



DZIENNIK URZĘDOWY MINISTRA OBRONY NARODOWEJ

Warszawa, dnia 10 maja 2016 r.

Poz. 89

Departament Spraw Socjalnych

DECYZJA Nr 141/MON MINISTRA OBRONY NARODOWEJ

z dnia 9 maja 2016 r.

w sprawie zatrudnienia i funduszu wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej

Na podstawie art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1995 r. o urzędzie Ministra Obrony Narodowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 189 i 852 oraz z 2014 r. poz. 932) oraz § 1 pkt 9 lit. d i h oraz § 2 pkt 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1996 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Obrony Narodowej (Dz. U. Nr 94, poz. 426 oraz z 2014 r. poz. 933), ustala się, co następuje:

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1. Decyzja określa zadania w zakresie kształtowania zatrudnienia pracowników resortu obrony narodowej oraz gospodarowania funduszem wynagrodzeń w resorcie obrony narodowej.

§ 2. Użyte w decyzji określenia oznaczają:

- 1) dysponent środków budżetowych – dysponenta określonego stopnia, ustalonego na zasadach określonych w przepisach w sprawie planowania i wykonywania budżetu resortu obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 2) dysponenci środków etatowych – osoby funkcyjne, w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej, którym przydzielono środki etatowe oraz limit zatrudnienia bazowego wynikający z niniejszej decyzji;
- 3) formowanie – proces tworzenia nowej jednostki (komórki) organizacyjnej zgodnie

z wydanymi zarządzeniami (decyzjami) Ministra Obrony Narodowej w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;

- 4) fundusz wynagrodzeń – wynagrodzenia określone w myśl przepisów o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej;
- 5) jednostka organizacyjna – jednostkę podległą Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowaną, finansowaną z budżetu resortu obrony narodowej, dla której Minister Obrony Narodowej ustala limit zatrudnienia bazowego;
- 6) komórka organizacyjna – Centrum Operacyjne Ministra Obrony Narodowej, departament, zarząd i biuro wchodzące w skład Ministerstwa Obrony Narodowej;
- 7) komórka wewnętrzna – część składową jednostki (komórki) organizacyjnej, w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 8) limit zatrudnienia bazowego – nieprzekraczalną liczbę stanowisk pracowników resortu obrony narodowej (w przeliczeniu na ułamkową część stanowiska), obejmującą stanowiska etatowe i poza etatem;
- 9) limit zatrudnienia bazowego pozostający w dyspozycji dysponenta części – nieprzekraczalną liczbę stanowisk wraz z odpowiadającymi środkami na wynagrodzenia, pozostającą w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej, przeznaczoną na zabezpieczenie procesu zmian organizacyjnych;
- 10) Minister, Ministerstwo, resort – odpowiednio Ministra Obrony Narodowej, Ministerstwo Obrony Narodowej, resort obrony narodowej, w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 11) organ planujący – właściwy organ planujący, ustalony w przepisach w sprawie planowania i wykonywania budżetu resortu obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 12) osoby zajmujące kierownicze stanowiska Ministerstwa – Sekretarza Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej, Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, podsekretarzy stanu i Dyrektora Generalnego Ministerstwa Obrony Narodowej, w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 13) plan zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń – dokument ewidencyjno-planistyczny określający strukturę zatrudnienia i wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej na dany rok budżetowy;
- 14) pracodawca – Ministerstwo Obrony Narodowej oraz jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników resortu obrony narodowej reprezentowaną przez dowódcę (szefa, kierownika,

dyrektora, komendanta);

- 15) pracownik resortu obrony narodowej – osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub innej podstawie przewidzianej w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.¹⁾) w Ministerstwie Obrony Narodowej oraz jednostce organizacyjnej;
- 16) przeformowanie – proces zmiany struktury organizacyjnej jednostki (komórki) organizacyjnej (przekształcenie, łączenie, dzielenie) zgodnie z wydanymi dokumentami organizacyjnymi w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 17) rozformowanie – proces zniesienia (likwidacji) jednostki (komórki) organizacyjnej zgodnie z wydanymi zarządzeniami (decyzjami) Ministra w rozumieniu przepisów w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej.

Rozdział 2

Zatrudnienie bazowe

§ 3. 1. Limit zatrudnienia bazowego w jednostkach (komórkach) organizacyjnych ustala się na poziomie 45.900 stanowisk pracowników resortu obrony narodowej.

