



ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW POLICJI
Komisja Krajowa

40-038 Katowice
ul. Lompy 19

Regon : 277493189
NIP : 954-23-66-110

KRS : 0000182539

tel. służbowy : /851/ 2747
tel. miejski : /0-32/ 2002747
kom. 758 807 506
fax. : /0 32/ 2002749
email :
kkzpp@slaska.policja.gov.pl

L.dz. KK-53/2012

Katowice, dn. 24.10.2012 r.

Pan

nadinsp. Marek DZIAŁOSZYŃSKI

KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

Przypominam Panu Komendantowi, iż w dniu 29 sierpnia br. została przesłana przez Związek, który reprezentuję pisemna propozycja współpracy polegającej na przygotowaniu programu zarządzania zasobami ludzkimi oraz zalecanych poradników, o których mowa w Zarządzeniu Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 roku w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej /M.P. Nr 8, poz. 99/. Propozycja ta miała na celu wypracowanie wspólnym wysiłkiem (służbowym i związkowym) ujednoczonych praktyk prowadzących do:

- maksymalnego wykorzystania potencjału ludzkiego, jakim dysponuje Polska Policja,
- zminimalizowania powszechnie występującego „uciekania” wykwalifikowanej kadry z jednostek Policji na rzecz sektora prywatnego.

Naszym zdaniem wprowadzenie „Programów zarządzania zasobami ludzkimi”, „Procedur antymobbingowych w urzędzie”, „Praktycznego poradnika dla osób kierujących pracownikami”, czy „Formuła i zasady opracowywania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego” wymaga określenia standardów uwzględniających specyfikę Policji. Analogicznie, jak to ma miejsce w Departamencie Służby Cywilnej - Polskiej Policji powinno zależeć na wypracowaniu wytycznych, zestawień lub zaleceń, które jednoznacznie zdefiniują obszary przyczyniające się do usprawniania funkcjonowania jednostek Policji każdego szczebla poprzez wprowadzenie jednolitych standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

W odpowiedzi na nasze pismo Dyrektor Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji insp. Bogdan JÓŹWIAK odpowiedział, iż KGP opracowuje na swoje potrzeby wzmiankowane powyżej dokumenty, ale nie planuje opracowania programu zarządzania zasobami ludzkimi bądź niektórych jego elementów w formie jednego dokumentu dla wszystkich jednostek organizacyjnych Policji. Swoją decyzję uzasadnił: „odrębnością każdego z urzędów, w tym także jednostek organizacyjnych Policji oraz realizowanych ustawowych zadań przez stojących na ich czele kierowników”.

Powyższa odpowiedź z KGP wzbudziła nasze olbrzymie zaniepokojenie. Rzeczpospolita Polska na zbadanie potrzeb z zakresu ujednoczenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi we wszystkich urzędach służby cywilnej państwa wydała po 15 000 000 złotych za jeden projekt badawczy. Natomiast Komenda Główna Policji bez ponoszenia kosztów nie jest zainteresowana ujednoczeniem obszaru organizacji zarządzania zasobami ludzkimi w Policji. Jest to według ZZPP silnie wadliwa decyzja charakteryzująca się krótkoterminowym myśleniem. Komendzie Głównej Policji ewidentnie zależy na stworzeniu martwych dokumentów, które będą odłożone na półki, a w żadnej mierze nie przyczynią się do uzyskiwania wiedzy dającej pracodawcy możliwość identyfikowania i poznawania obszarów wymagających zmian w urzędzie.

Tym bardziej dziwi decyzja KGP dot. opracowywania przedmiotowych dokumentów tylko na potrzeby funkcjonowania tej Komendy oraz podkreślania suwerenności komendantów z każdej jednostki Policji w kraju. Wiadomo przecież, że komendanci powiatowi/miejscy nie są dysponentami środków finansowych. Będąc pracodawcami nie mają uprawnień decyzyjnych w zakresie: zatrudnienia a tym bardziej kształtowania poziomu wynagrodzeń oraz zapewniania, że poziomy wynagrodzeń pomiędzy stanowiskami pracy będą wynikały z hierarchii stanowisk oraz motywowały do awansowania i rozwoju. Wszystkie te decyzje uzależnione są od decyzji służb finansowych komend wojewódzkich/stołecznej i komendy głównej. Bez tak ważnego narzędzia, jakim jest dysponowanie środkami finansowymi nie ma możliwości wypracowania żadnych strategii, które będą miały zastosowanie w życiu jednostek terenowych.

