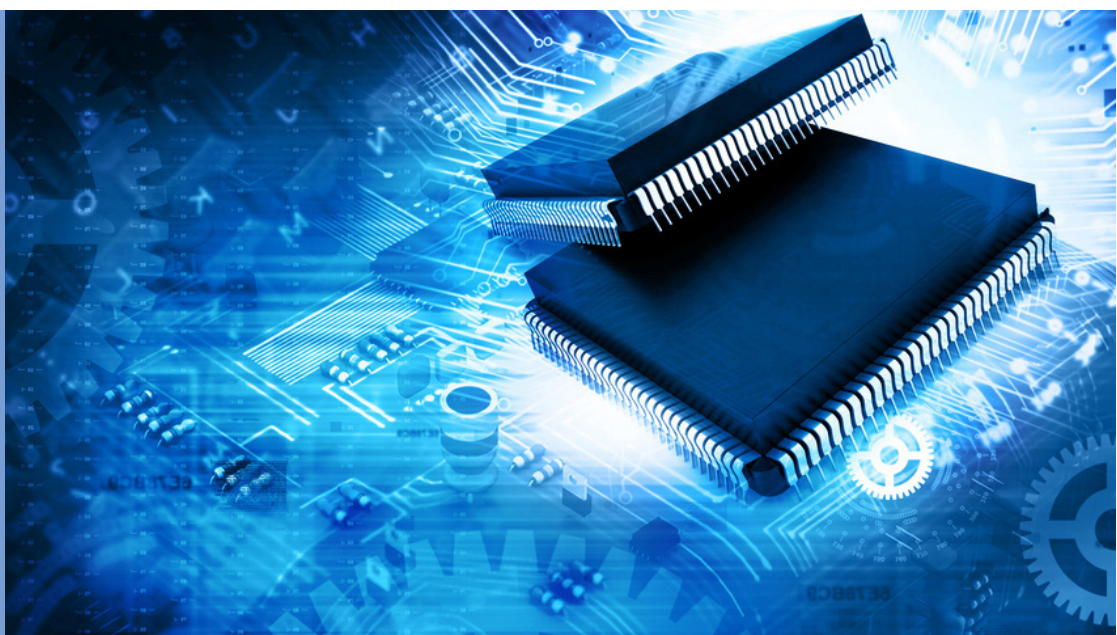


BEZPŁATNY RAPORT O WYNAGRODZENIACH INFORMATYKÓW W 2016 ROKU

Niniejsze opracowanie powstało na podstawie
Raportu Płacowego Sedlak & Sedlak dla branży IT - 2016



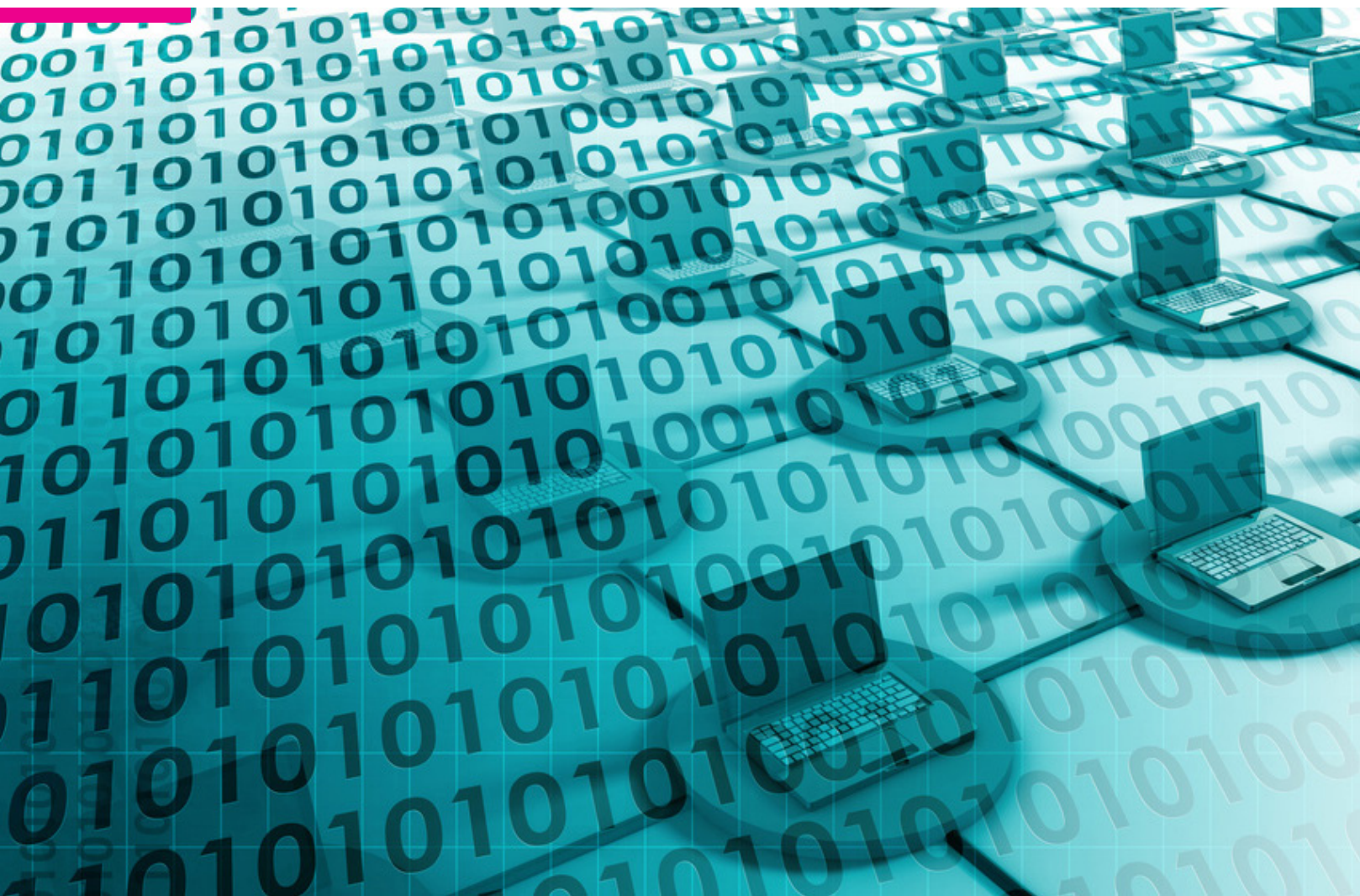
sedlak.pl
badaniaHR.pl
rynekpracy.pl
raportyplacowe.pl
wskaźnikiHR.pl
wynagrodzenia.pl

ul. Królowej Jadwigi 189B
30-220 Kraków
tel. 12 625 59 10
fax 12 625 59 20
e-mail: sedlak@sedlak.pl



