

Dyrektor Wykonawczy ds.
Operacyjnych i Pracowniczych
00-848 Warszawa
ul. Żelazna 59A
tel.: (22) 47- 45-500
fax: (22) 47- 42-851

BFA2-073-33/2014

Warszawa, dnia 9 czerwca 2014 roku

Związek Zawodowy
Pracowników Warsztatowych
Zarząd Krajowy
ul. Targowa 74
03 – 734 Warszawa



Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na pismo ZZPW/S/7/14 z dnia 12 maja 2014 roku informuję, iż:

1. Proces wartościowania stanowisk pracy w Spółce PKP Intercity S.A. („Spółka”) został zakończony zgodnie z przyjętym harmonogramem prowadzenia projektu we współpracy z firmą doradczą PwC, która odpowiadała m.in. za opracowanie obiektywnej metodologii dotyczącej opisów stanowisk i ich wartościowania. Dlatego też, mając opracowaną strukturę stanowisk na bazie przyjętej metodologii wartościowania, nie widzę możliwości ponownego wartościowania pojedynczych stanowisk wskazanych przez Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych („ZZPW”). Podyktowane jest to głównie tym, że działania takie są wbrew przyjętej metodologii wartościowania stanowisk i niosą za sobą ryzyko popełnienia błędu w wartościowaniu pojedynczych stanowisk poprzez pominięcie postrzegania stanowisk w strukturze organizacyjnej Spółki, czyli tzw. rodzin stanowisk/rodzin zawodów. Wspomniane zagadnienia, jak i szereg innych związanych z metodologią wartościowania stanowisk przyjętej w Spółce, były szczegółowo omawiane podczas wspomnianego w otrzymanym piśmie spotkania w Ustroniu Morskim w dniach 28-29 kwietnia 2014 roku.
2. W przekazanym przez ZZPW piśmie zawarty jest szereg propozycji zmian kategorii zaszeregowania poszczególnych stanowisk. Niejednokrotnie podyktowane są one w ocenie Związku np. poziomem wykształcenia pracowników aktualnie realizujących zadania na tych stanowiskach, stopniem złożoności realizowanych zadań, czy też stanowiskami piastowanymi w przeszłości przez poszczególne osoby. W tym miejscu pragnę podkreślić, że przyjęta metodologia wartościowania miała i ma nadal na celu wartościowanie stanowisk, nie zaś wartościowanie osób aktualnie zatrudnionych

na poszczególnych stanowiskach. Stąd przyjęte w metodologii wartościowania obiektywne kryteria, pozwalające na właściwą wycenę punktową stanowisk w Spółce, dokonywaną na podstawie sporządzonych w tym celu opisów stanowisk. Opisy stanowisk i zawarte w nich wymagania, kwalifikacje, odpowiedzialności czy kompetencje prezentują kluczowe informacje, dzięki którym możliwe było dokonywanie rzetelnej i obiektywnej oceny stanowiska z właściwym przypisaniem kategorii zaszeregowania w ramach struktury stanowisk.

3. Pragnę zaznaczyć, iż struktura i ilość stanowisk w Spółce może stanowić podstawę do zmian w tym zakresie, przy czym aktualny stan i zachowana struktura podległości oraz wynikająca z tego klasyfikacja i przypisane kategorie odzwierciedlają potrzeby Spółki w zakresie realizacji postawionych zadań. Stąd, chciałabym podkreślić, że wśród proponowanych kategorii zaszeregowania stanowisk, podnoszone w otrzymanym od ZZPW piśmie stanowisko Kierownika Dyspozytury, znajduje się w kategorii 5 zaszeregowania, zgodnie z oczekiwaniami ZZPW, co było już komunikowane poprzez przekazywane materiały i dyskusje podczas w/w spotkania w Ustroniu Morskim w dniach 28-29 kwietnia 2014 roku.
4. W odpowiedzi na pismo ZZPW, chciałabym wyrazić swoją radość i uznanie, że jesteśmy zgodni w ocenie oczekiwań, jakie zostały postawione realizowanemu w Spółce wartościowaniu stanowisk pracy. Naszym wspólnym celem jest wartościowanie zgodne z rzeczywistym wkładem poszczególnych grup pracowniczych, czy grup stanowisk do wyników Spółki z jednoczesnym prezentowaniem niezbędnych wymagań stawianych pracownikom. Niezwykle istotnym elementem jest umiejętność brania odpowiedzialności za realizację zadań i dalszy rozwój Spółki. Jestem głęboko przekonana, że wspólnie budujemy solidne podstawy do tego, by wypracować atrakcyjny model wynagradzania i zachęcam do współpracy w tym zakresie ze mną i osobami desygnowanymi do prowadzenia tego projektu w ramach Spółki.

Z wyrazami szacunku.

DYREKTOR WYKONAWCZY
E. Prognitka
Ewa Bogusławska-Jacmowska