



PROGRAM POLICJA 2025



Spis treści

I. ROZWIĄZANIA OGÓLNE	3
I.1. Powiązanie budżetu Policji z PKB	3
I.2. Coroczna waloryzacja wynagrodzenia	3
I.3. Zmiany w systemie podatkowym PIT	3
I.4. Decentralizacja budżetu-przywrócenie akredytywy	3
I.5. Jedna ustawa o Policji dla funkcjonariuszy i pracowników Policji	3
I.6. Kadencyjność Komendanta Głównego Policji	4
I.7. Odpłatność (wadium) za skargi	4
II. FUNKCJONARIUSZE	4
II.1. Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym	4
II.2. Likwidacja lub modyfikacja kursów podoficerskich, aspiranckich	5
II.3. Służba w nocy, niedziele i święta	5
II.4. Wliczanie czasu delegacji do czasu służby	5
II.5. Dyżury domowe	6
II.6. Służba w okresie zimowym	6
II.7. Dofinansowanie do zakupu mieszkania	6
II.8. Opieka nad dzieckiem do 8 lat	7
II.9. Równoważnik za umundurowanie	7
II.10. Przywrócenie prawa do zachowania 100% uposażenia za czas niezdolności do służby na podstawie zwolnienia lekarskiego	7
III. PRACOWNICY	8
III.1. Wynagrodzenie	8
III.2. Zmiana w dodatku za wysługę lat	8
III.3. Środki na wzrost najniższego wynagrodzenia zabezpieczone w budżecie państwa	8
III.4. Ujednolicenie stanowisk pracy	8
III.5. Nagrody jubileuszowe	9
III.6. Ucywilnianie etatów	9
III.7. Urealnienie ilości etatów	9
III.8. Dodatkowy urlop	9
PODSUMOWANIE	9



WSTĘP

Po 8 latach rządów Prawa i Sprawiedliwości pełni nadziei liczyliśmy na realne zmiany w zarządzaniu oraz funkcjonowaniu Policji. Niestety po raz kolejny Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji pomimo pierwotnych zapewnień o współpracy oraz deklaracji wprowadzania zmian w przepisach „funkcjonariuszy” nie dotrzymał słowa. Nowe pomysły przedstawione w ostatnich miesiącach ogłaszane przez Ministra jak i Komendę Główną Policji, które nie zawierały żadnych konkretnych propozycji lub rozwiązań oraz ostatnio zapowiadana „reforma Policji” sprawiły, że powstał niniejszy „Program Policji 2025”.

W obliczu zrzeszenia się funkcjonariuszy i pracowników Policji w Związku Zawodowym Policyjna Solidarność, gdzie liniowi policjanci i pracownicy policji tworzący struktury organizacji zabierają głos – głos nawołujący do poprawy funkcjonowania całej Policji oraz przywrócenia godności, atrakcyjności oraz prestiżu pracy i służby w Policji. W związku z ostatnią nietrafioną ustawą modernizacyjną Policji wprowadzającą kolejny poziom chaosu w wynagrodzeniach, braku jasnej ścieżki kariery, braku realnych podwyżek względem wynagrodzenia minimalnego, braku zainteresowania wstąpieniem do służby przez najlepszych kandydatów oraz uzupełnianiem dziur kadrowych przez funkcjonariuszy na stanowiskach biurowych przedstawiamy podzielony na trzy filary program szybkiej naprawy Policji.

Pierwszy rozdział „Ogólne” to zmiany na poziomie ustawy ważne dla funkcjonariuszy i pracowników, których wprowadzenie pozwoliłoby na ustabilizowanie sytuacji finansowej oraz znaczący wzrost wynagrodzeń dla osób dbających o bezpieczeństwo wewnętrzne Polski.

Drugi rozdział „Funkcjonariusze” oraz trzeci rozdział „Pracownicy” skupiają się na zmianach przepisów dedykowanych dla nich. Każda zmiana będzie prowadzić do nowelizacji przepisów i ich urealnienia do panujących warunków pracy, służby i gospodarczych.