Spis treści

1.	O RAPORCIE	3
2.	WYNAGRODZENIA W BRANŻY IT	4
3.	WYNAGRODZENIA SPECJALISTÓW W BRANŻY IT	8
4.	BENEFITY W BRANŻY IT	12



O raporcie

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak dla branży IT - 2016 uczestniczyło 66 oddziałów firm informatycznych. W opracowaniu zaprezentowano analizy dla 76 stanowisk pracy. Wśród uczestników badania przeważają firmy zajmujące się produkcją oprogramowania (55% próby). Oddziały o profilu usługowym i finansowym to odpowiednio 33% i 8% wszystkich uczestników. W raporcie wzięło także udział 5% firm telekomunikacyjnych.

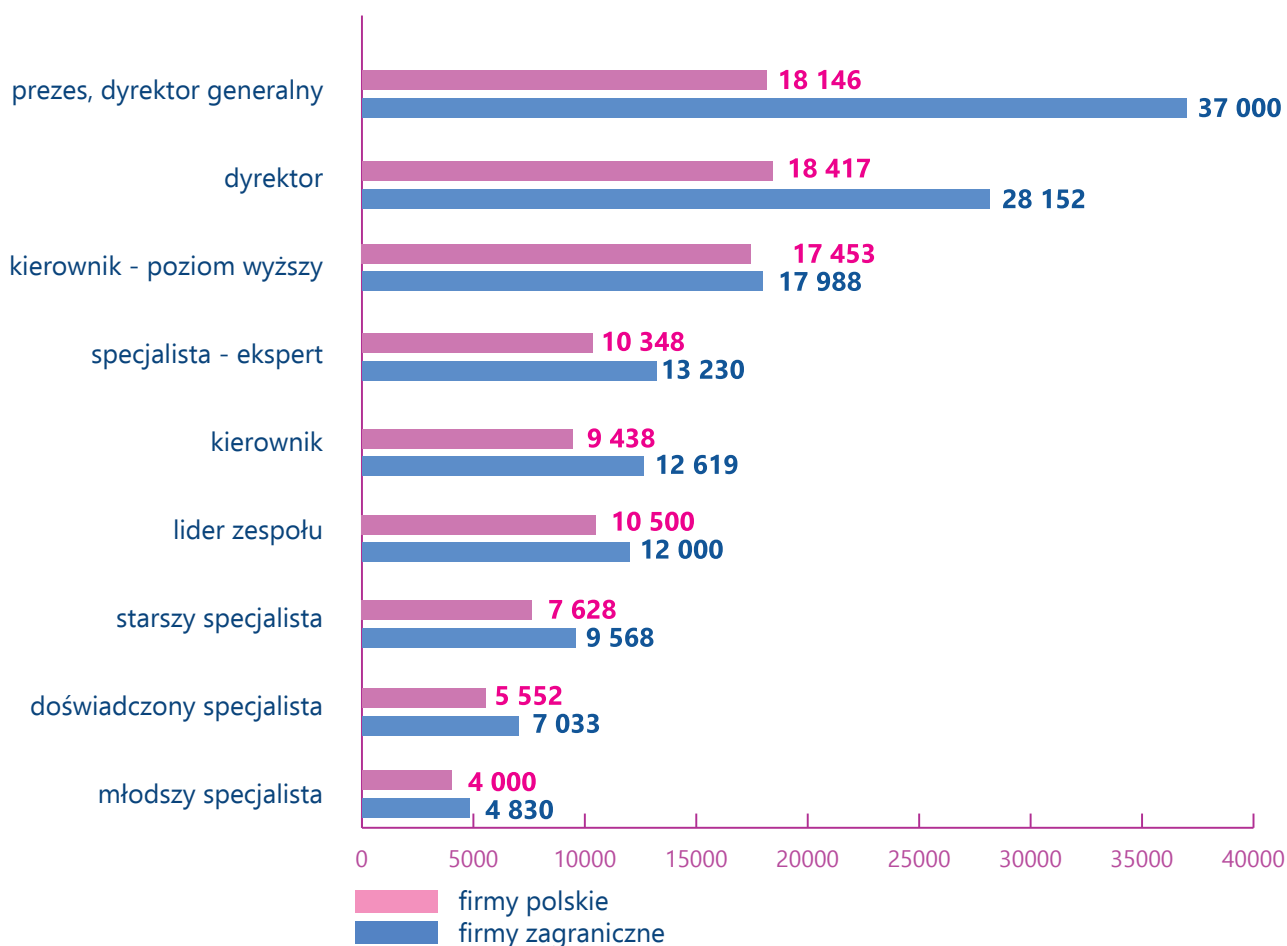
Badanie prowadzone było w okresie styczeń – maj 2016 roku. Dane pozyskiwane były na dzień 01.01.2016 (lub najbardziej aktualne) z pionów personalnych firm uczestniczących w projekcie.

**Niniejszy dokument jest przeznaczony wyłącznie do użytku osobistego.
Żadna jego część nie może być rozpowszechniana, cytowana lub
kopiowana bez wcześniejszej pisemnej zgody Sedlak & Sedlak.**

2. WYNAGRODZENIA W BRANŻY IT

Jednym z kilku kryteriów analizowanych w raporcie są wynagrodzenia w firmach polskich i zagranicznych. Jak wynika z raportu prezesi firm zagranicznych otrzymują wynagrodzenie całkowite nawet dwa razy wyższe niż w firmach polskich. W przypadku dyrektorów różnica ta sięga około 50%, a wśród specjalistów 25%.

