

Departament Kadr

**DECYZJA Nr 75/MON
MINISTRA OBRONY NARODOWEJ**

z dnia 7 marca 2014 r.

w sprawie oceny sytuacji kadrowej w resorcie obrony narodowej

Na podstawie § 1 pkt 9 lit. a 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), w związku z art. 44a ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 593, z późn. zm.¹⁾) ustala się, co następuje:

1. W jednostkach (komórkach) organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowanych przeprowadza się corocznie ocenę sytuacji kadrowej.

2. Oceną sytuacji kadrowej obejmuje się wszystkich żołnierzy zawodowych oraz pracowników wojska, pełniących służbę (zatrudnionych) w jednostce (komórce) organizacyjnej.

3. Ocena sytuacji kadrowej żołnierzy zawodowych polega na:

- 1) porównaniu stanu ewidencyjnego żołnierzy zawodowych w jednostce (komórce) organizacyjnej, z jej stanem etatowym;
- 2) porównaniu kwalifikacji posiadanych przez żołnierzy zawodowych z wymaganiami zawartymi w opisach zajmowanych przez nich stanowisk służbowych;
- 3) wykazaniu ewentualnych różnic i nieprawidłowości między stanem rzeczywistym, a stanem określonym w odrębnych przepisach, w szczególności w decyzjach, wytycznych, programach oraz planach w sprawach kadrowych;
- 4) przedstawieniu innych, niewymienionych w ppkt 1-3, zagadnień dotyczących spraw kadrowych.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2010 r. Nr 107, poz. 679, Nr 113, poz. 745, Nr 127, poz. 857, Nr 182, poz. 1228 i Nr 238, poz. 1578, z 2011 r. Nr 22, poz. 114, Nr 112, poz. 654, Nr 122, poz. 696, Nr 171, poz. 1016, Nr 236, poz. 1396 oraz z 2013 r. poz. 675, 829, 852 i 1355.

4. Ocena sytuacji kadrowej pracowników wojska polega w szczególności na dokonaniu analizy zasobów pracowników wojska, pod względem między innymi ich liczby i posiadanych kwalifikacji w kontekście zadań realizowanych przez zatrudniające ich jednostki (komórki) organizacyjne.

5. Zakres tematyczny oceny sytuacji kadrowej żołnierzy zawodowych:

- 1) do szczebla dywizji (równorzędnego) włącznie określa Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych, Komendant Główny Żandarmerii Wojskowej oraz Dowódca Garnizonu Warszawa, uwzględniając zakres merytoryczny oceny sytuacji kadrowej, wynikający z załącznika nr 1 do decyzji oraz wydawanych corocznie „Wytycznych Dyrektora Departamentu Kadr do przeprowadzenia oceny sytuacji kadrowej w Siłach Zbrojnych RP”;
- 2) od poziomu inspektoratów rodzajów Sił Zbrojnych, Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych, Dowództwa Garnizonu Warszawa, Żandarmerii Wojskowej, jednostki organizacyjnej właściwej do spraw zdrowia podległej Ministrowi Obrony Narodowej, Inspektoratu Systemów Informacyjnych, uczelni wojskowych oraz jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Ministrowi Obrony Narodowej, określa załącznik nr 1 do decyzji, a precyzują „Wytyczne Dyrektora Departamentu Kadr do przeprowadzenia oceny sytuacji kadrowej w Siłach Zbrojnych RP”.

6. Zakres tematyczny oceny sytuacji kadrowej pracowników wojska, określa załącznik nr 2 do decyzji.

7. Oceny sytuacji kadrowej dokonują:

- 1) dowódcy (szefowie, komendanci, kierownicy) w stosunku do jednostek organizacyjnych podległych oraz nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej;
- 2) dyrektorzy (szefowie, kierownicy) w komórkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej, z wyłączeniem członków korpusu służby cywilnej;
- 3) Dyrektor Generalny Ministerstwa Obrony Narodowej w komórkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej w stosunku do członków korpusu służby cywilnej;
- 4) osoby zajmujące kierownicze stanowiska Ministerstwa Obrony Narodowej oraz dyrektorzy departamentów, którym zostały bezpośrednio podporządkowane jednostki organizacyjne – w stosunku do bezpośrednio podporządkowanych im jednostek.

8. Ocenę sytuacji kadrowej sporządza się w danym roku kalendarzowym, za okres od dnia 1 stycznia do dnia określonego dla poszczególnych dowódców (dyrektorów, komendantów, szefów, kierowników) w pkt 9 i 10. Ocena powinna uwzględniać także przedsięwzięcia kadrowe i personalne znane i przewidywane do realizacji do końca ocenianego roku kalendarzowego.

