

Raport rezerw płacowych *wersja pokazowa*

Dokument prezentuje strukturę i standard raportu końcowego Stratton Prime. Wszystkie liczby dotyczą fikcyjnej organizacji i służą wyłącznie pokazaniu metodyki.

Raport dla Twojej firmy powstaje dopiero po mapowaniu i audycie na Twoich danych.

11 STRON · DANE PRZYKŁADOWE

Wynik na jednej stronie

Podmiot badany: **NORDWEST LOGISTIC Sp. z o.o.** (organizacja fikcyjna). Okres analizy: 12 miesięcy.
Data raportu: 14.03.2026.

ROCZNY KOSZT PRACY

14,55 mln

zł, stan obecny

EFEKT W WARIANCIE REKOMENDOWANYM

3,1%

kosztu pracy rocznie

CZAS WDROŻENIA

9 tyg.

od decyzji zarządu

Wniosek

W analizowanej strukturze zatrudnienia istnieje przestrzeń do przemodelowania części świadczeń pozapłacowych. W wariancie rekomendowanym efekt roczny wynosi ok. **451 000 zł** przy zachowaniu wynagrodzeń netto pracowników na niezmiennym poziomie.

Warunki, od których wynik zależy

- Utrzymanie obecnej proporcji umów o pracę do zleceń (76% / 24%).
- Zgoda co najmniej 70% pracowników na przystąpienie do programu.
- Akceptacja biura rachunkowego dla zmian w konfiguracji list płac.

Czego ten raport nie robi. Nie stanowi opinii prawnej ani podatkowej i nie gwarantuje ochrony przed rozstrzygnięciem organu. Wskazuje wynik kalkulacji, warunki brzegowe i ryzyka, które zarząd musi ocenić samodzielnie lub z własnym doradcą.

Jak liczymy

Kalkulacja opiera się wyłącznie na danych przekazanych przez klienta. Nie stosujemy średnich branżowych ani benchmarków rynkowych do wyliczenia wyniku.

Źródła danych

ŹRÓDŁO	ZAKRES	FORMA
System kadrowo-płacowy	Zestawienia zbiorcze za 12 miesięcy	Eksport CSV / XLS
Regulamin wynagradzania	Składniki płacy, premie, dodatki	Dokument
Umowy i aneksy (wzory)	Typy umów, klauzule świadczeń	Wzory bez danych osobowych
Wywiad z działem kadr	Praktyka stosowania regulaminu	Notatka

Etapy

ETAP	CZYNNOŚĆ	WYNIK
I	Mapowanie struktury zatrudnienia i składników wynagrodzenia	Model bazowy
II	Identyfikacja składników podlegających przemodelowaniu	Lista pozycji
III	Kalkulacja wariantowa (3 warianty)	Zestawienie liczbowe
IV	Analiza prawna warunków i ryzyk	Macierz ryzyk
V	Harmonogram i podział odpowiedzialności	Plan wdrożenia

Zasada danych. Na etapie audytu nie przyjmujemy imion, nazwisk ani numerów PESEL. Pracujemy na zanonimizowanych profilach i danych zbiorczych.

Dane wejściowe

PARAMETR	WARTOŚĆ
Liczba zatrudnionych ogółem	148
w tym umowa o pracę	112
w tym umowa zlecenie	36
Średnie wynagrodzenie brutto (UoP)	6 800 zł
Miesięczny fundusz wynagrodzeń brutto	1 006 400 zł
Narzut składek pracodawcy (efektywny)	20,48%
Miesięczny koszt pracy	1 212 500 zł
Roczny koszt pracy	14 550 000 zł

Rozkład zatrudnienia

GRUPA	OSÓB	UDZIAŁ	ŚR. BRUTTO
Operacje magazynowe	78	52,7%	5 900 zł
Kierowcy	31	20,9%	7 400 zł
Administracja i obsługa klienta	27	18,2%	7 100 zł
Kadra zarządzająca	12	8,1%	13 200 zł

Wszystkie wartości dotyczą organizacji fikcyjnej i zostały dobrane wyłącznie na potrzeby prezentacji struktury raportu.

Poziom organizacji

Trzy warianty różnią się zakresem objętych grup i poziomem partycypacji pracowników.

WARIANT	OBJĘCI	EFEKT ROCZNY	% KOSZTU PRACY
A — ostrożny (tylko UoP, grupy operacyjne)	78	218 000 zł	1,5%
B — rekomendowany (UoP, wszystkie grupy)	112	451 000 zł	3,1%
C — rozszerzony (UoP + zlecenie)	148	583 000 zł	4,0%

Dlaczego rekomendujemy wariant B

Wariant C daje wyższy wynik nominalny, ale obejmuje grupę zleceniobiorców o wysokiej rotacji (38% rocznie w analizowanym okresie). Koszt obsługi zmian przewyższa tam różnicę efektu, a ryzyko zakwestionowania jednolitości zasad rośnie.

