

# WYNAGRODZENIA W BRANŻY INFORMATYCZNEJ W 2017 ROKU

Podsumowanie Raportu płacowego Sedlak & Sedlak  
dla branży IT





Wstęp	3
Wynagrodzenia w branży IT	4
Wynagrodzenia specjalistów w branży IT	8
Benefity w branży IT	12
Praktyki wynagradzania w branży IT	16
Absencja, fluktuacja i efektywność w branży IT	19



## WSTĘP

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017 uczestniczyło 87 firm, które przekazały dane o 9 143 pracownikach. Raport zawiera analizy dla 93 stanowisk. Wśród uczestników badania najwięcej firm zajmuje się produkcją oprogramowania (54% próby). Firmy o profilu usługowym to 25% wszystkich uczestników. Po 10% próby stanowią firmy telekomunikacyjne oraz firmy z sektora finansowego.

Stanowiska uwzględnione w raporcie przypisano do 3 szczebli organizacji: zarząd/władze firmy, kadra zarządzająca i specjaliści. Dodatkowo każde ze stanowisk przydzielono do jednej z 6 rodzin (naczelne kierownictwo, projektowo-programistyczna, wsparcie i usługi internetowe, techniczno-sprzętowa, konsultingu i wdrożeń oraz bezpieczeństwa IT).

Uczestnicy Raportu płacowego Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017 przekazali także dane dotyczące praktyk wynagradzania. W tej części badania wzięło udział 66 firm. Sprawdzone m.in. czy firmy posiadają tabele płac, czy korzystają z raportów płacowych, czy posiadają spisany system premiowania. Zapytano również jak rozwiązywana jest kwestia nadgodzin oraz plany dotyczące wielkości zatrudnienia na najbliższy rok. Wybrane analizy zaprezentowano w niniejszym opracowaniu.

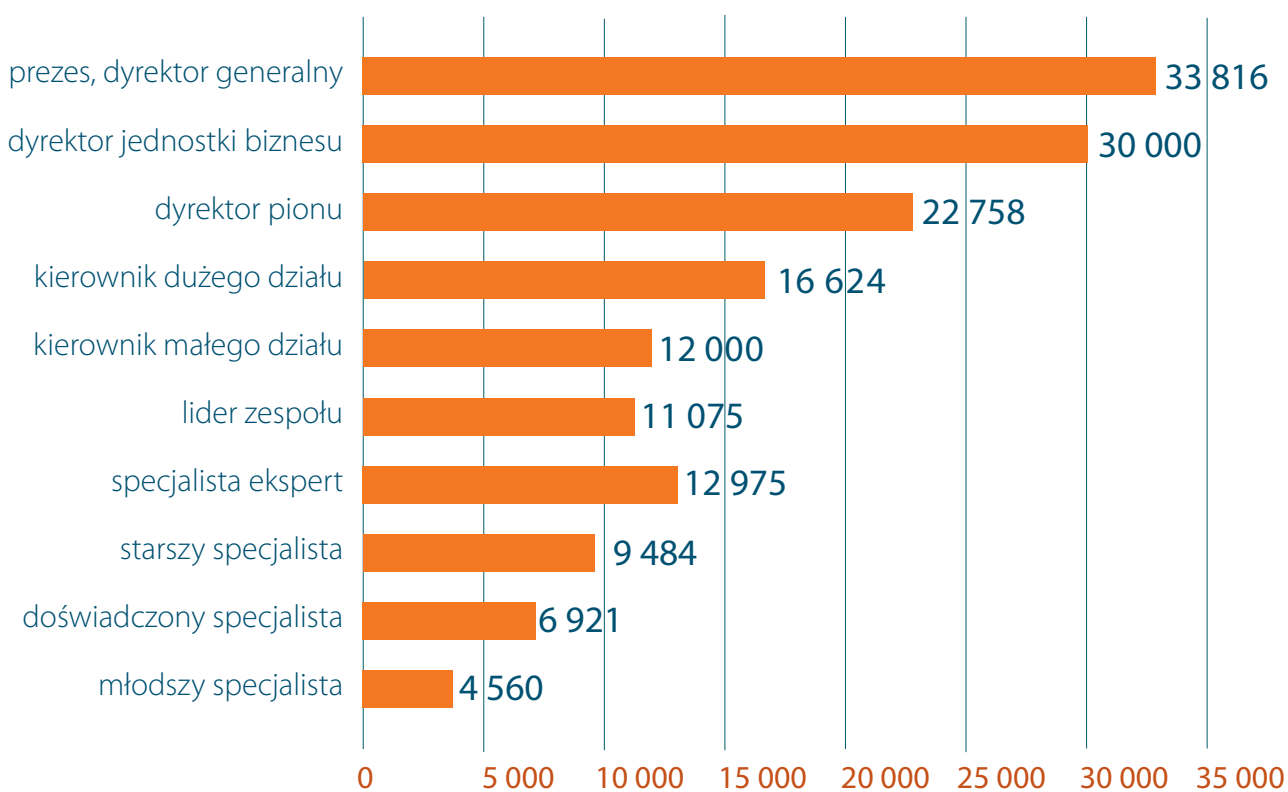


## WYNAGRODZENIA W BRANŻY IT

Na poniższym wykresie przedstawiono jak wyglądały wynagrodzenia na poszczególnych poziomach zatrudnienia. Mediana wynagrodzenia prezesa oraz dyrektora generalnego w badanych przez nas przedsiębiorstwach wynosi 33 816 PLN.

### Wykres 1.

Mediana wynagrodzeń całkowitych na różnych poziomach zatrudnienia



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



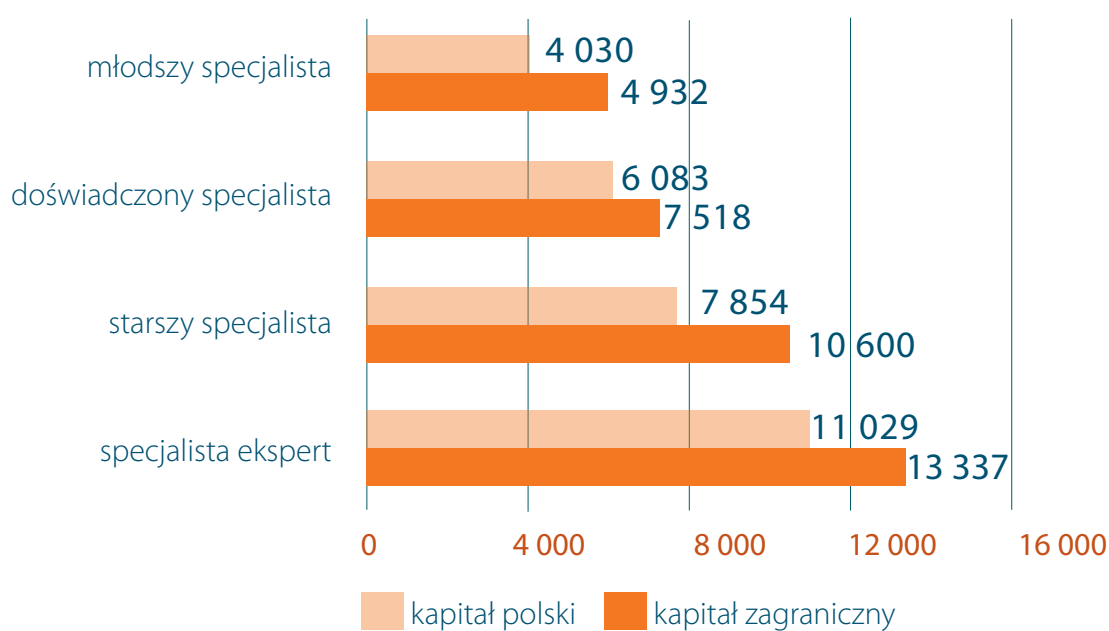
## Zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na różne kryteria

