

63-400 Ostrów Wielkopolski, ul. Wolności 44/25
NIP: 6221198475
Tel. (62) 591-86-68
Tel. kom. 506-102-436, 533-183-929

e-mail: kontakt@ckk-szkolenia.pl
www.ckk-szkolenia.pl

Ostrów Wielkopolski, dnia 23.11.2026r.

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 Przeprowadzenie procesu wartościowania - krok po kroku

- **Termin:** **21 grudzień 2026r. (poniedziałek), 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 17 grudnia 2026r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej **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 Przeprowadzenie procesu wartościowania - krok po kroku

Unijna dyrektywa o jawności wynagrodzeń, która narzuca obowiązek wartościowania stanowisk pracy, wyznaczyła państwom członkowskim termin na implementację przepisów na dzień 7 czerwca 2026r. Termin minął, ale polskie firmy muszą pilnie przygotować się na nadchodzące obowiązki.

Na dzień 29 czerwca 2026 r. polskie przepisy kompleksowo wdrażające dyrektywę nie zostały jeszcze uchwalone. W rządowym wykazie prac znajduje się projekt UC127, a planowany termin jego przyjęcia przez Radę Ministrów wskazano na IV kwartał 2026 r.
Nie oznacza to jednak, że do czasu zakończenia procesu legislacyjnego pracodawcy mogą ignorować temat. Wręcz przeciwnie, już teraz - przed wejściem w życie pełnych przepisów wykonawczych - obowiązkiem działu kadr i płac staje się przygotowanie opisów stanowisk, kryteriów wartościowania i analizy płac.

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 zaszeregowania – 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.