

Warszawa, dnia 07 listopada 2025 r.

Zarząd Krajowy
Związku Pracowników Wojska "TARCZA"
e-mail: zk@zpwtarcza.pl

Zarząd Główny
Związku Zawodowego „MILITARIA”
e-mail: michamicha@poczta.onet.pl

**PEŁNOMOCNIK
MINISTRA OBRONY NARODOWEJ
DS. WSPÓŁPRACY ZE ZWIĄZKAMI
ZAWODOWYMI**

Pan Krzysztof KOSIŃSKI

Dotyczy: propozycji zmian do PUZP

W związku z przesłanym pismem Znak: DSS-WdsRDS.4712.4.2025 z dnia 27 października 2025 r., w załączeniu przedstawiamy propozycje zmian do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r.

Ponadto, w naszej ocenie zachodzi potrzeba dokonania zmian w zakresie treści art. 14 Układu oraz zmniejszenia liczby kategorii zaszerzegowania stawek wynagrodzenia zasadniczego o kategorie, które od lat nie są w praktyce stosowane. Dostrzegamy również potrzebę dalszego kontynuowania rokowań Stron PUZP w zakresie zmiany m. in. treści Załącznika nr 1 do PUZP, szczególnie w zakresie nazewnictwa stanowisk oraz zaszerzegowania wszystkich stanowisk pracy objętych Układem do wyłącznie jednej kategorii wynagrodzenia zasadniczego. Na chwilę obecną, w związku z brakiem informacji w zakresie faktycznie występujących komórek wewnętrznych i nazwach stanowisk pracy, w tym stanowisk kierowniczych – nie możemy się odnieść do tej problematyki.

Informując o powyższym, podtrzymujemy swój wniosek o opracowanie i wdrożenie w życie decyzji Ministra Obrony Narodowej w sprawie *współdziałania wojskowych pracodawców z organizacjami związkowymi*, który został przez nas powtórnie zgłoszony w piśmie przekazanym Panu Dyrektorowi w dniu 4 lipca 2025 r.

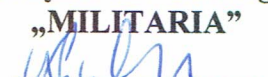
Załączników 1. na 7. ark.

**Przewodniczący
Związku Pracowników Wojska**

„TARCZA”

Marek KAZIMIERCZAK

**Prezes
Związku Zawodowego**

„MILITARIA”

Krzysztof PALUCH



**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. W art. 4 pkt 7) skreśla się.

2. 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.
6. 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.
7. Zwiększenie premii miesięcznej pracownikowi w sytuacjach, o których mowa w ust. 6 następuje w trybie i na zasadach określonych w odrębnym porozumieniu opracowanym przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.”;
3. Alternatywną propozycją dla pkt. 2 jest propozycja zniesienia całkowicie wypłacania pracownikom premii miesięcznej. W tej sytuacji będzie zachodziła potrzeba zabezpieczenia możliwości wypłacania premii z tytułu oszczędności lub przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków ze szczebla nadrzędnego. Uwzględniając powyższe, proponuje się nadać art. 36 nową treść w brzmieniu:
- „Art. 36. W przypadku przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia osobowe lub w związku z niepełną realizacją posiadanych środków na wynagrodzenia, pracownikowi może być wypłacona premia. Zasady i tryb jej wypłaty określa każdorazowo porozumienie opracowane przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.”;
4. Art. 45 nadać nowe brzmienie:
- „Art. 45
1. Corocznie u pracodawcy tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% sumy wynagrodzeń zasadniczych – z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników. Środki na ten cel zabezpieczane są w trybie analogicznym jak w przypadku finansowania pozostałych należności pracowników.”
2. Niezależnie od funduszu, o którym mowa w ust. 1, Minister Obrony Narodowej tworzy celowy fundusz nagród w wysokości 0,1% limitu wynagrodzeń osobowych pracowników objętych Układem, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Fundusz pozostaje w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej.”
5. Art. 72 ust. 1 nadać nowe brzmienie:
- „Art. 72
1. Szefowie i dowódcy wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej zapewniają, w miarę możliwości, instancjom ponadzakładowym organizacji związkowych będących stroną Układu odpowiednie warunki do wypełniania ich statutowych zadań, w szczególności poprzez:
- 1) udzielanie pomocy w organizowaniu związkowych konferencji, narad i szkoleń,
 - 2) udzielanie niezbędnej pomocy technicznej i organizacyjnej, udostępnienie środków transportowych,

3) umożliwienie korzystania z odpowiednich lokali wraz z wyposażeniem technicznym.”;

6. W art. 76 ust. 2 nadać nowe brzmienie:

„Art. 76

2. Wspólne interpretacje stron, o których mowa w ust. 1, wymagają formy pisemnej i podlegają wpisaniu do rejestru interpretacji prowadzonego przez Pełnomocnika Ministra oraz upowszechnieniu.”.

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. W trakcie prowadzonych dotychczas negocjacji, Stronom udało się dojść do porozumienia w zakresie potrzeby określenia jednolitego poziomu premii dla pracowników, który byłby określany postanowieniami Układu.

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 ujednolicenie wysokości premii miesięcznej da możliwość porównywania wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach, jak również będzie kolejnym krokiem do likwidacji dysproporcji płac występujących obecnie na poszczególnych stanowiskach pracy.

Likwidacja premii regulaminowej, bez zastępowania jej premią miesięczną

Dla powyższej propozycji zmian w obszarze premii, przedstawiamy – **jako alternatywne rozwiązanie** – możliwość całkowitej likwidacji premii regulaminowej. Przyjęcie takiego rozwiązania przez Strony będzie wymagało wprowadzenia w Układzie postanowienia dającego możliwość wypłaty premii w sytuacji

wystąpienia oszczędności w zakresie realizacji wynagrodzeń, bądź przydzielenia pracodawcy dodatkowych środków na wynagrodzenia osobowe ze szczebla nadrzędnego. W tej kwestii w pkt. 3 przedstawiono stosowną propozycję zmiany treści art. 36 PUZP.

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 czterokrotny wzrost tego funduszu. W tym zakresie dostrzegamy również potrzebę uzyskiwania przez Stronę związkową informacji (np. kwartalnych lub półrocznych) o kierunkach dokonywanych wyróżnień przez Ministra Obrony Narodowej z tego funduszu, co dajemy pod rozwagę Stron Układu.

W zakresie tworzenia funduszu nagród w zakładach pracy, zaproponowano zmniejszenie maksymalnego poziomu (3% wynagrodzeń osobowych) możliwości tworzenia funduszu nagród u pracodawców, który w zasadzie nie był w większości jednostek wojskowych realizowany – na rzecz obligatoryjnego tworzenia funduszu nagród w każdym zakładzie pracy objętym PUZP, określając jego wysokość na poziomie 1% **sumy wynagrodzeń zasadniczych**. Zakłada się, że tworzenie tego funduszu będzie odbywało się ze środków pozostających dotychczas w dyspozycji Ministra Obrony Narodowej, stąd dopisano drugie zdanie w art. 45 ust. 1 wskazujące na tryb zabezpieczenia środków na ten cel, który będzie analogiczny jak w przypadku zabezpieczania środków na wypłatę pozostałych należności.

Uważamy, że zaproponowana forma tych wyróżnień jest rozsądnym rozwiązaniem i pozwoli uniknąć w przyszłości nieporozumień w zakresie stosowania postanowień Układu, do których bezprawnie często dochodziło w ostatnich 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 instancje ponadzakładowe wszystkich organizacji związkowych będących stroną Układu będą traktowane na tożsamy sposób.

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 zwracał się wcześniej Związek Pracowników Wojska „TARCZA” w swoim piśmie Nr 35 z dnia 05 czerwca 2025 r. Pismo to nadal pozostaje bez odpowiedzi.

W związku z powyższym, przygotowując propozycję zmian oparliśmy się na informacjach zawartych w projekcie budżetu Ministerstwa Obrony Narodowej, czy zapisanych w cz. 29 Ministerstwo Obrony Narodowej w projekcie ustawy budżetowej na rok 2026. Nie wykluczamy również tego, że z tytułu naszej propozycji mogą powstać ewentualne skutki finansowe ale z pewnością nie będą one przekraczały możliwości finansowych funduszu płac pracowników ron. Nasza wiedza w tym zakresie nie jest pełna, bo – jak wskazaliśmy powyżej – dotychczas MON był oszczędny w jej przekazywaniu organizacjom związkowym – stronom Układu. Z tego też względu, w pierwszej kolejności postawiliśmy na propozycje zmian, które są jak najbardziej zasadne a jednocześnie nie powodują skutków finansowych, z którymi budżet MON miałby jakikolwiek problem.

Uwzględniając powyższe uważamy, że ta propozycja zmian w Układzie zasługuje na merytoryczne rozpatrzenie w trakcie najbliższych rokowań Stron PUZP, co zapoczątkowałoby rozpoczęcie działań naprawczych, na które Strona związkowa oczekuje od co najmniej stycznia 2018 r.