

**STANOWISKO**  
**Międzyzwiązkowej Komisji Koordynującej**  
**skupiającej: ZPW „TARCZA”, ZZ Militaria, ZZ Poligrafów, ZZ Sektora**  
**Obronnego i NSZZ „Solidarność”- 80**

**w sprawie koncepcji rozdysponowania środków na podwyżki dla pracowników**  
**resortu obrony narodowej zagwarantowanych**  
**w ustawie budżetowej na rok 2019.**

Wynagrodzenia pracowników państwowej sfery budżetowej kształtowane są w oparciu o przepisy mające rangę ustawy<sup>1</sup>, które określają zasady i tryb ich kształtowania. Ustalone w ten sposób wartości są corocznie ujmowane w uchwalanych przez Sejm ustawach budżetowych, jako wynagrodzenia osobowe i dodatkowe wynagrodzenia roczne.

W ustawie budżetowej na rok 2019 zaplanowany fundusz wynagrodzeń osobowych jest wyższy od tego z roku 2018 o **175,0 mln zł**. Wynika on z podjętych w maju ubr. decyzji Ministra Obrony Narodowej o wzroście wynagrodzeń pracowników wojska w roku 2019 na poziomie **2,3%** waloryzacji inflacyjnej oraz dodatkowej waloryzacji pracowniczych wynagrodzeń na poziomie **5%**. Określone w ten sposób odpowiednie wartości wynagrodzeń pracowników wojska zostały uwzględnione w przygotowanym projekcie budżetu MON i przesłane do Ministerstwa Finansów, w celu ich ujęcia w projekcie ustawy budżetowej.

Decyzje podjęte w maju ubr. nie mogły jednak uwzględniać tego co się wydarzy w ciągu ubiegłego roku a tym bardziej tego, co wydarzyło się we wrześniu ubr. po przyjęciu przez Rząd projektu ustawy budżetowej i skierowaniu go do Sejmu.

W dniu 26 września 2018 r. doszło do uzgodnień pomiędzy Kierownictwem MSWiA i organizacjami związkowymi działającymi w tym resorcie oraz podpisania porozumień o znacznie wyższym wzroście płac pracowników cywilnych MSWiA niż to założono w odniesieniu do pracowników wojska. W kolejnych tygodniach, w ślad za działaniami podjętymi w MSWiA poszły kierownictwa i organizacje związkowe innych resortów, wypracowując korzystne dla swoich pracowników rozwiązania płacowe. Zapewne jest to pochodną wzrostu uposażeń funkcjonariuszy tych resortów, które wzrosły w znacznie wyższym stopniu niż pierwotnie planowany.

Z uwagi na zaistniałą sytuację – realizując postulaty tysięcy pracowników resortu obrony narodowej popierających pracowniczy List Otwarty skierowany do Ministra Obrony Narodowej, **domagamy się, aby w 2019 roku w odniesieniu do pracowników cywilnych resortu obrony narodowej nastąpił co najmniej taki sam wzrost wynagrodzeń, jak w pozostałych resortach mundurowych i nie możemy się zgodzić na proponowaną podwyżkę na poziomie ok. 300 zł, o której dowiedzieliśmy m. in. się z mediów.**

W naszej ocenie należy **określić faktyczne możliwości wzrostu pracowniczych wynagrodzeń w ramach budżetu płac określonego w ustawie budżetowej na rok 2019.** Uważamy, że poza kwotą przedstawioną powyżej (175 mln zł), w budżecie MON pozostają jeszcze kwoty wynagrodzeń, które nie zostały zagospodarowane w latach poprzednich. W zaistniałej obecnie sytuacji środki te mogłyby być źródłem finansowania wyższego, niż założony na etapie planowania budżetu MON wzrostu pracowniczych wynagrodzeń w resorcie obrony narodowej. Stąd podtrzymujemy swoje dotychczasowe postulaty

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 23 grudnia 1998 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2288)

i wystąpienia kierowane do Ministra Obrony Narodowej i Pełnomocnika MON ds. Współpracy ze Związkami Zawodowymi dotyczące transparentnego rozliczenia zwiększeń funduszy płac w latach poprzednich. Informując o powyższym wskazujemy, że w ostatnich 3 latach zwiększenie wynagrodzeń osobowych stanowiły kwoty:

- w roku 2016 - 140,4 mln zł,
- w 2017 r. - 153,2 mln zł,
- w roku 2018 – 167,9 mln zł.

O ile jednak w 2016 r. cała kwota zwiększenia budżetu płac została przeznaczona na wzrost pracowniczych wynagrodzeń, o tyle w latach 2017 i 2018 podwyżki płac wprowadzono w taki sposób, że pozostawiono oszczędności w obszarze wynagrodzeń w kwotach odpowiednio 50,2 mln zł i 53,4 mln zł.