Ponadto specyfiką jednostek Policji jest to, iż oprócz funkcjonariuszy Policji, którzy ilościowo stanowią największą grupę pracowniczą - ksc stanowi tylko niewielki procent załogi. W wielu komendach powiatowych służbę cywilną stanowi kilka ewentualnie kilkanaście etatów. Tworzenie dla tak niewielkiej ilości osób - pracowników/urzędników służby cywilnej standardów zarządzania zasobami ludzkimi, ścieżek rozwoju zawodowego czy procedur antymobbingowych staje się fikcją nie mającą przełożenia na praktykę. Przykład: Jak stworzyć ścieżkę rozwoju dla pracownika służby cywilnej w jednostce Policji, w której zatrudnionych jest łącznie 10 członków korpusu służby cywilnej? Pracownik, który w wyniku swojej determinacji, ambicji i ponoszenia kosztów z budżetu domowego przechodzi skomplikowaną procedurę i zostaje urzędnikiem mianowanym w takiej jednostce dalej wykonuje te same zadania związane z np. wprowadzaniem danych do baz danych. Nie ma dla takiego pracownika żadnych perspektyw na zmianę charakteru pracy pod kątem dostosowania powierzonych obowiązków służbowych do poziomu kompetencji przydatnych dla funkcjonowania urzędu. Jest to jedna z podstawowych przyczyn odchodzenia do innych urzędów wykwalifikowanych pracowników Policji. Stąd też tak mała liczba urzędników państwowych zatrudnionych w naszych formacjach.

Pytamy, dlaczego nierealizowane są zapisy § 28 pkt 1 Zarządzenia Komendanta Głównego Policji z dnia 28 września 2007 roku *w sprawie szczegółowych zasad organizacji i zakresu działania komend, komisariatów i innych jednostek organizacyjnych Policji* /D. Urz. z 2007 r. Nr 18, poz. 135 - z późniejszymi zmianami/ określające zakres działania Komendy Głównej Policji polegający na inicjowaniu i koordynowaniu działań jednostek Policji w zakresie celów określonych, jako ustawowe zadania Policji, oraz wynikających z ustaw i aktów wykonawczych odnoszących się do pracodawców, a także ujętych w planach pracy i w opracowywanych strategiach oraz kontrolowanie wykonania tych zadań. Czy KGP może wybiórczo traktować ten zakres działania i eliminować służbę cywilną ze swojej władzy zwierzchniej wynikającej z funkcjonowania organizacji hierarchicznej Policji? Czy takie działanie może się odbyć bez zaburzenia warunków do sprawnej i skutecznej działalności każdej ze służb Policji, bo przecież w każdej z nich (czy to prewencyjnej, kryminalnej czy wspomagającej) zatrudnieni są członkowie ksc?

Konkludując: opracowywanie przedmiotowych dokumentów (strategii) przez komendantów Policji każdego szczebla (za wyjątkiem komendantów komisariatów Policji) we własnym zakresie - przyczyni się jedynie do zmarnotrawienia środków budżetowych Państwa poniesionych w tak dużych ilościach na przygotowanie celów strategicznych Szefa Służby Cywilnej. Bez wprowadzenia czytelnych standardów dotyczących całej Policji stosowanych przez wszystkich dyrektorów generalnych urzędów jednostek organizacyjnych Policji poczynawszy od komendy głównej a na najmniejszej komendzie powiatowej kończąc - stworzone dokumenty nie będą w żadnej mierze zarządzaniem wiedzą służącym podniesieniu jakości, sprawności i efektywności wykonywania przez pracowników powierzonych im zadań.

Prosimy więc Pana Komendanta o ponowne rozważenie naszej propozycji dot. wypracowania jednolitych standardów zarządzania zasobami ludzkimi dla całej Policji - organizacji, która mocno odbiega od specyfiki innych urzędów podległych Szefowi Służby Cywilnej. Ponadto ponawiamy prośbę o zorganizowanie spotkania z przedstawicielami naszego związku. Związku Zawodowego Pracowników Policji, któremu zależy na wspomoczeniu strony służbowej w działalności zmierzającej do poprawy warunków bytowych, socjalnych i zawodowych wszystkich pracowników zatrudnionych w Policji.

**V-CE PRZE WODNICZĄCY
KOMISJI KRAJOWEJ
Związku Zawodowego Pracowników Policji
w Katowicach**

Józef ĆWIKLIŃSKI

Wykonano w 3 egz.

egz.1 - adresat

egz.2 - Minister Spraw Wewnętrznych

egz.3 - a/a