

GABINET KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

**Nowa struktura, nowe zadania,
nowa filozofia funkcjonowania**



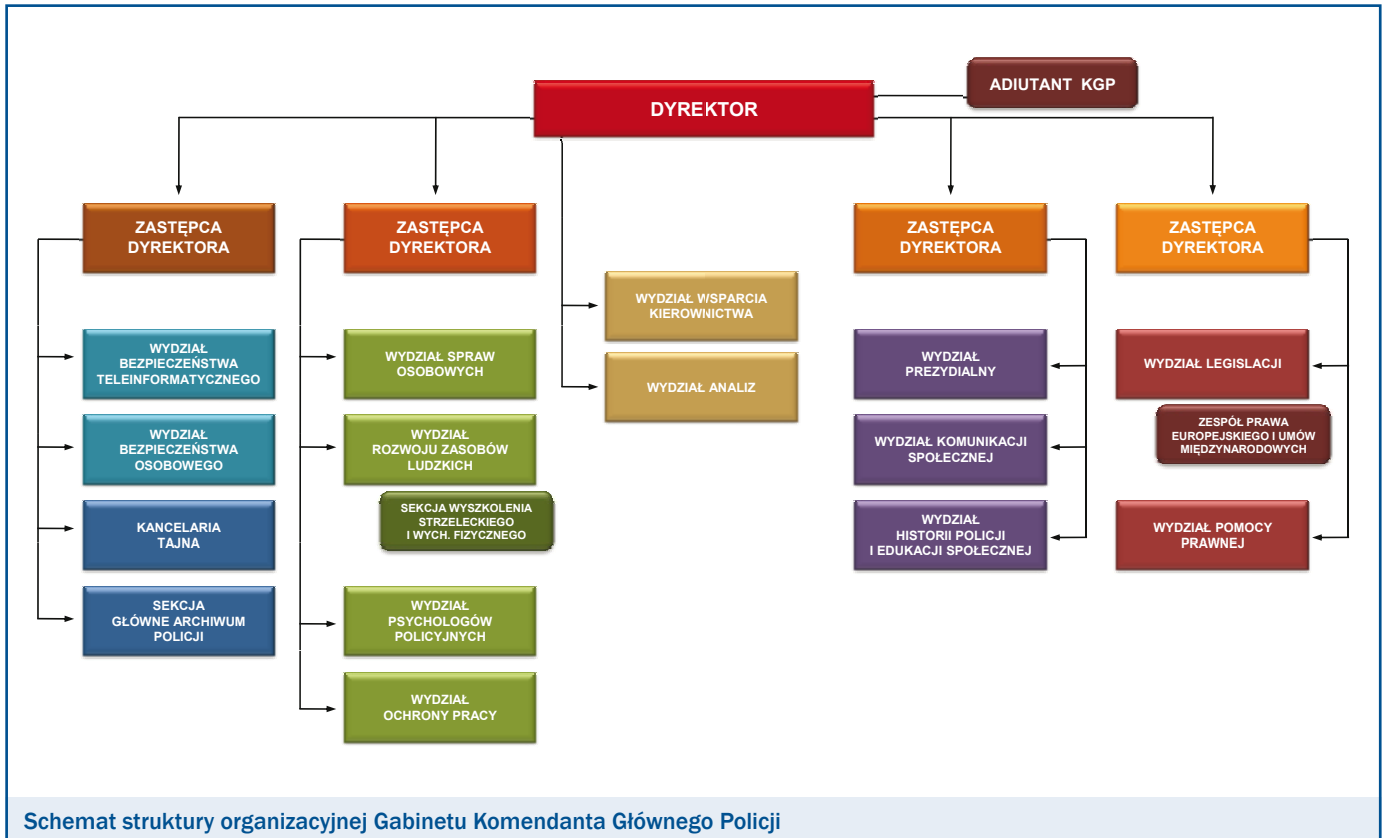
insp. Robert Żółkiewski
DYREKTOR GABINETU
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

Komendant Główny Policji – centralny organ administracji rządowej – odpowiada za bezpieczeństwo i porządek publiczny w państwie. Ustawowe zadania realizuje przy pomocy Komendy Głównej Policji. W kierowaniu KGP i zarządzaniu całą ponadstutysięczną formacją wspomaga szefa Policji ponadtrzystuosobowy Gabinet Komendanta Głównego Policji. To biuro składa się z czterech pionów odpowiedzialnych za: zarządzanie organizacją oraz ochronę informacji niejawnych i danych osobowych, obsługę prawną, obsługę kadrową, komunikację wewnętrzną, tradycję i ceremoniał. Za pracę tych pionów, nadzorowanie realizacji przypisanych do ich zakresu merytorycznego zadań, odpowiadają zastępcy Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji. Dyrektor Gabinetu Komendanta Głównego Policji koordynuje i nadzoruje ich działania.

