

Ustalenie jednolitych zasad dotyczących wynagrodzeń w sądzie

Cel

Wprowadzenie zasad wynagrodzenia odpowiadających zakresowi zadań na danym stanowisku.

Założenia

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

Utworzenie narzędzia

1. Ustalanie zasad wynagradzania powinno rozpocząć się od uświadomienia pracownikom uwarunkowań budżetowych
2. Instytucje publiczne posiadają mniej środków na wynagrodzenia
3. Jednakże oferują pracownikom inne walory: większa pewność zatrudnienia, stabilny czas pracy – powinno się to podkreślać
4. Niezbędne dla skutecznego wykorzystywania wynagrodzeń do motywowania pracowników jest podzielenie wynagrodzenia na składniki podstawowe i dodatkowe
5. Dodatkowe wynagrodzenie jest udziałem pracownika w dodatkowych korzyściach, jakie organizacja osiąga w związku z jego pracą
6. Systemu świadczeń pozapłacowych powinien być opracowany w taki sposób, aby rzeczywiście uzyskać pożądane efekty motywacyjne
7. 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
8. Ustalenie konkretnych zasad wynagradzania powinno być poprzedzone opisem i wartościowaniem stanowisk w organizacji

Opis funkcjonowania praktyki

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

Korzyści

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

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

Inne konieczne nakłady/czynności

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