Biorąc pod uwagę ostatnie „reformy” w naszej służbie mundurowej, które zostały wprowadzone w 2012, 2018, 2021 roku jak i chaotyczne zarządzanie Policją przez ostatnie lata, jako Związek Zawodowy Policyjna Solidarność przedstawiamy wam konkretne rozwiązania i propozycje zmian, których wprowadzenie pozwoli przywrócić godność i atrakcyjność pracy i służby w Policji.



I. ROZWIĄZANIA OGÓLNE

I.1. Powiązanie budżetu Policji z PKB

Niezbędnym elementem prawidłowego funkcjonowania Policji, a tym samym zapewnianie odpowiedniego bezpieczeństwa wewnętrznego Rzeczypospolitej Polskiej jest odpowiednie jej finansowanie. Dlatego niezbędne jest powiązanie budżetu Policji z PKB. W ostatnich latach budżet Policji był niedoszacowany co spotykało się z potrzebą wnioskowania do Ministerstwa Finansów o dodatkowe kilkumiliardowe środki na bieżące funkcjonowanie i regulowanie zobowiązań.

Na 2025 rok zaplanowano budżet Policji w wysokości tylko 20,5 mld zł względem 21,5 mld zł w 2024 roku. Oprócz budżetu Policji w celu „ratowania” sytuacji materialnej – remonty, budowy nowych jednostek, zakup sprzętu – uchwalane były ustawy modernizacyjne, które stanowiły swoiste koło ratunkowe. Biorąc pod uwagę powyższy budżet Policji na 2026 roku powinien wynosić co najmniej 1,2% PKB w celu zapewnienia stabilnego finansowania i realizacji ustawowych zadań z zakresu wewnętrznego bezpieczeństwa kraju.

I.2. Coroczna waloryzacja wynagrodzenia

Z uwagi, że Policja jako jedyna instytucja dbająca codziennie o bezpieczeństwo państwa i jego obywateli, powinna za swoją służbę i pracę godnie wynagradzać funkcjonariuszy i pracowników Policji. Dlatego proponujemy ustawowy zapis dotyczący corocznej waloryzacji uposażenia funkcjonariuszy i wynagrodzenia pracowników Policji na poziomie nie mniejszym niż współczynnik inflacji, analogicznie jak ma to miejsce w przypadku corocznej waloryzacji rent i emerytur.

I.3. Zmiany w systemie podatkowym PIT

Aktualna kwota wolna od podatku w wysokości 30 000 zł obowiązuje od 2022 roku, a więc już czwarty rok nie została podniesiona. Dzięki podniesieniu kwoty wolnej od podatku, najwięcej zyskaliby pracownicy zatrudnieni na niepełnym etacie oraz zarabiający minimalną płacę.

Ponadto należy dokonać zmiany wysokości II progu podatkowego poprzez jego podniesienie, który nie został zwiększony od 2022 roku i wynosi aktualnie 120 000 zł.

I.4. Decentralizacja budżetu-przywrócenie akredytywy

Analogicznie do systemu finansowego działającego w Państwowej Straży Pożarnej należy zdecentralizować finanse Policji i rozdzielić je na poszczególne Komendy Powiatowe / Miejskie / Rejonowe / Wojewódzkie / Stołeczną Policji, Akademii Policji, Szkół Policji. Zarządzenie finansami na poziomie poszczególnych jednostek organizacyjnych przyczyni się do szybszej i sprawniejszego realizowania zamówień pierwszej potrzeby jak materiały biurowe, usługi serwisowe. Zakupy centralne powinny obejmować jedynie zakupów floty pojazdów lub sprzętu telekomunikacyjnego i informatycznego, aby obniżyć koszty zakupu jak i serwisowe. Decentralizacja finansów pozwoli także poszczególnym Komendantom na przeznaczanie środków z wakatów dla funkcjonariuszy i pracowników wykonujących zadania za brakujące osoby. W przypadku pozostania nadwyżki w budżecie, powinna ona być przeznaczana na nagrody i dzielona pomiędzy wszystkich funkcjonariuszy i pracowników.

