

**PROPOZYCJA ZMIAN DO  
PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY  
DLA PRACOWNIKÓW WOJSKOWYCH JEDNOSTEK  
ORGANIZACYJNYCH SFERY BUDŻETOWEJ  
z dnia 8 czerwca 1998 r.**

W treści Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. proponuje się wprowadzić następujące zmiany:

1. Art. 36 nadać nowe brzmienie:

„Art. 36.

1. Pracodawca tworzy – w ramach środków na wynagrodzenia – fundusz premiowy w wysokości 10% kwoty planowanych wynagrodzeń zasadniczych.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 może zostać zwiększony w przypadku przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia osobowe lub w związku z niepełną realizacją pozostałych składników wynagrodzenia.
3. Pracownikowi za pełne wykonanie zadań określonych w zakresie obowiązków przysługuje premia miesięczna w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w ramach tworzonego przez pracodawcę funduszu premiowego, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5.
4. Premię, o której mowa w ust. 3 obniża się pracownikowi w przypadku:
  - a) niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników zadań wynikających z zakresu obowiązków – o ... %;
  - b) opuszczenia stanowiska pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego – o ... %;
  - c) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy – o ... %;
  - d) za każde nieusprawiedliwione spóźnienie się do pracy – o ... %;
  - e) niewłaściwe zabezpieczenia po zakończeniu pracy dokumentów, narzędzi, materiałów i pomieszczeń – o ... %;
  - f) braku porządku w miejscu pracy oraz braku troski o powierzony sprzęt, materiały i narzędzia – o ... %.
5. Pracownika pozbawia się premii, o której mowa w ust. 3 w przypadku:
  - a) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających lub spożywanie ich na terenie zakładu pracy;
  - b) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
  - c) udowodnienia zaboru lub próby zaboru mienia stanowiącego własność pracodawcy (ujęcie tzw. „gorącym uczynku”);
  - d) zwolnienia w trybie art. 52 kodeksu pracy;

- e) odmówienia wykonania polecenia służbowego dotyczącego pracy wydanego przez przełożonego, o ile nie jest ono sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
  - f) umyślnego nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP i ppoż.;
  - g) nieprzestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy służbowej oraz o ochronie danych osobowych.
5. Premia, o której mowa w ust. 3 może zostać zwiększona w przypadku zwiększeń funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 2 lub w sytuacji powstania oszczędności w wyniku realizacji wypłat premii miesięcznych.
  6. Zwiększenie premii miesięcznej pracownikowi w sytuacjach, o których mowa w ust. 5 następuje w trybie i na zasadach określonych w odrębnym porozumieniu z zakładową organizacją związkową.”
2. W art. 38 wyrazy: „stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia” zastępuje się wyrazami: „stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów”.
  3. W art. 40 wyrazy: „stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia” zastępuje się wyrazami: „stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów”.
  4. W art. 42 wyrazy: „stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia” zastępuje się wyrazami: „stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów”.
  5. W art. 43 użyte dwukrotnie wyrazy: „najniższego wynagrodzenia” zastępuje się wyrazami: „minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów”.
  6. W art. 45 ust. 1 wartość „3%” zastąpić się wartością „1%”;
  7. W art. 45 ust. 2 wyrazy „do 0,025%” zastąpić wartością „0,1%”;
  8. W art. 72 ust. 1 wyrazy: „Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska oraz Sekcji Krajowej Pracowników Cywilnych Ministerstwa Obrony Narodowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” zastępuje się wyrazami: „organizacji związkowych będących stroną Układu”.
  9. W art. 76 ust. 2 wyrazy: „dwunastoosobowa komisja powołana w połowie przez Ministra Obrony Narodowej a w połowie przez Zarząd Główny Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska, Komisję Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i Krajową Radę Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Poligraficznego.” zastępuje się

wyrazami: „komisją powołaną w połowie przez Ministra Obrony Narodowej a w połowie przez władze organizacji związkowych będących stronami Układu.”

