

Grila salarială

Salariile tale pot fi susținute, sau doar afirmate?

Echitatea nu e o afirmație despre intenție — e o cifră care rezultă din structură

Treptele de salarizare ale fiecărei clase decurg din distanța relativă față de clasele vecine

DESPRE CE E VORBA AICI

Ai ierarhia posturilor. Acum întrebarea care urmează e mai grea: salariile tale pot fi susținute pragmatic — sau doar afirmate?

DIN ACEASTĂ BROȘURĂ VEI AFLA

- 1 de ce ierarhia posturilor de lucru devine temei legal pentru justificarea diferențelor salariale
- 2 cum construiești o grilă salarială cu o logică solidă — de la scoruri la clase și trepte salariale
- 3 în ce fel, echitatea salarială trece de la politică declarată la cifră calculată pe categorii de posturi
- 4 cum ajută un document salarial verificabil în fața unui control sau a unui litigiu — și cum arată lanțul complet de urmărire
- 5 cum folosești structura internă validată, drept bază obiectivă pentru decizii de aliniere la piață

VERSIUNEA ONLINE

Scanează pentru broșura interactivă — cu voce, film și grafice care se ivesc la scroll.



01

Ierarhia e gata. Salariile, încă fără temei.

Ierarhia de valoare ordonează posturile de lucru — dar nu traduce automat ordinea în trepte de salarizare justificabile. Fără această traducere, diferențele salariale rămân decizii, nu dovezi.

- Clasa unui post nu se citește din scor — se construiește
- Treptele de salarizare din cadrul unei clase nu se deduc din piață — se derivă din distanța dintre clase
- Echitatea nu e o afirmație despre intenție — e o cifră care rezultă din structură

1 Ordinea posturilor

Ierarhia ordonează posturile, dar nu traduce în salarii.

2 Clasa se construiește

Clasa unui post nu se citește din scor — se construiește.

3 Distanța determină treapta

Treptele se derivă din distanța dintre clase, nu din piață.

PE LARG

Scorul din ierarhie îți spune că un post valorează mai mult decât altul — nu îți spune cu cât ar trebui plătit, mai mult. Traducerea scorului în clasă și a clasei în treaptă de salarizare e un pas separat, cu logica lui proprie: câte clase, cât de largi, cu ce suprapunere între ele. Fără această logică aplicată explicit, treptele rămân negociate, nu derivate.

Distanța dintre clase contează mai mult decât valoarea absolută a scorurilor: două clase cu scoruri apropiate pot justifica trepte de salarizare suprapuse; două clase cu distanță mare justifică trepte distincte, fără suprapunere. Această distanță e calculabilă din ierarhia pe care o ai deja — dar calculul trebuie făcut, nu presupus.

Echitatea la muncă de valoare egală nu se demonstrează prin intenție bună sau politică declarată — se demonstrează arătând că posturile cu scoruri egale sunt plătite în același interval. Dacă treptele de salarizare nu sunt derivate din scoruri, demonstrația nu există: ai o afirmație, nu un temei.

Traducerea ierarhiei în grilă salarială e primul pas — dar grila fără măsura echității rămâne o structură fără bază rațională.

02

Din scoruri, clase. Din clase, trepte cu logică demonstrabilă.

Grila salarială nu derivă automat din scoruri — are nevoie de o logică de grupare pe care o poți arăta.

JobGrade preia ierarhia de valoare confirmată și construiește grila salarială: grupează posturile în clase pe baza distanței dintre scoruri, derivă treptele din distanța dintre clase și produce exportul complet job × clasă × treaptă.

- Gruparea în clase urmează distanța reală dintre scoruri, nu un număr prestabilit de clase
- Treptele de salarizare ale fiecărei clase decurg din distanța relativă față de clasele vecine
- Treapta în cadrul clasei reflectă senioritatea sau experiența — separat de valoarea postului

- Exportul job × clasă × treaptă e documentul de lucru din care pornesc toate deciziile salariale ulterioare

PE LARG

„Distanța reală” înseamnă că dacă scorurile se grupează natural în cinci clustere, grila are cinci clase — nu șapte pentru că „industria folosește șapte”. Dacă doi clusteri sunt apropiați, pot justifica o singură clasă cu treaptă internă. Logica de grupare e vizibilă și urmăribilă, nu un parametru ascuns.

Derivarea intervalelor din distanța relativă funcționează astfel: o clasă cu distanță mare față de clasa inferioară și mică față de cea superioară primește un interval mai larg jos și mai îngust sus — suprapunerea cu clasele vecine e calculată, nu estimată. Poți arăta de ce intervalul clasei 3 se suprapune parțial cu clasa 2 și nu cu clasa 4.

