Wersja I (13 06 2022 r.)

Uzgodnienia
z krajowymi organizacjami związkowymi
w sprawie zasad przeprowadzenia awansów stanowiskowych i specjalizacyjnych oraz zasad podziału funduszu wynagrodzeń na podwyżki i 3-procentowego funduszu na nagrody w Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 rok

W dniu 13 czerwca 2022 roku Kierownictwo Głównego Inspektoratu Pracy oraz przedstawiciele związków zawodowych działających w Państwowej Inspekcji Pracy, tj. Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność" przy Państwowej Inspekcji Pracy uzgodnili, co następuje:

Część I – Awanse specjalizacyjne i awanse stanowiskowe

1. Awanse specjalizacyjne

1.1. W 2022 roku przewiduje się, iż tytuł specjalisty/głównego specjalisty uzyska maksymalnie 20 osób.

1.2. Awanse specjalizacyjne w kwocie 300 zł na jeden awans będą przeprowadzane od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik uzyska tytuł specjalisty lub głównego specjalisty.

1.3. Niewykorzystane środki na awanse specjalizacyjne zwiększają fundusz na nagrody za efekty w pracy

2. Awanse stanowiskowe

2.1. Awanse stanowiskowe w liczbie 150 etatów w kwocie średnio 250 zł na etat zostaną przeprowadzone z dniem 1 września 2022 roku.

2.2. Informacja o wysokości funduszu na awanse stanowiskowe wyliczonego przez Departament Kadr i Szkoleń na podstawie stanu zatrudnienia na dzień 1 czerwca 2022 r. zostanie przekazana do Okręgowych Inspektoratów Pracy oraz do Ośrodka Szkolenia do dnia 30 czerwca 2022 roku.

2.3. Wysokość kwoty podwyżki z tytułu awansu stanowiskowego nie może być niższa niż 150 zł i nie wyższa niż 300 zł w przeliczeniu na 1 etat.

2.4. Awansem stanowiskowym może być objęty pracownik, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki.

2.5. Co do zasady awansów stanowiskowych dokonuje się bez pomijania kolejnych szczebli w Tabeli stanowisk, zaszeregowań i kwalifikacji pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach maksymalnie o dwa szczeble stanowiskowe. Ponadto, od ostatniego awansu muszą upłynąć co najmniej dwa lata.

2.6. Podział funduszu na awanse stanowiskowe winien być uzgodniony z właściwymi organizacjami związkowymi działającymi w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Część II - Podwyżki wynagrodzeń

1. Podwyżki wynagrodzeń zostaną przeprowadzone od 1 lipca, a oszczędności z 6 miesięcy zwiększą fundusz na nagrody za uzyskane efekty w pracy. NIE
2. Podwyżkami mogą zostać objęte tylko osoby, które były zatrudnione na dzień 1 stycznia 2022 roku i nadal pozostają w zatrudnieniu.

3. Miesięczny fundusz na podwyżki wynagrodzeń pracowników z wyłączeniem:
   a) kandydatów na podinspektorów pracy i młodszych inspektorów pracy,
   b) kadry kierowniczej (zwanej dalej kadrą kierowniczą: okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców, dyrektora Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy i jego zastępcy oraz w Głównym Inspektoracie Pracy: dyrektorów i wicedyrektorów, kierowników samodzielnych sekcji, rzecznika prasowego oraz doradców, dla której to grupy fundusz ustali Główny Inspektor Pracy),

   zostanie wyliczony i przekazany jednostkom organizacyjnym Państwowej Inspekcji Pracy przy zastosowaniu następującego wzoru:

stan zatrudnienia na dzień 01.01.2022 r.
(z wyłączeniem osób, o których mowa
w lit. a i lit. b oraz osób, które odeszły po 01.01.2022 r.)
x 400 zł
= miesięczny fundusz na podwyżki w jednostce organizacyjnej

4. Podwyżki wynagrodzeń kandydatów na podinspektorów pracy i młodszych inspektorów pracy zostaną przeprowadzone na zasadach ustalonych w części III.
5. Podwyżki wynagrodzeń kadry kierowniczej wskazanej w pkt.3 lit.b pozostają w gestii Głównego Inspektora Pracy. Ustala się miesięczny fundusz na podwyżki kadry kierowniczej w wysokości 55.936 zł.
6. Kwota podwyżki dla pozostałych pracowników nie może być niższa niż 200 zł i nie wyższa niż 600 zł w przeliczeniu na 1 etat.
7. Kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy winni w ramach podwyżek wynagrodzeń dążyć do niwelowania nieuzasadnionych różnic płacowych na danym stanowisku
8. Podwyżką winni zostać objęci wszyscy pracownicy, a jej wysokość

powinna być uzależniona od oceny pracy pracownika.

9. Podwyżką zostaną również objęci pracownicy korzystający z urlopów wynikających z uprawnień rodzicielskich oraz urlopów bezpłatnych.
10. Zasady podziału funduszu przyznanego na podwyżki wynagrodzeń winny być uzgodnione w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi organizacjami związków zawodowych.

