



KOMENDA GŁÓWNA POLICJI
PEŁNOMOCNIK KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
DO KONTAKTÓW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

ul. Puławska 148/150; 02-624 Warszawa; tel. 22 60 152 86 fax 22 60 115 67
tomasz.szankin@policja.gov.pl

L.dz. Gw -³²¹/19

Warszawa, 21 marca 2019 r.

Komendanci Wojewódzcy Policji
Komendant Stołeczny Policji
Komendant CBŚP
Komendant BSWP
Komendanci Szkół Policji
Przewodniczący związków zawodowych
zrzeszających pracowników Policji

Szanowni Państwo

Odpowiadając na prośbę Przewodniczących Krajowej Komisji Wykonawczej NSZZ Pracowników Policji i Komisji Krajowej ZZ Pracowników Policji, w załączeniu przedstawiam informację w sprawie realizacji zatwierdzonych przez Komendanta Głównego Policji zasad wzrostu od 1 stycznia 2019 roku 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”

porównaniem

PEŁNOMOCNIK
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
DO KONTAKTÓW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI
T. Szankin
dr Tomasz SZANKIN

Do wiadomości:

Pan insp. Jarosław Siekierski Dyrektor Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej KGP

Pani Magdalena Świdarska Dyrektor Biura Finansów KGP

Wyk. w egz. poj.
Wysłano na fax.
Opr./wyk. Tomasz Szankin
tel. 72 152-86

INFORMACJA

dotycząca realizacji zatwierdzonych przez Komendanta Głównego Policji zasad wzrostu od 1 stycznia 2019 roku 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”.

Realizowane od 1 stycznia 2019 roku podwyżki wynagrodzeń pracowników Policji wynikały z 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. 2018 r., poz. 1828 i z 2019 r. poz. 88) zwanej dalej *Programem modernizacji*, a zdeterminowane były uchwaloną w dniu 16 stycznia 2019 roku ustawą budżetową na rok 2019 (Dz. U. 2019 r., poz. 198).

W *Programie modernizacji* przewidziano, w ramach realizacji zadania *Zwiększenie konkurencyjności wynagrodzeń pracowników cywilnych*, środki na dokonanie regulacji wynagrodzeń pracowników Policji w latach 2017 i 2019 r. **Zagwarantowane w 2019 rok środki na ten cel zapewniały podwyższenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o 300 zł na jeden etat kalkulacyjny**, przy czym kwota ta obejmowała wzrost wszystkich składników wynagrodzenia wynikających ze stosunku pracy, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, dodatek specjalny oraz funkcyjny i premię, a także wzrost innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, tj. nagród uznaniowych, jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Jednocześnie w ustawie budżetowej ustalono kwoty bazowe, w tym dla członków korpusu służby w wysokości 1916,94 zł oraz ustalono średnioroczne wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. W załączniku do tej ustawy wskazano kwoty wynagrodzeń dla państwowych jednostek budżetowych, dla poszczególnych grup pracowników, w podziale na części i działy klasyfikacji dochodów i wydatków.

Wskazać należy, że już na etapie planowania budżetu na rok 2019, Rada Ministrów przyjęła, iż w przypadku pracowników, do których mają zastosowanie przepisy ustaw ustanawiających programy modernizacji służb podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministrowi Sprawiedliwości wzrost wynagrodzeń będzie wynikał ze środków określonych w:

- 1) ustawie 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. z 2018 r., poz. 1828 i z 2019 r. poz. 88),
- 2) ustawie z dnia 15 grudnia 2016 r. o ustanowieniu „Programu modernizacji Służby Więziennej w latach 2017-2020” (Dz. U. z 2016 r. poz. 2176 i z 2018 r., poz. 912).