2. Limit zatrudnienia bazowego, o którym mowa w ust. 1, nie uwzględnia stanowisk przewidzianych dla osób zajmujących kierownicze stanowiska Ministerstwa oraz wykonujących zadania poza granicami państwa.

§ 4. Limit zatrudnienia bazowego dla osób zajmujących kierownicze stanowiska Ministerstwa oraz dyrektorów (szefów) komórek organizacyjnych Ministerstwa i dowódców (dyrektorów, szefów, kierowników, komendantów) jednostek organizacyjnych, pozostających w bezpośredniej podległości Ministra lub przez niego nadzorowanych, określa załącznik Nr 1 do decyzji.

§ 5. 1. Osoby, o których mowa w § 4, w ramach określonego dla nich limitu, stosownie do posiadanych kompetencji określą limit zatrudnienia bazowego:

- 1) dla bezpośrednio podporządkowanych tym osobom jednostek organizacyjnych;
- 2) do dyspozycji dyrektorów (szefów) podporządkowanych komórek organizacyjnych Ministerstwa, którym zostały podporządkowane inne jednostki organizacyjne;

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240 i 1268.

3) do dyspozycji dowódców (dyrektorów, szefów, kierowników, komendantów) jednostek organizacyjnych, którym zostały podporządkowane inne jednostki organizacyjne.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, w ramach przyznanego limitu zatrudnienia bazowego, stosownie do posiadanych kompetencji, określą limit zatrudnienia bazowego dla podporządkowanych tym osobom jednostek organizacyjnych.

3. W trakcie realizacji zadań, o których mowa w ust. 1 i 2, należy uwzględniać zapisy dotyczące przedsięwzięć organizacyjnych, ujęte w programie rozwoju Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz w planach zamierzeń organizacyjnych i dyslokacyjnych na dany okres planistyczny.

Rozdział 3

Zasady tworzenia stanowisk pracowników resortu obrony narodowej

§ 6. 1. W etatach jednostek (komórek) organizacyjnych tworzy się stanowiska etatowe przewidziane dla pracowników resortu obrony narodowej zgodnie z zasadami określonymi w załączniku Nr 2 do decyzji.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w ramach przyznanego limitu zatrudnienia bazowego, pracodawca może tworzyć poza etatem stanowiska, w tym w części ułamkowej (nie mniejszej niż 0,25), z uwzględnieniem zasad określonych w załączniku Nr 2 do decyzji.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej właściwego w zakresie spraw socjalnych, dopuszcza się zmianę stanowiska etatowego na część ułamkową (nie mniejszą niż 0,25), w ramach przyznanego limitu zatrudnienia bazowego, z wyłączeniem stanowisk kierowników jednostek organizacyjnych oraz kierowników komórek wewnętrznych.

4. Tryb tworzenia stanowisk w części ułamkowej oraz zasady wnioskowania określi w drodze decyzji Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej właściwy w zakresie spraw socjalnych,.

5. Modyfikacja stanowiska etatowego w zakresie, o którym mowa w ust. 3, dokonywana jest w systemie ewidencji wojskowej „SEW on-line”, przez osoby upoważnione w Departamencie Spraw Socjalnych i nie powoduje zmiany w zapisach etatu jednostki.

6. Pozostającą w związku z ust. 3 niewykorzystaną część stanowiska etatowego, pracodawca może przeznaczyć na utworzenie stanowisk poza etatem.

Rozdział 4

Zarządzanie limitami zatrudnienia bazowego i funduszem wynagrodzeń

§ 7. Właściwe organy planujące na etapie konstruowania budżetu na kolejny rok budżetowy

określają fundusz wynagrodzeń uwzględniający zatrudnienie bazowe na dzień 1 stycznia danego roku planistycznego.

§ 8. Ustalony limit zatrudnienia bazowego lub funduszu wynagrodzeń mogą być zmienione w ciągu roku budżetowego, w przypadku:

- 1) sformowania nowej jednostki (komórki) organizacyjnej;
- 2) rozformowania jednostki (komórki) organizacyjnej;
- 3) przeformowania jednostki (komórki) organizacyjnej;
- 4) zmiany zakresu zadań jednostki (komórki) organizacyjnej;
- 5) przesunięcia (zwiększenia, zmniejszenia) funduszu wynagrodzeń jednostki (komórki) organizacyjnej nie mającego wpływu na wielkość funduszu wynagrodzeń w latach następnych;
- 6) zmian wielkości funduszu wynagrodzeń jednostek (komórek) organizacyjnych stanowiących realizację decyzji Ministra;
- 7) zmian wynikających z przepisów prawa.

