

1. Wykonanie kilku przykładowych symulacji wynagrodzenia obecnego i po zmianie (vide załącznik nr 1, który otrzymaliśmy z DOP KUL).
2. Przedłożenie przykładowych kalkulatorów wynagrodzenia netto na podstawie wynagrodzenia brutto przed i po zmianie, i wykazanie, że pracownik nie ponosi strat po korekcie (również w odniesieniu do odprowadzanych składek oraz ich skutków, przewidywanych na dzień 20.02.2020 r) .
3. Uzgodnienie jaki procent premii zostanie włączony do wynagrodzenia zasadniczego, ze względu na zróżnicowane premie w tej grupie pracowniczej. Ponieważ system premiowania nie był dotąd uzgadniany ze związkami zawodowymi, stanowisko OZ NSZZ „Solidarność” KUL w tej kwestii jest takie, że należałoby użyć wskaźnika uśrednionego (np. średnia arytmetyczna +/- 1 odchylenie standardowe, mediana z 2 i 3 kwartylem), aby w ten sposób ograniczyć następstwa wynikające z wartości skrajnych. Problemu tego nie uwzględniono w propozycji przekazanej nam 12 lutego br.
4. Odpowiedzialnym podmiotem za wprowadzenie i realizację korekt (zgodnie z ww. treścią porozumienia) – jest strona pracodawcy.
5. Przedłożenie projektu regulaminu wynagradzania ze wszystkimi załącznikami (opisy stanowisk, tabela płac, ścieżka awansów, regulamin premiowania, regulamin aktywnej polityki płacowej i inne),² w celu możliwości ustosunkowania się do treści dokumentów przez OZ NSZZ „Solidarność” KUL.
6. W przygotowywaniu dokumentów określonych w pkt.5 – należy uwzględnić problem wraz z propozycją rozwiązań, że wraz ze wzrostem każdego roku płacy minimalnej, pensje zasadnicze nadal będą ulegały spłaszczeniu i należy znaleźć takie rozwiązanie, które mogłoby je różnicować.

Z wyrazami szacunku, w imieniu Zarządu OZ NSZZ „Solidarność” KUL



dr Andrzej Januszewski
/przewodniczący/

² Zarówno ten dokument, jak również nawiązująca do niego treść porozumienia zostaną opublikowane na stronie internetowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” KUL.