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017 dane prezentujemy w oparciu o takie kryteria, jak wielkość zatrudnienia, wielkość rocznego przychodu, rodzaj działalności, pochodzenie kapitału i województwo.

Dla każdego stanowiska mediana wynagrodzenia całkowitego pracowników zatrudnionych na umowę o pracę jest wyższa w firmach zagranicznych niż w firmach polskich. Dla specjalistów różnica ta wynosi średnio 25%. Wykres 2 prezentuje mediany wynagrodzeń specjalistów w firmach z kapitałem polskim i zagranicznym.

### Wykres 2.

Mediana wynagrodzeń całkowitych specjalistów zatrudnionych na umowę o pracę w firmach o różnym pochodzeniu kapitału



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

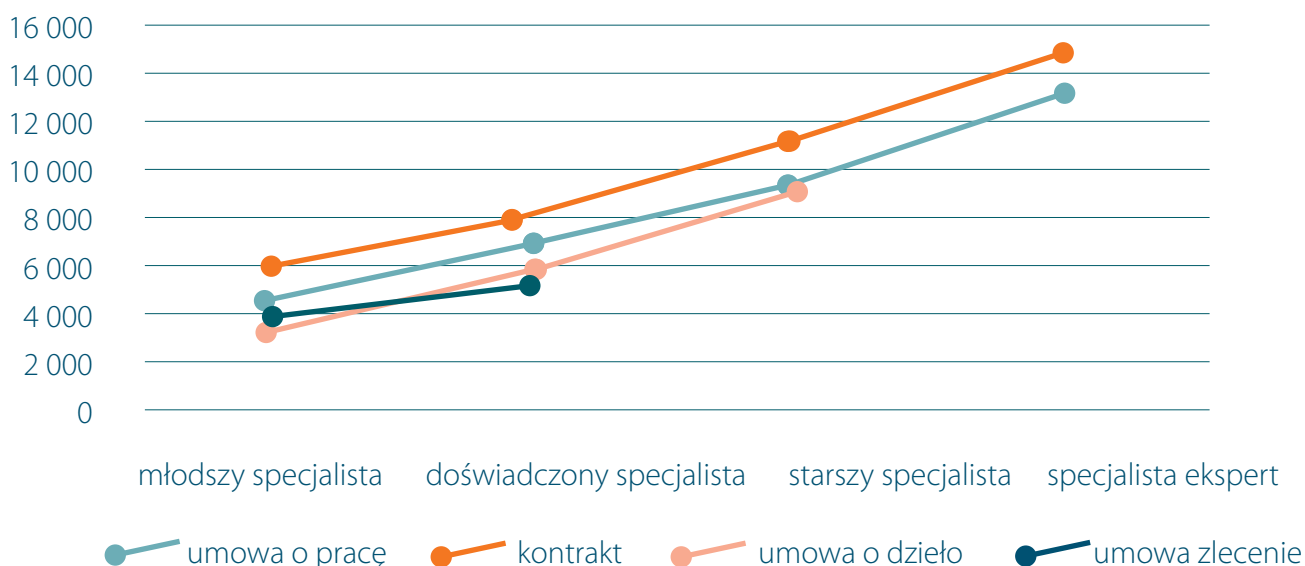


### Zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na formę zatrudnienia

Raport zawiera dane o stawkach płac pracowników zatrudnionych w oparciu o różne rodzaje umów (umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenie, kontrakt). Wykres 3 przedstawia mediany wynagrodzeń specjalistów z uwzględnieniem rodzajów umów. Można zauważyć, że najmniej zarabiają pracownicy zatrudnieni na umowę zlecenie i umowę o dzieło. Może wynikać to z faktu, że ten typ umów najczęściej jest oferowany na początku kariery zawodowej (specjaliści młodszy i doświadczony), więc zwykle są to osoby młode, zazwyczaj 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 zatrudnieni na innych umowach.

#### Wykres 3.

Mediana wynagrodzeń całkowitych specjalistów zatrudnionych w oparciu o różne rodzaje umów



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



## Planowane i zrealizowane podwyżki

W raporcie znajdują się również informacje o planowanych i zrealizowanych podwyżkach wynagrodzeń. W okresie luty 2016 – styczeń 2017 firmy z branży IT zrealizowały podwyżki na poziomie 5%. Największy wzrost wynagrodzeń dla kadry zarządzającej miał miejsce w firmach z województwa pomorskiego (7,5%), a najmniejszy wystąpił w firmach o rocznych przychodach powyżej 200 mln PLN i wyniósł 3% dla kadry zarządzającej oraz dla specjalistów. Dla porównania, firmy o rocznych przychodach do 25 mln PLN podniosły wynagrodzenia o 7%. Wymienione wartości zrealizowanych podwyżek wynagrodzeń zebrano w tabeli 1. W okresie luty 2017 – styczeń 2018 firmy z branży IT planują podwyżki na poziomie 5%. W pełnym raporcie znajdują się wartości planowanych podwyżek dla kadry zarządzającej i specjalistów z uwzględnieniem różnych kryteriów.

Tabela 1.

