



Raport płacowy Sedlak & Sedlak 2012

Stanowiska produkcyjne
Przykładowe analizy

Zakres analiz w raportach płacowych

1. Analizy ogólne:

- porównanie wynagrodzeń podstawowych, całkowitych i zmiennych na poszczególnych poziomach stanowisk:
 - wynagrodzenia w różnych województwach,
 - wynagrodzenia w firmach polskich i zagranicznych,
 - wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia,
 - wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości przychodu,
 - wynagrodzenia w firmach o różnym profilu działalności,
 - wynagrodzenia w różnych branżach,
 - wynagrodzenia w różnych pionach,
- świadczenia pozapłacowe przysługujące pracownikom na poszczególnych poziomach stanowisk.

Przykładowe analizy ogólne

Dane fikcyjne

porównanie wynagrodzeń według szczebli/poziomów stanowiska						
szczebel/poziom stanowiska	liczba zakładów	liczba osób	wynagrodzenie podstawowe			
			Q1	mediana	Q3	średnia
zarząd/władze firmy						
prezes, dyrektor generalny	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
dyrektor jednostki biznesowej	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
kadra zarządzająca						
dyrektor pionu - poziom wyższy (DII)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
dyrektor pionu - poziom niższy (DI)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
kierownik - poziom wyższy (KII)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
kierownik - poziom niższy (KI)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
lider zespołu (LZ)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
specjalista						
ekspert (SE)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
starszy (SS)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
doświadczony (SD)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
młodszy (SM)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
pracownik wsparcia						
doświadczony (WD)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
początkujący (WP)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
pracownik fizyczny						
brygadzysta (FB)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
wiodący (FW)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
doświadczony (FD)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
początkujący (FP)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000

Przykładowe analizy ogólne

Dane fikcyjne

porównanie wynagrodzeń według kategorii stanowiska						
kategoria stanowiska	liczba zakładów	liczba osób	wynagrodzenie podstawowe			
			Q1	mediana	Q3	średnia
12	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
11	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
10	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
9	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
8	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
7	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
6	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
5	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
4	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
3	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
2	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000
1	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000

*Każde stanowisko jest przypisane do jednej z dwunastu kategorii. Kategorie składają się ze stanowisk o podobnej wartości/wadze.

Przykładowe analizy ogólne

Dane fikcyjne

WYNAGRODZENIA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ										
szczebel/poziom stanowiska	liczba zakładów	liczba osób	wynagrodzenie podstawowe				wynagrodzenie całkowite			
			Q1	mediana	Q3	średnia	Q1	mediana	Q3	średnia
kadra zarządzająca										
dyrektor pionu – poziom wyższy (DII)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
dyrektor pionu – poziom niższy (DI)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
kierownik – poziom wyższy (KII)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
kierownik – poziom niższy (KI)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
lider zespołu (LZ)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
...										

W raporcie prezentowane są wynagrodzenia na poszczególnych szczeblach zatrudnienia wg kryteriów: **pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, profil działalności, branża, województwo.**

PORÓWNANIE WYNAGRODZEŃ WEDŁUG SZCZEBLI/POZIOMÓW STANOWISKA (WOJEWÓDZTWO KUJAWSKO-POMORSKIE)										
szczebel/poziom stanowiska	liczba zakładów	liczba osób	wynagrodzenie podstawowe				wynagrodzenie całkowite			
			Q1	mediana	Q3	średnia	Q1	mediana	Q3	średnia
zarząd/władze firmy										
prezes, dyrektor generalny	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
dyrektor jednostki biznesowej	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
kadra zarządzająca										
dyrektor pionu – poziom wyższy (DII)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
dyrektor pionu – poziom niższy (DI)	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000
...	30	60	5 000	10 000	15 000	12 000	15 000	20 000	25 000	22 000

Zakres analiz w raportach płacowych

2. Analizy szczegółowe dla badanych stanowisk:

- opis stanowiska,
- wynagrodzenia podstawowe i całkowite:
 - wynagrodzenia w różnych województwach,
 - wynagrodzenia w firmach polskich i zagranicznych,
 - wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia,
 - wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości przychodu,
 - wynagrodzenia w firmach o różnym profilu działalności,
 - wynagrodzenia w różnych branżach,
 - wynagrodzenia w różnych pionach,
- wykres prezentujący przyznawane świadczenia pozapłacowe.

