

**Kryteria i sposób
przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych
dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy**

§ 1.

1. Na podstawie art. 46a ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. poz. 2400 oraz z 2021 r. poz. 1104 i 1901) ustala się kryteria i sposób przyznawania pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy specjalnych dodatków motywacyjnych o charakterze uznaniowym, zwanych dalej „dodatkami motywacyjnymi”.
2. Podstawowym kryterium przyznania i ustalenia wysokości dodatku motywacyjnego pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy jest duże zaangażowanie w pracę, efektywna realizacja zadań oraz wysoka jakość wykonywanej pracy, oceniane na zasadach określonych w § 2-12, z zastrzeżeniem ust. 3-5.
3. Główny Inspektor Pracy przyznaje i ustala wysokość dodatku motywacyjnego okręgowym inspektorom pracy, dyrektorowi Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu, zwanego dalej „Ośrodkiem” i dyrektorom departamentów/Gabinetu/rzecznikowi prasowemu/kierownikom samodzielnych sekcji w Głównym Inspektoracie Pracy na podstawie oceny ich zaangażowania w pracę, jakości wykonywanej pracy oraz efektywności realizacji zadań kierowanej przez nich jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy/komórki organizacyjnej Głównego Inspektoratu Pracy.
4. Dyrektor departamentu/Gabinetu przedstawia propozycję wysokości dodatku motywacyjnego wicedyrektorom departamentu/Gabinetu na podstawie oceny ich zaangażowania w pracę, jakości wykonywanej pracy oraz efektywności realizacji zadań departamentu/Gabinetu do zatwierdzenia przez Głównego Inspektora Pracy:
 - 1) dla komórek bezpośrednio podlegających Głównemu Inspektorowi Pracy;
 - 2) po akceptacji bezpośredniego zastępcy Głównego Inspektora Pracy – dla pozostałych komórek organizacyjnych Głównego Inspektoratu Pracy.
5. Okręgowy inspektor pracy/dyrektor Ośrodka przyznaje i ustala wysokość dodatku motywacyjnego zastępcom okręgowych inspektorów pracy/głównemu księgowemu/zastępcy dyrektora Ośrodka w oparciu o ocenę ich zaangażowania w pracę, jakości wykonywanej pracy oraz efektywności realizacji zadań podległych komórki/sekcji organizacyjnych okręgowego inspektoratu pracy.

6. Dodatki motywacyjne dla pracowników, o których mowa w ust. 3-5, wypłacane są w ramach funduszu motywacyjnego poszczególnych jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 2.

1. Przy ocenie pracowników okręgowych inspektoratów pracy zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach do spraw nadzoru i kontroli, z wyłączeniem koordynatorów sekcji samodzielnych stanowisk do spraw nadzoru i kontroli, bierze się pod uwagę następujące kryteria oceny:

- 1) jakość pracy w działalności kontrolno-nadzorczej;
- 2) zaangażowanie w działania nieobjęte standardowym zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy;
- 3) dane liczbowe z działalności kontrolno-nadzorczej.

2. Przy ocenie kierowników oddziałów lub koordynatorów sekcji samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli, niezależnie od zajmowanych stanowisk inspektorskich, w okręgowych inspektoratach pracy bierze się pod uwagę następujące kryteria oceny:

- 1) jakość pracy związana z kierowaniem oddziałem, koordynowaniem pracy sekcji lub zespołu;
- 2) zaangażowanie w działania nieobjęte standardowym zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy;
- 3) dane liczbowe z działalności kontrolno-nadzorczej – wyniki sekcji.

3. Przy ocenie pozostałych pracowników okręgowych inspektoratów pracy, a także pracowników Głównego Inspektoratu Pracy i Ośrodka bierze się pod uwagę następujące kryteria oceny:

- 1) jakość, poprawność, poziom odpowiedzialności oraz ilość wykonywanej pracy;
- 2) zaangażowanie w działania nieobjęte standardowym zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy.

4. W stosunku do każdego kryterium, o którym mowa w ust. 1-3, pracownik otrzymuje ocenę punktową według następującej skali:

- 1) 6 – ocena wyróżniająca, która oznacza, że wszystkie obowiązki wykonał w sposób przewyższający oczekiwania, podejmował się wykonywania dodatkowych zadań i wykonywał je zgodnie z ustalonymi standardami, stale spełniał wszystkie kryteria oceny;
- 2) 5 – ocena bardzo dobra, która oznacza, że wykonywał obowiązki w sposób często przewyższający oczekiwania;
- 3) 4 – ocena dobra, która oznacza, że wykonywał wszystkie obowiązki w sposób spełniający wymagania;

- 4) 3 – ocena zalecana poprawa, która oznacza, że część obowiązków wykonywał w sposób nieodpowiadający wymaganiom;
- 5) 2 – ocena negatywna, która oznacza, że większość obowiązków wykonywał w sposób nieodpowiadający wymaganiom.

§ 3.

Stosując kryterium, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 pkt 3, ocena określana jest na podstawie danych przygotowanych przez Sekcję Analiz za oceniany okres dla danej grupy pracowników przez okręgowego inspektora pracy lub zastępców okręgowego inspektora pracy.

