

Stáže pracownicze od 2026 r. oraz pomocnicze zestawienie dla wartościowania stanowisk w programie Symfonia ERP Kadry i Płace

17.04.2026

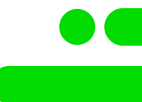
Barbara Kołodziejska-Kaczmarska



► Agenda



1. Wprowadzenie merytoryczne do staży pracowniczych od 2026 r.: od kiego i kogo obowiązują przepisy, okresy zaliczalne i przeliczanie staży.
2. W jaki sposób wprowadzać nowe okresy zaliczane do staży, tak aby prawidłowo zostały uwzględnione w bilansie urlopowym i dodatku stażowym
3. Przygotowanie się do wartościowania stanowisk- jakie zestawienia można wykonać w programie Symfonia ERP Kadry i Płace



▶ 1. Zmiany w wyliczaniu staży pracowniczych od 2026 r.



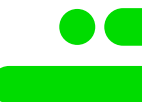
- Nowe okresy zaliczane do ogólnego pracowniczego stażu pracy, od którego zależy m.in. staż do wymiaru urlopu wypoczynkowego, nagrody jubileuszowej*. Np.:
 - Zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia
 - Prowadzenie własnej działalności gospodarczej
 - Wykonywanie pracy za granicą na innej podstawie niż stosunek pracy
- Wliczanie do stażu zakładowego, od którego zależą m.in. okres pracy do dodatku stażowego, długość okresu wypowiedzenia
- Termin wejścia w życie przepisów:
 - **1.01.2026 r.** - dla pracowników sektora publicznego (np. urzędy, szkoły, szpitale publiczne)
 - **1.05.2026 r.** - dla pracowników sektora prywatnego (firmy prywatne)

Więcej o zmianach prawnych w webinarium z 4.12.2025 – [prezentacja i nagranie](#)

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, [Dziennik Ustaw poz. 1423](#)

FAQ [Staż pracy na nowych zasadach](#) na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

*w zależności od przepisów zakładowych – do nagrody jubileuszowej może być zaliczany ogólny pracowniczy staż pracy wraz z zakończonym zatrudnieniem u innych pracodawców lub wyłącznie staż zakładowy



▶ Jak nowe okresy zaliczane do stażu pracy wpływają na wymiar urlopu wypoczynkowego

- Nowe okresy zaliczane do stażu pracy od 2026 r. zwiększają **staż do wymiaru urlopu**.
- Nie wpływają na staż do prawa do urlopu.

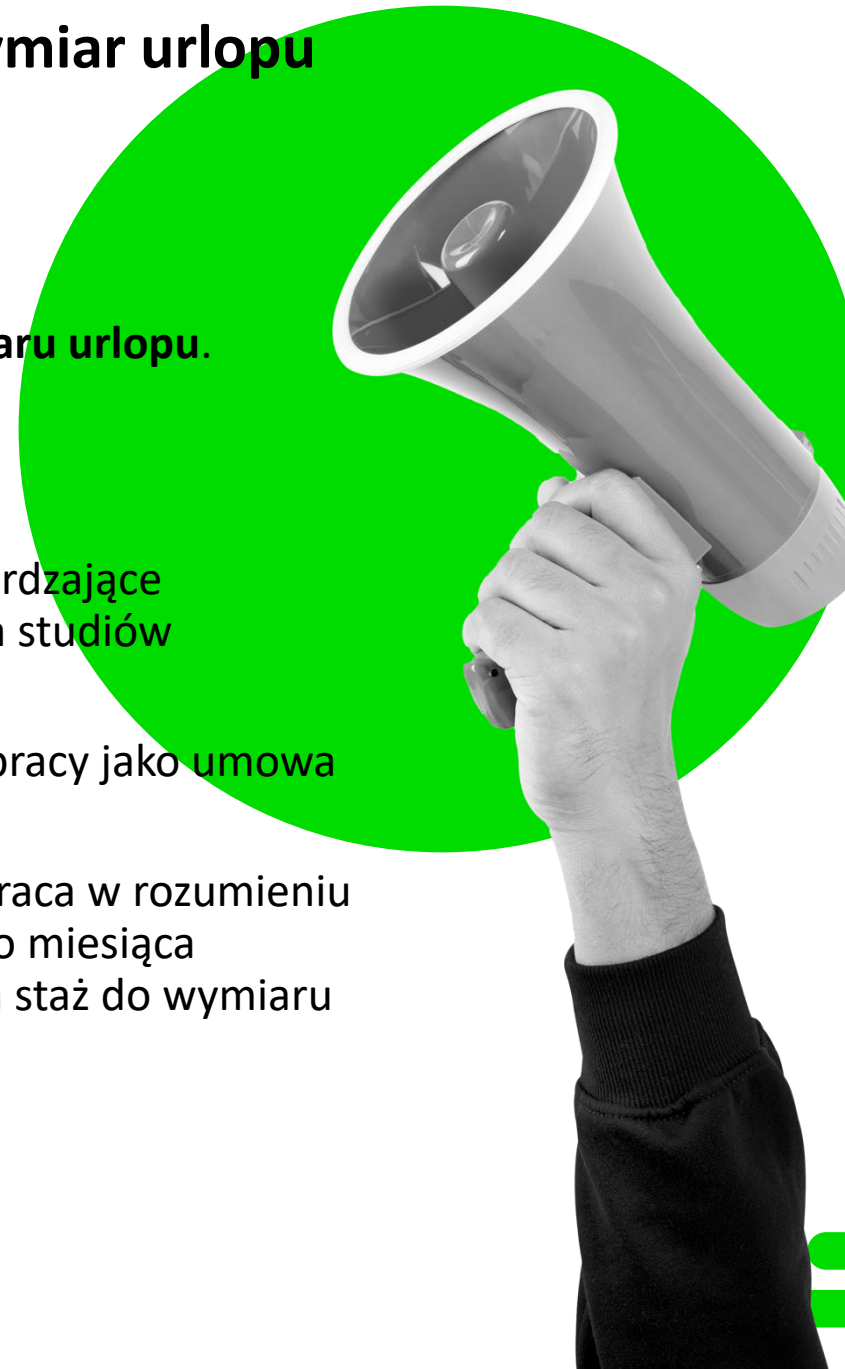
Przykład:

