

Propozycja modyfikacji systemu wynagradzania

Warszawa, styczeń 2018 roku

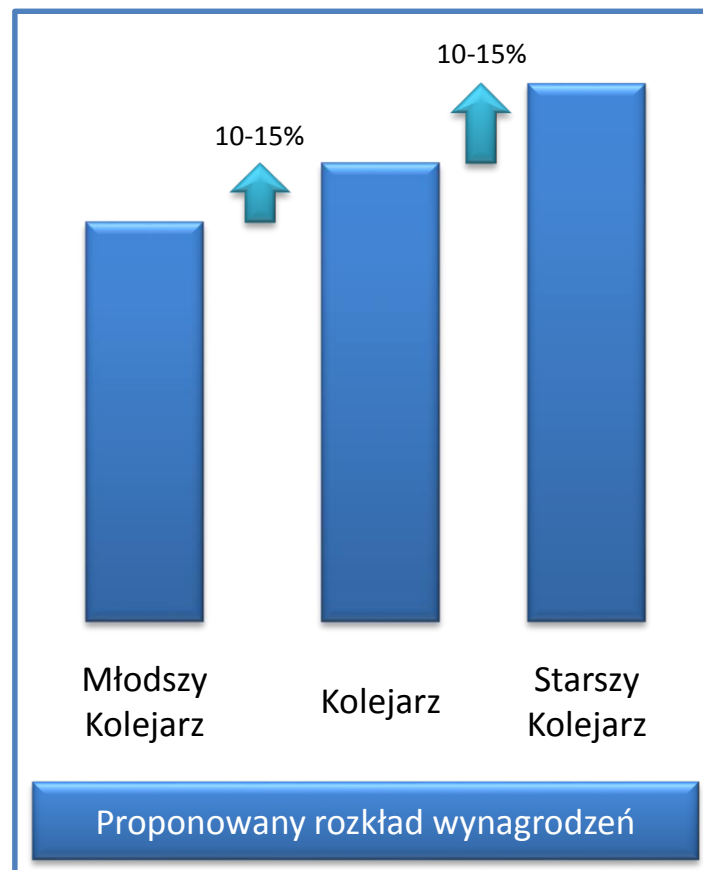
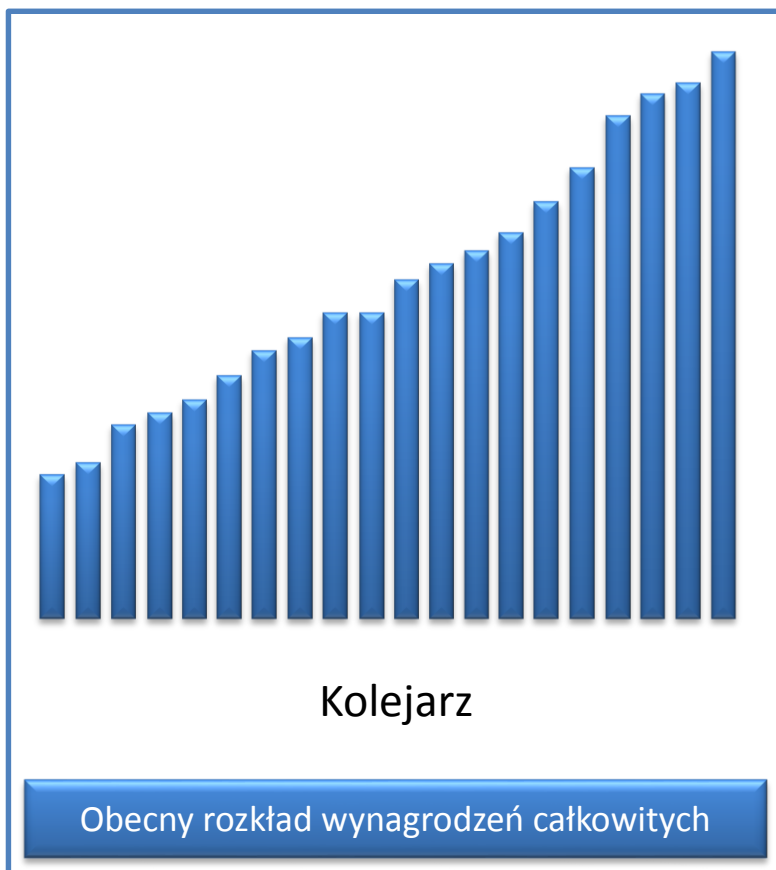


