

Wdrożenie dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Przygotuj swoją firmę z doświadczonym partnerem.

Szanowni Państwo,

Transparentne zasady wynagradzania, wartościowanie pracy oraz precyzyjne kryteria wyceny stanowisk to już nie tylko rynkowy trend, ale **nadchodzący wymóg prawny**. Polski ustawodawca intensywnie pracuje nad implementacją dyrektywy dot. przejrzystości wynagrodzeń, która wejdzie w życie najprawdopodobniej już **7 czerwca 2026 r.**

Co kluczowe, **nowe przepisy będą obowiązywały wszystkich pracodawców** - bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

To ostatni moment, aby **przygotować organizację na zmiany** w sposób bezpieczny, uporządkowany i przemyślny.

Chętnie zapewnimy Państwu **kompleksowe wsparcie jako doświadczony partner w tym procesie.**

Jakie obowiązki czekają pracodawców?

- Wprowadzenie nowych **zasad i procedur rekrutacyjnych**.
- Przygotowanie **oceny wartości pracy i struktur wynagrodzeń**.
- Ujawnianie informacji o wynagrodzeniach, w tym wdrożenie odpowiednich procedur realizujących **obowiązki informacyjne wobec pracowników**.
- Zakaz stosowania **klauzul poufności** dotyczących wynagrodzeń.
- Sprawozdanie i raportowanie **luki płacowej** – w przypadkach określonych w ustawie.

Wspieramy firmy w dostosowaniu się do nowych regulacji tak, aby **zmiany nie dezorganizowały codziennego funkcjonowania** organizacji.

Przejrzystość wynagrodzeń to nie tylko formalny obowiązek czy pojedynczy dokument „dla zgodności”. To **zestaw nowych wymagań**: procedur, raportów i zasad, które mogą zwiększyć obciążenie HR, rodzić wątpliwości wśród pracowników oraz podnieść ryzyko kontroli

Zapewniamy praktyczne wsparcie i poczucie kontroli nad procesem. Pomagamy wdrożyć rozwiązania, które są **zrozumiałe**, możliwe do stosowania na co dzień i **minimalizują ryzyko** zarzutów o nierówne traktowanie lub dyskryminację.

Wdrożenie dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Przygotuj swoją firmę z doświadczonym partnerem.

Oferujemy Państwu **kompleksowe wsparcie całego procesu** - nie tylko od strony **prawnej**, ale również w zakresie **projektowania i porządkowania systemów wynagrodzeń**, wartościowania pracy czy kategoryzacji stanowisk.

W tym zakresie występujemy wspólnie jako partnerzy, dysponując wieloletnim doświadczeniem we wspieraniu pracodawców w budowaniu przejrzystych struktur płacowych.

Przykładowy zakres naszego wsparcia:

1. Audyt stanu wyjściowego

Weryfikujemy obecną politykę wynagrodzeń i dokumentację pod kątem nowych przepisów. Identyfikujemy luki: czy różnice w płacach na tych samych stanowiskach są uzasadnione merytorycznie i odpowiednio udokumentowane?

- Wynik: Raport otwarcia z wykazem ryzyk i obszarów wymagających poprawy.

2. „Mapa drogowa” wdrożenia

Tworzymy plan działań skrojony pod specyfikę Państwa firmy. Doradzamy, które elementy regulaminów i polityk wymagają natychmiastowej korekty, a gdzie warto wprowadzić działania dodatkowe, ułatwiające realizację obowiązków w przyszłości.

- Wynik: Czytelny harmonogram wdrożenia i lista niezbędnych zmian.

3. Analiza wyników / strategia / wdrożenie

Przygotowujemy opisy stanowisk, wartościowanie stanowisk, aktualizujemy / tworzymy siatkę płac.

- Wynik: Transparentna i sprawiedliwa struktura płacowa oraz obiektywne kryteria zaszeregowania.

4. Opracowanie dokumentacji i procedur

Przygotowujemy wzory pism i komunikatów, które będą chronić interes firmy, m.in.: wzory informacji o poziomie wynagrodzenia udostępnianych na żądanie pracownika, zgodne z prawem zapisy do ogłoszeń rekrutacyjnych, aktualizacja regulaminów wynagradzania.

- Wynik: Zestaw gotowych do użycia dokumentów.

5. Wsparcie HR i szkolenia praktyczne

Uczymy zespoły HR, jak rozmawiać z pracownikami o wynagrodzeniach, aby unikać konfliktów i roszczeń. Przekazujemy wiedzę, jak stosować nowe check-listy w codziennej pracy.

- Wynik: Know-how i narzędzia w rękach Państwa ekspertów.

6. Przygotowanie do raportowania luki płacowej

Pomagamy w analitycznym przygotowaniu danych do raportów. Wspieramy w opracowaniu uzasadnień dla dopuszczalnych różnic w płacach, co będzie kluczowe przy ewentualnych kontrolach.

Jeżeli nie są Państwo pewni, czy oferta odpowiada potrzebom Państwa organizacji, oferujemy **bezpłatne spotkanie**, podczas którego omówimy **specyfikę firmy** oraz **zakres możliwego wsparcia**.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU.

cedepeconsulting@cedepe.pl.

kancelaria@lawinhr.pl