

„ZATWIERDZAM”

Warszawa, 17 lutego 2024 r.

Notatka służbowa

w sprawie zasad wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji od dnia 1 stycznia 2024 r.

W związku ze zwiększeniem limitów finansowych na wynagrodzenia, który zgodnie z ustawą budżetową na rok 2024 wynosi 20% proponuje się następujące zasady wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji, w tym w Akademii Policji w Szczytnie:

Założenia ogólne

1. Podwyżka realizowana będzie od dnia 1 stycznia 2024 r.
2. Łączna wysokość podwyżki wynosić będzie 20% wynagrodzenia miesięcznego brutto, przy czym jej wysokość będzie uwzględniała wysokość już przyznanego wzrostu wynagrodzenia pracownikom, których wynagrodzenie miesięczne bez dodatku za staż pracy na dzień 1 stycznia 2024 r. nie osiągnęło wynagrodzenia minimalnego obowiązującego od 1 stycznia 2024 r.¹ Dotyczy to także pracowników przyjmowanych do pracy od 1 stycznia 2024 r., dla których zaproponowano wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. od kwoty 4 242,00 zł. W takim przypadku podstawę obliczenia wzrostu wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zaproponowane we wniosku o zatrudnienie.
3. Podwyżką objęci zostaną wszyscy pracownicy przy zachowaniu odpowiednich proporcji podwyżki do wymiaru etatu, na którym zatrudniony jest pracownik.
4. 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, urloпах wychowawczych, korzystają ze zwolnienia ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
5. Pracownikom, którym zmieniono warunki wynagradzania w okresie od 1 stycznia 2024 r. do dnia wdrożenia przedmiotowych zasad, podwyżkę nalicza się odpowiednio dla każdego okresu przed i po zmianie warunków wynagrodzenia.
6. Pracownikom, z którymi zawarto umowę o pracę w okresie od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia wdrożenia przedmiotowych zasad, z wyłączeniem pracowników, o których mowa w pkt 2, zdanie drugie, podwyżkę nalicza się przyjmując za podstawę wynagrodzenie obowiązujące na tym stanowisku na dzień 31 grudnia 2023 r. lub na stanowisku porównywalnym.
7. Pracownicy, których stosunek pracy ustał po dniu 1 stycznia 2024 r. są objęci podwyżką.
8. 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 2024 r. W dniu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu podwyższeniu z uwzględnieniem dokonanej wcześniej podwyżki.

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. poz. 1893).

9. 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 2023 r., uwzględniając 20% wzrost wynagrodzeń.
10. Wypłata podwyżek nastąpi wraz z wypłatą wynagrodzeń za miesiąc luty 2024 r. oraz z wyrównaniem od 1 stycznia 2024 r. (albo od dnia zatrudnienia, jeśli nastąpiło po tym dniu). W jednostkach organizacyjnych Policji, w których termin wypłaty wynagrodzeń za pracę ustalony jest na wcześniejszy dzień niż ostatni dzień miesiąca, dopuszcza się wypłatę wyrównania wynagrodzenia do ostatniego dnia miesiąca.
Ewentualna zmiana terminu wypłaty podwyżek może nastąpić w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Korpus służby cywilnej

1. Wzrost wynagrodzenia stanowi iloczyn mnożnika kwoty bazowej służącego do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego oraz kwoty bazowej, obowiązującej od dnia 1 stycznia 2024 r., która wynosi 2 628,54 zł. Skutkiem wzrostu wynagrodzenia zasadniczego jest wzrost dodatku za wysługę lat, a w odniesieniu do urzędników służby cywilnej oraz osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej, także wzrost odpowiednio dodatku za posiadany stopień służbowy albo dodatku funkcyjnego.
2. Wzrost wynagrodzeń w powyższy sposób nie powoduje konieczności dokonywania zmian warunków umów o pracę/warunków mianowania/warunków powołania.
3. Członkowie korpusu służby cywilnej, którym zgodnie z pkt 2 *zaleceń*² podwyższono mnożnik kwoty bazowej do wysokości 1,8 i dokonano zmiany warunków umowy o pracę w tym zakresie, otrzymują wzrost wynagrodzenia w sposób przedstawiony w pkt 1. Ten sam sposób postępowania dotyczy członków korpusu służby cywilnej, którzy na dzień 1 stycznia 2024 r. mieli ustalone wynagrodzenie zasadnicze mnożnikiem kwoty bazowej, którego wartość nie gwarantowała osiągnięcia minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego od 1 stycznia 2024 r.

Pracownicy nieobjęci mnożnikowymi systemami wynagrodzeń

1. Podwyżka będzie realizowana poprzez zwiększenie wysokości wynagrodzenia brutto o 20%, z zastrzeżeniem pkt 2.
2. W przypadku pracowników, których wzrost wynagrodzenia nastąpił w związku z podniesieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokość podwyżki obejmuje również podwyższenie z tego tytułu.
3. Mając na względzie limity wysokości wynagrodzenia zasadniczego, wynikające z przepisów płacowych dotyczących pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń ustala się, 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 kwoty podwyżki (w tym

² Notatka służbowa z dnia 15 stycznia 2024 r. w sprawie *zaleceń podwyższenia od dnia 1 stycznia 2024 r. wynagrodzeń pracownikom Policji, których wynagrodzenie jest niższe niż określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.* (Dz. U. poz. 1893).

skutek finansowy wzrostu dodatku za wysługę lat). Dopuszcza się odstępstwa od maksymalnych stawek premii regulaminowych dla danego stanowiska, określonych w regulaminach premiowania w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Policji.

Po wejściu w życie zmian w tabelach płacowych, rekomenduje się ponowne ustalenie składników wynagrodzenia

4. Uwzględniając wejście w życie z dniem 1 stycznia 2024 r. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 2023 r. *zmieniającego rozporządzenie w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek* (Dz. U. z 2023 r. poz. 2675), przy ustalaniu nowych składników wynagrodzenia należy dążyć do minimalizowania lub likwidacji premii regulaminowej, z zachowaniem stałej wysokości kwoty dodatku funkcyjnego, z zachowaniem minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Przepisy dotyczące możliwości likwidacji funduszu premiowego zostały wprowadzone przy założeniu braku skutków finansowych tej regulacji. Oznacza to, że przy likwidacji premii jej wartość powinna zostać rozłożona na wynagrodzenie zasadnicze i wysługę bez wzrostu wynagrodzenia brutto.
5. W odniesieniu do jednostek organizacyjnych Policji zatrudniających pracowników nieobjętych mnożnikowym system wynagradzania, dla których zastosowanie ma pkt 3, minimalizowanie premii regulaminowej może nastąpić po wejściu w życie zmiany w załączniku nr 1 tabeli D do rozporządzenia *w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek*. Jednocześnie w związku z zachowaniem niezmienionej wysokości kwoty dodatku funkcyjnego, w przypadku pracowników, dla których dodatek funkcyjny określono procentowo, należy ustalić nowy procent tego dodatku.

Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji będący pracodawcami zobowiązani są do uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi zasad wzrostu wynagrodzeń, zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), w szczególności w zakresie wzrostu wynagrodzeń pracowników nieobjętych mnożnikowym systemem wynagradzania.

PEŁNOMOCNIK
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
DO KONTAKTÓW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

dr Tomasz SZANKIN

DYREKTOR
Biura Kadr Organizacji Policji
Komendy Głównej Policji

insp. Milena PIETRUS

DYREKTOR
BIURA FINANSÓW
KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI

Magdalena ŚWIDERSKA