

Warszawa, dnia 20 września 2016 roku

**Małgorzata Lewicka**

Przewodnicząca Krajowej Komisji Wykonawczej

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Policji

reprezentowana przez:

**adw. Bartosza Graś**

adres do korespondencji:

Kancelaria Prawna Kijewski Graś sp. k.

ul. Miła 2

00-180 Warszawa

**Szanowna Pani**

**Agnieszka Lenartowicz-Łysik**

**Doradca Prezydenta Rzeczypospolitej**

**Polskiej**

**Kancelaria Prezydenta RP**

**ul. Wiejska 10**

**00-902 Warszawa**

Działając w imieniu NSZZ Pracowników Policji, pragnę zwrócić Pani uwagę na trwające od wielu lat rażące łamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz prawa do jednakowego wynagrodzenia pracowników cywilnych zatrudnionych w Policji, a wykonujących takie same zadania jak funkcjonariusze Policji.

W toku prac nad ustawą budżetową oraz programem modernizacyjnym Policji na kolejne lata okazało się, że osiągnęliśmy punkt, w którym usunięcie tych nieprawidłowości wymaga zdecydowanych zmian systemowych, których własnym tylko działaniem NSZZ Pracowników Policji nie jest w stanie wyegzekwować, stąd prośba o Pani wsparcie w tak krytycznym dla nas momencie.

### **1. Relacja wynagrodzeń pracowników Policji do uposażeń funkcjonariuszy Policji**

Wskazane powyżej łamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i prawa do jednakowego wynagrodzenia pracowników Policji wykonujących takie same zadania jak funkcjonariusze Policji przejawia się w wielu aspektach.

Przede wszystkim, wynagrodzenia pracowników Policji utrzymywane są od lat na poziomie zbliżonym do płacy minimalnej, znacznie niższym od uposażeń policjantów, niezależnie od posiadanych przez pracowników Policji (niejednokrotnie wysokich) kwalifikacji i długoletniego doświadczenia oraz wykonywania takiej samej pracy co funkcjonariusze Policji.

Jak duże są to obecnie różnice obrazuje poniższa tabela, przedstawiająca średnie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w resorcie spraw wewnętrznych z podziałem na grupy pracownicze.

CZĘŚĆ 42 - SPRAWY WEWNĘTRZNE	01 - osoby nieobjęte mnożnikowymi systemami wynagrodzeń	4 028,53
	02 - osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe	16 100,00
	03 - członkowie korpusu służby cywilnej	6 397,34
	10 - żołnierze i funkcjonariusze	8 968,75

Jest to wyciąg z zestawienia średnich wynagrodzeń w poszczególnych centralach resortów według planu po zmianach ujętego w sprawozdaniu o zatrudnieniu i wynagrodzeniach (RB-70) za I kwartał 2016 r., przygotowanego 19 sierpnia 2016 roku przez Ministerstwo Finansów (identyfikator dokumentu: 944889.2906667.2065418).

Jak wynika z powyższej tabeli, pracownicy Policji nienależący do korpusu służby cywilnej z ubiegłym półroczu otrzymywali w I kwartale 2016 roku średnio o ponad połowę niższe wynagrodzenie niż wykonujący tę samą pracę funkcjonariusze. Chodzi tu na przykład o pracowników ochrony obiektów należących do jednostek organizacyjnych Policji. Na tym stanowisku zatrudnia się zarówno funkcjonariuszy, jak i pracowników cywilnych. Bezsprzecznie wykonują oni taką samą pracę, jednak ich warunki pracy są zróżnicowane w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia. Pracownikom Policji z zasady nie będą przysługiwać dodatki za pracę w porze nocnej ani za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem, funkcjonariusze Policji są uprawnieni do rekompensaty pieniężnej z tego tytułu

O ile można dowodzić (choć – jak wskazano powyżej - niesłusznie), że osoby nieobjęte mnożnikowymi systemami wynagrodzeń wykonują zazwyczaj prace pomocnicze i obsługi, stąd – z uwagi na niższe wymagania co do kwalifikacji – zasadne jest przyznawanie im niższych wynagrodzeń niż funkcjonariuszom, to już w żaden sposób nie można uzasadnić różnicy ponad 2.500,00 zł w średnim wynagrodzeniu członków korpusu służby cywilnej w stosunku do wynagrodzeń funkcjonariuszy wykonujących tę samą pracę. Chodzi tu przede wszystkim o informatyków, techników kryminalistyki, kadrowców, finansistów, itp.

