



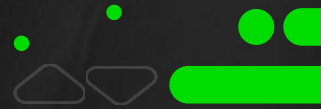
symfonia

Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Równość płac w praktyce – jak zbadać ją dzięki programowi kadrowo-płacowemu?

Webinar Symfonii z dnia 18.06.2026r.

Olga Szczepańska



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



Agenda spotkania

1. Kontekst prawny — co się zmieniło i co nas czeka?
2. Co musi być w systemie?
3. Jakie są wzory na wskaźniki?
4. Zestawienia w R2P — przegląd funkcji
5. Co zrobić już teraz
6. Ankieta



Kontekst prawny

Przepisy kodeksu pracy

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

Zasada istnieje — ale bez mechanizmu weryfikacji i raportowania

Projekt ustawy

Projekt ustawy o **wzmocnieniu**
stosowania prawa do jednakowego
wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za
jednakową pracę lub za pracę o
jednakowej wartości

Źródło: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300>

Faza legislacyjna: konsultacje

Projekt ustawy

Projekt ustawy o **wzmocnieniu** stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

raportowanie

Źródło: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300>

Faza legislacyjna: konsultacje

Projekt ustawy

Projekt ustawy o **wzmocnieniu** stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

raportowanie

informowanie

Źródło: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300>

Faza legislacyjna: konsultacje

Projekt ustawy

Projekt ustawy o **wzmocnieniu** stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

raportowanie

informowanie

transparentność

Źródło: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300>

Elementy raportowania – 7 wskaźników

Art. 20. 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



Obowiązki informacyjne i transparentność



Obowiązki informacyjne i transparentność

indywidualny własny poziom
wynagrodzenia oraz **średnie poziomy
wynagrodzenia** w podziale na płeć

(na wniosek)

Obowiązki informacyjne i transparentność

indywidualny własny poziom
wynagrodzenia oraz **średnie poziomy
wynagrodzenia** w podziale na płeć

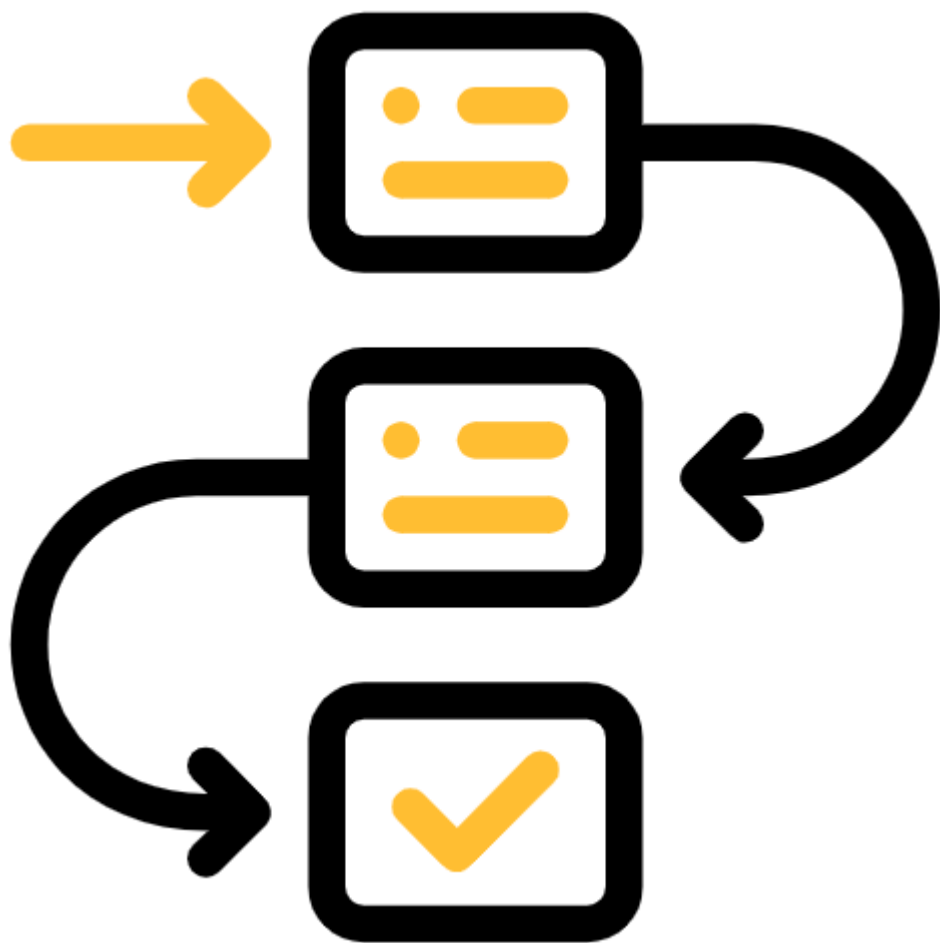
(na wniosek)

