

Stanowisko Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące projektu „Kryteriów i sposobu przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy”.

W związku z otrzymanym w dniu 12.11.2021r. pismem Głównego Inspektora Pracy, Komisja Krajowa mając na względzie przede wszystkim dobro pracowników Urzędu oraz ustalenie takiego sposobu i kryteriów podziału specjalnych dodatków motywacyjnych, który będzie zapewniał obiektywny i transparentny podziału środków publicznych, co wielokrotnie podkreślała p. Katarzyna Łażewska – Hrycko – Główna Inspektor Pracy, Komisja Krajowa przedstawia następującą opinię.

Zgodnie z art. 46 a ust. 3 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021, dotyczącego przyjętego przez ustawodawcę mechanizmu przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych o charakterze uznaniowym, powinny być one przyznawane pracownikom za duże zaangażowanie w pracę, efektywną realizację zadań oraz wysoką jakość wykonywanej pracy. Mając na uwadze przede wszystkim dobro Państwowej Inspekcji Pracy, skuteczność wprowadzenia tego nowego narzędzia, motywującego pracowników Inspekcji do jeszcze bardziej wydajnej i efektywnej pracy, niezwykle ważne jest, aby przyjęte w ramach Urzędu zasady oceny pracy, szczególnie dla pracowników, miały jasny i transparentny charakter oraz obiektywne kryteria. Aby skutecznie motywować pracowników do coraz lepszej jakości pracy, pracodawca spełnić powinien przede wszystkim warunek, jakim jest wprowadzenie jednakowych dla wszystkich pracowników kryteriów oceny pracy, odnoszących się do stawianych pracownikom wymagań, a także sprecyzowania oczekiwań.

W tym zakresie niewątpliwie duże znaczenie mieć będzie przypisanie do przyjętej skali punktowej, odpowiedniej kwoty dodatku, adekwatnej do ilości uzyskanych punktów, na przykład liczba punktów 8 odpowiadająca kwocie: ..., liczba punktów 9 odpowiadająca kwocie: ... itd. W kontekście zapisów zawartych w § 9 „Kryteriów i sposobu przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy”, w celu uniknięcia nieuzasadnionego zróżnicowania wysokości dodatków dla pracowników uzyskujących taką samą ocenę punktową, koniecznym jest przyjęcie mechanizmu zapewniającego ustalenie jednakowej wysokości dodatku, ściśle powiązanego z liczbą przyznanych punktów, bez względu na jednostkę organizacyjną, w której zatrudniony jest dany pracownik.

Przyjęcie wskazanych wyżej mechanizmów, w tym bezpośrednie powiązanie kwot dodatku z uzyskaną oceną pracownika, przyczyni się do zapewnienia zasady

transparentności działania Urzędu, jak również prawidłowości dysponowania środkami publicznymi. Nieprawidłowości w tym obszarze stanowiły w ostatnich latach poważny wizerunkowy problem dla Urzędu, a nam, pracownikom Inspekcji Pracy, jak i Głównemu Inspektorowi Pracy, zależy na nienagannym postrzeganiu Inspekcji, jako organu stojącego na straży prawa.

Podkreślić trzeba, że środki na dodatki specjalne niejako zastępują „zamrożony” w 2021 r. fundusz nagród oraz środki na wzrost wynagrodzeń, zatem podział tych środków na dodatki motywacyjne jest jedynie sprawą wtórną. Gdyby bowiem taka decyzja nie została centralnie podjęta, byłyby one podzielone wg dotychczas obowiązujących zasad.

Należy zauważyć, iż zaproponowane rozwiązania w „Kryteriach i sposobach przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy”, są de facto powieleniem zasad opracowanych i stosowanych w OIP Poznań dla celów przyznawania nagród za efekty w pracy. Wskazuje to, że przedłożone przez Głównego Inspektora Pracy zasady przyznawania dodatków motywacyjnych, nie stanowią nowego rozwiązania w zakresie przewidzianym przez ustawodawcę dla tego rodzaju świadczenia.

Przedstawione do zaopiniowania „Kryteria i sposoby przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy” zawierają nieczytelne i budzące spore wątpliwości zapisy, szczególnie w odniesieniu do często występującego sformułowania „danych liczbowych z działalności kontrolno-nadzorczej”. Rosnąca w ostatnich latach wielość i różnorodność zadań przypisana do realizacji przez Państwową Inspekcję Pracy, powoduje konieczność coraz większej specjalizacji wśród pracowników wykonujących zadania nadzorczo-kontrolne, co z kolei sprawia niemożliwość dokonania obiektywnej oceny jedynie poprzez proste zestawienie osiągniętych wyników statystycznych przez poszczególnych pracowników. Należy podkreślić, że zarówno poprzedni jak i obecna Główna Inspektor Pracy prezentowali stanowisko, iż od „statystyki” nie da się w pełni uciec ale wskazywali też, że priorytetem jest jakość pracy, terminowość i poprawność wykonywania zadań, odpowiedzialność oraz dbałość o wizerunek Urzędu. Podkreślić należy, że na większość zastosowanych kryteriów oceniany pracownik nie ma żadnego wpływu, np.: liczba skarg, złożoność i ilość przydzielonych zadań, wyznaczonych w § 4 ust. 1 pkt 5 „Kryteriów (...)”, np.: prowadzenie kontroli wypadkowych, badanie trudnych i skomplikowanych zagadnień prawnych, prowadzenie szkoleń, organizacji imprez prewencyjnych, postępowań w zakresie nadzoru rynku, udział w zadaniach wymagających współpracy z innymi organami, długookresowe zastępowanie innego pracownika itp.