I.5. Jedna ustawa o Policji dla funkcjonariuszy i pracowników Policji

Spójnym z postulatem o powiązanie budżetu Policji z PKB jest wprowadzenie w życie ustawy o pracownikach cywilnych służb podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji lub włączenie pracowników Policji do ustawy o Policji, co znacząco poprawiłoby nie tylko sytuację



finansową tej grupy zawodowej, ale również funkcjonowanie całej formacji. Należy przypomnieć, że już pracownicy Policji po braku waloryzacji wynagrodzeń w roku 2008 w ramach „zaciskania pasa” są najgorzej wynagradzaną grupą pracowników CAŁEJ administracji państwowej, co potwierdza nawet Szef Służby Cywilnej. Należy doprowadzić do sytuacji, w której osoby zatrudnione w Korpusie Służby Cywilnej odzyskają prestiż swojego zawodu, a wszyscy pracownicy Policji będą godnie zarabiać.

I.6. Kadencyjność Komendanta Głównego Policji

W celu odpolitycznienia Policji i braku wpływu na jej działanie, Komendant Główny Policji powinien być wybierany w konkursie na kadencję, z możliwością odwołania przez Ministra Spraw Wewnętrznych po wyrażeniu zgody przez Sejm. Pozostali Komendanci powinni być wybierani, wyłaniani w konkursach z transparentnymi kryteriami, a w komisji konkursowej powinni znajdować się przedstawiciele związków zawodowych. Natomiast naczelnicy, kierownicy winni być wyłaniani w konkursach wewnętrznych przy udziale strony związkowej przedstawiającej opinię policjantów i pracowników o danym kandydacie. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na uniknięcie awansowania „zasłużonych” funkcjonariuszy z uwagi na powiązania polityczne, rodzinne.

I.7. Odpłatność (wadium) za skargi

Proponujemy nowelizację Kodeksu postępowania administracyjnego w dziale VIII. Obecnie około 50% skarg na policjantów jest uznawane za bezzasadne, są one w dużej części składane przez niezadowolonych obywateli, wobec których były prawidłowo podjęte interwencje lub takich, którzy mają na celu tylko i wyłącznie utrudnianie i uprzykrzanie służby funkcjonariuszom i pracy pracownikom Policji. Zasada ta dotyczy nie tylko Policji, ale występuje w wielu urzędach. Czynności wykonywane przy rozpatrywaniu skargi wymagają angażowania sił i środków często nieadekwatnych do jej treści, ale zgodnie z obowiązującymi przepisami muszą być one przeprowadzone w sposób skrupulatny co powoduje obciążenie formacji i tworzenie dodatkowych etatów. Dlatego proponujemy wprowadzenie uiszczenia opłaty (wadium) za złożenie skargi, która w przypadku potwierdzenia skargi byłaby zwracana skarżącemu.

II. FUNKCJONARIUSZE

II.1. Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym

Z uwagi na brak atrakcyjności i konkurencyjności zawodu policjanta na rynku pracy, w Ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz.U. 2023 poz. 1280) proponujemy wprowadzić zmianę dotyczącą sposobu obliczania podstawy wymiaru emerytury dla funkcjonariuszy, którzy zostali przyjęci do służby po raz pierwszy po dniu 1 stycznia 2013 r w postaci zapisów:

Funkcjonariusze po 18 latach służby uzyskują prawo do zaopatrzenia emerytalnego w wysokości 40% podstawy wymiaru emerytury. Wysokość emerytury wzrasta o 3% za każdy dalszy rok tej służby. Podstawę wymiaru emerytury stanowi wartość średniego wynagrodzenia miesięcznego obliczanego z ostatnich 3 miesięcy służby na podstawie uposażenia należnego funkcjonariuszowi na ostatnio zajmowanym stanowisku wraz z należnymi dodatkami.