§ 9. 1. Osoby wymienione w załączniku Nr 1 do decyzji przedkładają wnioski o zmianę limitu zatrudnienia bazowego w sytuacjach określonych w § 8 – do Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej właściwego w zakresie spraw socjalnych.

2. W przypadku przenoszenia limitów zatrudnienia bazowego pomiędzy dysponentami środków etatowych wnioski podlegają uzgodnieniu pomiędzy tymi dysponentami.

3. Wnioski powinny zawierać szczegółowe uzasadnienie proponowanych zmian, a w przypadku zmian powodujących zwiększenia ogólnego limitu zatrudnienia bazowego powinny wskazywać źródła ich zabezpieczenia, zgodnie z przepisami w sprawie planowania i wykonywania budżetu resortu obrony narodowej wydawanymi przez Ministra Obrony Narodowej.

§ 10. 1. Do dokonywania zmian w zakresie funduszu wynagrodzeń w sytuacjach określonych w § 8 przyjmuje się:

- 1) w przypadku sformowania nowej jednostki (komórki) organizacyjnej lub przydzielenia jednostce organizacyjnej (komórce) nowych zadań skutkujących zwiększeniem zatrudnienia, fundusz wynagrodzeń przydzielany będzie z uwzględnieniem:
 - a) wielkości przyznanego tej jednostce (komórce) limitu zatrudnienia bazowego,
 - b) poziomu średniego wynagrodzenia występującego w porównywalnych pod względem specyfiki realizowanych zadań jednostkach (komórkach) organizacyjnych,
 - c) struktury zatrudnienia tworzonej jednostki (komórki);
- 2) w przypadku rozformowania jednostki organizacyjnej – limit zatrudnienia bazowego wraz z funduszem wynagrodzeń określonym w decyzji budżetowej na dany rok budżetowy

dla wydatków klasyfikowanych w §§ 401-03,05,08,09, 402-01,03 dla danej jednostki organizacyjnej, przenoszony jest do planu finansowego dysponenta części 29 na wniosek Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych w wysokości proporcjonalnej do okresu, w którym ta jednostka funkcjonowała;

- 3) w przypadku zmniejszenia zakresu realizowanych zadań – sumę kwot faktycznych wynagrodzeń określonych dla rozformowanej komórki lub stanowisk pracy w planie zatrudnienia i funduszu wynagrodzeń jednostki organizacyjnej na dany rok budżetowy w wysokości proporcjonalnej do okresu, w którym ta jednostka funkcjonowała przed rozformowaniem;
- 4) w przypadku zmian organizacyjno-etatowych polegających na przekazaniu (przejęciu) zadań do (od) innej jednostki organizacyjnej – sumę faktycznych wynagrodzeń określonych w planie zatrudnienia i funduszu wynagrodzeń na dany rok budżetowy dla przejmowanej lub przekazywanej wraz z limitami zatrudnienia bazowego komórki lub stanowisk pracy, w wysokości proporcjonalnej do okresu, w którym ta jednostka funkcjonowała przed przekazaniem (przejęciem).

2. Fundusz wynagrodzeń, ustalony zgodnie z zasadami określonymi w ust. 1, zwiększa się o wskaźnik 4% z przeznaczeniem na nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz o wysokość składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w rozumieniu art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn.zm.²⁾).

3. Odejście od zasady określonej w ust. 1 możliwe jest w indywidualnych przypadkach wymagających szczegółowego uzasadnienia przedstawionego przez właściwy organ planujący, na wniosek właściwego dysponenta środków etatowych, uwzględniającego w szczególności strukturę zatrudnienia i rangę wykonywanych zadań danej jednostki organizacyjnej.

§ 11. Propozycje zmian funduszu wynagrodzeń wynikające ze zmian limitów zatrudnienia bazowego przedstawiają właściwe organy planujące na wniosek lub w uzgodnieniu z właściwymi dysponentami środków etatowych, w trybie zgodnym z przepisami w sprawie planowania i wykonywania budżetu resortu obrony narodowej wydawanymi przez Ministra Obrony Narodowej.

