

Ierarhia de valoare

Nu se vede, până când devine urgentă.

**Înainte să arăți ceva,
trebuie să existe ceva de
arătat.**

Fără o ierarhie de valoare, orice
diferență de plată e o afirmație, nu
o dovadă.



DESPRE CE E VORBA AICI

Undeva în statul tău de funcții există posturi plătite diferit fără o justificare plauzibilă — și asta e o problemă care nu se vede până când devine urgentă.

DIN ACEASTĂ BROȘURĂ VEI AFLA

- 1 ce anume lipsește din statul de funcții pentru ca diferențele de plată să capete un temei demonstrabil
- 2 cum să transformi documentele pe care le ai deja, într-o ierarhie de posturi evaluată pe criterii legale
- 3 de ce livrabilele incluse îți arată atât ordinea posturilor, cât și rațiunea din spatele ei — nu doar un rezultat, ci și un argument
- 4 în ce fel construcția procesului, garantează că orice scor acordat, poate fi verificat și legat direct de fișa de post
- 5 cum să folosești ierarhia documentată, ca punct de plecare solid pentru grila salarială, simulări de compensare și obligații de raportare

VERSIUNEA ONLINE

Scanează pentru broșura interactivă — cu voce, film și grafice care se ivesc la scroll.



01

Ce lipsește din statul de funcții.

Statul de funcții îți spune cine există în organizație și unde se află în structură — nu îți spune cât valorează fiecare post față de celelalte. Fără această ordine, diferențele de plată rămân fără un temei demonstrabil.

- Structura funcțională ordonează pozițiile, nu valoarea lor
- Două posturi pe același nivel formal pot contribui diferit la obiectul de activitate al companiei
- Fără o ierarhie de valoare, orice diferență de plată e o afirmație, nu o dovadă

Același post, altă ordine.

STRUCTURĂ FORMALĂ

Post A

Post B

Post C

Post D



IERARHIA DE VALOARE

1 Post C

2 Post A

3 Post D

4 Post B

PE LARG

Statul de funcții îți arată că „Specialist Achiziții” și „Specialist Logistică” stau pe același nivel în structura funcțională — dar nu îți spune care dintre ele contribuie mai mult la realizarea obiectului de activitate al companiei. Această diferență există, dar rămâne nemăsurată.

Când un angajat întreabă de ce colegul lui e plătit mai mult, răspunsul „e pe un nivel superior” nu mai e suficient, dacă posturile sunt pe același nivel formal. Ai nevoie de un temei care arată valoarea relativă a fiecăruia — nu poziția în structură.

Din 2026, sarcina probei în disputele salariale revine angajatorului: diferența de plată trebuie demonstrată, nu doar afirmată. Fără o ierarhie de valoare documentată, orice justificare devine improvizație.

Ca să transformi o afirmație într-o dovadă, ai nevoie de un proces care să producă o ierarhie și un jurnal care să arate cum s-a construit.

02

Din fișele existente, o ierarhie demonstrabilă.

Dovada nu se construiește din intenție — se construiește dintr-un proces care lasă urmă la fiecare pas.

JobGrade preia statul de funcții și fișele de post pe care le ai deja și evaluează fiecare post pe patru criterii legale, desfășurate în șase repere concrete — consistent, cu jurnal de sesiune trasabil pentru fiecare scor.

- Intrarea e ce ai deja: statul de funcții și fișele de post
- Evaluarea aplică aceleași patru criterii legale tuturor posturilor, fără excepție
- Jurnalul de sesiune leagă fiecare scor de originea lui — criteriu, reper, fișă

1

Import documente existente

Statul de funcții și fișele de post, ca atare.

2

Evaluare uniformă

Aceleași criterii legale aplicate tuturor posturilor, cu jurnal.