Wartości zrealizowanych podwyżek z uwzględnieniem wybranych kryteriów

KRYTERIUM	KADRA ZARZĄDZAJĄCA	SPECJALISTA
WSZYSTKIE ODDZIAŁY	5%	5%
<b>ROCZNE PRZYCHODY</b>		
DO 25 MLN PLN	7%	7%
POWYŻEJ 200 MLN PLN	3%	3%
<b>WOJEWÓDZTWO</b>		
POMORSKIE	7,5%	

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



## WYNAGRODZENIA SPECJALISTÓW W BRANŻY IT

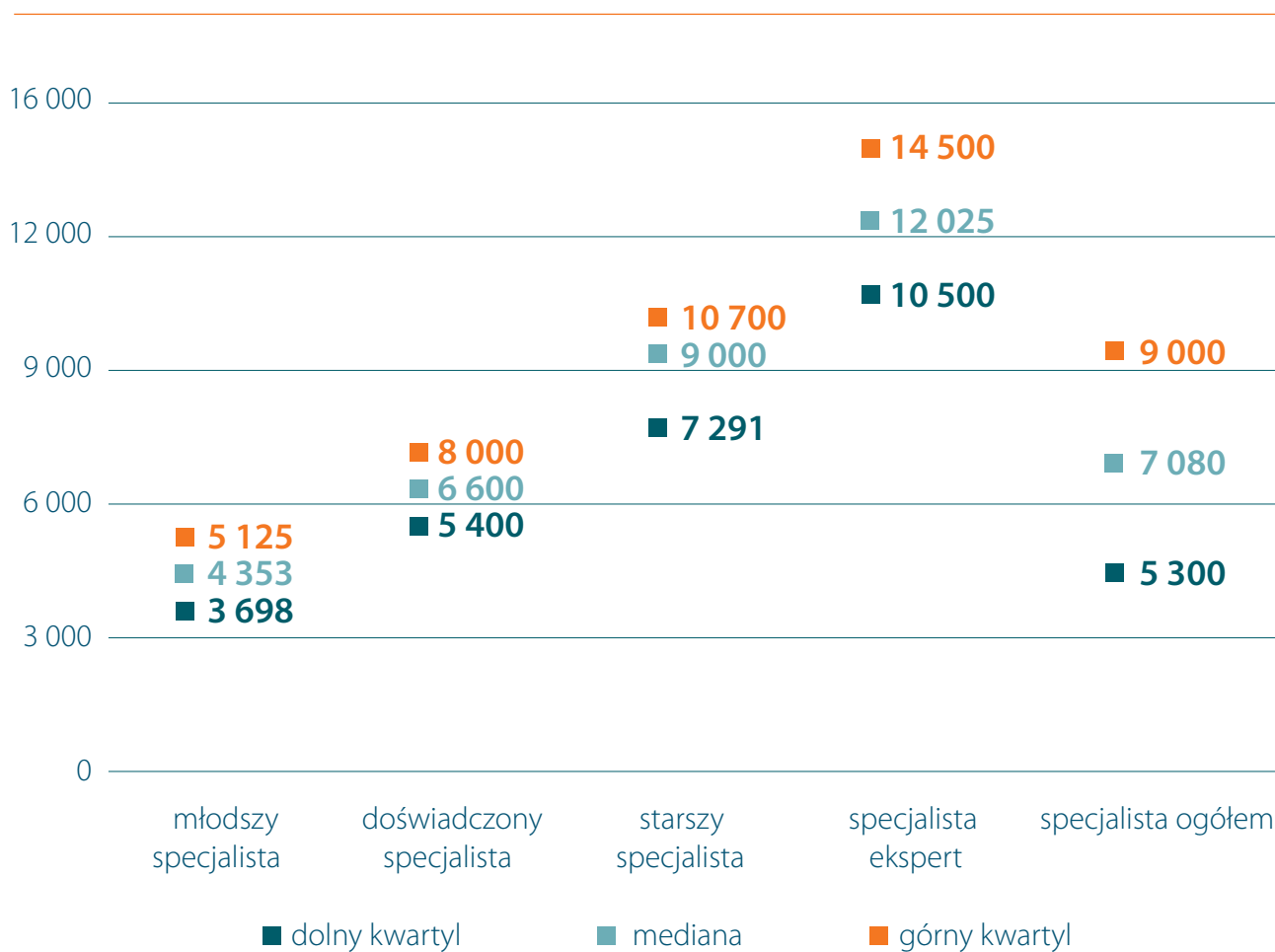
W tej części opracowania przedstawiono jak w 2017 roku kształtuje się poziom płac podstawowych i całkowitych specjalistów IT o różnym poziomie doświadczenia.

### Wynagrodzenia podstawowe

Mediana wynagrodzeń podstawowych specjalistów zatrudnionych w branży IT w 2017 roku wynosi 7 080 PLN. Połowa z nich otrzymuje miesięcznie wynagrodzenie od 5 300 do 9 000 PLN. Mediana wynagrodzenia starszych specjalistów wynosi 9 000 PLN, doświadczonych 6 600 PLN, a młodszych 4 353 PLN. Więcej informacji zamieszczono na wykresie 4.

#### Wykres 4.

Wynagrodzenia podstawowe specjalistów w branży IT w 2017 roku



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



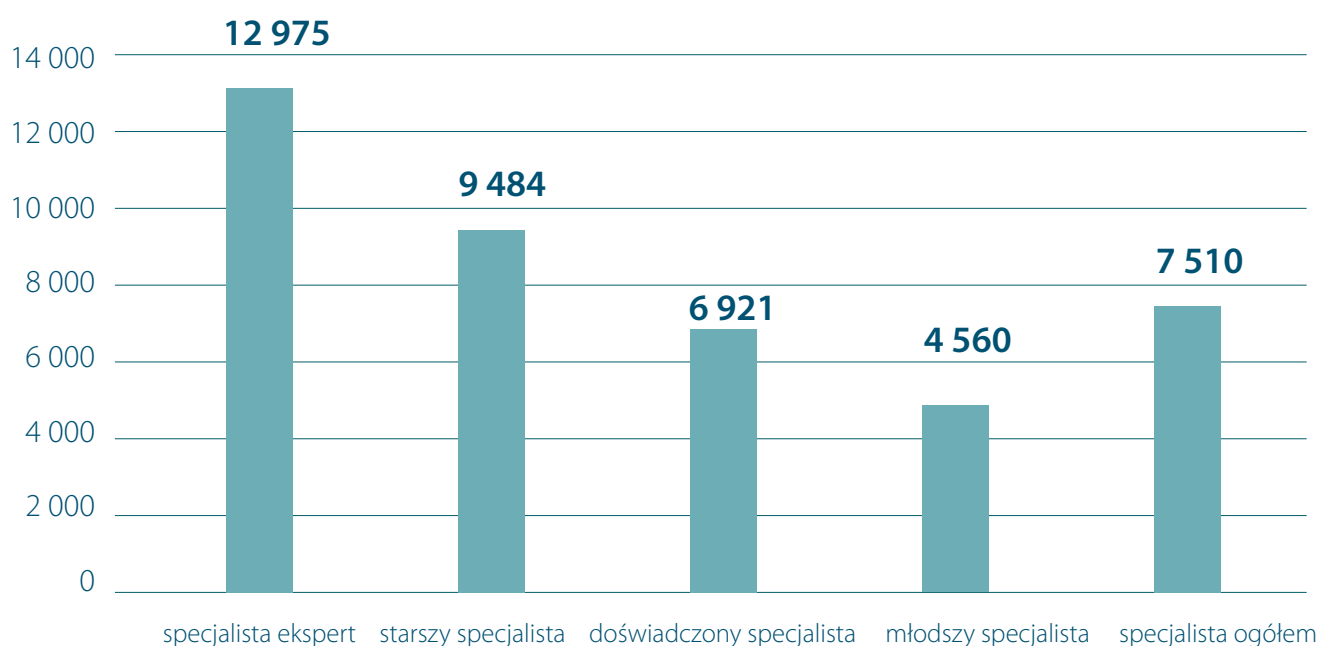


## Wynagrodzenia całkowite

Mediana płacy całkowitej specjalistów (a zatem sumy wynagrodzenia podstawowego, stałych miesięcznych i rocznych składników oraz średniomiesięcznego wynagrodzenia zmiennego) wynosi 7 510 PLN. Mediana wynagrodzenia starszych specjalistów wynosi 9 484 PLN, doświadczonych 6 921 PLN a młodszych 4 560 PLN.

