

Załącznik nr 1
do Uchwały nr 26/2023
Prezydium Rady Krajowej Sekcji
Funkcjonariuszy i Pracowników Policji
NSZZ „Solidarność”
z dnia 8 listopada 2023 r.



PROGRAM NAPRAWCZY POLICJI

Warszawa, listopad 2023



Spis treści

I. OGÓLNE	2
I.1. Decentralizacja budżetu-przywrócenie akredytywy	2
I.2. Powiązanie budżetu Policji z PKB	2
I.3. Jedna ustawa o Policji dla funkcjonariuszy i pracowników Policji	3
I.4. Zrównanie świadczeń socjalnych ze świadczeniami obowiązującymi w Wojsku Polskim ...	3
I.5. Kadencyjność Komendanta Głównego Policji	3
I.6. Odpłatność za skargi	4
II. FUNKCJONARIUSZE	4
II.1. Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym	4
II.2. Likwidacja kursów podoficerskich, aspiranckich	4
II.3. Służba w nocy, niedziele i święta	5
II.4. Dyżury domowe	5
II.5. Służba w okresie zimowym	6
II.6. Dofinansowanie do mieszkania	6
II.7. Równoważnik za brak mieszkania	6
II.8. Zwrot kosztów dojazdów	7
II.9. Opieka nad dzieckiem do 8 lat	7
II.10. Równoważnik za umundurowanie	7
II.11. Przywrócenie prawa do zachowania 100% uposażenia za czas niezdolności do służby na podstawie zwolnienia lekarskiego	8
III. PRACOWNICY	8
III.1. Wynagrodzenie	8
III.2. Środki na wzrost najniższego wynagrodzenia zabezpieczone w budżecie państwa	8
III.3. Zmiana polegająca na uregulowaniu podległości pracowników Policji Komendantowi Głównemu Policji	8
III.4. Nagrody jubileuszowe	9
III.5. Ucywilnianie etatów	9
III.6. Urealnienie ilości etatów	9
III.7. Zwrot kosztów dojazdów do pracy	9
III.8. Dyżury domowe	9
III.9. Dodatkowy urlop	10
III.10. Ścieżka kariery zawodowej	10
III.11. Szkolenia i rozwój pracownika	10
PODSUMOWANIE	10



WSTĘP

Po 8 latach rządów Prawa i Sprawiedliwości oraz kierowania Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji przez kolejnych Ministrów: Mariusza Błaszczaka, Joachima Brudzińskiego, Elżbietę Witek, Mariusza Kamińskiego nadzorujących Policję i zarządzających nią we współpracy i uzgodnieniu z tylko z jedną organizacją związkową – monopolistą na zrzeszanie Policjantów do 2019 roku potrzeba zmian jest silniejsza niż kiedykolwiek. W obliczu zrzeszenia się funkcjonariuszy i pracowników Policji w NSZZ „Solidarność”, gdzie liniowi policjanci i pracownicy policji tworzący struktury organizacji zabierają głos nawiązujący 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, ścieżce 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 „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 „Funkcjonariusze” oraz trzeci „Pracownicy” skupiają się na zmianach przepisów dedykowanych dla poszczególnych grup. Każda zmiana będzie prowadzić do zmiany przepisów i ich urealnienia do panujących warunków pracy, służby i gospodarczych.


I. OGÓLNE

I.1. 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 / Wojewódzkie / Stołeczną Policji. Zarządzenie finansami na poziomie KMP/KPP/KWP/KSP pozwoli na lepsze wydatkowanie środków na bieżące zapotrzebowanie i sprawniejsze uzupełnianie braków materiałowych. Zakupy centralne powinny odbywać się na zasadzie jednorazowego polecenia KGP dla wybranej KWP w szczególności w zakresie zakupu sprzętu transportowego. Ponadto decentralizacja finansów pozwoli na przeznaczanie środków z wakatów na dodatki dla funkcjonariuszy i pracowników wykonujących zadania za brakujące osoby. Nadwyżki z budżetu corocznie winny być przeznaczane na nagrody roczne dla funkcjonariuszy i pracowników.