3

Ierarhie cu trasabilitate

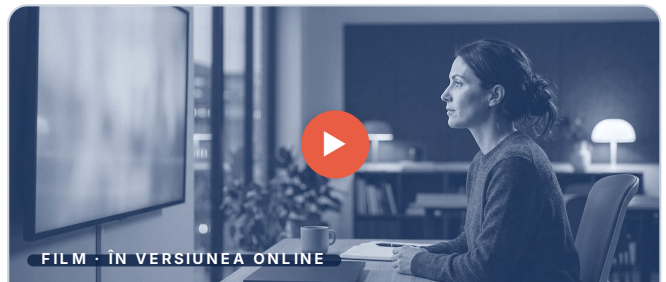
Fiecare scor legat de criteriu, reper și fișă sursă.

PE LARG

Statul de funcții listează pozițiile; fișele de post descriu atribuțiile, responsabilitățile și cerințele fiecăreia. Din această descriere concretă rezultă scorul pe fiecare criteriu — nu din titlul postului și nu din nivelul ierarhic formal.

Cele patru criterii legale — cunoștințe și deprinderi profesionale, efort intelectual și/sau fizic, responsabilități, condiții de muncă — sunt aplicate identic fiecărui post evaluat. Același criteriu, aceeași scală, același proces, indiferent de departament sau nivel.

Jurnalul de sesiune înregistrează pentru fiecare post: ce criteriu a fost aplicat, ce scor a rezultat, în ce ordine s-au parcurs pașii. Orice scor din ierarhia finală poate fi urmărit înapoi până la textul din fișa de post care l-a generat.



FILM • ÎN VERSIUNEA ONLINE

Un post urmărit prin evaluare, criteriu cu criteriu — cum se construiește un scor, până la jurnalul de sesiune.

Procesul produce două lucruri: ierarhia de valoare a posturilor și documentul care arată cum s-a construit — forța stă în amândouă, împreună.

03

Ierarhia e clară, scorul e trasat.

Odată ce procesul s-a încheiat, primești două documente care lucrează împreună.

Livrabilele incluse sunt ierarhia de valoare a posturilor organizației și jurnalul de sesiune — primul îți arată ordinea, al doilea îți arată de ce a rezultat acea ordine.

• Ierarhia de valoare

Ordonează posturile după aportul la obiectul de activitate.

• Jurnalul de sesiune

Transformă ierarhia dintr-o afirmație în document demonstrabil.

• Ordinea după contribuție

Ierarhia e independentă de structura funcțională — titlul nu decide.

- Ierarhia de valoare ordonează posturile după aportul fiecăruia la obiectul de activitate al companiei

- Jurnalul de sesiune transformă ierarhia dintr-o afirmație într-un document demonstrabil
- Ierarhia e independentă de structura funcțională — ordinea o dă contribuția, nu titlul

PE LARG

Ierarhia de valoare nu reproduce statul de funcții — îl reordonează. Un post de execuție specializat cu aport ridicat la obiectul de activitate poate ieși deasupra unui post de coordonare cu aport mai mic. Ordinea reflectă contribuția reală, nu titlul sau nivelul formal.

Jurnalul de sesiune e documentul care face diferența în fața unei inspecții sau a unui litigiu. Nu afirmă că evaluarea a fost corectă — arată, pas cu pas, cum s-a construit fiecare scor, cu trimitere la criteriul aplicat și la fișa de post sursă.

Cele două documente funcționează împreună: ierarhia răspunde la întrebarea „cine e deasupra cui și de ce”, jurnalul răspunde la întrebarea „cum știi” — și împreună constituie temeiul procedural pe care îl poți arăta oricui.

Ierarhia internă e acum solidă — dar ea îți spune unde se află fiecare post în organizație, nu unde se află față de piață. Aceasta e întrebarea pe care o deschide pasul următor.

04

Același criteriu, aplicat identic, verificabil.

Un document e solid nu pentru că afirmă rigoare — ci pentru că rigoarea lui poate fi urmărită.