10. W załączniku Nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., w kolumnie trzeciej wprowadzić dla poszczególnych stanowisk pracy nową kategorię zaszeregowania wynikającą z załączonej „*Tabeli przejścia na propozycję nowej tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego.*” – stanowiącej załącznik Nr 1 do propozycji.
11. Załącznik Nr 2 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. zastąpić załącznikiem w brzmieniu określonym w załączniku Nr 2 do propozycji.
12. W załączniku Nr 3 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. wyrazy: „Procent od kwoty 750 zł”, zastępuje się wyrazami: „Procent najniższego wynagrodzenia”.
13. W tabeli w załączniku Nr 7 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. w kolumnie „Stawka miesięczna w zł” wprowadzić stawki przedstawione w tabeli w załączniku Nr 3 do propozycji.

Jednocześnie dostrzega się potrzebę dalszego kontynuowania negocjacji w zakresie zmiany treści Załącznika nr 1 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., szczególnie w zakresie nazewnictwa stanowisk, jak również zaszeregowania stanowisk do kategorii wynagrodzenia zasadniczego oraz potrzebę dokonania zmian w zakresie treści art. 14 Układu.

Na chwilę obecną, w związku z brakiem informacji w zakresie faktycznie występujących – w strukturach jednostek organizacyjnych resortu obrony narodowej – komórek wewnętrznych i nazwach stanowisk kierowniczych powiązanych z tymi komórkami – nie mogliśmy odnieść się do tej problematyki.

Załączników 5 na <sup>12</sup>... ark.

Przewodniczący  
Związku Pracowników Wojska  
"TARCZA"

Księżycowski

Przewodnicząca  
Związku Zawodowego Poligrafów

Chodźka

Prezes  
Związku Zawodowego Militaria

U. Pukalski

Przewodniczący  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego  
"Solidarność"-80

Kayozłof / Rutkowski

**TABELA**  
**PRZEJŚCIA NA NOWĄ PROPOZYCJĘ STAWEK**  
**WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Lp.	Nazwa stanowiska	Dotychczasowe kategorie zaszeregowania	Proponowana kategoria zaszeregowania
1	Szef Inspektoratu Uzbrojenia	XXII-XXIV	<b>XX</b>
2	Zastępca Szefa Inspektoratu Uzbrojenia	XXI-XXIII	<b>XIX</b>
3	Dyrektor jednostki budżetowej	XX-XXII	<b>XVIII</b>
4	Naczelnny kapelan / ordynariusz	XX-XXII	
5	Dyrektor Centralnej Biblioteki Wojskowej	XIX-XXI	<b>XVII</b>
6	Dyrektor Centralnej Wojskowej Pracowni Psychologicznej	XIX-XXI	
7	Zastępca dyrektora jednostki budżetowej	XIX-XXI	
8	Zastępca Dyrektora Centralnej Biblioteki Wojskowej	XVIII-XX	<b>XVI</b>
9	Kierownik Regionalnej Wojskowej Pracowni Psychologicznej	XVIII-XX	
10	Dyrektor innej jednostki organizacyjnej niż wymieniona w lp. 3	XVII-XIX	<b>XV</b>
11	Kierownik Wojskowej Pracowni Psychologicznej	XVII-XIX	
12	Kierownik audytu wewnętrznego	XVII-XIX	
13	Główny księgowy	XVII-XIX	
14	Audytory wewnętrzni	XVI-XVIII	<b>XIV</b>
15	w lp. 3	XVI-XVIII	
16	Kierownik zespołu budów	XVI-XVIII	
17	Zastępca głównego księgowego	XV-XVII	<b>XIII</b>
18	Kierownik budowy	XV-XVII	
19	Kierownik grupy robót	XV-XVII	
20	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru inwestorskiego	XV-XVII	
21	Główny specjalista	XV-XVII	
22	Główny specjalista bhp	XV-XVII	
23	Radca prawny	XV-XVII	
24	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	XV-XVII	
25	Starszy inspektor technicznego utrzymania nieruchomości	XV-XVII	
26	Starszy inspektor dozoru technicznego	XV-XVII	
27	Psycholog - konsultant dowódcy ds. profilaktyki psychologicznej	XV-XVII	
28	Kancelarz <sup>/5</sup>	XV-XVII	
29	Starszy kustosz dyplomowany <sup>/3</sup>	XV-XVII	
30	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	XIV-XVI	<b>XII</b>
31	Kierownik samodzielnej komórki organizacyjnej	XIV-XVI	
32	Samodzielny informatyk	XIV-XVI	
33	Samodzielny teleinformatyk	XIV-XVI	
34	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XIV-XVI	
35	Inspektor technicznego utrzymania nieruchomości	XIV-XVI	
36	Inspektor dozoru technicznego	XIV-XVI	
37	Starszy specjalista psycholog <sup>/8</sup>	XIV-XVI	
38	Starszy specjalista bhp	XIV-XVI	
39	Starszy specjalista	XIV-XVI	
40	Kustosz dyplomowany <sup>/3</sup>	XIV-XVI	
41	Instruktor sportu	XIII-XV	

