wykształcenie i specjalizacja: Absolwentka studiów MBA HR oraz Akademii Trenerów Biznesu na Akademii Leona Koźmińskiego, a także socjologii oraz HR BP. Certyfikowany trener biznesu oraz konsultant narzędzi Extended DISC i FRIS.

Doświadczenie zawodowe: Ponad 15 lat doświadczenia w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, zdobyte w branży FMCG oraz podczas pracy z klientami z sektorów logistyki, produkcji, retail i IT.

Ekspertka w strategicznych projektach HR, w tym:

- wdrażaniu systemów HRM, RCP
- reorganizacji struktur i systemów wynagrodzeń,
- audytach procesów kadrowo-płacowych,
- tworzeniu ścieżek kariery i planów rozwoju,
- wdrożeniu strategii HR, systemów motywacyjnych
- ocenie potencjału pracowników i planowaniu sukcesji.

Doświadczenie szkoleniowe

Prowadziła szkolenia z prawa pracy, czasu pracy, mapowania procesów HR, zarządzania zmianą, budowania zespołów, przywództwa, komunikacja w zespole, motywowania, feedbacku, kompetencji i oceny pracowniczej, IPR, warsztaty zaangażowania po ankiecie pracowniczej
Certyfikowana konsultantka narzędzi Extended DISC oraz FRIS.

Publikacje: Współautorka wydania zbiorowego „Społeczne aspekty zmian organizacyjnych”.

Od 5 lat prowadzi szkolenia z zakresu zarządzania obszarem personalnym i kształtowania polityki wynagrodzeń.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Komplet skryptów w formie elektronicznej (PDF) będą wysłane uczestnikom drogą mailową przed szkoleniem. Podczas szkolenia będzie udostępniana prezentacja.

Informacje dodatkowe

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.

Warunki techniczne

Forma zdalna usługi. Szkolenie odbywa się poprzez platformę szkoleniową.

MINIMALNE WYMAGANIA TECHNICZNE:

Procesor 2-rdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany 4-rdzeniowy)

2GB pamięci RAM (zalecane 4GB)

System operacyjny Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja)

Przeglądarka internetowa Google Chrome (zalecana), Mozilla Firefox lub Safari (zaktualizowane do najnowszej wersji)

Stale łącze internetowe o prędkości 1,5 Mbps (zalecane 2,5 Mbps z obrazem w jakości HD)

Kamera, mikrofon i głośniki lub słuchawki.

Nie jest wymagana instalacja oprogramowania ani umiejętności informatyczne, aby dołączyć do szkolenia. Dołączenie następuje poprzez kliknięcie w indywidualny link wysłany mailem do uczestnika przed szkoleniem. Ważność linku - do zakończenia szkolenia wg harmonogramu szkolenia.

Kontakt



Ewelina Paniec

E-mail szkolenia@effectgroup.pl

Telefon (+48) 224 165 555