Treapta e separată de clasă prin construcție: valoarea postului determină clasa, senioritatea sau experiența determină treapta în cadrul clasei. Un specialist senior rămâne în clasa postului său — nu urcă în clasa postului de coordonare. Separarea asta e esențială pentru a demonstra că plata urmează valoarea postului, nu vechimea sau relația.

Exportul job × clasă × treaptă cuprinde formatul din care pornesc statul de plată, ofertele de angajare și simulările de ajustare. Nu e un document de prezentare — e documentul operațional al structurii salariale.

1 Grupare în clase

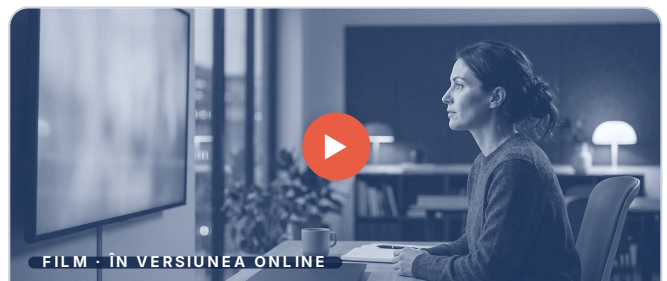
Posturile grupate după distanța reală dintre scoruri

2 Trepte derivate

Treptele decurg din distanța relativă față de clasele vecine

3 Export complet

Document job × clasă × treaptă, baza deciziilor salariale



FILM • ÎN VERSIUNEA ONLINE

Cum posturile se grupează în clase și cum apar intervalele — de la scoruri la structura salarială.

Grila e construită și exportată — acum vine întrebarea pe care Directiva o pune explicit: posturile cu valoare egală sunt plătite echivalent?

03

Echitatea devine cifră. Cifra devine document.

Odată ce grila e construită, platforma calculează ceea ce Directiva cere să demonstrezi — nu să afirmi.

Raportul de echitate salarială (Art. 4) arată, pentru fiecare grup de posturi cu valoare egală, dacă plata e echivalentă — cu decalajul de gen calculat pe categorii, nu pe medie

globală. Temeiul conformității nu e o politică declarată, ci o cifră care rezultă din structura salarială.

- Decalajul salarial de gen se calculează pe categorii de posturi cu valoare egală — nu pe media organizației
- Raportul de transparență salarială (Art. 9) arată structura de plată pe clase, accesibil angajaților la cerere
- Evaluarea comună a remunerării (Art. 10) compară categorii de posturi între ele și identifică devieri nejustificate
- Calendarul de conformitate traduce obligațiile legale în termene concrete specifice, funcție de dimensiunea companiei

● Raport echitate Art. 4

Decalaj de gen pe categorii de posturi cu valoare egală

● Raport transparență Art. 9

Structura de plată pe clase, accesibil angajaților la cerere

● Evaluare comună Art. 10

Compară categorii de posturi, identifică devieri nejustificate

● Calendar conformitate

Obligații legale traduse în termene concrete pe dimensiune

PE LARG

Calculul pe categorii, nu pe medie globală, e diferența care contează în fața unui control: media globală poate ascunde un decalaj real la nivel de categorie. Dacă în categoria „posturi de coordonare” femeile sunt plătite sistematic sub bărbații cu același scor, media globală poate arăta echilibru — raportul pe categorii arată devierea reală. Directiva cere exact această granularitate.

Raportul Art. 9 nu e un document intern — e documentul pe care angajatul îl poate solicita și pe care angajatorul trebuie să i-l poată furniza. Structura lui arată treptele salariale pe clase, nu salariile individuale: confidențialitatea individuală e păstrată, transparența structurală e asigurată.

Evaluarea comună (Art. 10) intră în joc când raportul de decalaj salarial arată o deviere peste pragul prevăzut de Directivă. Platforma identifică categoriile cu deviere și produce documentul de analiză — angajatorul are baza pentru a explica sau corecta, nu pentru a improviza un răspuns.

Calendarul de conformitate nu e o listă de termene — e un plan cu alerte: ce obligație intră în vigoare privitoare la ce dimensiune de companie, când e primul termen, ce document trebuie pregătit până atunci. Conformitatea devine predictibilă, nu reactivă.

Documentele sunt produse — dar valoarea lor stă în soliditatea temeiului din care au ieșit.