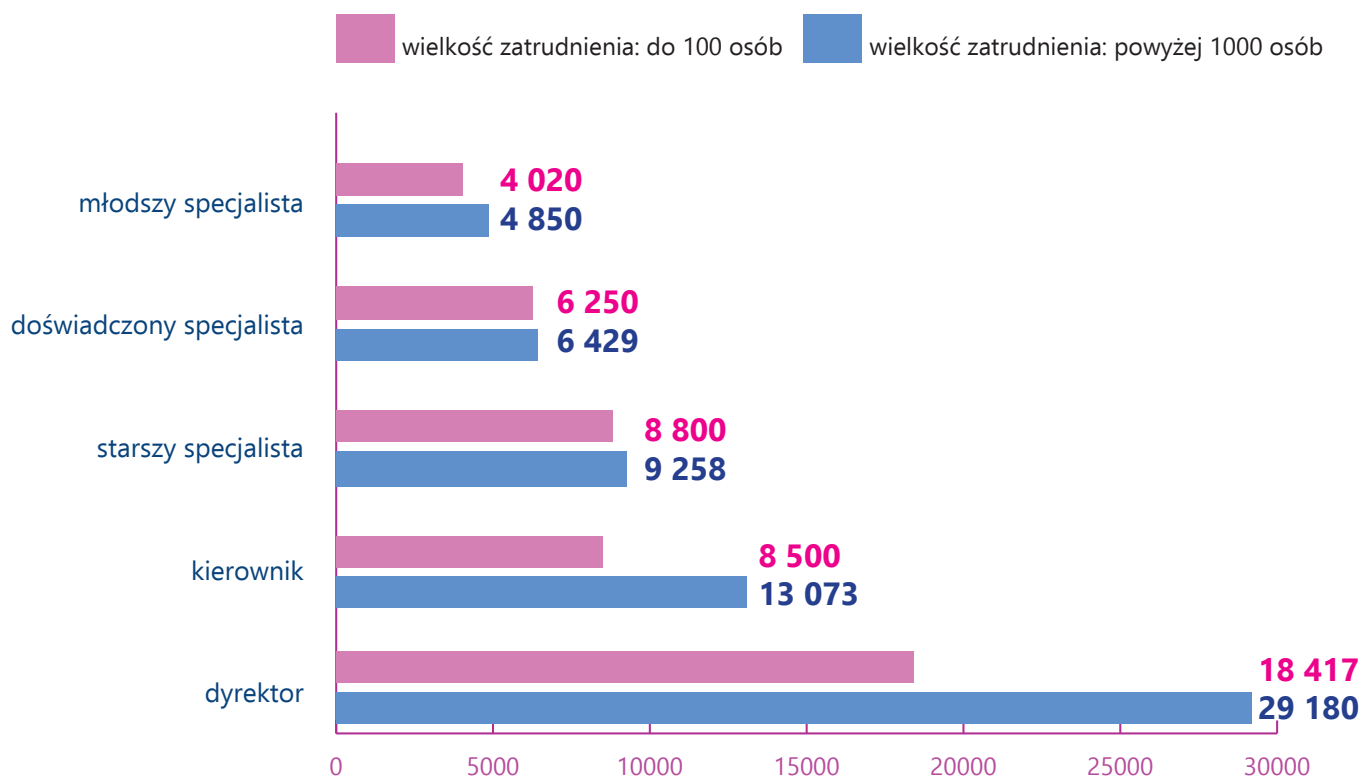
Wykres 1. Wynagrodzenia całkowite na wybranych szczeblach organizacji w firmach polskich i zagranicznych



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Kolejnym ważnym kryterium wpływającym na wynagrodzenie jest wielkość firmy. W raporcie jest ona definiowana na dwa sposoby: poprzez wielkość zatrudnienia oraz wielkość rocznych przychodów. Jeżeli chodzi o wielkość zatrudnienia okazało się, że najczęściej płacą największe firmy. Najwyraźniej różnice tę widać wśród dyrektorów oraz kierowników.

Wykres 2. Wynagrodzenia całkowite na wybranych szczeblach organizacji w małych (do 100 osób) i dużych (powyżej 1 000 osób) firmach



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

W badaniu wzięły udział firmy o różnym profilu działalności: sektor finansowy, software i usługi. Na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych najwyższe wynagrodzenia są w sektorze finansowym. Jeśli chodzi o firmy softwarowe i usługowe różnice w wynagrodzeniach są nieznaczne, za wyjątkiem dyrektorów pionu. W firmach softwarowych zarabiają oni 16 369 PLN miesięcznie, podczas gdy w firmach usługowych jest to 23 015 PLN.

Analizy stawek płac dla poszczególnych grup stanowisk (np. specjaliści, kierownicy, dyrektorzy) stanowią pierwszą część raportu. Druga to informacje o wynagrodzeniach na 76 stanowiskach pracy, należących do 5 rodzin (w tym naczelne kierownictwo, projektowo-programistyczna, techniczno-sprzętowa, konsultingu i wdrożeń oraz bezpieczeństwa IT).

Stanowiskiem najpopularniejszym, a więc występującym w największej liczbie oddziałów (38) był „Kierownik projektu IT”. Wynagrodzenie całkowite połowy osób zatrudnionych na tym stanowisku mieściło się w przedziale od 9 300 PLN do 12 967 PLN, a mediana to 11 040 PLN. Wynagrodzenia na 3 spośród 76 stanowisk zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
kierownik projektu	9 300	11 040	12 967
programista Java/JEE/J2EE	5 800	7 000	9 420
inżynier wsparcia technicznego	3 900	4 580	5 596

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

W raporcie zaprezentowano także wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w oparciu o różne formy umów o pracę. Generalnie można stwierdzić, że pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę zlecenie oraz umowę o dzieło zarabiają najmniej. Wynika to przede wszystkim z faktu, że najczęściej ten typ umów oferowany jest na początku kariery zawodowej (szczebel młodszego i doświadczonego specjalisty). Najczęściej są to więc osoby młode, często studenci, którym taka forma współpracy najbardziej odpowiada ze względu na elastyczne godziny pracy. Z kolei osoby współpracujące w oparciu o kontrakt mają wyższe wynagrodzenia niż pracownicy na innych umowach. Tendencja ta wyraźnie występuje wśród specjalistów.

Wykres 3. Wynagrodzenia całkowite na różnych poziomach organizacji pracowników zatrudnionych w oparciu o różne rodzaje umów



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

W 2016 roku podwyżki w branży IT są planowane na poziomie 5% dla specjalistów oraz dla kadry zarządzającej. Wyższy poziom podwyżek planują firmy zatrudniające do 100 osób. Są to odpowiednio 6% dla specjalistów oraz 7% dla kadry zarządzającej. Co ciekawe duże organizacje o przychodzie powyżej 200 mln PLN planują podwyżki wynagrodzeń o 4% dla obu grup pracowników.