Szczegółowe rozłożenie powyższych średnich wynagrodzeń na poszczególne jednostki Policji obrazuje załącznik nr 2 do niniejszego pisma. Jak wynika z tego zestawienia, powyższe statystyki znacząco zawyżają wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Komendzie Głównej Policji, zaś w jednostkach organizacyjnych niższego stopnia sytuacja płacowa pracowników cywilnych przedstawia się dramatycznie.

Takie traktowanie pracowników Policji, grupy niemal 25 tysięcy pracowników resortu spraw wewnętrznych, jest niedopuszczalne. Dochodzi bowiem do sytuacji, gdy osoby wykonujące tę samą pracę, leżącą przecież w interesie publicznym, są wynagradzane zasadniczo inaczej tylko z uwagi na podstawę prawną ich zatrudnienia.

## **2. Relacja wynagrodzeń pracowników Policji do wynagrodzeń pracowników innych służb podległych MSWiA**

Analizując kwartalne sprawozdania Rb-70 za lata 2013-2015, niezmiennie dochodzi się do wniosku, że pracownicy Policji od wielu już lat otrzymują najniższe wynagrodzenie wśród pracowników wszystkich służb resortu spraw wewnętrznych.

Pracownicy Policji otrzymują obecnie wynagrodzenia niższe średnio o 219 zł od innych pracowników resortu spraw wewnętrznych. W 2015 roku w stosunku do 2010 roku wśród Pracowników Policji odnotowano także najwyższy (o 7,3 punktów procentowych) spadek przeciętnego wynagrodzenia Pracowników względem przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w porównaniu do spadku o 4,9 punktów w Państwowej Straży Pożarnej, spadku o 1,5 punktu procentowego w Straży Granicznej oraz do wzrostu o 2,2 punktu procentowego w BOR).

Jak wynika z poniższego zestawienia przeciętnego miesięcznego faktycznego wynagrodzenia pracowników cywilnych służb mundurowych, przekazanego NSZZ Pracowników Policji przez MSWiA, w I kwartale 2016 roku pracownicy Policji również plasują się na ostatnim miejscu pod względem wynagrodzenia wśród pracowników służb podległych MSWiA.

Wyszczególnienie	Osoby nieobjęte mnożnikowymi systemami wynagrodzeń	Członkowie korpusu służby cywilnej
Policja (bez CLKP i WSPol.)	2 622	3 406
Straż Graniczna	2 709	3 305
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej (w tym jednostki podległe finansowane z części 42 – Sprawy wewnętrzne)	2 696	3 844
Biuro Ochrony Rządu	4 102	-

Niezmiennosc tej sytuacji wynika głównie ze stosowania kryterium procentowego wzrostu wynagrodzeń w ramach poszczególnych jednostek. Z roku na rok pogłębia to już istniejące dysproporcje, gdyż inne służby, posiadając wyższe przeciętne wynagrodzenia, niejako automatycznie otrzymują większe podwyżki.

Niestety, mimo zwracania uwagi na ten problem zarówno przez Komendanta Głównego Policji, jak i NSZZ PP i inne organizacje związkowe, ze strony MSWiA nie padła jakakolwiek propozycja rozwiązania umożliwiającego zmniejszenie opisanych wyżej dysproporcji, zaś krzywdzące kryterium jest nadal stosowane.

### 3. Tempo wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji

Biorąc natomiast pod uwagę tempo wynagrodzeń pracowników Policji, począwszy od 2009 roku, nie sposób dziwić się narastającemu niezadowoleniu lojalnych, doświadczonych i kompetentnych pracowników cywilnych zatrudnionych w Policji ani corocznie większemu zjawisku odchodzenia wykwalifikowanej kadry do sektora publicznego.

