



**Sedlak & Sedlak**  
**RAPORT PŁACOWY**  
**2017**

PRZYKŁADOWE ANALIZY

ul. Królowej Jadwigi 189 B  
30-220 Kraków  
tel. (12) 625 59 10

[sedlak.pl](http://sedlak.pl)  
[rynekpracy.pl](http://rynekpracy.pl)  
[badaniaHR.pl](http://badaniaHR.pl)  
[wskaznikiHR.pl](http://wskaznikiHR.pl)  
[wynagrodzenia.pl](http://wynagrodzenia.pl)  
[raportyplacowe.pl](http://raportyplacowe.pl)

## Analizy prezentowane w raporcie

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak 2017 zawarte są zarówno analizy dla szczebli, jak i poziomów zatrudnienia. Wyniki badania obejmują następujące grupy analiz:

### 1. Analizy ogólne – dane na szczeblach i poziomach:

- wynagrodzenia podstawowe, całkowite i zmienne,
- wynagrodzenia z podziałem na: województwa, pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, rodzaj działalności, branże, piony,
- świadczenia dodatkowe oferowane na poszczególnych szczeblach,
- wysokość i termin planowanych podwyżek wynagrodzeń,
- wysokość zrealizowanych podwyżek w okresie badania.

### 2. Analizy szczegółowe – dane na stanowiskach:

- wynagrodzenia podstawowe, całkowite i zmienne na badanych stanowiskach,
- wynagrodzenia podstawowe i całkowite na stanowiskach z podziałem na: województwa, pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, rodzaj działalności, branże,
- świadczenia dodatkowe oferowane zatrudnionym na danym stanowisku,
- ranking stanowisk.

### Analizy opracowane są dla następujących pionów:

- naczelne kierownictwo,
- pion sprzedaży,
- pion obsługi klienta,
- pion marketingu,
- pion public relations,
- pion finansowy,
- pion personalny,
- pion informatyczny,
- pion administracyjny,
- pion produkcyjny,
- pion techniczny,
- pion serwisu,
- pion badań i rozwoju,
- pion jakości,
- ochrona środowiska i BHP,
- pion zakupów i logistyki,
- stanowiska z branży budowlanej.

## Analizy ogólne

## Wynagrodzenia na poszczególnych szczeblach i poziomach

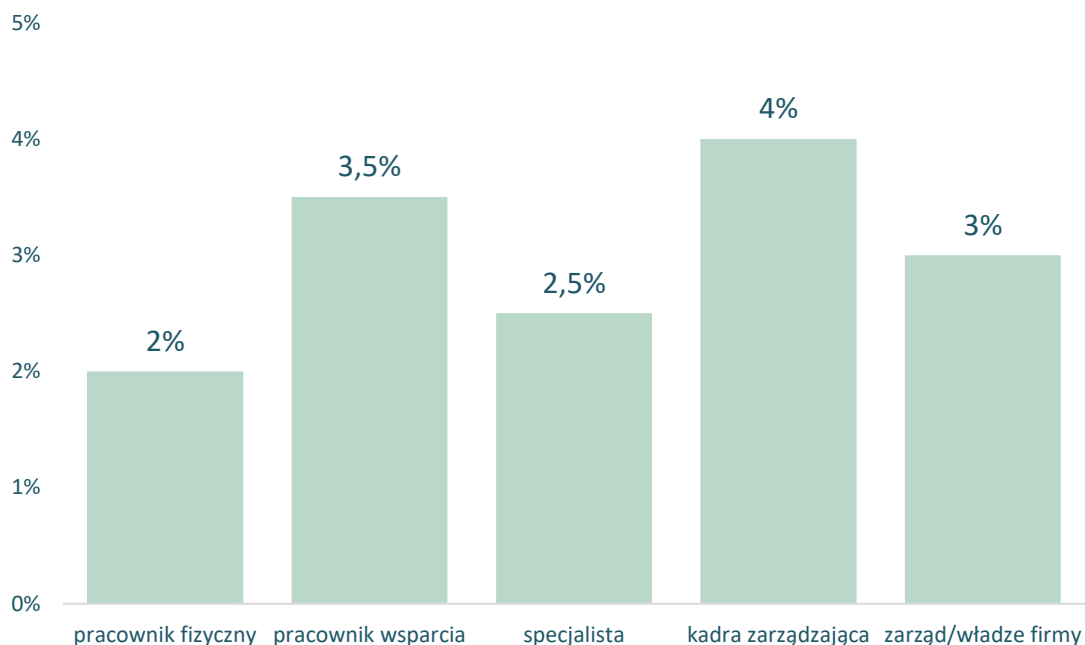
szczebel i poziom stanowiska	liczba zakładów	liczba osób	płaca podstawowa				płaca całkowita			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia
<b>zarząd/władze firmy</b>										
prezes, dyrektor generalny	10	10	15 000	<b>20 000</b>	25 000	20 000	20 000	<b>25 000</b>	30 000	25 000
dyrektor jednostki biznesu	10	10	15 000	<b>20 000</b>	25 000	20 000	20 000	<b>25 000</b>	30 000	25 000
<b>kadra zarządzająca</b>										
dyrektor pionu – poziom wyższy (DII)	10	10	15 000	<b>20 000</b>	25 000	20 000	20 000	<b>25 000</b>	30 000	25 000
dyrektor pionu – poziom niższy (DI)	10	10	15 000	<b>20 000</b>	25 000	20 000	20 000	<b>25 000</b>	30 000	25 000
kierownik – poziom wyższy (KII)	10	10	5 000	<b>10 000</b>	15 000	12 000	10 000	<b>15 000</b>	20 000	15 000
kierownik – poziom niższy (KI)	10	10	5 000	<b>10 000</b>	15 000	12 000	10 000	<b>15 000</b>	20 000	15 000
koordynator zespołu (KZ)	10	10	5 000	<b>10 000</b>	15 000	12 000	10 000	<b>15 000</b>	20 000	15 000
<b>specjalista</b>										
ekspert (SE)	10	10	3 500	<b>4 500</b>	5 500	4 500	4 000	<b>5 000</b>	6 000	5 000
starszy (SS)	10	10	3 500	<b>4 500</b>	5 500	4 500	4 000	<b>5 000</b>	6 000	5 000
doświadczony (SD)	10	10	3 500	<b>4 500</b>	5 500	4 500	4 000	<b>5 000</b>	6 000	5 000
młodszy (SM)	10	10	3 500	<b>4 500</b>	5 500	4 500	4 000	<b>5 000</b>	6 000	5 000
<b>pracownik wsparcia</b>										
starszy (WS)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000
doświadczony (WD)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000
młodszy (WM)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000
<b>pracownik fizyczny</b>										
brygadzysta (FB)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000
starszy (FS)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000
doświadczony (FD)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000
początkujący (FP)	10	10	2 000	<b>2 500</b>	3 000	2 500	2 500	<b>3 000</b>	3 500	3 000

