



# AUDIT

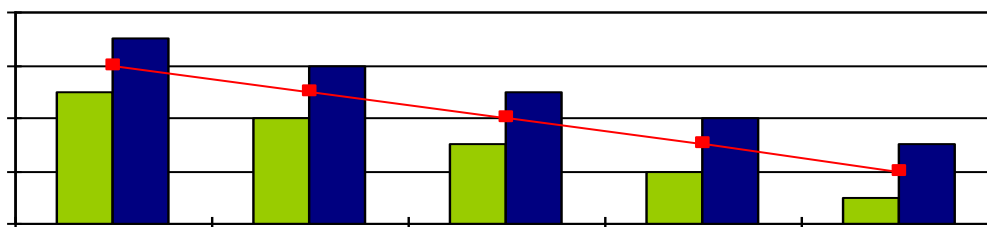
## Doradztwo Personalne

### LOKALNY RAPORT PŁACOWY

### WOJEWÓDZTWO LUBUSKIE

styczeń - marzec 2011r.

#### STRUKTURA RAPORTU



**AUDIT Doradztwo Personalne, tel./fax +48 95 735 17 17,**  
66-400 Gorzów Wlkp., ul. Wełniany Rynek 3; e-mail: [audit@audit.com.pl](mailto:audit@audit.com.pl); [www.audit.com.pl](http://www.audit.com.pl)

## INFORMACJE O RAPORCIE

- Raport zawiera informacje o wysokości płac, premiach, świadczeniach pozapłacowych oraz fluktuacji kadr w badanych przedsiębiorstwach.
- Dane pochodzą z 29 przedsiębiorstw o profilu produkcyjnym, działających na terenie województwa lubuskiego, zatrudniających minimum 50 pracowników.
- Raport dotyczy okresu od 01.01.2011 r. do 31.03.2011 r.
- Część dotycząca podwyżek płac obejmuje podwyżki wprowadzone w pierwszym kwartale 2011r. oraz prognozy na dalszą część roku.
- Publikacja w formie papierowej oraz elektronicznej.

## STRUKTURA RAPORTU

Lokalny Raport Płacowy zawiera zestawienia wysokości wynagrodzeń zasadniczych oraz całkowitych brutto (z uwzględnieniem dodatków pieniężnych takich jak premie, prowizje, nagrody itp.) na poszczególnych szczeblach zarządzania, w poszczególnych działach (pionach) przedsiębiorstwa oraz na poszczególnych stanowiskach.

Raport zawiera również uporządkowane wg działów zestawienie wysokości wynagrodzeń całkowitych na ok. 70 stanowiskach, których wybór został dokonany w procesie dopasowania danych pochodzących z przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

Ponadto, w raporcie przedstawione są dane dotyczące premii, świadczeń pozapłacowych, wzrostu wynagrodzeń oraz fluktuacji pracowników.

## METODOLOGIA BADAŃ

Badania przeprowadzane są w oparciu o kwestionariusze przygotowane w formie elektronicznej, wypełniane przez przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu. Po zebraniu kwestionariuszy, uzyskane informacje o stanowiskach poddawane są procesowi dopasowania i weryfikacji.

W raporcie podawana jest lista uczestników badania, natomiast sposób przetwarzania i prezentacji danych uniemożliwia skojarzenie odczytanych wyników z poszczególnymi firmami – uczestnikami badania.

## BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

Ze swojej strony **zapewniamy pełną anonimowość** przy opracowywaniu danych - przed przesłaniem wypełnionego formularza każda z firm uczestniczących w badaniu jest instruowana przez koordynatora projektu z naszej firmy o sposobie, w jaki powinna zabezpieczyć kodem formularz przed otwarciem przez niepowołaną osobę, natomiast kod dostępu jest przekazywany koordynatorowi telefonicznie.

## **STOSOWANE TERMINY**

### **WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE**

miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak: premie, prowizje, nagrody itd.

