



Ostrów Wielkopolski, dnia 20.06.2026r.

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

## **Wartościowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem przepisów prawa pracy oraz dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń (warsztaty z wartościowania)**

- **Termin:** 23 lipiec 2026r. (czwartek), godz.9.00-14.00
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 429,00 zł. (netto)

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

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

- **Wykładowca:** **dr Małgorzata Machaj - Audytor z zakresu prawa pracy i jakości.** Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Uniwersytecie Warszawskim, a także doktorat na UJK w Kielcach. Wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobyła w firmach o profilu produkcyjnym, służbie zdrowia w działach kadrowo-płacowych i organizacyjnych na stanowiskach menedżerskich. Pracowała m.in. w Polskim Centrum Badań i Certyfikacji, Szpitalu MSWiA, Instytucie Matki i Dziecka, firmie Drosed S.A., Medicover. W swojej codziennej pracy zajmuje się w szczególności szkoleniami, przeprowadzaniem audytów w obszarze prawa pracy. Na przestrzeni ostatnich 25 lat przeprowadziła ponad 1000 godzin szkoleniowych, w tym wykłady na uczelniach wyższych (MBA, Podyplomowe).

- **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 17 lipca 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 z uwzględnieniem przepisów prawa pracy oraz dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń (warsztaty z wartościowania)**

## **Cel szkolenia:**

**Wartościowanie stanowisk pracy staje się powszechnym obowiązkiem każdego pracodawcy w 2026 roku.** Wynika to z unijnej dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń, która ma na celu likwidację luki płacowej. Przepisy te obejmują firmy niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników.

Z perspektywy pracodawcy – i szczególnie z perspektywy kadr oraz płac – kluczowe jest to, że dyrektywa opiera **porównywanie „takiej samej pracy” oraz „pracy o tej samej wartości” na obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriach oraz na spójnych strukturach wynagrodzeń.**

**Celem szkolenia jest zdobycie praktycznej wiedzy i umiejętności w zakresie wartościowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami prawa pracy i dyrektywą o przejrzystości wynagrodzeń.** Wartościowanie stanowisk pracy jest niezbędne do stworzenia sprawiedliwego systemu wynagrodzeń, za który odpowiada pracodawca.

**Wartościowanie stanowisk pracy staje się wymogiem, by:**

- a/ zapewnić jawność wynagrodzeń – nowe przepisy będą wymagały od firm większej transparentności płacowej,
- b/ uniknąć roszczeń o dyskryminację – bez wartościowania trudno będzie pracodawcy wykazać, że różnice w płacach wynikają z obiektywnych różnic w trudności pracy, a nie z dyskryminacji,
- c/ stworzyć sprawiedliwą siatkę płac – pozwala ujednoczyć wynagrodzenia,
- d/ bezpiecznie zarządzać polityką wynagrodzeń i uniknąć kar.

Uczestnicy nauczą się stosować metody wartościowania w praktyce, tworzyć grupy stanowisk o porównywalnej wartości oraz opracowywać dokumentację wspierającą politykę płacową w organizacji.

## **Korzyści ze szkolenia:**

Po szkoleniu uczestnik:

- a/ zna metody i kryteria wartościowania stanowisk pracy,
- b/ potrafi dobrać odpowiednią metodę do specyfiki organizacji,
- c/ umie opracować opisy stanowisk i hierarchię zaszeregowania,
- d/ potrafi tworzyć grupy stanowisk o porównywalnej wartości i budować przejrzyste systemy wynagrodzeń.

## **Program szkolenia:**

### **1. Omówienie różnych metod wartościowania na rynku pracy:**

- a/ metody analityczno-punktowe wartościowania,
- b/ metody klasyfikacyjne wartościowania,
- c/ kryteria wyboru najlepszej metody.

### **2. Wartościowanie stanowisk – czego oczekują strony zaangażowane w proces?**

- a/ pracodawca,
- b/ organizacje związkowe,
- c/ przedstawiciel pracowników u pracodawcy.

### **3. Dobór metody wartościowania stanowisk pracy.**

- a/ tabela płac zasadniczych,
- b/ taryfikator kwalifikacyjny.

### **4. Proces wartościowania stanowisk pracy:**

- a/ ustalenie hierarchii wartościowanych stanowisk,
- b/ opracowanie kategorii, punktacji zaszeregowania,
- c/ kryteria wartościowania (przykład dla różnych stanowisk),
- d/ stworzenie grup wartościowania w ujęciu dyrektywy.

**5. Obowiązki pracodawcy w procesie wartościowania, pozwalające spełnić wymogi dyrektywy:**

- a/ wartościowanie stanowisk pracy i stworzenie kategorii zaszerzegowania (grup do raportowania),
- b/ identyfikacja problemów związanych z luką płacową (nierównościami płacowymi) oraz obowiązkowa współpraca w celu rozwiązania problemów z przedstawicielami pracowników,
- c/ obowiązek oceny systemu wynagrodzeń, współpraca przedstawicielami pracowników (obowiązkowe elementy oceny).

**6. Kryteria porównywania (wartościowania) pracy i faktyczny zakres ich identyfikacji:**

- a/ wartościowanie pracy wg założeń dyrektywy,
- b/ umiejętności zawodowe (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych, Klasyfikacja zawodów i specjalności),
- c/ kompetencje miękkie (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Instytut Badań Edukacyjnych),
- d/ zakres odpowiedzialności (kodeks pracy, zdefiniowanie odpowiedzialności przez pracodawcę, opracowania UE oraz ILO),
- e/ kryteria niedyskryminujące pod względem płci pracowników (ilość i jakość świadczonej pracy przez pracownika, wymiar etatu)

**7. Praca warsztatowa uczestników:**

- a/ opis stanowiska pracy,
- b/ wartościowanie wybranych stanowisk pracy,
- c/ jak wykorzystać zakres zadań i obowiązków do wartościowania?
- d/ dokumenty przydatne do wartościowania stanowisk pracy,
- e/ stworzenie grup pracowników wykonujących pracę o porównywalnej wartości.