Wysokość planowanych podwyżek wynagrodzeń  
w firmach o różnej wielkości przychodu

kryterium	planowane podwyżki wynagrodzeń				
	zarząd/władze firmy	wyższa kadra zarządzająca	niższa i średnia kadra zarządzająca	specjaliści	pracownicy fizyczni
roczne przychody: do 100 mln PLN	4,0%	4,1%	4,1%	4,2%	4,0%
roczne przychody: od 100 do 1000 mln PLN	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
roczne przychody: powyżej 1000 mln PLN	2,5%	3,0%	3,0%	3,0%	3,4%



### Planowane podwyżki wynagrodzeń



### Wynagrodzenia kadry zarządzającej w branży motoryzacyjnej

poziom stanowiska	rodzaj wynagrodzenia	liczba zakładów	liczba osób	dolny kwartył	mediana	górny kwartył	średnia
dyrektor pionu - poziom wyższy (DII)	płaca podstawowa	100	200	15 000	<b>20 000</b>	25 000	20 000
	płaca całkowita			20 000	<b>25 000</b>	30 000	25 000
dyrektor pionu - poziom niższy (DI)	płaca podstawowa	100	200	15 000	<b>20 000</b>	25 000	20 000
	płaca całkowita			20 000	<b>25 000</b>	30 000	25 000
kierownik - poziom wyższy (KII)	płaca podstawowa	100	200	5 000	<b>10 000</b>	15 000	10 000
	płaca całkowita			10 000	<b>15 000</b>	20 000	15 000
kierownik - poziom niższy (KI)	płaca podstawowa	100	200	5 000	<b>10 000</b>	15 000	10 000
	płaca całkowita			10 000	<b>15 000</b>	20 000	15 000
koordynator zespołu (KZ)	płaca podstawowa	100	200	5 000	<b>10 000</b>	15 000	10 000
	płaca całkowita			10 000	<b>15 000</b>	20 000	15 000