komunikat **o możliwości złożenia wniosków**

kryteria **służące ustaleniu** wynagrodzeń
pracowników, poziomów wynagrodzeń
i wzrostu wynagrodzeń

(proaktywnie)

Zacznijmy od danych



dane o pracowniku

dane o umowie

dane o stanowisku

Kategoria zaszeregowania

- Efekt wartościowania stanowisk
- Element struktury wynagrodzeń
- Niezbędna do raportowania

Symfonia R2Płatnik

UMOWA - Przegląd danych

Data zawarcia umowy: 01-01-2026 Umowa na czas: nieokreślony Data rozpocz.: 01-01-2026

Wynagrodzenie Warunki Inne Uwagi Informacja do umowy

Rodzaj pracownika: stanowisko nierobotnicze

Grupa zaszeregowania:

Kategoria zaszeregowania: I

Kod tytułu ubezpieczenia:

Uwagi:

Nadgodziny powyżej:

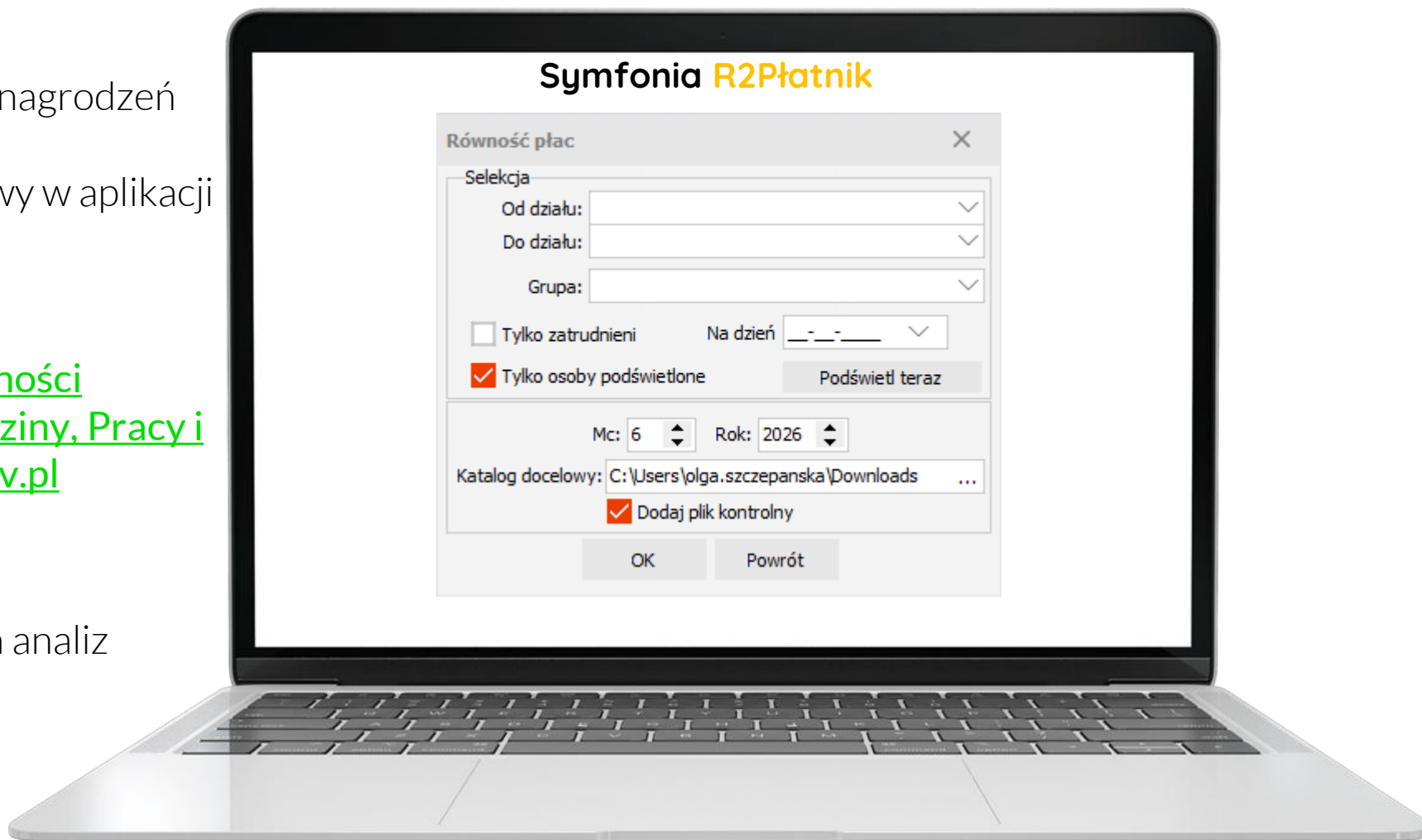
Obniżenie etatu (tarcza COVID-19)