Wbezpośrednim nadzorze Dyrektora znajdują się dwa wydziały: Wydział Analiz oraz Wydział Wsparcia Kierownictwa. Wydział Analiz m.in. projektuje kierunki rozwoju Policji oraz realizuje zadania z obszaru zarządzania strategicznego, opracowuje priorytety Komendanta Głównego Policji i zadania komórek mu podległych oraz propozycje mierników ilościowych i jakościowych, na podstawie których jest oceniana realizacja zadań przez jednostki i komórki organi-

zacyjne Policji, opracowuje projekty odpowiedzi na interpelacje poselskie oraz koordynuje udział przedstawicieli Policji w posiedzeniach komisji sejmowych. Wydział Analiz przygotowuje także dla kierownictwa Policji kierunki badań naukowych i prac rozwojowych oraz koordynuje realizację zadań z zakresu kontroli zarządczej w Komendzie Głównej Policji.

Wydział Wsparcia Kierownictwa jest odpowiedzialny za szeroko rozumianą obsługę sekretarsko-biurową oraz transportową



Komendanta Głównego Policji i jego zastępców, prowadzenie kancelarii jawnej KGP, w tym organizację obiegu dokumentów jawnych w Komendzie Głównej Policji. Do zadań wydziału należy również prowadzenie harmonogramu spotkań, uroczystości i wyjazdów krajowych z udziałem Komendanta Głównego Policji i jego zastępców. Ponadto w wydziale realizowane są zakupy nagród rzeczowych przyznanych przez Komendanta Głównego Policji oraz upominków okolicznościowych wręczanych przez kierownictwo KGP podczas spotkań oficjalnych.

Gabinet KGP to biuro, którego praca jest mało widoczna, ale niezbędna do zarządzania Policją. Ponad 300 osób pracuje po to, by była to formacja, która jest dobrze zorganizowana, zapewnia bezpieczeństwo w państwie, stosuje prawo i go przestrzega, zapewnia ochronę wrażliwych danych i informacji niejawnych, a także jest dobrze postrzegana przez społeczeństwo.

Gabinet KGP odpowiada za zarządzanie strategiczne w Policji. To w tym biurze są opracowywane priorytety Komendanta Głównego Policji i zadania komórek mu podległych. Gabinet przygotowuje też propozycje mierników ilościowych i jakościowych, na podstawie których jest oceniana realizacja zadań. To gabinet pośredniczy w kontaktach Policji z Sejmem RP, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i innymi resortami. Kiedy na przykład Policja ma udzielić odpowiedzi na interpelację poselską, informacje z komórki merytorycznie odpowiedzialnej za sprawę trafiają właśnie do Gabinetu KGP, gdzie są opracowywane i przekazywane adresatowi. Gabinet KGP proponuje Komendantowi Głównemu kierunki badań naukowych i prac rozwojowych, które potem koordynuje.

Gabinet KGP realizuje kontrolę zarządczą Komendy Głównej Policji – jednostki podległej bezpośrednio Komendantowi Głównemu Policji.

Kancelarie – jawną i tajną – również prowadzi Gabinet KGP. Każdy list, zaproszenie, zapytanie adresowane do Komendanta Głównego Policji przechodzi przez ręce funkcjonariusza lub pracownika Gabinetu KGP.

Roman Miśkiewicz
Naczelnik Wydziału Prezydialnego Gabinetu KGP
Irena Fedorowicz
główny specjalista Wydziału Prezydialnego Gabinetu KGP

Summary

Cabinet of the Commandant-in-Chief of the Police – new structure, new objectives, new philosophy of functioning

