



MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ

DEPARTAMENT SPRAW SOCJALNYCH

PEŁNOMOCNIK MINISTRA OBRONY NARODOWEJ
DS. WSPÓŁPRACY ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Al. Niepodległości 218, 00-911 Warszawa
Telefon: 261 874 604, Fax: 261 846 651



Warszawa, dnia 25 marca 2020 r.
BARDZO PILNE

MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ
WYDZIAŁ KANCELARII JAWNYCH

Nr. 3009/065

2020-03-25

Zarząd Krajowy
Związku Pracowników Wojska „TARCZA”
Przewodniczący Pan Marek KAZIMIERCZAK
e-mail: zk@zpwarcza.pl (wysłano osobiście)

Dotyczy: propozycji zasad podwyżki wynagrodzeń w 2020 r.

Szanowny Panie Przewodniczący

W ślad za trwającymi od IV kwartału 2019 r. dotychczasowymi uzgodnieniami oraz potwierdzając informacje przekazane na spotkaniach bilateralnych w dniach 7 lutego, 13 lutego oraz 26 lutego br. uprzejmie informuję, że – w trosce o zagwarantowanie wyższego poziomu płac pracowników resortu – w projekcie budżetu MON na 2020 rok zaplanowane zostały środki finansowe na zwiększenie wynagrodzeń pracowników w naliczeniowej wysokości 500 zł na limit zatrudnienia bazowego - od 1 stycznia 2020 r. Poniżej przedstawiam zatem plan realizacji procesu zwiększenia wynagrodzeń, z uprzejmą prośbą o ewentualną opinię. Jednocześnie zastrzegam że przedmiotowa korespondencja ma charakter konsultacyjny i realizacja zawartych w niej zapisów warunkowana jest między innymi wejściem w życie ustawy budżetowej w kształcie zabezpieczającym planowane wydatki w obszarze wynagrodzeń.

Ramy budżetowe w 2020 roku.

W planowanym budżecie resortu obrony narodowej na 2020 rok zaplanowano środki w wysokości 273 348 000 zł dla 45 558 – limitu zatrudnienia bazowego pozostającego u pracodawców wojskowych, z przeznaczeniem na wzrost wynagrodzeń pracowników opłacanych w ramach działu 752 Obrona narodowa.

Pozostałe kwoty podwyżek zaplanowane w dziale 752 dla służb Wywiadu i Kontrwywiadu Wojskowego oraz w działach 750 Administracja publiczna i 755 Wymiar sprawiedliwości pozostają odpowiednio w gestii Szefów Służby Wywiadu i Kontrwywiadu Wojskowego oraz Dyrektora Generalnego MON i Prezesów Sądów Wojskowych.

W odniesieniu do pracowników pozostałych jednostek sektora finansów publicznych nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej i finansowanych z dotacji, określenie zasad realizacji podwyżek pozostaje w gestii poszczególnych pracodawców, w ramach kwot przewidzianych na podwyżki, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz z osobami sprawującymi nadzór nad tymi jednostkami.

Wytyczne dotyczące realizacji podwyżek

Po wejściu w życie ustawy budżetowej na 2020 rok, przekazane zostaną dysponentom budżetowym wytyczne dotyczące procesu zwiększania wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenia finansowane są w ramach działu 752 Obrona narodowa – z wyłączeniem pracowników SWW, SKW, nauczycieli oraz pracowników PKW.

Środki na sfinansowanie zwiększenia wynagrodzeń pozostające w dyspozycji dysponenta części 29 budżetu zostaną przekierowane do właściwych dysponentów środków budżetowych. Poza wskazanymi środkami zabezpieczone zostaną także:

- a) skutki wzrostu pozostałych należności tj. nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych i rentowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (4%) – uruchamiane będą na wniosek właściwego dysponenta środków budżetowych;
- b) obligatoryjny wzrost funduszu nagród (3%) dla jednostek organizacyjnych, w których pracownicy wynagradzani są na podstawie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Pracodawcy, zobligowani zostaną w pierwszej kolejności do zabezpieczenia wzrostu wynagrodzeń pracowników w oparciu o średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń – określony w ustawie budżetowej – na poziomie 106 % lub wzrost kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej w 2020 r. a następnie do dokonania dalszego podziału przyznaných środków na wynagrodzenia.

Intencją kierownictwa Ministerstwa Obrony Narodowej jest wypłacenie środków na zwiększenie wynagrodzeń pracownikom resortu obrony narodowej w 2020 r. – co do zasady w jednakowej wysokości, z uwzględnieniem proporcjonalności wszystkich składników wynagrodzenia, adekwatnie do wymiaru czasu pracy.