Zestawienie „Równość płac”

- Porównanie nominalnych wynagrodzeń oraz innych elementów umowy w aplikacji ministerstwa

[Aplikacja do mierzenia nierówności płacowych - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#)

- Komplet danych do własnych analiz



Obowiązek raportowania

Pierwsze raportowanie – przepisy przejściowe

Wielkość firmy	Za jaki okres	Kiedy	Następnie do 31.03
<100 pracowników	za poprzedni rok	dobrowolnie, 7 czerwca 2031	dobrowolnie, co 3 lata
100-149 pracowników		7 czerwca 2031	co 3 lata
150-249 pracowników	za czas od wejścia w życie ustawy do końca roku kalendarzowego	7 czerwca 2027	co 3 lata
=>250 pracowników		7 czerwca 2027	co roku



Poziom zatrudnienia – Roczne Jednostki Robocze



Osoba pracująca pełne miesiące

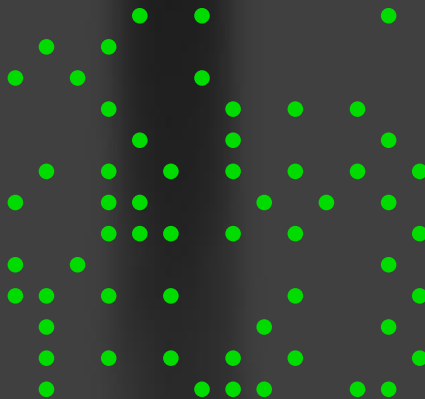
(liczba miesięcy zatrudnienia / liczba miesięcy w roku)
x wymiar etatu
x 1 pracownik

Osoba zatrudniona/zwolniona w trakcie miesiąca

(liczba dni zatrudnienia począwszy od pierwszego dnia
rozpoczęcia pracy do dnia zakończenia pracy w danym roku /
liczba dni w roku)
x wymiar etatu
x 1 pracownik

Symfonia R2Płatnik

Nazwisko i imię	Data zatrudnienia	Data zwolnienia	Liczba miesięcy zatrudnienia	Liczba miesięcy przerw	Etat	EPC
Bielski Jakub [13]	01-05-2011	19-08-2026	7,61	1,35	1,00	0,52
Bila Artur [15]	01-01-2006		12,00	0,00	1,00	1,00
Bohatyński Marek [22]	01-01-2026		12,00	0,00	1,00	1,00
Czajkowski Grzegorz [01]	01-04-2006		12,00	0,00	0,79	0,79
Filipiak Stanisław [09]	01-05-2006		12,00	0,00	1,00	1,00
Hajduk Magdalena [14]	17-01-2006		12,00	0,00	1,00	1,00
Jacak Dariusz [05]	01-01-2006		12,00	0,00	0,88	0,88
Jarząbek Jan [04]	01-01-2006		12,00	0,00	1,00	1,00
	01-12-2025		12,00	0,00	1,00	1,00
Kałamorz Kamil [10]	01-01-2006		12,00	0,00	1,00	1,00
Kluczowa Maria [26]	01-01-2026		12,00	0,00	0,50	0,50
Kowal Alesander [19]	01-01-2026		12,00	0,00	1,00	1,00
Krysiak Marzena [18]	01-01-2026	31-10-2027	12,00	0,00	0,50	0,50
Robak Barbara [07]	01-01-2006		12,00	0,00	1,00	1,00
Zimny Zbigniew [33]	01-01-2026	11-04-2026	3,37	0,00	1,00	0,28
Podsumowanie						12,48