Przykładowe analizy szczegółowe

Dane fikcyjne

Opis stanowiska pracy:

Dyrektor produkcji (DI) Production Director (DI)	
Identyfikator stanowiska	13922
Pion	produkcyjny
Rodzina stanowisk	zarządzanie produkcją
Szczebel stanowiska	kadra zarządzająca
Poziom stanowiska	dyrektor pionu - poziom niższy (DI)
Kategoria stanowiska	10
Ogólna charakterystyka	Odpowiedzialny za zarządzanie procesami produkcyjnymi na terenie zakładu.
Zakres obowiązków	<ul style="list-style-type: none">- zarządzanie pracą zakładu produkcyjnego,- optymalizowanie procesu produkcji,- zarządzanie procesami technologicznymi na terenie zakładu,- współpraca z pionem zakupów i logistyki w zakresie zapewnienia surowców i środków potrzebnych do, realizacji procesu produkcyjnego,- odpowiedzialność za: prawidłową organizację pracy, bezpieczeństwo na terenie zakładu, szkolenia, udoskonalanie systemu pracy, wdrażanie systemu jakości, stan i poziom techniczny urządzeń,- monitorowanie efektywności pracy,- nadzór nad służbami przygotowania produkcji i utrzymania ruchu.
Opis poziomu stanowiska	Kształtuje politykę i strategię firmy w obrębie danego pionu. Odpowiada za realizację budżetu i zarządzanie podległym zespołem menedżerów. Odpowiada za pion w jednej jednostce biznesowej lub kilku mniejszych na terenie całego kraju. Może mieć wpływ na kształtowanie długoterminowej strategii firmy. Zwykle raportuje do dyrektora generalnego.

Opis stanowiska zawiera **nazwę stanowiska**, określenie jego miejsca w strukturze organizacyjnej i **charakterystykę obowiązków**. Dzięki temu jednoznacznie identyfikujemy stanowisko.

Przykładowe analizy szczegółowe

Dane fikcyjne

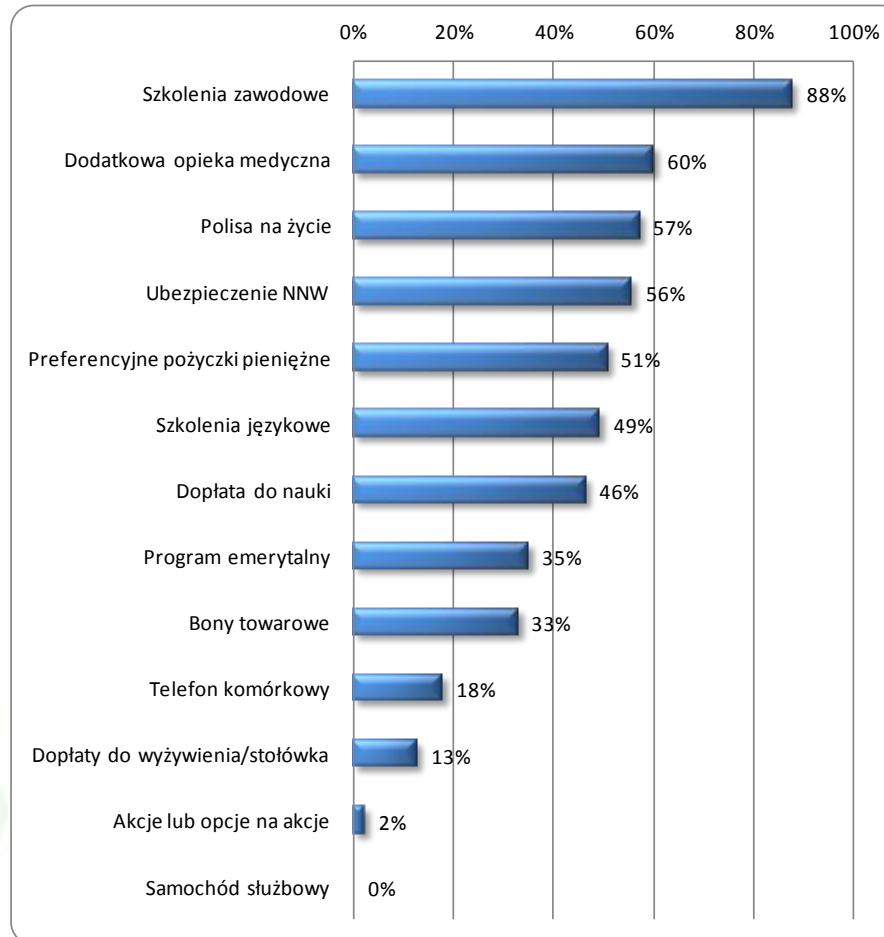
numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	pierwszy decyl	dolny kwartyl	mediana	górnny kwartyl	dziiesiąty decyl	średnia
13922	Dyrektor produkcji (DI)	płaca podstawowa	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000
		płaca całkowita	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000
		płaca zmienna	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000
		płaca zmienna jako procent płacy podstawowej	30	60	2%					11%
		pochodzenie kapitału polski	30	60	5 000					17 000
		pochodzenie kapitału zagraniczny	30	60	5 000					17 000
13922	Dyrektor produkcji (DI)	wielkość zatrudnienia do 200 osób	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000
13922	Dyrektor produkcji (DI)	wielkość zatrudnienia od 201 do 1000 osób	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000
13922	Dyrektor produkcji (DI)	wielkość zatrudnienia powyżej 1000 osób	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000
13922	Dyrektor produkcji (DI)	wielkość rocznych przychodów do 100 mln PLN	30	60	5 000	10 000	15 000	20 000	23 000	17 000

