

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: wtorek, 20, sierpień 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 4309

Podstawowym celem przeprowadzenia wartościowania pracy w organizacji jest stworzenie jednolitej, sprawiedliwej polityki płacowej. Wartościowanie pracy ma przeciwdziałać zjawisku kształtowania wynagrodzeń pracowników, niezależnie od trudności pracy, na jednakowym poziomie. Nie jest w stanie temu przeciwdziałać, ustalenie odgórnych minimalnych stawek wynagrodzenia w drodze powszechnie obowiązujących aktów prawnych (w przypadku pracowników samorządowych).

Przykład 1:

W Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398 z późn. zm.) przyjęto, że minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w starostwie powiatowym:

- dla naczelnika wydziału jest określony na poziomie XV stopnia zaszerogowania (tj. 1800 zł)
- kierownika referatu jest określony na poziomie XIII stopnia zaszerogowania (tj. 1600 zł)
- inspektora na poziomie XII stopnia zaszerogowania (tj. 1800 zł)

Zgodnie z art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223 poz. 1458 z późn. zm.) pracodawca w regulaminie wynagradzania jest zobowiązany określić m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

W jednym ze starostw powiatowych w sposób następujący ukształtowano stawki wynagrodzenia w wybranych kategoriach zaszerogowania:

- XV – 3800 zł
- XIII – 3300 zł
- XII – 3100 zł

Jednocześnie w treści regulaminu wynagradzania nie wskazano żadnych kryteriów stopniowania wysokości wynagrodzenia pomiędzy stawką minimalną i maksymalną wynagrodzenia zasadniczego. W omawianym przykładzie możliwe jest ukształtowanie takiej struktury płacowej, zgodnie z którą osoba zajmująca stanowisko inspektora będzie lepiej wynagradzana niż kierownik wydziału.

O tym, w jakim stopniu wartościowanie stanowisk pracy przełoży się na zróżnicowanie stawek wynagradzania będzie zależało od zastosowanego przez pracodawcę podejścia, przy budowie taryfikatora wynagradzania.

Przykład 2:

Pracodawca X zastosował metodę punktową wartościowania stanowisk pracy tzn. wycenił, przy zastosowaniu określonych kryteriów, każde stanowisko pracy na określoną liczbę punktów. W wyniku oceny:

- Pracownik A otrzymał 600 punktów
- Pracownik B otrzymał 750 punktów
- Pracownik C otrzymał 840 punktów
- Pracownik D 1000 punktów

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: wtorek, 20, sierpień 2013 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 4309

Ponieważ pracownik D otrzymał najwyższą liczbę punktów, jego płaca teoretycznie powinna być wyższa od płacy pracowników A, B i C.

Tak się stanie jeżeli pracodawca przełoży wyniki punktacji bezpośrednio na wysokość wynagrodzeń. Bardziej prawdopodobne jest jednak inne rozwiązanie, w którym pracodawca przełoży wyniki punktowe na przyjęte wcześniej kategorie zaszeregowania (budowanie taryfikatora):

Z powyższego wynika, że pracownik A i B pomimo różnicy w uzyskanych punktach, przy zastosowaniu drugiego podejścia znajdą się w tej samej II kategorii zaszeregowania. Pracownicy C i D znajdą się w grupie IV.

Przyjęcie kategorii zaszeregowania może nieco wypaczyć wyniki wartościowania, jednak w przypadku organizacji zatrudniających dużą liczbę pracowników może okazać się niezbędne przy ustalaniu stawek wynagrodzeń.

Wyniki wartościowania, bezpośrednio nie przesądzą o wysokości wynagrodzeń miesięcznych, poszczególnych pracowników, rozumianych jako konkretna kwota pieniędzy ale o kształtowaniu się proporcji wynagrodzeń pomiędzy pracownikami. Powinny natomiast mieć wpływ na ustalenie poziomu stałych składników wynagradzania, w szczególności płacy zasadniczej.