I.2. Powiązanie budżetu Policji z PKB

Niezbędne jest również powiązanie budżetu Policji z PKB. Warto wspomnieć, że przeznaczanie obecnego PKB na ten cel w wysokości zaledwie 0,5%, to kwota ok. 30 mld zł. Budżet Policji w roku 2023 wynosi ok. 14 mld zł. Powiązanie budżetu policji z PKB w wysokości co najmniej 1% wpłynie na możliwość zintegrowania podstawy wynagrodzenia zasadniczego pracowników policji oraz kwoty bazowej dla funkcjonariuszy Policji i członków Korpusu Służby Cywilnej w Policji w sposób procentowy oraz zespolony z wysokością wynagrodzenia minimalnego w danym roku. Dlatego proponujemy, aby podstawa wynagrodzenia pracownika Policji była w wysokości 130% wynagrodzenia minimalnego,



a kwota bazowa dla funkcjonariuszy Policji i członków Korpusu Służby Cywilnej wynosiła 75% wynagrodzenia minimalnego.

I.3. Jedna ustawa o Policji dla funkcjonariuszy i pracowników Policji


Spójnym z postulatem do powiązania budżetu Policji z PKB jest wprowadzenie w życie ustawy o pracownikach cywilnych służb podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji lub włączenie pracowników cywilnych Policji do ustawy o Policji, co znacząco poprawiłoby nie tylko sytuację finansową tej grupy zawodowej, ale również funkcjonowanie całej formacji. Zaznaczenia wymaga, że proponowane projekty ustaw w tej sprawie już zostały zaprezentowane. Pamiętajmy, że po wprowadzonym w 2008 r., tzw. „zaciśnięciu pasa budżetówki” dziś pracownicy Policji są najgorzej wynagradzaną grupą pracowników CAŁEJ administracji państwowej, na co zwraca uwagę m.in. Szef Służby Cywilnej. Od stycznia 2024 roku około 70% pracowników Policji będzie otrzymywało wynagrodzenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę co jest wynikiem długoletniego spłaszczenia wynagrodzeń. W niektórych jednostkach liczba ta sięgać będzie nawet 80%. Zauważyć należy, iż w związku z brakiem decentralizacji budżetu, a co za tym idzie z brakiem odpowiedniego zabezpieczenia funduszu płac na podwyżki na poszczególnych szczeblach KWP, KMP, KPP, tak jak to jest to przyjęte w np. administracji samorządowej, brak było i brak jest w dalszym ciągu środków na podwyżki dla pracowników, których wynagrodzenia nie zmieniały się wraz z podnoszeniem płacy minimalnej tak jak pracowników na najniższych szczeblach. Po 12 latach doszło do kuriozalnej sytuacji - „spłaszczenia”, w której wykwalifikowani długoletni pracownicy – członkowie Korpusu Służby Cywilnej, zajmujący wysokie stanowiska, o dużej odpowiedzialności, od których wymaga się wiedzy specjalistycznej i odpowiedniego wykształceniem, z uwagi na brak „rekompensaty” za podwyżkę płacy minimalnej, dziś są wynagradzani na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo obowiązująca ulga podatkowa dla osób do 26 roku życia, które są zwolnione z uiszczania podatku dochodowego sprawiają, że osoby przyjmowane do pracy mają wyższe wynagrodzenie niż osoby z wieloletnim stażem i doświadczeniem. Pracownicy zajmujący różne stanowiska o różnej odpowiedzialności pobierają jednakowe wynagrodzenie równe płacy minimalnej lub nieznacznie od niej odbiegające. Czynniki takie jak: brak znaczącego rozdziału stanowisk pod względem finansowym, czyli brak jasnych widełek finansowych na poszczególnych stanowiskach, brak ścieżki kariery zawodowej i jasno określonych możliwości awansu zarówno finansowego jak i stanowiskowego, znaczne podnoszenie płacy minimalnej bez odpowiedniej „rekompensaty” na poszczególnych stanowiskach pracy, wpłynęło na zrównanie zarobków wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z zarobkami osób dopiero rozpoczynających karierę i osób zajmujących najniższe stanowiska, co jest niesprawiedliwe i krzywdzące. Należy również podkreślić, że obecnie brak jest szczegółowych i jednorodnych regulacji ustawowych dotyczących statusu tej grupy zawodowej.