Założenia modyfikacji systemu wynagradzania

Wszyscy pracownicy PKP IC przechodzą na ujednolicone zasady wynagradzania

- Składniki włączone do wynagrodzenia zasadniczego:
 - ✓ Dodatek stażowy, deputat węglowy
 - ✓ Dodatek za pracę w niedziele i święta
 - ✓ Dodatek za warunki uciążliwe i niebezpieczne
 - ✓ Dodatek kilometrowy i za jednoosobową obsługę
 - ✓ Dodatek językowy i za czynności dodatkowe
 - ✓ Premia za odprawę
 - ✓ Dodatek za kierowanie zespołem (w ograniczonym zakresie)
- Składniki obniżone do wysokości przewidzianej przez KP:
 - ✓ Dopłata za nadgodziny
 - ✓ Dodatek za pracę w nocy
- Składniki pozostawione na obecnych zasadach:
 - ✓ Wynagrodzenie za nadgodziny
 - ✓ Nagroda jubileuszowa
 - ✓ Odprawa emerytalna
- Propozycja dotycząca premii 15% zostanie zaprezentowana w dalszej części

Propozycja wprowadzenia stopni zawodowych (1/2)

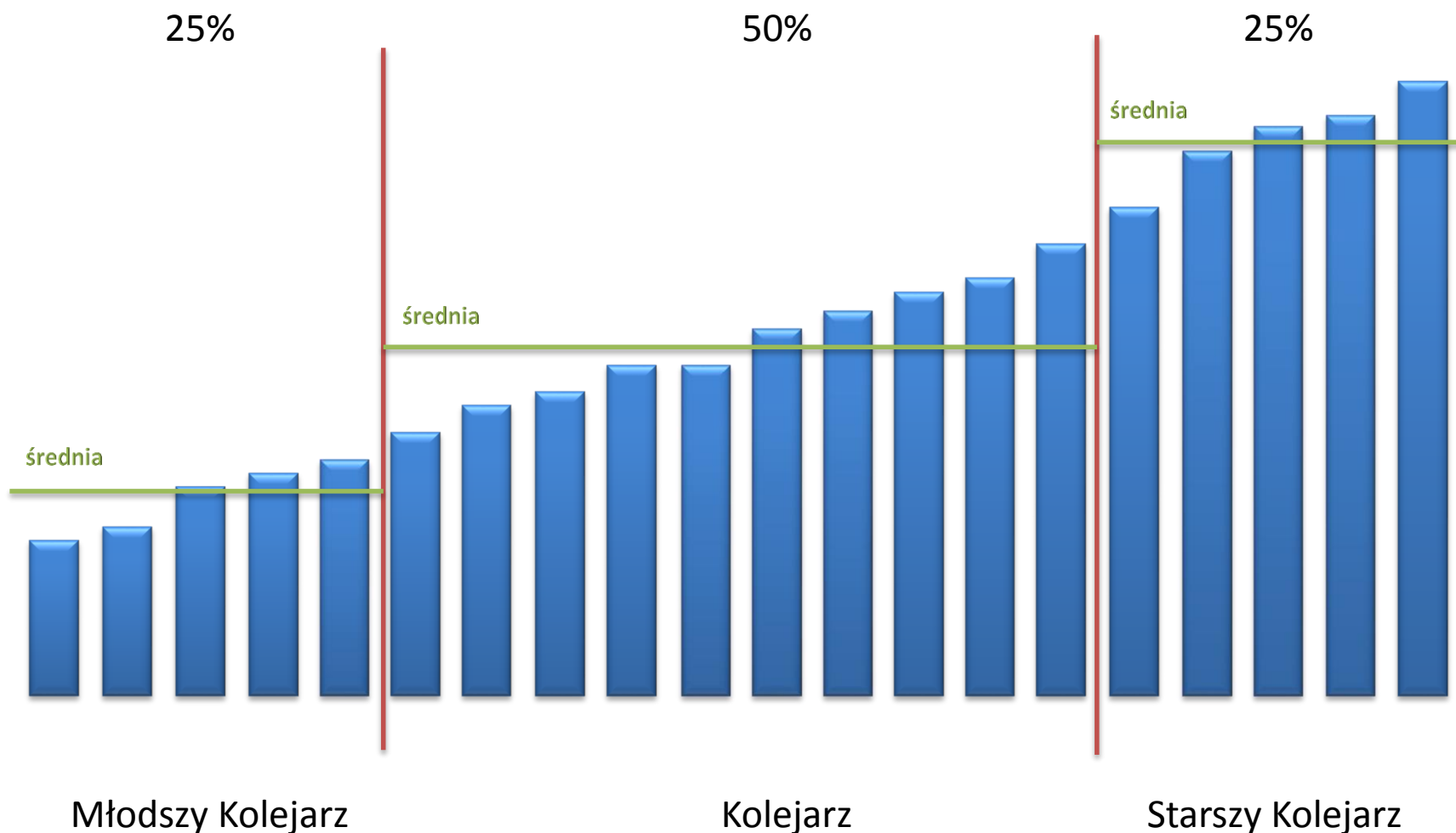


- Propozycja zakłada ustalenie dla każdego stanowiska takich samych poziomów wynagrodzeń we wszystkich zakładach
- Różnica pomiędzy poziomami w granicach 10-15%

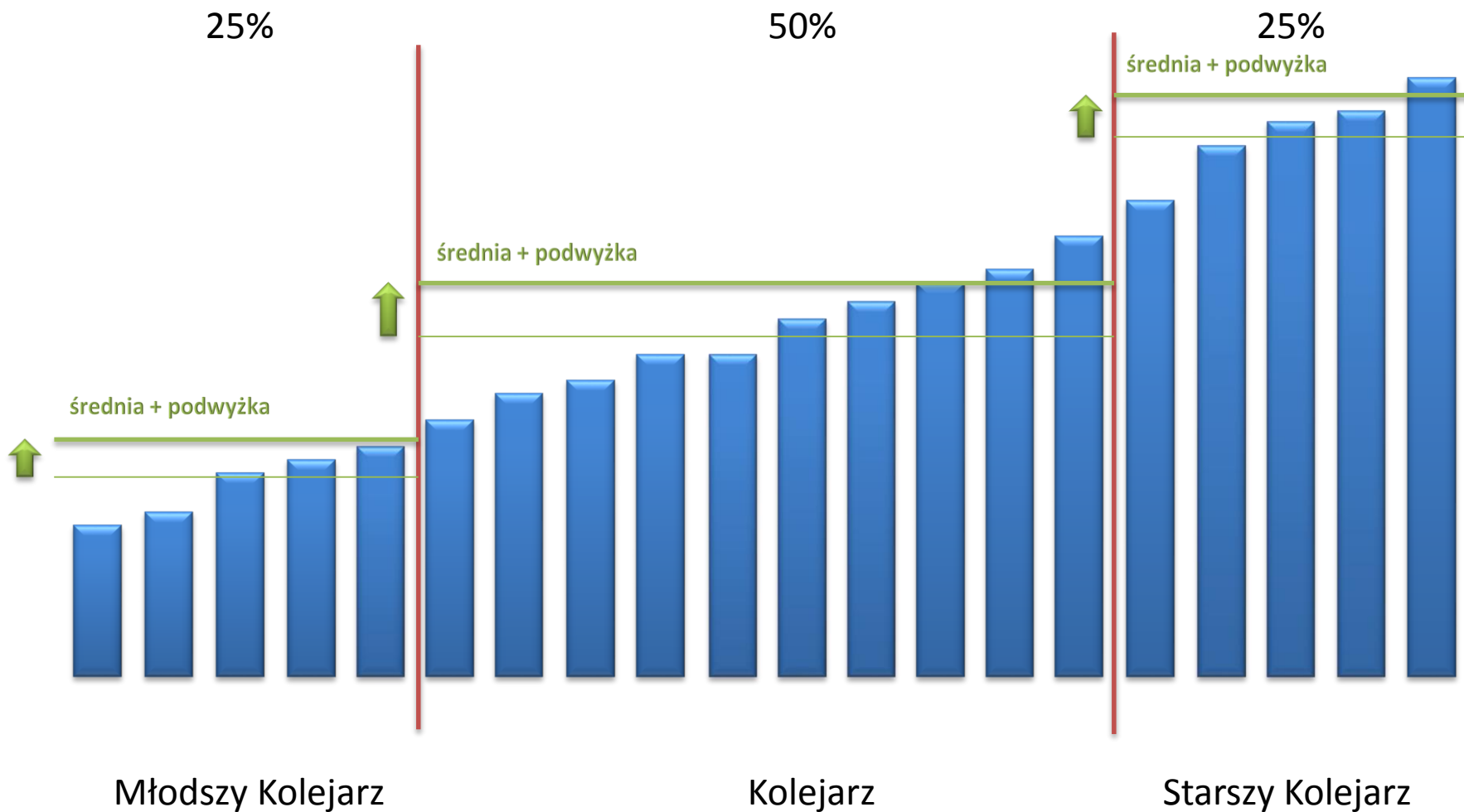
Propozycja wprowadzenia stopni zawodowych(2/2)