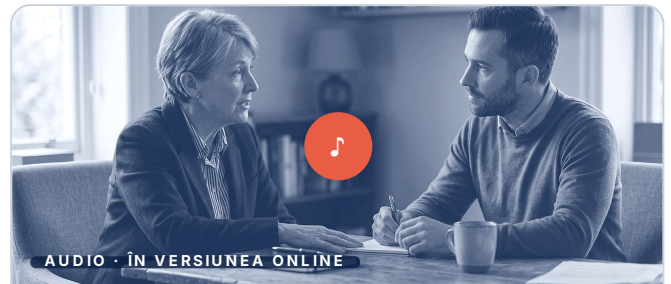
04

Temeiul în date — nu în declarație.

Livrabilele sunt clare — ce le face opozabile e structura din care au ieșit, nu formatul în care sunt prezentate.

Fiecare cifră din rapoartele de echitate are trasabilitate până la scorul postului, iar scorul are de asemenea trasabilitate până la fișa de post. Lanțul e complet și verificabil — asta face documentul sustenabil în fața unui control sau a unui litigiu.

- Decalajul calculat pe o categorie de posturi poate fi urmărit până la scorurile individuale ale posturilor din acea categorie
- Scorul fiecărui post e legat de jurnalul de sesiune din etapa anterioară — aceeași trasabilitate, extinsă acum la structura salarială
- Grila salarială e verificabilă prin construcție: treptele de salarizare derivate din distanța dintre clase pot fi recalculat de oricine, din aceleași date



Documentul cel mai des cerut la un control de echitate salarială — și de ce el face diferența.

PE LARG

„Cu trasabilitate până la scoruri” înseamnă concret: dacă raportul arată că în categoria „posturi de analiză” decalajul de gen e de 8%, poți deschide categoria, vedea posturile incluse, scorurile lor și salariile asociate — și recalcula manual dacă vrei. Nu e o cifră produsă dintr-un calcul opac; e o cifră produsă din date vizibile.

Extensia trasabilității la structura salarială înseamnă că jurnalul de sesiune nu se oprește la ierarhie — continuă în grilă. Dacă un post e în clasa 3, jurnalul arată de ce: scorul lui, distanța față de clasa 2 și clasa 4, logica de grupare aplicată. Lanțul pornește din fișa de post și ajunge la treapta de salarizare, fără întreruperi.

„Recalculabilă de oricine” e standardul unui document opozabil: un inspector de muncă, un avocat sau un angajat cu reprezentant sindical, poate lua exportul job × clasă × treaptă, poate lua scorurile din ierarhie și poate verifica că treptele de salarizare sunt derivate consistent. Dacă logica de grupare e documentată, verificarea e posibilă — și asta face diferența dintre un document defensiv și unul solid.

1 Fișa de post

Scorul postului derivă direct din fișa de post.

2 Scorul postului

Decalajul pe categorie urmărit până la scoruri individuale.

3 Grila salarială

Treptele derivate din distanța dintre clase, recalculabile din aceleași date.

Structura salarială e internă, justificabilă și demonstrabilă. Pentru prima dată, ai un temei — nu o estimare.

05

Structura internă e solidă. Pasul următor o pune față în față cu piața.

Ai acum o grilă salarială derivată din valoarea posturilor și documentele care o fac demonstrabilă — asta e temelia pe care orice decizie de compensare se poate construi.

Cu grila salarială construită și cu echitatea demonstrată, organizația are baza obiectivă pentru a compara structura internă cu piața — și pentru a lua decizii de aliniere, cu un temei, nu cu o estimare. Aceasta este întrebarea pe care o deschide etapa următoare.



- Grila internă e completă — clasele, treptele și rapoartele de echitate sunt produse și verificabile
- Deciziile de ajustare salarială au acum un punct de plecare obiectiv, nu o negociere de la zero
- Compararea cu piața — competitivitate, poziționare, decizii de aliniere — e teritoriul pe care îl deschide etapa următoare

PE LARG

„Punct de plecare obiectiv” înseamnă că atunci când apare o propunere de ajustare — o promovare, o nevoie de retenție, o ofertă de angajare — ai un document care arată unde se află postul în structura internă și ce interval de plată îi corespunde. Decizia nu pornește din intuiție sau din precedentul ultimei negocieri; pornește dintr-o structură documentată.

Compararea cu piața presupune că știi unde ești intern, înainte să te uiți în exterior. Fără o grilă derivată din valoarea posturilor, un reper de piață nu are un punct de ancorare intern — știi că piața plătește X, dar nu știi dacă X e relevant pentru clasa ta 3 sau clasa ta 4. Cu grila construită, comparația devine precisă.

Etapa următoare — poziționarea față de piață, simularea ofertelor de angajare, raportul de poziționare salarială — pornește de la exportul job × clasă × treaptă produs aici. Nu reconstruiești de la zero; extinzi o structură deja documentată.