I.4. Zrównanie świadczeń socjalnych ze świadczeniami obowiązującymi w Wojsku Polskim

Ten postulat jest wynikiem poczucia głębokiej niesprawiedliwości w odczuciu każdego Policjanta, zwłaszcza, że w obecnej sytuacji geopolitycznej Policjanci są wykorzystywani do zadań ściśle „wojskowych” jak np. ochrona granic.

I.5. 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 jasnymi kryteriami, prowadzonymi przez podmiot zewnętrzny biorący pod uwagę opinie strony związkowej o danym kandydacie. Natomiast naczelnicy, kierownicy winni być wyłaniani w konkursach wewnętrznych przy udziale strony związkowej przedstawiającej opinie policjantów i pracowników o danym kandydacie. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na uniknięcie awansowania „zasłużonych” funkcjonariuszy z uwagi na powiązania polityczne, rodzinne.

I.6. Odpłatność za skargi

Proponujemy nowelizację Kodeksu postępowania administracyjnego w dziale VIII.

Obecnie ponad 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 tylko pod potrzeby niezadowolonych obywateli. Dlatego proponujemy wprowadzenie uiszczenia opłaty 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 kursów podoficerskich, aspiranckich

Wprowadzone kursy podoficerskie oraz aspiranckie ustawą modernizacyjną z 2021 roku doprowadziły do zablokowania możliwości awansu w stopniu funkcjonariuszom na dotychczasowych zasadach. Same



kursy podoficerskie oraz aspiranckie zostały wprowadzone bez odpowiedniego merytorycznego przygotowania z brakiem odpowiedniej kadry i zaplecza infrastrukturalnego. Obecna sytuacja kadrowa nie pozwala na oddelegowanie na kurs funkcjonariusza na 2 lub 3 tygodnie, podczas którego nie poszerzy on wiedzy i kompetencji, a tylko pozwoli na zapełnienie dziury w grafiku zajęć w Akademii / Szkole/ Ośrodku, pomiędzy szkoleniami podstawowymi. Potencjał Akademii/Szkół i Ośrodków Szkolenia Policji należy w chwili obecnej wykorzystać do wysokiej jakości kształcenia nowych funkcjonariuszy. Do czasu uzyskania stabilnej sytuacji kadrowej w Policji, awanse w stopniach/ korpusach powinny być realizowane według zasad obowiązujących przed wprowadzeniem ww. kursów.

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. Brakuje narzędzi mogących zrekompensować 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 proponowanym przez nas jest, aby policjantom pełniącym służbę w porze nocnej, niedzielę i święta przysługiwał dodatek do uposażenia w wysokości:

- $\frac{1}{2}$ stawki obowiązującej za godzinę nadliczbową za każdą godzinę służby nocnej.
- w przypadku służby w niedziele i święta proponujemy, aby za każdą godzinę służby przypadającej w niedziele lub święta ustawowo ustanowione jako dni wolne od pracy policjantowi zmniejszany był wymiar godzin do przepracowania w okresie rozliczeniowym o 2 godziny. W razie braku możliwości udzielenia dodatkowego czasu wolnego za służbę w niedziele lub święta ustawowo ustanowione jako wolne od pracy, policjantowi wypłaca się dodatkową rekompensatę pieniężną. Rekompensata ta równa jest stawce za wypracowane godziny nadliczbowe to jest $\frac{1}{172}$ części miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego policjantowi na stanowisku zajmowanym w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego za każdą godzinę służby w niedzielę oraz święta ustawowo wolne od pracy.