### **MINIMUM**

stanowi najniższą wartość w badanym zbiorze danych

### **MAXIMUM**

stanowi najwyższą wartość w badanym zbiorze danych

### **KWARTYL DOLNY**

odcina dolną 1/4 część zbioru danych; jeżeli dolny kwartył wynagrodzenia wynosi np. 1 500 PLN oznacza to, że 25% osób zarabia poniżej 1 500 PLN a 75% powyżej 1 500 PLN

### **KWARTYL GÓRNY**

odcina górną 1/4 część zbioru danych; jeżeli górny kwartył wynagrodzenia wynosi np. 3 000 PLN oznacza to, że 75% osób zarabia poniżej 3 000 PLN a 25% powyżej 3 000 PLN

### **MEDIANA**

dzieli uporządkowany od najmniejszej do największej wartości zbiór danych na dwie równe części; jest wartością środkową poniżej i powyżej której znajduje się dokładnie po 50% danych; jeżeli mediana wynagrodzenia wynosi np. 3 000 PLN oznacza to, że 50% osób zarabia poniżej 3 000 PLN a 50% powyżej 3 000 PLN

### **ZAKRES OBOWIĄZKÓW**

podany do każdego stanowiska zakres obowiązków zawiera te z nich, które zostały wskazane przez uczestników badania w min. 75% przypadków

## LISTA STANOWISK

| <b>STANOWISKO</b>                                  |
|--|
| <b>TOP MANAGEMENT</b>                              |
| DYREKTOR GENERALNY/ PREZES ZARZĄDU                 |
| DYREKTOR ODDZIAŁU/ DYREKTOR ZAKŁADU                |
| <b>SPRZEDAŻ</b>                                    |
| DYREKTOR HANDLOWY                                  |
| KIEROWNIK W DZIALE SPRZEDAŻY                       |
| SPECJALISTA DS. OBSŁUGI KLIENTÓW STRATEGICZNYCH    |
| SPECJALISTA DS. OBSŁUGI KLIENTA                    |
| PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY                            |
| <b>MARKETING</b>                                   |
| DYREKTOR MARKETINGU                                |
| SPECJALISTA DS. MARKETINGU                         |
| <b>FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ</b>                        |
| DYREKTOR FINANSOWY                                 |
| KONTROLER FINANSOWY                                |
| GŁÓWNY KSIĘGOWY                                    |
| SPECJALISTA DS. KONTROLINGU                        |
| KSIĘGOWY   |
| MŁODSZY KSIĘGOWY                                   |
| SPECJALISTA DS. WINDYKACJI                         |
| <b>HR</b>  |
| DYREKTOR PERSONALNY/ KIEROWNIK DZIAŁU PERSONALNEGO |
| SPECJALISTA DS. PERSONALNYCH                       |
| SPECJALISTA DS. WYNAGRODZEŃ                        |
| <b>LOGISTYKA I ZAKUPY</b>                          |
| KIEROWNIK DZIAŁU ZAKUPÓW                           |
| KIEROWNIK DZIAŁU LOGISTYKI                         |
| KIEROWNIK MAGAZYNU                                 |
| SPECJALISTA DS. LOGISTYKI                          |
| SPECJALISTA DS. ZAKUPÓW/ZAOPATRZENIA               |
| SPECJALISTA DS. PLANOWANIA PRODUKCJI I TRANSPORTU  |
| SPECJALISTA DS. MAGAZYNOWYCH                       |

|  |
|--|
| OPERATOR WÓZKÓW WIDŁOWYCH                            |
| KIEROWCA - DOSTAWCA                                  |
| PRACOWNIK MAGAZYNU                                   |
| <b>IT</b>  |
| KIEROWNIK DZIAŁU IT / GŁÓWNY INFORMATYK              |
| INFORMATYK - PROGRAMISTA                             |
| ADMINISTRATOR SIECI                                  |
| ADMINISTRATOR SYSTEMU                                |
| SERWISANT SPRZĘTU KOMPUTEROWEGO                      |
| <b>BADANIA, ROZWÓJ I JAKOŚĆ</b>                      |
| KIEROWNIK DZIAŁU ROZWOJU                             |
| KIEROWNIK DZIAŁU KONTROLI JAKOŚCI                    |
| SPECJALISTA DS. KONTROLI JAKOŚCI                     |
| INŻYNIER DS. JAKOŚCI                                 |
| LABORANT   |
| PRACOWNIK DZIAŁU KONTROLI JAKOŚCI /SZEREGOWY/        |
| <b>PRODUKCJA I UTRZYMANIE RUCHU</b>                  |
| DYREKTOR PRODUKCJI ZAKŁADU                           |
| KIEROWNIK PRODUKCJI                                  |
| KIEROWNIK DS. PLANOWANIA PRODUKCJI                   |
| KIEROWNIK DS. UTRZYMANIA RUCHU                       |
| INŻYNIER PRODUKCJI                                   |
| INŻYNIER PROCESU                                     |
| INŻYNIER PROJEKTU                                    |
| KOORDYNATOR DS. OPTYMALIZACJI PRODUKCJI              |
| MISTRZ - KIEROWNIK ZMIANY                            |
| GŁÓWNY AUTOMATYK                                     |
| GŁÓWNY MECHANIK                                      |
| GŁÓWNY TECHNOLOG                                     |
| AUTOMATYK  |
| TECHNOLOG  |
| SPECJALISTA DS. UTRZYMANIA RUCHU                     |
| MECHANIK, ELEKTRYK                                   |
| SPAWACZ  |
| OPERATOR MASZYNY PRODUKCYJNEJ STEROWANEJ NUMERYCZNIE |
| PRACOWNIK SZEREGOWY – WYKWALIFIKOWANY                |
| PRACOWNIK SZEREGOWY – NIEWYKWALIFIKOWANY             |