Wrażliwość wyniku na partycypację

POZIOM PRZYSTĄPIEŃ	EFEKT ROCZNY	ODCHYLENIE
100% uprawnionych	451 000 zł	—
85%	383 000 zł	−15,1%
70% (próg opłacalności)	316 000 zł	−29,9%
poniżej 70%	—	nie rekomendujemy

Zanonimizowany profil pracownika

Profil P-07: operacje magazynowe, umowa o pracę, wynagrodzenie 5 900 zł brutto.

POZYCJA	STAN OBECNY	PO WDROŻENIU	RÓŻNICA
Wynagrodzenie brutto	5 900 zł	5 900 zł	0 zł
Wynagrodzenie netto pracownika	4 341 zł	4 341 zł	0 zł
Wartość świadczeń pozapłacowych	0 zł	185 zł	+185 zł
Koszt pracodawcy	7 108 zł	6 872 zł	-236 zł

Jak czytać tę tabelę.

Wynagrodzenie netto pracownika pozostaje bez zmian — to warunek brzegowy przyjęty na starcie. Zmienia się struktura kosztu po stronie pracodawcy oraz zakres świadczeń, które pracownik otrzymuje dodatkowo.

Efekt w skali grup

GRUPA	OSÓB W WARIANCIE B	EFEKT MIES./OS.	EFEKT ROCZNY GRUPY
Operacje magazynowe	78	236 zł	220 900 zł
Kierowcy	21	298 zł	75 100 zł
Administracja	7	284 zł	23 900 zł
Kadra zarządzająca	6	1 819 zł	131 100 zł
Razem	112	—	451 000 zł

Podstawy i warunki

Sekcja opisuje warunki, które muszą być spełnione, aby przyjęty model miał oparcie w dokumentacji wewnętrznej organizacji.

Wymagane zmiany w dokumentacji

DOKUMENT	ZAKRES ZMIANY	ODPOWIEDZIALNY
Regulamin wynagradzania	Rozdział o świadczeniach pozapłacowych i zasadach nabycia prawa	Pracodawca
Regulamin programu	Nowy dokument: krąg uprawnionych, katalog świadczeń, tryb rezygnacji	Stratton Prime / Pracodawca
Aneksy do umów	Wzór aneksu dla pracowników przystępujących	Pracodawca
Konfiguracja listy płac	Nowe składniki i ich kwalifikacja	Biuro rachunkowe / kadry

Warunki brzegowe modelu

- Przystąpienie do programu jest dobrowolne i odwracalne przez pracownika.
- Zasady są jednolite dla całej grupy objętej wariantem — bez wyłączeń indywidualnych.
- Wynagrodzenie zasadnicze nie ulega obniżeniu.
- Świadczenia mają charakter realny i udokumentowany, nie ewidencyjny.

Zastrzeżenie. Powyższe nie jest opinią prawną. Przed wdrożeniem rekomendujemy przedstawienie modelu własnemu doradcy prawnemu lub podatkowemu organizacji. Stratton Prime nie zastępuje takiej opinii i nie deklaruje ochrony przed rozstrzygnięciem organu podatkowego lub ZUS.

Macierz ryzyk i warunków

Cztery obszary, które prowadzimy świadomie od pierwszego dnia wdrożenia. Przy każdym podajemy warunek, który musi być spełniony, i sposób, w jaki go pilnujemy.

PRIORYTET NADZORU	OBSZAR I WARUNEK	JAK TO PROWADZIMY
KLUCZOWY	Kwalifikacja charakteru świadczeń. Warunek: świadczenia są realnie dostępne, udokumentowane i przyznawane na jednolitych zasadach. Spełnienie tego warunku decyduje o trwałości całego modelu, dlatego poświęcamy mu najwięcej uwagi.	Dokumentacja realnego korzystania ze świadczeń; regulamin z jednolitymi zasadami; brak wyłączeń indywidualnych.
ISTOTNY	Poziom przystąpienia pracowników. Warunek: co najmniej 70% uprawnionych przystępuje do programu. Poniżej tego progu efekt przestaje pokrywać koszt wdrożenia.	Spotkania informacyjne przed startem; materiały dla pracowników; pilotaż na jednej grupie.
ISTOTNY	Poprawność konfiguracji listy płac. Warunek: nowe składniki naliczają się zgodnie z modelem od pierwszego okresu.	Równoległe naliczenie kontrolne przez pierwsze dwa okresy; checklista odbioru.
STANDARDOWY	Stabilność struktury zatrudnienia. Warunek: istotne zmiany kadrowe są zgłaszane, bo przesuwają efekt w czasie.	Przegląd modelu po 6 miesiącach; klauzula aktualizacji kalkulacji.

