



symfonia

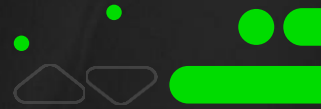
Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Luka płacowa pod lupą – jak przygotować firmę na nowe przepisy?

Webinar Symfonii z dnia 19.03.2026r.

Olga Szczepańska

Patrycja Mazurkiewicz-Opałko



Informacje organizacyjne

- Spotkanie jest nagrywane
- Prezentacja będzie udostępniona
- Oba materiały znajdą się na stronie Wsparcia: [Webinary – Centrum pomocy - R2Płatnik](#)
- Chcemy zebrać Państwa potrzeby szkoleniowe w ankiecie

Kompleksowe oprogramowanie w obszarze Kadry-Płace-HR



Kompleksowe oprogramowanie w obszarze Kadry-Płace-HR



symfonia

R2Płatnik



symfonia

eTeczka



symfonia
inEwi



symfonia

ePłace



symfonia

ERP w Chmurze



symfonia

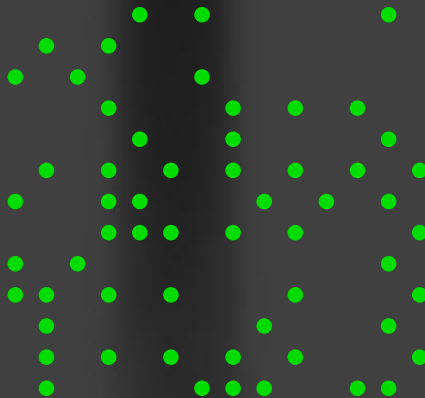
HR



Agenda spotkania

1. Jawność czy transparentność – wstęp
2. Luka surowa
3. Luka skorygowana
4. Etapy przygotowania do dyrektywy (kto, co, jak)
5. Co dalej „po” projekcie?
6. Wartościowanie stanowisk na dostępnych narzędziach
7. Rozwiązania w programach Symfonii, które wesprą w implementacji przepisów: Symfonia R2Płatnik, Symfonia eTeczka, Symfonia HR





Jawność czy transparentność – wstęp





Przepisy unijne:

„dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania”

= równość + transparentność

Źródło:

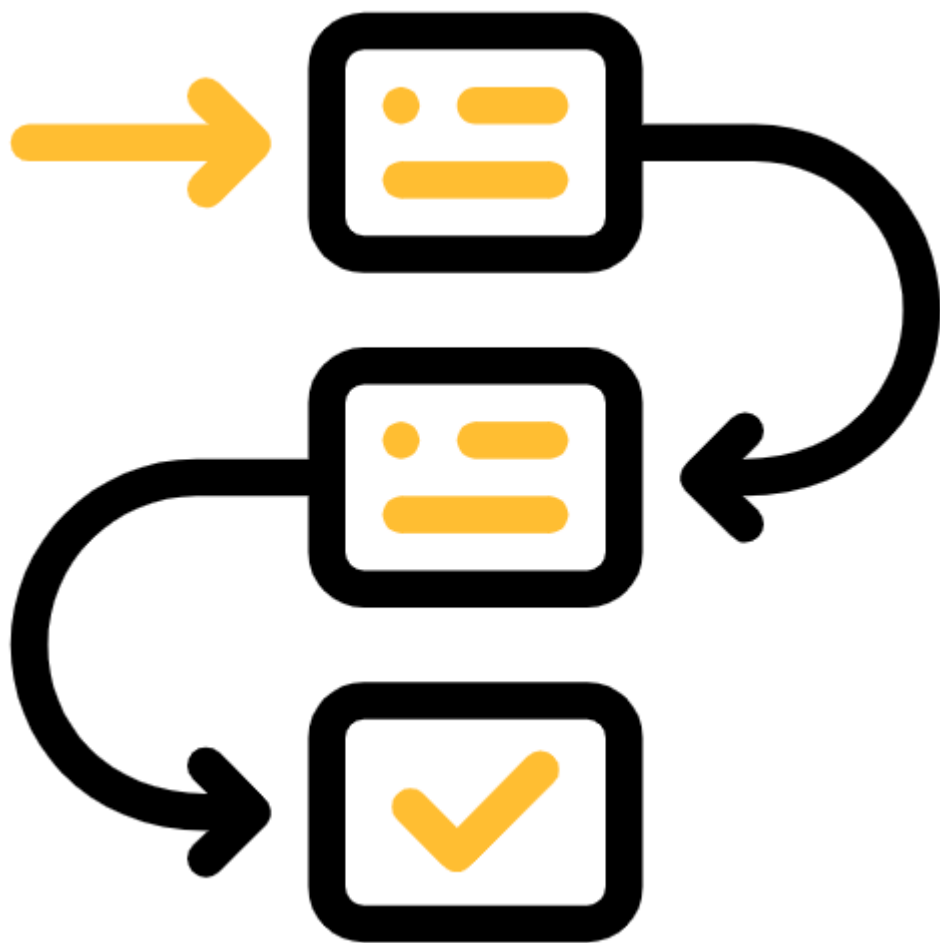
1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

Te zasady to nie nowość

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub **za pracę o jednakowej wartości** (art. 18^{3c} KP), czyli porównywalnej pod względem:

- kwalifikacji
- praktyki i doświadczenia zawodowego
- odpowiedzialności
- wysiłku

Brak równości oznacza **istnienie luki**, czyli różnicy w wynagrodzeniach.



