



## Z WIZYTĄ W RYDZE

### 25 lat Współpracy Parlamentarnej Morza Bałtyckiego

Przewodniczący OPZZ Jan Guz bierze udział w Konferencji Parlamentarnej Morza Bałtyckiego "Wysokiej jakości edukacja a praca – Przyszłość Regionu Morza Bałtyckiego" w Rydze.



Jan Guz z Prezydentem Łotwy Raimondsem Vējonisem

Na spotkaniach spotkań dyskutuje się jak rozwijać konkurencyjność w Regionie Morza Bałtyckiego poprzez łączenie edukacji i rynku pracy. Identyfikowano potrzeby rynku pracy. Mówi się także o konieczności rozwoju szkolnictwa zawodowego, współpracy w szkolnictwie wyższym oraz nowych trendach na rynku pracy. Poruszono kwestie mobilności pracowniczej, walki z bezrobociem młodych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu na rzecz systematycznego i zrównoważonego wdrażania nauki w miejscu pracy.

Przewodniczący Jan Guz w swoim wystąpieniu mówił o potrzebie przejścia od gospodarki niskokosztowej, do opartej na innowacyjności. Polska gospodarka nie może wciąż opierać się na niskich płacach. Zwrócił uwagę na niechęć polskiego rządu do przyjęcia dyrektywy o pracownikach delegowanych. Przeanalizował także Globalny Indeks Innowacyjności za rok 2016. Szwecja, Finlandia, Dania i Niemcy, które znajdują się w czołówce listy od lat w sposób systemowy doskonale łączą system edukacyjny z rynkiem pracy. Jednocześnie w tych krajach ważną rolę odgrywają związki zawodowe. Są odpowiedzialne za kształtowanie właściwych relacji między systemem edukacyjnym a rynkiem. Współtworzą, monitorują i dokonują przeglądów programów kształcenia przez całe życie. Sami uznani są

za ważny podmiot tego systemu. Przewodniczący przypomniał, że Finlandia osiągnęła wysoki poziom innowacyjności nie poprzez eliminację związków zawodowych, ale poprzez aktywne włączenie ich w proces zmian. Rewolucja technologiczna w Finlandii to także zasługa związków zawodowych.

Ostatniego dnia przewodniczący Jan Guz spotka się z przewodniczącym Łotewskiej Konfederacji Związków Zawodowych Peterisem Krigersem.

(AS)

### Petycja w obronie polskiej szkoły

**Czy wiesz, że reforma  
Anny Zalewskiej  
oznacza likwidację:**

**SZKOŁY  
PODSTAWOWEJ**      **GIMNAZJUM**

**ZASADNICZEJ  
SZKOŁY  
ZAWODOWEJ**

**REFORMA ANNY ZALEWSKIEJ  
=**  
**CHAOS I NIEPEWNOŚĆ**

Wszyscy pracownicy szkół (a nie tylko gimnazjów) są zagrożeni utratą miejsca pracy! Powstanie nowych placówek:

- nie gwarantuje zatrudnienia w dotychczasowej formule;
- oznacza nie tylko zmiany na stanowisku dyrektora szkoły.

**Zmienić może się także kadra pedagogiczna i niepedagogiczna!**  
Domagamy się gwarancji zatrudnienia!

**Bądźmy solidarni!**

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Przedstawione 27 czerwca 2016 r. przez minister edukacji Annę Zalewską "nowe" rozwiązania w edukacji oznaczają powrót do systemu sprzed 1999 roku, zupełnie nieodpowiadającego współczesnemu rozwojowi cywilizacyjnemu.

Związek Nauczycielstwa Polskiego, w trosce o wysoką jakość kształcenia i wychowania, mając na uwadze dobro dziecka i ucznia, przewidując ogromne koszty społeczne i finansowe, wynikające z zapowiadanej reformy, rozpoczyna akcję zbierania podpisów pod petycją w obronie polskiej szkoły.

Zwracamy się do rodziców, nauczycieli, samorządowców, organizacji pozarządowych, ruchów społecznych oraz osób, którym leży na sercu dobro dzieci, o podpisanie petycji zamieszczonej na stronie: [www.petycjeonline.com/petycja\\_w\\_obronie\\_polskiej\\_szkoly](http://www.petycjeonline.com/petycja_w_obronie_polskiej_szkoly)

W obliczu rewolucyjnych zmian w oświacie, zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego, nieprzemysłanych i społecznie szkodliwych, chcemy budować szeroki front porozumienia w obronie polskiej

szkoły. Do dialogu i podejmowania wspólnych działań zapraszamy między innymi organizacje pozarządowe, samorządowców, przedstawicieli środowisk oświatowych i naukowych (pod koniec sierpnia zamierzamy zorganizować spotkanie wszystkich zainteresowanych podmiotów)