## Analizy szczegółowe

### Opis stanowiska

Kierownik działu personalnego (KII)	
HR Manager (KII)	
<b>Identyfikator stanowiska</b>	21523
<b>Pion</b>	pion personalny
<b>Rodzina stanowisk</b>	HR
<b>Szczebel stanowiska</b>	kadra zarządzająca
<b>Poziom stanowiska</b>	kierownik – poziom wyższy (KII)
<b>Ogólna charakterystyka</b>	Odpowiedzialny za zarządzanie i kontrolę procesów personalnych firmy.
<b>Zakres obowiązków</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kształtowanie lokalnej strategii personalnej zakładu/oddziału;</li> <li>• nadzorowanie procesów zarządzania kadrami (rekrutacja, rozwój, ścieżki kariery);</li> <li>• opracowywanie efektywnych systemów i narzędzi wynagradzania;</li> <li>• przygotowywanie i nadzór nad systemem ocen pracowników;</li> <li>• nadzorowanie procesów kadrowo-płacowych;</li> <li>• kształtowanie wizerunku pracodawcy wewnątrz i na zewnątrz organizacji;</li> <li>• wspieranie kadry menedżerskiej w zakresie ZZL;</li> <li>• zapewnianie dobrej komunikacji wewnątrz organizacji;</li> <li>• współpraca z partnerami zewnętrznymi i instytucjami związanymi z zarządzaniem personelem.</li> </ul>
<b>Opis poziomu stanowiska</b>	Odpowiada za wyniki dużego działu/zespołu (zwykle powyżej 10 pracowników umysłowych lub 70 fizycznych) bądź kilku mniejszych. Może mieć wpływ na kształtowanie polityki firmy w obrębie danego pionu. Często odpowiada za realizację budżetu. Zarządza podległym personelem (ocenia wyniki pracy podwładnych, przyznaje podwyżki i awanse). Zwykle raportuje do dyrektora pionu.
<b>Doświadczenie</b>	Powyżej pięciu lat.

## Wynagrodzenie miesięczne brutto

numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21523	Kierownik działu personalnego (KII)	płaca podstawowa	30	60	5 000	7 000	<b>10 000</b>	13 000	15 000	10 000
		płaca całkowita	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000

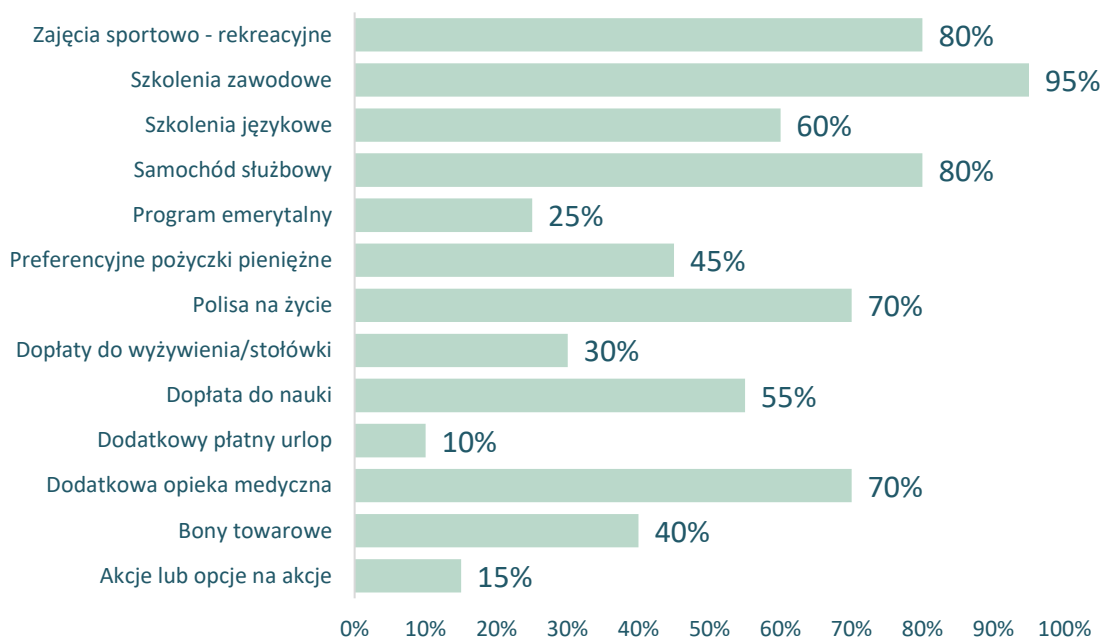
21523	Kierownik działu personalnego (KII)	płaca zmienna	30	60	1 000	2 000	<b>3 000</b>	4 000	5 000	6 000
		płaca zmienna jako % płacy podstawowej	30	60	2%	5%	<b>10%</b>	15%	17%	11%

Porównanie wynagrodzeń całkowitych  
w oparciu o wybrane kryterium

numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21523	Kierownik działu personalnego (KII)	kapitał polski	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000
		kapitał zagraniczny	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000
		zatrudnienie powyżej 1000 osób	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000
		woj. mazowieckie	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000
		woj. śląskie	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000
		woj. wielkopolskie	30	60	7 000	10 000	<b>13 000</b>	17 000	20 000	13 000