The Commandant-in-Chief of the Police - central government administration authority - is responsible for safety and public order in the state. He executes statutory tasks with the aid of the National Police Headquarters. In managing the National Police Headquarters and the entire more than hundred-thousand-strong organization he is assisted by more than 300-person Cabinet of the Commandant-in-Chief of the Police. This bureau is composed of four divisions responsible for: managing the organization and protection of classified information and personal data, legal service, personnel service, internal communications, tradition and ceremonial. Deputy Directors of Cabinet of the Commandant-in-Chief of the Police are responsible for the functioning of these divisions and supervision of tasks attributed to the scope of substantial activities. The Director of Cabinet of the Commandant-in-Chief of the Police coordinates and supervises their actions. Two departments are under the direct supervision of the Director: the Department of Analyses and the Department of Management Support. The Department of Analyses, among others, designs the directions of the development of the Police as well as performs assignments from the area of the strategic management, draws up priorities of the Commandant-in-Chief of the Police and tasks for units subjected to him and proposals of quantitative and quality measures, based on which the realization of tasks by organizational units of the Police is assessed, works out the answers for parliamentary questions as well as coordinates a participation of representatives of the Police in parliamentary committees meeting. It also prepares directions of the research and developmental works for the police management and coordinates the execution of tasks from the scope of managerial control in the National Police Headquarters.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

Planowanie, zarządzanie strategiczne i badania w Policji

ZADANIA WYDZIAŁU ANALIZ

Wydział Analiz funkcjonujący w Gabinetcie Komendanta Głównego Policji podlega bezpośrednio Dyrektorowi Gabinetu KGP.

Zadania realizowane przez Wydział dotyczą czterech istotnych obszarów, a mianowicie: planowania i zarządzania strategicznego, badań opinii, badań naukowych oraz opracowywania stanowisk Komendanta Głównego Policji w korespondencji z parlamentarzystami oraz naczelnymi i centralnymi organami administracji rządowej, przygotowania materiałów na komisje parlamentarne.

W obrębie pierwszego obszaru można wyróżnić kilka zadań, które są ściśle związane z planowaniem i zarządzaniem strategicznym. Zadaniem, od którego rozpoczyna się powyższy proces, jest diagnozowanie obszarów funkcjonowania Policji oraz jej otoczenia zewnętrznego na potrzeby opracowywania propozycji Priorytetów Komendanta Głównego Policji. Diagnoza jest przeprowadzana co trzy lata. W celu dokonania diagnozy poddaje się analizie dokumenty, dane statystyczne, a w obszarach niezdiagnozowanych dodatkowo są prowadzone m.in. badania ankietowe przeprowadzone z wykorzystaniem kwestionariuszy eksperckich oraz badania fokusowe. Na podstawie diagnozy Komendant Główny Policji ustanawia co trzy lata *Priorytety i zadania*, wyznaczające kierunki działań Policji w kolejnych latach.

Wydział Analiz koordynuje opracowywanie *Planu Przedsięwzięć Komendy Głównej Policji do wyznaczonych Priorytetów KGP*. Realizacja wyznaczonych priorytetów na poziomie województw odbywa się w oparciu o *Strategie Komendantów Wojewódzkich (Stołecznego) Policji*, których projekty podlegają analizie i zaopiniowaniu przez Wydział Analiz Gabinetu KGP. Etapem podsumowującym jest dokonanie oceny stopnia realizacji Priorytetów Komendanta Głównego Policji przez poszczególne garnizony, jak i komórki organizacyjne KGP, po zakończeniu roku. Do tego celu służy analiza osiągniętych wartości poszczególnych mierników.

Wydział odpowiada również za opracowywanie modyfikacji założeń systemu zarządzania strategicznego w Policji, a także jest zaangażowany w analizowanie i opiniowanie projektów dokumentów planistycznych, w tym dokumentów strategicznych przygotowywanych poza Policją.

Wydział Analiz wykonuje także zadania związane z koordynowaniem kontroli zarządczej, w tym przygotowuje informacje o stanie kontroli zarządczej w Komendzie Głównej Policji oraz realizuje zadania z tego obszaru w Gabinetcie KGP, organizuje i koordynuje proces zarządzania ryzykiem w Policji, a także

współpracuje z Biurem Finansów KGP w zakresie opiniowania celów i mierników do budżetu zadaniowego oraz koordynuje ich zgodność z innymi dokumentami strategicznymi Policji.

Drugi, bardzo ciekawy i ważny – z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju Policji – obszar działania Wydziału Analiz stanowią badania opinii, w ramach których wykonywane są zadania z zakresu badań społecznych dotyczących funkcjonowania Policji oraz badań opinii policjantów i pracowników Policji. Efektem powyższych działań są przygotowywane corocznie przez Wydział Analiz publikacje *Polskie badanie przestępczości oraz Badanie satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji*, a zawarte w nich wnioski stanowią niewątpliwie jeden z istotnych czynników wpływających na kierunki rozwoju Policji oraz organizację jej pracy.

