

WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY METODĄ PUNKTOWĄ - WARSZTATY

DYREKTYWA RÓWNOSCI WYNAGRODZEŃ

PROWADZĄCY – menadżer i audytor m.in. w Medicover, Szpitalu MSWiA, Drosed SA, BRE Banku, Instytucie Matki i Dziecka czy Polskim Centrum Badan i Certyfikacji, jednocześnie od ponad 6 lat prowadzi własną działalność gospodarczą szkoleniowo-doradczą. W ramach tej działalności pracuje np. dla PFRON, ZUS, TVN, Warszawskie Metro i wielu innych

Dlaczego warto wybrać to szkolenie?

Podczas szkolenia zostaną omówione zapisy zawarte w dokumencie „Dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania”, zwanej potocznie „dyrektywą równości wynagrodzeń”.

- [Szczegółowy program na kolejnej stronie](#)

PROMOCJA!

- ZGŁOSZENIA
DO: 01.06.2026

CENA ONLINE:

~~490 ZŁ~~

390 ZŁ

Dlaczego warto szkolić się u nas?

Jesteśmy firmą zaangażowaną w dostarczanie wysokiej jakości szkoleń od ponad 17 lat. Niezależnie od tego, czy chcesz zdobyć nowe umiejętności, awansować na obecnym stanowisku, czy odkrywać nowe ścieżki kariery, nasze szkolenia i kursy dostarczą Ci wiedzy i narzędzi niezbędnych do sukcesu.

W cenie zawierają się:

- materiały szkoleniowe
- certyfikat
- wyjaśnienie wątpliwości



8 CZERWIEC 2026r.

godz. 9:00



SZKOLENIE ONLINE

WIĘCEJ INFORMACJI:
TEL. 604-711-170

E-MAIL: BIURO@GALERIASZKOLEN.PL
STRONA: WWW.GALERIASZKOLEN.PL

OPIS I PROGRAM SZKOLENIA:

PROGRAM SZKOLENIA:

1. Omówienie różnych metod wartościowania na rynku pracy:

- Metoda punktowa, analityczno-punktowa
- Metoda rangowa (klasyfikacyjna)
- Metoda klasyfikacji (stopniowa, gradacyjna)
- Metoda Heya
- Metoda porównywania czynników (factor comparison)

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

- Pracodawca
- Organizacje związkowe
- Przedstawiciel pracowników u pracodawcy

3. Z kim współpracować, celem dobrego wartościowania ?

4. Proces wartościowania na potrzeby dyrektywy. Praca odbędzie się w grupach, uczestnicy wartościują wybrane przez siebie stanowisk pracy.

- ustalenie celu wartościowania
- wybór metody
- zebranie informacji o stanowiskach – wypełnienie Karty Opisu Stanowiska
- ocenianie stanowisk wg kryteriów – omówienie kryteriów rynkowych
- wypełnienie matrycy zaszeregowania i punktacji
- przydział do grup wynagrodzeń
- weryfikacja i zatwierdzanie
- komunikacja i wdrożenie
- monitowanie i aktualizacja

5. Praca warsztatowa uczestników:

- Opis wybranego stanowiska pracy – wypełnienie Kart Opisu Stanowiska dla wybranych stanowisk.
- Wartościowanie stanowiska wg kryteriów rynkowych (ze względu na ograniczony czas kryteria zostaną przekazane uczestnikom).
- Wypełnianie Matryca kompetencji i punktacji – wg kryteriów zgodne z Dyrektywą art. 4 pkt 4.

- Wypełnienie Taryfikatora i kategorii i zaszeregowania.
- Tworzenie grup pracowników wykonujących pracę o porównywalnej wartości.

6. Co znaczy progresja wynagrodzeń w dyrektywie.

7. Podsumowanie szkolenia. Pytania uczestników – sesja Q&A

Dlaczego na warsztatach realizuję wartościowanie metodą punktową?

- 1) **Spełnia wymogi Dyrektywy** – pozwala wykazać, że wynagrodzenia opierają się na obiektywnych, mierzalnych kryteriach (kompetencje, odpowiedzialność, warunki pracy, złożoność zadań).
- 2) **Minimalizuje ryzyko zarzutów dyskryminacji płacowej** – daje twarde, udokumentowane podstawy do różnic w wynagrodzeniu.
- 3) **Porządkuje i ujednocza politykę płacową** – tworzy spójny, transparentny system wynagrodzeń dla całej organizacji.
- 4) **Ułatwia komunikację z pracownikami i związkami** – pokazuje, „za co” płaci firma i dlaczego stanowiska są wyceniane w określony sposób.
- 5) **Wspiera decyzje HR i biznesowe** – stanowi bazę do budowy siatek płac, planowania awansów, podwyżek i budżetów wynagrodzeń.
- 6) **Metoda punktowa nie wymaga wykupu dodatkowej licencji** – korzystamy z ogólnodostępnego, możliwego do dalszego samodzielnego stosowania modelu wartościowania. Licencjonowaniu mogą podlegać jedynie wybrane narzędzia IT, jeśli Klient zdecyduje się na ich zakup i wdrożenie.