Pracownik zostanie zatrudniony 01.06.2026 r. i dostarczy dokumenty potwierdzające wykonywanie umowy zlecenia przez okres 3 lat oraz świadectwo ukończenia studiów licencjackich.

Jego **staż do wymiaru urlopu** w dniu zatrudnienia wyniesie 11 lat, tj. 3 lata pracy jako umowa zlecenia i 8 lat z tytułu ukończenia studiów.

Jego staż do prawa do urlopu będzie zerowy, gdyż będzie to jego pierwsza praca w rozumieniu Kodeksu pracy i pracownik nabędzie prawo do urlopu z upływem pierwszego miesiąca zatrudnienia. Jednak jego wymiar urlopu będzie wyliczony z **26 dni**, gdyż ma staż do wymiaru urlopu 11 lat.

$$26/12=2,167$$



Przeliczanie staży do urlopu z uwzględnieniem umów cywilnoprawnych i JDG od 01.01.2026 / 1.05.2026

Implementacja zmiany prawnej w programie Symfonia ERP Kadry i Płace
2025.1.a/2025.1.b



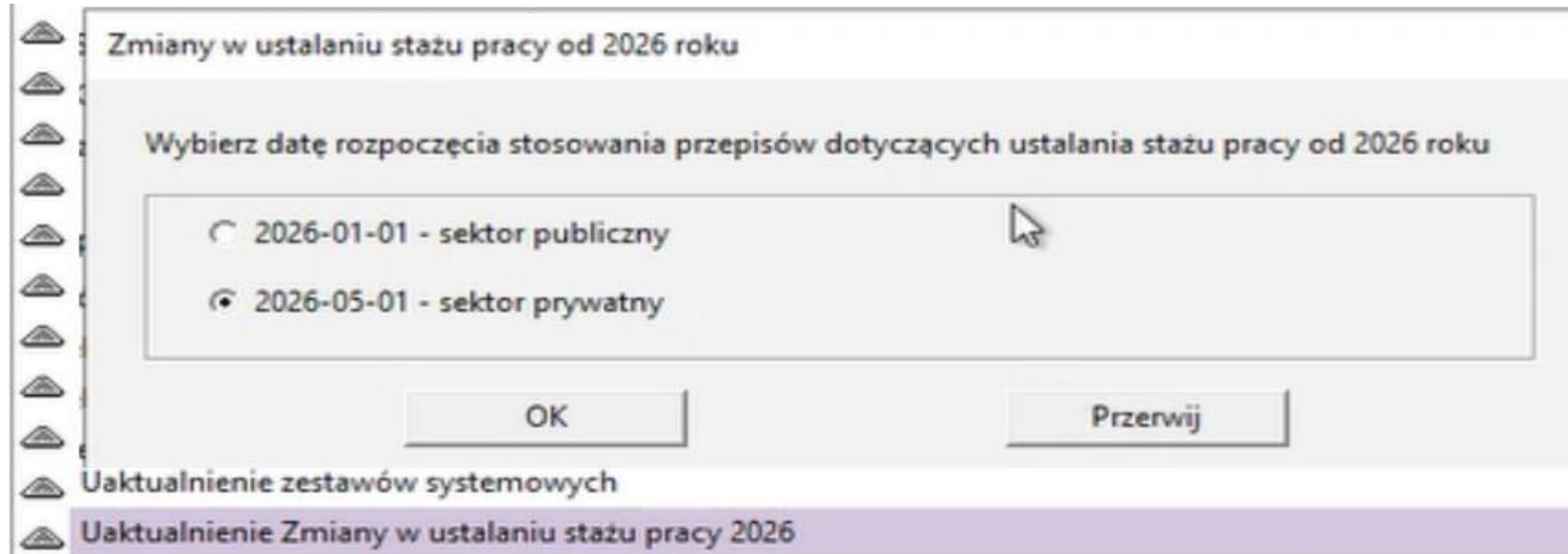
▶ 2. Termin wejścia w życie: sektor publiczny, sektor prywatny – wybór podczas konwersji bazy