Powyższe zostało potwierdzone w piśmie l.dz. DB-W-0231-17/2019 z dnia 11 lutego 2019 r. Departamentu Budżetu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, w którym określono ogólne zasady podziału środków na wzrost wynagrodzeń pracowników Policji. W piśmie wskazano, że w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej w pierwszej kolejności z kwoty podwyżki z *Programu modernizacyjnego* należy sfinansować wzrost wynagrodzenia zasadniczego, dodatku służby cywilnej oraz dodatku za wieloletnią pracę wynikające z indywidualnych mnożników i wzrostu o 43,10 zł nowej kwoty bazowej na 2019 rok, a następnie przeznaczyć na podwyżkę pozostałą do rozdysponowania kwotę. Zgodnie z dyspozycją MSWiA w ramach podwyższenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o 300 zł na jeden etat kalkulacyjny **powinny być dokonane podwyżki wynagrodzeń pracowników w równej kwocie**, przy czym w przypadku:

- 1) członków korpusu służby cywilnej - **kwota podwyżki miała objąć również sfinansowanie wzrostu kwoty bazowej**,
- 2) pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń - **podwyżka miała objąć wzrost wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników wynagrodzenia (np. premia, dodatek specjalny)**.

Zgodnie z wytycznymi MSWiA dokonanie podwyżek w równej kwocie należało uznać za zrealizowane, kiedy **wzrost wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia** (oprócz dodatku za wieloletnią pracę/wysługę) **będzie jednakowy dla każdego pracownika**. Departament Budżetu MSWiA wskazał również na potrzebę **zabezpieczenie środków na wzrost wydatków relacjonowanych do wynagrodzeń** (nagrody uznaniowe, jubileuszowe i odprawy emerytalno-rentowe oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop) w **wysokości 5%**.

Wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej podlegają rygorom wynikającym z przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 373, z późn. zm.), która określa zasady kształtowania wynagrodzeń oraz prowadzenia gospodarki finansowej na zasadach określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2070, z późn. zm.). Wobec powyższego dysponenci środków budżetowych zobowiązani są rozdysponować przyznane środki w ramach funduszu wynagrodzeń na: wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, dodatek specjalny oraz funkcyjny i premię), inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy osób zatrudnionych (fundusz nagród uznaniowych, jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy). Działania te podejmowane są pod rygorem dyscypliny finansów publicznych.

W dniu 13 lutego 2019 r. nw. organizacje związkowe zrzeszające pracowników Policji:

- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych Policji, ABW, Straży Granicznej,
- Niezależny Związek Zawodowy Policji,
- Organizacja Międzyzakładowa Związku Zawodowego Pracowników Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji Publicznej w Komendzie Głównej Policji,
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Policji,
- Związek Zawodowy Pracowników Policji,

zaakceptowały ogólne zasady wzrostu wynagrodzeń od 1 stycznia 2019 r., kierując się największą korzyścią ogółu pracowników, w których wzięto pod uwagę przedstawione wyżej ograniczenia prawne.

Zasady ogólne podziału środków finansowych na podwyżki wynagrodzeń pracowników Policji:

1. W związku z tym, że kwota podwyżki obejmowała podwyższenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o 300 zł na jeden etat kalkulacyjny, zawierał się w niej również wzrost tzw. wydatków relacjonowanych do wynagrodzeń, tj. nagrody uznaniowe, jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, które stanowią łącznie około 5% funduszu wynagrodzeń pracowników, do rozdysponowania na regulacje indywidualnych wynagrodzeń pozostało 95,24% przyznanej kwoty podwyżki na 1 etat.
2. Z uwagi na to, że równa kwota wzrostu wynagrodzenia, zgodnie z dyspozycją MSWiA, nie obejmowała dodatku za wieloletnią pracę określono, że gwarantowana kwota dla każdego pracownika, wyniesie 240 zł.
3. Każdy pracownik miał zostać objęty gwarantowaną kwotą podwyżki wynagrodzenia zasadniczego dla członków korpusu służby cywilnej i dla pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń w kwocie nie niższej niż 240 zł. Przekroczenie kwoty 240 zł wynikać mogło z zaokrąglenia wartości mnożnika kwoty bazowej oraz zaokrąglenia wartości procentowej premii regulaminowej.
4. Podwyżka realizowana była od dnia 1 stycznia 2019 r.
5. Podwyżkami mieli zostać objęci wszyscy pracownicy przy zachowaniu odpowiednich proporcji podwyżki do wymiaru etatu, na którym zatrudniony jest pracownik.
6. Podwyżką mieli zostać objęci pracownicy, bez względu na rodzaj umowy o pracę (np. na zastępstwo), w tym także osoby, które w tym dniu przebywały na urloпах bezpłatnych, w tym

urlopowach wychowawczych, korzystają ze zwolnienia ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