Jawność dotyczy:

- oferty pracy
- kryteriów wyceny stanowisk
- zasad wynagradzania pracowników
- zasad progresji i podwyżek

Nowe obowiązki dla pracodawców

- ✓ informacyjne
- ✓ organizacyjne
- ✓ dotyczące współpracy z ZZ / PP
- ✓ raportowanie



Elementy raportowania - 7 wskaźników



Art. 14. Sprawozdanie z luki płacowej zawiera informacje o:

- 1) **luce płacowej** ze względu na płeć,
- 2) **luce płacowej** ze względu na płeć **dla składników uzupełniających lub zmiennych**,
- 3) **medianie** luki płacowej ze względu na płeć,
- 4) **medianie** luki płacowej ze względu na płeć **dla składników uzupełniających lub zmiennych**,
- 5) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej **otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne**,
- 6) odsetku pracowników płci żeńskiej i męskiej **w każdym przedziale wynagrodzenia**,
- 7) **luce płacowej** ze względu na płeć wśród pracowników **w podziale na kategorie pracowników**, według wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową, lub miesięczną oraz składników uzupełniających lub zmiennych

Dostępne publicznie

Organ monitorujący **publikuje informacje**, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6 do 31 maja każdego roku, **na swojej stronie internetowej**.
To daje kandydatom lub pracownikom możliwość dokonywania porównań między pracodawcami, sektorami i regionami.
Dane będą zawierały ostatnie 4 lata.

.....

Pracodawca może udostępnić publicznie, informacje, o których mowa w art. 14 pkt 1 – 6, np. na swojej stronie internetowej.

Jeśli chce, może do nich dołączyć **wyjaśnienia** dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

Terminy raportowania

Wielkość firmy*	Częstotliwość
< 100 pracowników	dobrowolnie, co 3 lata
100-149 pracowników	co 3 lata
150-249 pracowników	co 3 lata
>=250 pracowników	co 1 rok
Termin: 31 marca	

*Wielkość firmy (art. 18):

1. Liczba pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty
2. Dla celów określonych w ust. 1, pracodawca, który korzysta z pracy pracowników tymczasowych, uwzględnia również tych pracowników.



Pierwsze raportowanie - przepisy przejściowe

Wielkość firmy	Za jaki okres	Kiedy
<100 pracowników	za poprzedni rok	dobrowolnie, 7 czerwca 2031
100-149 pracowników	za poprzedni rok	7 czerwca 2031
150-249 pracowników	za 07.06-31.12.2026	7 czerwca 2027
>=250 pracowników	za 07.06-31.12.2026	7 czerwca 2027

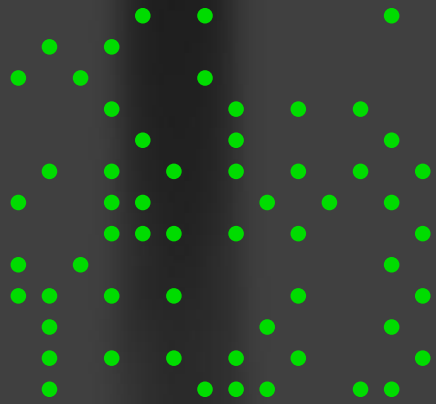


Prawne – katalog **naruszeń**

Gdy **pracodawca lub osoba działająca** w jego imieniu:

- 1) nie oceni wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy,
- 2) nie udostępni informacji o kryteriach,
- 3) nie sporządzi sprawozdania z luki płacowej odpowiednio i na czas,
- 4) nie przekaze wymienionych w projekcie ustawy informacji dodatkowych,
- 5) nie dokona wspólnej oceny wynagrodzeń w razie potrzeby,
- 6) nie zastosuje środków zaradczych,
- 7) **zamieści w umowie o pracę postanowienia zakazujące ujawnienia przez pracowników wysokości otrzymywanego przez nich wynagrodzenia**

Musi liczyć się z ryzykiem kary grzywny od 3000 zł do 50 000 zł .



Luka surowa i skorygowana



Dwa pojęcia na start



Luka surowa

- różnica między średnim poziomem wynagrodzenia mężczyzn i kobiet, wyrażona jako **odsetek średniego poziomu wynagrodzenia** pracowników płci męskiej
- czyli **wszystkie wynagrodzenia** w podziale na płeć

Luka skorygowana

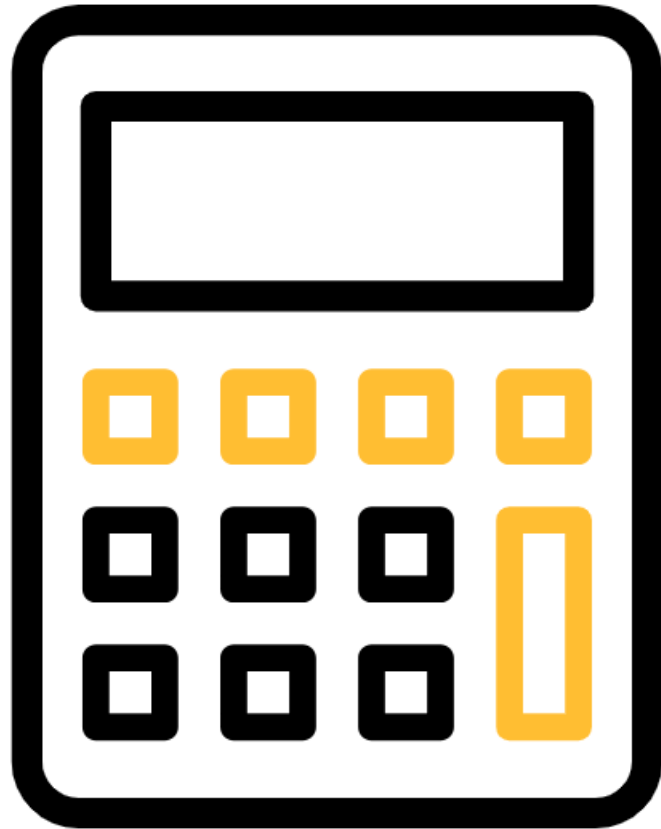
- różnica między średnim poziomem wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, **uwzględniająca dodatkowe cechy** jak stanowisko, staż, umiejętności, ocena pracy i inne kształtujące wynagrodzenia w naszej organizacji
- czyli „porównanie jabłka do jabłka”