Wskaźniki na podstawie rozporządzenia



Wymiary

Płeć

żeńska

męska



Czas

rok

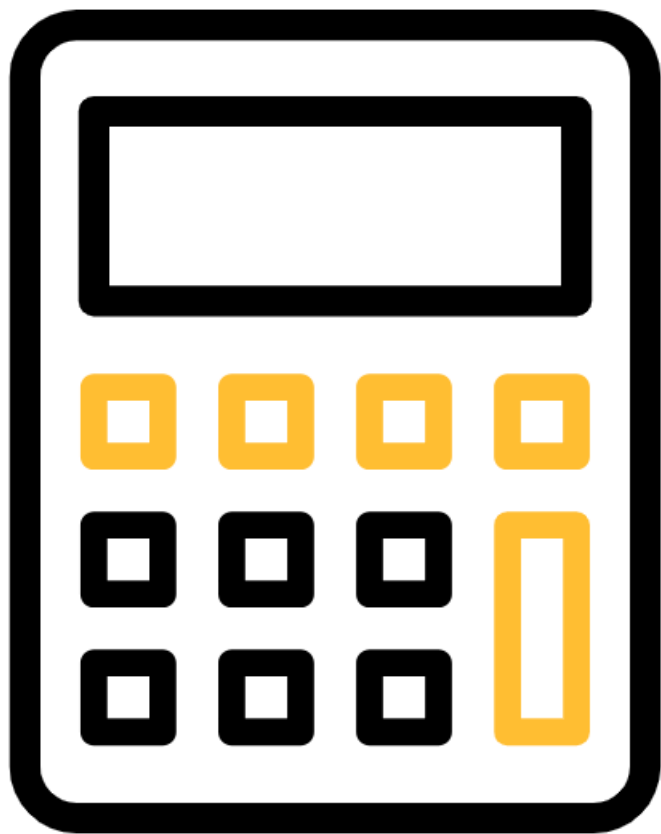
godzina nominalna



Składniki

stałe

zmienne



Luka godzinowa

SPGWK - SPGWM

x 100%

SGPWM

- SPGWK: średni poziom godzinowy wynagrodzenia kobiet
- SPGWM: średni poziom godzinowy wynagrodzenia mężczyzn

Zasady związane z czasem pracy



Nominalny czas pracy = wymiar czasu pracy z umowy.



Nie są to godziny faktycznie przepracowane - nie należy uwzględniać nadgodzin ani odejmować godzin nieobecności np. wynikających z choroby pracownika.



Poziom wynagrodzenia nie podlega przeliczeniu, w celu zwiększenia porównywalności danych między pracownikami pod kątem: okresu zatrudnienia, wymiaru etatu, godzin nadliczbowych

