

Główny Inspektor Pracy w treści Zarządzenia Nr 4/14 z dnia 14 lutego 2014 r. w sprawie kontroli zarządczej w Państwowej Inspekcji Pracy wskazał, że celem kontroli zarządczej jest zapewnienie w szczególności:

1. zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi;
2. skuteczności i efektywności działania.

Główny Inspektor Pracy będąc odpowiedzialnym za zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w Państwowej Inspekcji Pracy odpowiada za realizowanie wyznaczonych celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Narzędziem do zapewnienia celów i misji Państwowej Inspekcji Pracy jest bieżąca kontrola przebiegu realizacji nałożonych zadań, w szczególności w zakresie jakości.

Zgodnie z treścią Zarządzenia dotyczącego bieżących ocen pracowników znaczenie oceny bieżącej polega na tym, że ma ona bezpośredni wpływ na:

1. ustalanie wysokości wynagrodzeń inspektorów pracy (w tym w szczególności dodatków kontrolerskich);
2. motywacyjne nagradzanie i wyróżnianie;
3. racjonalizację planów szkoleń;
4. planowanie ścieżki awansu zawodowego i specjalizacji.

Nie budzi wątpliwości, że wskazane wyżej kwestie leżą w kompetencji pracodawcy. Uregulowanie tej materii w treści Zarządzenia czynią czytelnymi i transparentnymi kryteria, którymi kieruje się pracodawca w odniesieniu do poszczególnych pracowników.

Nie mogę się także zgodzić z argumentem, że ocena bieżąca nie odnosi się do problemów związanych z kierowaniem Urzędem. Statut Państwowej Inspekcji Pracy upoważnia Głównego Inspektora Pracy do kierowania całokształtem jej działalności i wydawania w tym zakresie zarządzeń. Zarządzenia te służą realizacji wyznaczonych celów i zadań Państwowej Inspekcji Pracy w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Narzędziem do zapewnienia