

## Opis szkolenia

### Dane o szkoleniu

**Kod szkolenia: 5054326**

**Temat: WARTOŚCIOWANIA STANOWISK PRACY oraz PRZEJRZYSTOŚĆ WYNAGRODZEŃ. WARSZTAT NA WZORACH DOKUMENTÓW**

**15 Czerwiec Poznań , Hotel Mercure Poznań Centrum\*\*\*\* ,**

**Kod szkolenia: 5054326**

**Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT**

### Program

Szkolenie kompleksowo przygotowuje pracodawców i działy HR do wdrożenia nowych obowiązków wynikających z Dyrektywy 2023/970 oraz Ustawy o jawności wynagrodzeń. Uczestnicy poznają zasady przejrzystości i równości wynagrodzeń, nowe wymagania rekrutacyjne, obowiązki informacyjne wobec pracowników i kandydatów oraz terminy wdrożenia regulacji.

Program obejmuje również praktyczne omówienie raportowania luki płacowej, zasad udostępniania danych o wynagrodzeniach zgodnie z RODO oraz przygotowania organizacji do audytu wynagrodzeń. Kluczowym elementem jest warsztat z wartościowania stanowisk pracy przy wykorzystaniu ministerialnego narzędzia – od tworzenia opisów stanowisk, przez dobór kryteriów i wag, aż po budowę map stanowisk i poziomów płac.

Szkolenie dostarcza gotowych rozwiązań i wskazówek, które ułatwią dostosowanie dokumentacji, procesów HR oraz systemów wynagradzania do nowych wymogów prawnych.

#### **Moduł 1. Dyrektywa 2023/970 o przejrzystości i równości wynagrodzeń – informacje ogólne**

##### **1. Kontekst powstania dyrektywy**

- a) luka płacowa w UE – przyczyny i skala.
- b) dotychczasowe regulacje i ich nieskuteczność.
- c) wpływ dyrektywy na praktyki rynku pracy.

##### **2. Najważniejsze założenia dyrektywy**

- a) cel: zapewnienie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.
- b) obowiązek przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem oraz po nawiązaniu stosunku pracy.
- c) nowe zasady prowadzenia rekrutacji i informowania kandydatów.

##### **3. Najważniejsze terminy i harmonogram wdrożenia**

- a) implementacja do prawa krajowego – terminy dla Polski
- b) terminy wejścia w życie obowiązków dla pracodawców różnej wielkości
- c) pierwsze obowiązki raportowe

**Moduł 2: Dyrektywa 2023/970 o przejrzystości i równości wynagrodzeń – co pozostało do wdrożenia (zmiany do wdrożenia do 07.06.2026 r.) na podstawie Ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**

##### **1. Wymogi wobec zatrudnionych pracowników**

- a) prawo do informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia i poziomach wynagrodzeń porównywalnych grup pracowników
- b) sposób i zakres udostępniania tych danych zgodnie z RODO.

##### **2. Obowiązki pracodawcy w zakresie sprawozdawczości**

- a) czym jest luka płacowa?
- b) skorygowana i nieskorygowana luka płacowa
- c) zakres danych objętych obowiązkiem sprawozdawczości
- d) przykładowa kalkulacja luki płacowej
- e) jak dostosować systemy płacowe do realizacji obowiązku sprawozdawczości
- f) terminy i forma przekazywania sprawozdań
- g) obowiązek przeprowadzenia audytu wynagrodzeń przy przekroczeniu określonego progu luki płacowej

**Moduł 3: Wynagrodzenie i składniki wynagrodzenia obowiązujące u Klienta.**

- a) analiza RW
- b) podstawy prawne poszczególnych składników wynagrodzenia
- c) ustalanie wysokości poszczególnych składników – ustalona kwota czy widełki płacowe

**Moduł 4. Wartościowanie stanowisk pracy - nowe obowiązki i wyzwania dla pracodawców – podział na etapy wdrożenia – część warsztatowa na ministerialnym narzędziu do wartościowania stanowisk pracy**

### 1. Etap I – przygotowanie organizacyjne

- a) analiza istniejących systemów wynagradzania
- b) identyfikacja luk i niespójności
- c) wybór metodologii wartościowania stanowisk pracy