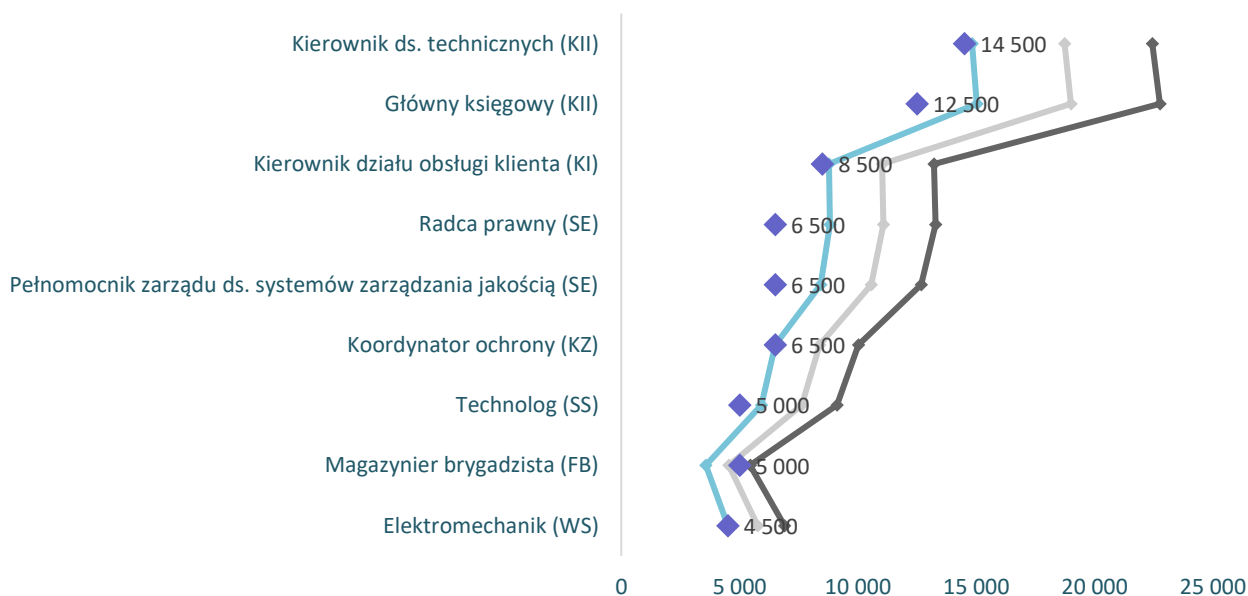
Lista kryteriów wykazanych w raporcie uzależniona jest od charakterystyki badanej grupy firm.

## Świadczenia pozapłacowe oferowane na danym stanowisku



## Pozostałe analizy

### Wykres polityki płac



## Analiza Comparatio

stanowisko	mediana		compa-ratio
	wynagrodzenie całkowite		
	zakład	ogół badania	zakład/ogół badania
Dyrektor generalny	20 000	25 000	80%
Dyrektor produkcji (DII)	15 000	16 000	94%
Dyrektor personalny (DI)	15 000	16 000	94%
Dyrektor IT (DI)	15 000	16 000	94%
Kierownik działu personalnego (KII)	10 000	12 000	83%
Kierownik projektu IT (KII)	10 000	12 000	83%
Kierownik działu IT (KII)	10 000	12 000	83%
Administrator baz danych (SS)	7 000	7 000	100%
Inżynier procesu/produkcji (SS)	7 000	7 000	100%
Asystent/pracownik działu badań i rozwoju (WN)	2 500	2 500	100%
Specjalista ds. logistyki (SD)	5 000	4 500	111%
Asystent/pracownik działu jakości (WN)	2 500	2 500	100%
Specjalista ds. public relations (SD)	5 000	4 500	111%

Porównanie mediany wynagrodzeń na stanowiskach w Państwa firmie do mediany i kwartyli rynkowych.

Wskaźnik relacji wynagrodzeń w firmie do wynagrodzeń rynkowych. Istnieje możliwość porównania zarówno do danych ogólnopolskich jak i do szczegółowych kryteriów np.: województwo, branża itd.



Pełen zakres analiz dostępny jest  
w wersji demonstracyjnej raportu na stronie:

[www.raportyplacowe.pl](http://www.raportyplacowe.pl)

## Kontakt

W przypadku pytań lub wątpliwości zapraszamy  
do kontaktu z naszymi konsultantami:

tel. (12) 625 59 16, (12) 625 59 10

e-mail: [raport@sedlak.pl](mailto:raport@sedlak.pl)