### Wykres 5.

Mediana wynagrodzenia całkowitego specjalistów w branży IT w 2017 roku



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



## Wynagrodzenia całkowite specjalistów w firmach o różnym profilu działalności

Najwyższe wynagrodzenia całkowite specjalistów stwierdzono wśród firm działających w sektorze finansowym. Najmniejsze – wśród młodszych specjalistów – czyli tych najmniej doświadczonych. Więcej informacji w tabeli 2.

### Tabela 2.

Mediana wynagrodzenia całkowitego specjalistów w firmach o różnym profilu działalności w branży IT w 2017 roku

poziom zatrudnienia	sektor finansowy	software	usługi
specjalista ogółem	8 204	7 597	7 103
specjalista expert	16 603	12 000	13 200
starszy specjalista	11 427	9 392	9 493
doświadczony specjalista	7 881	6 988	6 560
młodszy specjalista	4 941	4 210	4 600

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

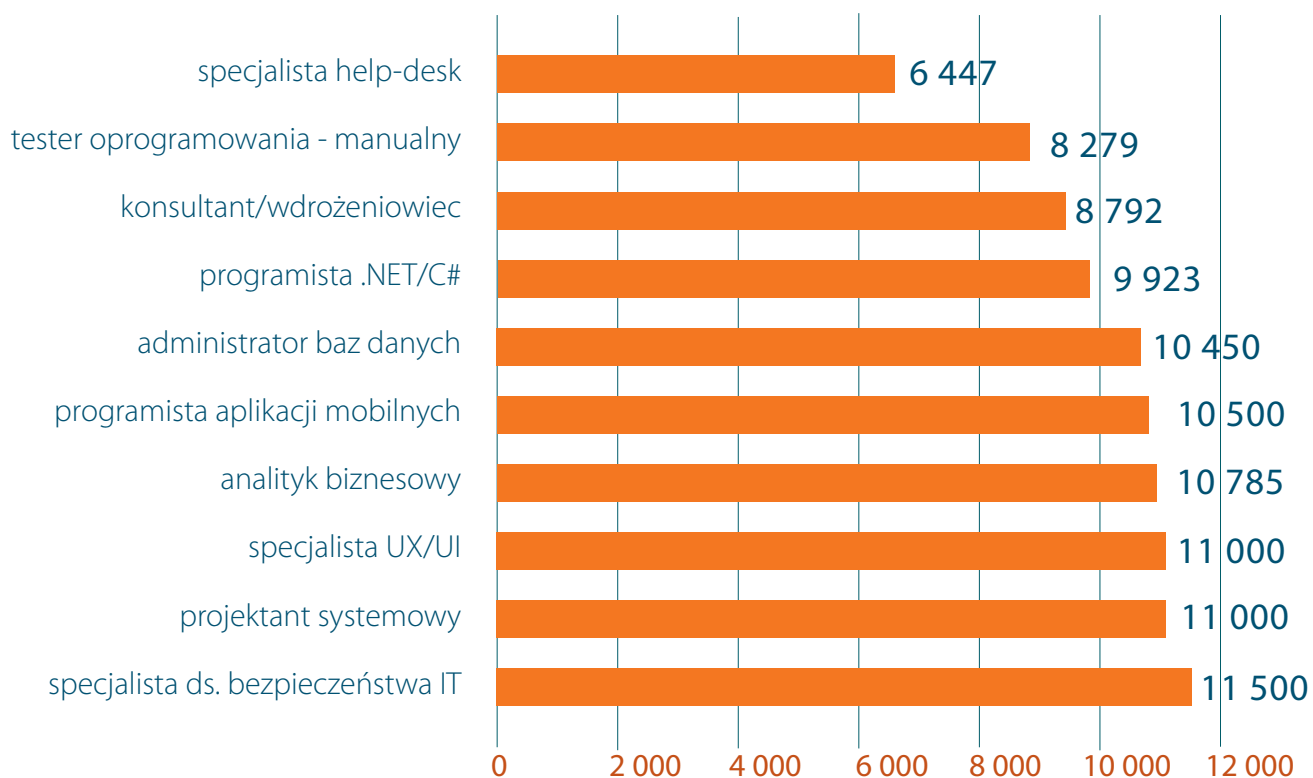


## Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach specjalistycznych

Spośród zaprezentowanych stanowisk specjalistycznych najwyższe wynagrodzenia oferowane są na stanowisku specjalisty ds. bezpieczeństwa IT i wynosi ono 11 500 PLN. Najniższe wynagrodzenie oferowane jest na stanowisku specjalisty help-desk i wynosi ono 6 447 PLN.

### Wykres 6.

Wynagrodzenia starszych specjalistów w branży IT w 2017 roku



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

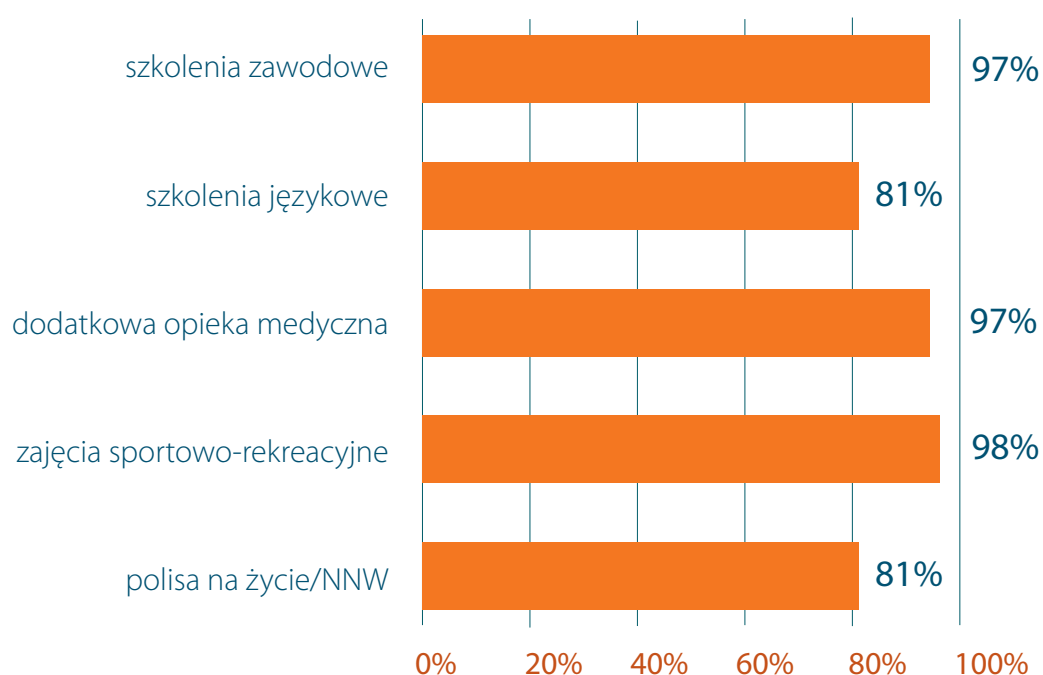


## BENEFITY W BRANŻY IT

Raport zawiera także informacje o oferowanych przez firmy świadczeniach pozapłacowych. Wykres 7 przedstawia 5 najczęściej oferowanych benefitów dla liderów zespołu.