|                            |
|----------------------------|
| <b>ADMINISTRACJA</b>       |
| DYREKTOR ADMINISTRACYJNY   |
| INSPEKTOR BHP              |
| ASYSTENT DYREKTORA/ZARZĄDU |
| SEKRETARKA                 |
| DOZORCA/PORTIER            |

# STRUKTURA RAPORTU

Raport płacowy składa się z dwóch części: **części ogólnej** i **części szczegółowej**.

## CZĘŚĆ OGÓLNA

W części ogólnej RAPORTU są przedstawione zestawienia wynagrodzeń dla poszczególnych szczebli zarządzania:

- NAJWYŻSZY SZCZEBEL ZARZĄDZANIA<sup>1</sup>
- KADRA KIEROWNICZA
- KADRA SPECJALISTYCZNA
- PRACOWNICY SZEREGOWI WYKWALIFIKOWANI<sup>2</sup>
- PRACOWNICY SZEREGOWI NIEWYKWALIFIKOWANI /LINIOWI/<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Grupa „NAJWYŻSZY SZCZEBEL ZARZĄDZANIA” obejmuje stanowiska:

- Dyrektor generalny/Prezes zarządu
- Dyrektor oddziału/Dyrektor zakładu

<sup>2</sup> Grupa „PRACOWNICY SZEREGOWI WYKWALIFIKOWANI” obejmuje następujące stanowiska:

- Pracownik działu utrzymania ruchu - mechanik, elektryk
- Operator wózków widłowych
- Spawacz
- Operator maszyny produkcyjnej sterowanej numerycznie
- Kierowca – dostawca
- Dozorca/portier

<sup>3</sup> Grupa „PRACOWNICY SZEREGOWI NIEWYKWALIFIKOWANI /LINIOWI/” obejmuje podstawowe stanowiska w dziale produkcji i logistyki, tzn. pracownik liniowy oraz pracownik magazynu