§ 12. 1. Oszczędności funduszu wynagrodzeń wynikające z vacatów i absencji pracowników resortu obrony narodowej nie mogą być przeznaczane na stałe składniki wynagrodzeń, skutkujące zwiększeniem wydatków na wynagrodzenia na lata następne oraz na tworzenie

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2011 r. Nr 171, poz. 1016, Nr 209, poz. 1243 i 1224 i Nr 291, poz. 1707, z 2012 r. poz. 986 i 1456, z 2013 r. poz. 73, 675, 791, 1446 i 1645, z 2014 r. poz. 598, 877, 1198, 1457 i 1873, z 2015 r. poz. 218, 493, 1240, 1273, 1359, 1649 i 1886 oraz z 2016 r. poz. 195.

dodatkowych stanowisk pracy.

2. Środki uzyskane z vacatów i absencji pracowników resortu obrony narodowej, w tym nieobecności wynikających z przebywania pracownika resortu obrony narodowej na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim oraz urlopie wychowawczym, dowódca (dyrektor, szef, kierownik, komendant) może przeznaczyć w szczególności na rzecz osoby (osób), której powierzono wykonywanie zadań służbowych w zastępstwie pracownika resortu obrony narodowej.

§ 13. 1. W terminie 30 dni od dnia wejścia w życie decyzji budżetowej dysponenci środków budżetowych drugiego stopnia oraz dysponenci trzeciego stopnia bezpośrednio podlegli dysponentowi części 29 budżetu państwa przekazują Dyrektorowi Departamentu Spraw Socjalnych informacje w zakresie planu wydatków na wynagrodzenia poszczególnych jednostek organizacyjnych, określonego w decyzji budżetowej na dany rok budżetowy w układzie paragrafów i pozycji klasyfikacji budżetowej, z wyszczególnieniem wielkości limitu zatrudnienia bazowego oraz planu wydatków na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (w formie papierowej i elektronicznej – w pliku excel) na adres wskazany przez Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych.

2. W przypadku zmian limitów zatrudnienia i w funduszu wynagrodzeń poszczególnych jednostek organizacyjnych w trakcie roku budżetowego, mających wpływ na wysokość funduszu wynagrodzeń w skutkach stałych w latach przyszłych, właściwi dysponenci środków budżetowych przekazują zweryfikowany plan wydatków na wynagrodzenia w terminie 30 dni od daty dokonania zmian zgodnie z zasadami określonymi w ust. 1.

Rozdział 5

Plan zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń

§ 14. 1. Pracodawcy sporządzają, w terminie 30 dni od dnia ogłoszenia decyzji budżetowej, plan zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń, zwany dalej „planem”, według wzoru określonego w załącznikach Nr 3 i 4 do decyzji.

2. Przy sporządzaniu planu pracodawcy są zobowiązani do przestrzegania prawa pracy, w szczególności ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przepisów szczególnych oraz układów zbiorowych pracy, określających zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników resortu obrony narodowej oraz do zachowania zgodności wysokości funduszu wynagrodzeń z planem finansowym.

3. Plan podlega bieżącej aktualizacji stosownie do wprowadzanych zmian funduszu wynagrodzeń lub zmian w strukturze zatrudnienia.

4. Pracodawca przedstawia do zaopiniowania właściwej zakładowej organizacji związkowej strukturę stanowisk oraz kierunki wykorzystania funduszu wynagrodzeń zawarte w planie zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń.

5. Sporządzone plany podlegają przekazaniu w terminie 40 dni od dnia wejścia w życie decyzji budżetowej na dany rok kalendarzowy, a ich aktualizacje (w przypadku zmian w kolumnach 2-11 oraz w przypadku zmian funduszu wynagrodzeń powodujących skutki stałe w latach następnych) w terminie 10 dni od dnia wejścia w życie zmiany:

- 1) właściwym organom planującym i drogą służbową dysponentom środków etatowych,
- 2) Dyrektorowi Departamentu Spraw Socjalnych w formie elektronicznej (plik excel) na wskazany przez niego adres.

6. Obowiązku określonego w ust. 5 nie stosuje się do Szefa Służby Wywiadu Wojskowego, Szefa Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Narodowego Centrum Kryptologii.