Wzór na lukę

wynagrodzenie mężczyzn – wynagrodzenie kobiet

x 100%

wynagrodzenie mężczyzn



Dane

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

Liczba kobiet: 6

Suma wynagrodzenia kobiet: 443.000,00

Średnie wynagrodzenie kobiet: **86.566,67**

Liczba mężczyzn: 9

Suma wynagrodzenia mężczyzn: 802.800,00

Średnie wynagrodzenie mężczyzn: **89.200,00**

Obliczenia

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

(Średnie wynagrodzenie mężczyzn 89.200,00
- Średnie wynagrodzenie kobiet 86.566,67) = 2633,33

Różnica 2.633,33 / Średnie wynagrodzenie mężczyzn
89.200,00 = Wskaźnik 0,0295...

Wskaźnik 0,0295... * 100% ~ 3,0%

Luka surowa: $(89.200,00 - 86.566,67 / 89.200,00) * 100\% = 2,95\% \sim 3,0\%$

Skorygujmy lukę o **wskaźniki progresji** w naszej firmie

1. poziom w danej roli
2. staż pracy w firmie
3. ogólny staż pracy
4. wykształcenie



			I wymiar	II wymiar	III wymiar	IV wymiar
LP	Płeć	Pensja roczna	Stanowisko	Staż pracy w firmie	Doświadczenie łącznie	Wykształcenie
1	m	66.000	Mechanik	1 rok	1 rok	średnie
2	k	74.000	Mechanik	0,5 roku	1 rok	podstawowe
3	k	81.600	Mechanik	1 rok	2 lata	średnie
4	m	84.000	Mechanik	0,5 roku	2 lata	wyższe
5	k	86.000	Mechanik	0,5 roku	2 lata	średnie
6	m	87.600	Mechanik	0,25 roku	2 lata	podstawowe
7	k	88.200	Mechanik	8 lat	10 lat	średnie
8	m	88.600	Mechanik	0,5 roku	3 lata	średnie
9	m	88.800	Mechanik	3 lata	13 lat	wyższe
10	m	90.000	Starszy mechanik	4 lat	8 lat	podstawowe
11	k	93.600	Starszy mechanik	0,5 roku	6 lat	średnie
12	m	94.800	Starszy mechanik	1 rok	7 lat	techniczne
13	k	96.000	Starszy mechanik	6 lat	10 lat	podstawowe
14	m	98.000	Starszy mechanik	2 lata	12 lat	techniczne
15	m	105.000	Starszy mechanik	11 lat	12 lat	techniczne

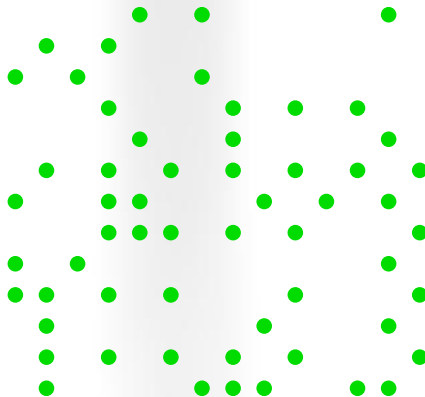
Obliczenia

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

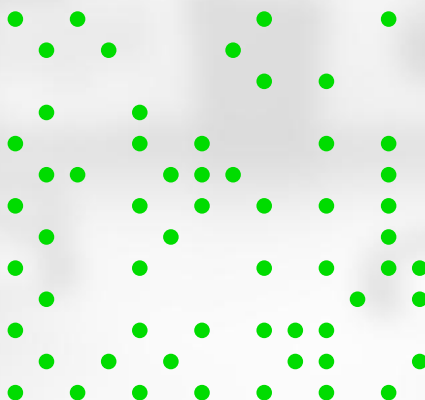
(Średnie wynagrodzenie mężczyzn 88.600,00
- Średnie wynagrodzenie kobiet 83.800,00) = 4.800,00

Różnica 4.800,00 / Średnie wynagrodzenie mężczyzn
88.600,00 = Wskaźnik 0,0541...