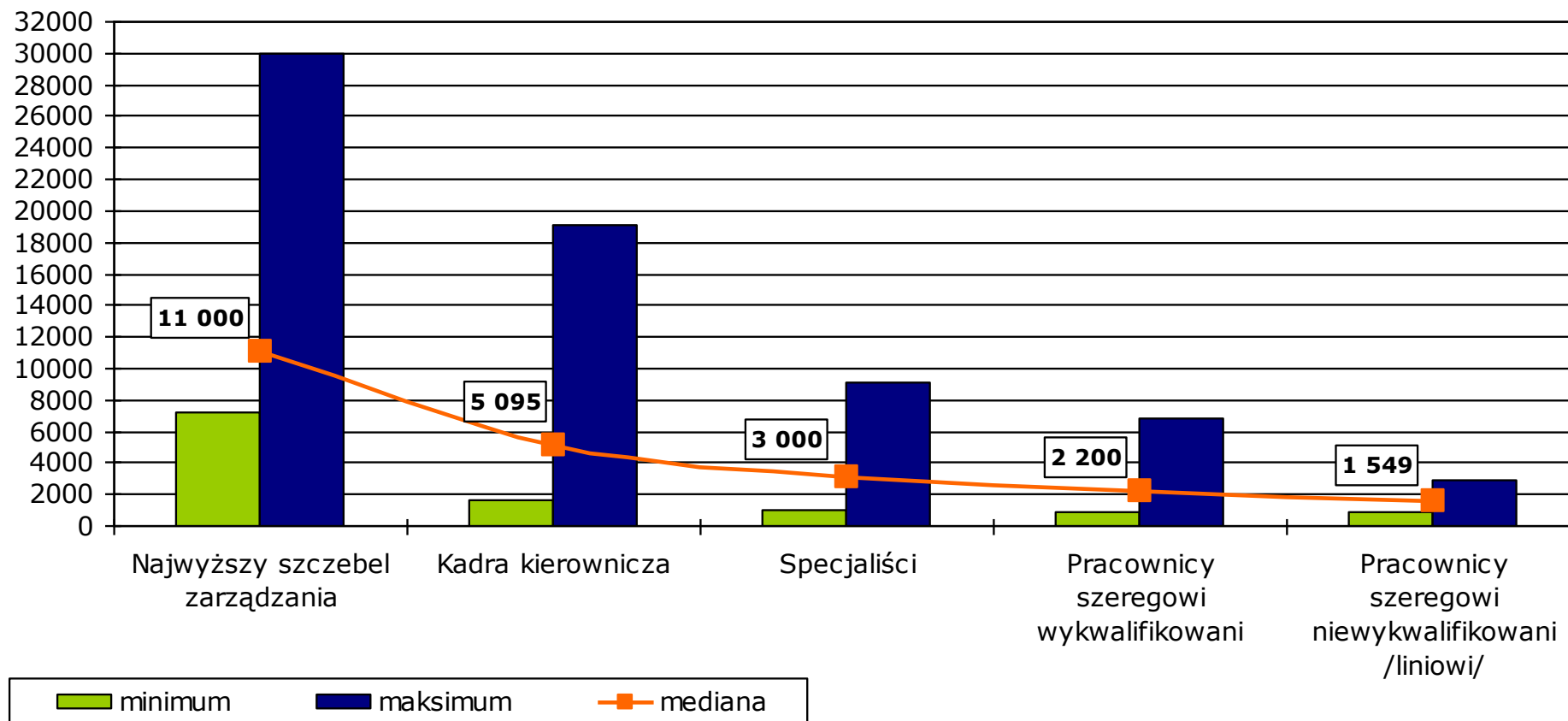
## OBJAŚNIENIE PREZENTACJI GRAFICZNEJ

| KRYTERIUM  | LICZBA   | OKRES       | MINIMUM  | KWARTYL DOLNY  | MEDIANA  | KWARTYL GÓRNY  | MAKSIMUM  |
|--|--|-------------|--|--|--|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE</b></p> <p>miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak: premie, prowizje, nagrody itd.</p> | liczba osób, których wynagrodzenia zostały wzięte pod uwagę w wyliczeniach | ŚR. I-III   | wynagrodzenie minimalne oferowane w badanym okresie. | oznacza, że 25% badanych osób zaoferowano wynagrodzenie niższe od wskazanej kwoty. | oznacza, że 50% badanych osób zaoferowano niższe, a 50% wyższe wynagrodzenie od wskazanej kwoty.   | oznacza, że 25% badanych osób zaoferowano wynagrodzenie wyższe od wskazanej kwoty. | wynagrodzenie maksymalne oferowane w badanym okresie. |
|  |  | <b>2010</b> |  |  | Dla porównania wynagrodzeń oferowanych w okresie I-III 2011r. przedstawiamy średnie wynagrodzenie oferowane w analogicznym okresie poprzedniego roku |  |   |
|  |  | ŚR. I-III   |  |  |  |  |   |
| <p style="text-align: center;"><b>WYNAGRODZENIE ZASADNICZE</b></p>   |  | <b>2010</b> |  |  | Dla porównania wynagrodzeń oferowanych w okresie I-III 2011r. przedstawiamy średnie wynagrodzenie oferowane w analogicznym okresie poprzedniego roku |  |   |
| <p><b>UDZIAŁ PREMII W WYNAGRODZENIU CAŁKOWITYM</b></p> <p>średni udział % oferowanych premii, prowizji i nagród pieniężnych w wynagrodzeniu całkowitym</p>   |  |             |  |  | <b>X%</b>  |  |   |