Proponowane zmiany mają na celu przede wszystkim zapewnić ciągłość służby oraz wprowadzić narzędzia motywujące tj. argument finansowy.

II.4. 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 $\frac{1}{2}$ 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. Proponowane zmiany wpłyną pozytywnie na motywację policjantów, pozwolą utrzymać ciągłość służby i zwiększyć efektywność dynamicznego zaangażowania sił policyjnych w sytuacjach kryzysowych.

II.5. 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 zwiększenie kwoty świadczenia z 15 zł do 20 zł ponadto proponujemy, aby kwota ta była waloryzowana co roku od 1 listopada o wskaźnik inflacji za rok poprzedni.

Zmiana wyrażenia „na wolnym powietrzu” na „poza budynkiem” 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. Natomiast podniesienie kwoty świadczenia z 15 zł na 20 zł ma swoje uzasadnienie we wskaźnikach inflacji za 2022 rok oraz prognozowanej na rok 2023. Waloryzacja kwoty powinna odbywać się co roku na poziomie wskaźnika waloryzacji dla sfery budżetowej.

II.6. Dofinansowanie do 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 wysokość ta wynosi 3.377 zł za normę zaludnienia bez względu na miejsce, gdzie chcemy zakupić lokal mieszkalny. Uważamy, że wysokość pomocy finansowej powinna wynosić 3.377 zł, ale za każdy mkw. normy należynej zaludnienia przysługującą policjantowi i każdemu członkowi jego rodziny według uprawnień przysługujących na dzień złożenia wniosku.


Drugim proponowanym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie kredytów hipotecznych na preferencyjnych warunkach dla zatrudnionych w Policji, np. tak by kredytu udzielał skarb państwa i było to na niezauważalnym procencie, a w przypadku wydalenia lub rezygnacji ze służby kredyt byłby odsprzedany do banku komercyjnego i przeliczony na nowo.

Trzecim 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.7. Równoważnik za brak mieszkania

Proponujemy szerokie zmiany w następujących aktach prawnych art. 88 w Ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji oraz w Rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 czerwca 2002 r. w sprawie wysokości i szczegółowych zasad przyznawania, odmowy przyznania, cofania i zwracania przez policjantów równoważnika pieniężnego za brak lokalu mieszkalnego.

Proponujemy, aby ww. równoważnikiem zostali objęci funkcjonariusze w służbie przygotowawczej, którzy ukończyli kurs podstawowy, ponadto należy wyeliminować problem otrzymywania równoważnika przez funkcjonariuszy zamieszkujących na terenach mniej skomunikowanych oraz obejmujących policjantów i ich rodziny, których nie stać na zakup mieszkań na własność lub uniemożliwiają to odrębne przepisy np. mieszkania w zasobach Miejskich Towarzystw Budownictwa Społecznego, otrzymane do użytkowania przed wprowadzeniem Ustawy z dnia 10 grudnia 2021 r.



o zmianie niektórych ustaw wspierających rozwój mieszkalnictwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 11, która weszła w życie 19 stycznia 2021 r.).

II.8. Zwrot kosztów dojazdów

Proponujemy zmianę w art. 93 Ustawy o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. Obecnie zwrot kosztów dojazdu do miejsca pełnienia służby przysługuje policjantowi, który zajmuje lokal mieszkalny w miejscowości pobliskiej miejsca pełnienia służby, przysługuje zwrot kosztów dojazdu do miejsca pełnienia służby w wysokości ceny biletów za przejazd koleją lub autobusem.

