



Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Marta Cienkowska

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację nr 16991 pana Jarosława Krajewskiego z 13 maja 2026 roku w sprawie wysokości średniego, najniższego i najwyższego wynagrodzenia w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, uprzejmie wyjaśniam:

należy w pełni podzielić zainteresowanie Pana Posła polityką kadrowo-płacową w administracji rządowej, jej przejrzystością oraz potrzebą reagowania na nadmierne a nieuzasadnione dysproporcje w wysokości wynagrodzenia. Działania służące temu celowi są podejmowane w ministerstwie od grudnia 2023 roku przy użyciu profesjonalnych instrumentów ustalonych na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Do takich profesjonalnych instrumentów z pewnością nie należy wnioskowanie na podstawie porównania najniższego, najwyższego i średniego wynagrodzenia brutto w danym zakładzie pracy. Byłoby to nie tylko nadmierne uproszczenie ale wręcz intencjonalne zafałszowanie i zniekształcenie obrazu „poziomu wynagradzania” i porównywalności danych w ramach danej organizacji – w tym przypadku urzędu administracji publicznej. Nie jest bowiem możliwe wyciągnięcie logicznych wniosków skłaniających pracodawcę czy ustawodawcę do ewentualnej interwencji - na podstawie porównania wynagrodzenia dyrektora instytucji np. publicznej w relacji do wynagrodzenia operatora urządzeń technicznych w tej instytucji.

Zatem zwracam uwagę Pana Posła, że pomimo zaniedbań w tym zakresie w latach poprzednich, w służbie cywilnej od 2007 roku obowiązuje ustawowy wymóg wartościowania stanowisk pracy a to wartościowanie jest z kolei elementem systemu zarządzania ludźmi, który zapewnia obiektywne i przejrzyste ustalanie hierarchii stanowisk, pozwala je grupować wg wartości pracy a tym samym wspomaga proces ustalania wynagrodzenia. Do roku 2015 wymóg wartościowania był realizowany.

Obecnie w ministerstwie dokonywana jest analiza pracy dla stanowisk przygotowywanych do naboru oraz dla korekty wynagrodzenia (np. podwyżki) w oparciu o co najmniej 4 obowiązkowe kryteria:

- **umiejętności** - kompetencje (wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, umiejętności interpersonalne),
- **wysiłek** - charakter stanowiska pracy (rola stanowiska pracy w organizacji, złożoność i kreatywność, horyzont czasowy planowania),
- **warunki pracy** - charakter stanowiska pracy (czynniki szczególnie utrudniające wykonywanie zadań).

Informacja dotycząca zasad przetwarzania danych osobowych przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz praw osób, których dane są przetwarzane została zamieszczona na stronie www.gov.pl/kultura/bip w zakładce Polityka przetwarzania danych osobowych.

Identyfikator dokumentu: 2491627.11123691.10507943

- **zakres odpowiedzialności** - odpowiedzialność (odpowiedzialność za realizację zadań przez współpracowników lub podległy personel, wpływ stanowiska pracy na decyzje), punkty dodatkowe za upoważnienia i pełnomocnictwa.

Adekwatnie do analizy danego stanowiska pracy jest sporządzany lub korygowany jego opis a następnie dostosowywany mnożnik kwoty bazowej, który stanowi swojego rodzaju „wycenę” wartości pracy w relacji do mnożników obowiązujących w danej grupie stanowisk porównywalnych.

Prowadzony w ministerstwie monitoring wynagrodzeń dotyczy właśnie mnożnika kwoty bazowej jako najbardziej obiektywnego i miarodajnego bez uwzględniania tzw. składników zmiennych takich jak np. dodatek stażowy, godziny nadliczbowe, dodatki zadaniowe jako incydentalnie przyznane za pracę wykonywaną ponad normatyw wynikający z zajmowanego stanowiska, ekwiwalentów za ubiór, urlop wypoczynkowy, świadczeń w ramach ZFŚS itp.

Wychodząc zatem naprzeciw oczekiwaniom Pana Posła uzasadnionym troską o przejrzystość polityki kadrowo-płacowej, udostępniam jako przykładową tabelę obrazującą minimalne i maksymalne wartości mnożników kwoty bazowej pracowników zatrudnionych w MKiDN.

TABELA MNOŻNIKÓW KWOTY BAZOWEJ SŁUŻĄCYCH DO USTALENIA WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO CZŁONKÓW KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ w MKiDN

Grupa stanowisk	Minimalny mnożnik kwoty bazowej w MKiDN	Maksymalny mnożnik kwoty bazowej w MKiDN
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	2,150	3,100
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	2,600	4,090
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	2,800	5,467
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	3,750	5,190
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	5,550	5,790
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	4,850	8,000

Odpowiednio zmodyfikowane tabele są także prowadzone dla poszczególnych komórek organizacyjnych urzędu z rozbiciem na grupy stanowisk także w większym stopniu szczegółowości niż wskazany powyżej.

Ministerstwo m.in. w ten sposób przygotowuje się do ponownego obowiązkowego wartościowania stanowisk pracy w oparciu o zobiektywizowane i niedyskryminujące kryteria, który w ramach profesjonalnej metodologii będzie realizowany po wdrożeniu do polskiego porządku prawnego *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania*.

Zarazem przyjęcie ww. dyrektywy już w 2023 roku rozwiąło, obecnie wyrażane przez Pana Posła w interpelacji, wątpliwości co do potrzeby wprowadzania standardów dotyczących mechanizmów ustalania wynagrodzeń m.in. w administracji rządowej.

Na tym etapie prac wdrożeniowych można jedynie z satysfakcją podkreślić, że ministerstwo już dziś przy ustalaniu wysokości mnożnika kwoty bazowej dla danego stanowiska pracy stosuje kryteria analogiczne jak wynikające z powołanej dyrektywy.

Z poważaniem

Marta Cienkowska

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/