## PRZYKŁAD PREZENTACJI GRAFICZNEJ

(stanowiącej uzupełnienie zestawienia tabelarycznego)

### Wysokość wynagrodzeń całkowitych na poszczególnych szczeblach zarządzania.



(\*dane fikcyjne)

W części ogólnej przedstawiono również:

- zestawienia wynagrodzeń kadry kierowniczej i specjalistycznej w poszczególnych działach
- informacje dotyczące struktury wynagrodzeń – udziału premii w wynagrodzeniach całkowitych na różnych szczeblach zarządzania i w poszczególnych działach
- informacje o świadczeniach pozapłacowych oferowanych na poszczególnych szczeblach zarządzania
- informacje dotyczące już wprowadzonych i planowanych podwyżek wynagrodzeń w 2010 r. w badanych przedsiębiorstwach
- wyniki badań dotyczące fluktuacji pracowników w tym:
  - wskaźnik fluktuacji w poszczególnych miesiącach badanego okresu
  - procentowy udział pracowników rezygnujących z pracy w całkowitej liczbie zwolnionych pracowników
  - przyczyny rezygnacji z pracy najczęściej podawane przez odchodzących pracowników

## CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

Część szczegółowa zawiera informacje o płacach oraz świadczeniach pozapłacowych opracowane dla poszczególnych stanowisk wg schematu przedstawionego poniżej dla stanowiska MISTRZ –KIEROWNIK ZMIANY.

### MISTRZ – KIEROWNIK ZMIANY

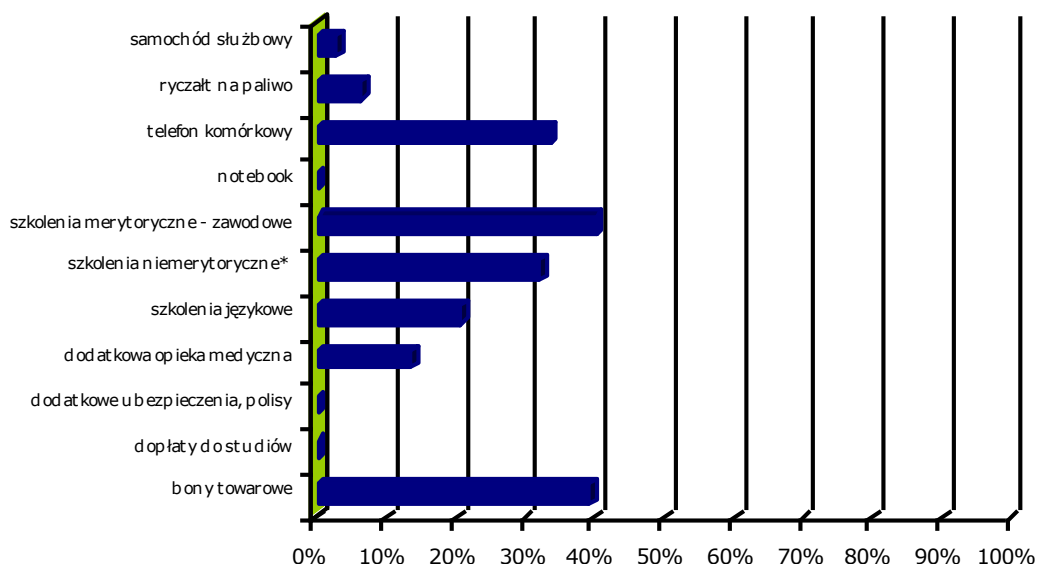
DZIAŁ: PRODUKCJA I UTRZYMANIE RUCHU

SZCZEBEL: KIEROWNICZY

ZAKRES OBOWIĄZKÓW:

- kontroluje planowość realizacji zadań produkcyjnych przez podległą grupę pracowniczą oraz sporządza raporty dotyczące produkcji zrealizowanej przez zmianę (ewidencjonuje przebieg produkcji - operacje rozpoczęte, przerwane i zakończone),
- nadzoruje sprawność przebiegu pracy:
- zapewnia odpowiednie materiały i narzędzia na poszczególnych stanowiskach,
- przydziela pracowników do realizacji poszczególnych zadań, monitoruje ich obciążenie i w razie potrzeby dokonuje korekt,
- rozwiązuje bieżące, problemy związane z przebiegiem procesu,
- monitoruje przestrzeganie zasad BHP:
- kontroluje warunki pracy i ich zgodność z obowiązującymi normami BHP,
- kontroluje utrzymanie sprawności maszyn i wyposażenia,
- zgłasza zapotrzebowanie na naprawy, konserwację oraz modernizację urządzeń technicznych,
- szkoli nowych, podległych mu pracowników,
- reaguje na pojawiające się problemy dyscyplinarne, sugeruje ich rozwiązanie,
- prowadzi wymaganą dokumentację pracowniczą,
- zgłasza propozycje usprawnień organizacji pracy.

