



Ostrów Wielkopolski, dnia 04.05.2026r.

Szanowni Państwo,  
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

## **Wartościowanie stanowisk pracy i kryteria służące do ustalania wynagrodzeń pracowników a dyrektywa o jawności wynagrodzeń, czyli co pracodawca powinien wdrożyć do 7 czerwca 2026r.**

- **Termin:** 26 maj 2026r. (wtorek), godz.10.00
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, konsultacje poszkoleniowe.

**UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT**

- **Wykładowca:** **Adriana Głuchowska** - ekspert z wieloletnim doświadczeniem, niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach finansów publicznych. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki urzędów i przedsiębiorstw. Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzanie Bezpieczeństwem Informacji, posiada uprawnienia audytora PN-ISO/EIC 27001. Ekspert Wydawnictwa Wiedza i Praktyka, współpracuje z Wydawnictwem INFOR. Przeprowadza audyty po kontroli RIO, NIK. Szkoliła wszystkich Prezesów RIO w Polsce. Jest Inspektorem Ochrony Danych m.in. w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury. Czynny Koordynator ds. obsługi zgłoszeń m.in. w Zarządzie m. Warszawy.
- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 22 maja 2026r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej [www.ckk-szkolenia.pl](http://www.ckk-szkolenia.pl) w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu).

# **Wartościowanie stanowisk pracy i kryteria służące do ustalania wynagrodzeń pracowników a dyrektywa o jawności wynagrodzeń, czyli co pracodawca powinien wdrożyć do 7 czerwca 2026r.**

W grudniu 2025 r. Ministerstwo Pracy opublikowało pierwszy projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, która ma w sposób kompleksowy implementować w Polsce tzw. Dyrektywę o jawności wynagrodzeń.

Celem ustawy jest wprowadzenie środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zapewnienia równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a także wprowadzenie środków prawnych umożliwiających pracownikom dyskryminowanym pod względem wynagrodzenia ze względu na płeć wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia.

## **Ustawa zakłada m.in:**

**Obowiązek dokonania przez każdego pracodawcę wartościowania stanowisk pracy w oparciu o cztery główne kryteria (wymagane umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy) oraz ewentualnie na innych dodatkowych kryteriach mających znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub stanowiska pracy.**

**Wszyscy pracodawcy, także ci zatrudniający choćby jednego pracownika, będą musieli dokonać wartościowania stanowisk pracy i określić kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń.**

**Celem naszego szkolenia** jest podniesienie kompetencji pracowników działów kadr i płac, HR, menedżerów oraz członków zespołów projektujących strukturę organizacyjną w zakresie wartościowania stanowisk pracy.

Szkolenie ma umożliwić uczestnikom zrozumienie, czym jest wartościowanie stanowisk, po co się je wykonuje, jakie metody można zastosować oraz jak wdrożyć cały proces w organizacji – od przygotowania, przez ocenę stanowisk, aż po komunikację wyników i aktualizację systemu.

**Uczestnicy nabędą umiejętności praktyczne:** jak tworzyć narzędzia wartościowania, jak analizować treści stanowisk, jak pracować w zespołach wartościujących oraz jak unikać najczęstszych błędów wpływających na wiarygodność i akceptację systemu wynagrodzeń.

## **Program szkolenia:**

### **1. Wstęp, podstawowe informacje:**

a/ czym jest wartościowanie stanowisk pracy?

b/ kluczowe korzyści dla organizacji: sprawiedliwość płacowa, transparentność, porządkowanie struktury,

c/ różnica między wartościowaniem stanowiska a kartą oceny pracownika,

d/ dlaczego organizacje wdrażają wartościowanie stanowisk?

### **2. Przygotowanie do procesu wartościowania stanowisk:**

a/ określenie celów i zakresu projektu (co wartościujemy, po co i dla kogo)?

b/ powołanie zespołu projektowego oraz zespołu wartościującego,

c/ wybór metody wartościowania (niemierzalne, mierzalne),

d/ analiza istniejącej dokumentacji HR: opisy stanowisk, struktura organizacyjna, zakresy obowiązków,

e/ braki w dokumentacji – jak je uzupełnić?

f/ ustalenie kryteriów wartościowania i stworzenie narzędzi (kart oceny, wag, skal punktowych).

### **3. Przeprowadzenie wartościowania stanowisk – krok po kroku:**

a/ podstawy analizy stanowisk pracy – zbieranie danych:

- wywiady stanowiskowe,
- kwestionariusze,
- obserwacja stanowiska,
- analiza istniejących opisów;

b/ kluczowe kryteria oceny stanowisk,

c/ sesje wartościujące – jak je prowadzić, role uczestników, zasady obiektywizmu,

d/ jak unikać subiektywizmu i „przeciągania interesów działów”?

e/ dokumentowanie wyników wartościowania i uzasadnień dla każdej oceny,

f/ walidacja wyników – sprawdzanie spójności i porównywanie stanowisk między działami.

### **4. Tworzenie siatki stanowisk i powiązanie ich z systemem wynagrodzeń:**

a/ grupy zaszerogowania – jak powstają i jak interpretować ich progi punktowe?

b/ przeniesienie wyników wartościowania na strukturę płac,

c/ jak określić widełki płacowe dla poszczególnych kategorii stanowisk?

d/ integracja wartościowania z systemami HR: rekrutacja, awanse, ścieżki kariery, oceny okresowe,

e/ jak aktualizować siatkę płac wraz z rozwojem organizacji?

### **5. Komunikowanie wyników wartościowania i wdrożenie systemu:**

a/ rola komunikacji w budowaniu akceptacji dla projektu,

b/ do kogo i w jaki sposób komunikować wyniki – zarząd, menedżerowie, pracownicy,

c/ jak wyjaśniać powody zmian w siatce płac i zasadach wynagradzania,

d/ najczęstsze obawy pracowników związane z wartościowaniem – jak sobie z nimi radzić?

e/ wdrażanie systemu w codziennym zarządzaniu kadrami.

### **6. Aktualizacja i utrzymanie systemu wartościowania:**

a/ kiedy i jak przeprowadzać ponowne wartościowanie stanowisk?

b/ aktualizacja opisów stanowisk – procedury i odpowiedzialności,

c/ stała współpraca między HR a menedżerami w zakresie zmian stanowisk,

d/ jak monitorować spójność i adekwatność systemu do strategii podmiotu i rynku?

### **7. Konsultacje z prelegentem – pytania i odpowiedzi.**