Tabela 2. Skala planowanych podwyżek dla różnego typu firm

kryterium		specjalista	kadra zarządzająca
pochodzenie kapitału	kapitał polski	5%	6%
	kapitał zagraniczny	5%	5%
wielkość zatrudnienia	do 100 osób		najwyższe
	od 101 do 1000 osób	najniższe	
	powyżej 1000 osób		

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Jeśli chodzi o zrealizowane podwyżki w 2015 roku, wśród specjalistów oraz kadry kierowniczej były one na poziomie 5%. Spośród prezentowanych województw, największe zmiany wynagrodzeń miały miejsce w województwie małopolskim, gdzie płaca kadry zarządzającej wzrosła o 5,5%.

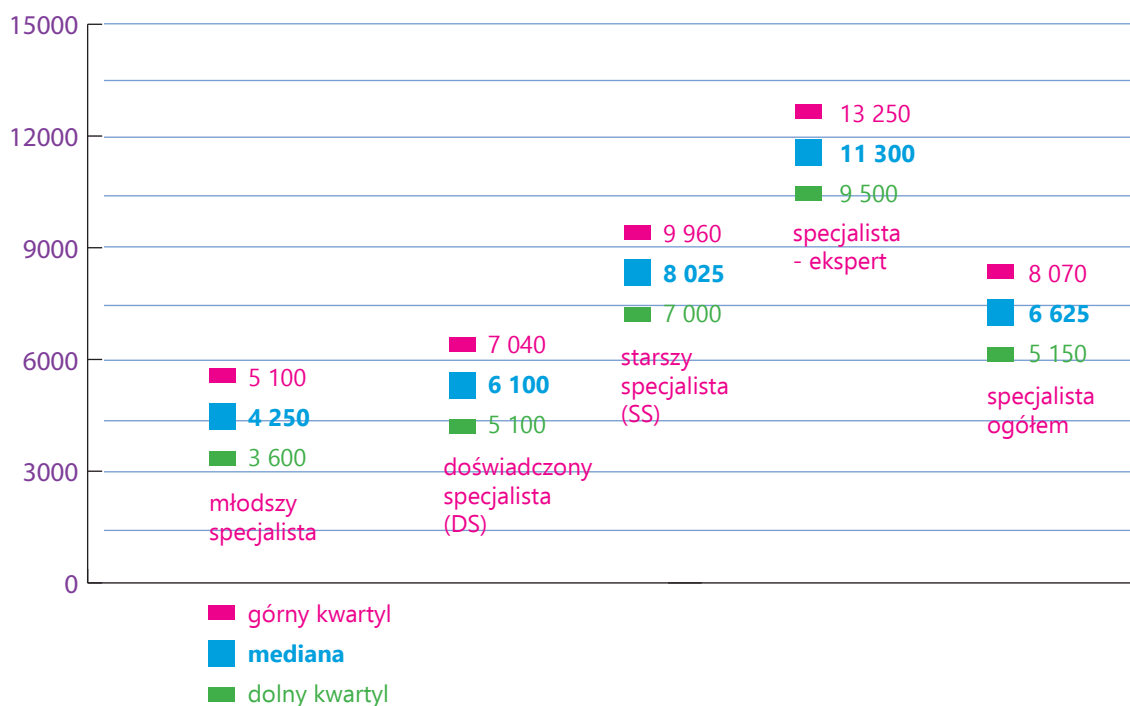
3. WYNAGRODZENIA SPECJALISTÓW W BRANŻY IT

W tej części raportu przedstawiono jak w 2016 roku kształtuje się poziom płac podstawowych i całkowitych specjalistów IT o różnym poziomie doświadczenia.

Wynagrodzenia podstawowe: liczy się poziom zatrudnienia i rodzaj umowy

Mediana wynagrodzeń podstawowych specjalistów zatrudnionych w branży IT w 2016 roku wynosi 6 625 PLN. Połowa z nich otrzymuje miesięcznie od 5 150 do 8 070 PLN płacy zasadniczej. Specjaliści na stanowiskach eksperckich zarabiają od 9 500 do 13 250 PLN. Natomiast w przypadku doświadczonych specjalistów stawki wynagrodzeń połowy pracowników wahają się od 5 100 do 7 040 PLN. Więcej informacji zamieszczono na wykresie 1.

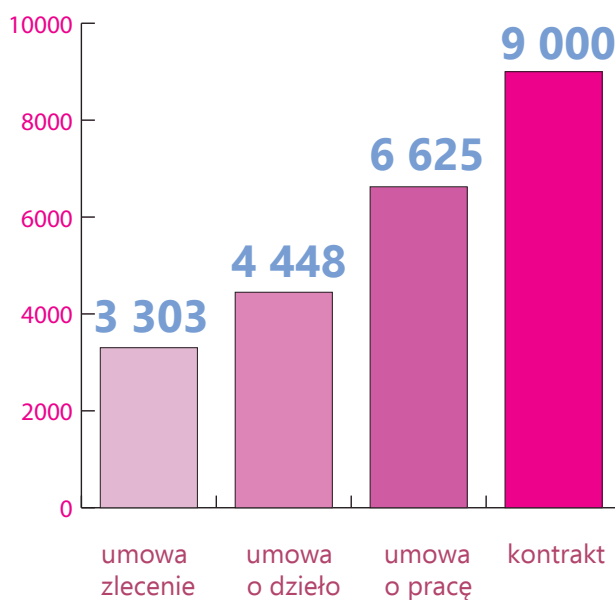
Wykres 4. Wynagrodzenia podstawowe specjalistów w branży IT w 2016 roku



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Analizując wynagrodzenia zasadnicze w branży IT, warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie stawek podstawowych oferowanych pracownikom zatrudnionym w oparciu o różne umowy o pracę. W tym ujęciu najwyższe płace (mediana) otrzymują specjaliści związani z pracodawcą kontraktem (9 000 PLN). Osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło otrzymują 4 448 PLN, natomiast w przypadku umowy zlecenia stawki podstawowe oscylują na poziomie 3 303 PLN miesięcznie.