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE:



■ % pracowników, którym zaoferowano określony rodzaj świadczenia pozapłacowego

\* np. kształcąca zdolności interpersonalne

## MISTRZ – KIEROWNIK ZMIANY

| KRYTERIUM  | LICZBA | OKRES       | MINIMUM | KWARTYL<br>DOLNY | MEDIANA | KWARTYL<br>GÓRNY | MAKSIMUM |
|--|--------|-------------|---------|------------------|---------|------------------|----------|
| WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE  |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
|  |        | <b>2010</b> |         |                  |         |                  |          |
| WYNAGRODZENIE ZASADNICZE   |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
|  |        | <b>2010</b> |         |                  |         |                  |          |
| UDZIAŁ PREMII W WYNAGRODZENIU CAŁKOWITYM - %   |        |             |         |                  |         |                  |          |
| <b>WYNAGRODZENIA CAŁKOWITE</b> - wynagrodzenie brutto z uwzględnieniem premii, prowizji i nagród pieniężnych |        |             |         |                  |         |                  |          |
|  |        |             |         |                  |         |                  |          |
| W FIRMACH ZATRUDNIAJĄCYCH DO 250 PRACOWNIKÓW   |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
| W FIRMACH ZATRUDNIAJĄCYCH POWYŻEJ 250 PRACOWNIKÓW  |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
|  |        |             |         |                  |         |                  |          |
| Z DOŚWIADCZENIEM DO 1 ROKU I ABSOLWENCI  |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
| Z DOŚWIADCZENIEM NA STANOWISKU OD 1-3 LAT  |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
| Z DOŚWIADCZENIEM NA STANOWISKU POWYŻEJ 3 LAT   |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
|  |        |             |         |                  |         |                  |          |
| BRAK ZNAJOMOŚCI JĘZYKA OBCEGO  |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |
| Z MIN. KOMUNIKATYWNĄ ZNAJOMOŚCIĄ JEDNEGO JĘZYKA OBCEGO   |        | ŚR. I-III   |         |                  |         |                  |          |

# WARUNKI UCZESTNICTWA

Jedynie uczestnictwo bądź deklaracja uczestnictwa w następnej edycji daje możliwość zakupu raportu - przedsiębiorstwo uczestniczące udostępnia komplet danych o wynagrodzeniach, oferowanych swoim pracownikom. Opcja zakupu raportu bez uczestnictwa w badaniu jest dostępna tylko w określonych sytuacjach – szczegóły u Kierownika Projektu.

Przy uczestnictwie w raporcie przedsiębiorstwa mają możliwość wyboru dwóch opcji:

## **OPCJA NIEODPŁATNA**

Przedsiębiorstwo uczestniczące udostępnia komplet danych o wynagrodzeniach, oferowanych swoim pracownikom.

W ramach uczestnictwa otrzymuje nieodpłatnie:

- CZĘŚĆ OGÓLNA RAPORTU – ok. 50 stron zestawień
- ANALIZĘ DWÓCH WYBRANYCH STANOWISK

## **OPCJA ODPŁATNA**

Przedsiębiorstwo uczestniczące udostępnia komplet danych o wynagrodzeniach, oferowanych swoim pracownikom.

Przedsiębiorstwo uczestniczące udostępnia komplet danych o wynagrodzeniach, oferowanych swoim pracownikom.

## **Cena zakupu pełnej wersji raportu wynosi odpowiednio:**

- 2.000 PLN + VAT – wersja polska
- 2.400 PLN + VAT – wersja polska + obcojęzyczna (niemiecka lub angielska)

Raport jest przygotowywany w formie papierowej (segregator) oraz elektronicznej

Wszelkich dodatkowych informacji z przyjemnością udzieli Państwu kierownik projektu – Eliza Siedziniewska – tel. 509 251 005