



Wartościowania stanowisk pracy, równość i jawność wynagrodzeń. Wymogi dyrektywy, obowiązki pracodawców.

Numer usługi 2026/02/22/171712/3352888

479,70 PLN brutto
390,00 PLN netto
95,94 PLN brutto/h
78,00 PLN netto/h
133,33 PLN cena rynkowa ⓘ

MY WAY EUROPE
SPÓŁKA Z
OGRAŃCZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 zdalna w czasie rzeczywistym
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 5 h
📅 14.04.2026 do 14.04.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo ogólne
Grupa docelowa usługi	Adresaci szkolenia: • HR Biznes Partnerzy • Pracownicy działów kadr, płac • Menadżerowie HR • Eksperci i specjaliści ds. HR • Dyrektorzy
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	20
Data zakończenia rekrutacji	13-04-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	5
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 samodzielnego opracowania dokumentacji wynikających z przepisów dyrektywy o równości i przejrzystości płac. Szkolenie obejmuje m.in. zagadnienia: jawność wynagrodzeń przed zatrudnieniem, równość

wynagrodzeń, obowiązki wobec kandydatów do pracy, sprawozdawczość w zakresie luki płacowej, wartościowanie stanowisk pracy, dokumentacja dotycząca pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje Dyrektywę o transparentności wynagrodzeń	Wymienia obowiązki pracodawcy	Test teoretyczny
	Omawia zapisy dyrektywy oraz kluczowe definicje, zakres stosowania – których pracodawców dotyczy dyrektywa i w jakim zakresie.	Test teoretyczny
Charakteryzuje zasady transparentności wynagrodzeń i procesu rekrutacji	obowiązki informacyjne wobec kandydatów do pracy	Test teoretyczny
	Charakteryzuje prawo do informacji o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje zasady przejrzystego ustalania wynagrodzeń oraz politykę wzrostu płac.	Test teoretyczny
	zakres danych podlegających raportowaniu (średnia, mediana, kwartyle),	Test teoretyczny
	Charakteryzuje zróżnicowanie obowiązków sprawozdawczych w zależności od liczby zatrudnionych.	Test teoretyczny
Charakteryzuje zasady sprawozdawczości i raportowania luki płacowej	Charakteryzuje obowiązki w zakresie przekazywania informacji organom publicznym oraz działania naprawcze w przypadku nierówności płacowych	Test teoretyczny
Charakteryzuje ochronę praw pracowników i odpowiedzialność pracodawcy.	Charakteryzuje zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości,	Test teoretyczny
	Charakteryzuje dyskryminację bezpośrednią i pośrednią	Test teoretyczny
	Charakteryzuje ochronę praw pracowników oraz zasady odszkodowań i zadośćuczynień	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wymienia obowiązkową dokumentację i obowiązki informacyjne	Charakteryzuje rekomendowany zakres dokumentacji dotyczącej pracy i wynagrodzeń.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje zasady udostępniania informacji pracownikom oraz ich przedstawicielom	Test teoretyczny
Wykonuje wartościowanie stanowisk pracy zgodnie z dyrektywą	Charakteryzuje cele i znaczenie wartościowania pracy	Test teoretyczny
	Charakteryzuje kryteria porównywania stanowisk (umiejętności zawodowe, kompetencje miękkie, zakres odpowiedzialności, wymiar etatu),	Test teoretyczny
	Wymienia niedyskryminujące kryteria wartościowania pracy.	Test teoretyczny
Charakteryzuje metody wartościowania stanowisk pracy	Charakteryzuje metody stosowane na rynku (klasyfikacyjne, punktowe, porównywania czynników, metoda Heya),	Test teoretyczny
	Charakteryzuje kryteria wyboru właściwej metody.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje proces wartościowania na potrzeby dyrektywy: od opisu stanowisk po przypisanie do grup wynagrodzeń.	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?

Program

Podczas szkolenia zostaną omówione regulacje wynikające z unijnej dyrektywy dotyczącej wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o porównywalnej wartości, wdrażanej poprzez mechanizmy transparentności płac oraz instrumenty egzekwowania prawa (tzw. dyrektywa o jawności wynagrodzeń).

Dyrektywa weszła w życie 6 czerwca 2023 r., a państwa członkowskie Unii Europejskiej są zobowiązane do jej implementacji w terminie trzech lat tj. 6 czerwca 2026 r. Wszyscy pracodawcy, nawet Ci którzy zatrudniają jednego pracownika, będą zobowiązani dokonać wartościowania stanowisk pracy do tego dnia.

Brak wartościowania stanowisk pracy grozić będzie wysokimi karami finansowymi, szacowanymi od 2000 zł do nawet 60.000 zł.