Wykres 5. Wynagrodzenia podstawowe (mediany) specjalistów zatrudnionych w oparciu o różne umowy



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Wynagrodzenia całkowite: różnicowanie na podstawie wielkości i kapitału firmy

Z uwagi na niewielki udział płacy zmiennej w wynagrodzeniu, poziom stawek całkowitych w sektorze IT nie odbiega istotnie od pensji zasadniczych. Mediana płacy całkowitej zatrudnionych tu specjalistów (a zatem sumy wynagrodzenia podstawowego, stałych miesięcznych i rocznych składników oraz średniomiesięcznego wynagrodzenia zmiennego) wynosi 6 873 PLN. Połowa młodszych specjalistów zarabia od 3 673 do 5 250 PLN, natomiast co drugi doświadczony specjalista otrzymuje od 5 200 do 7 404 PLN miesięcznie. W przypadku starszych specjalistów i ekspertów mediany płac całkowitych wynoszą odpowiednio 8 614 oraz 12 125 PLN.

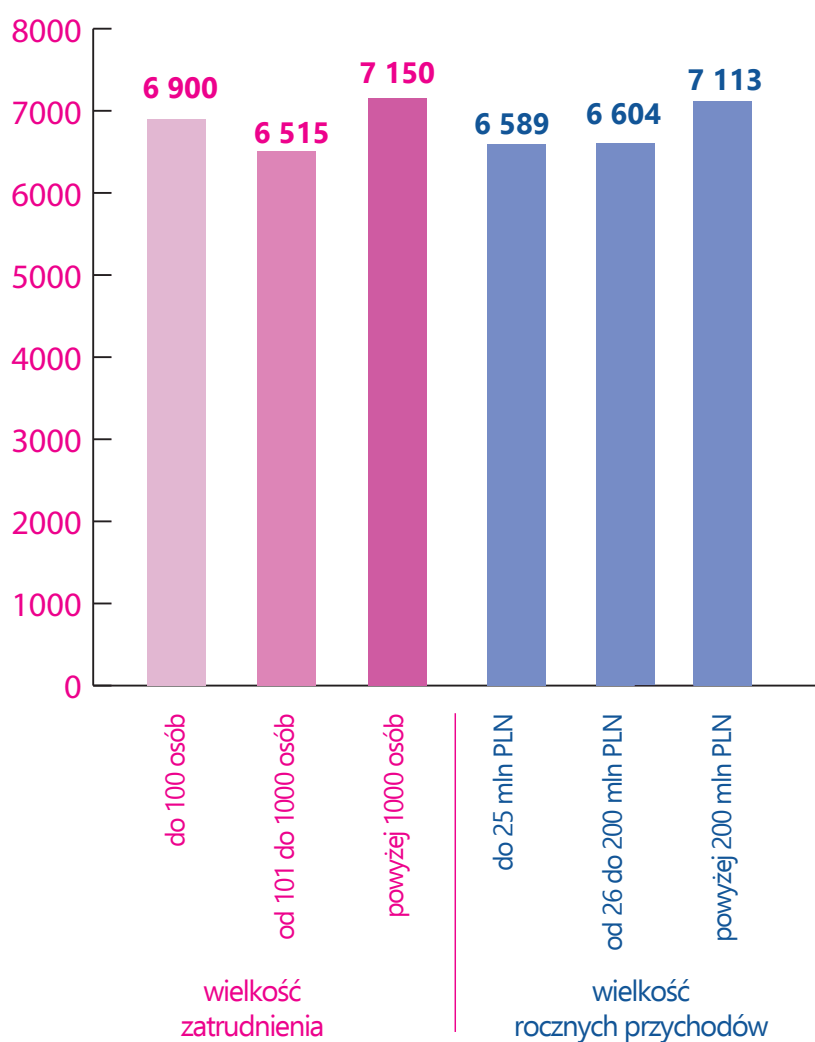
Tabela 3. Wynagrodzenia całkowite na różnych poziomach specjalistów w branży IT w 2016 roku

poziom zatrudnienia	dolny kwartyl	mediana	górnny kwartyl
specjalista - ogółem	5 350	6 873	8 667
specjalista - ekspert	10 005	12 125	14 000
specjalista - starszy	7 005	8 614	10 425
specjalista - doświadczony	5 200	6 250	7 404
specjalista - młodszy	3 673	4 500	5 250

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Najwyższe wynagrodzenia całkowite specjalistów zaraportowano wśród firm zatrudniających powyżej 1 000 osób oraz o przychodach przekraczających 200 mln PLN (odpowiednio 7 150 oraz 7 113 PLN miesięcznie). Najniższe stawki płac oferowane są natomiast w organizacjach o zatrudnieniu od 101 do 1 000 osób (6 515 PLN) oraz o przychodach do 25 mln PLN (6 589 PLN).

Wykres 6. Wynagrodzenia całkowite specjalistów w 2016 roku zatrudnionych w organizacjach o różnej wielkości



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Istotne różnice można zaobserwować pomiędzy wynagrodzeniami w firmach o różnym pochodzeniu kapitału. Podczas gdy połowa specjalistów w polskich organizacjach zarabia od 4 929 do 7 500 PLN, tej w zagranicznych przedsiębiorstwach otrzymują oni od 6 386 do 9 345 PLN miesięcznie. Mediana płacy całkowitej (7 922 PLN) jest tu o 36% wyższa niż w firmach rodzimych (5 829 PLN).

Tabela 4. Wynagrodzenia całkowite specjalistów w branży IT w firmach polskich i zagranicznych

