



# 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.<sup>1)</sup>) 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;

---

<sup>1)</sup> 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.<sup>2)</sup>).

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

---

<sup>2)</sup> 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.<sup>3)</sup>).

**§ 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.

---

<sup>3)</sup> 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.**

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

**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		

\* Wyszpecyfikować 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).