

**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, zaszeregowania 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.
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 kadrami kierowniczymi: 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:

$$\frac{\text{stan zatrudnienia na dzień 01.01.2022 r.}}{\text{(z wyłączeniem osób, o których mowa w lit. a i lit. b oraz osób, które odeszły po 01.01.2022 r.)}} \times 400 \text{ zł}$$

= 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. Kwota podwyżki dla pozostałych pracowników nie może być niższa niż 250 zł i nie wyższa niż 600 zł w przeliczeniu na 1 etat, z zastrzeżeniem, iż w szczególnie uzasadnionych przypadkach podwyżka może zostać obniżona przez kierownika jednostki organizacyjnej do kwoty 150 zł. Informację o takich przypadkach należy przekazać do Głównego Inspektora Pracy, na piśmie, po przeprowadzeniu procesu podwyżek.
6. Kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy winni w ramach podwyżek wynagrodzeń dążyć do niwelowania nieuzasadnionych różnic płacowych na danym stanowisku
7. Podwyżką winni zostać objęci wszyscy pracownicy, a jej wysokość powinna być uzależniona od oceny pracy pracownika.
8. Podwyżką zostaną również objęci pracownicy korzystający z urlopów wynikających z uprawnień rodzicielskich oraz urlopów

bezpłatnych.

9. 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.

### **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 wydzielą się:

- **Fundusz na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej**, będący w dyspozycji Głównego Inspektora Pracy w wysokości 800.000 zł. 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 1/6 ogólnej kwoty obligatoryjnego 3-procentowego funduszu nagród i wynosi – 1.255.195 zł.  
Maksymalna kwota nagrody okolicznościowej – 5.000 zł

- Pozostały fundusz w wysokości 5.475.975 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.

**Przewodniczący  
Komisji Krajowej  
Związku Zawodowego Pracowników  
Państwowej Inspekcji Pracy  
Karol Żbikowski**

**Główny Inspektor Pracy  
Katarzyna Łażewska-Hrycko**

**Przewodniczący  
Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej  
NSZZ „Solidarność”  
przy Państwowej Inspekcji Pracy  
Tomasz Abramczyk**