### Wykres 7.

Świadczenia pozapłacowe najczęściej oferowane na poziomie lider zespołu



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

### Elastyczne formy pracy w branży IT

Pracodawcy z branży IT mają dość komfortową sytuację, ponieważ wiele prac informatyków nie wymaga obecności w biurze. Praca zdalna jest nieco kontrowersyjna, gdyż pracownicy ją świadczący przez dłuższy okres czasu mogą pracować nieefektywnie. Pojawia się też zagrożenie związane z pracoholizmem, ponieważ trudno jest w takich okolicznościach znaleźć granicę pomiędzy pracą a życiem osobistym. Niemniej 80% pracodawców IT daje swoim pracownikom taką możliwość.

Dużym udogodnieniem dla pracowników jest także elastyczny czas pracy. Świadczenie to cieszy się podobną popularnością wśród firm informatycznych. Aż 83% firm oferuje ten benefit swoim pracownikom.



### Wykres 8.

Elastyczne środowisko pracy w branży IT w 2017 roku



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że branża IT zapewnia elastyczne środowisko pracy. Poniżej przedstawiono w jakim wymiarze pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na różnych szczeblach zatrudnienia mogą korzystać z elastycznych form pracy. Jak zaprezentowano w tabeli, elastyczny czas pracy ma 58% kierowników i specjalistów, 79% dyrektorów i 81% liderów zespołów.

### Tabela 3.

Elastyczne środowisko pracy oferowane pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę

poziom zatrudnienia	możliwość pracy zdalnej	elastyczny czas pracy
dyrektor	77%	79%
kierownik	80%	58%
lider zespołu	78%	81%
specjalista	69%	58%

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

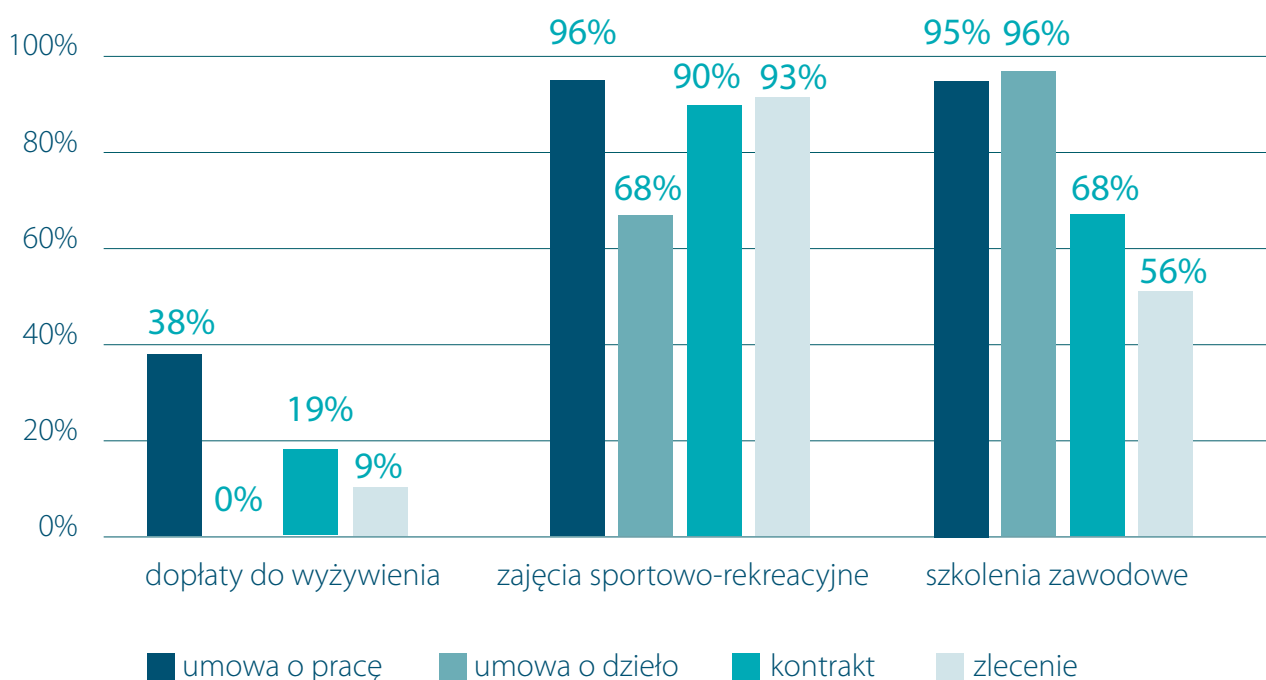


## Świadczenia dodatkowe oferowane pracownikom z różnym rodzajem umowy

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017 uwzględniono pracowników zatrudnionych nie tylko na umowę o pracę, ale także na umowę o dzieło, zlecenie czy na kontrakcie. Na wykresie przedstawiono różnicę w benefitach oferowanych specjalistom z różnym rodzajem umowy.

### Wykres 9.

Wybrane benefity oferowane specjalistom IT z różnymi rodzajami umowy



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

Najwięcej świadczeń dodatkowych otrzymują zatrudnieni na umowę o pracę. 96% z nich ma dostęp do zajęć sportowo– rekreacyjnych. Spośród pracowników na kontrakcie, 90% może korzystać z tego benefitu, a w przypadku umowy zlecenie czy umowy o dzieło jest to odpowiednio 93% i 68%.

Duże różnice można zaobserwować również w przypadku oferowania pracownikom szkoleń zawodowych. Może z nich korzystać większość specjalistów zatrudnionych na umowę o pracę (95%) i na umowie o dzieło (96%), znacznie mniej pracujących na kontrakcie (68%) i umowie zlecenie (56%). Więcej informacji na temat zaprezentowano na wykresie 9.