Uczestnicy szkolenia uzyskają praktyczne wskazówki dotyczące m.in. kryteriów wartościowania stanowisk pracy, obowiązków informacyjnych pracodawcy, zmian w procesach rekrutacyjnych, zasad sprawozdawczości oraz mechanizmów egzekwowania przepisów przewidzianych w dyrektywie.

Cele szkolenia:

- zapoznanie uczestników z wymogami dyrektywy w zakresie równości i transparentności wynagrodzeń,
- przygotowanie do tworzenia oraz wdrażania opisów i wartościowania stanowisk pracy w organizacji,
- omówienie kluczowych obowiązków pracodawców, w tym w obszarze rekrutacji, informacji o wynagrodzeniach i raportowania,
- identyfikacja nowych wyzwań i obowiązków wynikających z wdrożenia dyrektywy,
- praktyczne przygotowanie do realizacji projektu wartościowania stanowisk pracy w organizacji.

Korzyści wynikające z udziału w szkoleniu:

- uczestnicy zdobędą praktyczną wiedzę dotyczącą wymogów wdrożenia **Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń**, popartą przykładami z praktyki,
- prowadzący omówi obowiązki pracodawców oraz przedstawi konkretne wskazówki dotyczące m.in. kryteriów wartościowania stanowisk pracy, realizacji obowiązku informacyjnego, zmian w procesach rekrutacyjnych, zasad obowiązkowej sprawozdawczości oraz mechanizmów egzekwowania przepisów,
- uczestnicy otrzymają wytyczne umożliwiające dostosowanie systemu wynagradzania do wymogów dyrektywy,
- zapewniony zostanie komplet materiałów szkoleniowych, w tym m.in. wzory kart opisu stanowisk, matryca odpowiedzialności RACI, harmonogram monitorowania wartościowania stanowisk pracy oraz matryca kompetencji,
- uczestnicy zapoznają się z przykładowym modelem wartościowania stanowisk pracy,
- ostatnia część szkolenia zostanie przeznaczona na konsultacje z prowadzącą, umożliwiające zadawanie dodatkowych pytań oraz omówienie indywidualnych przypadków.

Formy realizacji szkolenia:

Szkolenie prowadzone będzie w formie prezentacji teoretycznej wzbogaconej o praktyczne przykłady, interaktywnej sesji pytań i odpowiedzi, moderowanej dyskusji oraz bieżącego wyjaśniania zagadnień budzących wątpliwości uczestników.

Program obejmuje również warsztaty z zakresu wartościowania stanowisk pracy.

Ostatnia godzina szkolenia zostanie przeznaczona na konsultacje indywidualne z prowadzącą, podczas których uczestnicy będą mogli omówić własne przypadki i zadać dodatkowe pytania.

PROGRAM SZKOLENIA – 1 DZIEŃ

1. Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń – podstawy i obowiązki pracodawcy

- omówienie zapisów dyrektywy oraz kluczowych definicji,
- zakres stosowania – których pracodawców dotyczy dyrektywa i w jakim zakresie,
- harmonogram wdrażania obowiązków.

2. Transparentność wynagrodzeń i proces rekrutacji

- obowiązki informacyjne wobec kandydatów do pracy,

- prawo do informacji o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem,
- zasady przejrzystego ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu płac.
- wymóg obiektywności i neutralności płciowej.
- zapewnienie dostępu pracowników do informacji.
- obowiązek określenia kryteriów służących ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomu wynagrodzeń, wzrostu wynagrodzeń.

3. Sprawozdawczość i raportowanie luki płacowej

- zakres danych podlegających raportowaniu (średnia, mediana, kwartyle),
- zróżnicowanie obowiązków sprawozdawczych w zależności od liczby zatrudnionych,
- przekazywanie informacji organom publicznym oraz działania naprawcze w przypadku nierówności płacowych.

4. Ochrona praw pracowników i odpowiedzialność pracodawcy

- zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości,
- dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia,
- ochrona prawna pracowników oraz zasady odszkodowań i zadośćuczynień.

5. Dokumentacja i obowiązki informacyjne

- rekomendowany zakres dokumentacji dotyczącej pracy i wynagrodzeń,
- kompletowanie i udostępnianie informacji pracownikom oraz ich przedstawicielom.
- zakres informacji przekazywanych pracownikowi,
- ochrona danych osobowych (RODO)
- anonimizowanie danych w raportach
- minimalizowanie danych osobowych
- zabezpieczenie danych wrażliwych

6. Wartościowanie stanowisk pracy zgodnie z dyrektywą i kryteria wartościowania

- cele i znaczenie wartościowania pracy,
- definicja prac o jednakowej wartości,
- kryteria obowiązkowe,
- dodatkowe kryteria ustalone przez pracodawcę,
- kryteria porównywania stanowisk (umiejętności zawodowe, kompetencje miękkie, zakres odpowiedzialności, wymiar etatu),
- niedyskryminujące kryteria wartościowania pracy.