Wskaźnik 0,0541... * 100% ~ 5,4%



Mediana i kwartyle



Drugi wskaźnik - mediana



Mediana

- wartość środkowa
- odporna na skrajne wartości
- lepiej pokazuje *typowe wynagrodzenie*

Luka płacowa ze względu na płeć - z mediany

- **różnica** między medianą dla kobiet i mężczyzn
- mówi jaka jest luka płacowa dla *przeciętnej osoby*

Obliczenie

Liczba kobiet: 6

Wartość środkowa: $86.000,00 + 88.200,00 / 2 = 87.100,00$

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

Obliczenie

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

Liczba mężczyzn: 9

Wartość środkowa: 88.800,00

Obliczenie

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

Liczba kobiet: 6

Wartość środkowa: $86.000,00 + 88.200,00 / 2 = 87.100,00$

Liczba mężczyzn: 9

Wartość środkowa: **88.800,00**

Mediana luki: $((88.800,00 - 87.100,00) / 88.800,00)$

$* 100\% = 1,9\%$

Kwartyle wynagrodzenia



Podział wynagrodzeń na 4 grupy

Wzór podany przez MRPiPS:

$$((p+1) * n) / 4$$

p to liczba pracowników

n to odpowiedni numer kwartyła

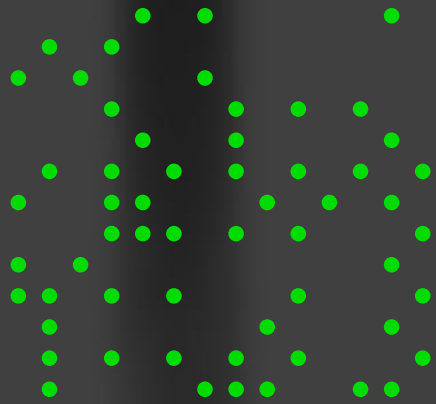
Nasza firma ma 15 pracowników:

- Q1 = $((15+1)*1)/4 = 4$ (czyli **przedział** od najniższego wynagrodzenia do pozycji 4)
- Q2 = $((15+1)*2)/4 = 8$ (**przedział** powyżej 4 pozycji do 8 pozycji włącznie)
- Q3 = $((15+1)*3)/4 = 12$ (**przedział** powyżej 8 pozycji do 12 pozycji włącznie)
- Q4 = **przedział** pozostałe powyżej Q3 aż do max wynagrodzenia

Kwartyle wynagrodzenia w podziale na płeć

LP	Płeć	Pensja roczna
1	m	66.000
2	k	74.000
3	k	81.600
4	m	84.000
5	k	86.000
6	m	87.600
7	k	88.200
8	m	88.600
9	m	88.800
10	m	90.000
11	k	93.600
12	m	94.800
13	k	96.000
14	m	98.000
15	m	105.000

Miara	Poziom wynagrodzenia	Liczba kobiet w przedziale	Liczba mężczyzn w przedziale	Razem pracownicy	Odsetek kobiet w przedziale	Odsetek mężczyzn w przedziale
min	66 000					
Q1 (4)	84 000	2	2	4	50,0%	50,0%
Q2 (8)	88 600	2	2	4	50,0%	50,0%
Q3 (12)	94 800	1	3	4	25,0%	75,0%
max	105 000	1	2	3	33,3%	66,7%



Etapy przygotowania do dyrektywy



Najpierw zaplanuj

Dostosowanie organizacji do wymogów dyrektywy to **wieloetapowy proces operacyjny**.

W zależności od firmy, może obejmować: uporządkowanie **struktury**, kilka rund wartościowania, przebudowanie **składników wynagrodzeń**, opracowanie nowego **stylu komunikacji**.

Ważne

Najbardziej czasochłonnym elementem procesu jest **wartościowanie stanowisk** i ich późniejszy **podział na kategorie**. Pracodawca musi stworzyć obiektywną strukturę zaszeregowania na podstawie wyceny wartości stanowiska, a nie oceny pracy konkretnej osoby je zajmującej.

Przygotowanie „kadrowe”

0. Zapoznanie z przepisami

Aby wiedzieć co konkretnie dotyczy mojej firmy

1. Audyt sytuacji obecnej

Jakie mamy polityki płacowe, regulaminy wynagradzania i premiowania? Jak wygląda rozkład wynagrodzeń ze względu na płeć i inne czynniki? Jaki jest cel firmy?

2. Analiza struktury organizacyjnej

Jakie mamy stanowiska, co wchodzi w zakres stanowisk? Jak ważna strategicznie jest dana rola? Czy wymaga odpowiednich kompetencji, wiedzy, doświadczenia?

3. Opracowanie kryteriów i podkryteriów wartościowania oraz wag

Od czego będzie zależała pensja dla stanowisk w mojej firmie? Jak bardzo istotne są konkretne elementy?

4. Pierwsza runda wartościowania

Czy jesteśmy w stanie przypisać punkty do kryteriów? Czy to jest obiektywne? Czy nie burzy się cała logika biznesowa firmy? Czy model nie wymaga korekt?

Przygotowanie „płacowe”

0. Zapoznanie z przepisami

Aby wiedzieć co konkretnie dotyczy mojej firmy

1. Audyt sytuacji obecnej

Jak obecnie oraz historycznie kształtowały się wynagrodzenia? Czy widać jakieś anomalie na pierwszy rzut oka? Skąd mam dane – czy są rozproszone?

2. Kategoryzacja składników stałych i zmiennych

Jakie składniki mamy? Czy wiadomo co każdy oznacza i jak jest wyliczany? Czy wysokość każdego składnika jest obiektywna pod względem płci?

3. Zbudowanie struktury płacowej

Jakiego narzędzia użyjemy do przechowywania informacji? Czy w każdej chwili możemy przygotować raport do zarządu? Jak często będziemy aktualizować dane?