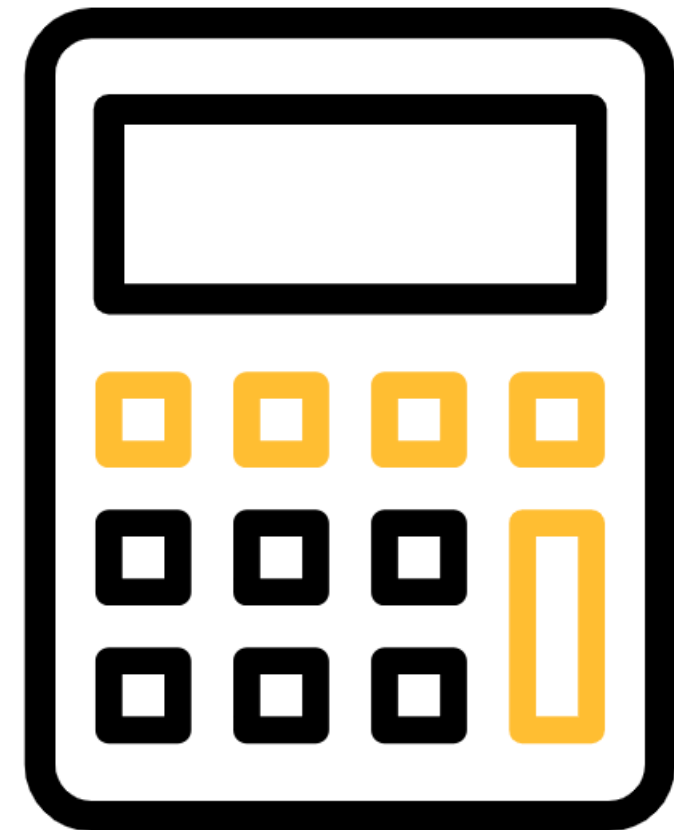


Odsetek mężczyzn otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

SUZM: liczba pracowników płci męskiej otrzymujących składniki
uzupełniające lub zmienne

x 100%

SUZP: suma wszystkich pracowników otrzymujących składniki
uzupełniające lub zmienne

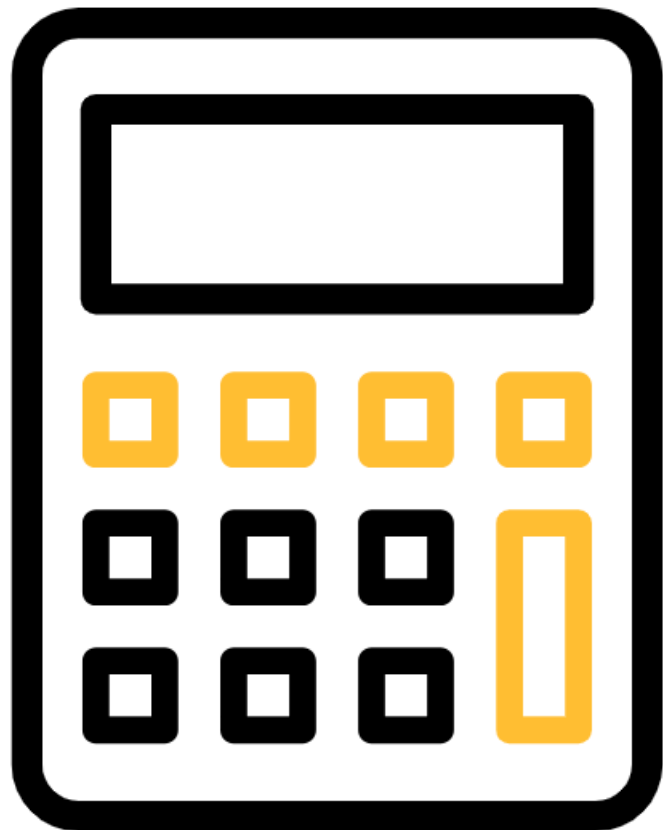


Odsetek kobiet w każdym z czterech przedziałów poziomów wynagrodzenia

LKwP: liczba kobiet w danym przedziale poziomu wynagrodzenia,
do wartości kwartyła poziomu wynagrodzenia

x 100%

LPwP: suma pracowników w danym przedziale poziomu
wynagrodzenia



Kwartyle wynagrodzenia



Podział wynagrodzeń na 4 grupy

Wzór podany przez MRPiPS:

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

p to liczba pracowników

n to odpowiedni numer kwartyła

Gdy 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%

Zestawienia w Symfonii R2Płatnik

Zestawienie zmian umów o pracę

Sprawdź historyczne zapisy:

jak kształtowały się wynagrodzenia
kto i kiedy miał zmianę w pensji

Skorzystaj z możliwości:

analizy (niepisanej) polityki firmy

Zweryfikuj:

potencjalne dyskryminacje
sytuację osób powracających z urlopów związanych z macierzyństwem