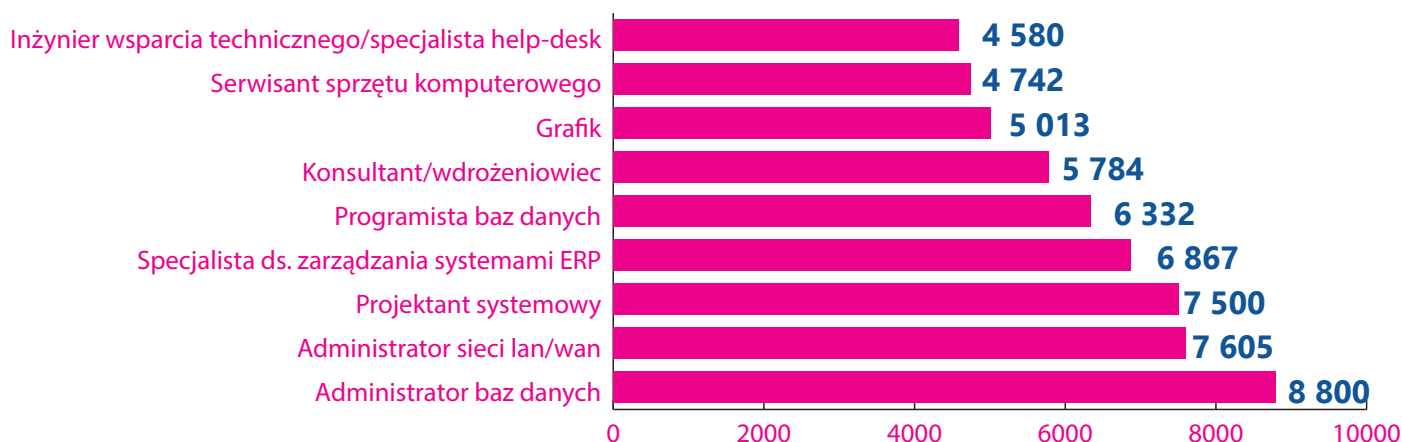
pochodzenie kapitału	dolny kwartył	mediana	górnny kwartył
polski	4 929	5 829	7 500
zagraniczny	6 386	7 922	9 345

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach specjalistycznych

Na koniec zwróćmy uwagę na stawki płac całkowitych na wybranych stanowiskach specjalistycznych (poziom: doświadczony). Spośród zaprezentowanych, najwyższe wynagrodzenia - 8 800 PLN - otrzymują administratorzy baz danych. Płace przekraczające 7 000 PLN miesięcznie oferowane są administratorom sieci lan/wan (7 605 PLN) oraz projektantom systemowym (7 500 PLN). Natomiast mniej niż 5 000 PLN miesięcznie zarabiają serwisanci sprzętu komputerowego (4 742 PLN) i inżynierowie wsparcia technicznego/specjaliści help-desk (4 580 PLN).

Wykres 7. Wynagrodzenia całkowite w 2016 roku na 9 z 76 wybranych stanowiskach z poziomu doświadczonego specjalisty



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

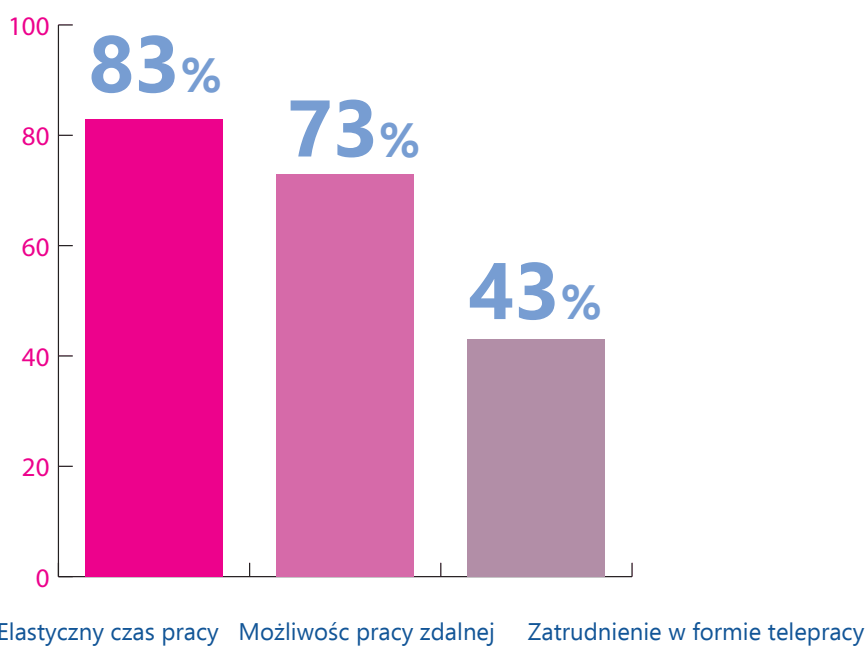
4. BENEFITY W BRANŻY IT

Świadczenia pozapłacowe nabierają co raz większego znaczenia w systemach wynagrodzeń. Pracodawcy wzbogacają pakiety benefitów, aby przyciągać do firmy dobrych pracowników, a także utrzymać konkurencyjność na rynku. W tej części raportu przedstawiono jakie benefity oferują pracodawcy z branży IT swoim pracownikom w 2016 roku.

Elastyczne formy zatrudnienia w branży IT

Elastyczny czas pracy to obok opieki medycznej i karnetów na siłownię jeden z najatrakcyjniejszych benefitów w oczach pracowników. W związku z tym pracodawcy branży IT oferują ten przywilej aż 83% swoim pracownikom. Nieznacznie mniej bo 73% zatrudnionych miało również możliwość pracy zdalnej. Z kolei z zatrudnienia w formie telepracy mogło skorzystać 43% pracowników.

Wykres 8. Elastyczne środowisko pracy w branży IT w 2016 roku



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że branża IT tworzy elastyczne środowisko pracy. W tabeli 5. zaprezentowano w jakim wymiarze pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na różnych szczeblach mogą korzystać z elastycznych form pracy.

Tabela 5. Elastyczne środowisko pracy oferowane pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę

poziom zatrudnienia	możliwość pracy zdalnej	zatrudnienie w formie telepracy	elastyczny czas pracy
dyrektor pionu	77%	17%	71%
kierownik	68%	30%	49%
lider zespołu	86%	42%	71%
specjalista	71%	36%	69%