## **ZPW "Tarcza": Decyzji wiele, planu zatrudnienia pracowników brak**



**Plan zatrudnienia pracowników w ujęciu średniorocznym jest wartością, w oparciu o którą Ministerstwo Finansów opracowuje m. in. założenia dotyczące wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, w celu przekazania ich do dalszych działań Rządowi i stronom Rady Dialogu Społecznego.**

Prawidłowe ustalenie tego planu pozwala:

na etapie planowania budżetu płac – prognozować wielkość przeciętnej płacy pracowników, przy uwzględnieniu zaplanowanego na dany rok funduszu płac, na etapie realizacji budżetu płac – weryfikować założoną w planie wielkość zatrudnienia pracowników i analizować przyczyny ewentualnych odchyłen stanu faktycznego od prognozowanego.

Plan zatrudnienia pracowników w ujęciu średniorocznym jest również niezbędny dla prawidłowego sporządzenia sprawozdania Rb-70 o zatrudnieniu i wynagrodzeniach, które co kwartał jest sporządzane przez jednostki budżetowe i przekazywane za Ministerstwo Obrony Narodowej do Ministerstwa Finansów.

Dlaczego poruszamy ten temat?

Otóż, w Ministerstwie Obrony Narodowej plan zatrudnienia pracowników w ujęciu średniorocznym, począwszy od 2009 roku NIE JEST OKREŚLANY. Sytuacja taka ma miejsce, pomimo, że wartość ta jest wymagana dla prawidłowego sporządzania sprawozdawczości budżetowej.

Ustaliliśmy, że do 2008 roku plan zatrudnienia pracowników był corocznie określany w decyzjach budżetowych Ministra Obrony Narodowej, analogicznie jak w przypadku żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy pełniących służbę w resorcie obrony narodowej. Począwszy od 2009 roku, prawdopodobnie z planowanym już wówczas zamiarem radykalnego zmniejszenia zatrudnienia o ponad 5 tysięcy pracowników, który ostatecznie został zrealizowany w latach 2010-2012, w decyzjach budżetowych MON nie wykazuje się już planu zatrudnienia pracowników wojska.

Jednocześnie, niejako w zastępstwie planu zatrudnienia w ujęciu średniorocznym, począwszy od 2010 roku określa się wielkość tzw. zatrudnienia bazowego na dany dzień w roku. W okresie ostatnich siedmiu lat był to zazwyczaj dzień „1 stycznia”, lecz występowały również przypadki określania tego zatrudnienia na dzień: „1 lipca” w 2014 r., czy „5 kwietnia” w 2016 r. Nie wiadomo jakim celem miało służyć wprowadzenie i określanie tej wielkości, gdyż w MON nie występują sprawozdania, które pozwalałyby stwierdzić, jak faktycznie kształtuje się zatrudnienie pracowników wojska w tym konkretnym dniu.

Co więcej, wydaje się, że w MON do tych wielkości nie przywiązuje się większej uwagi, gdyż decyzje Ministra Obrony narodowej określające poziom zatrudnienia bazowego na wybrany dzień w roku są – jeszcze w ciągu danego roku – uchylane kolejnymi decyzjami Ministra! Weźmy dla przykładu postanowienia decyzji Nr 448/MON z dnia 31 grudnia 2013 r., która zastąpiła negatywnie się pracownikom kojarzącą decyzję Nr 88/MON z dnia 24 marca 2010 r. i określała zatrudnienie bazowe w latach 2014-2016. Żadna z tych wielkości nie dotrwała do końca roku, dla którego to zatrudnienia miało obowiązywać.

Tak było w roku 2014, gdy – decyzją Nr 283/MON z dnia 8 lipca 2014 r. – uchylono wielkość zatrudnienia bazowego pracowników określoną na dzień 1 lipca 2014 r., jak również w roku 2015, gdy – decyzją Nr 221/MON z dnia 18 czerwca 2015 r. – uchylono wielkość zatrudnienia bazowego pracowników określoną na dzień 1 stycznia 2015 r., nie zastępując tych wielkości żadnymi innymi wartościami.

Tak też się stało w bieżącym roku, gdy decyzją Nr 141/MON z dnia 9 maja 2016 r., która weszła w życie bez opiniowania przez związki

zawodowe wycofano z obrotu prawnego decyzję Nr 448/MON z dnia 31 grudnia 2013 r., a tym samym zatrudnienie bazowe na dzień 1 stycznia 2016 r. zastąpiono zatrudnieniem bazowym na dzień 5 kwietnia 2016 r. Dlaczego miało to być akurat dzień 5 kwietnia 2016 r. skoro decyzja została podpisana ponad miesiąc później (w dniu 9 maja 2016 r.) – tego nie wie nikt.