- Termin wejścia w życie przepisów:
 - **1.01.2026 r.** - dla pracowników sektora publicznego (np. urzędy, szkoły, szpitale publiczne)
 - **1.05.2026 r.** - dla pracowników sektora prywatnego (firmy prywatne)
- Podczas konwersji bazy do wersji 2025.1.a podczas wykonywania raportu **Uaktualnienie Zmiany w ustalaniu stażu pracy 2026** będzie można wybrać termin wejścia w życie przepisów
- Zmiana zostanie zapisana w danych firmy w zestawie **Warunki zatrudnienia** w elemencie **Data zmiany ustalania stażu pracy od 2026 roku.**
- Jeżeli zostanie wybrany sektor prywatny, to 1.05.2026 aktualnym pracownikom etatowym zostanie wstawione zdarzenie **Uaktywnienie bilansu urlopowego**

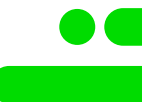
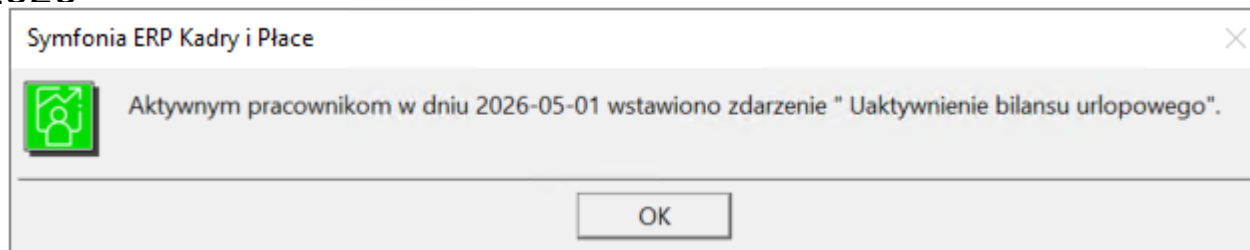


▶ 2. 1. Termin wejścia w życie: sektor prywatny – podczas konwersji bazy

- Podczas konwersji bazy do wersji 2025.1.a podczas wykonywania raportu **Uaktualnienie Zmiany w ustalaniu stażu pracy 2026** można było wybrać termin wejścia w życie przepisów

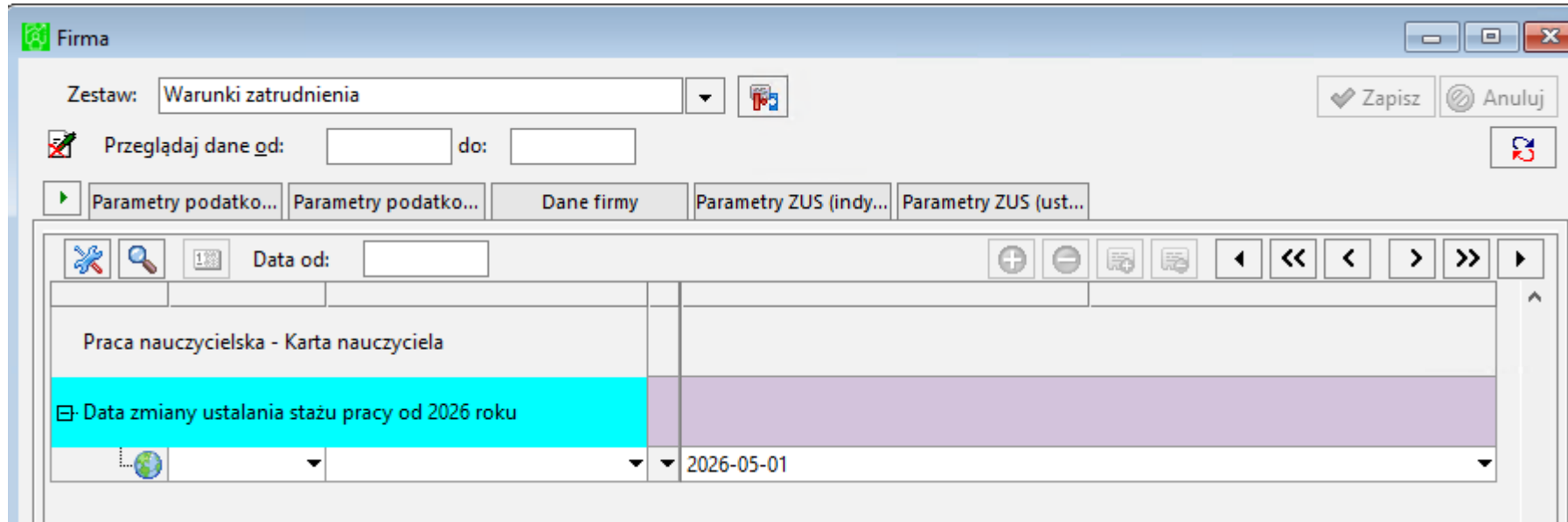


- Dla sektora prywatnego zostanie dodane nowe zdarzenie **Uaktywnienie bilansu urlopowego** w dniu 1.05.2026



▶ 2.2. Jak ustawia się termin wejścia w życie – sektor publiczny, sektor prywatny – dane firmy

- Zmiana zostaje zapisana w danych firmy w zestawie **Warunki zatrudnienia** w elemencie **Data zmiany ustalania stażu pracy od 2026 roku**.



The screenshot shows a software window titled 'Firma' with a dropdown menu set to 'Zestaw: Warunki zatrudnienia'. Below this, there are buttons for 'Zapisz' (Save) and 'Anuluj' (Cancel). A search bar is present with 'Przełóżaj dane od:' and 'do:' fields. A tabbed interface shows 'Dane firmy' as the active tab. The main area displays a table with one row highlighted in blue, containing the text 'Data zmiany ustalania stażu pracy od 2026 roku' and the date '2026-05-01'.