NSZZ Pracowników Policji przyjęło z zadowoleniem przeznaczenie w „Programie modernizacji Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Biura Ochrony Rządu w latach 2017-2020” (dalej jako „Program”) określonej części środków na podwyżki także dla pracowników cywilnych Policji. Kwota przeznaczona w projekcie na „zwiększenie konkurencyjności wynagrodzeń pracowników cywilnych formacji” spowoduje podwyżkę

wynagrodzeń pracowników cywilnych o 597 zł na etat w okresie 4 lat. W ocenie NSZZ PP, przewidziana kwota podwyżek jest jednak stanowczo zbyt niska.

Podwyżki w takiej wysokości są bowiem niewystarczające biorąc pod uwagę brak wzrostu wynagrodzeń pracowników Policji w latach 2009-2013. Podniesienie wysokości wynagrodzeń docelowo o kwotę 597 zł w 2020 roku będzie jedynie ułamkiem kwoty, o jaką wzrośnie minimalne wynagrodzenie (w bieżącym roku jest ono wyższe o 574 zł od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2009 roku). Będzie to zarazem jedyna podwyżka wynagrodzeń pracowników Policji od 2009 roku!

Patrząc na projektowane podwyżki w perspektywie powyższych okoliczności, wynagrodzenie pracowników Policji w 2020 roku wzrośnie o 50 zł za każdy rok w okresie od 2009 roku. Mając na uwadze takie tempo wzrostu wynagrodzeń pracowników cywilnych formacji podlegających MSWiA, mówienie o ich konkurencyjności w stosunku do wynagrodzeń oferowanych przez sektor prywatny jest nieporozumieniem.

Co więcej, nie trudno przewidzieć, że podniesienie minimalnego wynagrodzenia w 2017 roku do kwoty 2.000 zł, przy tak niskich podwyżkach dla pracowników Policji spowoduje spłaszczenie już i tak niewystarczająco rozbudowanej siatki wynagrodzeń. W konsekwencji doprowadza się do dyskryminacji wykwalifikowanych pracowników z wieloletnim doświadczeniem i stażem pracy w stosunku do pracowników pomocniczych i nowozatrudnionych. Sytuacja, w której pracownik bez stażu pracy otrzymuje wynagrodzenie równe wynagrodzeniu wykwalifikowanego pracownika laboratorium kryminalistyki, specjalisty ds. informatyki, głównej księgowej itp. czy też lojalnego pracownika z wieloletnim doświadczeniem w swojej specjalności, nie tylko działa destrukcyjnie na morale pracowników, ale przede wszystkim powoduje, że wynagrodzenie traci swój motywacyjny charakter, a pozyskanie i następnie utrzymanie w Policji wykwalifikowanej kadry staje się wręcz niemożliwe.

W związku z niemożnością różnicowania wynagrodzeń w zależności od rangi stanowiska, złożoności realizowanych zadań, stażu pracy, ponoszonej odpowiedzialności, grupy zaszerogowania i wymaganych na tym stanowisku kwalifikacji, polityka kadrowo-płacowa w Policji staje się fikcją.

Zdaniem NSZZ Pracowników Policji, o ile nie zostaną podjęte zdecydowane działania trwale niwelujące zdiagnozowane powyżej problemy, skala niezadowolenia wśród pracowników Policji będzie się powiększać, powodując masowe odchodzenie pracowników do sektora prywatnego.

#### **4. Niedoszacowanie budżetu Policji w środki finansowe na wynagrodzenia**

Jednym z czynników, które uniemożliwiają rozwiązanie problemów płacowych pracowników Policji jest wieloletnia praktyka stosowana przez poprzedni skład osobowy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, polegająca na obarczaniu Policji koniecznością zabezpieczenia w swoim budżecie środków na poniesienie skutków wzrostu płac w tej formacji, bez wsparcia z budżetu państwa. Od 2009 roku corocznie budżety jednostek

organizacyjnych Policji były obciążane podwyżkami związanymi ze wzrostem wysokości minimalnego wynagrodzenia i wysługi lat, zaś w 2015 roku także nieotrzymaniem z budżetu państwa wystarczających środków na wypłatę przyznanych w formie nagród podwyżek dla pracowników wypłacanych od 1 stycznia 2015 roku (na każde przyznane 145 zł, część w wysokości 15 zł dysponenci III stopnia musieli zapewnić z własnego budżetu).