Wprowadzenie zmian, które pozwolą funkcjonariuszom Policji, przyjętym do służby po raz pierwszy po 1 października 2003 r., uwzględnić w wysłudze emerytalnej tzw. okresy pracy cywilnej. Ostatnie zmiany dotyczące tego problemu po raz kolejny podzieliły funkcjonariuszy na lepszych i gorszych.



Ci gorsi to Ci których emerytura mundurowa dla tej grupy funkcjonariuszy obliczana jest tylko za okresy służby.

II.2. Likwidacja lub modyfikacja kursów podoficerskich, aspiranckich

Wprowadzone kursy podoficerskie oraz aspiranckie ustawą modernizacyjną z 2021 roku doprowadziły do zablokowania możliwości awansu w stopniu funkcjonariuszom na dotychczasowych zasadach. Pomimo wprowadzenia w 2024 roku wersji kursów hybrydowych w masowej skali potwierdziły tylko, że ich wprowadzenie nie miało podstawy merytorycznej. W obecnej sytuacji kadrowej oddelegowywanie na kurs funkcjonariuszy na 3 lub 4 tygodnie powoduje niepotrzebną absencję wśród funkcjonariuszy. Uzasadnia to powrót do systemu sprzed wprowadzenia kursów.

Jednak w przypadku utrzymania kursów podoficerskich i aspiranckich powinny one zostać przede wszystkim sprofilowane dla danego rodzaju służby.

Wskazujemy także na pilną potrzebę regulacji dotyczącej ścieżki awansu w stopniach służbowych z uwagi na powstały w opinii policjantów „paradoks stopniowy”. Mianowicie w ocenie policjantów obecnie wytworzona droga awansu jest niesprawiedliwa i pozwala na „skrótowe” uzyskanie stopnia w kolejnym wyższym korpusie przez kierowanie na kursy podoficerskie i aspiranckie całkowicie ignorując zapisy art. 52 Ustawy o Policji. Obecnie umożliwia się kierowanie policjantów ze stopniem posterunkowego na kurs podoficerski, a po uzyskaniu przez niego stopnia sierżanta na kurs aspirancki, co w obecnej sytuacji gwarantuje mu praktycznie ominiecie wielu lat służby w korpusie podoficerów. Ponadto w przypadku ukończenia kursu z wyróżnieniem policjant po około 3 miesiącach od ukończenia kursu podstawowego może złożyć egzamin oficerski.

Takie sytuację rodzą poczucie niesprawiedliwości wśród pozostałych funkcjonariuszy. Wobec powyższego wnosimy o wprowadzenie rozwiązań systemowych w zakresie uzyskania przez policjantów kwalifikujących do uzyskania mianowania na wyższy stopień policyjny w postaci zmiany brzmienia art. 34 pkt 8 Ustawy o Policji.

II.3. Służba w nocy, niedziele i święta

Proponujemy zmianę w art. 33 ust. 3a ustawy o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r.

Obecnie policjanci pełniący służbę w porze nocnej, niedziele i święta otrzymują wynagrodzenie na takim samym poziomie co policjanci pełniący służbę od poniedziałku do piątku w ciągu dnia. Problem ten dotyczy głównie policjantów z pionów Prewencji. Z uwagi, że jest to służba wymagająca, z którą obywatele mają najczęściej do czynienia brakuje narzędzi mogących zrekomensować nierówności na tej płaszczyźnie. Podtrzymanie takiego stanu wiąże się z szeroko rozumianym wypaleniem zawodowym, konfliktami w relacjach z przełożonymi oraz pojawieniem się chronicznego stresu.

Najłatwiejszym i najprostszym rozwiązaniem jest, aby policjantom pełniącym służbę w porze nocnej, niedzielę i święta przysługiwał ryczałtowy dodatek do uposażenia.