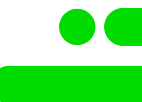
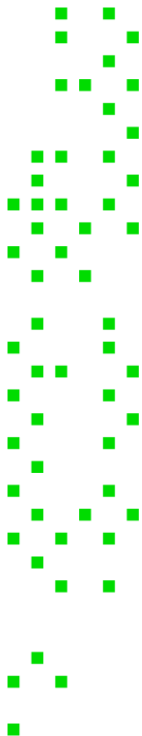
Praca nauczycielska - Karta nauczyciela	
Data zmiany ustalania stażu pracy od 2026 roku	2026-05-01



Dodawanie okresów prowadzenia działalności gospodarczej, umowy zlecenia lub innej aktywności zawodowej zwiększającej staż pracy od roku 2026

Zestaw: Przebieg zatrudnienia u innych pracodawców

Element: Okresy zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców



▶ Dodawanie nowych okresów zaliczanych do stażu pracy od innych pracodawców lub okresu prowadzenia działalności gospodarczej

- Dodaj nową daną kadrową do elementu **Okresy zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców**:
- Wprowadź daty
- Wybierz odpowiednią wartość słownikową w pozycji **rodzaj pracy/przerwy**
- W pozycji **wchodzi do wymiaru stażu** wybierz **bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)** lub **bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy**, jeżeli korzystasz w programie z bilansu dodatku stażowego

Zestaw: Przebieg zatrudnienia u innych pracodawców

Przebiegaj dane od: do:

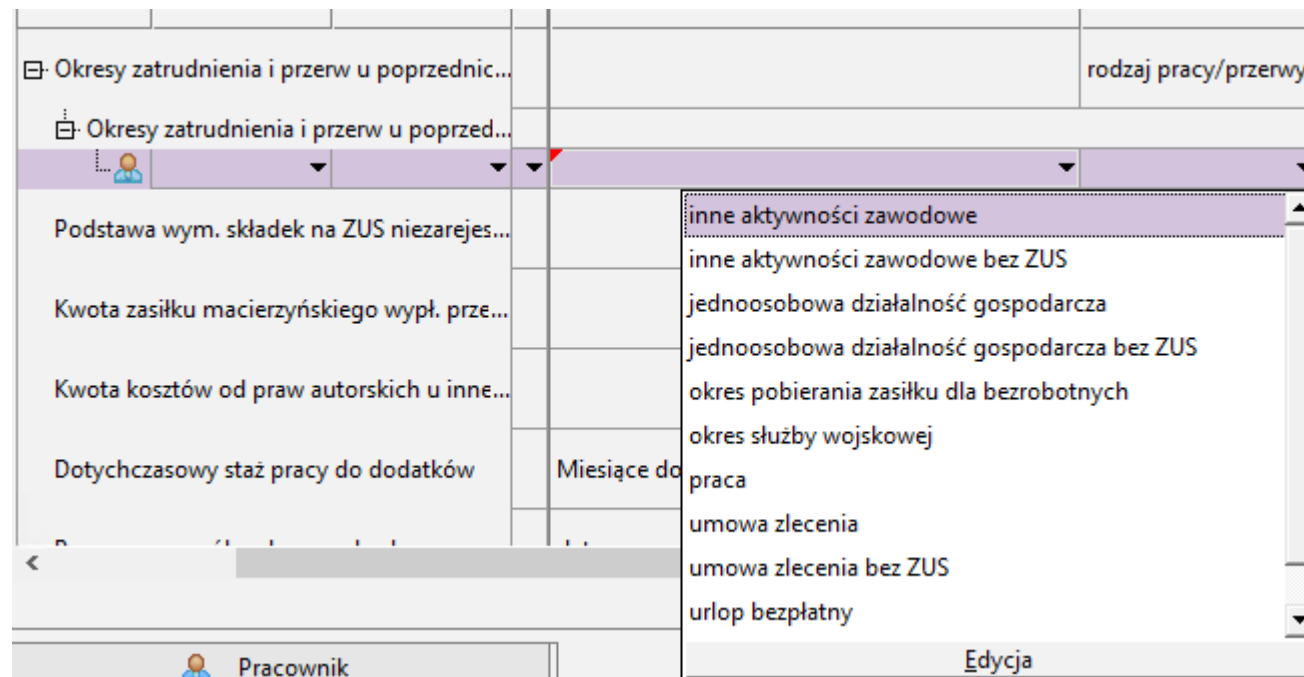
Przebieg zatrudnie... Umowy o pracę Bilanse (pełne) Parametry potrąceń Umowy zlecenia Potrącenia Premie kwartalne Pracownik Choroby, Zasiłki

Data od:

Okresy zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców		długość okresu pracy / przerwy	rodzaj pracy/przerwy	nazwa pracodawcy	stanowisko	rodzaj pracodawcy	wymi ar ...	wchodzi do wymiaru stażu
Okresy zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców [1]								
2018-09-01	2022-04-30	3 8 0	umowa zlecenia				1	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy

▶ Dodawanie nowych okresów zaliczalnych od innych pracodawców – rodzaj pracy/przerwy

