



# Minister Infrastruktury

Znak pisma: DGMiZS-5-1.054.2.2026  
Warszawa, 12 sierpnia 2026

Pan  
**Włodzimierz Czarzasty**  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 18620 pośła na Sejm RP Pana Kacpra Płażyńskiego, przedstawiam poniższe informacje.

*1. Jaka kwota została zaplanowana w budżecie Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa na wynagrodzenia pracowników w 2026 r. i o ile jest ona wyższa od kwoty zaplanowanej na ten cel w 2025 r.?*

W planie finansowym MSPiR na 2026 r. na wynagrodzenia pracowników zaplanowano środki w wysokości 34 905 tys. zł. Stanowi to wzrost o 1 017 tys. zł – tj. o 3% – względem planu finansowego z 2025 roku (33 888 tys. zł). Ponadto, w ramach funduszu wynagrodzeń MSPiR zaplanowano środki na dodatkowe wynagrodzenie roczne w kwocie 2 881 tys. zł.

*2. Czy plan finansowy MSPiR na 2026 r. uwzględnia zwiększenie funduszu wynagrodzeń odpowiadające średniorocznemu wskaźnikowi wzrostu wynagrodzeń w wysokości 103 proc.?*

Plan finansowy MSPiR na 2026 r. uwzględnia skutki zastosowania średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w wysokości 103,0%.

*3. Jaką dokładnie kwotę środków na wzrost wynagrodzeń przekazano MSPiR w 2026 r. oraz w jakim terminie środki te zostały postawione do dyspozycji jednostki?*

W planie finansowym MSPiR na 2026 r. uwzględniono kwotę 1 017 tys. zł, stanowiącą skutki zastosowania średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na poziomie 103,0%.

Powyższe środki zostały uwzględnione w planie finansowym MSPiR w ramach środków zapewnionych w ustawie budżetowej na rok 2026 i pozostawały do dyspozycji jednostki od początku roku budżetowego – podobnie jak wszystkie pozostałe środki w budżecie MSPiR. Nie obowiązywał żaden odrębny tryb przekazywania ich do jednostki.

*4. Dlaczego pracownikom MSPiR przedstawiono propozycję podwyżki wynagrodzeń jedynie o 1 proc., pomimo przyjęcia w ustawie budżetowej wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na poziomie 103 proc.?*

Związkom zawodowym przedstawiono szczegółowe zestawienie planowanych wydatków z funduszu płac na rok 2026 (załącznik nr 1). Przedstawione zestawienie to analiza planu i zabezpieczenia środków finansowych na fundusz płac w Morskiej Służbie Poszukiwania i Ratownictwa na rok 2026.

Porównanie wydatków z roku 2025 do roku 2026 służy do udowodnienia, że Służba SAR posiada pełne pokrycie finansowe na wszystkie obowiązkowe wypłaty dla pracowników oraz wykazuje, jaką kwotą wolnych środków jeszcze dysponuje.

Przedstawione zestawienie składa się z trzech spójnych części, które obrazują proces kalkulacji funduszu płac: od przyznanego limitu ustawowego na rok 2026, przez wyliczenie realnie dostępnych środków, aż po szczegółową prognozę poszczególnych składników wynagrodzeń.

Morska Służba Poszukiwania i Ratownictwa w roku 2026 otrzymała środki na wynagrodzenia osobowe w wysokości 34 905 tys. zł. Szczegółowy podział tej kwoty na poszczególne składniki wynagrodzeń obrazuje tabela wynagrodzeń osobowych w pozycji „niezbędne wydatki 2026” (załącznik nr 1).

Biorąc pod uwagę fakt, iż zaplanowane środki na wynagrodzenia osobowe wynoszą 34 766 tys. zł a zaplanowane niezbędne wydatki na 2026 roku wynoszą 34 607 tys. zł w związku z tym MSPiR dysponuje kwotą 159 tys. zł. na podwyżkę wynagrodzeń.

Całość niezbędnych wydatków mieści się w limitach wyznaczonych przez ustawę budżetową, a dodatkowe środki na wynagrodzenia w kwocie ok. 159 tys. zł umożliwiają podwyżkę płacy zasadniczej dla każdego pracownika o około 0,5%, pozostałe 0,5% zostało przesunięto z innych składników wynagrodzeń, tj. z premii z funduszu 2% oraz ze środków z nadgodzin.

Możliwość przesunięcia środków z nadgodzin wynika z utworzenia 4 nowych etatów.

Informację ze szczegółowymi wyliczeniami strona społeczna otrzymała od MSPiR zarówno w formie pisemnej, jak i zostało to wyjaśnione podczas spotkań ze związkami zawodowymi.

*5. Kto podjął decyzję o zaproponowaniu pracownikom podwyżki w wysokości 1 proc. i na podstawie jakich wyliczeń, dokumentów oraz przesłanek finansowych podjęto tę decyzję?*

Decyzję podjął Dyrektor Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa w oparciu o wyliczenia omówione w punkcie 4 i ujęte szczegółowo w zał. nr 1.

Obowiązkiem pracodawcy jest zabezpieczenie wszystkich składników wynagrodzeń w roku 2026 zgodnie z ustawą budżetową na 2026 r. W art. 9 ust. 1 z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw na 2026 r. ustala się średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w wysokości 103 %. Przepisy szczegółowo precyzują, jak należy interpretować definicję wynagrodzeń. Mianowicie art. 2 pkt 3 zawiera definicję

wynagrodzeń, zgodnie z którą są to wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy osób zatrudnionych w jednostkach budżetowych, natomiast art. 2 pkt 4 ustawy mówi, że przez średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń rozumie się ogólny wzrost wynagrodzeń na dany rok budżetowy w stosunku do roku poprzedniego.

*6. W jaki sposób wykorzystano lub planuje się wykorzystać środki odpowiadające różnicy pomiędzy wzrostem funduszu wynagrodzeń o 3 proc. a zaproponowaną pracownikom podwyżką w wysokości 1 proc.?*

Morska Służba Poszukiwania i Ratownictwa dysponując przyznanymi środkami finansowymi, nie posiada wystarczających funduszy na wzrost płacy zasadniczej o 3% dla każdego pracownika, gdyż musi uwzględnić wzrost takich składników funduszu płac jak odprawy emerytalne, wynagrodzenie za pogotowie oraz dodatek za godziny nocne. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt wprowadzenia nowych przepisów, które zaliczają do stażu pracy umowy zlecenia oraz prowadzenie działalności gospodarczej, co przekłada się na konieczność wyrównania dodatku stażowego czy wypłacanie nagród jubileuszowych. Pracodawca musi zapewnić środki finansowe na realizację tych zobowiązań wobec pracowników. Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pokrywane są poprzez dokonanie odpowiednich zmian w planie wydatków, skutkujących zmniejszeniem wydatków na wynagrodzenia osobowe. Okoliczności te są również uwzględniane przez kierownika jednostki przy gospodarowaniu funduszem wynagrodzeń.

Pozostałą w dyspozycji MSPiR kwotę 300 tys. zł planuje się przeznaczyć na podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracowników, jednak aby mogło to nastąpić konieczne jest wypracowanie wspólnego stanowiska ze związkami zawodowymi.

*7. Czy jakakolwiek część środków przeznaczonych pierwotnie na wynagrodzenia pracowników MSPiR została zablokowana, przesunięta do innej kategorii wydatków, przeznaczona na nagrody, dodatki, odprawy, nowe etaty albo pozostaje niewykorzystana? Jeżeli tak, proszę o wskazanie kwot, celu oraz podstawy prawnej dokonanych zmian.*

*8. Czy środki przeznaczone na wzrost wynagrodzeń zostały pomniejszone z powodu wakatów, zmian w poziomie zatrudnienia, zwiększenia innych składników wynagrodzeń lub dodatkowych kosztów ponoszonych przez pracodawcę? Jeżeli tak, proszę o przedstawienie szczegółowego rozliczenia.*

Na rok 2026 zostało zaplanowane utworzenie 4 nowych stanowisk, aby zapewnić w sposób harmonijny optymalną realizację celów strategicznych oraz wszystkich kluczowych procesów w MSPiR. Należy zauważyć, iż w roku 2026 następuje kluczowy etap realizacji zadań przewidzianych programem FEnIKS 2021-2027, a co za tym idzie niezbędne było zatrudnienie specjalistów, aby zadania te były realizowane prawidłowo. Pracodawca odpowiada za dyscyplinę budżetową w jednostce i musi optymalnie dopasować liczbę etatów do możliwości finansowych instytucji.

Niedoetatyzowanie spowodowałoby przeciążenie obecnych pracowników, generując ogromną liczbę nadgodzin co nie tylko obciąża fundusz płac, ale przede wszystkim zwiększa ryzyko rotacji kadr i błędów a także może naruszać przepisy Kodeksu pracy.

Nowo utworzone stanowiska w 2026 roku

| Nazwa stanowiska            | Płaca zasadnicza | Premia uznaniowa | Dodatek stażowy |
|-----------------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Specjalista ds. Informatyki | 6 510 zł brutto  | 5 %              | od 5 % do 20%   |
| Specjalista ds. Rozliczeń   | 6 510 zł brutto  | 5 %              | od 5 % do 20%   |
| Specjalista ds. Promocji    | 6 510 zł brutto  | 5 %              | od 5 % do 20%   |
| Specjalista ds. Finansowych | 6 510 zł brutto  | 5 %              | od 5 % do 20%   |

Fakt utworzenia 4 nowych etatów nie wpłynął na możliwość wzrostu płacy zasadniczej o żądane przez związki zawodowe 3%.

*9. Z jakiego powodu pracownicy MSPiR są traktowani odmiennie od pracowników urzędów morskich, którzy według dostępnych informacji otrzymali podwyżki wynagrodzeń w pełnej wysokości odpowiadającej wskaźnikowi 3 proc.?*

Jak wskazano w odpowiedzi w pkt 1 - 3 plan finansowy MSPiR na 2026 r. uwzględnia skutki zastosowania średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w wysokości 103,0%. Taki sam wskaźnik zastosowano w przypadku urzędów morskich.

*10. Kiedy pracownicy MSPiR otrzymają podwyżki odpowiadające środkom przewidzianym w ustawie budżetowej oraz czy zostaną one wypłacone z wyrównaniem od 1 stycznia 2026 r.?*

Dyrekcja Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa prowadzi negocjacje ze związkami zawodowymi od 18 marca 2026 roku.

Morska Służba Poszukiwania i Ratownictwa dokonuje wszelkich starań, aby wypracować kompromis ze stroną związkową w kwestii podziału środków na wynagrodzenia.

*11. Czy Ministerstwo Infrastruktury przeprowadziło lub zamierza przeprowadzić kontrolę sposobu rozdysponowania środków na wynagrodzenia w MSPiR? Jeżeli tak, kiedy nastąpi kontrola i kiedy jej wyniki zostaną przedstawione pracownikom oraz stronie społecznej?*

Ministerstwo Infrastruktury nie planuje kontroli w ww. zakresie.

*12. Czy Ministerstwo podejmie działania w celu zapewnienia pracownikom MSPiR pełnej i przejrzystej informacji o wysokości środków przeznaczonych na podwyżki oraz zasadach ich podziału?*

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej. W ramach tej odpowiedzialności prowadzi politykę kadrowo-płacową oraz gospodaruje przyznanym funduszem wynagrodzeń.

Oznacza to, że decyzje dotyczące podziału środków przeznaczonych na wynagrodzenia, podejmowane z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa oraz potrzeb jednostki, pozostają w kompetencji jej kierownika.

*Proszę również o przekazanie tabelarycznego zestawienia funduszu wynagrodzeń MSPiR w latach 2025 i 2026, obejmującego wynagrodzenia zasadnicze, dodatki, nagrody, odprawy, wynagrodzenia finansowane w związku z wakacjami oraz pozostałe składniki funduszu płac.*

Informacja w tym zakresie została ujęta w załączniku nr 1 do pisma.

Z poważaniem,

Dokument podpisany elektronicznie przez:

Z upoważnienia Ministra Infrastruktury

**Arkadiusz Marchewka**

Sekretarz Stanu

**Załączniki:** zgodnie z treścią pisma