



KOMENDA GŁÓWNA POLICJI
BIURO KADR, SZKOLENIA I OBSŁUGI PRAWNEJ

ul. Puławska 148/150, 02-624 Warszawa, tel. 22 60 142-28, fax 22 60 134-75
biurokadr@policja.gov.pl

Warszawa, 31 marca 2020 r.

L.dz. Kk - 6202 /20

Komendanci Wojewódzcy Policji
Komendant Stołeczny Policji
Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji
Komendant Biura Spraw Wewnętrznych Policji
Komendant – Rektor
Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie
Komendant Centrum Szkolenia Policji
w Legionowie
Komendanci Szkół Policyjnych
Dyrektor Centralnego Laboratorium
Kryminalistycznego Policji

Szanowni Państwo

W załączeniu przesyłam do służbowego wykorzystania, zatwierdzone przez Komendanta Głównego Policji stanowisko w sprawie zasad wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji od dnia 1 stycznia 2020 r. z uprzejmą prośbą o niezwłoczne podjęcie działań w celu dokonania stosownych naliczeń oraz faktycznej wypłaty podwyżek, zgodnie z zatwierdzonymi zasadami.

2 powołaniem

ZASTĘPCA DYREKTORA
Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawnej
Komendy Głównej Policji
insp. Marcin ROSÓŁ

Załącznik:

Stanowisko w sprawie zasad wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji od dnia 1 stycznia 2020 r.

Do wiadomości otrzymują:

1. Dowódca Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji „BOA”
2. Pan dr Tomasz Szankin – Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji do Kontaktów ze Związkami Zawodowymi
3. Pani Magdalena Świdarska – Dyrektor Biura Finansów KGP
4. Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Pracowników MSWiAP (zcpmswiapsekretariat@wp.pl, barbara.heman@policja.gov.pl)
5. Krajowa Komisja Wykonawcza NSZZ PP (faks 72 127 87)
6. Komisja Krajowa ZZPP w Katowicach (danhus@op.pl)
7. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Cywilnych Policji, ABW i SG (iwonarosinka@gmail.com)
8. NSZZ Zarząd Krajowy w Katowicach (faks 851 23 46)

wykonano w 1 egz.:

do adresata przesłano pocztą elektroniczną
wyk. mł. insp. Katarzyna Polkowska
tel. 72 143 89

Warszawa, 31 marca 2020 r.

„ZATWIERDZAM”

PIERWSZY ZASTĘPCA
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
nadinsp. Dominik AUGUSTYNAK

STANOWISKO

w sprawie zasad wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji od dnia 1 stycznia 2020 r.

W związku ze wzrostem środków finansowych na wynagrodzenia, który zgodnie z ustawą budżetową na rok 2020 r. wynosi 6% proponuje się następujące zasady wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji, w tym WSPol i CLKP:

Założenia ogólne

1. Podwyżka realizowana będzie od dnia 1 stycznia 2020 r.
2. Łączna wysokość podwyżki obejmować będzie 6% wynagrodzenia miesięcznego brutto.
3. Podwyżkami 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 2020 r. do dnia uruchomienia środków, 6-cio procentową podwyżkę nalicza się odpowiednio dla każdego okresu przed i po zmianie warunków wynagrodzenia.
6. Pracownikom, z którymi zawarto umowę o pracę w okresie od 2 stycznia 2020 r. do dnia uruchomienia środków podwyżkę nalicza się odpowiednio od dnia zatrudnienia.
7. Pracownicy, których stosunek pracy ustał po dniu 1 stycznia 2020 r. są objęci podwyżkami.
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 2020 r. W dniu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu podwyższeniu z uwzględnieniem dokonanej wcześniej podwyżki.
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 2019 r., uwzględniając 6% wzrost wynagrodzeń.
10. Wypłata podwyżek nastąpi nie później niż do dnia 10 kwietnia 2020 r. z wyrównaniem od 1 stycznia 2020 r. (albo od dnia zatrudnienia, jeśli nastąpiło po tym dniu) na podstawie odrębnych list płac.

Korpus służby cywilnej

1. W odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej wzrost wynagrodzenia stanowi iloczyn mnożnika kwoty bazowej służącego do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego oraz kwoty bazowej, obowiązującej od dnia 1 stycznia 2020 r., która wynosi 2 031,96 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. Pracownicy korpusu służby cywilnej, którym zgodnie z pkt 2 *zaleceń*¹ podwyższono mnożnik kwoty bazowej do wysokości 1,2796 i dokonano zmiany warunków umowy o pracę w tym zakresie, otrzymują wzrost wynagrodzenia w sposób przedstawiony w pkt 1.