Definicja miejscowości pobliskiej znajdująca się w Art. 88. ust. 4 Ustawy o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. powiązana z maksymalnym czasem 2 godzin dojazdu i powrotu ze służby środkami komunikacji publicznej to archaizm w żaden sposób nie odzwierciedlający dzisiejszych możliwości dotarcia w taki sposób z miejsca zamieszkania do jednostek Policji. Powinna zostać wprowadzona kilometrówka. W dobie czasów, gdy przewoźnicy często zmieniają rozkłady jazdy albo w ogóle wycofują się ze świadczenia usług przewozowych, a w konsekwencji brak jest połączeń komunikacyjnych zapewniających dojazd funkcjonariuszowi do służby i powrót z niej z zachowaniem czasu do odpoczynku i w powiązaniu z godzinami pełnienia służby, gdy większość funkcjonariuszy porusza się własnymi środkami transportu, najlepszym rozwiązaniem byłaby zmiana definicji miejscowości pobliskiej w której określona zostałaby maksymalna liczba kilometrów dzieląca miejsce zamieszkania od jednostki Policji by dana miejscowość została uznana za miejscowość pobliską. Takie rozwiązanie funkcjonuje już w ustawie o służbie granicznej: "Miejscowością pobliską, o której mowa w ust. 1, jest miejscowość, od której granic administracyjnych najkrótsza odległość drogą publiczną do granic administracyjnych miejscowości pełnienia służby nie przekracza 30 km". Rozwiązanie to pozwoliłoby też na wyeliminowanie problemu dużej ilości spraw z zakresu postępowania administracyjnego, w których dąży się do ustalenia czy dana miejscowość może zostać uznana za pobliską.

II.9. 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. 3 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.

Zastosowanie formuły oświadczenia, wyklucza prawo odmowy policjantowi ze skorzystania z przysługującego mu uprawnienia oraz zamyka katalog dokumentów wymaganych przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych. Zaproponowana zmiana przepisu nie pociąga za sobą żadnych skutków finansowych.

II.10. 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 ostania zmiana stawek miała miejsce prawie 14 lat temu. W okresie obowiązywania rozporządzenia 2010 – 2022 wartość nabywcza złotych spadła o około 60%. 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. Proponujemy wprowadzić realny ekwiwalent za pranie mundurów/ubrań prywatnych używanych w służbie.

II.11. 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 wymiarze do 30 dni rocznie. W przypadku kolejnego zwolnienia lekarskiego związanego ze służbą decyzja o wypłacie 100% uposażenia za okres zwolnienia lekarskiego odbywałaby się na dotychczasowych zasadach.

III. PRACOWNICY

III.1. Wynagrodzenie


Wprowadzenie systemowego wieloletniego programu gwarantującego wzrost wynagrodzeń, który winien mieć na celu przeciwdziałanie spłaszczeniu 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, przechodzą nie tylko do firm prywatnych, ale również samorządów, KASU oraz pozostałych służb mundurowych w tym Straży Granicznej i do Wojska Polskiego, gdzie wynagrodzenie pracowników potrafi być znacząco wyższe. Ponadto proponujemy wprowadzenie dodatku z tytułu wysługi lat powyżej 20 lat pracy o 1% co roku, aż do osiągnięcia 35 lat pracy.

III.2. 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. Następuje 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.3. Zmiana polegająca na uregulowaniu podległości pracowników Policji Komendantowi Głównemu Policji

Jak wynika z doświadczeń Komendant Główny Policji ma bezpośredni i pośredni wpływ na sytuację pracowników Policji. Wydaje szereg aktów prawnych w celu zapewnienia sprawnego i efektywnego



wykonywania zadań w tym w formie zarządzeń kierowanych do jednostek Policji, kształtowania polityki kadrowej i szkoleniowej. Zatem wpływa bezpośrednio na zarządzanie- funkcjonowanie Policji co przekłada się pośrednio na pracowników. Zatem przekazanie Komendantowi Głównemu kompetencji pracodawcy pracowników Policji w sposób bezpośredni wpłynie na unormowanie – uregulowanie wszystkich regulaminów, zarządzeń, rozporządzeń dotyczących pracowników co umożliwi - pomoże kształtować i naprawiać sytuację prawną i finansowa pracowników.

III.4. Nagrody jubileuszowe

Proponujemy zmianę w Kodeksie pracy oraz w Ustawie o służbie cywilnej w 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 – 600% wynagrodzenia miesięcznego.