42	Ksiądz kapelan	XIII-XV	XI	
43	Lektor języków obcych	XIII-XV		
44	Kierownik zmiany	XIII-XV		
45	Specjalista psycholog <sup>8</sup>	XIII-XV		
46	Specjalista bhp	XIII-XV		
47	Zastępca pełnomocnika ds. ochrony informacji niejawnych	XIII-XV		
48	Komendant ochrony	XIII-XV		
49	Zastępca kierownika samodzielnej komórki organizacyjnej	XIII-XV		
50	Specjalista	XIII-XV		
51	Kierownik innej komórki niż wymieniona w lp. 31	XIII-XV		
52	Starszy kustosz	XIII-XV		X
53	Młodszy specjalista psycholog <sup>8</sup>	XII-XIV		
54	Starszy mistrz	XII-XIV		
55	wojskowym	XII-XIV		
56	Samodzielny legalizator	XII-XIV		
57	Samodzielny chemik	XII-XIV		
58	Samodzielny inspektor <sup>/1</sup>	XII-XIV		
59	Samodzielny księgowy <sup>/2</sup>	XII-XIV		
60	Samodzielny technolog i inne stanowiska w zawodzie technicznym	XII-XIV		
61	Starszy informatyk	XII-XIV		
62	Starszy teleinformatyk	XII-XIV		
63	Starszy inspektor bhp	XII-XIV		
64	Pomocnik komendanta ochrony	XII-XIV		
65	Kustosz	XII-XIV	IX	
66	Mistrz	XI-XIII		
67	Samodzielny instruktor	XI-XIII		
68	Samodzielny kasjer	XI-XIII		
69	Samodzielny referent	XI-XIII		
70	Samodzielny archiwista środków kryptograficznych	XI-XIII		
71	Samodzielny magazynier	XI-XIII		
72	wojskowym	XI-XIII		
73	Starszy redaktor	XI-XIII		
74	Starszy tłumacz	XI-XIII		
75	Starszy technolog i inne stanowiska w zawodzie technicznym	XI-XIII		
76	Starszy legalizator	XI-XIII		
77	Starszy chemik	XI-XIII		
78	Starszy inspektor <sup>/1</sup>	XI-XIII		
79	Starszy księgowy <sup>/2</sup>	XI-XIII		
80	Kierownik kancelarii	XI-XIII		
81	Metrolog	XI-XIII		
82	Stewardessa, steward	XI-XIII	II/5	
III/2a)	Komendant OWC	XI-XIII		
II/5	Robotnicy wysoko-wykwalfikowani legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne lub precyzyjne prace.	XI-XII		
83	Starszy referent	X-XII		
84	Starszy kasjer	X-XII		
85	Starszy archiwista środków kryptograficznych	X-XII	X-XII	
86	Redaktor	X-XII		