4. Próba przygotowania raportu

Czy rozumiemy wskaźniki oraz ich istotę? Czy potrafimy je wyliczyć? Jakie wyniki daje pomiar luki?

Przygotowanie „HRowe”

0. Zapoznanie z przepisami

Aby wiedzieć co konkretnie dotyczy mojej firmy

1. Audyt sytuacji obecnej

Czy managerowie znają zasady wynagradzania w organizacji? Czy potrafią rozmawiać z pracownikami na temat różnic płacowych? Czy korzystamy z raportów płac?

2. Współpraca z zarządem

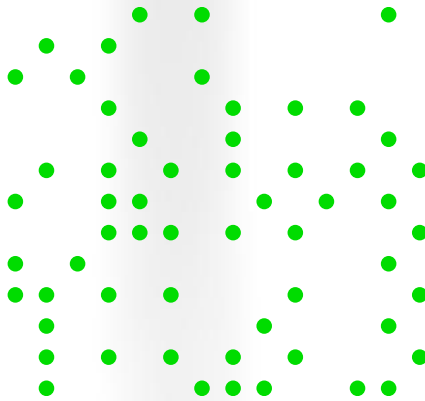
Czy bierzemy pod uwagę strategię firmy? Czy uwzględniany jest budżet personalny? Czy komunikujemy ryzyka i przedstawiamy propozycje rozwiązań?

3. Przygotowanie zespołu HR

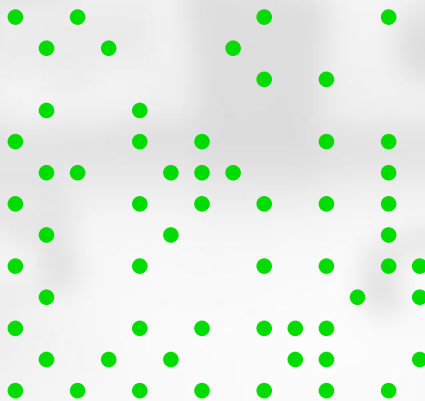
Czy mamy wybrane odpowiednie osoby do wartościowania? Kogo z biznesu włączymy w proces? Czy zespół HR ma wiedzę i umiejętności?

4. Komunikacja i szkolenia

Czy jesteśmy przygotowani na wnioski pracowników? Czy managerowie rozumieją kryteria i podkryteria? Co i jak komunikujemy do całej społeczności w firmie?

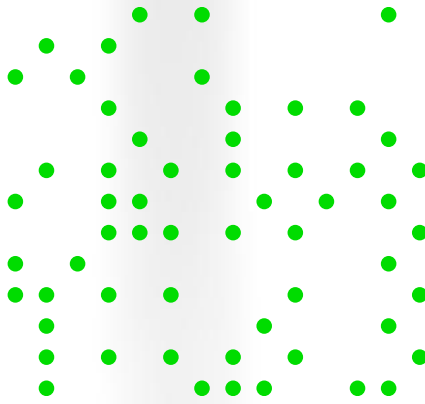


**Kto ma się tym zająć?
Znowu wszystko na mojej głowie?!**

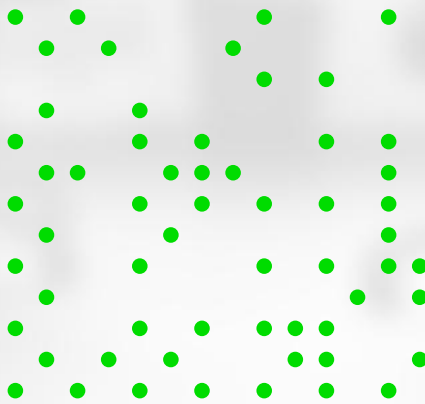


Role w procesie

- Zarząd
- Dyrektor HR
- People&Culture Manager / HRBP
- Comp&Ben
- Payroll
- Związki zawodowe/PP
- PRACOWNICY
- OTOCZENIE
- ...



Co dalej „po” projekcie



Złap to w całość

Dobry moment na stworzenie jednolitego wzoru opisu stanowiska

cel, zakres zadań, odpowiedzialność, decyzyjność, kompetencje, dostępy, uprawnienia, wymagania formalne

Wykorzystaj działania do budowania kultury transparentności

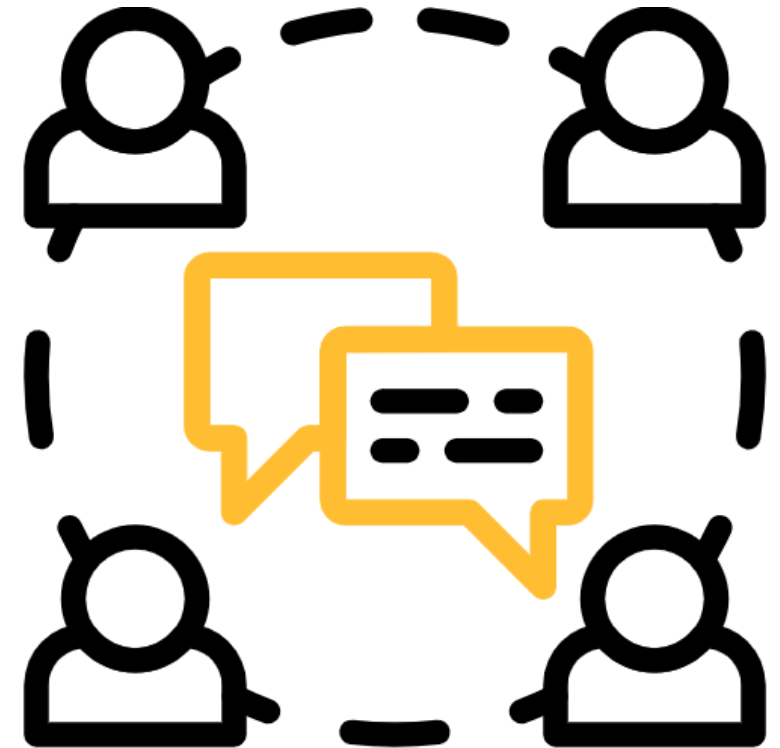
spójna komunikacja wewnętrzna, odpowiedni wizerunek na zewnątrz