W 2015 roku kwota niedoszacowania wyniosła łącznie około 8.360.000,00 zł, zaś z analiz Komendy Głównej Policji wynika, że w 2016 roku będzie to porównywalna kwota.

Niestety, MSWiA nie tylko nie podejmuje się próby rozwiązania tego problemu - czy to w ustawie budżetowej, czy w Programie - ale wręcz ignoruje jego istnienie i nie uwzględnia tych okoliczności dokonując podziału kwot przeznaczonych na zwiększenie wynagrodzeń pracowników na poszczególne formacje.

Nie należy zapominać, że skutek w postaci niedoszacowania przechodzi na kolejny rok budżetowy, powiększając problem finansowy Policji. W konsekwencji, Policja zmuszona jest szukać oszczędności poprzez niezatrudnianie pracowników na etaty uwalniane w ramach fluktuacji kadr, czy wygospodarowywać środki z zasiłków chorobowych i macierzyńskich, a także przesuwać środki z uposażeń funkcjonariuszy.

Taki stan rzeczy jest destrukcyjny dla Policji, gdyż pozbawia kierowników jednostek organizacyjnych Policji możliwości prowadzenia rzeczywistej i adekwatnej do kompetencji pracowników polityki kadrowo-płacowej i uniemożliwia przyznanie pracownikom podwyżek innych niż związanych ze zwiększeniem minimalnego wynagrodzenia. Zamrożenie wynagrodzeń trwające od 2009 roku jest niezwykle krzywdzące dla pracowników realnie przyczyniających się do zapewnienia bezpieczeństwa i utrzymania porządku publicznego, przez co gwarantują sprawne funkcjonowanie państwa.

#### **5. Nierówne traktowanie pracowników Policji w zakresie pozostałych warunków pracy**

Choć aspekt samej wysokości wynagrodzenia pracowników Policji jest niezwykle istotny, nie można nie wspomnieć o pozostałych nieprawidłowościach, przejawach nierównego traktowania pracowników cywilnych Policji, zgłaszanych przez NSZZ Pracowników Policji, samych pracowników, oraz - co znamienne - także przez stronę pracodawcy, tj. Komendantów Policji różnego szczebla. Należy przy tym zaznaczyć, że zasadnicze nierówności występują nie tylko pomiędzy warunkami pracy i płacy pracowników cywilnych i policjantów, ale też w ramach grupy pracowników cywilnych, zależnie od podstawy zatrudnienia.

Główne przejawy nierównego traktowania w zatrudnieniu pracowników cywilnych zatrudnionych w Policji to przede wszystkim:

- brak jednolitego systemu oceniania i nagradzania pracowników Policji, a przy tym dyskryminacja w zakresie nagród w stosunku do funkcjonariuszy,