W raporcie prezentowane są wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach wg kryteriów: pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, profil działalności, branża, województwo.

Świadczenia pozapłatcowe

Dane fikcyjne

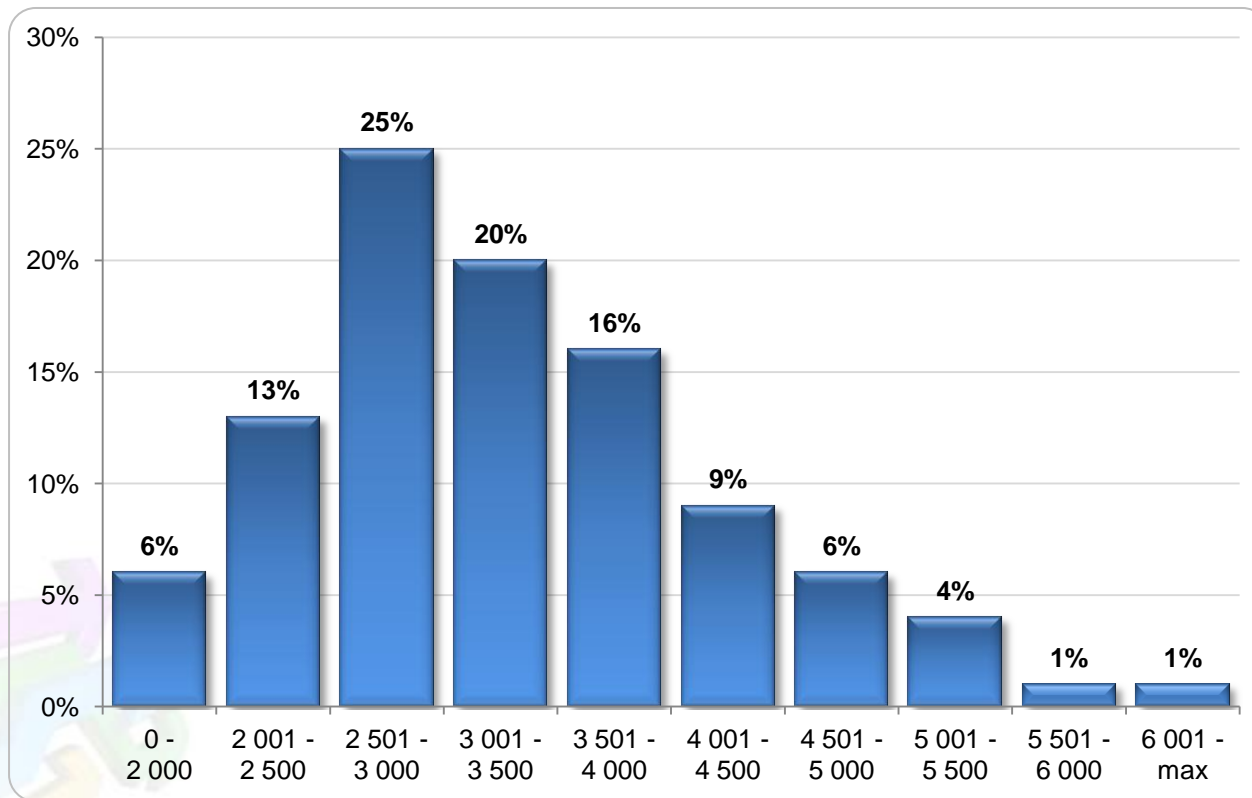
ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE OFEROWANE NA STANOWISKU: DYREKTOR PRODUKCJI (DI)



Rozkład wynagrodzeń

Dane fikcyjne

ROZKŁAD WYNAGRODZEŃ NA POZIOMIE STANOWISKA: PRACOWNIK FIZYCZNY - DOŚWIADCZONY (FD)



Kontakt



W przypadku pytań lub wątpliwości zapraszamy

do kontaktu z naszymi konsultantami:

tel. (12) 625 59 16, (12) 625 59 25

e-mail: raport@sedlak.pl