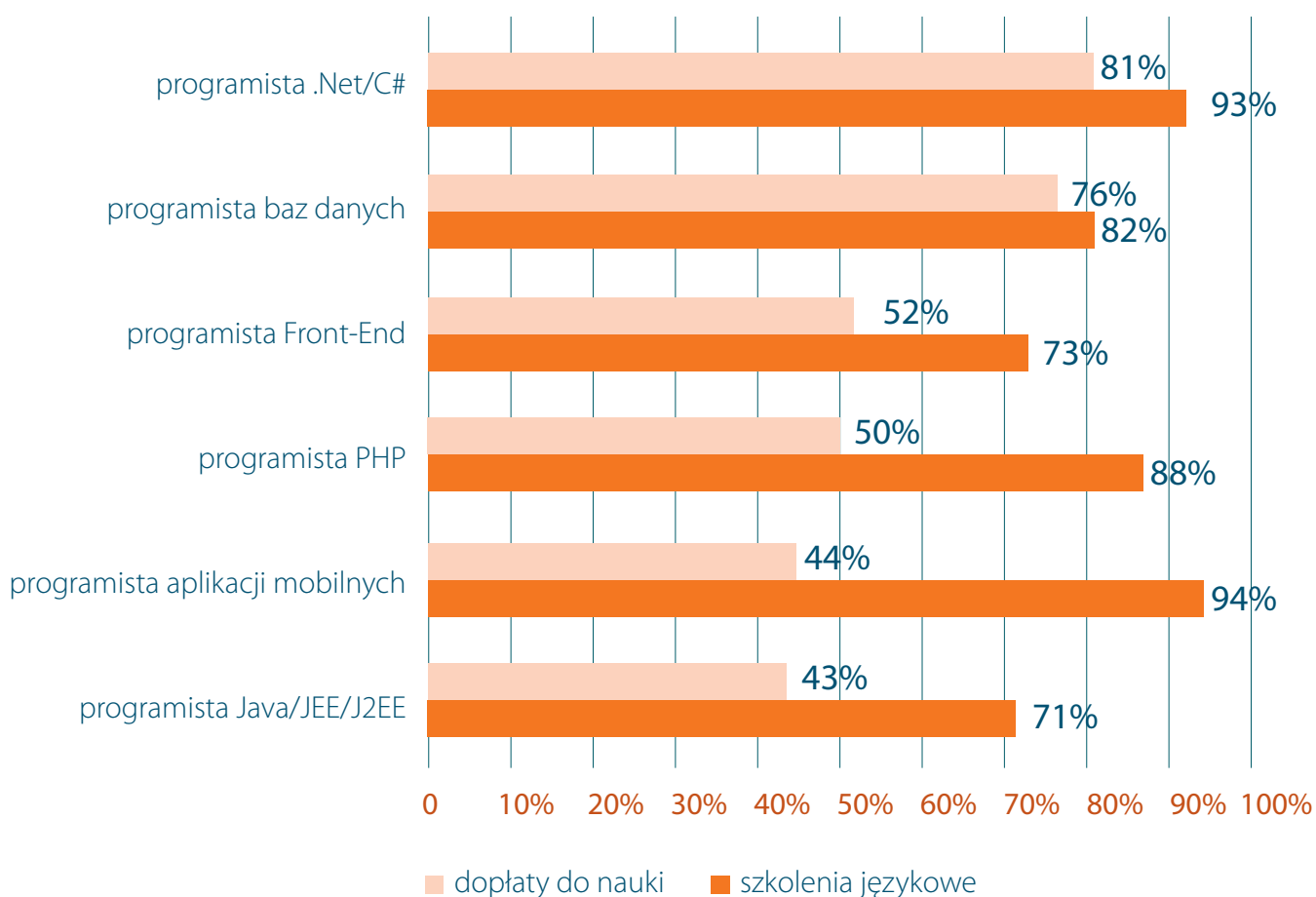


### Wybrane benefity dla programistów

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017 znajdują się również analizy benefitów dla poszczególnych stanowisk. Na wykresie 10 przedstawiono porównanie dostępności dwóch świadczeń – szkoleń językowych i dopłat do nauki – dla doświadczonych programistów różnych języków. Wśród programistów szkolenia językowe są bardziej popularne niż dopłaty do nauki.

#### Wykres 10.

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



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



## PRAKTYKI WYNAGRADZANIA W BRANŻY IT

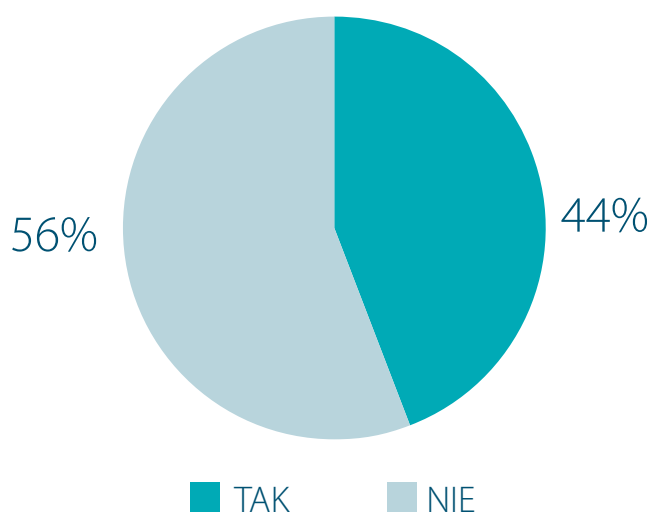
W niniejszym opracowaniu zaprezentujemy wyniki analiz dla wybranych praktyk wynagradzania w branży IT. Próbę stanowi 66 firm.

### Tabele płac

Tabela płac to przyjęta w firmie struktura wynagrodzeń podstawowych, która odzwierciedla politykę wynagradzania. Składa się m.in. z widełek określających minimalne i maksymalne wynagrodzenie dla kategorii zaszeregowania w strukturze firmy. Jest także integralną częścią regulaminu wynagradzania. Zapytaliśmy uczestników badania czy posiadają tabelę płac w swojej organizacji. Mniej niż połowa badanych, bo 44%, firm zadeklarowała posiadanie tabeli płac. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 11.

### Wykres 11.

Czy posiadają Państwo tabelę płac?



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



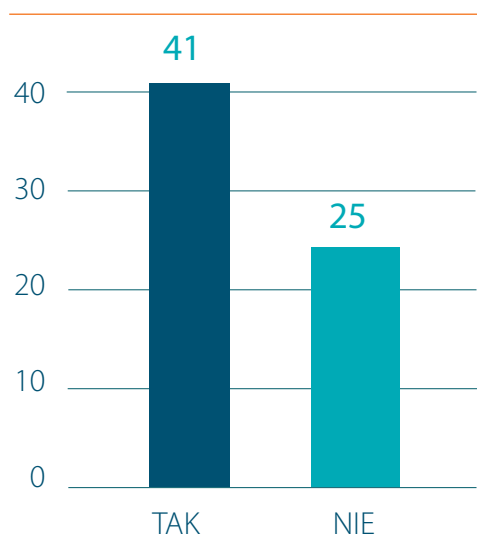


## Premiowanie

W badaniu praktyk wynagradzania w branży IT sprawdziliśmy sposoby premiowania pracowników. Badaliśmy, czy pracownicy w branży IT są premiowani za polecenie kandydata, za rozpoczęcie pracy w danej firmie oraz czy były im przyznawane nagrody uznaniowe. Analizowaliśmy też, czy firmy posiadają system premiowania, a jeśli tak, to czy posiadają ogólnodostępny regulamin premiowania. Jak się okazuje, wśród badanych firm 41 posiada system premiowania, a 10 z nich nie posiada ogólnodostępnego regulaminu premiowania regulującego istniejący system. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 12 oraz 13.