III.5. Ucywilnianie etatów

Zablokowanie procesu zastępowania pracowników funkcjonariuszami do zadań w szeroko pojętej logistyce. Obecnie prowadzona jest polityka dla zatrudniania funkcjonariuszy Policji do służby na stanowiskach stricte administracyjnych (logistyka, księgowość, gospodarcze). Zadania administracyjno –biurowe są przydzielane funkcjonariuszom, którzy winni być kierowani do służby związanej z nałożonymi na nich zadaniami i uprawnieniami jakie posiadają funkcjonariusze.

III.6. Urealnienie ilości etatów

Zwiększenie ilości etatów dla pracowników Policji 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 prowadzi do podpisywania umów częściowych na stanowiska, na których i tak nie ma chętnych.

III.7. Zwrot kosztów dojazdów do pracy

Proponujemy zmianę w Ustawie o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. po przez wprowadzenie dodatkowych zapisów w celu możliwości uzyskania przez pracowników Policji zwrotów kosztów dojazdu do pracy analogicznie jak u funkcjonariuszy.

III.8. Dyżury domowe

Proponujemy zmianę w Kodeksie pracy oraz w Ustawie o służbie cywilnej w zakresie przyznawania nagrody jubileuszowej lub wprowadzenie w Ustawie o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r dodatkowego zapisu zrównującego dyżury domowe pracowników Policji analogicznie z dyżurami domowymi funkcjonariuszy Policji.

III.9. Dodatkowy urlop

Proponujemy zmianę w Ustawie o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r. poprzez wprowadzenie dodatkowych zapisów umożliwiających uzyskanie urlopów 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

III.10. Ścieżka kariery zawodowej

Rozpoczęcie prac nad skatalogowaniem stanowisk służbowych pracowników Policji wraz z zakresami obowiązków oraz wysokością wynagrodzenia (siatka płac), tak aby w całej formacji były ujednoczone wynagrodzenia. Pozwoli to również stworzyć ścieżkę kariery zawodowej. Pracownicy zaczynający pracę w Policji winni być zatrudniani na najniższy stopień i dążyć do uzyskania najwyższego docelowego stanowiska w danej grupie. Zauważyć należy, iż w pierwszej kolejności powinni być awansowani na wyższe stopnie pracownicy wykazujący się wiedzą i doświadczeniem. Za niedopuszczalną należy uznać obecnie stosowaną praktykę zatrudnianie na stanowiska wyższe np. specjaliści osoby bez doświadczenia w tym pracy w Policji.

Takie rozwiązanie zabezpieczy możliwość podjęcia realizowania przemyślanej polityki dotyczącej ścieżki kariery pracowników, którzy związali się z pracą w Policji i czekają na wytyczenie przejrzystych zasad umożliwiających rozwój kariery zawodowej w formacji.

III.11. Szkolenia i rozwój pracownika

Obecnie w Policji nie docenia się wagi i wpływu szkolenia pracowników na wiedzę, umiejętności co w bezpośredni sposób ma przełożenie na jakość wykonywanej pracy. Aby takie działania odwrócić w chwili należy ocenić obecny proces szkoleniowy pracowników a następnie opracować nowe programy dla różnych grup zawodowych. Szkolenie pracowników zwiększa umiejętności i wiedzę, pomoże pracownikom zrozumieć i dostosować się do pracy w Policji co w efekcie końcowym przygotuje pracowników na przyjęcie większej liczby zadań. W chwili obecnej mamy do czynienia z odwrotną sytuacją bowiem nakłada się obowiązki na pracowników bez merytorycznego przygotowania. W takim przypadku jakość wykonywanej pracy spada jak również samoocena. Natomiast pracownicy, którzy mieliby dostęp do programów ciągłego szkolenia, częściej czuli by się docenieni, zaangażowani mieliby świadomość, że w nich się inwestuje przez co swoją przyszłość mogli by wiązać z pracą w Policji.

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.