Pracownicy nieobjęci mnożnikowymi systemami wynagrodzeń

1. W odniesieniu do pracowników nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń należy dokonać naliczeń w taki sposób, aby skutek finansowy wzrostu wynagrodzenia brutto wynosił 6%.
2. Ze względu na to, iż procedowane są zmiany tabel² miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników szkół Policji oraz pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Policji (z wyłączeniem Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji) zakłada się, że wzrost wynagrodzenia miesięcznego wyniesie 6%, przy czym dodatki funkcyjne zostaną ustalone kwotowo i wzrosną o 6%. Wyjątkiem są sytuacje, w których pracownicy otrzymują dodatki funkcyjne w maksymalnej dopuszczalnej wysokości. Wówczas wysokość dodatku funkcyjnego nie ulega zmianie.

Sposób realizacji podwyżki obrazują następujące przykłady:

I przykład: dla pracownika bez dodatku funkcyjnego

stanowisko: starszy technik

składniki wynagrodzenia miesięcznego przed podwyżką:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 200,00 zł**

premia regulaminowa: 30% wynagrodzenia zasadniczego – **660,00 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **440,00 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką: 3 300 zł

¹ Notatka służbowa z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie *zaleceń podwyższenia od dnia 1 stycznia 2020 r. wynagrodzeń pracowników Policji, których wynagrodzenie jest niższe niż określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.* (Dz. U. poz. 1778).

² Tabela 2 w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (Dz. U. z 2019 r. poz. 2308, z późn. zm.) oraz Tabela D w załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie *zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek* (Dz. U. z 2010 r. poz. 134, z późn. zm.).

zakładana wysokość podwyżki: 198,00 zł (wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką x 6%)

składniki wynagrodzenia miesięcznego po podwyżce:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 332,00 zł** (wynagrodzenie zasadnicze brutto przed podwyżką x 1,06)

premia regulaminowa: 30% wynagrodzenia zasadniczego – **699,60 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **466,40 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce: 3 498,00 zł

sprawdzenie zakładanego procentowego wzrostu wynagrodzenia: 6% (wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce / wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką = 1,06)

II przykład: dla pracownika otrzymującego dodatek funkcyjny, którego wysokość określona jest jako procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania albo określonego kwotowo

stanowisko: starszy mistrz

składniki wynagrodzenia miesięcznego przed podwyżką:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 200,00 zł**

premia regulaminowa: 30% wynagrodzenia zasadniczego – **660,00 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **440,00 zł**

dodatek funkcyjny w 2 stawce: 15% najniższego wynagrodzenia w I kat. zaszeregowania – **126,00 zł** (840 zł x 15%)

wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką: 3 426,00 zł

zakładana wysokość podwyżki: 205,56 zł (3 426,00 x 6%)

składniki wynagrodzenia miesięcznego po podwyżce:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 332,00 zł** (wynagrodzenie zasadnicze brutto przed podwyżką x 1,06)

premia regulaminowa: 30% wynagrodzenia zasadniczego – **699,60 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **466,40 zł**

dodatek funkcyjny w 2 stawce: **133,56 zł** (kwota dodatku funkcyjnego przez podwyżką x 1,06)

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce: 3 631,56 zł

sprawdzenie zakładanego procentowego wzrostu wynagrodzenia: 6% (wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce / wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką = 1,06)

III przykład: dla pracownika otrzymującego dodatek funkcyjny, którego wysokość określona jest jako procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania albo kwotowo, ale w maksymalnej wysokości

stanowisko: starszy mistrz

składniki wynagrodzenia miesięcznego przed podwyżką:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 200,00 zł**

premia regulaminowa: 30% wynagrodzenia zasadniczego – **660,00 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **440,00 zł**

dodatek funkcyjny w 2 stawce: 50% najniższego wynagrodzenia w I kat. zaszeregowania – 420,00 zł (840 zł x 50%)

wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką: 3 720,00 zł

zakładana wysokość podwyżki: 223,20 zł (3 720,00 x 6%)

punktem wyjścia do obliczenia wynagrodzenia zasadniczego po podwyżce jest wysokość wynagrodzenia miesięcznego po podwyżce, tj. 3943,20 zł (3720,00 zł + 223,20 zł)

składniki wynagrodzenia miesięcznego po podwyżce:

XII kategoria wynagrodzenia zasadniczego: 2 348,80 zł (wynagrodzenie zasadnicze brutto po podwyżce – wysokość dodatku funkcyjny w kwocie/(100% + procent premii + procent dodatku za staż pracy)

premia regulaminowa: 30% wynagrodzenia zasadniczego – 704,64 zł

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – 469,76 zł

dodatek funkcyjny w 2 stawce: 420,00 zł (kwota dodatku funkcyjnego nie zmienia się)

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce: 3 943,20 zł

sprawdzenie zakładanego procentowego wzrostu wynagrodzenia: 6% (wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce / wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką = 1,06)

3. Pracownicy, którym zgodnie z pkt 1 *zaleceń*³ podwyższono wynagrodzenie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę bez uwzględnienia dodatku za staż pracy należy dokonać przeliczenia zgodnie z przedstawionym sposobem realizacji podwyżki, przy czym:
- wysokość wynagrodzenia (bez dodatku za staż pracy) nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2 600,00 zł;
 - w przypadkach, w których pracownicy otrzymali podwyżkę w wysokości niższej niż 6%, należy dokonać odpowiedniego przeliczenia składników wynagrodzenia, aby kwota podwyżki łącznie z wysokością już przyznanego wzrostu wynagrodzenia wyniosła 6%;
 - w przypadkach, w których pracownicy otrzymali podwyżkę w wysokości wyższej niż 6%, należy uznać, że została ona zrealizowana;
 - w przypadkach, w których pracownicy otrzymali podwyżkę wyłącznie w premii regulaminowej, należy dokonać przeliczeń składników wynagrodzenia z uwzględnieniem zasady zawartej w lit. b albo lit. c.