- Zakłada się ustalenie proporcji udziału poszczególnych poziomów stopni zawodowych na stanowisku (np. 25% - 50% - 25%)
- W pierwszym etapie proponuje się przydział do stopni zawodowych wg aktualnego wynagrodzenia całkowitego
- Przyszłe awanse na kolejne stopnie uzależnione będą od decyzji kierownictwa i aktualnego zapotrzebowania
- Wymagane kryteria awansu podzielone będą na stałe dla wszystkich pracowników (np. staż pracy na stanowisku) oraz dodatkowe, uzależnione od specyfiki stanowiska (np. znajomość języków, uprawnienia na prowadzenie pojazdów trakcyjnych)
- Spośród pracowników spełniających wymagane kryteria, w drodze konkursu będą wyłaniane osoby do promocji na wyższy stopień
- Kryteria awansu i liczba promowanych pracowników będą konsultowane ze stroną społeczną

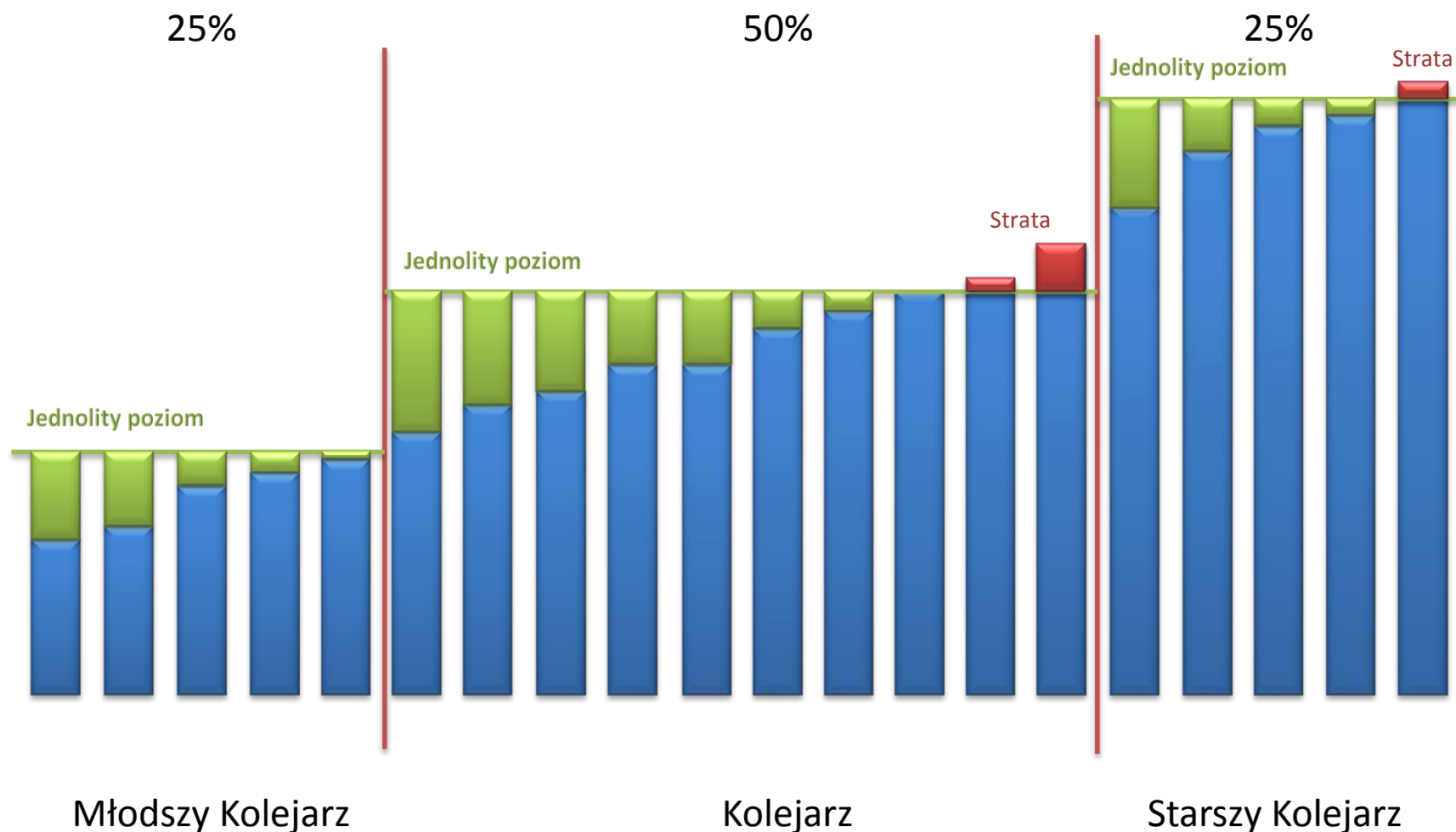
Zasada ustalenia trzech poziomów wynagrodzenia (1/3)



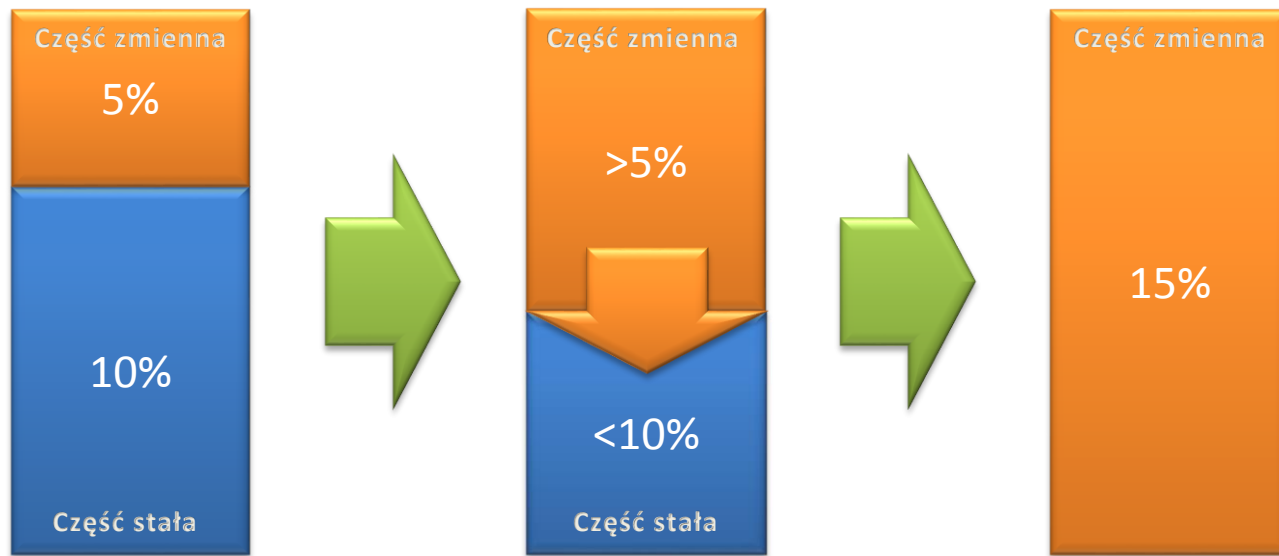
Zasada ustalenia trzech poziomów wynagrodzenia (2/3)



Zasada ustalenia trzech poziomów wynagrodzenia (3/3)



Premia motywacyjna



Okres początkowy

Okres przejściowy

Poziom docelowy

- Propozycja zakłada pozostawienie średniej premii na poziomie 15% nowego wynagrodzenia zasadniczego
- W okresie początkowym 10% stanowiłyby część stałą, a pozostała część byłaby uzależniona od indywidualnego zaangażowania i wyników
- W okresie przejściowym, w miarę wprowadzania i rozwoju systemów oceny i rozliczania celów, część zmienna zwiększałaby się aż do osiągnięcia poziomu 15% wynagrodzenia zasadniczego

Zalety wprowadzenia proponowanych zmian

- Likwidacja uznaniowych różnic w wynagradzaniu poprzez wprowadzenie usystematyzowanego podziału na stopnie zawodowe
- Wprowadzenie dwóch istotnych elementów motywacyjnych:
 - ✓ Premia motywacyjna, uzależniona od postawy i wyników
 - ✓ Awans stanowiskowy połączony ze wzrostem wynagrodzenia
- Przejrzyście zdefiniowane wynagrodzenie całkowite, jako zasadnicze + premia 15% + składniki wynikające z KP
- Atrakcyjne wynagrodzenie dla nowo przyjmowanych pracowników
- Likwidacja różnic w wynagrodzeniach pomiędzy jednostkami organizacyjnymi
- Radykalne uproszczenie procesu naliczania wynagrodzeń
- Likwidacja podziału pracowników na wynagradzanych wg ZUZP i wg krotności

Dziękuję za uwagę