**Dotychczasowy brak odpowiedzi na nasze wystąpienia wskazuje jednoznacznie na brak transparentności kierownictwa MON w zakresie realizacji pracowniczych wynagrodzeń.**

Uwzględniając powyższe zakładamy, że „odnalezienie” tych środków oraz odstąpienie w bieżącym roku od tworzenia funduszu nagród (ok. 40 mln zł) w drodze decyzji Ministra Obrony Narodowej kosztem pracowniczych wynagrodzeń – **pozwoliloby uzyskać kwotę ok. 320 mln zł (tj. 175,0 mln zł + 50,2 mln zł + 53,4 mln zł + 40,0 mln zł), która mogłaby stanowić podstawę do wyższego wzrostu pracowniczych płac. Alternatywnym rozwiązaniem jest uwzględnienie kierunków zagospodarowania tych środków – na poczet obecnej podwyżki wynagrodzeń.**

Uważamy, że jest to możliwe. Wskazuje na to fakt, iż analogiczna sytuacja była w przypadku uposażeń żołnierzy. Dla nich, pomimo zapisania w wytycznych Ministra Obrony Narodowej wzrostu uposażenia do poziomu mnożnika 3,50 – ostatecznie ten wzrost podwyższono do poziomu mnożnika 3,63 co sprawiło, że ich uposażenia wzrosły o 198 zł ponad to, co przewidywano na etapie planowania budżetu MON i na to znalazły się środki w budżecie MON na 2019 r.

Podstawową dla nas sprawą jest podwyższenie wynagrodzeń pracowników najniżej zarabiających oraz wyrównanie dysproporcji płac na tożsamyh stanowiskach. **Uważamy, że kompleksowe wyrównanie dysproporcji płac możliwe jest wyłącznie poprzez zmiany tabel stanowiących załączniki nr 1 i 2 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników WJOSB z dnia 8 czerwca 1998 r. (PUZP), o co wnioskujemy bezskutecznie od prawie dwóch lat.**

Mając na uwadze, że od ponad roku nie doszło do żadnego spotkania, jak również – w chwili obecnej – nie został nawet określony termin podjęcia prac nad zmianą treści PUZP, przedstawiamy propozycję zagospodarowania powyższych środków (320 mln zł) w sposób, który będzie wychodził naprzeciw przyszłym zmianom, które i tak trzeba będzie dokonać w PUZP.

**Nasza propozycja zakłada podwyższenie pracownikom od dnia 1 stycznia 2019 r. wynagrodzeń zasadniczych o kwotę 450 zł, z wyjątkiem tych pracowników, których:**

- a) suma kwoty wynagrodzenia zasadniczego oraz premii regulaminowej przekracza wartość odpowiadającą 110% maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonej dla maksymalnej kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danego stanowiska – dotyczy pracowników objętych PUZP,
- b) wynagrodzenie zasadnicze osiąga wysokość maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego dla maksymalnej kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danego stanowiska – dotyczy pracowników objętych ustawą o pracownikach urzędów państwowych,

- c) posiadają maksymalny mnożnik kwoty bazowej – dotyczy pracowników objętych ustawą o służbie cywilnej.

**W odniesieniu do pracowników objętych procesem podwyższania wynagrodzeń stosowane byłyby ograniczenia wzrostu płacy zasadniczej** w sytuacji, gdy zwiększenie ich wynagrodzeń zasadniczych o kwotę 450 zł będzie powodować sytuację, w której:

- a) suma kwoty wynagrodzenia zasadniczego oraz premii regulaminowej przekracza wartość odpowiadającą 110% maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonej dla maksymalnej kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danego stanowiska – dotyczy pracowników objętych PUZP,
- b) wynagrodzenie zasadnicze osiąga wysokość maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego dla maksymalnej kategorii zaszeregowania przewidzianej dla danego stanowiska – dotyczy pracowników objętych ustawą o pracownikach urzędów państwowych,
- c) posiadają maksymalny mnożnik kwoty bazowej – dotyczy pracowników objętych ustawą o służbie cywilnej,

**Postulujemy ponadto, aby na poczet obecnego podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych, uwzględniane były indywidualne podwyżki tych wynagrodzeń realizowane przez pracodawców w odniesieniu do niektórych pracowników w roku ubiegłym i w styczniu roku bieżącego.**

Przewodniczący  
Związku Pracowników Wojska  
"TARCZA"

Przewodnicząca  
Związku Zawodowego Poligrafów

Prezes  
Związku Zawodowego Militaria

Przewodnicząca  
Związku Zawodowego Sektora Obronnego

Przewodniczący  
Niezależnego Samorządnego Związku  
Zawodowego "Solidarność"-80