9. Dowódcy (szefowie, komendanci, kierownicy), o których mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, zwanej dalej „ustawą”, dokonują oceny sytuacji kadrowej w danym roku kalendarzowym w terminach:

- 1) do dnia 15 listopada – wymienieni w art. 44 ust. 1 pkt 4 ustawy;
-

- 2) do dnia 30 listopada – wymienieni w art. 44 ust. 1 pkt 3 ustawy, a także dowódcy (szefowie, kierownicy, komendanci) jednostek organizacyjnych bezpośrednio podporządkowanych dyrektorom (szefom) komórek organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej;
- 3) do dnia 15 grudnia – wymienieni w art. 44 ust. 1 pkt 2 ustawy (za wyjątkiem Dowódcy Generalnego Rodzajów Sił Zbrojnych i Dowódcy Operacyjnego Rodzajów Sił Zbrojnych) oraz dyrektorzy (szefowie) komórek organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej, a także dowódcy (szefowie, kierownicy, komendanci) jednostek organizacyjnych bezpośrednio podporządkowanych osobom zajmującym kierownicze stanowiska w Ministerstwie Obrony Narodowej;
- 4) do dnia 15 stycznia – osoby zajmujące kierownicze stanowiska w Ministerstwie Obrony Narodowej oraz Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych i Dowódca Operacyjny Rodzajów Sił Zbrojnych, za rok poprzedni.

10. Dowódcy (szefowie, kierownicy, komendanci) nie wymienieni w pkt 9 dokonują oceny sytuacji kadrowej w terminie do dnia 31 października danego roku kalendarzowego, za wyjątkiem dowódców (szefów, kierowników, komendantów) jednostek organizacyjnych podporządkowanych dowódcom (szefom, komendantom, kierownikom) wymienionym w pkt 9 ppkt 1, którzy dokonują oceny sytuacji kadrowej w terminie do dnia 15 października.

11. Materiały z oceny sytuacji kadrowej wykonuje się w dwóch egzemplarzach w wersji papierowej oraz w wersji elektronicznej, z zastrzeżeniem pkt 12. Jeden egzemplarz oceny pozostaje w aktach jednostki (komórki) organizacyjnej, a drugi wraz z wersją elektroniczną przedstawia się bezpośrednio przełożonemu.

12. Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych, Dowódca Operacyjny Rodzajów Sił Zbrojnych, Szef Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych, szef jednostki organizacyjnej właściwej do spraw zdrowia podległej Ministrowi Obrony Narodowej wykonują materiały z oceny sytuacji kadrowej w trzech egzemplarzach. Trzeci egzemplarz materiałów z oceny sytuacji kadrowej wraz z wersją elektroniczną przesyła się do:

- 1) dyrektora departamentu właściwego do spraw kadr – dotyczący żołnierzy zawodowych;
- 2) Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych – dotyczący pracowników wojska.

13. Osoby zajmujące kierownicze stanowiska w Ministerstwie Obrony Narodowej oraz dyrektorzy (szefowie, kierownicy) komórek i jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Ministrowi Obrony Narodowej, materiały z oceny sytuacji kadrowej przedstawiają Ministrowi Obrony Narodowej za pośrednictwem:

- 1) dyrektora departamentu właściwego do spraw kadr – dotyczące żołnierzy zawodowych;
- 2) Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych – dotyczące pracowników wojska, w tym członków korpusu służby cywilnej.

14. Dyrektor departamentu właściwego do spraw kadr:

- 1) w terminie do dnia 28 lutego roku następnego, opracowuje i przedstawia Ministrowi Obrony Narodowej ocenę sytuacji kadrowej w resorcie obrony narodowej za rok poprzedni;
- 2) na podstawie oceny, o której mowa w ppkt 1, opracowuje projekt wytycznych Ministra Obrony Narodowej do działalności kadrowej.

15. Dyrektor Departamentu Spraw Socjalnych, w terminie do dnia 28 lutego danego roku, opracowuje i przedstawia, za pośrednictwem Podsekretarza Stanu właściwego do spraw pracowniczych, ocenę sytuacji kadrowej pracowników wojska za rok poprzedni.

16. Dyrektor departamentu właściwego do spraw kadr i Dyrektor Departamentu Spraw Socjalnych są upoważnieni, stosownie do potrzeb resortu obrony narodowej, do zmiany terminów, o których mowa w pkt 9 i 10, oraz zakresów tematycznych oceny sytuacji kadrowej, określonych w załącznikach do decyzji, a także do wydawania wytycznych do opracowania oceny sytuacji kadrowej w resorcie obrony narodowej, w granicach posiadanych kompetencji.

17. Materiały do oceny sytuacji kadrowej sporządzają dla dowódcy (dyrektora, komendanta, szefa, kierownika) jednostki (komórki) organizacyjnej i koordynują ich przygotowanie, szefowie (kierownicy) komórek wewnętrznych właściwych do spraw kadr, osoby zajmujące stanowiska służbowe, właściwe w sprawach kadr lub osoby, którym powierzono wykonywanie spraw kadrowych.