§ 4.

1. Stosując kryterium, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 2, ust. 2 pkt 2 oraz ust. 3 pkt 2, bierze się pod uwagę w szczególności:

- 1) koordynowanie tematu lub sporządzanie opracowań na potrzeby Głównego Inspektoratu Pracy/okręgowego inspektoratu pracy/Ośrodka;
- 2) udział w pracach różnych zespołów tematycznych oraz komisji w ramach Państwowej Inspekcji Pracy i zewnętrznych;
- 3) udział w pracach nad projektami aktów prawnych na etapie prac rządowych (zespoły robocze, konferencje uzgodnieniowe, Komisja Prawnicza) oraz parlamentarnych (komisje/podkomisje sejmowe i senackie), udział w pracach zespołów Rady Dialogu Społecznego, przygotowywanie wniosków legislacyjnych;
- 4) współpraca z innymi organami w ramach zawartych porozumień oraz wynikających z bieżących potrzeb;
- 5) zaangażowanie w realizację zadań dodatkowych wyznaczonych przez kierownika/zastępcę kierownika jednostki/komórki organizacyjnej, w szczególności: pełnienie dyżurów wypadkowych, prowadzenie kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków w pracy, prowadzenie postępowań z nadzoru rynku, badanie trudnych i skomplikowanych zagadnień prawnych lub z zakresu bezpieczeństwa pracy w ramach prowadzonych kontroli, kierowanie pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy i udział w rozprawach przed sądem pracy, występowanie w charakterze oskarżyciela publicznego w sprawach niewynikających z własnych wniosków o ukaranie, długookresowe zastępowanie innego pracownika komórki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy;
- 6) zaangażowanie w działalność prewencyjną okręgowego inspektoratu pracy/Głównego Inspektoratu Pracy – udokumentowane kartą Zp,
- 7) wymiar specjalnych zadań zleconych przez Głównego Inspektora Pracy.

2. W stosunku do pracowników wskazanych w § 2 ust. 1 oceny dokonuje okręgowy inspektor pracy lub jego zastępcy, jako ocenę wyjściową przyjmując propozycje kierowników oddziałów/koordynatorów sekcji samodzielnych stanowisk do spraw nadzoru i kontroli. Propozycja oceny na poziomie 2, 5 i 6 wymaga odrębnego uzasadnienia, które odnosi się do kryteriów wskazanych w ust. 1.

3. W stosunku do pracowników wskazanych w § 2 ust. 3 oceny dokonuje okręgowy inspektor pracy/dyrektor Ośrodka, jako ocenę wyjściową przyjmując propozycję zastępcy okręgowego inspektora pracy/zastępcy dyrektora Ośrodka/kierowników oddziałów/kierowników sekcji. W Głównym Inspektoracie Pracy oceny dokonuje dyrektor departamentu/Gabinetu/rzecznik prasowy/kierownik samodzielnej sekcji. Ocena na poziomie 2 i 6 wymaga odrębnego uzasadnienia, które odnosi się do kryteriów wskazanych w ust. 1.

§ 5.

1. Stosując kryterium, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 pkt 1, bierze się pod uwagę w szczególności:

- 1) terminowość realizacji zadań;
- 2) poprawność wykonywania zadań;
- 3) analizy dokumentacji pracowników wykonujących czynności kontrolne;
- 4) wykorzystanie czasu pracy;
- 5) zasadność skarg na działalność i zachowanie pracownika;
- 6) przyczyny uchylecia przez okręgowego inspektora pracy decyzji wydanych przez inspektora pracy;
- 7) liczba skarg i terminowość ich rozpatrzenia;
- 8) poziom odpowiedzialności;
- 9) złożoność i ilość przydzielonych zadań.

2. W stosunku do pracowników wskazanych w § 2 ust. 1 oceny dokonuje okręgowy inspektor pracy lub jego zastępcy, jako ocenę wyjściową przyjmując propozycję kierowników oddziałów/koordynatorów sekcji samodzielnych stanowisk do spraw nadzoru i kontroli. Propozycja oceny na poziomie 2, 5 i 6 wymaga odrębnego uzasadnienia, które odnosi się do kryteriów wskazanych w ust. 1.

3. W stosunku do pracowników wskazanych w § 2 ust. 3 oceny dokonuje okręgowy inspektor pracy/dyrektor Ośrodka, jako ocenę wyjściową przyjmując propozycję zastępcy okręgowego inspektora pracy/zastępcy dyrektora Ośrodka/kierowników oddziałów/kierowników sekcji. W Głównym Inspektoracie Pracy oceny dokonuje dyrektor departamentu/Gabinetu/rzecznik prasowy/kierownik samodzielnej sekcji. Ocena na poziomie 2 i 6 wymaga odrębnego uzasadnienia, które odnosi się do kryteriów wskazanych w ust. 1.

§ 6.

Stosując kryterium, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2, oceny dokonuje okręgowy inspektor pracy, jako ocenę wyjściową przyjmując propozycję właściwego zastępcy/kierownika oddziału.

§ 7.