87	Tłumacz	X-XII	<b>VIII</b>
88	Inspektor bhp	X-XII	
89	Zastępca kierownika kancelarii	X-XII	
90	Kierownik filii kancelarii	X-XII	
91	Starszy bibliotekarz	X-XII	
III/1a)	Dowódca zastępu WSP	X-XII	
III/2b)	Zastępca komendanta OWC	X-XII	
III/2c)	Dowódca warty	X-XII	<b>VII</b>
III/1b)	Kierowca WSP - ratownik	X-XI	
92	Starszy instruktor	IX-XI	
93	Starszy laborant	IX-XI	
94	Starszy magazynier	IX-XI	
95	Kontroler jakości produkcji w przedstawicielstwie wojskowym	IX-XI	
96	Technolog i inne stanowiska w zawodzie technicznym	IX-XI	
97	Legalizator	IX-XI	
98	Chemik	IX-XI	
99	Informatyk	IX-XI	
100	Teleinformatyk	IX-XI	
101	Inspektor <sup>/1</sup>	IX-XI	
102	Księgowy <sup>/2</sup>	IX-XI	
103	Kasjer	IX-XI	
104	Archiwista środków kryptograficznych	IX-XI	
105	Bibliotekarz	IX-XI	
II/4	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania prac o złożonym charakterze	IX-XI	
III/1c)	Ratownik (WSP)	IX-XI	<b>VI</b>
106	Referent i inne stanowiska z wykształceniem średnim	VIII-X	
107	Instruktor	VIII-X	
108	Laborant	VIII-X	
109	Magazynier	VIII-X	
110	Redaktor techniczny	VIII-X	
111	Młodszy bibliotekarz	VIII-X	
II/3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności zawodowe do wykonywania prac samodzielnie	VIII-X	
III/1d)	Młodszy ratownik (WSP)	VIII-X	
III/1e)	Kierowca WSP	VIII-X	
III/2d)	Wartownik	VIII-X	<b>V</b>
112	Zastępca archiwisty środków kryptograficznych	VII-IX	
II/2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności praktyczne do wykonywania określonych prac i robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności zawodowe do wykonywania prac pod nadzorem	V-VIII	<b>IV</b>
III/1f)	Stażysta WSP	VII	<b>III</b>
II/1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego wykonujący proste prace	II-V	<b>II</b>

## Załącznik Nr 2 do propozycji

Załącznik nr 2  
Do Ponadzakładowego Układu  
Zbiorowego Pracy dla Pracowników  
Wojskowych Jednostek Organizacyjnych  
Sfery Budżetowej  
z dnia 8 czerwca 1998 r.

### TABELA

#### MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w zł
I	1300
II	2300 – 2520
III	2400 – 2600
IV	2500 – 2700
V	2600 – 2800
VI	2700 – 3000
VII	2800 – 3200
VIII	3000 – 3400
IX	3200 – 3650
X	3400 – 3900
XI	3650 – 4150
XII	3900 – 4400
XIII	4150 – 4700
XIV	4400 – 5000
XV	4700 – 5300
XVI	5000 – 5650
XVII	5300 – 6000
XVIII	5650 – 7000
XIX	6000 – 8000
XX	7000 – 9000

# PROPOZYCJA MKK

## ZMIANY TABELI STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NA ROK 2019

**TABELA DOTYCHCZASOWA**  
**MIESIĘCZNYCH STAWEK**

WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszerogowania	Kwota w zł
I	1 300
II	1 310
III	1 330
IV	1 360
V	1 400
VI	1 440
VII	1 480
VIII	1 530
IX	1 580
X	1 630
XI	1 700
XII	1 770
XIII	1 850
XIV	1 950
XV	2 060
XVI	2 180
XVII	2 300
XVIII	2 450
XIX	2 600
XX	2 750
XXI	2 950
XXII	3 400
XXIII	3 900
XXIV	4 400

**PROPOZYCJA TABELI**  
**MIESIĘCZNYCH STAWEK**

WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszerogowania	dotychczasowa kategoria	Kwota w zł	ZMIANA STAWEK O:
I	I	1 300	0
II	VI	2 300	860
III	VII	2 400	920
IV	VIII	2 500	970
V	IX	2 600	1 020
VI	X	2 700	1 070
VII	XI	2 800	1 100
VIII	XII	3 000	1 230
IX	XIII	3 200	1 350
X	XIV	3 400	1 450
XI	XV	3 650	1 590
XII	XVI	3 900	1 720
XIII	XVII	4 150	1 850
XIV	XVIII	4 400	1 950
XV	XIX	4 700	2 100
XVI	XX	5 000	2 250
XVII	XXI	5 300	2 350
XVIII	XXII	5 650	2 500
XIX	XXIII	6 000	2 600
XX	XXIV	7 000	2 600

rozpiętość przedziału stawek	strona	
	lewa	prawa
220	0	0
200	100	80
200	100	100
200	100	100
300	100	200
400	100	200
400	200	200
450	200	250
500	200	250
500	250	250
500	250	250
550	250	300
600	250	300
600	300	300
650	300	350
700	300	350
1 350	350	1 000
2 000	350	1 000
2 000	1 000	1 000