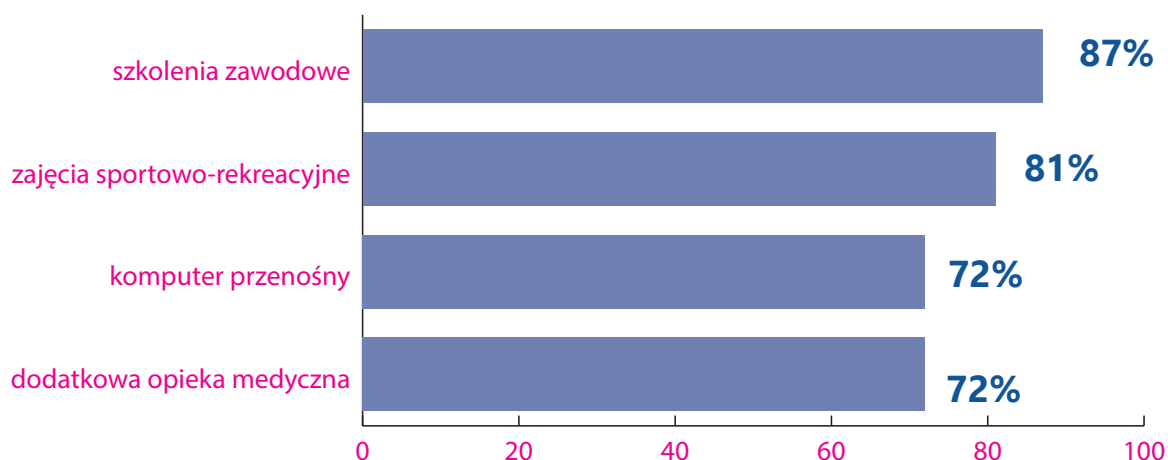
Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Jak zaprezentowano w tabeli, elastyczny czas pracy ma 71% dyrektorów i liderów zespołów, 49% kierowników i 69% specjalistów. Z zatrudnienia w formie telepracy może korzystać najwięcej liderów zespołów (42%), a najmniej dyrektorów (17%).

Benefity oferowane specjalistom IT

Poza benefitami opisującymi elastyczne środowisko pracy najpopularniejszym świadczeniem oferowanym specjalistom IT przez pracodawców są szkolenia zawodowe. Może z nich korzystać 87% pracowników. Drugim benefitem pod kątem popularności są zajęcia sportowo – rekreacyjne oferowane 81% pracownikom. Większość zatrudnionych ma również dostęp do komputera przenośnego oraz dodatkowej opieki medycznej. Z tych benefitów może korzystać 72% specjalistów IT.

Wykres 9. Benefity najczęściej oferowane specjalistom IT



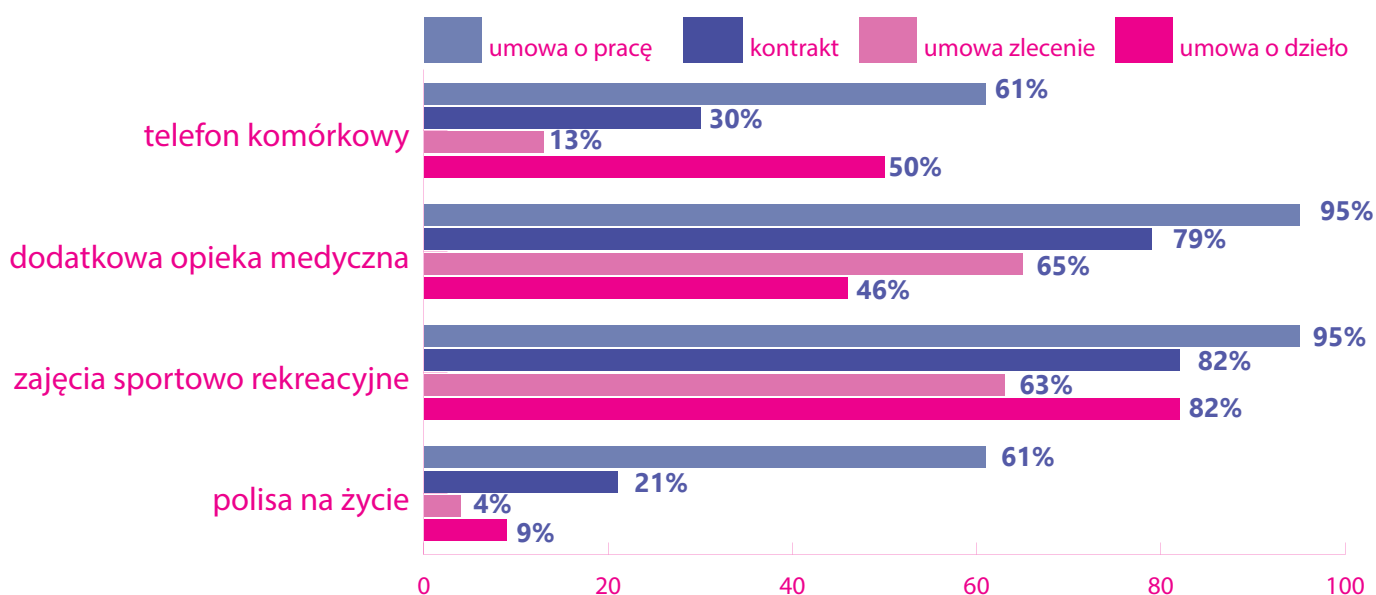
Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Z kolei benefitami najrzadziej oferowanymi, spośród przebadanych, były programy emerytalne, samochód służbowy czy ryczałt na paliwo. Dostęp do tych świadczeń miało około 1% specjalistów.

Świadczenia dodatkowe oferowane pracownikom z różnym rodzajem umowy

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak dla branży IT uwzględniono pracowników zatrudnionych nie tylko na umowę o pracę, ale także na umowę o dzieło, zlecenie czy kontrakt. Na wykresie przedstawiono różnicę w benefitach oferowanych specjalistom z różnym rodzajem umowy.

Wykres 10. Wybrane benefity oferowane specjalistom IT z uwzględnieniem rodzaju umowy