### 2. Etap II – wdrażanie procedur i narzędzi

- a) tworzenie i aktualizacja opisów stanowisk pracy
- b) wprowadzenie widełek płacowych na wszystkich poziomach
- c) uporządkowanie komunikacji w rekrutacji
- d) polityki wewnętrzne dotyczące przejrzystości

**Moduł 5: Kryteria wartościowania stanowisk pracy**

### 1. Podstawowe zasady wartościowania

- a) obiektywność i neutralność płciowa
- b) kryteria obowiązkowe wynikające z dyrektywy
- c) kryteria fakultatywne dopuszczalne w polskich realiach

### 2. Najczęściej stosowane metody wartościowania

- a) metoda analityczno-punktowa
- b) metoda rankingowa
- c) metoda klasyfikacji stanowisk
- d) połączenia metod – hybrydy

### 3. Elementy oceniane przy wartościowaniu

- a) kompetencje (wiedza, umiejętności, odpowiedzialność)
- b) warunki pracy i czynniki ryzyka
- c) zakres samodzielności i decyzyjności
- d) znaczenie stanowiska dla organizacji

### 4. Tworzenie opisów stanowisk pracy

- a) rozpisanie struktury opisu stanowiska (cel, zadania, relacje, kompetencje).
- b) budowanie zestandaryzowanego formularza
- c) identyfikacja kluczowych kompetencji
- d) unikanie języka sugerującego płęć

### 5. Wybór kryteriów i ich wag

- a) tworzenie tabeli oceny punktowej
- b) przeprowadzenie wartościowania przykładowych stanowisk (3–5 stanowisk)
- c) tworzenie mapy stanowisk i poziomów wynagrodzeń
- d) omówienie błędów najczęściej popełnianych przez pracodawców

### 6. Przegląd dokumentów do przygotowania

- a) opisy stanowisk pracy
- b) matryca wartościowania
- c) polityka przejrzystości wynagrodzeń
- d) procedura rekrutacyjna zgodna z dyrektywą
- e) karta obowiązków informacyjnych dla pracowników

**Moduł 6. Ustawa o jawności wynagrodzeń - zmiany od 24.12.2025 r.**

### 1. Wymóg neutralności pod względem płci ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowiska – zmiana 2025 r. (Ustawa o jawności wynagrodzeń)

- a) data wejścia w życie nowego obowiązku (czy ogłoszenia o trwającym naborze wymagają przeredagowania?)

- b) jak formułować ogłoszenia o naborze aby zapewnić neutralność pod względem płci nazw stanowisk pracy?
  - c) czy pracodawca może odmówić procedowania kandydata ze względu na płeć – dopuszczalne prawnie wyjątki
  - d) konsekwencje naruszenia obowiązku neutralności pod względem płci
2. Wymóg neutralności pod względem płci nazw stanowisk pracy – czy wymaga zmian przepisów wewnętrznych (RP, UoP, obwieszczeń)
3. Wymóg przebiegu procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący – zmiana 2025 r.
- a) co oznacza niedyskryminujący przebieg procesu rekrutacyjnego?
  - b) jak zrealizować obowiązek?
  - c) konsekwencje naruszenia obowiązku niedyskryminacji
4. Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o wynagrodzeniu
- a) jak sformułować informację
    - czy należy podawać składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów (np. dodatek z porę nocną)
    - czy informować o świadczeniach z ZFŚS?
  - b) termin podania do wiadomości osoby ubiegającej się o zatrudnienie
  - c) forma przekazania informacji
    - postać elektroniczna – czym jest?
    - czy należy zbierać pokwitowanie przekazania informacji?
  - d) zakaz żądania informacji o dotychczasowym wynagrodzeniu kandydata
5. Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o wynagrodzeniu
- a) widełki czy początkowa wysokość
  - b) treść informacji a zapisy RW – na ile informacja o wynagrodzeniu może się różnić od treści RP i praktyki płacowej pracodawcy
  - c) widełki płacowe – jak ustalić obiektywne kryteria
6. Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o układzie zbiorowym i regulaminie wynagradzania
- d) informacja o odpowiednich przepisach układu zbiorowego – czym są „odpowiednie” przepisy?
  - e) informacja o regulaminie wynagradzania – zakres informacji, forma udostępnienia
  - e) skutek naruszenia obowiązku
  - f) informacja – wzór dokumentu
6. Świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia
- a) jak powinien przebiegać proces negocjacji?
  - b) czy w trakcie negocjacji można zapytać kandydata o oczekiwania finansowe?