### Załącznik Nr 3 do propozycji

W załączniku nr 7  
do Ponadzakładowego Układu  
Zbiorowego Pracy dla Pracowników  
Wojskowych Jednostek Organizacyjnych  
Sfery Budżetowej  
z dnia 8 czerwca 1998 r.

wprowadzić w kolumnie „Stawka miesięczna w zł” przedstawione w poniższej tabeli stawki:

Lp.	Stawka miesięczna w zł
1.	4300 – 5600
2.	4300 – 5600
3.	4000 – 5250
4.	3700 – 4900
5.	3400 – 4500
6.	3200 – 4120
7.	3000 – 3800
8.	2800 – 3470
9.	2700 – 3150
10.	2600 – 2960
11.	2600 – 2960
12.	2400 – 2650
13.	2400 – 2650
14.	2300 – 2550

## UZASADNIENIE I OBJAŚNIENIE ZMIAN DO PUZP

Potrzebę dokonania zmian w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., zwanego dalej „Układem” dostrzegają wszystkie strony Układu.

Różnice w tym dostrzeganiu polegają na podejściu do skali potrzeb tych zmian. Strona resortowa w marcu ubiegłego roku przedstawiła całościowy pakiet zmian Układu, obejmujący – jak się ocenia – około 60-70% jego dotychczasowej treści. Organizacje związkowe będące stronami Układu uważały, iż w pierwszej kolejności należy dokonać zmian niezbędnych, które z jednej strony będą szły w zakładanym przez obie strony kierunku, natomiast z drugiej strony będą stanowiły porządkowanie obszaru wynagradzania, który obecnie występuje w jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej w związku z dokonywanymi w poprzednich latach zmianami organizacyjnymi.

W trakcie dotychczasowych negocjacji, stronom udało się dojść do porozumienia w zakresie potrzeby określenia jednolitego poziomu premii dla pracowników, który byłby określany postanowieniami Układu, jak również zmniejszenia liczby kategorii zaszeregowania stawek wynagrodzenia zasadniczego z uwagi na fakt, iż najniższe kategorie (II-V) od lat nie są w praktyce stosowane oraz przypisania do każdego stanowiska wyłącznie jednej kategorii, w miejsce dotychczas przypisanych wielu kategorii.

### Tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego

Uwzględniając powyższe, w przedstawionej propozycji założono, że tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego zawarta w załączniku nr 2 do Układu będzie miała 20 kategorii zaszeregowania, a do każdego stanowisko będzie przypisane wyłącznie jedna kategoria. Zakłada się likwidację kategorii II-V a dotychczasowej kategorii VI i kolejnym – nadana zostanie nowa numeracja od II do XX. Jednocześnie opracowana została tabela porównawcza, którą przedstawiamy w załączniku Nr 1, co powinno umożliwić dokonanie odpowiednich zmian w Załączniku nr 1 do Układu.

W proponowanej tabeli stawek pozostawiona została kwota 1300 zł w I kategorii, jako podstawa naliczenia m. in. zwiększenia dodatku za wysługę lat i dodatku funkcyjnego.

Stawka z lewej strony kategorii II będzie określała **najniższe wynagrodzenie zasadnicze pracownika resortu obrony narodowej (RON) – 2300 zł**. Dotychczas jej odpowiednikiem jest kwota 1440 zł w VI kategorii. **Nowa kwota jest wyższa o 860 zł, co stanowi wzrost o 59,7%.**

Dla porównania, w 2011 r., gdy Protokołem Dodatkowym Nr 27 była ta tabela zmieniana i wprowadzono w VI kategorii kwotę 1440 zł, w kraju minimalne wynagrodzenie wynosiło 1386 zł. Mając na uwadze, że zmiany do Układu mogą wejść dopiero w roku, porównanie kwoty 1386 zł z wartością minimalnej płacy **2250 zł**, która będzie obowiązywała od 1 stycznia 2019 r. pozwala stwierdzić, że **w tym czasie (od 2011 r.) minimalne wynagrodzenie wzrosło o kwotę 864 zł, tj. o 62,3%**. Z powyższego wynika, że w naszej propozycji zachowaliśmy relacje pomiędzy tymi kwotami.

Jednocześnie zakłada się, że **najniższe wynagrodzenie pracownika RON będzie kształtować się na poziomie 2530 zł** (suma kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego i 10% premii miesięcznej).

