



Szef Służby Cywilnej

Anita Noskowska-Piątkowska

DSC.WSWB.4151.1.2025
Warszawa, 22 kwietnia 2025 r.

Pan
Bartłomiej Mickiewicz
zastępca przewodniczącego
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Szanowny Panie Przewodniczący,

dziękuję za spotkanie z przedstawicielami Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego NSZZ Solidarność Komisja Krajowa oraz przedstawione postulaty¹.

Poniżej przedstawiam moje stanowisko w poruszonych kwestiach:

1) Realizacji postulatu wszystkich central związkowych działających w ramach Rady Dialogu Społecznego dotyczącego podwyżki 15% wynagrodzeń w całej państwowej sferze budżetowej.

Odpowiednie finansowanie służby cywilnej jest bardzo ważne. Zabiegam o to w ramach moich ustawowych kompetencji.

Uważam, że powinno się to odbywać w powiązaniu z obiektywnymi wskaźnikami makroekonomicznymi, ale jednocześnie uwzględniać możliwości finansowe państwa. Wzrost wynagrodzeń o 15% niewątpliwie poprawiałby sytuację wynagrodzeniową w wielu urzędach. Nie znajduje on jednak uzasadnienia w prognozowanych wskaźnikach na 2026 r., z którymi zwyczajowo wiąże się ustalenie wzrostu wynagrodzeń, jak np. inflacja czy wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej.

2) Ustawowej gwarancji, by średnioroczne wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej były nie niższe niż wzrost prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej.

¹ W dniu 2 kwietnia 2025 r. - Spotkanie projektowe „Rozwój zdolności NSZZ „Solidarność” dla aktywnego udziału w procesie monitorowania i stanowienia prawa w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego”

Jestem za tym, aby powiązać wzrost wynagrodzeń w służbie cywilnej z obiektywnymi wskaźnikami gospodarczymi. Podkreślałam to w moich działaniach na rzecz wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej. Zdaję sobie jednak sprawę z kosztów takiego rozwiązania, które w sytuacji procedury nadmiernego deficytu może okazać się trudne lub nierealne.

Adresatem postulatu objęcia takim rozwiązaniem całej państwowej sfery budżetowej powinien być minister finansów, gdyż wiązałoby się to ze znacznie większymi skutkami finansowymi dla budżetu, niż tylko dla służby cywilnej.

3) Przeprowadzenia realnego procesu wartościowania stanowisk pracy w urzędach wojewódzkiej administracji rządowej, za którym pójdą odpowiednie środki finansowe na zwiększenie wynagrodzeń.

4) Obowiązkowego udziału w zespole wartościującym przedstawicieli organizacji związkowych (a w razie ich braku - przedstawicieli załogi) oraz ad hoc przedstawicieli pracowników, których stanowisko podlega wartościowaniu.

5) Możliwość zaskarżenia wyniku wartościowania stanowisk pracy i siatki płac przez stronę społeczną do Szefa Służby Cywilnej i nadzór tego organu nad procesem wartościowania stanowisk pracy w urzędach.

Odpowiedź na pytania 3 – 5: Obecnie funkcjonujący system wartościowania stanowisk w służbie cywilnej wymaga zmian, gdyż w obecnej formie nie spełnia on swojej roli. Będę w tym zakresie wypracowywać i proponować nowe rozwiązania.

6) Uchylenie przepisu art. 77 (3) § 1 Kodeksu pracy lub wprowadzenie przepisu nakładającego na kierowników urzędów obowiązek wprowadzenia regulaminu przyznawania nagród z funduszu nagród, podlegającego konsultacjom ze stroną społeczną.

Jestem zwolenniczką jednolitych rozwiązań w tym zakresie w służbie cywilnej. W standardach zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (cz. IV. Motywowanie) zaleca się, aby dyrektor generalny urzędu określił zasady i kryteria przyznawania nagród w urzędzie. Obecnie pracuję nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej, w tym również w zakresie zmiany przepisów, które dotyczą funduszu nagród (art. 93).

Przytoczony przez Państwa przepis dotyczy jednostek sfery budżetowej, więc jego zmian wymagałaby znacznie szerszych konsultacji, niż tylko ze mną.