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

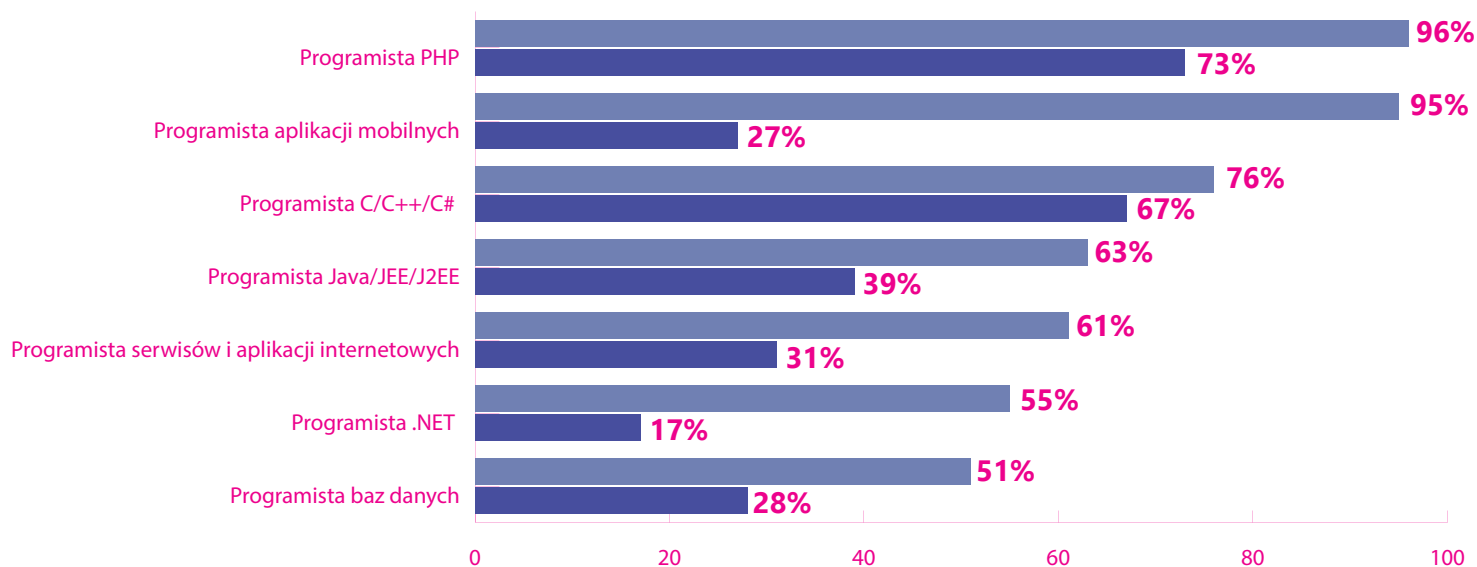
Najwięcej świadczeń dodatkowych otrzymują zatrudnieni na umowę o pracę. 95% z nich ma dostęp do dodatkowej opieki medycznej. Spośród pracowników na kontrakcie 79% może korzystać z tego benefitu, a w przypadku umowy zlecenie czy umowy o dzieło jest to odpowiednio 65% i 46%.

Duże różnice można zaobserwować również w przypadku oferowania pracownikom polisy na życie. Może z niej korzystać większość specjalistów zatrudnionych na umowę o pracę (61%), znacznie mniej pracujących na kontrakcie (21%), umowie o dzieło (9%) czy umowie zlecenie (4%). Więcej informacji na temat zaprezentowano na wykresie 3.

Wybrane benefity dla programistów

W pełnej wersji Raportu płacowego Sedlak & Sedlak dla branży IT znajdują się również analizy benefitów dla poszczególnych stanowisk. Na wykresie 11. przedstawiono porównanie dostępności dwóch świadczeń – szkoleń językowych i dopłat do nauki – dla doświadczonych programistów różnych specjalizacji zatrudnionych na umowę o pracę. Z danych wynika, że 96% programistów PHP ma dostęp do szkoleń językowych, a 73% może skorzystać z dopłat do nauki. Dla porównania ze szkoleń językowych może skorzystać 76% programistów C/C++/C#, 63% programistów JAVA czy 51% programistów baz danych.

Wykres 11. Szkolenia językowe i dopłaty do nauki oferowane doświadczonym programistom zatrudnionym na umowie o pracę



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016

Pełna wersja raportu to 233 strony, analizy dla 78 stanowisk pracy
oraz dane pochodzące z 66 oddziałów firm informatycznych

ZAMÓW RAPORT

W przypadku pytań zapraszamy do kontaktu:

Damian Pokrywka

Specjalista ds. analiz wynagrodzeń

pokrywka@sedlak.pl

Definicje użytych terminów:

Płaca podstawowa - stałe składniki wynagrodzenia brutto, czyli płaca zasadnicza określona umową o pracę oraz ewentualne stałe dodatki (funkcyjny, stażowy itp.) na dzień 01.01.2016 r. (lub najbardziej aktualne dane).

Płaca całkowita - suma płacy podstawowej oraz uśrednionych ruchomych składników wynagrodzenia (premie, prowizje, nagrody itp.) wypłaconych w roku poprzedzającym badanie.

Płaca zmienna - różnica między płacą całkowitą a płacą podstawową danego pracownika (mediana płacy zmiennej nie jest równa różnicy między medianą płacy całkowitej a medianą płacy podstawowej na stanowisku).

Mediana - wartość dzieląca wszystkie dane na pół; lepiej niż średnia oddaje tendencję centralną wyników, jako że średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych. Innymi słowy, jeżeli mediana wynosi 2 000 PLN, to znaczy, że wynagrodzenie na danym stanowisku jest w połowie oddziałów niższe, a w połowie wyższe od 2 000 PLN.

Dolny kwartył - wartość, poniżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli dolny kwartył wynosi 1 500 PLN, to wynagrodzenie na danym stanowisku jest w 1/4 oddziałów niższe, a w 3/4 wyższe od 1 500 PLN.

Górny kwartył - wartość, powyżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli górny kwartył wynosi 2 500 PLN, to wynagrodzenie na danym stanowisku jest w 3/4 oddziałów niższe, a w 1/4 wyższe od 2 500 PLN.

Sedlak & Sedlak

najbardziej innowacyjna firma doradztwa HR

- ✓ Wydaliśmy 130 raportów o wynagrodzeniach, w tym raporty o wynagrodzeniach menedżerów spółek giełdowych, benefitach czy praktykach nagradzania pracowników sprzedaży.
- ✓ Prowadzimy największe polskie portale o wynagrodzeniach i rynku pracy. Do dyspozycji czytelników oddaliśmy ponad 3 500 artykułów.
- ✓ Udostępniamy polskim pracodawcom ponad 200 narzędzi nagradzania w ramach koncepcji Total Rewards.
- ✓ Organizujemy największą polską konferencję o wynagrodzeniach – Krakowskie Forum Wynagrodzeń.
- ✓ Prowadzimy unikalną platformę online do badań opinii pracowników. Zawiera ona 8 narzędzi z polskimi normami (badaniahr.pl)
- ✓ Jesteśmy inicjatorami pierwszego w Polsce internetowego badania wynagrodzeń.
- ✓ W 2015 roku oddaliśmy do użytkowania jedyną w Polsce platformę wskaźnikiHR.pl do oceny efektywności procesów zarządzania personelem (pomiar i porównanie 37 wskaźników).
- ✓ Wydaliśmy 10 książek o HR.

kontakt:

tel: 12 625 59 10

mail: biuro@sedlak.pl