II.4. Wliczanie czasu delegacji do czasu służby

Obecnie wielu policjantów delegowanych na kursy specjalistyczne lub szkolenia ma obowiązek stawienia się jednostce szkolonej np. do godz. 20.00 dnia poprzedzającego rozpoczęcie szkolenia. Czas dojazdu zgodnie z wystawioną delegacją nie jest wliczany do czasu „w służbie”. Jedynym wyjątkiem od tej reguły, czyli zaliczanie czasu dojazdu jest, gdy funkcjonariusz pobierze broń służbową lub gdy kieruje pojazdem służbowym. Takie rozwiązania są dyskryminujące wobec policjantów, którzy podróżują bez broni służbowej lub komunikacją zbiorową. Dlatego proponujemy, aby czas dojazdu policjantów delegowanych na kursy specjalistyczne lub szkolenia w delegacji był wliczany do pensum „czasu służby”.



II.5. Dyżury domowe

Proponujemy zmienić zapis art. 33 ustawy o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. oraz par. 14. ust. 4 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów (Dz.U.2020.1574) poprzez wprowadzanie zaliczenia każdej godziny dyżuru domowego, w której policjant nie wykonuje czynności służbowych w wymiarze ½ godziny czasu służby, ale pozostaje w dyspozycji przełożonego lub kierownika.

W świetle obowiązujących przepisów, policjant może pełnić 4 dyżury w miesiącu w wymiarze nieprzekraczającym 48 godzin miesięcznie. Mimo, że przy planowaniu grafiku nie można tych dyżurów wstawić więcej niż cztery to w praktyce czas dyżuru domowego policjanta często przekracza określone normy. Policjant w czasie dyżuru musi być w odpowiednim miejscu, pod telefonem, w razie potrzeby musi dotrzeć szybko do jednostki. Jeśli do wezwania do jednostki nie dojdzie to czasu gotowości nie traktuje się jako służby, ale nie da się w żaden sposób określić go jako czas wolny. Nie możemy mówić o czasie wolnym, kiedy nie możemy nim dysponować swobodnie. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej Stanowisko stwierdził, że pełnienie tzw. dyżuru domowego z art. 151 ust. 5 Kodeksu pracy powinno być wliczane do czasu pracy, a co za tym idzie płatne. Biorąc pod uwagę, że przepisy Kodeksu pracy stosuje się także w Policji, proponowane zmiany wpłyną pozytywnie na motywację policjantów, pozwolą utrzymać ciągłość służby i zwiększyć efektywność dynamicznego zaangażowania sił policyjnych w sytuacjach kryzysowych.

II.6. Służba w okresie zimowym

Proponujemy zmianę par. 13. ust. 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 września 2020 r. w sprawie otrzymywania wyżywienia przez policjantów (Dz. U. poz. 1674) poprzez skonkretyzowanie artykułu o wykreśleniu wyrażenia „na wolnym powietrzu” i dodanie wyrażenia „poza budynkiem” oraz powiązanie procentowe kwoty świadczenia 1,5% z kwota bazową.

Zmiana wyrażenia „na wolnym powietrzu” na „poza budynkiem jednostki organizacyjnej policji” pozwoli na uzyskanie prawa do świadczenia policjantom pełniących służbę poza budynkiem (jednostką policji, budynkiem sądu, budynkiem prokuratury) na wolnym powietrzu z wykorzystaniem środka transportu, nie tylko z szeroko rozumianej prewencji czy ruchu drogowego, ale także funkcjonariuszom pionu kryminalnego prowadzącym czynności na miejscu zdarzenia. Proponowana zmiana z kwotowego określenia stawki w rozporządzeniu na jej procentowe powiązanie z kwotą bazową nie wymagałaby każdorazowej nowelizacji rozporządzenia. Skutkiem powiązania stawki z kwotą bazową byłby jej wzrost oraz dostosowanie i urealnienie pokrycia kosztu zakupu posiłku regeneracyjnego. Nasz propozycja w 2025 roku to stawka żywieniowa w wysokości 1,5% kwoty bazowej która wynosiłaby 31,33 zł.

