



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Warszawa, 2023-05-26



UNP:GIP-23-32967

GIP-GG.082.31.2023.1

Pani/ Pan

Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy

- wszyscy -

dotyczy: *uzgodnień podziału funduszu wynagrodzeń w PIP w 2023 r.*

Szanowni Państwo,

W związku z trwającym od początku marca br. procesem negocjacji w sprawie podziału funduszu wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r., chciałabym poinformować Państwa o dużym zaawansowaniu dokonanych dotychczas uzgodnień.

Kierując się chęcią zapewnienia wsparcia dla domowych budżetów pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, nie tracąc jednocześnie z pola widzenia konieczności skutecznej realizacji stojących przed Urzędem zobowiązań, pracodawca ma na względzie ukształtowanie zapisów porozumienia tak, aby możliwy był sprawiedliwy rozdział środków w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.

Dotychczasowe rozmowy doprowadziły nas już do wstępnych ustaleń w większości negocjowanych obszarów:

- Doszliśmy do porozumienia co do wysokości średniej podwyżki dla pracownika (niebędącego kandydatem na podinspektora pracy, podinspektorem pracy, młodszym inspektorem pracy czy przedstawicielem kadry kierowniczej) - na poziomie 580 zł w przeliczeniu na etat, przy czym pracodawca uwzględnił postulat strony związkowej o obligatoryjnym charakterze podwyżki dla wszystkich pracowników;
- Kompromis osiągnięty został w przypadku wysokości łącznego, rocznego funduszu na nagrody za uzyskane efekty w pracy, które przyznawane będą 3 razy w roku (fundusz ten powiększony został w wyniku pomniejszenia, na wniosek organizacji

związkowych, funduszu na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz funduszu na nagrody okolicznościowe);

- Strony zgodne są również co do liczby awansów stanowiskowych oraz średniej kwoty podwyżki na etat - awanse przeprowadzone zostaną od 1 września br. i będą dotyczyły osób, w przypadku których od ostatniego awansu upłynęło co najmniej 3 lata; podział awansów dokonany zostanie proporcjonalnie do liczby osób uprawnionych do awansu w poszczególnych jednostkach organizacyjnych;
- Konsensus osiągnęliśmy również w kwestii zasad przyznawania awansów specjalizacyjnych oraz wysokości wynagrodzeń kandydatów na podinspektorów pracy i młodszych inspektorów pracy;
- W wyniku ustępstwa ze strony pracodawcy pomniejszony został maksymalny fundusz nagród za uzyskane efekty w pracy dla osób na stanowiskach kierowniczych oraz określony został kwotowo fundusz na podwyżki dla tej grupy pracowniczej.

Od celu dzieli nas już tylko jedna istotna rozbieżność – wysokość minimalnej podwyżki wynagrodzenia. W odniesieniu do tego punktu uzgodnień – niezależnie od wzajemnych ustępstw każdej ze stron negocjacji dokonywanych w trakcie spotkań – pracodawca, mając nadzieję na sprawniejsze zakończenie uzgodnień, 18 maja br. (przed kolejnym spotkaniem uzgodnieniowym wyznaczonym na 23 maja br.) z wyprzedzeniem wyszedł z kompromisową propozycją ustalenia minimalnej i maksymalnej kwoty podwyżki dla pracowników nienależących do kadry kierowniczej w przedziale 400 zł – 750 zł. Przedstawione rozwiązanie stanowiło „średnią wypadkową” wynikającą z propozycji (kilkakrotnie już wcześniej modyfikowanych na przestrzeni spotkań uzgodnieniowych) przedstawionych na spotkaniu 10 maja br. zarówno przez organizacje związkowe (450 zł – 700 zł), jak i pracodawcę (350 zł – 800 zł), a także opierało się na założeniu drobnych – popartych dobrą wolą - ustępstw każdej ze stron.

Pragnę podkreślić, że intencją pracodawcy od początku prowadzonych negocjacji, wynikającą ze świadomości potrzeb pracowników Urzędu, pozostaje jak najszybsze uruchomienie funduszu na podwyżki i nagrody – stąd daleko idące w mojej ocenie ustępstwa w negocjacjach w stosunku do pierwotnie przedstawionej propozycji.

Nadal otwarta pozostaje możliwość podpisania porozumienia w aktualnym kształcie jeszcze w maju br., co pozwoliłoby uruchomić w czerwcu br. środki z funduszu na nagrody za uzyskane efekty w pracy oraz wypłacić wszystkim pracownikom PIP

w lipcu br. kilkumiesięczne wyrównanie z tytułu podwyżek wynagrodzeń, które przyznane zostałyby od 1 lipca br.

Wyrażam głęboką nadzieję, że argumenty pracodawcy związane z celowością utrzymania minimalnej wartości podwyżki dla pracowników na poziomie 400 zł przy jej maksymalnej wysokości na poziomie 750 zł – jako przedziału optymalnego, dającego możliwość nadal w miarę elastycznego kształtowania wynagrodzeń pracowników w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Urzędu, przy uwzględnieniu zaangażowania i jakości pracy – spotkają się ostatecznie z przychylnością organizacji związkowych, jak również docelowo z Państwa zrozumieniem.

Z poważaniem

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Główny Inspektor Pracy

/-podpisano elektronicznie/