### Wykres 12.

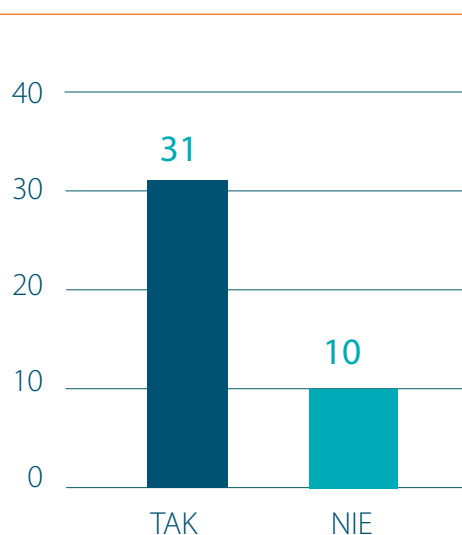
Czy posiadają Państwo system premiowania?



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017

### Wykres 13.

Jeśli posiadają Państwo system premiowania to czy posiadają Państwo ogólnodostępny regulamin premiowania? (n=41)



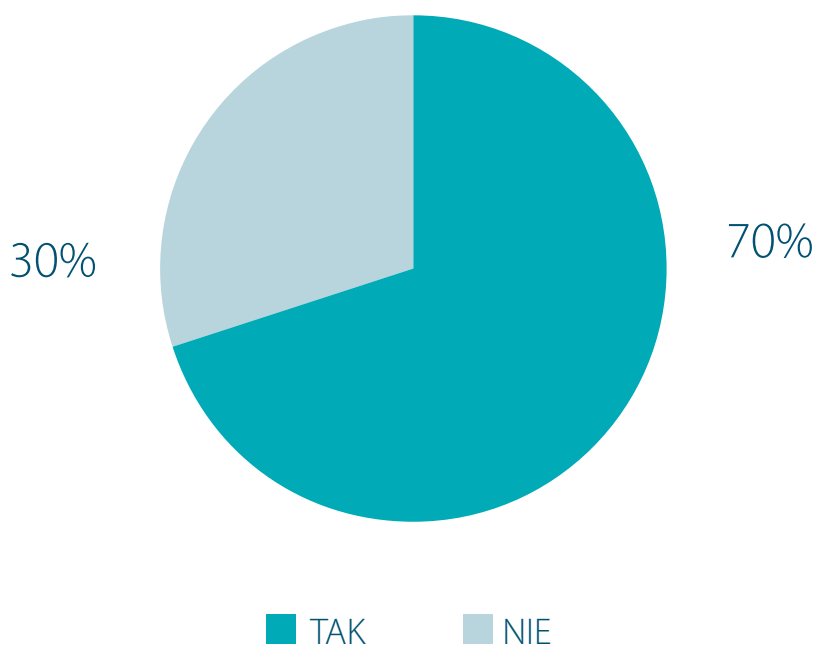
Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



Dobrym przykładem motywowania jest premia rekomendacyjna. Jest ona przyznawana za polecenie nowego pracownika i wypłacana zazwyczaj, jeśli polecony kandydat spełni określone warunki (np. przepracuje okres próbny, jest dobrze oceniany przez bezpośrednich przełożonych). Od dłuższego czasu w Polsce występuje problem z niedoborem informatyków. Zgodnie z danymi GUS brakuje ich aż 50 tysięcy. Jak wynika z raportu Sedlak & Sedlak o rynku pracy IT, aż 91% firm informatycznych ma problemy z pozyskaniem wykwalifikowanych kandydatów. Dodatkowym utrudnieniem jest malejąca liczba absolwentów kierunków informatycznych. W 2007 roku było ich ponad 17 tys., podczas gdy w 2014 roku niespełna 13 tys. Biorąc pod uwagę coraz poważniejszy problem z pozyskaniem do pracy informatyków wydawać by się mogło, że takie narzędzie powinno być bardzo skuteczne i często stosowane. Sprawdziliśmy jak często wśród badanych przez nas firmach oferowana jest premia rekomendacyjna. Okazało się, że 70% organizacji oferuje premię rekomendacyjną. Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 14.

### Wykres 14.

Czy w firmie stosowane są nagrody/premie rekomendacyjne (za polecenie kandydata przez pracownika)?



Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2017



## ABSENCJA, FLUKTUACJA I EFEKTYWNOŚĆ W BRANŻY IT

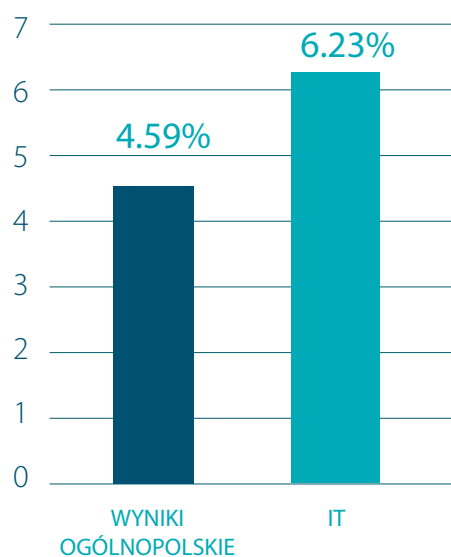
W ostatnim czasie wokół sektora IT powstało mnóstwo mitów i stereotypów. By ułatwić Państwu rzeczywistą ocenę sytuacji na rynku, opracowaliśmy pierwszy Raport WskaźnikiHR dla branży IT. W raporcie opisaliśmy 41 wskaźników z takich obszarów jak: fluktuacja, absencja, efektywność pracy i inwestycje w kapitał ludzki. Poniżej przykładowe analizy.

### Fluktuacja kadr

Jedną z najczęściej spotykanych opinii dotyczących sektora IT jest bardzo wysoki poziom rezygnacji i rotacji pracowników. Badanie WskaźnikiHR 2017 potwierdziło, że wskaźnik rezygnacji jest wyższy o ponad półtora punktu procentowego od wyników ogólnopolskich (wykres 15), a rotacji o ok 1 p.p. Jednocześnie wskaźnik zwolnień jest w sektorze IT dwukrotnie mniejszy, niż wynik ogólnopolski.

