

PROJEKT SZKOLENIOWY

AUDYT ROZWIĄZAŃ

Pod kątem wdrożenia dyrektywy
transparentności wynagrodzeń





Jawność wynagrodzeń dzieje się teraz

W bieżącym roku **Polska wdroży przepisy realizujące Dyrektywę UE o transparentności wynagrodzeń**. Projekt ustawy jest już gotowy, a nowe obowiązki obejmą większość organizacji – niezależnie od branży.

Nowe regulacje oznaczają dla firm konieczność:

- stosowania obiektywnych i jasnych zasad wynagradzania,
- możliwości identyfikacji i wyjaśniania luk płacowych,
- przygotowania informacji dla pracowników,
- gotowości do raportowania i sprawozdawczości do właściwych instytucji.

Co to oznacza dla HR

W praktyce oznacza to potrzebę weryfikacji i często przebudowy istniejących rozwiązań HR, zanim staną się one przedmiotem kontroli lub sporów pracowniczych. To wymaga, aby istniejące rozwiązania:

- pozwalały na wdrożenie wartościowania stanowisk,
- były oparte o odpowiednie opisy stanowisk (najlepiej przygotowywanych w ten sposób, aby uwzględniały one takie elementy jak: zakresy zadań, odpowiedzialność, kompetencje, warunki pracy i wysiłek)
- tworzyły przejrzyste zasady wynagradzania i premiowania.





Audyt potrzebny od zaraz

W kontekście realizujących się przepisów prawnych warto, aby każda firma jak najszybciej przeprowadziła **audyt wstępny istniejących rozwiązań**.

Cel audytu

Celem audytu jest **ocena gotowości organizacji do wdrożenia dyrektywy** oraz **wskazanie konkretnych działań niezbędnych do spełnienia nowych wymogów prawnych** – w sposób bezpieczny, racjonalny kosztowo i dopasowany do realiów firmy.

Audyt pozwala odpowiedzieć na kluczowe pytania zarządcze:

- Czy nasze obecne rozwiązania spełniają wymogi dyrektywy?
- Gdzie istnieje ryzyko prawne lub wizerunkowe?
- Jakie zmiany są konieczne, a które tylko rekomendowane?
- Od czego zacząć i jak zaplanować wdrożenie?



Zakres audytu

OPISY STANOWISK

- weryfikacja ich kompletności i zgodności z wymogami dyrektywy
- ocena, czy umożliwiają wartościowanie stanowisk w oparciu o obiektywne kryteria

STRUKTURA ORGANIZACYJNA

- analiza spójności stanowisk, poziomów i ról
- identyfikacja potencjalnych niespójności utrudniających transparentność

ZASADY I REGULAMINY WYNAGRADZANIA

- ocena przejrzystości i jednoznaczności zasad
- identyfikacja obszarów ryzyka dyskryminacyjnego

ZASADY PREMIOWANIA I SYSTEMY ZMIENNE

- weryfikacja kryteriów przyznawania premii
- ocena ich mierzalności i obiektywności

SYSTEMY HR / KADROWO-PŁACOWE / KSIĘGOWE

- analiza gotowości do raportowania i sprawozdawczości
- identyfikacja braków funkcjonalnych lub danych

Zakres audytu jest dostosowywany do wielkości i specyfiki organizacji!



Efekty audytu: co otrzymuje organizacja?

Kluczowym rezultatem jest **Raport Otwarcia**, zawierający:

- ocenę stopnia dopasowania obecnych rozwiązań HR i wynagrodzeń do wymogów dyrektywy,
- identyfikację kluczowych luk i obszarów ryzyka,
- rekomendacje zmian (krótkoterminowych i docelowych),
- sugestie dotyczące narzędzi IT / HRMS wspierających wdrożenie,
- konkretny plan działania (Action Plan) – co, w jakiej kolejności i z jakim priorytetem należy wdrożyć.

Raport stanowi punkt wyjścia do dalszych prac wdrożeniowych lub samodzielnej realizacji zmian po stronie organizacji.



KWESTIE ORGANIZACYJNE

ORGANIZACJA PROJEKTU

Czas trwania: od 2 do 4 tygodni

Zaangażowanie po stronie klienta: Zespół HR
Przedstawiciele kadry zarządzającej

Praca realizowana w formule zdalnej lub hybrydowej (w zależności od potrzeb).

SZACOWANY KOSZT

Firmy do 250 pracowników: 9 500 zł

Firmy od 251 do 1000 pracowników: 14 500 zł

Firmy od 1001 do 5000 pracowników: 20 500 zł

Firmy powyżej 5000 pracowników: 25 500 zł



gamma

I MIEJSCE

W RANKINGU FIRM
SZKOLENIOWYCH **2025**

GF GAZETA
FINANSOWA

**BIERZEMY
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZA REZULTATY
PROJEKTGAMMA.PL**

Zapraszamy do kontaktu

biuro@projektgamma.pl

505 273 550