Jeśli firmy nie obowiązuje formalne raportowanie, i tak badaj lukę

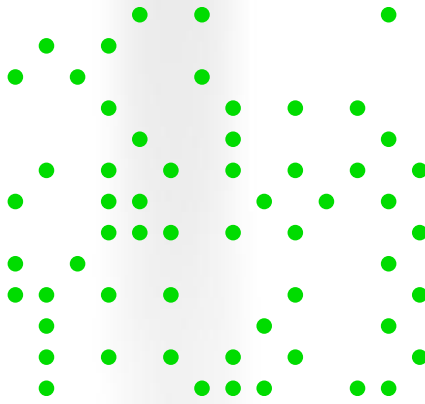
traktuj to jako okazję do budowy konkurencyjności lub zachowaj wewnętrznie dla HR czy kadry zarządzającej ale **badaj**

A może opracujesz TRS czyli Total Reward Statement?

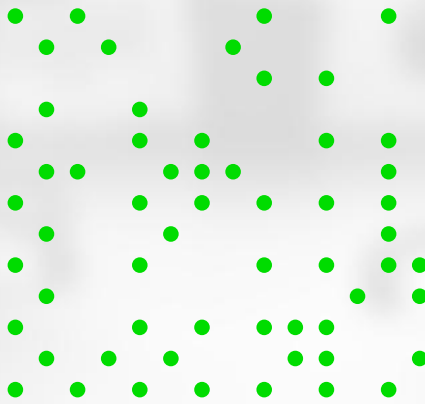
Transparentne wskazanie pracownikowi wszelkich otrzymanych świadczeń, w tym pełnej wartości benefitów czy szkoleń, lokalizacji i udogodnień w biurze, wyjazdów itd.



Narzędziownik



Wartościowanie stanowisk na dostępnych narzędziach



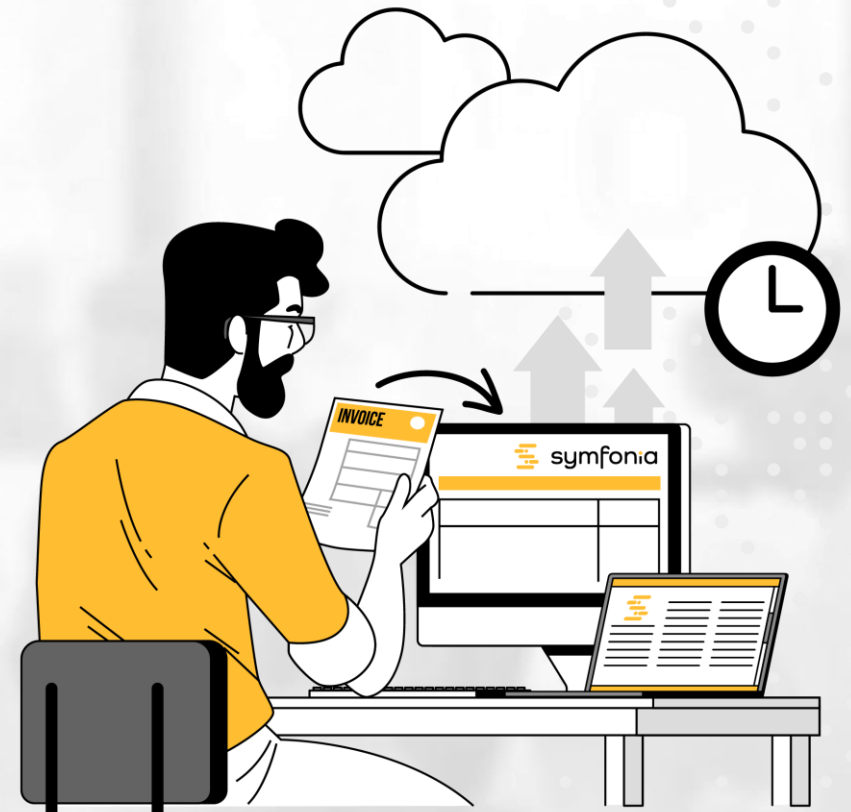
Wartościowanie pracy -
Ministerstwo Rodziny, Pracy i
Polityki Społecznej - Portal
Gov.pl



Podręcznik i excel do wartościowania - wskazówki

Materiały przygotowane przez MRPiPS zawierają podpowiedzi:

- jak dobrać kryteria
- jakich unikać błędów przy tworzeniu kryteriów
- od czego uzależnić wagi
- jak porównywać stanowiska pracy
- co powinno być wynikiem wartościowania



Pola oznaczone takim kolorem są przeznaczone do wpisywania danych. Po uzupełnieniu pola zaznaczy się kolejne pole do edycji/wypełnienia.