7. Pracownikom, którym zmieniono warunki wynagradzania w okresie od 1 stycznia 2019 r. do dnia uruchomienia środków z *Programu modernizacji*, podwyżkę naliczano odpowiednio dla każdego okresu przed i po zmianie, tj. podwyżka dotyczyła także wynagrodzenia przyznanego po dniu 1 stycznia 2019 r. i przed dniem wypłaty w takiej samej wysokości, w jakiej ustalono podwyżkę dla wynagrodzenia, które pracownik otrzymywał na dzień 1 stycznia 2019 r.
8. Pracownikom, z którymi zawarto umowę o pracę w okresie od 2 stycznia 2019 r. do dnia uruchomienia środków z *Programu modernizacji* podwyżkę naliczano odpowiednio od dnia zatrudnienia.
9. Pracownicy, których stosunek pracy ustał po dniu 1 stycznia 2019 r. byli objęci podwyżkami.
10. Podwyżka została powiększona o indywidualny wzrost dodatku z tytułu wysługi lat.
11. Łączna podwyżka wynagrodzenia obejmowała gwarantowaną kwotę podwyżki oraz wzrost dodatku z tytułu wysługi lat.
12. Pracownikom, których wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy było niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, kwotą podwyżki z *Programu modernizacji* zapewniono wzrost łącznego wynagrodzenia co najmniej do minimalnego wynagrodzenia za pracę, tak aby pracownikom tym nie 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).
13. W przypadku osób uprawnionych do urlopu wychowawczego i korzystających z obniżenia wymiaru czasu pracy, podstawę do obliczenia kwoty podwyżki stanowiło 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.
14. Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji będący pracodawcami zobowiązani zostali, 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.
15. Wypłata podwyżek miała nastąpić 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, dopuszczono wypłatę wyrównania wynagrodzenia do ostatniego dnia miesiąca.

Zasady wzrostu indywidualnych wynagrodzeń pracowników Policji na stanowiskach korpusu służby cywilnej:

1. Z uwagi na obowiązek zrealizowania ze środków określonych w *Programie modernizacji* wzrostu wynagrodzeń, wynikających z ustalenia w ustawie budżetowej na 2019 roku wyższej kwoty bazowej, część środków kwoty 240 zł gwarantowanego wzrostu wynagrodzenia została zaangażowana na ten cel.
2. W przypadku pracowników 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 wyliczone z różnicy pomiędzy kwotą 240 zł i wzrostem wynagrodzenia z tytułu wzrostu kwoty bazowej (pkt 2 lit. a),
 - c. wzrost indywidualnego dodatku z tytułu wysługi lat.

Przykłady obliczenia podwyżki wynagrodzeń w służbie cywilnej dla dwóch wariantów mnożnika kwoty bazowej 1,2247 i 1,7331 oraz trzech wariantów stażu pracy 5 lat, 12 lat i 20 lat przedstawiono poniżej.

Staż pracy	SP	5 lat		12 lat		20 lat		Sposób obliczenia
Mnożnik kwoty bazowej przed podwyżką	MKB	1,2247	1,7331	1,2247	1,7331	1,2247	1,7331	
Wynagrodzenie zasadnicze przed podwyżką (zł)	WZ	2 294,89	3 247,55	2 294,89	3 247,55	2 294,89	3 247,55	MKB x 1873,84 zł
Dodatek za staż pracy przed podwyżką (zł)	DzSP	114,74	162,38	275,39	389,71	458,98	649,51	WZ x SP / 100
Skutek wzrostu kwoty bazowej (zł)	SWKB	52,78	74,70	52,78	74,70	52,78	74,70	43,10 zł x MKB
Kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego (zł)	KPWZ	187,22	165,30	187,22	165,30	187,22	165,30	240 zł – SWKB
Nowy mnożnik kwoty bazowej	NMKB	1,3224	1,8194	1,3224	1,8194	1,3224	1,8194	KPWZ / 1916,94 zł + MKB
Wynagrodzenie zasadnicze po podwyżce (zł)	WZpP	2 534,96	3 487,68	2 534,96	3 487,68	2 534,96	3 487,68	NMKB x 1916,94zł
Dodatek za staż pracy po podwyżce	DzSPpP	126,75	174,38	304,20	418,52	506,99	697,54	WZpP x staż
Wzrost wynagrodzenia zasadniczego (zł)	WWZ	240,07	240,13	240,07	240,13	240,07	240,13	WZpP - WZ
Wzrost dodatku za staż pracy (zł)	WDzSP	12,00	12,01	28,81	28,82	48,01	48,03	DzSPpP - DzSP
Łączna podwyżka brutto (zł)		252,07	252,13	268,88	268,94	288,08	288,15	WWZ + WDzSP