Evaluarea e verificabilă prin construcție: aceleași criterii, aplicate identic, cu jurnalul care leagă fiecare scor de originea lui în fișa de post — structura procesului o garantează, nu o declară.

- Consistența vine din criterii aplicate identic, nu din judecata de moment
- Trasabilitatea vine din jurnalul care leagă scorul de fișa sursă
- Conformitatea cu Directiva EU 2023/970 e integrată în structura evaluării, nu adăugată ulterior.

● Consistență criterii

Criterii aplicate identic, nu judecată de moment.

● Trasabilitate scor

Jurnalul leagă scorul de fișa sursă.

● Conformitate UE 2023/970

Directiva integrată în structură, nu adăugată ulterior.

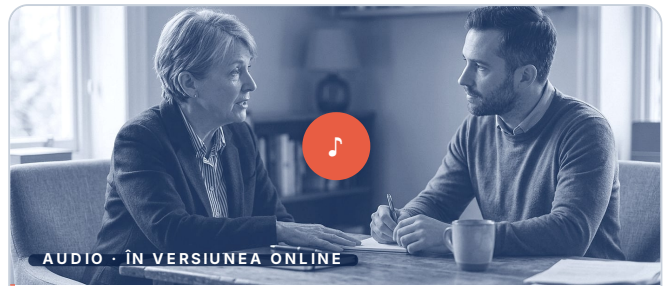
PE LARG

„Identice” înseamnă că postul de „Specialist IT” și postul de „Specialist Juridic” sunt evaluate pe același criteriu „responsabilități” cu aceeași scală. Nu există un criteriu aplicat unui departament și omis altuia — consistența e structurală, nu declarativă.

Trasabilitatea concretă: dacă scorul la „efort intelectual” al unui post e 4 din 5, jurnalul arată ce text din fișa de post a generat acel scor. Nu o medie, nu o estimare — o legătură directă între cifră și sursă.

Cele patru criterii ale evaluării — cunoștințe și deprinderi profesionale, efort intelectual și/sau fizic, responsabilități,

condiții de muncă — sunt exact criteriile „muncii de valoare egală” din Directiva EU 2023/970, Art. 4. Conformitatea nu e o caracteristică adăugată — e structura din care e construit procesul.



AUDIO · ÎN VERSIUNEA ONLINE

„Cum știi că e corect?” — răspunsul, urmărind orice scor înapoi până la fișa de post.

05

Ierarhia e gata, grila poate începe.

O ierarhie de valoare solidă nu e un punct final — e temelia pe care se construiește tot ce urmează.

Cu ierarhia de valoare documentată, organizația are baza obiectivă pentru a construi grila salarială, a simula scenariul de compensare și a răspunde la obligațiile de raportare. Fiecare pas următor pornește de la această ordine — nu de la zero.



- Grila salarială se construiește pe ierarhia de valoare — clasele reflectă ordinea posturilor, nu intuiția
- Raportarea decalajului salarial devine calculabilă când știi valoarea fiecărui post
- Deciziile de promovare și restructurare au un temei obiectiv, nu o negociere de la zero

PE LARG

Grila salarială traduce ierarhia de valoare în intervale de plată: posturile cu scoruri apropiate intră în aceeași clasă, iar intervalele se construiesc pe această ordine. Fără ierarhia de valoare, clasele sunt arbitrare — cu ea, sunt justificabile.

Raportarea decalajului salarial cere să știi dacă posturile de valoare egală sunt plătite echivalent — ceea ce presupune că știi care posturi au valoare egală. Ierarhia de valoare e documentul care răspunde exact la această întrebare, înainte ca raportarea să devină obligatorie.

Când apare un post nou sau o poziție se modifică, evaluarea se reia pe același proces — același jurnal, aceeași scală — și ierarhia se actualizează fără a reconstrui de la zero. Continuitatea procesului înseamnă că fiecare decizie viitoare pornește de la o bază documentată, nu de la o reconstrucție de la zero.