- brak dookreślenia kwalifikacji, praw i obowiązków pracowników Policji, powodujący dowolność interpretacyjną na niekorzyść pracowników i zróżnicowanie sytuacji pracowników wykonujących taką samą pracę,
- znaczne różnice między wynagrodzeniami pracowników Policji a uposażeniami policjantów, na niekorzyść tych pierwszych,
- znaczne różnice między przywilejami i wynagrodzeniami w ramach tej grupy zawodowej, z uprzywilejowaniem członków korpusu służby cywilnej,
- brak zagwarantowania pracownikom Policji takich samych dodatków, urlopów i innych uprawnień i przywilejów jakie przysługują policjantom za wykonywanie takiej samej pracy, w tym za pracę w warunkach szkodliwych,
- niemożność przeznaczania środków finansowych uzyskanych ze zmniejszenia uposażeń policjantów przebywających na zwolnieniach lekarskich na rzecz zastępujących ich pracowników Policji (beneficjentami mogą być wyłącznie policjanci),
- brak wypłacania pracownikom Policji dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- brak jednolitej regulacji dotyczącej czasu pracy pracowników Policji, w tym całodobowej pracy pracowników Policji w sytuacjach kryzysowych, co powoduje ich dyskryminację w stosunku do policjantów,
- brak możliwości uczestnictwa pracowników Policji w szkoleniach doszkalających na zasadach obowiązujących funkcjonariuszy,
- brak refundacji kosztów dojazdów do pracy, przywilejów w zakresie świadczeń finansowych z tytułu gospodarki mieszkaniowej, dopłat do wypoczynku, na zasadach obowiązujących policjantów,
- nierówne zasady rozliczania delegacji służbowych dla policjantów i pracowników Policji.

W ocenie NSZZ PP, jest to efekt nie tylko polityki płacowej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji czy poszczególnych Komendantów, ale przede wszystkim ograniczających tę politykę regulacji prawnych, niedostosowanych do specyfiki pracy pracowników cywilnych zatrudnionych w formacji jaką jest POLICJA.

Przykładem takiej regulacji jest ustawa o pracownikach urzędów państwowych, która ma zastosowanie do pracowników Policji nieobjętych mnożnikowym systemem wynagradzania. Powołując się na przepisy tej ustawy, Komendanci odmawiają pracownikom pomocniczym i obsługi prawa do dodatku z tytułu nadgodzin czy jakiegokolwiek innej pieniężnej rekompensaty z tytułu m.in. pełnienia 12-godzinnych dyżurów przez pracowników ochrony, czy niekiedy całodobowej pracy w sytuacjach kryzysowych i w czasie wyjątkowych wydarzeń. Komendanci otrzymali bowiem zalecenie, by takich dodatków nie wypłacać (pismo stanowiące załącznik nr 1 do niniejszego pisma). Zrozumiałym jest, że praca

urzędnika państwowego wymaga niekiedy wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy i nie byłoby zasadne przyznawanie dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu, jednak proces ucywilniania stanowisk w Policji doprowadził do sytuacji, w której pracownicy cywilni wykonują prace jeszcze w 2009 roku zarezerwowane dla funkcjonariuszy, wymagające szczególnej czasowej dostępności pracownika, a niekiedy całodobowej pracy. Z tego względu, stosowanie do nich ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest nieporozumieniem i świadczy o niedopracowaniu polityki państwa w tym zakresie. Skoro bowiem planowo od 2009 roku przekształca się stanowiska w Policji tak, by zwiększyć udział pracowników cywilnych w strukturze zatrudnienia, konieczne jest zapewnienie tym pracownikom warunków pracy i płacy dostosowanych do specyfiki pracy w Policji. Ustawa o pracownikach urzędów państwowych jako akt prawny regulujący w zasadzie pracę biurową w stricte cywilnych urzędach państwowych takich warunków nie zapewnia.

Wymownym przejawem wyżej opisanego problemu jest brak rekompensaty dla pracowników Policji za pełnienie nawet całodobowych dyżurów w czasie takich wydarzeń jak szczyt NATO czy Światowe Dni Młodzieży, w sytuacji gdy funkcjonariuszom przyznano odpowiednie dodatki do wynagrodzeń za przedłużone pełnienie służby w tym czasie.