W ramach wydzielonych środków finansowych na wzrost wynagrodzeń pracodawca zobowiązany będzie bezwzględnie zabezpieczyć wszystkie skutki wzrostu pozostałych składników wynagrodzenia w tym m.in. dodatku za wysługę lat, dodatku specjalnego, premii.

Środki na wzrost wynagrodzeń przeznaczone będą również na stanowiska wakujące, na które pracodawcy zobowiązani będą zabezpieczyć adekwatne środki, bez prawa przeznaczania ich w skutkach stałych na wynagrodzenia innych pracowników, do czasu zatrudnienia pracowników na wakujących stanowiskach.

Wzrostem wynagrodzeń objęci zostaną także pracownicy z którymi rozwiązano stosunek pracy w okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia realizacji wzrostu wynagrodzeń; zatrudnieni w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy a także nieobecni w pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności (po ich powrocie).

W przypadku przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy wzrost wynagrodzeń za okres zatrudnienia w 2020 r. zrealizuje nowy pracodawca.

Dla jednostek organizacyjnych sformowanych po 1 stycznia 2020 r. środki finansowe zostaną zabezpieczone proporcjonalnie do okresu funkcjonowania.

Szczegółowe zasady podziału środków pracodawcy zobowiązani będą uzgodnić z zakładowymi organizacjami związkowymi w formie pisemnej. W przypadku, gdy zakładowa organizacja związkowa nie funkcjonuje, szczegółowe zasady podziału środków ustali pracodawca, po uzyskaniu opinii przedstawiciela pracowników wybranego przez załogę do reprezentowania jej interesów, o ile taki przedstawiciel został wybrany.

Planowane wypłaty indywidualnych podwyżek wynagrodzeń z wyrównaniem od **1 stycznia 2020 r.**, powinny zostać zrealizowane **niewzłocznie od dnia wejścia w życie ustawy budżetowej.**

Z uwagi na fakt, iż w stosunku do niektórych pracowników poprzednie podwyżki nie mogły być realizowane poprzez zwiększanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych, gdyż wskazani pracownicy osiągnęli już maksymalny poziom przewidziany w PUZP (maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w maksymalnej kategorii

zaszeregowania przewidzianej dla danego stanowiska) – podwyżki dokonywane były poprzez podwyższanie premii indywidualnej. Doprowadziło to do sytuacji, w której w obowiązujących u pracodawców regulaminach premiowania, funkcjonują premie w różnej wysokości. W związku z powyższym taki stan powinien zostać utrzymany tylko i wyłącznie do czasu nowelizacji przepisu płacowego – Ponadzakładowego Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Planowana przez strony PUZP zmiana tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, umożliwi pracodawcom podjęcie działań naprawczych, polegających na przeliczeniu poszczególnych składników wynagrodzenia, tak aby uwzględnić dokonane zwiększenie płac w latach 2018 – 2020.

Jednocześnie, w związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2020 r. rozporządzenia *w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.*¹, środki finansowe na obligatoryjny wzrost minimalnego wynagrodzenia (do wysokości 2600 zł) oraz jego skutki w postaci zwiększonego dodatku za pracę w porze nocnej (wraz z wyrównaniem od 1 stycznia 2020 r.), przekazane zostaną przez dysponenta części 29 budżetu na wniosek dysponentów budżetowych – niezależnie od środków na zwiększenie wynagrodzeń.

Kolejnym planowanym krokiem w obszarze systemowego kształtowania wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej powinno być zniwelowanie istniejących dysproporcji płacowych w jednostkach i na stanowiskach tożsamy. Jest to proces długofalowy, który będzie realizowany pod warunkiem występowania środków finansowych na wynagrodzenia od roku 2021 i w latach następnych. Istotą tego projektu będzie zidentyfikowanie w ramach wydzielonych grup pracodawców o profilu działania podobnym lub takim samym grup stanowisk, w których nastąpiło istotne, nieuzasadnione zróżnicowanie w poziomie wynagrodzenia zasadniczego wraz z premią. Planowane działania zakładają zmapowanie w resorcie ON grup stanowisk niedoszacowanych i w ramach regulacji płacowych w 2021 i latach następnych, skierować do tych pracodawców zwiększone środki z przeznaczeniem dla wskazanych grup stanowisk. Realizacja tego projektu odbywać się będzie w ścisłej współpracy z organizacjami związkowymi.

W przypadku wątpliwości dotyczących realizacji ww. procesu, pozostają do dyspozycji Pana Przewodniczącego, w celu udzielenia dodatkowych wyjaśnień. Ze względu na wskazany powyżej planowany niezwłoczny termin wypłaty zwiększonych wynagrodzeń, zobowiązany będę za przesłanie ewentualnych uwag do dnia 30.03.2020 r.

Z poważaniem


Wojciech DROBNY