#### Wykres 15.

Wskaźnik rezygnacji pracowników



Źródło: Raport WskaźnikiHR 2017 dla sektora IT

Większą rotację w sektorze IT potwierdza również krótszy staż pracy przypadający na przeciętnego pracownika. Jest on o ponad 1 rok krótszy od wyników ogólnopolskich. Pracodawcy, by utrzymać pracowników częściej decydują się na ich awans. W firmach informatycznych trend ten jest wyższy o niemal 3 punkty procentowe. Wśród 16 wskaźników fluktuacji znajdują Państwo również wskaźniki skuteczności rekrutacji i czasu rekrutacji.

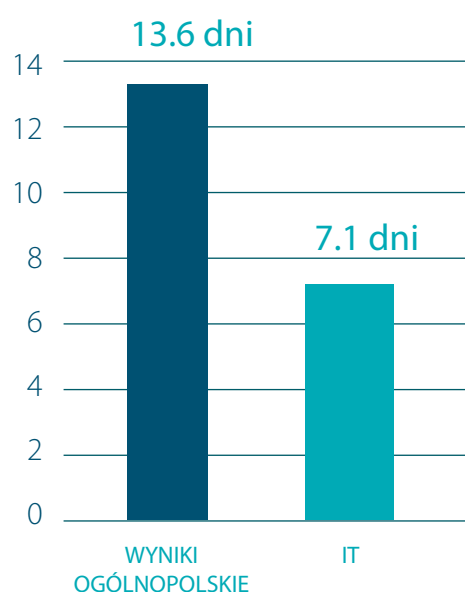


## Absencja

W przypadku choroby lub krótkotrwałej nieobecności pracownika, firmy IT często wykazują większą elastyczność i pozwalają na pracę z domu. Dzięki temu pracownicy nie muszą starać się o zwolnienie lekarskie i spada ryzyko zarażenia kolejnych osób w firmie. Znajduje to odzwierciedlenie m.in. we wskaźniku absencji ogólnej, absencji chorobowej i absencji chorobowej własnej. Jednocześnie, pomimo tak dużej elastyczności, wskaźnik jednodniowej absencji jest wyższy właśnie wśród informatyków.

### Wykres 16.

Wskaźnik ogólnej absencji chorobowej



Źródło: Raport WskaźnikiHR 2017 dla sektora IT

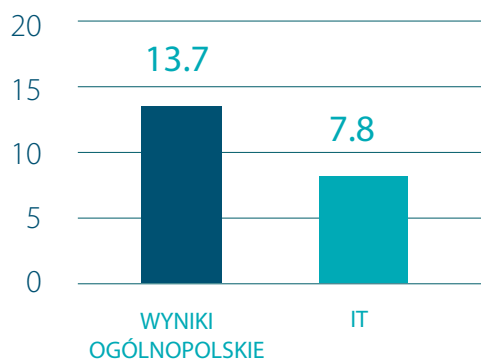
## Efektywność

W Raporcie WskaźnikiHR dla IT przeanalizowaliśmy 12 wskaźników efektywności tj. liczba pracowników przypadająca na kierownika czy HR-owca, przychód i zysk generowany przez pracownika czy liczba godzin nadliczbowych. Raport jednoznacznie pokazuje, że w firmach IT zespoły są dużo mniejsze. Na jednego kierownika przypada 40% mniej pracowników (wykres 17). Taka sama sytuacja występuje w przypadku pracowników pionu personalnego. Wśród badanych firm produktywność i rentowność były niższe od wyników ogólnopolskich. Jednocześnie średnie wynagrodzenie w firmie IT było o 25% większe niż wynik ogólnopolski. Duże zróżnicowanie wyników widać także przy wskaźniku godzin nadliczbowych. Raport pokazuje bowiem, że pracy „po godzinach” w IT jest dużo mniej, niż wśród innych firm (przynajmniej oficjalnie).



### Wykres 17.

Liczba pracowników przypadająca na 1 kierownika



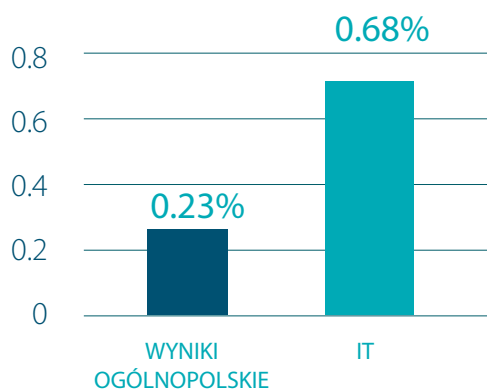
Źródło: Raport WskaźnikiHR 2017 dla sektora IT

### Inwestycje w kapitał ludzki

Raport WskaźnikiHR potwierdza, że na tle pozostałych sektorów, w IT najwięcej inwestuje się w szkolenia. Pomimo zbliżonej ilości godzin szkoleniowych, planowany i wykorzystany budżet szkoleń jest wyższy od wyników ogólnopolskich.

### Wykres 18.

Udział budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych



Źródło: Raport WskaźnikiHR 2017 dla sektora IT



## Podsumowanie

Jak wynika z Raportu WskaźnikiHR 2017, większość opinii dotycząca branży IT jest prawdziwa, choć niejednokrotnie przesadzona. Rotacja pracowników IT jest wyższa niż przeciętny wynik na rynku. Pracownicy IT chorują tak samo jak pozostali śmiertelnicy, ale dzięki większej elastyczności pracodawców mogą częściowo pracować z domu, co obniża wskaźniki absencji. Firmy IT bardzo często chwalą się wspomnianą elastycznością i wykorzystują ją jako argument w procesach rekrutacji. Raport WskaźnikiHR 2017 pokazał, że przeciętna liczba nadgodzin w IT jest dużo mniejsza niż w pozostałych sektorach. Powszechne są natomiast szkolenia, które są droższe od szkoleń w pozostałych sektorach. Raport WskaźnikiHR dla branży IT 2017 zawiera 41 wskaźników pozwalających porównać z rynkiem najważniejsze obszary polityki personalnej. Jeżeli interesuje Państwa zarządzanie HR oparte na faktach, zapraszamy na naszą platformę [wskaznikiHR.pl](http://wskaznikiHR.pl)



## ZAMÓW RAPORT PŁACOWY

Damian Pokrywka  
Specjalista ds. analiz wynagrodzeń  
tel. (12) 625 59 21  
e-mail: pokrywka@sedlak.pl

## ZAMÓW RAPORT WSKAŹNIKI HR

Paweł Pyzik  
Specjalista ds. wskaźników HR  
tel. (12) 625 59 18  
e-mail: pyzik@sedlak.pl



# Sedlak & Sedlak

## najbardziej innowacyjna firma doradztwa HR

- ✓ Wydaliśmy 178 raportów o wynagrodzeniach, w tym raporty o wynagrodzeniach menadżerów spółek giełdowych, benefitach, czy praktykach nagradzania pracowników produkcji i 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.
- ✓ Stworzyliśmy jedyną w Polsce platformę wskaźnikiHR.pl do oceny efektywności procesów zarządzania personelem (pomiar i porównanie 41 wskaźników).
- ✓ Wydaliśmy 11 książek o HR.