Rozdział 6

Zasady działania pracodawcy w przypadku zmniejszenia zatrudnienia oraz współpracy ze związkami zawodowymi i instytucjami rynku pracy

§ 15. Przy podejmowaniu decyzji wynikających z przedsięwzięć, o których mowa w § 5, skutkujących zmniejszeniem zatrudnienia, pracodawcy uwzględnią łącznie:

- 1) konieczność zabezpieczenia właściwego funkcjonowania jednostki (komórki) organizacyjnej i realizacji określonych dla niej zadań;
- 2) umiejętność i doświadczenie zatrudnionych pracowników resortu obrony narodowej, dotychczasowy przebieg ich zatrudnienia oraz wyniki i jakość ich pracy;
- 3) zasady współżycia społecznego, w tym sytuację: rodzinną, materialną i osobistą pracowników resortu obrony narodowej;
- 4) możliwość zmniejszenia zatrudnienia wśród grupy pracowników resortu obrony narodowej:
 - a) posiadających dodatkowe, stałe źródło utrzymania, w tym osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne,
 - b) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny i czas określony (w tym poprzez nie zawieranie kolejnych umów o pracę),
 - c) posiadających uprawnienia do przejścia na emeryturę.

§ 16. W przypadku zmniejszenia zatrudnienia pracodawcy zobowiązani są do przestrzegania postanowień ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881), ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192, 1220 i 1268) oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149,

z późn. zm.³⁾).

§ 17. 1. Pracodawcy nawiążą współpracę z właściwymi terytorialnie ośrodkami aktywizacji zawodowej w zakresie aktywizacji zawodowej zwalnianych pracowników resortu obrony narodowej.

2. Ośrodki aktywizacji zawodowej podejmą działania w zakresie wspierania pracodawców planujących zmniejszenie zatrudnienia w zakresie:

- 1) nawiązywania współpracy z właściwymi terytorialnie urzędami pracy,
- 2) prowadzenia działalności informacyjnej wśród pracodawców cywilnych dotyczącej możliwości zatrudnienia zwalnianych pracowników resortu obrony narodowej,
- 3) udzielania pomocy zwalnianym pracownikom resortu obrony narodowej w obszarze doradztwa zawodowego oraz w poszukiwaniu zatrudnienia.

§ 18. Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej właściwy w zakresie spraw socjalnych jest upoważniony do:

- 1) nadzoru nad realizacją postanowień decyzji;
- 2) dokonywania zmian wielkości zatrudnienia bazowego w imieniu Ministra, na wniosek osób wymienionych w załączniku Nr 1 do decyzji, w ramach wielkości określonej w § 3 ust. 1;
- 3) dokonywania zmian dotyczących zasad tworzenia stanowisk pracowników resortu obrony narodowej określonych w załączniku Nr 2;
- 4) dokonywania zmian dotyczących określenia wzoru oraz zasad sporządzania planu zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń określonych w załączniku Nr 3 i 4 do decyzji.

Rozdział 7

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 19.1. Określenia limitu zatrudnienia bazowego przez osoby, o których mowa w § 5 ust. 1, dokonuje się w formie decyzji (rozkazu) w terminie 15 dni od dnia wejścia w życie decyzji. Kopie decyzji (rozkazów) przedstawia się w terminie 7 dni od dnia ich wydania Dyrektorowi Departamentu Spraw Socjalnych oraz właściwemu organowi planującemu.

2. Właściwe organy planujące, za pośrednictwem Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych, stosownie do przedłożonych decyzji (rozkazów), o których mowa w ust. 1, przedstawiają Dyrektorowi Departamentu Budżetowego propozycje zmian funduszu wynagrodzeń wynikające ze zmian limitów zatrudnienia bazowego, w terminie 60 dni od dnia wejścia w życie decyzji, zgodnie z procedurami określonymi w przepisach w sprawie planowania i wykonywania budżetu resortu obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 357, 1066, 1217, 1240, 1268, 1567, 1582, 1607, 1767, 1814, 1830 i 2199.

3. W kalkulacji zmian funduszu wynagrodzeń stosuje się zasady określone w § 10.

§ 20. Szef Zarządu Organizacji i Uzupelnień–P1 Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, we współpracy z Dyrektorem Departamentu Spraw Socjalnych, spowoduje dostosowanie funkcjonalności systemu ewidencji wojskowej „SEW on-line” umożliwiających realizację postanowień decyzji w terminie do 2 miesięcy od dnia wejścia w życie decyzji.

§ 21. Traci moc decyzja Nr 448/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 grudnia 2013 r. w sprawie zatrudnienia i funduszu wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. z 2014 r. poz. 6, 235 i 384 oraz z 2015 r. poz. 174).

§ 22. Decyzja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem § 6, który wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia decyzji.

