



PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.

Zarządca narodowej sieci linii kolejowych



Spotkanie sygnatariuszy ZUZP z pracodawcą

Warszawa 16.06.2016 r.



Dialog społeczny

**Zmiana w ZUZP
Podsumowanie**

Podwyżka wynagrodzenia

Opieka medyczna

**Ubezpieczenie na życie
pracowników**

SAP HCM

Pozostałe tematy

Zmiana do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – podjęte działania

- ✓ **16 maja 2016 r.** - uzgodniono zapisy Protokołu dodatkowego nr 12 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” (ZUZP)
- ✓ **31 maja 2016 r.** - przyjęcie Protokołu dodatkowego nr 12 przez Zarząd
- ✓ **2 czerwca 2016 r.** - zatwierdzenie Protokołu dodatkowego nr 12 przez Radę Nadzorczą
- ✓ **6 czerwca 2016 r.** - data zawarcia Protokołu dodatkowego nr 12 do ZUZP
- ✓ **7 czerwca 2016 r.** - złożenie w Państwowej Inspekcji Pracy wniosku o rejestrację Protokołu dodatkowego nr 12 do ZUZP
- ✓ **14 czerwca 2016 r.** - rejestracja Protokołu dodatkowego nr 12 do ZUZP. Protokół dodatkowy Nr 12 wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany tj. z dniem **1 lipca 2016 r.**

II półrocze 2016 r. - kontynuacja rozmów ze stroną społeczną w zakresie zmiany zapisów ZUZP – m.in. dodatku funkcyjnego, okresu rozliczeniowego, doby pracowniczej, nowych stanowisk BHP itd.

Podwyżka wynagrodzenia w 2016 r.

Termin: - 1 lipca 2016 r.

Wysokość: średnio **125 zł** na pracownika w wynagrodzeniu zasadniczym z pochodnymi średnio **202,71 zł**

Szacowany koszt podwyżki miesięcznie: 7 763 tys. zł

Szacowany koszt podwyżki w roku 2016: 46 578 tys. zł

Szacowany koszt podwyżki przenoszony na rok 2017: 93 156 tys. zł

Szacowany wskaźnik wzrostu przeciętnej płacy w roku 2016: **4,97 %**
tj. 207,46 zł

Podwyżka wynagrodzenia – plan działania

- ✓ 22 czerwca 2016 r. - spotkanie z Naczelnikami Działów Spraw Pracowniczych
- ✓ 30 czerwca 2016 r. - spotkanie z Dyrektorami jednostek organizacyjnych
- ✓ 5 lipca 2016 r. - przekazanie do jednostek organizacyjnych informacji o zasadach podwyżki i dyspozycji dotyczących budżetów
- ✓ do 17 lipca 2016 r. – uzgodnienie szczegółowych zasad przeprowadzenia podwyżki wynagrodzenia przez kierowników jednostek organizacyjnych z zakładowymi organizacjami związkowymi
- ✓ do 10 sierpnia 2016 r. - realizacja podwyżki wynagrodzenia dla pracowników

Podwyżka wynagrodzenia - ustalone zasady

- ✓ jednostki organizacyjne Spółki otrzymają środki na wzrost wynagrodzenia zasadniczego średnio **125 zł** na każdego pracownika wynagradzanego wg ZUZP wraz z pochodnymi od wzrostu tego wynagrodzenia, wg stanu zatrudnienia (w przeliczeniu na pełne etaty) w dniu 1 lipca 2016 r.
- ✓ w ramach środków na pochodne od wzrostu wynagrodzenia zasadniczego zabezpiecza się fundusz premii w wysokości określonej w ZUZP tj. 15% wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich jednostek organizacyjnych Spółki.
- ✓ wysokość podwyżki w wynagrodzeniu zasadniczym wynosi nie mniej niż **50 zł** dla każdego pracownika.
- ✓ z podwyżek wyłącza się pracowników:
 - którzy w okresie 1 roku przed uzgodnieniem szczegółowych zasad przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń otrzymali karę porządkową;
 - zatrudnionych po dniu 31 maja 2016 roku;
 - w stosunku do których podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., do dnia uzgodnienia szczegółowych zasad przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń w danej jednostce organizacyjnej Spółki;
 - znajdujących się w okresie wypowiedzenia lub z którymi zostało zawarte porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę do dnia uzgodnienia szczegółowych zasad przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń w danej jednostce organizacyjnej Spółki.

Podwyżka wynagrodzenia - ustalone zasady

Szczegółowe zasady przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń w jednostkach organizacyjnych Spółki zostaną uzgodnione przez kierowników jednostek organizacyjnych z zakładowymi organizacjami związkowymi, w terminie do 7 dni od przekazania informacji o zasadach podwyżki.

Kwota minimalnej podwyżki to 50 zł. Różnica pomiędzy środkami przewidzianymi na podwyżkę na jednego pracownika a kwotą przydzielonej podwyżki powinna być wykorzystana na wyrównanie rażących różnic w wynagrodzeniu poszczególnych pracowników danego zespołu.

Każdą decyzję o podwyżkę powyżej 200 zł wraz ze stosownym uzasadnieniem należy przekazać do Biura Spraw Pracowniczych Centrali Spółki.