Obecnie obowiązujące przepisy² określają, że regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

Obowiązek taki obejmuje tylko tych pracodawców, którzy zdecydują się opracować taki regulamin. Ustalenie indywidualnych kwot składników wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej nie stanowi przedmiotu uzgodnień z zakładową organizacją związkową.

7) Przyznanie dodatku motywacyjnego pracownikom korpusu służby cywilnej, którzy otrzymali co najmniej dwa razy kolejno po sobie ocenę okresową na jednym z dwóch najwyższych poziomów.

8) Umożliwienie pracownikom służby cywilnej z co najmniej 20-letnim stażem pracy w tej służbie przystąpienie do egzaminu i uzyskania mianowania poza limitem mianowań.

Odpowiedź na pytania 7 - 8: System wynagrodzeń oraz rozwoju zawodowego w służbie cywilnej wymaga zmian. Powinien on w większym stopniu doceniać najlepszych pracowników, uzależniać wynagrodzenia od jakości i oceny pracy, wyrównywać szanse równie dobrze pracujących osób oraz określać przejrzystą ścieżkę rozwoju zawodowego. Będę prowadzić prace w celu wypracowania modelu takiego systemu.

9) Wyrównanie procentowo obliczanych nagród jubileuszowych dla różnych grup zawodowych sfery budżetowej zgodnie z załącznikiem nr 1.

Adresatem tego postulatu powinien być minister finansów oraz poszczególni ministrowie „branżowi”, odpowiadający za poszczególne ustawy, w których znajdują się określone rozwiązania. Kierunkowo popieram tworzenie wspólnych rozwiązań dla całej państwowej sfery budżetowej.

10) Wyrównanie wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi urzędami wojewódzkimi i urzędami administracji zespolonej poprzez skierowanie dodatkowych środków do województw, w których pracownicy są dyskryminowani płacono pod względem geograficznym.

Uważam, że różnic płacowych w poszczególnych obszarach kraju nie należy automatycznie utożsamiać z dyskryminacją, ponieważ mogą wynikać z przyczyn jak np. rozwój

² Art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440).

gospodarczy i poziom uprzemysłowienia regionu czy też struktura rynku pracy i zatrudnienia.

Efektywność wydatków publicznych wymaga, aby wysokość środków na wynagrodzenia kierowana do poszczególnych województw uwzględniała te różnice. Różnicowanie wielkości środków powinno jednak odbywać się w ścisłej współpracy ministra finansów, ministra spraw wewnętrznych i administracji oraz wojewodów. Jestem gotowa wesprzeć działania w tym obszarze, a także przedstawić propozycję ew. rozwiązań.

11) Dopuszczenie możliwości świadczenia pracy w formie zdalnej oraz wprowadzenie elastycznego czasu pracy we wszystkich urzędach wojewódzkiej administracji rządowej na stanowiskach, w których ww. formy warunków pracy są możliwe do realizacji.

Obecnie obowiązujące przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość pracy zdalnej oraz stosowania elastycznego czasu pracy. Z tych rozwiązań nie jest wykluczona administracja rządowa. Praca w takiej formie zależy od rozwiązań przyjętych w danym urzędzie i rodzaju wykonywanej pracy. Przejęcie takich rozwiązań nie powinno ograniczać możliwości świadczenia usług dla obywateli.

12) Powołanie w MSWiA zespołu ds. warunków pracy i płacy w urzędach wojewódzkiej oraz wojewódzkiej administracji rządowej.

Popieram przyjęcie ustandaryzowanych rozwiązań dla administracji terenowej z uwagi na tożsamy charakter zadań realizowanych w każdym województwie oraz jednolity system jej finansowania. Adresatem tego postulatu powinien być jednak minister spraw wewnętrznych i administracji, który we współpracy z wojewodami, mógłby wypracować jednolite rozwiązania. Jestem gotowa uczestniczyć w ewentualnych pracach takiego zespołu.

Z wyrazami szacunku

Anita Noskowska-Piątkowska
Szefowa Służby Cywilnej
/dokument podpisany elektronicznie/