

Karta analizy świadczeń pracowniczych

Niniejsze narzędzie zostało opracowane, aby pomóc pracodawcom, działom HR oraz osobom zarządzającym w ocenie, czy zatrudnieni pracownicy są traktowani w sposób równy i sprawiedliwy. Jego celem jest ułatwienie analizy świadczeń pracowniczych pod kątem ich zgodności z zasadami równego traktowania oraz przepisami prawa.

Zapewnienie równego traktowania w miejscu pracy to nie tylko obowiązek wynikający z przepisów prawa, ale przede wszystkim kluczowy element budowania zaangażowanego i lojalnego zespołu. Firmy, które dbają o sprawiedliwość w swoich strukturach, osiągają lepsze wyniki, cieszą się dobrą reputacją i przyciągają utalentowanych pracowników. Badania wskazują, że firmy, które dbają o równość, cieszą się większym zaangażowaniem pracowników, lepszą reputacją oraz wyższą efektywnością zespołów. Niestety, mimo dobrych intencji, wiele organizacji nieświadomie utrzymuje nierówności w takich obszarach, jak wynagrodzenia, dostęp do benefitów czy awanse.

Korzystanie z narzędzia jest proste! W pierwszym kroku należy przeanalizować listę świadczeń oferowanych pracownikom oraz dane o zasadach ich przyznawania. Następnie w oparciu o analizę można zaplanować działania naprawcze lub modernizację polityk świadczeń, co pozwoli wyeliminować wykryte nierówności.

To narzędzie nie tylko umożliwia diagnozę bieżącej sytuacji, ale także wspiera w budowaniu lepszej przyszłości dla wszystkich zatrudnionych. Regularne korzystanie z niego oraz wprowadzanie odpowiednich zmian pozwoli organizacji stworzyć środowisko pracy sprzyjające rozwojowi, zaangażowaniu i satysfakcji pracowników.

Punktem wyjścia do oceny danego składnika wynagrodzenia zawsze musi być przepis art. 18^{3c} § 2 Kp, zgodnie z którym *wynagrodzenie (...) obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.*

Analiza świadczeń pracowniczych

Omówienie

1/2

Rodzaj świadczenia	Czy jest to wynagrodzenie?	Warunki przyznawania (jeżeli dotyczy)	Uwagi / Zalecenia
Wynagrodzenie zasadnicze	Tak	Przyznawane zgodnie z umową o pracę, wewnętrzzakładowym prawem pracy, ustawą o "minimalnej krajowej"	Powinno podlegać cyklicznej weryfikacji, w szczególności względem pracowników wykonujących pracę taką samą lub pracę takiej samej wartości.
Premia	Tak	Przyznawana na podstawie umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	Transparentne zasady przyznawania. Jasne przesłanki przyznania i reduktory.
Samochód służbowy	Tak albo nie	Tak, jeżeli jest "benefitem" - używany w celach pozasłużbowych. Nie, jeżeli wyłącznie do celów służbowych (narzędzie pracy).	Konieczność doprecyzowania zasad użytkowania / przyznawania. Może mieć różny charakter (np. benefit dla kadry zarządzającej, narzędzie dla przedstawicieli handlowych)
Telefon służbowy	Tak albo nie	Tak, jeżeli jest "benefitem" - używany w celach pozasłużbowych. Nie, jeżeli wyłącznie służbowych.	Konieczność doprecyzowania zasad użytkowania.
Grupowe ubezpieczenie	Tak	Przyznawana na podstawie umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	Uwaga na ZUS
Pakiet medyczny	Tak	Przyznawana na podstawie umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	Uwaga na ZUS

Analiza świadczeń pracowniczych

Omówienie

2/2

Rodzaj świadczenia	Czy jest to wynagrodzenie?	Warunki przyznawania (jeżeli dotyczy)	Uwagi / Zalecenia
Dodatek dojazdowy	Tak	Przyznawana na podstawie umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	X
Karta sportowa	Tak albo nie	Przyznawana na podstawie regulaminu ZFŚS lub umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	Nie - jeśli finansowane z ZFŚS Tak - jeśli ze środków obrotowych.
Szkolenie zawodowe	Tak albo nie	Regulacja zgodna z art. 94 ¹³ Kp	Nie - jeśli są obligatoryjne pracodawcy: np. BHP Tak - jeśli dotyczą podniesienia kompetencji pracowników.
Bon świąteczny	Tak albo nie	Przyznawana na podstawie regulaminu ZFŚS lub umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	Nie - jeśli finansowane z ZFŚS Tak - jeśli ze środków obrotowych.
Dodatkowe dni urlopu (np. urlop urodzinowy)	Tak	Przyznawana na podstawie umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania (lub innego regulaminu)	X
Dodatek urlopowy ("wczasy pod gruszą")	Tak albo nie	Przyznawana na podstawie regulaminu ZFŚS lub umowy o pracę lub regulaminu wynagradzania / premiowania.	Nie - jeśli finansowane z ZFŚS/świadczenie urlopowe Tak - jeśli ze środków obrotowych.
Ryczałt za pracę zdalną	Nie	O ile nie jest wygórowany	X

Analiza świadczeń pracowniczych

Wzór do samodzielnego wypełnienia

1/2

Rodzaj świadczenia	Czy jest to wynagrodzenie?	Warunki przyznawania (skąd wynika prawo pracownika do tego świadczenia w mojej organizacji)	Uwagi
Wynagrodzenie zasadnicze	Tak		
Premia	Tak		
Samochód służbowy	Tak albo nie		
Telefon służbowy	Tak albo nie		
Grupowe ubezpieczenie	Tak		
Pakiet medyczny	Tak		

Analiza świadczeń pracowniczych

Wzór do samodzielnego wypełnienia

2/2

Rodzaj świadczenia	Czy jest to wynagrodzenie?	Warunki przyznawania (skąd wynika prawo pracownika do tego świadczenia w mojej organizacji)	Uwagi
Dodatek dojazdowy	Tak		
Karta sportowa	Tak albo nie		
Szkolenie zawodowe	Tak albo nie		
Bon świąteczny	Tak albo nie		
Dodatkowe dni urlopu (np. urlop urodzinowy)	Tak		
Dodatek urlopowy ("wczasy pod gruszą")	Tak albo nie		
Ryczałt za pracę zdalną	Nie		

Kontakt

Potrzebujesz pomocy? Wypełnij krótki formularz i umówmy się na konsultację!

Kliknij aby wypełnić
formularz



Partner Zarządzający
adwokat

Piotr Sawicki

+48 606 637 194

p.sawicki@sawickiwnspolnicy.pl

Szef Zespołu Prawa Pracy
radca prawny

Kajetan Bartosiak

+48 666 663 950

k.bartosiak@sawickiwnspolnicy.pl



Prawnik
aplikantka radcowska

Paulina Sochań

+48 666 665 336

p.sochan@sawickiwnspolnicy.pl