W przedstawianej propozycji tabeli zakładamy wzrost stawek wynagrodzenia wyłącznie z lewej strony, gdyż te stawki nie były zmieniane od 1 sierpnia 2011 r., w odróżnieniu od prawej strony, która została zmieniona od 1 stycznia 2018 r. Kolejne stawki wynagrodzenia zasadniczego zostały ustalone w taki sposób, aby „zachodziły na siebie” tylko w zakresie dwóch, sąsiadujących kategorii. Szczegółową informację dotyczącą opracowania nowej tabeli przedstawiamy w załączniku Nr 2 do propozycji.

Tym samym przywracamy zasadę, na podstawie której tabela ta była zaprojektowana w Układzie, gdy był on wprowadzany w życie w 1998 r.

Ponadto zaproponowaliśmy również zmiany stawek wynagrodzenia zasadniczego do „*Tabeli stanowisk i miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych*” w załączniku nr 7 do Układu, które przedstawiamy w załączniku Nr 3 do propozycji.

### Premia miesięczna zamiast premii regulaminowej

W propozycji zakłada się, że postanowienia Układu będą określać wysokość premii miesięcznej dla wszystkich pracowników (w propozycji założono poziom 10%), jak również wysokość tworzonego przez pracodawcę funduszu premiowego (również na poziomie 10%), w tym okoliczności zwiększania tego funduszu. Poza tym, w propozycji ujęto również zapisy dotyczące okoliczności, w których będzie następować pozbawienie premii lub pracownikowi premia będzie obniżana oraz zapisy dotyczące możliwości zwiększenia premii miesięcznej – w drodze odrębnych porozumień określanych przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową.

Zaproponowane rozwiązanie powoduje, że nastąpi odejście od tworzenia u pracodawców regulaminów premiowania. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że regulaminy te zawierały różne treści, niekoniecznie wynikające z układowej delegacji do ich opracowania i – jako zakładowe akty prawne – były opracowywane niezgodnie z zaleceniami organów nadrzędnych a zmiany tych regulaminów dokonywane były często z naruszeniem przepisów prawa.

Jednocześnie ujednoczenie wysokości premii miesięcznej da możliwość porównywania wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach, jak również zlikwiduje dysproporcje płac występujące obecnie na poszczególnych stanowiskach pracy.

### Propozycja zmian podstaw naliczania niektórych dodatków do wynagrodzenia

Kolejne propozycje zmian dotyczą podstawy naliczania niektórych dodatków do wynagrodzenia. Dotychczasowe naliczanie tych dodatków od najniższego wynagrodzenia spowodowało, że od 2011 r. wysokość tych dodatków nie uległa zmianie. Propozycję zmiany – z „najniższego wynagrodzenia” na „minimalne wynagrodzenie” – przedstawiono w zakresie naliczania takich dodatków, jak:

- za pracę wykonywaną na drugiej zmianie (art. 38);
- za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub szczególnie niebezpiecznych (art. 40);
- za pracę wykonywaną w ustawowe święta nie będące niedzielami (art. 42);
- za znajomość języka obcego (art. 43);

Obecnie ww. dodatki dotyczące warunków pracy będą miały tę samą podstawę naliczenia (od minimalnego wynagrodzenia), jak dodatek za pracę w porze nocnej (art. 39). Ocenia się, że zaproponowane rozwiązanie zapewni „odmrożenie”

wysokości tych dodatków a powiązanie z poziomem minimalnego wynagrodzenia – bieżącą ich waloryzację.

Ponadto zaproponowano w załączniku Nr 3 do Układu podwyższenie podstawy naliczania dodatku funkcyjnego z kwoty 750 zł do „Procent najniższego wynagrodzenia”, co stanowi przywrócenie pierwotnej podstawy naliczania tego dodatku.

### **Propozycja zmian w zakresie funduszy nagród**

W związku z występującymi problemami związanymi z brakiem możliwości wyróżnień pracowników resortu obrony narodowej nagrodą pieniężną, zaproponowano podwyższenie celowego funduszu nagród pozostającego w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej do konkretnej wartości 0,1%, co oznacza co najmniej jego czterokrotny wzrost. Jednocześnie zaproponowano zmniejszenie maksymalnego poziomu tworzenia funduszu nagród u pracodawców, określając jego wysokość „do 1%”, w miejsce dotychczas obowiązującego „do 3%”.