Symfonia R2Płatnik

Zestawienie umów o pracę za okres od: 01-01-2025 do: 31-01-2027

Wszystkie działy

Składniki wynagrodzeń
Etaty
Stanowiska/zawody

Lp	Nazwisko i imię	Data zatrudnienia	Okres od	Okres do	Umowa na czas	Stanowisko/rodzaj pracy	Etat	Składniki
1	Bielski Jakub [13]	01-03-2017	01-01-2024	31-12-2024	nieokreślony	Specjalista ds Marketingu Specjalista do spraw marketingu i handlu	8/8	płaca zasadnicza: 5 000,00 dod.funkcyjny: 400,00 premia regul.% zas.: 500,00
		01-03-2017	01-01-2025	18-05-2026	nieokreślony	Specjalista ds Marketingu Specjalista do spraw marketingu i handlu	8/8	płaca zasadnicza: 6 000,00 dod.funkcyjny: 480,00 dod.szkodliwy: 150,00 premia regul.% zas.: 720,00

Symfonia R2Płatnik

Zestawienie umów o pracę za okres od: 01-01-2025 do: 31-01-2027

Wszystkie działy						Składniki wynagrodzeń Etaty Stanowiska/zawody		
Lp	Nazwisko i imię	Data zatrudnienia	Okres od	Okres do	Umowa na czas	Stanowisko/rodzaj pracy	Etat	Składniki
1	Bielski Jakub [13]	01-03-2017	01-01-2024	31-12-2024	nieokreślony	Specjalista ds Marketingu Specjalista do spraw marketingu i handlu	8/8	płaca zasadnicza: 5 000,00 dod.funkcyjny: 400,00 premia regul.% zas.: 500,00
		01-03-2017	01-01-2025	18-05-2026	nieokreślony	Specjalista ds Marketingu Specjalista do spraw marketingu i handlu	8/8	płaca zasadnicza: 6 000,00 dod.funkcyjny: 480,00 dod.szkodliwy: 150,00 premia regul.% zas.: 720,00

Zestawienia wg klucza - porady

Ustaw parametry, m.in. :

okres rozliczeniowy
wybór pracowników / grup

Użyj kryteriów wyboru, w tym:

filtrowanie po dowolnych polach kadrowych

Stwórz definicje zestawień, np.:

własne kolumny i ich kolejność
uprawnienia dostępu do zestawienia

💡 Tip: F6 odświeża okno raportu bez zamykania

Symfonia R2Płatnik

R2 DEFINICJE ZESTAWIEŃ WG KLUCZA

Zamknij

Lista **Pozycja** Razem

Przegląd danych

Zestawienie Składniki Filtry Parametry wydruku Uprawnienia

Nazwa zestawienia wg klucza: webinar - luka płacowa

Selekcja według	Podział na	Segregacja według
☐ daty wypłaty	☐ aktualne zatrudnienie	☒ Nazwisko i imię
☒ okresu wynagrodzeń	☒ pracowników	☐ Dział/Nazwisko i imię
☐ kartotek	☐ działy	☐ Pole kluczowe
☐ aktualnych danych	☐ zawart.pola kluczowego	
☒ ewidencji		

☒ Pomiń puste
☐ Podsumowanie działów

Zestawienia kadrowe i płacowe

Zweryfikuj staż pracy:

czy wynagrodzenia zależą od stażu pracy
czy polityka płacowa jest sprawiedliwa

Sprawdź oceny pracownicze:

czy wzrost pensji zależy od wyników

Policz:

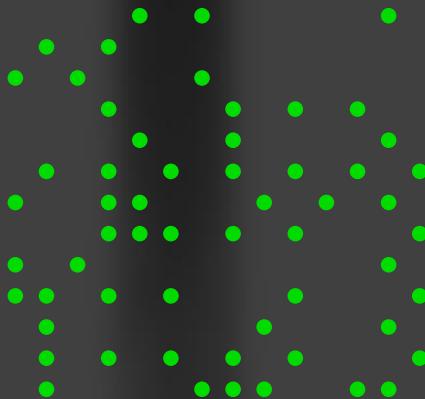
lukę surową
lukę skorygowaną

Symfonia R2Płatnik

R2 ZESTAWIENIE SQL - 02. Miesięczne wynagrodzenia brutto

+ - ▲ ✓ ✕ ↺ 🖨 🔍 ⚙ ∑ 📊

Lp	Nazwisko	Imię	Dział	V	Suma	Średnia
> 1	Bohatyński	Marek	Dyrekcja	8 200,00	46 636,36	3 886,36
2	Czajkowski	Grzegorz	Produkcja	0,00	6 863,10	571,92
3	Hajduk	Magdalena	Księgowość	5 991,99	11 790,69	982,56
4	Jarząbek	Jan	Dyrekcja	7 524,00	7 524,00	627,00
5	Kluczowa	Maria	Dyrekcja	3 800,00	26 192,00	2 182,67
6	Robak	Barbara	Sprzedaż	5 509,47	13 186,80	1 098,90



Jak działać



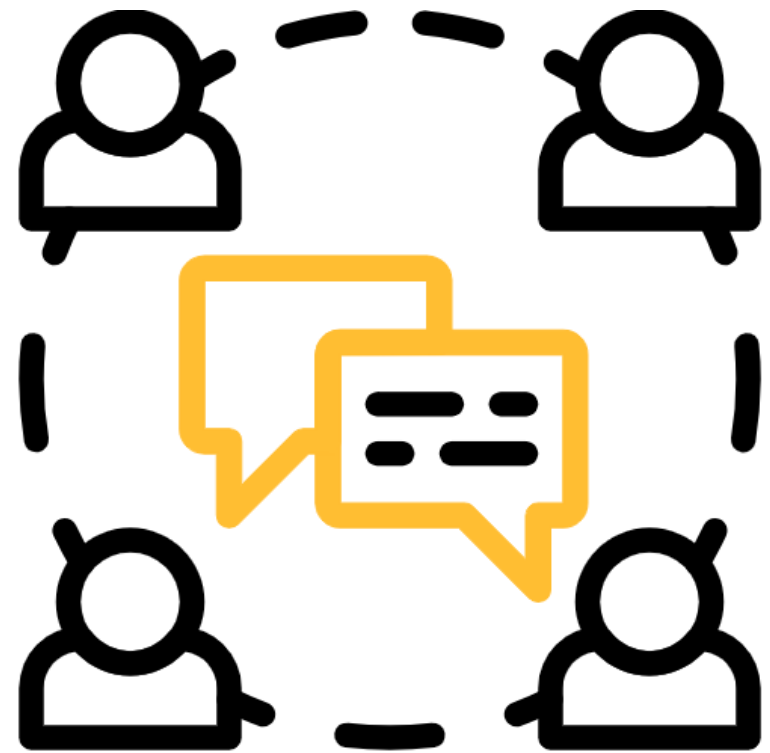
Złap to w całość

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



Złap to w całość

Jeśli firmy nie obowiązuje formalne raportowanie, i tak badaj lukę

traktuj to jako okazję do budowy konkurencyjności lub zachowaj wewnętrze 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.



Jak być na bieżąco

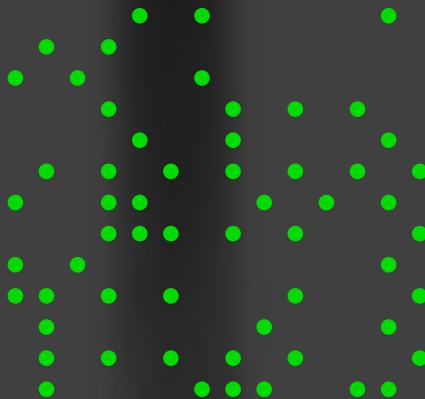
- Śledź webinary Symfonii w obszarze Kadry-Płace-HR

[Webinary – Centrum pomocy - R2Płatnik](#)

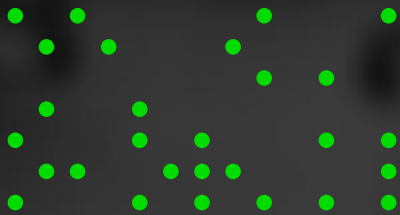
- Korzystaj ze wsparcia programu, który **jest zgodny z przepisami**
- Używaj narzędzi automatyzacji dostępnych w programach

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





Ankieta





symfonia

Oprogramowanie. Biznes. Harmonia.

Równość płac w praktyce – jak zbadać ją dzięki programowi kadrowo-płacowemu?

Webinar Symfonii z dnia 18.06.2026r.

Olga Szczepańska