Stanowiska	Kryterium syntetyczne: Umiejętności			
	Waga syntetyczna	Suma wag		
	15%	100%		

Tabela 1	Stanowisko / rodzaj pracy	Tabela 2a	Kryterium analityczne	Opis kryterium analitycznego	Waga analityczna
1	Dyrektor/ka Działu Wsparcia	1	wykształcenie kierunkowe	poziom wymaganego wykształcenia (podst/śr. ogólne/techniczne/wyższe/w	1%
2	Starszy/a Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	2	doświadczenie zawodowe um. techniczne	łączny staż pracy na podobnych stanowiskach (<1 rok, 1 rok, 2-3 lata, 3-5 lat,	4%
3	Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	3	um. techniczne	znajomość programów koniecznych do wykonywania zadań	2%
4	Młodszy/a Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	4	komunikacja i współpraca strategiczne myślenie	umiejętności interpersonalne słowne i pisemne	3%
5	Główny/a Księgowy/a	5	komunikacja i współpraca strategiczne myślenie	umiejętność planowania i rozliczania strategii	5%
6	Specjalista/ka ds. Procesów	6			
7	Przedstawiciel/ka Handlowy/a				
8					

Tabela 3a	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
Poziom	10	20	30	40	50											
Opis oceny	nie wymagany	niskie znaczenie/poziom	średnie znaczenie/poziom	wysokie znaczenie/poziom	bardzo wysokie znaczenie/poziom											

Tabela 6. Wartościowanie stanowisk

Kryterium syntetyczne	Kryterium syntetyczne: Umiejętności	Kryterium syntetyczne: Umiejętności	Kryterium syntetyczne: Umiejętności	Kryterium syntetyczne: Umiejętności	Kryterium syntetyczne: Umiejętności	Kryterium syntetyczne: Wysiłek
Kryterium analityczne	wykształcenie kierunkowe	doświadczenie zawodowe	um. techniczne	komunikacja i współpraca	strategiczne myślenie	fizyczny
Waga kryt. analit.	1%	4%	2%	3%	5%	3%
Zakres wartości punktowej	10	10	10	10	10	1
	50	50	50	50	50	5

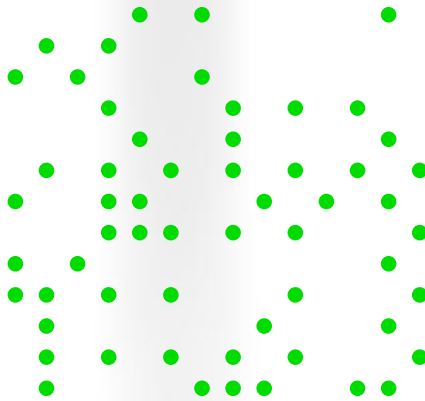
Stanowisko	Wartość stanowiska					
Dyrektor/ka Działu Wsparcia Klienta	2782	20	40	40	50	1
Starszy/a Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	1373,00	10	30	40	40	1
Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	887,00	10	20	30	30	1
Młodszy/a Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	735,00	10	10	20	30	1
Główny/a Księgowy/a	1576,00	50	50	40	40	1

Tab. 7 Kategorie pracowników (grupowanie stanowisk/rodzajów pracy w kategorie na podstawie wartościowania)

Poziom wartościowania			
od (Maks: 2975)	do	Kategoria pracowników	Liczba stanowisk
1	249,99	Kategoria A	0
250	499,99	Kategoria B	0
500	749,99	Kategoria C	1
750	999,99	Kategoria D	1
1000	1249,99	Kategoria E	0
1250	1499,99	Kategoria F	1
1500	1749,99	Kategoria G	2
1750	1999,99	Kategoria H	1
2000	2249,99	Kategoria I	0
2250	2499,99	Kategoria J	0
2500	2999,99	Kategoria K	1

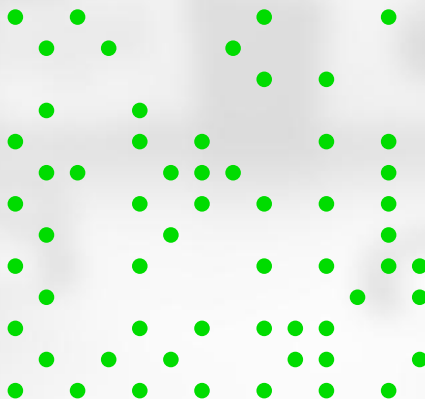
Tab. 8 Przypisanie stanowisk do kategorii

Stanowisko / rodzaj pracy	Wartość stanowiska	Kategoria pracowników
Młodszy/a Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	735	Kategoria C
Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	887	Kategoria D
Starszy/a Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	1373	Kategoria F
Główny/a Księgowy/a	1576	Kategoria G
Specjalista/ka ds. Obsługi Klienta	1688	Kategoria G
Przedstawiciel/ka Handlowy/a	1822	Kategoria H
Dyrektor/ka Działu Wsparcia Klienta	2782	Kategoria K



Jak wesprze mnie:

- mój system kadrowo-płacowy **Symfonia R2Płatnik?**
- mój program do dokumentacji elektronicznej **Symfonia eTeczka**
 - moja platforma HCM czyli **Symfonia HR**



System HCM – centrum transparentności

Funkcje wspierające jawność



- **Centralizacja** danych o wynagrodzeniach i stanowiskach
- **Portale samoobsługowe** dla pracowników (dostęp do własnych danych, widełek, historii)
- **Narzędzia komunikacyjne**: powiadomienia, materiały edukacyjne, feedback