Nie twierdzimy, że te obszary da się zamknąć raz na zawsze. Model działa tak długo, jak długo warunki pozostają spełnione — dlatego wracamy do nich przy przeglądzie półrocznym, a nie tylko na etapie wdrożenia.

Kiedy odradzamy wdrożenie

Lista sytuacji, w których rekomendujemy wstrzymanie się mimo dodatniego wyniku kalkulacji. Jeśli którakolwiek wystąpi u Ciebie, powiemy o tym przed podpisaniem umowy.

SYTUACJA	UZASADNIENIE
Trwająca kontrola ZUS lub US w obszarze wynagrodzeń	Zmiana w trakcie kontroli osłabia pozycję organizacji.
Planowana transakcja M&A lub due diligence w ciągu 12 miesięcy	Świeże zmiany w wynagrodzeniach komplikują proces.
Spór zbiorowy lub aktywny konflikt ze związkami zawodowymi	Program dobrowolny wymaga zaufania; w sporze partycypacja spada.
Rotacja powyżej 40% rocznie w grupie objętej	Koszt obsługi przystąpień i rezygnacji zjada efekt.
Brak zgody biura rachunkowego na zmiany konfiguracji	Bez partnera operacyjnego wdrożenie nie jest wykonalne.
Oczekiwanie gwarancji ochrony przed organem	Takiej gwarancji nie udziela nikt, kto mówi uczciwie.

Jeśli w trakcie audytu ujawni się którakolwiek z powyższych sytuacji, przerywamy proces i przedstawiamy uzasadnienie na piśmie. Nie rozliczamy wtedy wynagrodzenia za wdrożenie.

Wdrożenie i podział odpowiedzialności

TYDZIEŃ	ETAP	STRATTON PRIME	ORGANIZACJA
1	Przekazanie danych zbiorczych, podpisanie NDA	Lista wymaganych zestawień	Eksport z systemu płacowego
2–3	Mapowanie i model bazowy	Analiza, kalkulacja wariantów	Wywiad z kadrami (2 h)
4	Prezentacja raportu zarządowi	Raport i rekomendacja	Decyzja o wariancie
5–6	Dokumentacja	Projekty regulaminów i aneksów	Akceptacja prawna po stronie klienta
7	Komunikacja do pracowników	Materiały i spotkania informacyjne	Organizacja spotkań
8	Zbieranie przystąpień	Wsparcie i FAQ	Obsługa aneksów
9	Pierwsze naliczenie	Naliczenie kontrolne równoległe	Konfiguracja listy płac
+6 mies. Przegląd modelu		Aktualizacja kalkulacji	Dane za okres

SLA

- Odpowiedź na zapytanie operacyjne: 1 dzień roboczy.
- Korekta dokumentacji po uwagach klienta: 3 dni robocze.
- Raport po przeglądzie półrocznym: 10 dni roboczych od kompletu danych.

Zakres odpowiedzialności

Niniejszy dokument jest materiałem demonstracyjnym. Przedstawione dane liczbowe dotyczą organizacji fikcyjnej i zostały dobrane wyłącznie w celu pokazania struktury raportu końcowego. Nie stanowią prognozy wyniku dla jakiegokolwiek istniejącej firmy.

Dokument nie stanowi opinii prawnej, podatkowej ani rachunkowej. Nie zastępuje indywidualnej interpretacji podatkowej ani opinii doradcy organizacji.

Raport końcowy przygotowywany dla klienta opiera się wyłącznie na danych przekazanych przez klienta. Stratton Prime nie weryfikuje ich prawdziwości i nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na podstawie danych niekompletnych lub nieprawdziwych.

Wyniki kalkulacji zależą od stanu prawnego na dzień sporządzenia raportu oraz od utrzymania warunków brzegowych opisanych w sekcji 06. Zmiana przepisów lub struktury zatrudnienia wymaga aktualizacji modelu.

Chcesz raport na własnych danych?

Pierwszym krokiem jest 15-minutowa rozmowa kwalifikacyjna. Sprawdzamy na niej, czy audyt ma w Twojej organizacji ekonomiczny sens — zanim ktokolwiek podpisze umowę.

stratton-prime.pl/kontakt · +48 883 408 132 (pn–pt, 8:00–17:00) · biuro@stratton-prime.pl

Stratton Prime Sp. z o.o., ul. Nowy Świat 42/44, 80-299 Gdańsk · NIP 5842867357 · KRS 0001169520.

Wydanie pokazowe. Wersja dokumentu: demo-1.0.