3. W przypadku urzędników mianowanych oraz osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego została pomniejszona dodatkowo o skutek wzrostu kwoty bazowej w dodatku służby cywilnej oraz w dodatku funkcyjnym.
4. Przyznanie podwyżki członkom korpusu służby cywilnej, których wynagrodzenie zasadnicze zostało określone maksymalnym mnożnikiem w kategorii wynikającej z przedziału punktowego w wewnętrznej tabeli płac sporządzonej jako ostatni etap wartościowania stanowisk pracy w urzędzie, 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 mógł przekraczać maksymalnej wartości dla danego stanowiska, jak również nie mógł być wyższy od określonych 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).

Zasady wzrostu indywidualnych wynagrodzeń pracowników Policji na stanowiskach nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń:

1. W przypadku pracowników na stanowiskach nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń należało 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.

2. 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.
3. Zastosowane rozwiązanie polegające na podwyższeniu o **całą gwarantowaną kwotę podwyżki** wynagrodzenia zasadniczego i zwiększenie podwyżki o indywidualny wzrost wynagrodzenia z tytułu wysługi lat, umożliwi ustalenie nowego wymiaru procentowego premii regulaminowej. W związku z tym wydawane są porozumienia zmieniające parametry wynagrodzenia pracownika wynikające z umowy o pracę. W żadnym wypadku nie występuje obniżenie premii regulaminowej, o czym stanowią regulaminy premiowania, a jedynie na nowo ustala się wymiar procentowy premii.

Rozwiązanie to jest korzystne dla pracowników z uwagi na ulokowanie kwoty podwyżki w stałej części wynagrodzenia, która w odróżnieniu od premii regulaminowej, nie może ulec pomniejszeniu (regulaminy pracy przewidują sytuację, w których premia regulaminowa może być czasowo zmniejszana). Dla pracowników, którzy nie osiągnęli jeszcze 20-letniej wysługi stażu pracy, w kolejnych latach indywidualny wzrost wynagrodzenia z tytułu wysługi lat będzie naliczany od całej kwoty gwarantowanej tj. 240 zł.

Wprowadzenie innego rozwiązania skutkowałoby rozbiciem gwarantowanej kwoty podwyżki pomiędzy wynagrodzenie zasadnicze i premię regulaminową, co jak wskazano wyżej jest rozwiązaniem mniej korzystnym dla pracowników. Tak więc w kolejnych latach indywidualny wzrost wynagrodzenia z tytułu wysługi lat byłby niższy.

Takie samo rozwiązanie zastosowano w roku 2017 realizując pierwszy etap podwyższenia wynagrodzeń w ramach *Programu modernizacji*. Sposób przeprowadzenia podwyżki i zalety tego rozwiązania przedstawiono w piśmie l.dz. Gw-157/19 z 23.02.2017 r. skierowanym do komendantów wojewódzkich Policji oraz działających w Policji związków zawodowych zrzeszających pracowników Policji.

4. Mając na względzie limity wysokości wynagrodzenia zasadniczego, wynikające z przepisów płacowych dotyczących pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń ustalono, że przyznanie podwyżki pracownikom, których wynagrodzenie zasadnicze zostało określone w maksymalnej wysokości i w maksymalnej kategorii przypisanej do określonego stanowiska albo w wysokości nieznacznie niższej, może nastąpić poprzez niewielkie podniesienie wynagrodzenia zasadniczego i zwiększenie wysokości premii regulaminowej albo wyłącznie poprzez wzrost premii regulaminowej. W takich sytuacjach wysokość kwoty wzrostu premii regulaminowej będzie równa całości lub części gwarantowanej kwoty podwyżki. Dopuszcza się odstępstwa od maksymalnych stawek premii regulaminowych dla danego stanowiska, określonych w regulaminach premiowania w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Policji.
5. Kierując się zasadą, zgodnie z którą wynagrodzenie zasadnicze wzrasta o kwotę 240 zł dopuszczono odstępstwa od maksymalnych stawek premii regulaminowych dla danego stanowiska, określonych w regulaminach premiowania w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Policji.