Należy zaznaczyć, że jeżeli przy wartościowaniu stanowiska pracy brano pod uwagę takie kryteria jak np. kierowanie zespołem, odpowiedzialność, posiadanie upoważnień do wydawania decyzji, a więc związane z wykonywaniem funkcji kierowniczych, wynagrodzenie ustalane na podstawie wyników wartościowania powinno uwzględniać także inne składowe. Na przykład dodatek funkcyjny, o którym mowa w art. 36 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych. W przeciwnym wypadku pracownik zajmujący stanowisko, z którym wiąże się przyznanie dodatku funkcyjnego byłby podwójnie uprzywilejowany – po raz pierwszy przy wartościowaniu i ustaleniu wynagrodzenia zasadniczego, po raz drugi przy przyznaniu dodatku funkcyjnego.

Inaczej należy spojrzeć na tę kwestię w przypadku przyznawania nagród.

Zgodnie a art. 36 ust. 6 ustawy o pracownikach samorządowych, nagrodę można przyznać za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Oznacza to, że nagrody nie przyznaje się za wykonywanie zwykłych, standardowych czynności określonych w opisie stanowiska pracy.

Podobnie zachowamy się w przypadku przyznawania dodatku specjalnego.

Zgodnie z art. 36 ust. 5 z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Przyznanie dodatku specjalnego ma charakter czasowy i dotyczy wykonywania czynności nie przewidzianych w opisie stanowiska pracy. Wyniki wartościowania stanowisk pracy mogą być jedynie pomocne, przy określaniu wysokości dodatku specjalnego.

Przykład 1:

Pracodawca samorządowy rozwiązał kierownikiem wydziału X umowę o pracę za porozumieniem stron. Kierownictwo urzędu zdecydowało się na obsadzenie stanowiska nie w drodze awansu wewnętrznego,

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: wtorek, 20, sierpień 2013 00:00

Rafał Rudka

Odśloni: 4309

ale w drodze otwartego konkursu. Do czasu zatrudnienia nowego kierownika, obowiązki związane z kierowaniem wydziałem X, w tym upoważnienie do wydawania decyzji administracyjnych, zostały powierzone kierownikowi referatu w wydziale X. Gdyby w tym urzędzie przeprowadzono wartościowanie stanowisk (stosując metodę analityczną), byłoby wiadome na ile wycenia się w tym urzędzie trudność pracy związaną z kierowaniem wydziałem X.

Przeprowadzenie wartościowania nie stoi zatem na przeszkodzie dodatkowemu, finansowemu docenianiu pracowników, szczególnie zaangażowanych w pracę lub wykonujących dodatkowe obowiązki.

Ustawodawca dopuszcza określenie w regulaminie wynagradzania pracowników samorządowych innych dodatków do wynagrodzenia, wraz z warunkami i sposobem ich przyznawania.

Najczęściej stosowanym dodatkiem jest premia. W przeciwieństwie do nagrody, przyznanie premii, jeżeli została ona przewidziana w regulaminie wynagradzania, nie ma charakteru uznaniowego.

W praktyce, często w regulaminach wynagradzania zacierają się różnice pomiędzy nagrodą a premią. O tym czy wysokość premii będzie zależała od wyników wartościowania stanowisk pracy będzie zależało głównie od tego, w jaki sposób pracodawca określił warunki jej przyznawania.

Przykład 2:

W regulaminie wynagradzania wskazano, że co do zasady premia przysługuje zawsze, w określonej procentowo wysokości, chyba że pracownik dopuścił się określonych w regulaminie przewinień (np. spóźnienia do pracy, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, nieprzestrzeganie przepisów BHP).

W praktyce nieprzyznanie tego rodzaju premii jest tak naprawdę karą za naruszenie obowiązków pracowniczych.

W takim przypadku premia, podobnie jak wynagrodzenie zasadnicze czy dodatek funkcyjny, powinny być uwzględnione w ramach wynagrodzenia ustalonego w wyniku przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy.

Inaczej postępujemy, jeżeli w regulaminie wynagradzania wskazano, że premie przyznaje się w szczególności za wykonywanie dodatkowych obowiązków, np. za wprowadzenie lub inicjowanie wprowadzenia usprawnień na stanowisku pracy, sposób wykonywania obowiązków czy posiadanie pożądaných (ale nie wymaganych) kompetencji na danym stanowisku pracy.

W tego typu sytuacjach, wysokość przyznanej premii nie musi być uzależniona od wyników wartościowania stanowiska pracy, zajmowanego przez pracownika.

Źródło: B. Skóbel, "Wartościowanie stanowisk pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Poradnik", ZPP, Marzec 2011 r.