

Kategoria: Wywiady

Opublikowano: sobota, 10, październik 2020 08:06

Małgorzata Orłowska

Odsłony: 1996

Czy wdrożenie jednolitego regulaminu wynagradzania administracji i obsługi w szkołach jest możliwe? Na jakich założeniach się opierać, by system ten działał poprawnie? Zapytaliśmy Bogusława Waksmundzkiego – Wicestarostę Powiatu Nowotarskiego – przy okazji konkursu Samorządowy Lider Zarządzania, w którym nowotarski projekt o metodzie analizy wartościowania pracy otrzymał II miejsce.

„Wartościowanie pracy oparte na metodzie ankietowego wartościowania pracy (AWP) jako droga do wdrożenia jednolitego regulaminu wynagradzania administracji i obsługi w szkołach i placówkach, których organem prowadzącym jest powiat nowotarski” – to projekt, który przyniósł Powiatowi Nowotarskiemu II miejsce w konkursie Samorządowy Lider Zarządzania. Jakiego konkretnie problemu dotyczyło powyższe rozwiązanie?

Bogusław Waksmundzki: W szkołach prowadzonych przez powiat nowotarski stanowiska administracji i obsługi miały nierównomierny poziom wynagrodzeń pracowników na jednakowych stanowiskach pracy w poszczególnych jednostkach. Różnice sięgały 300–500 zł. Niejednolite przyporządkowanie zadań w ramach tego samego (z nazwy) stanowiska pracy co pociągało za sobą dużą liczbę różnych stanowisk w szkołach i placówkach. Dyrektorzy dowolnie kształtowali struktury stanowisk bez precyzyjnego połączenia wysokości wynagrodzenia z realnym poziomem odpowiedzialności.

Czy to duże zjawisko w powiecie?

Bogusław Waksmundzki: Ujednoczenie nazw stanowisk pracy i zakresu obowiązku dotyczyło 165 osób pracujących w Starostwie Powiatowym, gdzie ten system wprowadzono w 2015 roku. Metodę tę przeniesiono do szkół i placówek w 2017 roku i obejmowało 124 pracowników administracji, obsługi szkół i placówek prowadzonych przez powiat nowotarski.

Jakie rozwiązanie zostało zaproponowane w projekcie? Innymi słowy – czego dotyczy nagrodzony pomysł?

Bogusław Waksmundzki: Wartościowania stanowisk pracy z użyciem metody AWP – „Analityczna metoda wartościowania pracy” opracowanej przez prof. Tadeusza Oleksyna, a na potrzeby wdrożenia w powiecie nowotarskim zostało zmodyfikowane przez dr. hab. Jacka Strojnego. Zaproponowane rozwiązanie to wykaz 5 stanowisk pracy jednolicie funkcjonujących we wszystkich placówkach oświatowych. Ustalenie wynagrodzenia na stanowisku jest sumą - kwota bazowa plus iloczyn wartości punktu i liczby punktów co można zapisać: wynagrodzenie = kwota bazowa + (wartość punktu x liczba pkt). Metoda obejmuje 15 kryteriów elementarnych związanych z poszczególnymi aspektami pracy: złożonością, odpowiedzialnością, uciążliwością, współpracą.

Wypracowano z dyrektorami i związkami zawodowymi wspólny we wszystkich szkołach regulamin wynagradzania. Metoda ta pozwala sprawnie przygotować budżet wynagrodzeń jednostki i przeprowadzać symulacje wzrostu płac.

Kto mógłby być zainteresowany wdrożeniem projektu?

Bogusław Waksmundzki: Każdy samorząd zainteresowany jest określeniem jasnych reguł wynagradzania i awansowania swoich pracowników. Metoda analizy wartościowania pracy pozwala kompleksowo rozwiązać wynagrodzenia w oparciu o obiektywne kryteria tzw. wartościowanie stanowisk.

O metodzie analizy wartościowania pracy – wywiad z Bogusławem Waksmundzkiem

Kategoria: Wywiady

Opublikowano: sobota, 10, październik 2020 08:06

Małgorzata Orłowska

Odsłony: 1996

Wdrożeniem projektu mogą być zainteresowane samorządy, które w grupie jednolitych podmiotów nie mają wdrożonych jednakowych zasad.

Jak powyższe rozwiązanie mogłoby wpłynąć na oświatę?

Bogusław Waksmundzki: Rozwiązanie pozwala określić wymagania pracownika na danym stanowisku pracy i wysokość wynagrodzenia w danym organie prowadzącym. Jest precyzyjnym połączeniem wysokości wynagrodzenia z rzeczywistym poziomem odpowiedzialności.

Daje poczucie sprawiedliwości wynikające ze świadomości braku różnic w wynagrodzeniu pracowników na tych samych stanowiskach w różnych placówkach oświatowych.