Innym przykładem nierównego traktowania pracowników cywilnych i policjantów jest sytuacja pracowników Korpusu Służby Cywilnej zatrudnionych w i pełniących funkcje biegłych w laboratoriach kryminalistycznych Komend Wojewódzkich Policji/Komendy Stołecznej Policji. W strukturach ww. laboratoriów występują dwie kategorie pracowników: biegły laboratorium zatrudniony na stanowisku cywilnym oraz biegły laboratorium będący funkcjonariuszem Policji. Osoby te wykonują dokładnie te same funkcje i zadania w ramach danej dziedziny kryminalistyki: przechodzą ten sam proces szkolenia, zdają te same egzaminy i uzyskują te same kwalifikacje zawodowe biegłego kryminalistyki, wydają i podpisują opinie będące dowodem w Sądzie, biorą udział w oględzinach miejsc zdarzeń, pełnią dyżury tygodniowe oraz w święta, szkolą kandydatów na biegłych. Jednakże sytuacja tych dwóch grup pod względem warunków pracy jest znacząco różna, szczególnie w zakresie wynagrodzenia. Wśród różnic w pozafinansowych warunkach pracy wskazać należy przede wszystkim brak dodatkowych urlopów z tytułu pracy w warunkach szkodliwych (m.in. z uwagi na kontakt ze szkodliwymi substancjami – narkotykami, odczynnikami chemicznymi, truciznami, itp.) dla pracowników cywilnych, podczas gdy urlopy takie przysługują zatrudnionym na takim samym stanowisku funkcjonariuszom.

W ocenie NSZZ Pracowników Policji, dla dostatecznego uporządkowania sytuacji prawnej pracowników Policji i dostosowania regulacji prawnych ich dotyczących do specyfiki ich pracy oraz zniwelowania wyżej opisanych niesprawiedliwych różnic w warunkach pracy, celowe jest kompleksowe uregulowanie pracy w Policji w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji, na wzór rozwiązań przyjętych w innych służbach.

## **6. Potrzeba podjęcia zdecydowanych działań na rzecz pracowników Policji**

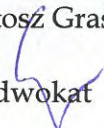
Pomimo trwających konsultacji między resortowych w zakresie projektu ustawy budżetowej oraz rozmów w ramach grupy roboczej przy Radzie Dialogu Społecznego w zakresie ostatecznego kształtu Programu, wydaje się, że opisane powyżej problemy i nieścisłości podnoszone przez NSZZ PP nadal są ignorowane.

Podejmowane przez NSZZ Pracowników Policji i Komendanta Głównego Policji starania w celu zniwelowania niekorzystnych relacji wynagrodzeń pracowników Policji w stosunku do uposażeń policjantów, wynagrodzeń pracowników innych służb podległych MSWiA oraz wynagrodzeń w sektorze prywatnym pozwoliły jedynie na częściowe zahamowanie corocznie pogłębiającego się spadku relacji ww. wynagrodzeń.

Istnieje olbrzymia i paląca potrzeba zdecydowanego działania umożliwiającego poprawę bytu pracowników Policji, polegającego na przeznaczaniu znacznych środków z budżetu państwa na zwiększenie wynagrodzeń pracowników cywilnych Policji oraz zniwelowanie wyżej wskazanych dysproporcji. Dodatkowo proponujemy, by przesunąć część środków przeznaczonych w Programie na inwestycje budowlane w Policji na poczet podwyżek wynagrodzeń pracowników Policji. Zdaniem NSZZ PP, zatrzymanie zjawiska odchodzenia z Policji wykwalifikowanej kadry pracowniczej warte jest poniesienia jednorazowo kosztu takiej zmiany, jakim będzie na przykład rezygnacja z niektórych nowych przedsięwzięć budowlanych. Takie rozwiązanie może stać się podwaliną do długofalowej, konstruktywnej polityki kadrowo-płacowej, jakiej Policja pilnie potrzebuje.

Ponadto, zdaniem NSZZ Pracowników Policji, usunięcie tego problemu wymaga rozwiązania systemowego, jakim jest włączenie regulacji dotyczącej pracy w Policji do ustawy o Policji i uporządkowanie norm prawnych dotyczących tej grupy pracowniczej. Inne działania – jak wszystkie dotychczas podjęte – będą jedynie półśrodkami.

Z uwagi na to, w imieniu NSZZ PP, proszę Panią Pełnomocnik o poparcie postulatów 6 tysięcznej grupy członków NSZZ PP kierowanych do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz wniosków naszej blisko 25 tysięcznej rzeszy grupy pracowniczej w toku prac grup roboczych utworzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Bartosz Graś  
  
Adwokat