Minister Obrony Narodowej: *A. Macierewicz*

Załączniki do decyzji Nr 141/MON
 Ministra Obrony Narodowej
 z dnia 9 maja 2016 r. (poz. 89)

Załącznik Nr 1

Limit zatrudnienia bazowego na dzień 5 kwietnia 2016 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Zatrudnienie bazowe na dzień 05.04.2016 r.
1	2	3
1	Dyrektor Generalny Ministerstwa Obrony Narodowej, w tym dla:	1 022
a.	Urzędu Ministra Obrony Narodowej	859
b.	Pozostałych jednostek organizacyjnych	163
2	Sekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej	943
3	Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej, Pan Bartłomiej Grabski	4 166
4	Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej, Pan Wojciech Fałkowski	725
5	Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej, Pan Tomasz Szatkowski	5
6	Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego	2 134
7	Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych, w tym z przeznaczeniem dla:	32 849
a	Dowództwa Generalnego Rodzajów Sił Zbrojnych	273
b	Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych z podległymi jednostkami organizacyjnymi	22 649
c	Dowództwa Komponentu Wojsk Specjalnych z podległymi jednostkami organizacyjnymi	355
d	Pozostałych jednostek organizacyjnych	9 572
8	Dowódca Operacyjny Rodzajów Sił Zbrojnych	365
9	Dowódca Garnizonu Warszawa	2 049
10	Komendant Główny Żandarmerii Wojskowej	516
11	Dyrektor Narodowego Centrum Kryptologii	206
12	Dyrektor Departamentu Kontroli	30
13	Biskup Polowy Wojska Polskiego	48
14	Prawosławny Ordynariusz Wojska Polskiego	12
15	Naczelný Kapelan Ewangelickiego Duszpasterstwa Wojskowego	6
16	Szef Służby Kontrwywiadu Wojskowego	347
17	Szef Służby Wywiadu Wojskowego	166
18	Dyrektor Centrum Operacyjnego Ministra Obrony Narodowej	6
19	Dyrektor Biura Do Spraw Utworzenia Obrony Terytorialnej	4
20	Dyrektor Biura Do Spraw Proobronnych	6
21	Dyrektor Centralnej Wojskowej Pracowni Psychologicznej	170
22	Prezes Wojskowego Sądu Okręgowego w Warszawie	20
23	Prezes Wojskowego Sądu Okręgowego w Poznaniu	14
24	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego w Warszawie	19
25	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego w Lublinie	12
26	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego w Olsztynie	11
27	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego we Wrocławiu	12
28	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego w Szczecinie	13
29	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego w Poznaniu	12
30	Prezes Wojskowego Sądu Garnizonowego w Gdyni	12
OGÓLEM		45 900

**Zasady i tryb
tworzenia stanowisk pracowników resortu obrony narodowej na czas „P”**

1. Strukturę zatrudnienia jednostki (komórki) organizacyjnej określa plan zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w § 14 decyzji. W planie uwzględnia się stanowiska etatowe (określone w dokumencie etatowym danej jednostki), z uwzględnieniem przepisów w sprawie zasad budowy struktur dowództw i innych jednostek organizacyjnych w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej, oraz stanowiska poza etatem.
2. Zmiana struktury zatrudnienia jednostki (komórki) organizacyjnej resortu obrony narodowej może nastąpić jedynie w przypadku:
 - 1) wprowadzenia zmian organizacyjno-etatowych;
 - 2) zmiany zakresu zadań i sposobu ich realizacji przez jednostkę (komórkę) organizacyjną.
3. Zmiany organizacyjne w zakresie stanowisk etatowych realizowane są zgodnie z procedurą określoną w przepisach w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej.
4. Stanowiska etatowe tworzone są w:
 - 1) komórkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej;
 - 2) Dowództwie Generalnym Rodzajów Sił Zbrojnych;
 - 3) Dowództwie Operacyjnym Rodzajów Sił Zbrojnych;
 - 4) Inspektoracie Wsparcia Sił Zbrojnych;
 - 5) Dowództwie Garnizonu Warszawa;
 - 6) Komendzie Głównej Żandarmerii Wojskowej;
 - 7) Dowództwie Komponentu Wojsk Specjalnych;
 - 8) Narodowym Centrum Kryptologii;
 - 9) Inspektoracie Uzbrojenia
 - 10) Inspektoracie Systemów Informacyjnych;
 - 11) Inspektoracie Implementacji Innowacyjnych Technologii Obronnych;
 - 12) dowództwach dywizji;
 - 13) dowództwach flotylli;
 - 14) dowództwach skrzydeł;
 - 15) centrach operacji-dowództwach komponentów;
 - 16) wojskowych jednostkach organizacyjnych prokuratury;
 - 17) terenowych organach administracji wojskowej;
 - 18) dowództwach brygad (pułków, baz) i jednostek równorzędnych ze względu na stopień etatowy stanowiska dowódcy (kierownika, szefa, komendanta) oraz w dowództwach samodzielnych batalionów (dywizjonów, eskadr) – w komórkach wewnętrznych: sztabu, szkolenia, ochrony informacji niejawnych oraz w komórkach wychowawczych, a także stanowiska bezpośrednio podległe dowódcy (kierownikowi, szefowi, komendantowi) oraz stanowiska kierowników w pozostałych komórkach wewnętrznych;