Grupowe ubezpieczenie na życie dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. i ich rodzin – status i harmonogram działań

- ✓ unieważnienie postępowania przetargowego na ubezpieczenie na życie dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. i ich rodzin, przyjętego Uchwałą Zarządu Nr408/2015 z dnia 5 maja 2015 r. oraz Uchwałą Zarządu Nr 732/2015 z dnia 18 sierpnia 2015 r.
- ✓ **8 czerwca 2016 r.** - Uchwałą Nr 537/2016 r. Zarząd zaakceptował zmiany do uchwały w sprawie zaciągnięcia zobowiązania z zakresu grupowego ubezpieczenia na życie i zdrowie dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. i ich rodzin w ramach postępowania przetargowego dla Grupy Zakupowej PKP
- ✓ **7 lipca 2016 r.**- przedłożenie Radzie Nadzorczej informacji dotyczącej ubezpieczenia grupowego na życie dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. i ich rodzin
- ✓ **lipiec 2016 r.** - po przedłożeniu informacji Radzie Nadzorczej, ogłoszenie przetargu na ubezpieczenie grupowe na życie dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. i ich rodzin
- ✓ **wrzesień 2016 r.** - przewidywany wybór wykonawcy

Grupowe ubezpieczenie na zdrowie dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. i ich rodzin

W wyniku przeprowadzonego postępowania przetargowego wybrany został wykonawca, który zaproponował najkorzystniejszą ofertę grupowego ubezpieczenia medycznego dla pracowników PLK i ich rodzin – LUX MED sp. z o.o.

Opieką medyczną może być objęty każdy pracownik Spółki, można także rozszerzyć ubezpieczenie zdrowotne na całą swoją rodzinę lub partnera w ramach następujących typów pakietów:

Ceny Pakietu dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

Typ Indywidualny	Typ Partnerski	Typ Rodzinny
ochroną ubezpieczeniową objęty jest Ubezpieczony Główny	ochroną ubezpieczeniową objęty jest Ubezpieczony Główny oraz Współmałżonek lub Partner życiowy lub Dziecko do ukończenia 26 roku życia	ochroną ubezpieczeniową objęty jest Ubezpieczony Główny, Współmałżonek lub Partner życiowy oraz Dzieci do ukończenia 26 roku życia
59,60 zł	130,00 zł	238,00 zł

Gdzie uzyskać informacje o Grupowym Ubezpieczeniu Zdrowotnym LUX MED?

Wszelkie informacje dotyczące ubezpieczenia grupowego dotyczące m.in. zakresu pakietu opieki medycznej oraz warunków przystąpienia znajdziemy w **Intranecie** oraz na dedykowanej platformie ubezpieczeniowej pod adresem www.plk.stbudirect.pl

SAP HCM – diagnoza i efekty wdrożenia

Obecnie

Dwa systemy kadrowo-płacowe:
SAP i PK

Różne metody i zasady
tworzenia grafików

Tylko papierowy obieg wniosków
urlopowych i delegacji

Kierownicy i pracownicy nie mają
dostępu do informacji

Po wdrożeniu

Jeden zintegrowany system
zarządzania zasobami ludzkimi

Jedno narzędzie i jednolity standard
zarządzania czasem pracy

Elektroniczny i papierowy obieg
wniosków. Dostęp do e-teczki

Możliwość dostępu do informacji
poprzez portal samoobsługowy

Operator czasu pracy w PKP PLK S.A. – główne założenia

Założenia przyjęte do realizacji

- przeniesienie zadań opracowania harmonogramów z zawiadowców na operatorów czasu pracy – wyznaczenie 239 operatorów w ISE
- ujednoczenie opracowania i rozliczania harmonogramów czasu pracy
- ustandaryzowanie liczby obsługiwanych pracowników – średnio 126 pracowników sekcji do obsługi na 1 operatora
- ustalony podział zadań i odpowiedzialności w obszarze czasu pracy
- automatyzacja pracy – karta czasu pracy
- dostęp do informacji o pracowniku w systemie i rzeczywistym czasie
- jedna wiarygodna baza danych o pracowniku i jego czasie pracy

Zadania dla operatorów czasu pracy w ramach wdrożenia systemu SAP HCM

- szkolenia operatorów czasu pracy z przepisów prawa pracy - czerwiec 2016 r
- testy systemu - lipiec 2016 r. – wybrany zespół
- szkolenia dla użytkowników kluczowych – październik 2016 r. – wybrani operatorzy
- testy poprawności migracji danych – listopad 2016 r. – wybrany zespół
- szkolenia z pracy na systemie – listopad – grudzień 2016 r. – wszyscy operatorzy
- testy akceptacyjne - grudzień 2016 r. - styczeń 2017 r. – wybrany zespół

Porozumienie w sprawie wzajemnych zobowiązań stron ZUZP dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. – propozycja zmiany

Propozycja zmiany Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. zawarte w dniu 11 stycznia 2005 r.



Ustalenie harmonogramu działania i spotkanie inauguracyjne rozmowy – lipiec 2016



Świadczenie 500+ a kryterium socjalne dla potrzeb Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Świadczenie wychowawcze 500+ należy wliczyć do dochodu/dochodu na członka rodziny, na podstawie którego dokonywana jest ocena sytuacji materialnej pracownika/osoby uprawnionej do świadczeń ZFŚS i przyznawane świadczenie socjalne.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wyłącza tego świadczenia z dochodu stanowiącego podstawę zastosowania mechanizmów opieki socjalnej.



PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.

Zarządca narodowej sieci linii kolejowych

Dziękuję za uwagę.