II.7. Dofinansowanie do zakupu mieszkania

Proponujemy zmianę w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 17 października 2001 r. w sprawie pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego przez policjantów. Obecnie dofinansowanie wynosi 3.377 zł za normę zaludnienia bez względu na miejsce, gdzie chcemy kupić lokal mieszkalny. Uważamy, że wysokość pomocy finansowej powinna zostać wprowadzona na wzór obowiązujący w Siłach Zbrojnych RP tj. zapisanej w art. 26 ustawy o zakwaterowaniu żołnierzy.

Drugim proponowanym rozwiązaniem jest przyjęcie, aby pomoc finansową przyznawało się funkcjonariuszowi na zasadach podobnych jakie funkcjonują w ustawie o służbie więziennej tj. w wysokości 25 % wartości lokalu mieszkalnego o powierzchni użytkowej 50 m². Rozwiązanie to polega na tym, żeby wartość lokalu mieszkalnego, na podstawie której oblicza się wysokość pomocy finansowej, stanowił iloczyn 50 m² powierzchni użytkowej lokalu mieszkalnego i ceny metra kwadratowego powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego, publikowanej przez Prezesa Głównego



Urzędu Statystycznego, służącej wyliczaniu premii gwarancyjnej od wkładów oszczędnościowych na budownictwo mieszkaniowe dla posiadaczy oszczędnościowych książeczek mieszkaniowych.

II.8. Opieka nad dzieckiem do 8 lat

Proponujemy zmianę rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów (Dz. U. poz. 1574), poprzez dodanie w par. 16 ust. 4 w brzmieniu: Policjant, o którym mowa w ust. 2, nie później niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z przysługującego mu uprawnienia składa pisemne oświadczenie o braku zgody do przełożonego właściwego w sprawach osobowych. – analogicznie jak w Kodeksie pracy.

Zastosowanie formuły oświadczenia, wyklucza prawo odmowy policjantowi ze skorzystania z przysługującego mu uprawnienia oraz zamyka katalog dokumentów wymaganych przez przełożonego właściwego w sprawach osobnych. Jest to także wyeliminowanie sytuacji w których przełożeni przekraczają swoje uprawnienia żądając dodatkowych dokumentów w celu skorzystania z uprawnienia przez funkcjonariusza, gdyż nie jest uprawnieniem przełożonego wydanie zgody, odmowy lub prowadzenia procedury związanej z wydaniem decyzji administracyjnej lub rozkazu personalnego. Zaproponowana zmiana przepisu nie pociąga za sobą żadnych skutków finansowych.

II.9. Równoważnik za umundurowanie

Proponujemy zmianę rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 26 marca 2010 r. w sprawie wysokości i warunków przyznawania policjantom równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. 2022 poz. 1299).

Stawki równoważników wypłacanych policjantowi mianowanemu na stałe w zamian za przedmioty ubioru galowego, wyjściowego i służbowego określone w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia oraz kwota równoważnika w par. 2 ust. 2 powinny zostać zwiększone o co najmniej 75% biorąc pod uwagę, że ostatnia zmiana stawek miała miejsce prawie 14 lat temu. W okresie obowiązywania rozporządzenia 2010 – 2024 wartość nabywcza złotówki spadła o około 70%. Zrównanie kwoty równoważnika dla wszystkich rodzajów służb (kryminalnej, śledczej, itd.) Funkcjonariusze, którzy pełnią służbę w ubraniach cywilnych również ponoszą znaczne koszty z uwagi na szybsze zużycie czy zniszczenie prywatnych ubrań. W przypadku dalszego rozgraniczania wysokości równoważnika dla poszczególnych służb, to funkcjonariusze kryminalni/operacyjni – korzystających z prywatnego ubioru, który może się zniszczyć lub pobrudzić w służbie, powinni dostać zwrot kosztów za ubrania w przypadku ich zniszczenia i zwrot za pralnię w przypadku pobrudzenia. Biorąc pod uwagę najlepsze rozwiązanie jakim jest powiązanie z kwotą bazową aby uniknąć nowelizacji rozporządzenia przy każdej zmianie kwoty za równoważnik, proponujemy powiązać wysokość równoważnika procentowo do kwoty bazowej.