7. Metody wartościowania stanowisk pracy

- przegląd metod stosowanych na rynku (klasyfikacyjne, punktowe, porównywania czynników, metoda Heya),
- kryteria wyboru właściwej metody,
- proces wartościowania na potrzeby dyrektywy: od opisu stanowisk po przypisanie do grup wynagrodzeń.

8. Elementy warsztatowe

- przykładowe schematy wartościowania stanowisk,
- omówienie matrycy kompetencji, taryfikatora i kategorii zaszeregowania,
- tworzenie grup pracowników wykonujących pracę o porównywalnej wartości.

9. Wdrożenie i współpraca z pracownikami, sankcje za nieprzestrzeganie przepisów

- obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania,
- identyfikacja problemów związanych z luką płacową,
- współpraca z przedstawicielami pracowników oraz obowiązkowa ocena systemu wynagrodzeń,
- sankcje administracyjne,
- odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy,
- Ryzyko pozwów zbiorowych
- kontrole Państwowej Inspekcji Pracy
- roszczenia pracowników (o wyrównanie wynagrodzenia, zadośćuczynienie za dyskryminację, terminy przedawnienia, ciężar dowodu)

10. Podsumowanie szkolenia

- omówienie kluczowych zagadnień,
- sesja pytań i odpowiedzi (Q&A).

Każdy uczestnik otrzyma:

- wzór matrycy wartościowania stanowisk pracy

Ważne informacje:

- Do podanej ceny netto doliczany jest podatek VAT w wysokości 23%. W przypadku, gdy udział w szkoleniu jest finansowany co najmniej w 70% ze środków publicznych, szkolenie podlega zwolnieniu z VAT.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 10

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 10 Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń – podstawy i obowiązki pracodawcy	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	09:00	09:30	00:30
2 z 10 Transparentność wynagrodzeń i proces rekrutacji	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	09:30	10:00	00:30
3 z 10 Sprawozdawczość i raportowanie luki płacowej	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	10:00	10:30	00:30
4 z 10 Ochrona praw pracowników i odpowiedzialność pracodawcy	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	10:30	11:00	00:30
5 z 10 Dokumentacja i obowiązki informacyjne	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	11:00	11:30	00:30
6 z 10 Wartościowanie stanowisk pracy zgodnie z dyrektywą	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	11:30	12:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 10 przerwa	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	12:00	12:15	00:15
8 z 10 Metody wartościowania stanowisk pracy	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	12:15	12:30	00:15
9 z 10 Elementy warsztatowe	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	12:30	13:30	01:00
10 z 10 Wdrożenie i współpraca z pracownikami	Katarzyna Wiśniewska	14-04-2026	13:30	14:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	479,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	390,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	95,94 PLN
Koszt osobogodziny netto	78,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Wiśniewska

Specjalistka w zakresie prawa pracy, na co dzień pełniąca funkcję kierownika działu kadr i płac w placówce medycznej. Posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu procesami kadrowo-płacowymi oraz praktycznym stosowaniu przepisów prawa pracy. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Warunki techniczne

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacje z każdego modułu w formie PDF, Komplet notatek i skrótów najważniejszych informacji, Przykładowe narzędzie do wartościowania stanowisk pracy.

Warunki uczestnictwa

Wymagana jest obecność min 80% lub ze wskazaniami Operatora

Uczestnicy przyjmują do wiadomości, że usługa może być poddana monitoringowi z ramienia Operatora lub PARP i wyrażają na to zgodę. Uczestnik ma obowiązek zapisania się na usługę przez BUR co najmniej na 1 dzień roboczy przed rozpoczęciem realizacji usługi.

Przed zapisaniem się na usługę, w celu potwierdzenia dostępności miejsca w grupie szkoleniowej prosimy o kontakt pod numerem telefonu 502268614.

Warunki techniczne

Wymagania techniczne: Komputer podłączony do Internetu z prędkością łącza od 512 KB/sek.

Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji oraz niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów

system operacyjny Windows 7/8/10 lub Mac OS X

Uczestnik musi posiadać dostęp do

kamery i mikrofonu-wymóg konieczny

Kontakt



KATARZYNA WIŚNIEWSKA

E-mail dzial.prawny@interia.eu

Telefon (+48) 502 268 614