Przykłady obliczenia podwyżki wynagrodzeń w służbie cywilnej dla dwóch wariantów wynagrodzenia zasadniczego 1825 zł i 2100 zł, dwóch wariantów premii regulaminowej 10% i 20% oraz trzech wariantów stażu pracy 5 lat, 12 lat i 20 lat przedstawiono poniżej.

Staż pracy	SP	5 lat		12 lat		20 lat		Sposób obliczenia
Premia regulaminowa przed podwyżką %	PR	10%	20%	10%	20%	10%	20%	
Wynagrodzenie zasadnicze przed podwyżką (zł)	WZ	1 825,-	2 100,-	1 825,-	2 100,-	1 825,-	2 100,-	
Kwota premii regulaminowej (zł)	KPR	182,50	420,-	182,50	420,-	182,50	420,-	WZ x PR
Dodatek za staż pracy przed podwyżką (zł)	DzSP	91,25	105,-	219,-	252,-	365,-	420,-	WZ x SP / 100
Wynagrodzenie zasadnicze po podwyżce (zł)	WZpP	2 065,-	2 340,-	2 065,-	2 340,-	2 065,-	2 340,-	WZ + 240 zł
Premia regulaminowa po podwyżce (%)	PRpP	8,84%	17,95%	8,84%	17,95%	8,84%	17,95%	(KPR/WZpP) x 100
Kwota premii regulaminowej po podwyżce (zł)	KPRpP	182,55	420,03	182,55	420,03	182,55	420,03	WZpP x PRpP
Dodatek za staż pracy po podwyżce (zł)	DzSPpP	103,-	117,-	248,-	281,-	413,-	468,-	WZpP x SP / 100
Wzrost dodatku za staż pracy (zł)	WDzSP	12,-	12,-	28,80	28,80	48,-	48,-	DzSPpP - DzSP
Wzrost wynagrodzenia zasadniczego (zł)	WWZ	240,-	240,-	240,-	240,-	240,-	240 zł	WZpP - WZ
Wzrost premii regulaminowej (zł)	WPR	0,05	0,03	0,05	0,03	0,05	0,03 zł	PRpP - KPR
Łączna podwyżka brutto (zł)		252,05	252,03	268,85	268,83	288,05	288,03	WWZ + WDzSP + WPR

II etap – dodatkowa podwyżka wynagrodzeń z oszczędności:

Z uwagi na różną wartość średniej wysługi lat w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Policji przewidziano wystąpienie nieznacznych oszczędności wynikających z różnicy pomiędzy zaangażowanymi środkami a zaplanowanym wzrostem funduszu płac na jeden etat kalkulacyjny.

Wobec powyższego zgodnie z oczekiwaniami związków zawodowych zrzeszających pracowników Policji potwierdzonymi przez Pana Jarosława Zielińskiego Sekretarza Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji na spotkaniu w dniu 1 lutego 2019 r., po zakończeniu I etapu podwyżki, należy dokonać szacunków poziomu występujących oszczędności wynikających z różnicy pomiędzy przyznanymi środkami na etat a rzeczywiście wydatkowanymi na zatrudnionego.

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 zasadniczego 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,
 - 3) zatrudnieni są pracownicy z długoletnim stażem pracy w jednostkach organizacyjnych Policji.
2. W terminie do 31 marca 2019 roku dysponenci środków finansowych przedstawiają zakładowym organizacjom związkowym informację o wysokości oszczędności środków finansowych wynikających z różnicy pomiędzy środkami przyznanymi na zatrudnionych a rzeczywiście zaangażowanymi środkami.

3. Komendanci wojewódzcy/Stołeczny Policji, WSPol, CLKP i szkół 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.
4. Uzgodnienia, o których mowa w pkt 3, należy zakończyć nie później niż do 15 kwietnia 2019 r.
5. Wypłata podwyżek nastąpi nie później niż wraz z wynagrodzeniem za miesiąc kwiecień 2019 r. z wyrównaniem od 1 stycznia 2019 r. (albo od dnia zatrudnienia, jeśli nastąpiło po tym dniu).

PEŁNOMOCNIK
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
DO KONTAKTÓW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI


dr Tomasz SZANKIN