Jednocześnie pozostawiono zapisy, iż tworzenie tego funduszu przez pracodawcę może nastąpić wyłącznie w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W zakresie stosowania tej formy wyróżnienia uważamy, że przedstawiana propozycja jest rozsądnym rozwiązaniem i pozwoli uniknąć w przyszłości nieporozumień w zakresie stosowania postanowień Układu, które miały miejsce w ostatnich dwóch latach.

### **Pozostałe zmiany**

Zaproponowano również zmianę treści art. 72 i 76, co wiąże się ze zwiększeniem ilości organizacji związkowych będących stroną Układu. Nowe zapisy w tym zakresie ułatwią interpretację zapisów zawartych w tych postanowieniach, jak również uniezależnią je od ewentualnych zmian w przyszłości w zakresie ilości organizacji związkowych będących stroną Układu.

Przedstawiana propozycja sprawia, że wszystkie organizacje związkowe będące stronami Układu będą jednakowo uprawnione a nie wyłącznie te, które obecnie są imiennie w Układzie wymienione.

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

Przedstawianą propozycję zmian PUZP dokonaliśmy na podstawie dostępnej nam wiedzy o faktycznych wynagrodzeniach pracowników resortu obrony narodowej. Z pewnością mogłaby ona być szersza, gdyby zostały nam przedstawione informacje, o przekazanie których zwrócił się z pismem ZPW „TARCZA” w kwietniu 2017 r. Pismo to jednak nadal pozostaje bez odpowiedzi.

Przygotowując propozycję zmian oparliśmy się na informacjach zawartych w projekcie budżetu Ministerstwa Obrony Narodowej, zapisanych w cz. 29 Ministerstwo Obrony Narodowej w projekcie ustawy budżetowej na rok 2019. Jednocześnie, dla celów opracowania tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego uwzględniliśmy środki wzrostu funduszu wynagrodzeń, które dotychczas nie zostały rozdysponowane w trybie wynikającym z art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. **Dotyczy to kwoty ok. 59 mln zł z roku 2017 oraz kwoty ok. 72 mln zł z roku 2018.** O przedstawienie kierunków zagospodarowania tych kwot ZPW „TARCZA” zwrócił się w lipcu br. z pismem do Pełnomocnika MON ale do dnia dzisiejszego nie otrzymał odpowiedzi.

Nie wykluczamy również tego, że z tytułu naszej propozycji mogą powstać ewentualne skutki finansowe. Nasza wiedza w tym zakresie nie jest pełna, bo dotychczas MON był oszczędny w jej przekazywaniu organizacjom związkowym – stronom Układu. Dlatego też – przejściowo – dostrzegamy możliwość finansowania przedmiotowej propozycji ze środków, które w ciągu roku 2019 zostaną przeniesione w obszar wynagrodzeń pracowników z oszczędności w obszarze uposażeń żołnierzy – w drodze zmiany decyzji budżetowej MON na rok 2019.

Wówczas skutki finansowe takiego działania mogłyby być zabezpieczone w budżecie roku kolejnego – tj. w drodze wprowadzenia odpowiednich zapisów np. **„modernizacji struktury wynagrodzeń pracowników wojska”** do wytycznych Ministra Obrony Narodowej do planowania budżetowego i ujęcia skutków przechodzących tej propozycji w projekcie budżetu MON na rok 2020, jako zwiększenie wynagrodzeń pracowników ponad założoną na ten rok wielkość wzrostu pracowniczych płac.

Jednocześnie chcemy wskazać, że przedstawiana propozycja nie wyczerpuje wszystkich zmian, które dostrzegamy w obecnej treści Układu. Postawiliśmy jednak na zmiany, które – w naszej ocenie – są w obecnej chwili najbardziej niezbędne i powinny stanowić swego rodzaju podstawę (fundament) do dokonywania kolejnych zmian w Układzie.

Uwzględniając powyższe, uważamy, że propozycja zasługuje na merytoryczne rozpatrzenie w trakcie najbliższych negocjacji stron PUZP, co zapoczątkowałoby rozpoczęcie działań naprawczych, na które Strona społeczna oczekuje co najmniej od końca listopada 2015 r.