- W elemencie **Okresy zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców** jest rozszerzony słownik w pozycji **rodzaj pracy/przerwy** o nowe okresy zaliczane do stażu pracy



▶ Dodawanie nowych okresów zaliczalnych od innych pracodawców – wchodzi do wymiaru stażu

Kluczowe jest wybranie odpowiedniej wartości w pozycji **wchodzi do wymiaru stażu**, aby bilans był przeliczany od dnia wejście w życie przepisów, a nie wcześniej

- W elemencie **Okresy zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców** dla nowych okresów zaliczalnych od 1.01.2026 pamiętaj o wybraniu odpowiedniej wartości w pozycji **wchodzi do wymiaru stażu**. Do wyboru są 4 elementy słownikowe:
- **bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)** – jeśli nowe okresy zaliczalne mają mieć wpływ tylko na wymiar urlopu wypoczynkowego
- **bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy** - jeśli nowe okresy zaliczalne mają mieć wpływ wymiar urlopu wypoczynkowego i staż do dodatku stażowego
- **bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa** - jeśli nowe okresy zaliczalne mają mieć wpływ wymiar urlopu wypoczynkowego, staż do dodatku stażowego oraz nagrody jubileuszowej*
- **bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), nagroda jubileuszowa** - jeśli nowe okresy zaliczalne mają mieć wpływ tylko na staż do nagrody jubileuszowej*

*Bilans nagrody jubileuszowej nie występuje w standardowej wersji programu, jest tworzony wdrożeniowo jako rozwiązanie indywidualne.

▶ Dodawanie nowych okresów zaliczalnych od innych pracodawców – przeliczenie bilansu od dnia wejście przepisów

Kluczowe jest wybranie odpowiednich wartości w pozycjach **rodzaj pracy/przerwy** oraz **wchodzi do wymiaru stażu**, aby bilans był przeliczany od dnia wejście w życie przepisów, a nie wcześniej

rodzaj pracy/przerwy	wchodzi do wymiaru stażu
umowa zlecenia	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)
inne aktywności zawodowe	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)
inne aktywności zawodowe bez ZUS	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy
jednoosobowa działalność gospodarcza	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa
jednoosobowa działalność gospodarcza bez ZUS	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), nagroda jubileuszowa
okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych	dodatek stażowy
okres służby wojskowej	dodatek stażowy i nagroda jubileuszowa
praca	nagroda jubileuszowa
umowa zlecenia	nie wchodzi
umowa zlecenia bez ZUS	staż do urlopu
urlop bezpłatny	staż do urlopu i do dodatku stażowego

Edycja

► Aktualizacja bilansu urlopowego dla sektora prywatnego

- Po dodaniu okresów wykonywania umowy zlecenia lub okresów zatrudnienia i przerw u poprzednich pracodawców uzupełnionych o umowy zlecenia lub inne okresy zaliczalne przelicz bilans urlopowy pełny zdarzeniem **Uaktywnienie bilansu urlopowego** – zrealizuj je po dniu wejścia w życie przepisów o przeliczeniu staży 1.05.2026
- Program zwiększy **staż do wymiaru urlopu**
- Realizacja zdarzenia **Uaktywnienie bilansu urlopowego** z dnia 1.05.2026 doda nową wartość bilansu urlopowego pełnego u pracownika. Dzięki temu po dodaniu nowych okresów zaliczanych do stażu pracy, wymiar urlopu przeliczy się od dnia wejście w życie przepisów dla sektora prywatnego, tj. od 1.05.2026

Przebieg zatrudnie... Wyształcenie Pracownik

Zestaw: Bilanse (pełne)

Przebieg zatrudnie... Wyształcenie Pracownik

Data od:

Bilans urlopowy pełny		obliczanie staży	staż do prawa do urlopu	staż do wymiaru urlopu	data rozpoczęcia pracy po przerwie	wymiar urlopu przysługujący	wy	
	2026-02-02	2026-04-30	1 Na podstawie ewidencji zatrudnienia i ukończonych szkół	0 3 0	2026-02-01	8 3 0	2026-02-01	19,000
	2026-05-01		1 Na podstawie ewidencji zatrudnienia i ukończonych szkół	0 5 29	2026-04-30	12 5 1	2026-04-30	24,000

▶ Aktualizacja bilansu urlopowego – pierwsza praca

- U pracownika zatrudnionego w trakcie miesiąca, dla którego jest to praca w pierwszym roku kalendarzowym nie należy realizować zdarzenia **Uaktywnienie bilansu urlopowego** w dniu 1.05.2026
- Program wygeneruje nowy bilans i automatycznie uwzględni wprowadzone nowe okresy zaliczane wprowadzone w przebiegu zatrudnienia u innych pracodawców zgodnie nabyciem prawa do urlopu po przepracowaniu kolejnego miesiąca

Bilans urlopowy pełny		obliczanie staży		staż do prawa do urlopu		staż do wymiaru urlopu		data rozpoczęcia pracy po przerwie	wymiar urlopu przysługujący	wymiar urlopu pracownika tymczasowego
	2026-02-09	2026-03-08	1 Na podstawie ewidencji zatrudnienia i ukończonych szkół	0 0 0	2026-02-08	0 0 0	2026-02-08		0,000	0,000
	2026-03-09	2026-04-08	1 Na podstawie ewidencji zatrudnienia i ukończonych szkół	0 1 0	2026-03-08	0 1 0	2026-03-08		1,667	0,000
	2026-04-09	2026-05-08	1 Na podstawie ewidencji zatrudnienia i ukończonych szkół	0 2 0	2026-04-08	0 2 0	2026-04-08		3,333	0,000
	2026-05-09		1 Na podstawie ewidencji zatrudnienia i ukończonych szkół	0 3 0	2026-05-08	11 6 29	2026-05-08		6,500	0,000



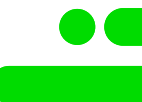
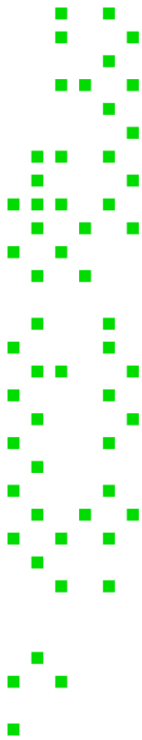
Dodawanie umowy zlecenia wykonywanej u tego samego pracodawcy

Zestaw: Przebieg zatrudnienia u innych pracodawców

Element: Okresy wykonywania umowy zlecenia

Zestaw: Umowy zlecenia

Element Umowa zlecenia → wchodzi do wymiaru stażu UZ



▶ Dodawanie okresu umowy zlecenia do stażu do urlopu i/lub dodatku stażowego - Okresy wykonywania umowy zlecenia

- Dla rejestracji okresu umów zleceń wykonywanych u tego pracodawcy, które mają zwiększyć staż pracowniczy jest utworzony nowy element **Okresy wykonywania umowy zlecenia** z możliwością wyboru ze słownika w pozycji **rodzaj pracy/przerwy** czy jest to umowa zlecenia z ZUS czy bez ZUS. W pozycji **wchodzi do wymiaru stażu UZ** jest przygotowany słownik, w którym wybiera się odpowiedni sposób zaliczania tego okresu do stażu: czy wchodzi do urlopu, dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej.

Umowy zlecenia, które są w kartotece pracownika nie będą automatycznie wliczane do staży.

Zestaw: Przebieg zatrudnienia u innych pracodawców

Przebieg zatrudnie... Wykształcenie Pracownik

Okresy wykonywania umowy zlecenia	długość okresu pracy / przerwy	rodzaj pracy/przerwy	wchodzi do wymiaru stażu UZ
Okresy wykonywania umowy zlecenia [1]			
2019-01-01 - 2019-12-24	0 11 24	2019-12-24	umowa zlecenia
Okresy wykonywania umowy zlecenia [2]			
2021-01-01 - 2021-12-24	0 11 24	2021-12-24	umowa zlecenia

Dropdown menu options for 'wchodzi do wymiaru stażu UZ':

- bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)
- bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy
- bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa
- bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru), nagroda jubileuszowa
- nie wchodzi**

Edycja

▶ Zaliczanie umowy zlecenia do stażu do urlopu i/lub dodatku stażowego- atrybut w umowie: wchodzi do wymiaru stażu UZ

- W elemencie zgrupowanym **Umowa zlecenia** został dodany nowy atrybut **wchodzi do wymiaru stażu UZ**, w którym użytkownik może ustawić czy dana umowa zlecenia ma zwiększyć staż pracowniczy.

Umowa zlecenia [1]		data rozpoczęcia	data zakończenia	praca do wykonania	data przekazania	wchodzi do wymiaru stażu UZ
2019-01-01	2019-12-24	2019-01-01	2019-12-31	konserwacja spr...	2019-01-02	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)

- Umowy zlecenia, które są w kartotece pracownika nie będą automatycznie wliczane do staży.

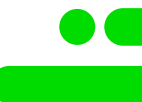
▶ W jaki sposób dodać okres umowy zlecenia u własnego pracodawcy do stażu do urlopu i/lub dodatku stażowego?

- W elemencie zgrupowanym **Umowa zlecenia** ustawienie odpowiednio atrybutu **wchodzi do wymiaru stażu UZ**, jeśli użytkownik chce, aby dana umowa zlecenia zwiększyła staż pracowniczy.

Umowa zlecenia		firma reprezentowana ...	data rozpoczęcia	data zakończenia	praca do wykonania	data przekazania	wchodzi do wymiaru stażu UZ
2019-01-01	2019-12-24	Prezesa Zarządu...	2019-01-01	2019-12-31	konserwacja spt...	2019-01-02	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)

- Po zaznaczeniu umów zleceń, które mają zwiększyć staż pracowniczy, jest do wykonania raport **Uzupełnienie okresów wykonywania umów zleceń** – katalog raportów **Przeliczenie danych**
- Raport dokonuje aktualizacji elementu **Okresy wykonywania umowy zlecenia** i na podstawie zaznaczonych umów zleceń dodaje odpowiednie okresy wykonywania umowy zlecenia

Okresy wykonywania umowy zlecenia		długość okresu pracy / przerwy	rodzaj pracy/przerwy	wchodzi do wymiaru stażu UZ	
2019-01-01	2019-12-24	0 11 24	2019-12-24	umowa zlecenia	bez prawa do urlopu (tylko do wymiaru)



► Dodawanie okresów umowy zlecenia u własnego pracownika i przeliczanie bilansu

Oznacz odpowiednio
umowy zlecenia - **wchodzi**
do wymiaru stażu UZ



Sprawdź i w razie potrzeby
zmodyfikuj wartości w elemencie
Okresy wykonywania umowy
zlecenia



Wykonaj raport
Uzupełnienie okresów
wykonywania umów zleceń



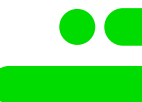
Zaktualizuj bilans od dnia
wejście w życie przepisów o
zmianie staży w Twojej
firmie

Zdarzenie **Uaktywnienie**
bilansu urlopowego



▶ Aktualizacja bilansu dodatku stażowego

- Zgodnie z instrukcją [\[KIP\] Jak ponownie przeliczyć, wygenerować bilans dodatku stażowego w danych kadrowych pracownika?](#)
- Dla sektora prywatnego - Jeżeli zmiana obecnego dodatku stażowego powinna nastąpić w okresie od stycznia do kwietnia 2026 r., to najpierw wygeneruj dodatek stażowy, a dopiero potem dodaj informację o nowych okresach zaliczanych w przebiegu zatrudnienia u innych pracodawców, które mają zwiększyć staż do dodatku od 1.05.2026



Wartościowanie stanowisk i mierzenie luki płacowej

Jakie zestawienia pomocnicze można wykonać w programie Symfonia ERP Kadry i Płace

▶ Wprowadzenie merytoryczne

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. Dyrektywa weszła w życie w dniu 6.06.2023 r., a termin na jej implementację do porządku krajowego upływa z dniem 7.06.2026 r.

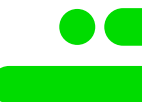
Dyrektywa ma na celu wzmocnienie stosowania w praktyce i egzekwowania obowiązującej już zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę. Ponadto ma na celu wyeliminowanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć.

Najważniejsze aspekty: luka płacowa pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet oraz wartościowanie stanowisk wg obiektywnych kryteriów.

Nagranie webinarów merytorycznych prowadzonych przez Analityczkę Biznesową Olę Szczepańską:

[Nowe przepisy, nowe wyzwania: jak przygotować kadry i HR do zmian w 2026 r. - 24.02.2026](#)

[Luka płacowa pod lupą – jak przygotować firmę na nowe przepisy? - 19.03.2026](#)



▶ Materiały pomocnicze Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

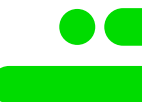
[Wartościowanie stanowisk](#)

[Aplikacja do mierzenia nierówności płacowych](#)

[Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości](#)

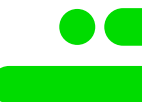
Status projektu: [Projekt](#)

Opis założeń oraz szczegółowe wyjaśnienia algorytmów i wzorów znajduje się w uzasadnieniu do projektu ustawy, które jest dostępne w projekcie w punkcie 2 Uzgodnienia.



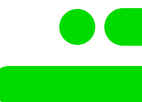
► Definicje z projektu ustawy - wynagrodzenie

- **Wynagrodzenie** - wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określone stawką godzinową lub miesięczną lub pozostałe składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
- **Składniki uzupełniające lub zmienne** - wszystkie składniki wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 Kodeksu pracy, poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a także inne świadczenia otrzymywane z tytułu zatrudnienia, bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy, w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
- **Poziom wynagrodzenia** - roczne wynagrodzenie brutto, a więc sumę wynagrodzeń podstawowych oraz składników uzupełniających lub zmiennych, w wysokości brutto, w roku kalendarzowym, oraz odpowiadające mu godzinowe wynagrodzenie brutto.
- **Godzinowe wynagrodzenie brutto** to iloraz rocznego wynagrodzenia brutto oraz liczby „godzin normatywnych” w roku kalendarzowym dla danego pracownika. Normatywne godziny pracy to godziny wynikające z obowiązującego danego pracownika rozkładu czasu pracy (nominalnego czasu pracy).



► Definicje z projektu ustawy – mediana i kategorie pracowników

- **Mediana wynagrodzenia** - poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy otrzymuje wynagrodzenie w wyższej wysokości, a połowa otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości. Mediana wynagrodzenia to inaczej **drugi kwartyl** poziomów wynagrodzenia.
- **Mediana luki płacowej** ze względu na płeć to różnica między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionymi u pracodawcy, wyrażona jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej.
- **Przedział wynagrodzenia** to każda z czterech grup pracowników, którzy znajdują się pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia, po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego.
- **Kategoria pracowników** – pracownicy wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pogrupowani przez pracodawcę w sposób niearbitralny, na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 18^{3c} § 3 Kodeksu pracy



► Definicje z projektu ustawy - kwartyle

- **Kwartyl pierwszy poziomów wynagrodzenia (Q1)** to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 25% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q1.
- **Kwartyl drugi poziomów wynagrodzenia (Q2)** – czyli mediana poziomów wynagrodzenia – to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 50% wartości jest mniejszych lub równych Q2.
- **Kwartyl trzeci poziomów wynagrodzenia (Q3)** - to taki poziom wynagrodzenia, który dzieli dane tak, że 75% poziomów wynagrodzenia jest mniejszych lub równych Q3.

Do ustalenia pozycji danego kwartyla (i odpowiedniego poziomu wynagrodzenia) należy postąpić się wzorem:

$((p+1) * n) / 4$, gdzie p to liczba pracowników, a n odpowiedni numer kwartyla.