- 19) w pozostałych jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej nie wymienionych w ppkt 1-18 (z wyłączeniem Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Kontrwywiadu Wojskowego), wyłącznie stanowiska kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców, stanowiska bezpośrednio podległe dowódcy (kierownikowi, szefowi, komendantowi) jednostki organizacyjnej oraz stanowiska kierowników komórek wewnętrznych;
- 20) oddziałach wart cywilnych i wojskowych strażach pożarnych.
5. W jednostkach (komórkach) organizacyjnych wymienionych w pkt 4 ppkt 1-17 i 20 nie tworzy się stanowisk poza etatem, za wyjątkiem stanowisk tworzonych według zasad określonych w § 6 ust. 3 i 6 decyzji.
6. Stanowiska poza etatem tworzone są w jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej w ramach zatrudnienia bazowego z wyłączeniem komórek wewnętrznych oraz stanowisk wymienionych w pkt 4 ppkt 18-20, za wyjątkiem stanowisk tworzonych według zasad określonych w § 6 ust. 3 i 6 decyzji.
7. Przy tworzeniu, likwidacji, zmianie nazwy stanowisk poza etatem, pracodawca obowiązany jest przestrzegać obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy oraz zasad określonych w przepisach w sprawie działalności kompetencyjnej i organizacyjno-etatowej w resorcie obrony narodowej wydawanych przez Ministra Obrony Narodowej
8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego może wprowadzić inne niż wymienione w pkt 4-6 rozwiązania dotyczące zasad i trybu tworzenia stanowisk etatowych pracowników resortu obrony narodowej.

CZEŚĆ II

KIERUNKI WYKORZYSTANIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ

Lp.	Wyszczególnienie	Plan na rok bieżący	Uwagi
1.	Wydatki planowane na wynagrodzenia, w tym:		
1.1	wynagrodzenia		
1.2	podwyżki wynagrodzeń		
1.3	fundusz premiowy pracodawcy		
1.4	inne należności*		
1.5	fundusz nagród uznaniowych		
2.	Pozostałe należności, w tym:		
2.1	nagrody jubileuszowe**		
2.2	odprawy emerytalne i rentowe**		
2.3	ekwiwalent za niewykorzystany urlop		
2.4	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych		
3.	RAZEM FUNDUSZ WYNAGRODZEŃ		
4.	Inne wydatki z funduszu wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej, nie mające pokrycia w planach wydatków na wynagrodzenia		

* Wyszczególnić rodzaj należności

** Dołączyć wykazy imienne pracowników resortu obrony narodowej, dla których zaplanowano wypłatę pozostałych należności

Instrukcja sporządzania planu zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń

I. § 1. W części I planu zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń, zwanego dalej „planem”, wykazuje się:

- 1) w kolumnie 2 – nazwę komórki wewnętrznej, w której utworzone jest stanowisko, zgodnie ze strukturą organizacyjną jednostki (komórki) organizacyjnej, np. kierownictwo, pion ochrony informacji niejawnych, nazwa samodzielnej komórki (oddział, wydział, sekcja);
- 2) w kolumnie 3 – wszystkie stanowiska (nazwa stanowiska zgodna z obowiązującym u danego pracodawcy przepisem płacowym), na które został przydzielony limit zatrudnienia bazowego;
- 3) w kolumnie 4 – numer identyfikacyjny stanowiska (NIS) etatowego; w odniesieniu do stanowisk poza etatem nadaje się kolejne numery stanowiące kontynuację numerów identyfikacyjnych stanowisk (NIS) w danej komórce wewnętrznej;
- 4) w kolumnach 5 i 6 – jeden lub część ułamkowa stanowiska utworzonego w etacie lub poza etatem;
- 5) w kolumnie 7 – wymiar czasu pracy;
- 6) w kolumnie 8 – kod klasyfikacji zawodów i specjalności, posługując się klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, zawartą w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 7) w kolumnie 9 – przepis płacowy, np. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla stanowisk opłacanych na podstawie „Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej” (Kadr. 63/98, z późn. zm.);
- 8) w kolumnie 10 – planowaną kategorię zaszeregowania osobistego; w odniesieniu do stanowisk korpusu służby cywilnej planowany mnożnik kwoty bazowej;
- 9) w kolumnie 11 – planowaną wysokość wynagrodzenia zasadniczego; w odniesieniu do stanowisk korpusu służby cywilnej wysokość planowanego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej;
- 10) w kolumnach 12-18 – dodatki do wynagrodzenia w ujęciu procentowym i kwotowym planowane na podstawie właściwych przepisów prawa pracy;
- 11) w kolumnie 19 – planowane wynagrodzenie miesięczne ogółem na stanowisko (suma kolumn 11, 12a, 13a, 14a, 15a, 16, 17 i 18);
- 12) w kolumnie 20 – liczbę miesięcy, na którą ustala się planowany fundusz wynagrodzeń;
- 13) w kolumnie 21 – roczny fundusz wynagrodzeń, stanowiący iloczyn planowanego wynagrodzenia miesięcznego ogółem (kolumna 19) i liczby miesięcy określonej w kolumnie 20.

§ 2. Chronologia zapisu stanowisk w planie powinna być zgodna z ustaloną strukturą organizacyjną jednostki (komórki) organizacyjnej.

§ 3. Nieobsadzone stanowiska (vacaty) podlegają ujęciu w planie wraz z przewidywaną wysokością wynagrodzenia.

II. W części II planu zatrudnienia „Kierunki wykorzystania funduszu wynagrodzeń” wykazuje się:

- 1) w wierszu 1 – sumę planu finansowego z wierszy 1.1 - 1.5, zgodną z kwotą określoną na wynagrodzenia i fundusz nagród (§§ 401-03,05,08,09, 402-01,03) w decyzji budżetowej, dla danej jednostki (komórki) organizacyjnej, z uwzględnieniem zmian w trakcie roku budżetowego;
- 2) w wierszu 1.1 – wielkość wynagrodzenia określonego w kol. 21 I części planu, wyliczoną ogółem za wszystkich pracowników;
- 3) w wierszu 1.2 – wielkość kwoty naliczonej na podwyżki wynagrodzeń;
- 4) w wierszu 1.3 – fundusz premiowy oraz rezerwa na zwiększenie wydatków wynikających ze wzrostu wysokości dodatków za wysługę lat; w przypadku zwiększenia funduszu wynagrodzeń z przeznaczeniem na dokonanie jednorazowych wypłat premii (w wyniku decyzji wyższych przełożonych), kwotę zwiększenia wykazać w dodanym wierszu 1.3.a;
- 5) w wierszu 1.5 – wielkość naliczonego funduszu nagród dla danej jednostki organizacyjnej; w przypadku zwiększenia funduszu wynagrodzeń z przeznaczeniem na dokonanie jednorazowych wypłat nagród (w wyniku decyzji wyższych przełożonych), kwotę zwiększenia wykazać w dodanym wierszu 1.5.a;
- 6) w wierszu 2 – sumę wielkości wypłat przewidywanych w danym roku budżetowym z tytułu nagród jubileuszowych (wiersz 2.1), odpraw emerytalnych i rentowych (wiersz 2.2) wraz z załączonymi do planu zatrudnienia wykazami imiennymi pracowników resortu obrony narodowej, potwierdzonymi przez organy kadrowe, oraz należności z tytułu ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wiersz 2.3);
- 7) w wierszu 2.4 – kwotę planowaną na pokrycie składek na PFRON;
- 8) w wierszu 3 – sumę wydatków z wiersza 1 i 2, zgodną z ogólnym funduszem wynagrodzeń przyznanym w decyzji budżetowej na rok budżetowy dla danej jednostki (komórki) organizacyjnej (§§ 401, 402, 403), z uwzględnieniem zmian w trakcie roku budżetowego;
- 9) w wierszu 4 – kwotę uzasadnionych wydatków z funduszu wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej, na które jednostka organizacyjna (komórka) nie otrzymała środków finansowych (np. niedoszacowanie funduszu na nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne).