

Warszawa, 12 grudnia 2018 r.

„ZATWIERDZAM”

NOTATKA SŁUŻBOWA

w sprawie zasad wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji w ramach środków finansowych, przyznanych na mocy ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r. o ustanowieniu „Programu modernizacji Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Ochrony Państwa w latach 2017-2020” od dnia 01.01.2019 r.

W celu realizacji przedsięwzięcia, o którym mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r. o ustanowieniu „Programu modernizacji Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Ochrony Państwa w latach 2017-2020” (Dz. U. poz. 2140), zwanej dalej „Programem modernizacji” w ramach środków finansowych przyznanych na ten cel proponuje się następujące zasady wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji:

Zasady ogólne podziału środków finansowych na podwyżki wynagrodzeń pracowników Policji:

1. Podział środków finansowych na podwyżki zostanie dokonany zbiorczo w wysokości 300 zł na etat w równej wysokości dla członków korpusu służby cywilnej i pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń na komendy wojewódzkie, powiatowe i miejskie oraz szkoły Policji, a właściwi komendanci wojewódzcy na poszczególne jednostki. Mając na względzie art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm.), zasady podziału środków na podwyżki będą uzgadniane ze stroną związkową.
2. W związku z tym, że kwota podwyżki 300 zł na etat obejmuje również wzrost tzw. wydatków relacjonowanych do wynagrodzeń, tj. nagrody uznaniowe, jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, które stanowią około 5% wynagrodzeń pracowników, do rozdysponowania na regulacje indywidualnych wynagrodzeń pozostaje 95,24% przyznanej kwoty podwyżki na 1 etat.
3. Gwarantowana kwota dla każdego pracownika, wyniesie 240 zł i zostanie powiększona o indywidualny wzrost z tytułu wysługi lat.

Zasady wzrostu indywidualnych wynagrodzeń pracowników Policji

I etap – obligatoryjna podwyżka

1. Podwyżkami objęci zostaną wszyscy pracownicy przy zachowaniu odpowiednich proporcji podwyżki do wymiaru etatu, na którym zatrudniony jest pracownik.
2. Podwyżka realizowana będzie od dnia 1 stycznia 2019 roku.
3. Podwyżką zostaną objęci pracownicy, bez względu na rodzaj umowy o pracę (np. na zastępstwo), w tym także osoby, które w tym dniu przebywają na urloпах bezpłatnych, w tym urloпах wychowawczych, korzystają ze zwolnienia ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4. Pracownikom, którym zmieniono warunki wynagradzania w okresie od 1 stycznia 2019 roku do dnia uruchomienia środków z Programu modernizacji, podwyżkę nalicza się odpowiednio dla każdego okresu przed i po zmianie, tj. podwyżka dotyczy także wynagrodzenia przyznanego po

dniu 1 stycznia 2019 roku i przed dniem wypłaty w takiej samej wysokości, w jakiej ustalono podwyżkę dla wynagrodzenia, które pracownik otrzymywał na dzień 1 stycznia 2019 roku.

5. Pracownikom, z którymi zawarto umowę o pracę w okresie od 2 stycznia 2019 roku do dnia uruchomienia środków z *Programu modernizacji* podwyżkę nalicza się odpowiednio od dnia zatrudnienia.
6. Pracownicy, których stosunek pracy ustał po dniu 1 stycznia 2019 roku są objęci podwyżkami.
7. Każdy pracownik zostanie objęty gwarantowaną kwotą podwyżki wynagrodzenia zasadniczego dla członków korpusu służby cywilnej i dla pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń w kwocie 240 zł brutto.
8. Podwyżka zostanie powiększona o indywidualny wzrost wynagrodzenia z tytułu wysługi lat.
9. Łączna podwyżka wynagrodzenia obejmować będzie gwarantowaną kwotę podwyżki oraz wzrost wynagrodzenia z tytułu wysługi lat.
10. W przypadku członków korpusu służby cywilnej na całkowitą kwotę podwyżki składają się:
 - a. wzrost wynagrodzenia z tytułu wzrostu kwoty bazowej (indywidualny mnożnik pomnożony przez kwotę 43,1 zł),
 - b. zwiększenie indywidualnego mnożnika wyliczonego z różnicy pomiędzy kwotą 240 zł i wzrostu wynagrodzenia z tytułu wzrostu kwoty bazowej (pkt 10 lit. a),
 - c. wzrost indywidualnego dodatku z tytułu wysługi lat.
11. W przypadku pozostałych pracowników należy dokonać naliczeń w taki sposób, aby skutek finansowy był taki sam jak w przypadku członków korpusu służby cywilnej, z uwzględnieniem utrzymania kwotowej wysokości premii regulaminowej i ustaleniu dla niej właściwego wymiaru procentowego (dopuszcza się możliwość procentowego określenia premii regulaminowej z dwoma miejscami po przecinku) w stosunku do nowej kwoty wynagrodzenia zasadniczego.
12. Zakłada się, że w odniesieniu do pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń, wzrost wynagrodzenia odbędzie się poprzez podniesienie wynagrodzenia zasadniczego o 240 zł i pozostawienie wysokości premii regulaminowej w dotychczasowej wysokości kwotowej. Podwyżka zostanie powiększona o indywidualny wzrost wynagrodzenia z tytułu wysługi lat.

Sposób realizacji podwyżki obrazuje następujący przykład:

stanowisko: starszy technik

zakładany wzrost wynagrodzenia miesięcznego: 240 zł (wzrost wynagrodzenia zasadniczego) + wzrost za wysługę lat

wynagrodzenie przed podwyżką:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 320 zł**

dodatek za wysługę lat: 9% wynagrodzenia zasadniczego – **208,80 zł**

premia regulaminowa: 25% wynagrodzenia zasadniczego – **580 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto: **3 108,80 zł**

podwyżka obliczona według zasad:

wielkość podwyżki $240 \text{ zł} + 240 \text{ zł} \times 0,09 = 240 \text{ zł} + 21,60 \text{ zł} = \mathbf{261,60 \text{ zł}}$

wynagrodzenie po podwyżce: $3\ 108,80 \text{ zł} + 261,60 \text{ zł} = 3370,60 \text{ zł}$

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce: 3 370,60 zł

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2560 zł** (2 320 zł + 240 zł)

dodatek za wysługę lat: 9% wynagrodzenia zasadniczego: **230,40 zł** (208,80 zł + 21,60 zł) = 2560 zł x 0,09

premia regulaminowa: **580,10 zł** co stanowi 22,66% wynagrodzenia zasadniczego – 580 zł/2560 zł x 100%

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce: **3 370,50 zł**

13. Pracownikom, których wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, kwotą podwyżki zapewni się wzrost łącznego wynagrodzenia co najmniej do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na brak środków finansowych w budżetach jednostek Policji na ten cel nie przewiduje się, aby pracownikom tym było konieczne wypłacanie wyrównania na podstawie art. 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. *o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177).
14. W przypadku osób uprawnionych do urlopu wychowawczego i korzystających z obniżenia wymiaru czasu pracy, podstawę do obliczenia kwoty podwyżki stanowi wynagrodzenie otrzymywane w dniu 1 stycznia 2019 r. W dniu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu podwyższeniu z uwzględnieniem dokonanej wcześniej podwyżki.
15. Przyznanie podwyżki członkom korpusu służby cywilnej, których wynagrodzenie zasadnicze zostało określone maksymalnym mnożnikiem w kategorii wynikającej z przedziału punktowego w wewnętrznej tabeli płac spowoduje przekroczenie ustalonych na maksymalnym poziomie mnożników przypisanych dla danej kategorii albo też konieczność przesunięcia maksymalnych wartości tychże mnożników. Mnożnik kwoty bazowej służący do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego nie może przekraczać maksymalnej wartości dla danego stanowiska i określonej w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w *sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej* (Dz. U. 2018 poz. 807).
16. Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji będący pracodawcami zobowiązani są, w ramach realizowania polityki kadrowo-finansowej, do zwiększenia proponowanych stawek wynagrodzenia nowo zatrudnianym pracownikom w stosunku do 2018 r., uwzględniając przyznane w *Programie modernizacji* na etat dodatkowe środki finansowe.
17. Wypłata podwyżek nastąpi wraz z wypłatą wynagrodzeń za miesiąc luty 2019 r. i z wyrównaniem za miesiąc styczeń 2019 r. W jednostkach organizacyjnych Policji, w których termin wypłaty wynagrodzeń za pracę ustalony został na inny, wcześniejszy dzień niż ostatni dzień miesiąca, dopuszcza się wypłatę wyrównania wynagrodzenia do ostatniego dnia miesiąca.

II etap – uznaniowa podwyżka z oszczędności

Zgodnie z oczekiwaniami związków zawodowych zrzeszających pracowników Policji, po zakończeniu I etapu podwyżki należy dokonać szacunków poziomu występujących oszczędności wynikających z różnicy pomiędzy przyznanymi środkami a rzeczywiście wydatkowanymi.

Wskazane środki należy wydatkować w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, realizując następujące zasady:

1. Środki finansowe przeznaczone na dodatkowe podwyższenie wynagrodzeń na stanowiskach gdzie:

- 1) pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości,
 - 2) występują stanowiska o najwyższej fluktuacji ze względu na niski poziom wynagrodzeń oraz stanowiska, na których wysokość wynagrodzeń pracowników uniemożliwia zatrudnianie specjalistów o wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach, w zawodach wysoko opłacanych na rynku pracy.
2. Dysponenci środków finansowych w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi określą zasady wykorzystania środków finansowych przeznaczonych na dodatkowe podwyższenie wynagrodzeń. Komendanci wojewódzcy/Stołeczny Policji w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych dokonają rozdziału środków przeznaczonych na dodatkową podwyżkę dla pracowników, których wynagrodzenie jest zdecydowanie niższe w stosunku do pracowników na porównywalnych stanowiskach lub wykonujących pracę o jednakowej wartości w komendach wojewódzkich/stołecznej oraz powiatowych/miejskich/rejonowych Policji.
 3. Uzgodnienia, o których mowa w pkt 2, należy zakończyć nie później niż do 10 marca 2019 r.
 4. Wypłata podwyżek nastąpi nie później wraz z wynagrodzeniem za miesiąc marzec 2019 r. z wyrównaniem od 1 stycznia 2019 r. (albo od dnia zatrudnienia, jeśli nastąpiło po tym dniu).