Następnie – decyzją Nr 247/MON z dnia 29 lipca 2016 r. – uchylono również zatrudnienie bazowe pracowników określone na dzień 5 kwietnia 2016 r. Na chwilę obecną w resorcie nie ma określonego poziomu zatrudnienia bazowego pracowników wojska a sytuacja taka będzie trwała do dnia 1 stycznia 2017 r. W tym dniu, wielkość zatrudnienia bazowego będzie wynosiła 45900 pracowników.

Podstawowe decyzje Ministra Obrony Narodowej regulujące to zagadnienie tzw. „matki” czyli Nr 88/MON z dnia 24 marca 2010 r. i Nr 448/MON z dnia 31 grudnia 2013 r. zostały – w piśmie Podsekretarza Stanu Pana Bartłomieja Grabskiego skierowanym m. in. do naszego Związku – nazwane niekorzystnymi, w oparciu o które doszło jedynie do redukcji personelu cywilnego resortu obrony narodowej.

W piśmie tym Pan Minister deklarował, że działania kierownictwa będą nastawione na naprawę wieloletnich błędów, których jedynym efektem były te dwie decyzje. Z obserwacji dotychczas podejmowanych działań dostrzegamy, że aktualnie do miana niekorzystnej dla pracowników aspiruje również decyzja Nr 141/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 maja 2016 r. Dlaczego?

Otóż, do naszego Związku przekazywane są pytania dotyczące sporządzania sprawozdania Rb-70 o zatrudnieniu i wynagrodzeniach. Osoby odpowiedzialne za ich prawidłowe sporządzanie mają uzasadnione – naszym zdaniem – wątpliwości, czy nie naruszają przepisów wykazując w nich, zamiast wymaganego planu zatrudnienia w ujęciu średniorocznym, wielkość zatrudnienia bazowego na dany dzień w roku (w 2016 r. był to pierwotnie dzień 1 stycznia, a następnie dzień 5 kwietnia), która w dodatku na chwilę obecną już nie obowiązuje, bo została uchylona kolejnymi decyzjami Ministra ON (ostatnio, z końcem lipca tego roku).

Sprawozdania opracowywane są w jednostkach budżetowych a następnie – drogą służbową – przekazywane do Departamentu Budżetowego MON. Na etapie ich przekazywania nie są weryfikowane w zakresie prawidłowości wykazywanego planu zatrudnienia w ujęciu średniorocznym, gdyż taka wielkość MON nie jest określana. Tym sposobem do Ministerstwa Finansów trafiają sprawozdania, które zostają tam uznane za sporządzone zgodnie z instrukcją zawartą w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 16 stycznia 2014 r. o sprawozdawczości budżetowej (tekst jednolity Dz. U. z 2016, poz. 1015) podczas, gdy faktycznie tak nie jest.

Wątpliwości mają również przedstawiciele naszego związku w strukturach zakładowych i międzyzakładowych, którzy opiniują plany zatrudnienia i funduszu wynagrodzeń. Plany te dotyczą całego roku budżetowego, stąd wymagane, aby była w nich ujmowana średnioroczna wielkość zatrudnienia pracowników. Na chwilę obecną nie jest to możliwe, gdyż pracodawcy takich wielkości nie otrzymują od swoich przełożonych.

Co ciekawe, sytuacja taka ma miejsce wyłącznie w odniesieniu do pracowników resortu obrony narodowej, gdyż w przypadku żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy w sprawozdaniu tym wykazywane są wielkości średniorocznych stanów wynikające z postanowień decyzji budżetowej Ministra Obrony Narodowej.

Jak wskazywaliśmy na wstępie, zaniechanie od 2009 r. określania planu zatrudnienia pracowników wojska w ujęciu średniorocznym mogło wynikać z zakładanych już wówczas planów zwolnień pracowników, które ostatecznie zrealizowano w latach 2010-2012.

Po tym okresie, pomimo wniosków strony społecznej o potrzebie przywrócenia określania wielkości średniorocznych stanów pracowników wojska, MON na to nie reagował. Dlaczego jednak działania w tym zakresie są kontynuowane przez nowe Kierownictwo MON, zmuszając tym samym osoby sporządzające sprawozdawczość finansową do wykazywania nieprawidłowych danych – tego zrozumieć nie potrafimy.

Uwzględniając obawy pracowników oraz w celu uporządkowania tego obszaru działania, w najbliższym czasie zamierzamy wystąpić w tej sprawie o wyjaśnienie do Ministerstwa Finansów.