Część III – Wysokość wynagrodzeń kandydatów na podinspektorów pracy i młodszych inspektorów pracy

1. Ustalono, iż od dnia 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie kandydatów na podinspektorów pracy będzie wynosiło 4.800 zł bez dodatku stażowego.
2. Ustalono, iż od dnia 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie młodszego inspektora pracy będzie wynosiło 5.500 zł bez dodatku stażowego.
3. Ustalenia z pkt.1 i 2 nie dotyczą osób, których wynagrodzenie jest wyższe. Osoby te zachowują prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.
4. W wyjątkowych przypadkach leżących w interesie Urzędu Główny Inspektor Pracy może podjąć decyzję o przyznaniu wyższego wynagrodzenia niż ustalone w pkt 1 i 2.
5. W przypadku przyznania na podstawie ust. 4 wyższego wynagrodzenia niż ustalone w pkt 1 i 2, Komisja Krajowa Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność" przy Państwowej Inspekcji Pracy otrzyma na piśmie informację o podjęciu takiej decyzji przez Głównego Inspektora Pracy.

Część IV – Nagrody

1) W 2022 r. obligatoryjny fundusz nagród, stanowiący 3% rocznego funduszu wynagrodzeń, wynosi 7.531.170 zł.

Z wyżej wymienionego 3-procentowego funduszu nagród wydziela się:

- **Fundusz na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej**, będący w dyspozycji Głównego Inspektora Pracy w wysokości 600.000 zł, z którego nie więcej niż 20 % (120.000 zł) może być przeznaczone na wypłatę nagród dla pracowników Głównego Inspektoratu Pracy. Fundusz ten obejmuje również fundusz na nagrody im. Romana Giedrojcia w wysokości 38.000 zł. Niewykorzystane w ramach tego funduszu środki zwiększają fundusz na nagrody za uzyskane efekty w pracy;
- **Fundusz na nagrody okolicznościowe**, będący w dyspozycji Głównego Inspektora Pracy, okręgowych inspektorów pracy, Dyrektora Ośrodka Szkolenia PIP.

  Fundusz ten stanowi 1/7 ogólnej kwoty obligatoryjnego 3-procentowego funduszu nagród i wynosi – 1.075.881 zł. Maksymalna kwota nagrody okolicznościowej – 5.000 zł
- Pozostały fundusz w wysokości 5.855.289 zł przeznacza się na **nagrody za uzyskane efekty w pracy.**

Fundusz na nagrody za efekty w pracy może zostać zwiększony m. in. o kwotę pozostałą z wypłat dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz z ewentualnych oszczędności powstałych na funduszu wynagrodzeń z tytułu wypłat zasiłków chorobowych czy też wakatów.

2) Ustala się trzy terminy wypłaty nagród za uzyskane efekty w pracy w 2022 r., tj. sierpień, październik i grudzień.
3) Średnią wysokość nagród, niezbędną do wyliczenia funduszu, określa każdorazowo Główny Inspektor Pracy.

4) Wysokość nagród dla okręgowych inspektorów pracy, dyrektora Ośrodka Szkolenia PIP oraz w Głównym Inspektoracie Pracy dyrektorów i wicedyrektorów, kierowników samodzielnych sekcji, rzecznika prasowego oraz doradców, ustala Główny Inspektor Pracy, a fundusz na ich wypłatę nie jest wliczany do przyznanego jednostce organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy / komórce organizacyjnej Głównego Inspektoratu Pracy funduszu dla pozostałych pracowników.
5) Zasadniczym kryterium, którym należy się kierować podejmując decyzję o przyznaniu nagrody pracownikowi za uzyskane efekty w pracy w określonej wysokości, jest przede wszystkim ilość i jakość jego pracy oraz efektywne wykorzystanie czasu pracy (urlop wypoczynkowy wlicza się do czasu przepracowanego).
6) Zasady podziału funduszu nagród w poszczególnych jednostkach organizacyjnych powinny zostać uzgodnione z właściwymi organizacjami związkowymi w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, w terminie 10 dni od dnia otrzymania z Głównego Inspektoratu Pracy informacji o wysokości przyznanych środków finansowych.
7) Po przyznaniu nagród za efekty w pracy działające w poszczególnych jednostkach PIP organizacje związkowe otrzymają na piśmie informację na temat minimalnej, maksymalnej i średniej kwoty wypłaconej na danym stanowisku z zachowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.
8) W przypadku wystąpienia oszczędności na funduszu wynagrodzeń w grudniu z tytułu wynagrodzeń za czas choroby oszczędności te pozostają w GIP, OIP, Ośrodku Szkolenia PIP i zwiększają pulę środków na nagrody okolicznościowe odpowiednio Głównego Inspektora Pracy, Okręgowego Inspektora Pracy, Dyrektora Ośrodka Szkolenia PIP.