18. Traci moc decyzja Nr 317/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 3 lipca 2008 r. w sprawie oceny sytuacji kadrowej w resorcie obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. Nr 14, poz. 174 oraz z 2009 r. Nr 17, poz. 199).

19. Decyzja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Obrony Narodowej: *T. Siemoniak*

Załącznik nr 1

**ZAKRES TEMATYCZNY
OCENY SYTUACJI KADROWEJ ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH**

WSTĘP

1. STAN REALIZACJI ZAMIERZEŃ KADROWYCH OKREŚLONYCH W „PROGRAMIE ROZWOJU SIŁ ZBROJNYCH RP W LATACH”, PLANIE SPECJALISTYCZNYM ORAZ „WYTYCZNYCH MINISTRA OBRONY NARODOWEJ DO DZIAŁALNOŚCI KADROWEJ W SIŁACH ZBROJNYCH RP W R.”
2. SYTUACJA KADROWA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH
 - 1.1. ROZMIESZCZENIE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH NA STANOWISKACH SŁUŻBOWYCH
 - 2.1.1. Struktura i liczba stanowisk służbowych w poszczególnych korpusach kadry oraz korpusach i grupach osobowych
 - 2.1.2. Obsada stanowisk służbowych
 - 2.1.3. Wyznaczanie i kierowanie żołnierzy zawodowych do pełnienia służby wojskowej poza granicami państwa
 - 2.1.4. Zawodowa służba wojskowa kobiet
 - 2.2. ROZWÓJ ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH
 - 2.2.1. Wyniki opiniowania służbowego
 - 2.2.2. Podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji. Dobór kandydatów na studia i kursy
 - 2.2.3. Realizacja zamierzeń związanych z odznaczaniem i mianowaniem żołnierzy zawodowych
 - 3.3. ODPŁYW I DOPŁYW ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH
 - 3.3.1. Zwolnienia z zawodowej służby wojskowej
 - 3.3.2. Powoływanie do zawodowej służby wojskowej
 - 3.3.3. Prognoza na ... rok
 - 4.4. SYSTEM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI KADROWYMI
 - 4.4.1. Organy wojskowe posiadające kompetencje kadrowe
 - 4.4.2. System informatyczny wspomagający zarządzanie zasobami kadrowymi
 - 4.4.3. System doboru i doskonalenia żołnierzy i pracowników organów kadrowych
 - 4.4.4. Wydawanie decyzji administracyjnych
 - 5.5 ABSENCJA CHOROBOWA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH
 - 6.6 WYKORZYSTANIE URLOPÓW PRZEZ ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH
3. ANALIZA PRZYCZYŃ WYSTĘPUJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI
4. WNIOSKI WYNIKAJĄCE Z DZIAŁALNOŚCI KADROWEJ I ZADANIA PRZEWDZIANE DO REALIZACJI NA ROK NASTĘPNY
5. ZESTAWIENIA ANALITYCZNE (wg wzoru określonego w wytycznych Dyrektora Departamentu Kadr)

**ZAKRES TEMATYCZNY
OCENY SYTUACJI KADROWEJ PRACOWNIKÓW WOJSKA**

WSTĘP

1. STAN ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW WOJSKA W JEDNOSTKACH BUDŻETOWYCH – ANALIZA STANU ZATRUDNIENIA I CZYNNIKI WARUNKUJĄCE JEGO WIELKOŚĆ
 - 1.1. Struktura zatrudnienia według:
 - 1.1.1. przepisu płacowego
 - 1.1.2. rodzaju stanowisk według klasyfikacji zawodów i specjalności
 - 1.1.3. stażu pracy ogółem i w wojsku
 - 1.1.4. grup wiekowych
 - 1.1.5. form nawiązania stosunku pracy
 - 1.1.6. zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy
 - 1.1.7. przynależności pracowników wojska do związków zawodowych
 - 1.2. Zatrudnienie emerytów i rencistów
 - 1.3. Zatrudnienie absolwentów szkół ponadpodstawowych i uczelni wyższych
 - 1.4. Poziom wykształcenia
 - 1.5. Doskonalenie zawodowe
 - 1.6. Znajomość języków obcych
 - 1.7. Fluktuacja zatrudnienia
 - 1.8. Przyczyny nieobecności w pracy, ze szczególnym uwzględnieniem niezdolności do pracy z powodu choroby pracownika
 - 1.9. Zatrudnienie na stanowiskach deficytowych na lokalnym rynku pracy
 - 1.10. Zasady wynagradzania oraz system motywacyjny
 - 1.11. Sytuacja płacowa
2. STAN ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW W INNYCH JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH
3. PODSUMOWANIE Z UWZGLĘDNIENIEM WYSTĘPUJĄCYCH TRUDNOŚCI
4. WNIOSKI
5. ZESTAWIENIA ANALITYCZNE (wg wzoru określonego w wytycznych Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych)