

Zasady rozliczenia nagrody za zimę 2017/18

Warszawa, marzec 2018 roku



Podstawa przyznania nagrody (1/2)

List od Zarządu Spółki z dn. 2.01.2018

- Przed nami kolejne próby, którym musimy sprostać – przewozimy coraz więcej pasażerów i z pewnością będzie to widoczne także podczas **szczytu przewozowego w okresie ferii zimowych**. Państwo jesteście w tym czasie wizytówką Spółki i to także dzięki Wam podróżni wracają na kolej. Wasza postawa pokazuje, że mogą na Państwa zawsze liczyć zarówno pasażerowie, jak i pracodawca. Aby docenić Państwa trud i wkład w świadczenie przez PKP Intercity usług przewozowych najwyższej jakości, Zarząd Spółki postanowił przyznać **nagrody pieniężne za okres zimowy**.
- Otrzymają je pracownicy najbardziej **zaangażowani, dyspozycyjni i utożsamiający się ze Spółką** – ci, na których **zawsze możemy liczyć** i którzy widzą w swojej pracy ważną służbę. Warunkami otrzymania nagrody będą: absencja nieprzekraczająca 10% czasu pracy (z wyłączeniem nieobecności w związku z wypadkiem przy pracy czy uzgodniony wcześniej z pracodawcą urlop wypoczynkowy), brak kar porządkowych za wykroczenia popełnione w nagradzonym okresie, brak wypowiedzenia o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika (poza odejściem na emeryturę albo rentę), **podejmowanie służb zgodnie z potrzebami pracodawcy oraz obecność w pracy w dniach szczególnie uciążliwych dla pracowników**.

Podstawa przyznania nagrody (2/2)

Prawną podstawą przyznania nagrody jest art. 105 Kodeksu Pracy

Wzorowe wypełnianie obowiązków



Przejawianie inicjatywy w pracy



Podnoszenie wydajności i jakości pracy



Szczególne przyczynienie się do wykonywania zadań zakładu



Zasady ogólne (1/2)

- Proponowany system dotyczy wszystkich pracowników, niezależnie od systemu pracy
- Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach czynnych 24 h/dobę, 7 dni w tygodniu, w przypadku obecności w dniach szczególnie uciążliwych, mogą otrzymać wyższą nagrodę niż pozostali
- Pula w wysokości 600 zł na pracownika rozliczana na poziomie biura lub sekcji
- Pula w wysokości 800 zł na pracownika na stanowisku menedżerskim średniego szczebla rozliczana na poziomie biura lub zakładu
- Pula nagrodowa i kwota nagrody naliczana proporcjonalnie do wymiaru etatu

Zasady ogólne (2/2)

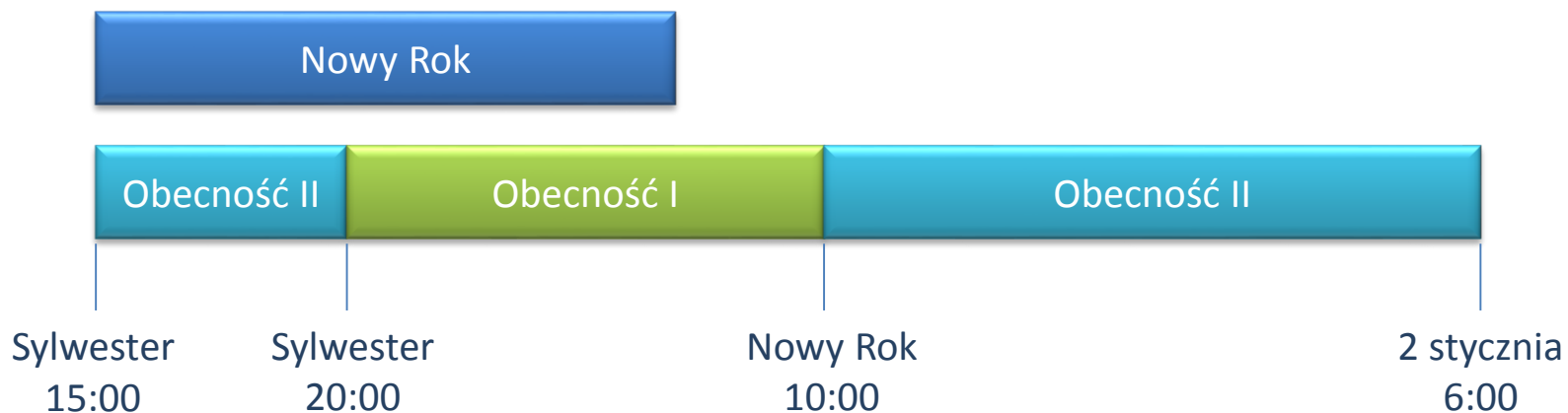
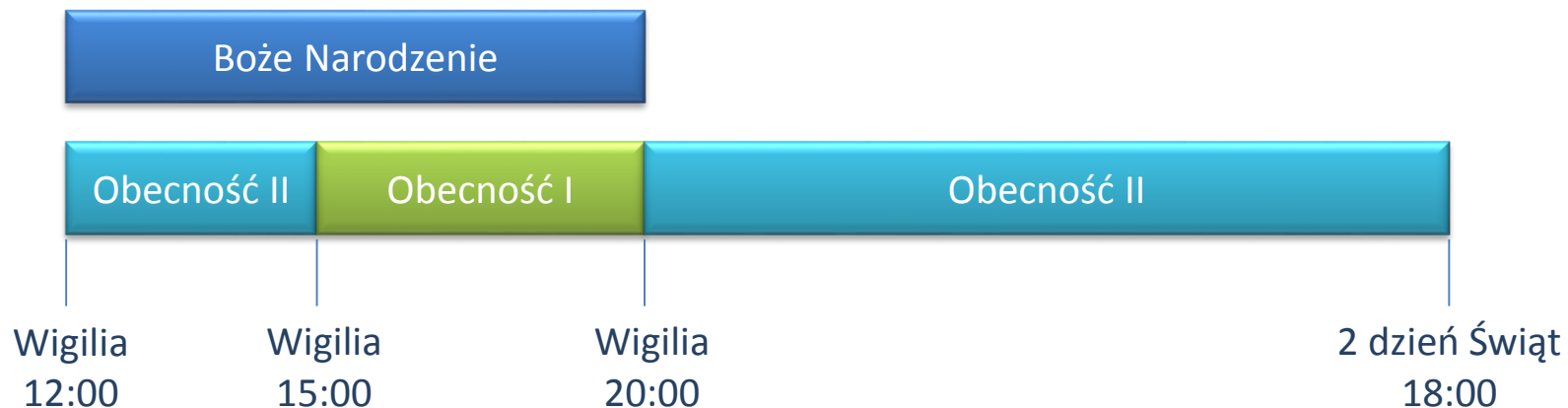
- Nagradzany okres: 10 grudnia 2017 – 9 marca 2018 (ze względów technicznych nieobecności zostaną uwzględnione jedynie do końca lutego)
- Wyłączenia z nagrody:
 - Absencja w nagradzonym okresie przekraczająca 10% (z wyłączeniem zwolnienia związanego z wypadkiem przy pracy)
 - Wypowiedzenie z przyczyn leżących po stronie pracownika
 - Kary porządkowe za wykroczenia popełnione w nagradzonym okresie
- Nagradzane okoliczności:
 - Służby w dni szczególnie uciążliwe
 - Minimalizacja absencji dezorganizujących pracę
 - Pozytywna ocena przełożonego

Nieobecności

– czas uznawany za nieprzepracowany

RODZAJ NIEOBECNOŚCI
ARESZT
CHOROBA
ĆWICZENIA WOJSKOWE
DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY
NIEOBECNOŚĆ NIEUSPRAWIEDLIWIONA
NIEOBECNOŚĆ USPRAWIEDLIWIONA NIEPŁATNA
NIEOBECNOŚĆ USPRAWIEDLIWIONA NIEPŁATNA GODZINOWA
OPIEKA NA DOROSŁEGO
OPIEKA NA CHOROBY DZIECKO DO 14-TU LAT
ŚWIADCZENIE REHABILITACYJNE
ŚWIADCZENIE REHABILITACYJNE - OCZEKIWANIE NA DECYZJĘ ZUS
URLOP BEZPŁATNY
URLOP BEZPŁATNY - ĆWICZENIA WOJSKOWE
URLOP BEZPŁATNY ZALICZANY DO STAŻU PRACY
URLOP MACIERZYŃSKI
URLOP MACIERZYŃSKI DODATKOWY
URLOP OJCOWSKI
URLOP RODZICIELSKI
URLOP RODZICIELSKI GODZINOWY
URLOP WYCHOWAWCZY
ZWOLNIENIE OD ŚWIADCZENIA PRACY

Uciążliwe dni



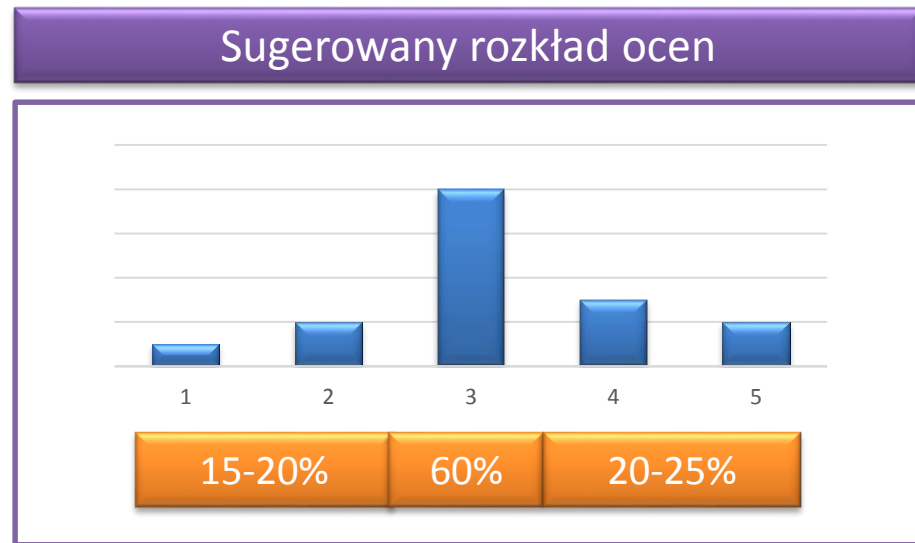
Kategorie obecności

Obecność I	1,5 pkt
Obecność II	1 pkt
Nieobecność zaplanowana	0 pkt
Nieobecność niezaplanowana	-1,5 pkt

- Każdy wyodrębniony okres jest punktowany jeden raz, wg kategorii najbardziej korzystnej dla pracownika
- Nieobecność niewynikająca z harmonogramu (zwolnienie chorobowe, urlop na żądanie itp.) pozbawia punktów za cały wyodrębniony okres

Ocena przełożonego

Skala ocen	
Ocena	Wynik
1	0
2	1,5
3	2
4	2,5
5	3



Opisy poziomów ocen

Ocena	Opis	Uwaga
1	Postawa/zachowanie/jakość pracy/ efektywność/dyspozycyjność/przestrzeganie standardów przez pracownika zazwyczaj na poziomie nie spełniającym oczekiwań.	Ocena wymaga uzasadnienia (więcej niż 2 przykłady)
2	Postawa/zachowanie/jakość pracy/ efektywność/dyspozycyjność/przestrzeganie standardów przez pracownika często na poziomie nie spełniającym oczekiwań.	Ocena wymaga uzasadnienia (co najmniej 2 przykłady)
3	Postawa/zachowanie/jakość pracy/ efektywność/dyspozycyjność/przestrzeganie standardów przez pracownika zazwyczaj na poziomie spełniającym oczekiwania.	
4	Postawa/zachowanie/jakość pracy/ efektywność/dyspozycyjność/przestrzeganie standardów przez pracownika często na poziomie wyróżniającym.	Ocena wymaga uzasadnienia (co najmniej 2 przykłady)
5	Postawa/zachowanie/jakość pracy/ efektywność/dyspozycyjność/przestrzeganie standardów przez pracownika zazwyczaj na poziomie wyróżniającym.	Ocena wymaga uzasadnienia (więcej niż 2 przykłady)

Arkusz rozliczenia nagrody

	Waga	Kategoria	Punkty	Wynik
Ocena przełożonego	40%	ocena	0 - 3	pkt x waga x modyfikator
Boże Narodzenie	35%	obecność / nieobecność	-1,5 – 1,5	pkt x waga x modyfikator
Nowy Rok	25%	obecność / nieobecność	-1,5 – 1,5	pkt x waga x modyfikator

Modyfikacja wyniku

	Minimum		Maksimum	
	Wartość	Modyfikator	Wartość	Modyfikator
% nieobecności	0%	100%	10%	80%
Liczba godzin na żądanie	0	100%	32	60%



Przykładowe rozliczenie pracownika

	Waga	Kategoria / ocena	Punkty	Wynik przed modyfikacją	Wynik po modyfikacji
Ocena przełożonego	40%	4	2,5	1,0	0,8
Boże Narodzenie	35%	Obecność I	1,5	0,5	0,4
Nowy Rok	25%	Nieobecność zaplanowana	0	0,0	0,0
SUMA	100%			1,5	1,2

Modyfikator	Wartość	% modyfikacji
% nieobecności	3%	94,0%
Liczba godzin na żądanie	8	90,0%
RAZEM		84,6%

Przykładowe rozliczenie jednostki

Liczba pracowników	Pula na pracownika	Łączna pula
6	600,00 zł	3 600,00 zł

Pracownik	Wynik po modyfikacji	Kwota nagrody
Pracownik 1	3	981,82 zł
Pracownik 2	1	327,27 zł
Pracownik 3	1,5	490,91 zł
Pracownik 4	2	654,55 zł
Pracownik 5	0	0,00 zł
Pracownik 6	3,5	1 145,45 zł
SUMA	11	3 600,00 zł



Dziękuję!