II.10. Przywrócenie prawa do zachowania 100% uposażenia za czas niezdolności do służby na podstawie zwolnienia lekarskiego

W związku z narażeniem na zmienne warunki atmosferyczne, częste kontakty z osobami chorymi, służby w porach nocnych, zastępowanie kilku osób w dobie niedoboru kadrowego, zasadnym jest przywrócenie do zachowania 100% uposażenia za czas niezdolności do służby na podstawie zwolnienia lekarskiego. W przypadku kolejnego zwolnienia lekarskiego związanego ze służbą decyzja o wypłacie 100% uposażenia za okres zwolnienia lekarskiego odbywałaby się na dotychczasowych zasadach. Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło prace nad projektem ustawy w sprawie wypłaty „chorobowego” w wysokości 90 albo 100%.



III. PRACOWNICY

III.1. Wynagrodzenie

Wprowadzenie systemowego wieloletniego programu gwarantującego wzrost wynagrodzeń, który winien mieć na celu przeciwdziałanie spłaszczaniu siatki wynagrodzeń. Dotychczasowe ustawy modernizacyjne w zakresie wynagrodzeń nie zapewniły konkurencyjnych wynagrodzeń względem sektora prywatnego jak również w odniesieniu do szeroko pojętej sfery budżetowej. W konsekwencji wielu pracowników posiadających kompetencje, wiedzę i doświadczenie, przechodzi nie tylko do firm prywatnych, ale również samorządów, KAS-u oraz pozostałych służb mundurowych w tym Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej i do Wojska Polskiego, gdzie wynagrodzenie pracowników jest zdecydowanie wyższe.

III.2. Zmiana w dodatku za wysługę lat

Ponadto proponujemy wprowadzenie dodatku z tytułu wysługi lat powyżej 20 lat pracy o 1% co roku, aż do osiągnięcia 35 lat pracy. Zmiany w sposobie naliczania dodatku za wysługę lat. Obecnie dodatek przysługuje po przepracowaniu 5 lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20%. Oznacza to, że pracownik cywilny po przepracowaniu 30, 35, 40 i więcej lat otrzymuje cały czas dodatek stażowy w wysokości 20 % podstawy. Proponuje się zmianę tej regulacji, tak aby dodatek za wysługę lat przysługiwał pracownikowi już po 2 latach pracy i rósł o 1% za każdy kolejny rok pracy aż do osiągnięcia wysokości 35% podstawy.

III.3. Środki na wzrost najniższego wynagrodzenia zabezpieczone w budżecie państwa

Jednym z najważniejszych problemów, który uniemożliwia dokonanie poprawy sytuacji pracowników Policji jest niewątpliwie konieczność gwarantowania w budżetach komend skutków wzrostu wynagrodzenia dla pracowników Policji przede wszystkim na podwyżki w ramach minimalnego wynagrodzenia. Występujące coroczne niedoszacowanie funduszu wynagrodzeń osobowych pracowników co przekłada się na brak możliwości swobodnego kształtowania polityki kadrowo płacowej przez poszczególnych pracodawców oraz powoduje zachwianie systemu motywującego, który faktycznie przestał istnieć.