Narzędzia i kanały komunikacji

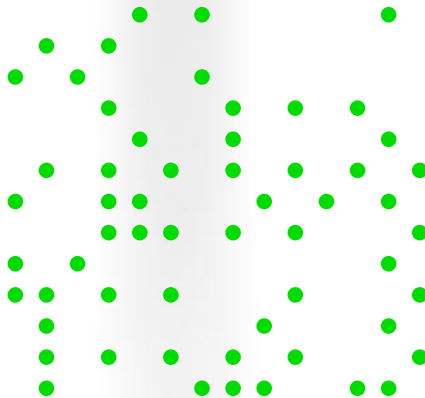


- Spotkania zespołowe, town-halle, **intranet**, FAQ, indywidualne rozmowy
- Konsystencja przekazu na wszystkich poziomach organizacji
- **Wsparcie menedżerów**: gotowe odpowiedzi, szkolenia, ścieżki eskalacji pytań
- Kanały feedbacku: anonimowe ankiety, skrzynki pytań, regularne Q&A

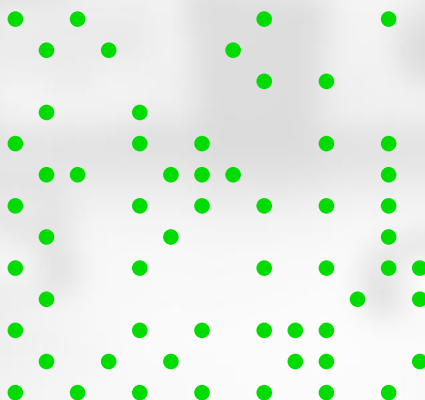
Sytem kadrowo-płacowy: źródło raportów i analiz

Funkcje wspierające jawność:

- Zaszeregowanie i **wartościowanie stanowisk** - definiowanie opisów stanowisk, kwalifikacji, punktacji oraz przypisywanie grup i kategorii zaszeregowania
- **Raporty** „Równość płac” i analizy wg klucza - wbudowane zestawienia pozwalają porównywać wynagrodzenia według płci, etatu, stanowiska czy działu, wspierając identyfikację luki płacowej
- **Zestawienia wynagrodzeń** z kluczowymi parametrami
- Raporty obejmujące **składniki wynagrodzeń** wraz z informacją o stanowisku, dziale, etacie, płci i zaszeregowaniu za wybrany okres
- Pełna **historia zmian wynagrodzeń** i warunków zatrudnienia - system rejestruje wszystkie modyfikacje, co umożliwia analizowanie danych historycznych i przygotowywanie raportów na dowolną datę
- Funkcjonalność **symulacji zmian warunków** umów i generowanie dokumentów seryjnych pozwala szybko aktualizować warunki zatrudnienia całych grup pracowników



Podsumowanie



Jak być na bieżąco

- Śledź webinary Symfonii w obszarze Kadry-Płace-HR

 symfonia

BĄDŹ NA BIEŻĄCO
ZMIANY PRAWNE W HR

WEBINAR

Wartościowanie stanowisk
w praktyce HR

26.03.2026, godz. 10.00


Małgorzata Szarzec
HR Full-Stack,
ICF Certified Coach


Małgorzata Wystouch
Ekspert ds. digitalizacji
HR, Symfonia

Zapraszamy na stronę
<http://symfonia.pl>



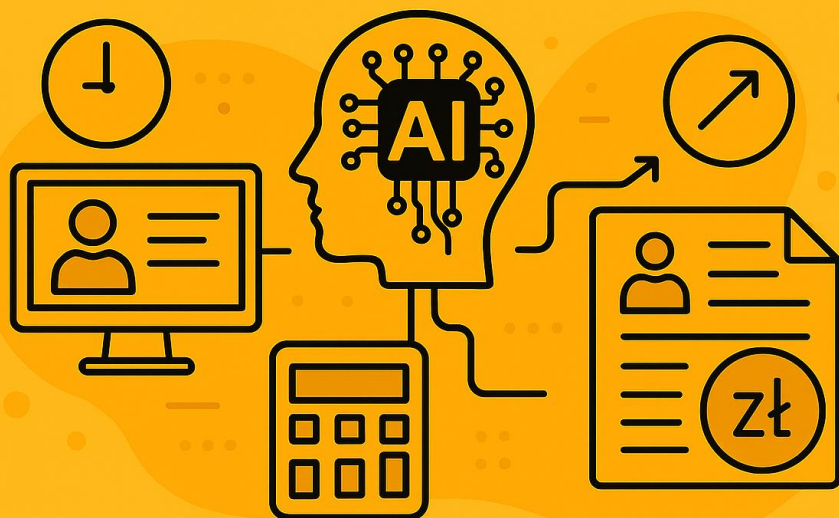
- Korzystaj ze wsparcia programu, który **jest zgodny z przepisami**
- Używaj narzędzi automatyzacji dostępnych w programach



Wykorzystaj możliwości AI w oprogramowaniu kadrowo-płacowym

>> zeskanuj KOD i wypełnij ankietę

Wykorzystaj możliwości AI w
oprogramowaniu kadrowo-płacowym



Ankieta i Q & A



symfonia

Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Luka płacowa pod lupą – jak przygotować firmę na nowe przepisy?

Webinar Symfonii z dnia 19.03.2026r.

Olga Szczepańska

Patrycja Mazurkiewicz-Opałko

