



KARTA DOBREJ PRAKTYKI	
9	WYNAGRODZENIA

I. Pełna nazwa:

Ustalenie jednolitych zasad dotyczących wynagrodzeń w sądzie.

II. Cel:

Wprowadzenie zasad wynagrodzenia odpowiadających zakresowi zadań na danym stanowisku.

III. Założenia:

- Nie funkcjonują jednolite zasady dotyczące relacji zakres zadań na stanowisku – wynagrodzenie zasadnicze
- Bardzo często osoby wykonujące identyczne zadania nie są wynagradzane tak samo
- Dodatkowe wynagrodzenia przyznawane są w równej wysokości – tym samym nie wykorzystuje się ich potencjału motywacyjnego
- Podniesienie wynagrodzeń samo w sobie nie jest receptą na poprawę efektywności pracy

IV. Utworzenie narzędzia

- Ustalanie zasad wynagradzania powinno rozpocząć się od uświadomienia pracownikom uwarunkowań budżetowych
- Instytucje publiczne posiadają mniej środków na wynagrodzenia
- Jednakże oferują pracownikom inne walory: większa pewność zatrudnienia, stabilny czas pracy – powinno się to podkreślać
- Niezbędne dla skutecznego wykorzystywania wynagrodzeń do motywowania pracowników jest podzielenie wynagrodzenia na składniki podstawowe i dodatkowe
- Dodatkowe wynagrodzenie jest udziałem pracownika w dodatkowych korzyściach, jakie organizacja osiąga w związku z jego pracą
- Systemu świadczeń pozapłacowych powinien być opracowany w taki sposób, aby rzeczywiście uzyskać pożądane efekty motywacyjne
- Pracownik wykonujący trudniejszą pracę, w sposób bardziej efektywny i zatrudniony w miejscu, gdzie trudno jest pozyskać odpowiednich pracowników powinien spodziewać się wyższych wynagrodzeń pieniężnych i pozafinansowych niż pracownicy nie spełniający powyższych warunków
- Ustalenie konkretnych zasad wynagradzania powinno być poprzedzone opisem i wartościowaniem stanowisk w organizacji

V. Opis funkcjonowania praktyki:

- pracownicy wykonujący podobną pracę i osiągający podobną efektywność powinni pobierać podobne wynagrodzenia
- Praca powinna zostać zwartościowana, a trudniejsze zadania powinny być opłacane wyżej
- Zasady wynagradzania powinny być jasne dla wszystkich pracowników
- System wynagrodzeń powinien być w miarę możliwości elastyczny i dopasowywany do bieżącej sytuacji budżetowej
- Funkcjonowanie systemu wynagrodzeń powinno być badane między innymi poprzez ankiety wypełniane przez pracowników

VI. Korzyści:

- Pozyskanie i utrzymanie pracowników
- Wykorzystywanie systemu wynagrodzeń jako narzędzia motywacyjnego
- Wynagrodzenie stanowi element informacji zwrotnej dla pracownika dotyczącej wagi, jakości i efektywności jego pracy
- System wynagrodzeń pozwala na uniknięcie znacznej liczby konfliktów występujących na tle finansowym
- System wynagrodzeń wraz z opisem i wartościowaniem stanowisk stanowi podstawę ustalenia ścieżki rozwoju zawodowego pracowników

VII. Koszt wdrożenia:

- Realny koszt wdrożenia można ograniczyć do kosztów pracy – ta inwestycja w założeniu zwraca się poprzez zwiększenie efektywności i motywacji pracowników w ramach posiadanych środków

VIII. Inne konieczne nakłady/czynności:

- Konieczność wydania odpowiednich zarządzeń przez Prezesa Sądu
- Konieczność posiadania w zasobie kadrowym osoby posiadającej umiejętności w zakresie opisu i wartościowania stanowisk
- Uzyskanie efektu związanego z tą dobrą praktyką może być uzależnione od wprowadzenia innych narzędzi zawartych w tej publikacji