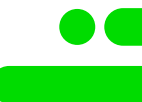
- Przykład dla firmy zatrudniającej 127 pracowników.

Pozycja poziomu wynagrodzenia stanowiącego kwartyl 1 (Q1) i kolejne:

Pozycja Q1 = $((127+1)*1)/4 = 32$ (kwartyl 1 to poziom wynagrodzenia na pozycji 32)

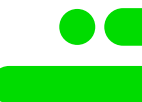
Pozycja Q2 = $((127+1)*2)/4 = 64$ (kwartyl 2 to poziom wynagrodzenia na pozycji 64)

pozycja Q3 = $((127+1)*3)/4 = 96$ (kwartyl 3 to poziom wynagrodzenia na pozycji 96)



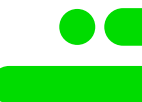
▶ Definicje z projektu ustawy – przedziały wynagrodzeń

- **Przedział wynagrodzenia** to każda z czterech grup pracowników, którzy znajdują się pomiędzy kwartylami ich poziomów wynagrodzenia, po uszeregowaniu poziomów wynagrodzenia od najniższego do najwyższego.
- **Czwarty przedział poziomu wynagrodzenia** – to poziom wynagrodzenia między kwartyłem Q3 a wartością maksymalną.
- 4 przedziały wynagrodzeń dla przykładu ze 127 pracownikami:
 - 1 przedział: :min – Q1 (od 1 do 32)
 - 2 przedział: Q1 – Q2 (od 33 do 64)
 - 3 przedział: Q2 – Q3 (od 65 do 96)
 - 4 przedział: Q3 – max (od 97 do 127)
- W każdym przedziale liczy się: liczbę kobiet, liczbę mężczyzn, odsetki kobiet i mężczyzn (muszą dawać 100%).



▶ Definicje z projektu ustawy – luka płacowa

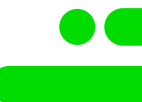
- **Luka płacowa ze względu na płeć** - różnica między średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i średnim poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej zatrudnionymi u pracodawcy, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.
- Jeśli luka płacowa wynosi $\geq 5\%$ i nie jest uzasadniona – pracodawca musi wdrożyć działania naprawcze w ciągu 6 miesięcy.
- Ustawa ma wejść w życie 7 czerwca 2026 r.
- Pierwsze raporty luki płacowej:
 - pracodawcy ≥ 150 pracowników: do 7 czerwca 2027,
 - 100–149 pracowników: do 7 czerwca 2031.



▶ Jakie są podstawowe wzory i wskaźniki do wyliczenia luki płacowej?

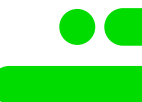
- Luka płacowa (średnia) = $(\text{średnie wynagrodzenie kobiet} - \text{średnie wynagrodzenie mężczyzn}) / \text{średnie wynagrodzenie mężczyzn} \times 100\%$
- Mediana wynagrodzeń to Q2 (drugi kwartyl) liczona oddzielnie dla kobiet i mężczyzn
- Mediana luki płacowej = $(\text{mediana kobiet} - \text{mediana mężczyzn}) / \text{mediana mężczyzn} \times 100\%$

- Odsetek pracowników otrzymujących składniki zmienne
- Odsetek kobiet = $\text{liczba kobiet z dodatkami} / (\text{kobiety} + \text{mężczyźni z dodatkami}) \times 100\%$
- Odsetek mężczyzn = analogicznie



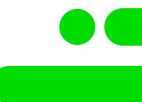
▶ Jakie dane są potrzebne do wyliczenia luki płacowej?

- Data urodzenia
- Płeć
- Wykształcenie
- Stanowisko
- Data zatrudnienia
- Wymiar etatu
- Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania – umowa o pracę
- Łączne wynagrodzenie zawierające oprócz wynagrodzenia z umowy inne składniki, które pracownicy otrzymują w związku z zatrudnieniem



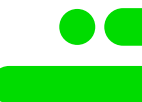
▶ Przygotowanie zestawienia z danymi kadrowymi w programie

- Data urodzenia
- Płeć
- Wykształcenie
- Stanowisko
- Data zatrudnienia
- Wymiar etatu
- Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania – umowa o pracę
- Łączne wynagrodzenie zawierające oprócz wynagrodzenia z umowy inne składniki, które pracownicy otrzymują w związku z zatrudnieniem



▶ Raport: - Dane kadrowe pracowników – zestawy: Dane pracownika

- Data urodzenia
- Płeć
- Wykształcenie
- Stanowisko
- Data zatrudnienia
- Wymiar etatu
- Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania – umowa o pracę
- Łączne wynagrodzenie zawierające oprócz wynagrodzenia z umowy inne składniki, które pracownicy otrzymują w związku z zatrudnieniem
- Zgodnie z instrukcją: [\[KIP\] Jak przygotować zestawienie danych pracowników do wartościowania stanowisk: data zatrudnienia, wymiar etatu, stanowisko, wynagrodzenie, wykształcenie, płeć, data urodzenia](#)





Dziękujemy

Symfonia sp. z o.o., 02-305 Warszawa, Al. Jerozolimskie 132, tel. (22) 455 56 00
KRS: 0000228956, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawa, XII Wydział Gospodarczy KRS

symfonia.pl