Sposób realizacji podwyżki dla pracowników, którym od dnia 1 stycznia 2020 r. wyrównano wynagrodzenie do poziomu płacy minimalnej, obrazują następujące przykłady:

IV przykład: dla pracownika, który otrzymał podwyżkę w wysokości niższej niż 6% zrealizowaną zgodnie z pkt 1 *zaleceń*⁴

³ Notatka służbowa z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie *zaleceń podwyższenia od dnia 1 stycznia 2020 r. wynagrodzeń pracownikom Policji, których wynagrodzenie jest niższe niż określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz. U. poz. 1778).*

⁴ Jak wyżej.

stanowisko: robotnik gospodarczy

składniki wynagrodzenia miesięcznego przed podwyżką:

V kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 150,00 zł**

premia regulaminowa: 15% wynagrodzenia zasadniczego – **322,50 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **430,00 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką: 2 902,50 zł

wyrównanie do płacy minimalnej: 127,50 zł [2600 zł – (wynagrodzenie zasadnicze + premia regulaminowa)]

składniki wynagrodzenia miesięcznego po wyrównaniu do płacy minimalnej:

V kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 260,87 zł** [2600 zł / (100% + % premii regulaminowej)]

premia regulaminowa: 15% wynagrodzenia zasadniczego – **339,13 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **452,17 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto po wyrównaniu do płacy minimalnej: 3 052,17 zł

zakładana wysokość podwyżki o 6%: 174,15 zł (wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką i wyrównaniem do płacy minimalnej x 6%)

składniki wynagrodzenia miesięcznego po podwyżce o 6%:

V kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 279,00 zł** (wynagrodzenie zasadnicze brutto przed podwyżką i wyrównaniem do płacy minimalnej x 1,06)

premia regulaminowa: 15% wynagrodzenia zasadniczego – **341,85 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **455,80 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce o 6%: 3 076,65 zł

sprawdzenie zakładanego procentowego wzrostu wynagrodzenia: 6% (wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce / wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką i wyrównaniem do płacy minimalnej = 1,06)

V przykład: dla pracownika, który otrzymał podwyżkę wyłącznie w premii regulaminowej

stanowisko: robotnik gospodarczy

składniki wynagrodzenia miesięcznego przed podwyżką:

V kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 150,00 zł**

premia regulaminowa: 15% wynagrodzenia zasadniczego – **322,50 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **430,00 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką: 2 902,50 zł

wyrównanie do płacy minimalnej: 127,50 zł [2600 zł – (wynagrodzenie zasadnicze + premia regulaminowa)]

składniki wynagrodzenia miesięcznego po wyrównaniu do płacy minimalnej:

V kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 150,00 zł**

premia regulaminowa: **20,93%** wynagrodzenia zasadniczego [(premia regulaminowa przed wyrównaniem + wyrównanie do płacy minimalnej) / wynagrodzenie zasadnicze] – **450,00 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **430,00 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto po wyrównaniu do płacy minimalnej: 3 030,00 zł

zakładana wysokość podwyżki o 6%: 174,15 zł (wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką i wyrównaniem do płacy minimalnej x 6%)

składniki wynagrodzenia miesięcznego po podwyżce o 6%:

V kategoria wynagrodzenia zasadniczego: **2 279,00 zł** (wynagrodzenie zasadnicze brutto przed podwyżką i wyrównaniem do płacy minimalnej x 1,06)

premia regulaminowa: 15% wynagrodzenia zasadniczego – **341,85 zł**

dodatek za staż pracy: 20% wynagrodzenia zasadniczego – **455,80 zł**

wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce o 6%: 3 076,65 zł

sprawdzenie zakładanego procentowego wzrostu wynagrodzenia: 6% (wynagrodzenie miesięczne brutto po podwyżce / wynagrodzenie miesięczne brutto przed podwyżką i wyrównaniem do płacy minimalnej = 1,06)

4. 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 gwarantowanej kwoty podwyżki. Dopuszcza się odstępstwa od maksymalnych stawek premii regulaminowych dla danego stanowiska, określonych w regulaminach premiowania w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Policji.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Biura Kadr, Szkolenia i Obsługi Prawniczej
Komendy Głównej Policji
MR
insp. *Marcin ROSOJ*

DYREKTOR
BIURA FINANSÓW
KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI
Magdalena ŚWIDERSKA