III.4. Ujednolicenie stanowisk pracy

Z uwagi, że w Policji obowiązują jednakowe standardy dotyczące zadań realizowanych przez funkcjonariuszy należy ujednolicić opis stanowisk w poszczególnych komendach oraz urealnić tym samym ich wartościowanie i wynagrodzenie tak aby pracownicy nie tylko zarabiali w 80% najniższe wynagrodzenie, ale żeby doszło do sytuacji, w której za odpowiedzialność i doświadczenie oraz zakres obowiązków pracownik otrzyma godne i sprawiedliwe wynagrodzenie niezależnie od miejsca pracy. Ponadto proponujemy przesunięcie etatów nieobjętych mnożnikowym systemem wynagradzania min. techników, sekretarek, administratorów do Korpusu Służby Cywilnej. Jako pracownicy niemnożnikowi powinni pozostać np. elektrycy, robotnicy gospodarczy, mechanicy, sprzątaczk i inni pracownicy na stanowiskach tzw. pomocniczych.



III.5. Nagrody jubileuszowe

Proponujemy zmianę w Ustawie o służbie cywilnej oraz w Ustawie o pracownikach urzędów państwowych zakresie przyznawania nagrody jubileuszowej lub wprowadzenie w Ustawie o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r dodatkowego zapisu.

Biorąc pod uwagę lata pracy jakie uprawniają pracownika do otrzymania zaopatrzenia emerytalnego należy dokonać zmiany sposobu uzyskiwania prawa do nagrody jubileuszowej dla osób posiadających największe doświadczenie i staż pracy poprzez dodanie nagrody po 50 latach pracy – 500% wynagrodzenia miesięcznego. Zachęciłoby to i zmotywowało osoby z wieloletnim doświadczeniem i wiedzą do dłuższej pracy.

III.6. Ucywilnianie etatów

Należy zablokować proces zastępowania pracowników Policji przez funkcjonariuszy do zadań w szeroko pojętej logistyce. Obecnie z uwagi na brak atrakcyjności zawodu pracownika Policji, prowadzona jest polityka dla zatrudniania funkcjonariuszy Policji do służby na stanowiskach stricte administracyjnych (logistyka, księgowość, gospodarcze). Zadania administracyjno–biurowe realizują funkcjonariusze, którzy winni być kierowani do służby związanej z nałożonymi na nich zadaniami i uprawnieniami jakie posiadają funkcjonariusze, czyli zapewnienie bezpieczeństwa Państwa i jego Obywateli.

III.7. Urealnienie ilości etatów

Obecnie w ramach oszczędności na pracowników Policji głównie członków Korpusu Służby Cywilnej nakłada się dodatkowego obowiązku, które powinny być realizowane przez następnego pracownika. Niestety często za dodatkowymi obowiązkami nie idą konkretne środki finansowe – druga pensja, a tylko jakiś niewielki dodatek. Dlatego zwiększenie ilości etatów dla pracowników Policji powinno być proporcjonalnie do wzrostu etatów policyjnych. W programie modernizacji Policji na lata 2022 – 2025 zostało zaplanowane zwiększenie etatów policyjnych łącznie o 5600, a pracowników o 0 etatów co doprowadziło do podpisywania umów częściowych na stanowiska, na których i tak nie ma chętnych.

III.8. Dodatkowy urlop

Podobnie jak mają funkcjonariusze, proponujemy zmianę w przepisach prawa poprzez wprowadzenie dodatkowych zapisów umożliwiających uzyskanie urlopów dla pracowników Policji po przepracowaniu odpowiedniej liczby lat. Proponujemy, aby pracownikowi Policji przysługiwał dodatkowy urlop po przepracowaniu w Policji:

- 15 lat w wymiarze – 3 dni
- 20 latach w wymiarze – 5 dni
- 25 latach w wymiarze – 8 dni

PODSUMOWANIE

Przedstawione zmiany i rozwiązania są propozycjami i punktem wyjścia do rozmów z Ministrem Spraw Wewnętrznych. Przygotowanie zmian w przepisach oraz ich brzmienie to zadanie spoczywające na stronie służbowej, która ma władze i uprawnienia do ich wprowadzenia. Należy liczyć się z sytuacją, w której, przedstawione propozycje ulegną modyfikacji lub zmianie na etapie negocjacji.