1. Propozycje oceny pracy pracowników, określane przez zastępców okręgowego inspektora pracy/zastępcę dyrektora Ośrodka/koordynatorów sekcji samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli/kierowników oddziałów/kierowników sekcji, mogą zostać w uzasadnionych przypadkach zmienione przez okręgowego inspektora pracy/dyrektora Ośrodka. Informacja o zmianie oceny i jej przyczynach jest niezwłocznie przekazywana proponującemu ocenę.

2. Oceny pracy pracowników, określane przez dyrektorów departamentów/Gabinetu/rzecznika prasowego/kierowników samodzielnych sekcji w Głównym Inspektoracie Pracy mogą zostać w uzasadnionych przypadkach zmienione przez Głównego Inspektora Pracy. Informacja o zmianie oceny i jej przyczynach jest niezwłocznie przekazywana proponującemu ocenę.

§ 8.

1. Właściwy zastępca okręgowego inspektora pracy/zastępca dyrektora Ośrodka/koordynator sekcji samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli/kierownik oddziału/kierownik sekcji jest obowiązany zapoznać pracownika z otrzymaną przez niego oceną niezwłocznie po przekazaniu przez okręgowego inspektora pracy/dyrektora Ośrodka zestawienia ocen. Ponadto, na wniosek ocenianego pracownika, właściwy zastępca okręgowego inspektora pracy/zastępca dyrektora Ośrodka/koordynator sekcji samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli/kierownik oddziału/kierownik sekcji udziela mu wyjaśnień dotyczących poszczególnych elementów składowych oceny.

2. W Głównym Inspektoracie Pracy dyrektor departamentu/Gabinetu/rzecznik prasowy/kierownik samodzielnej sekcji jest obowiązany zapoznać pracownika z otrzymaną przez niego oceną po przekazaniu przez Głównego Inspektora Pracy ocen. Ponadto, na wniosek ocenianego pracownika, dyrektor departamentu/Gabinetu/rzecznik prasowy/kierownik samodzielnej sekcji udziela mu wyjaśnień dotyczących poszczególnych elementów składowych oceny.

§ 9.

1. W okręgowych inspektoratach pracy wysokość przydzielanych dodatków motywacyjnych, w zależności od sumy otrzymanych punktów i w podziale na grupy (ustalane stosownie do zakresu zadań i odpowiedzialności):

- 1) kierowników oddziałów/koordynatorów sekcji samodzielnych stanowisk ds. kontroli i nadzoru/kierowników sekcji,
- 2) inspektorów pracy,
- 3) pracowników merytorycznych,
- 4) pracowników administracji/obsługi

każdorazowo ustali okręgowy inspektor pracy.

2. W Głównym Inspektoracie Pracy i Ośrodku wysokość przydzielanych dodatków motywacyjnych, w zależności od sumy otrzymanych punktów i w podziale na grupy (ustalane stosownie do zakresu zadań i odpowiedzialności):

- 1) pracowników merytorycznych ,
- 2) pracowników administracji/obsługi
- 3) kierowników komórek organizacyjnych w Ośrodku

każdorazowo ustali odpowiednio Główny Inspektor Pracy/dyrektor Ośrodka.

3. Wysokość średniej i maksymalnej kwoty dodatku motywacyjnego w danej jednostce organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w podziale, o którym mowa w ust. 1 i 2, podawane są do wiadomości pracowników danej jednostki po terminie wypłaty.

§ 10.

Warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego jest uzyskanie sumy punktów ze wszystkich ocenianych kryteriów określonych w § 2 ust. 1 i 2 na poziomie nie mniejszym niż 12 punktów, a kryteriów określonych w § 2 ust. 3 na poziomie nie mniejszym niż 8 punktów.

§ 11.

1. Okręgowi inspektorzy pracy/dyrektor Ośrodka/dyrektorzy departamentów/Gabinetu/rzecznik prasowy/kierownicy samodzielnych sekcji w Głównym Inspektoracie Pracy na żądanie Głównego Inspektora Pracy/zastępcy Głównego Inspektora Pracy przekazują zestawienie ocen i kwot dodatków motywacyjnych przyznanych podległym pracownikom wraz z uzasadnieniami do ocen cząstkowych sporządzonymi zgodnie z § 4 ust. 2 i 3 oraz § 5 ust. 2 i 3.

2. Okręgowi inspektorzy pracy/ dyrektor Ośrodka/dyrektorzy departamentów/Gabinetu/rzecznik prasowy/kierownicy samodzielnych sekcji w Głównym Inspektoracie Pracy odpowiadają za należyte zebranie i przechowywanie dokumentów związanych z dokonywaniem ocen.

§ 12.

Dodatek motywacyjny może być wypłacony przez daną jednostkę tylko osobom zatrudnionym w dniu wypłaty w danej jednostce oraz zatrudnionym przez cały okres podlegający ocenie.

§ 13.

W pozostałym zakresie w sprawie dodatku motywacyjnego zastosowanie mają odpowiednie przepisy ustawy wymienionej w § 1 ust. 1 i inne właściwe przepisy dotyczące wydatków budżetowych.

.....
(Główny Inspektor Pracy)