Koniecznym jest doprecyzowanie zapisów § 3 w brzmieniu: „*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*”. Przede wszystkim wyjaśnienia wymagają dwie sprawy: po pierwsze o jakie w istocie dane liczbowe z działalności kontrolno – nadzorczej chodzi, tj. czy tylko o liczbę kontroli, czy też o łącznie wszystkie parametry działalności kontrolno – nadzorczej inspektorów pracy i koordynatorów sekcji, a po drugie, w jaki sposób wyniki te zostaną przypisane do punktowej skali ocen. Dodatkowo w przyjętym kryterium nie wskazano okresu, jaki będą obejmować dane liczbowe z działalności kontrolno-nadzorczej, które mają stanowić podstawę do oceny pracownika. Jeśli dane będą sporządzać Sekcje Analiz w poszczególnych Okręgach, koniecznym jest określenie w tym zakresie jednolitych zasad, zapewniających jednakowe ocenianie pracowników. Natomiast w zakresie sposobu oceny koordynatorów sekcji, zgodnie z zapisem zawartym w § 2 ust. 2 pkt. 3 „Kryteriów i sposobu przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych”, przy ocenie pracy koordynatora sekcji bierze się pod uwagę dane liczbowe z działalności kontrolno-nadzorczej sekcji, pomijając zupełnie dane liczbowe z działalności kontrolno-nadzorczej samych koordynatorów, prowadzących przecież czynności kontrolne (w niektórych OIP-ach dosyć intensywnie). Wprowadzając kryterium oceny na podstawie danych liczbowych z działalności kontrolno-nadzorczej, koniecznym jest przedstawianie koordynatorom sekcji oraz ocenianym pracownikom, sporządzonych przez Sekcję Analiz danych z działalności kontrolno – nadzorczej, gdyż w niektórych OIP dostęp do tych danych ograniczony jest wyłącznie do kierownictwa Okręgu.

W przepisie zawartym w art. 46 a ust. 5 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021, podmioty dysponujące dodatkowym funduszem motywacyjnym, o których mowa w ust. 4, przedstawiają propozycję sposobu i kryteriów przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych, o których mowa w ust. 1, zakładowej organizacji związkowej, celem wyrażenia opinii. W przekazanym piśmie nie zawarto natomiast informacji o sposobie przyznawania dodatków motywacyjnych, a wskazano jedynie kryteria ich przyznawania. Informacja o sposobie przyznawania w/w dodatków została przedstawiona wyłącznie ustnie podczas spotkania – wideokonferencji, przez p. Grażynę Witkowską – Dyrektora Departamentu Budżetu i Finansów GIP. Pisemna informacja o sposobie i terminach wypłaty, jak również o okresie, za który dodatek ma zostać przyznany, powinna zostać uwzględniona w tych zasadach.

W związku z powyższym ponadto proponujemy:

- 1) Zmniejszenie w grupie inspektorów pracy minimalnej liczby punktów uprawniających do przyznania dodatku: z 12 punktów na 11 punktów a w przypadku pozostałych pracowników: z 8 punktów na 7 punktów.
- 2) Konieczność sporządzania uzasadniania ocen skrajnych, tj. 2 i 6 punktów.
- 3) Wprowadzenie zasady udzielania pisemnych wyjaśnień, na wniosek pracownika, w zakresie dokonanej oceny.
- 4) Zmianę zapisu § 9 ust. 3 „Kryteriów (...)”, zgodnie z którym 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. Podział środków budżetowych na wynagrodzenia wymaga, aby informacja o dokonanych wypłatach przedstawiona była z zachowaniem zasady transparentności, która znalazła wyraz w Uzgodnieniach Głównego Inspektora Pracy z krajowymi organizacjami związkowymi z dnia 28.05.2021r. W związku z powyższym konieczne jest uzupełnienie tego zapisu o obowiązek przekazywania pracownikom danej jednostki organizacyjnej pełnej informacji o wysokościach wypłaconych dodatków na poszczególnych stanowiskach pracy, począwszy od zastępców OIP, dyrektorów i w-ce dyrektorów, poprzez wszystkie stanowiska inspektorskie, merytoryczne, na pracownikach administracji kończąc.

Reasumując, Komisja Krajowa wnosi o uwzględnienie przedstawionych wyżej postulatów.

Komisja Krajowa
Związku Zawodowego Pracowników PIP

Zobacz!