Trzecim zadaniem jest diagnozowanie potrzeb oraz określanie priorytetów w zakresie opracowywania projektów badań naukowych oraz prac rozwojowych na potrzeby Komendanta Głównego Policji. Wydział odpowiada tu za identyfikację rzeczywistych potrzeb technicznych i organizacyjnych Policji, ich analizę i wyznaczanie priorytetowych kierunków prowadzenia prac badawczo-rozwojowych.

Począwszy od 2011 r., w ramach pięciu konkursów, na zlecenie Policji realizowanych jest 21 projektów (na różnym poziomie zaawansowania), głównie z dziedziny techniki kryminalistycznej, nowoczesnych technologii i innowacyjnych rozwiązań w zakresie wykrywania, zwalczania i neutralizacji zagrożeń, indywidualnych środków ochrony i wyposażenia oraz organizacji i zarządzania.

Czwarty obszar zadań Wydziału Analiz skupia się wokół interpelacji poselskich i komisji parlamentarnych. W pierwszym przypadku działania polegają na opracowywaniu projektów stanowisk Komendanta Głównego Policji w odpowiedzi na interpelacje i zapytania poselskie oraz interwencje parlamentarzystów, a także Rzecznika Praw Obywatelskich oraz naczelnymi i centralnymi organami administracji rządowej. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają zarówno wszystkie biura KGP, jak również podległe jednostki w terenie. Szeroki i nieprzewidywalny zakres przedmiotowy wpływających interpelacji, zapytań i interwencji sprawia, że przy opracowywaniu projektów stanowisk niezbędna jest współpraca z merytorycznie właściwymi komórkami i jednostkami. Również wyznaczone terminy na udzielenie odpowiedzi, niejednokrotnie bardzo krótkie ze względu na wagę sprawy, wymagają często więcej czasu i zaangażowania większych zasobów ludzkich. Bez wsparcia pozostałych biur i jednostek terenowych

nie byłoby możliwe udzielenie rzeczowej i satysfakcjonującej odpowiedzi na pytania w sprawach ważnych dla kraju, jak i dla przeciętnego obywatela.

W drugim przypadku Wydział Analiz odpowiada za koordynowanie przygotowywania materiałów na posiedzenia komisji i podkomisji parlamentarnych oraz udziału Komendanta Głównego Policji i jego zastępców w pracach tych komisji. Niezbędne materiały, w zależności od tematyki posiedzenia – zebrane i skondensowane zwykle w postaci prezentacji, umożliwiają Komendantowi przedstawienie stanowiska w sposób rzeczowy i przekonujący.

Poza wyżej wymienionymi obszarami Wydział Analiz wykonuje wiele innych zadań, do których można zaliczyć przy-

gotowywanie analiz dotyczących funkcjonowania Policji, sporządzanych na doraźne potrzeby kierownictwa Komendy Głównej Policji, a także merytoryczne przygotowywanie wybranych kolegialnych posiedzeń oraz spotkań kierownictwa Policji, np. cyklicznych odpraw z komendantami wojewódzkimi (stołecznym), miejskimi i powiatowymi, czy też posiedzeń Rady Konsultacyjnej Komendanta Głównego Policji, pełniącej funkcję opiniodawczą, doradczą i konsultacyjną.

Tomasz Orłowski

starszy specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP

Mariusz Głodziński

starszy specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP

REALIZACJA BADAŃ OPINII W POLICJI

Nowe procedury

Do Komendy Głównej Policji, jednostek szkoleniowych Policji oraz do poszczególnych KWP/KSP coraz częściej wpływają wnioski od podmiotów zewnętrznych z prośbą o wyrażenie zgody na realizację badań postaw i opinii wśród funkcjonariuszy i pracowników Policji. Najczęściej wnioskodawcami są studenci i doktoranci uczelni wyższych, rzadziej szkoły wyższe oraz różne organizacje i instytucje. Rosnąca liczba wniosków spowodowała potrzebę usystematyzowania procedur postępowania w przypadku udzielania zgody na realizację tego typu projektów w Policji.

Najczęstsze problemy związane z wnioskami o zgodę na realizację badań w Policji

Organizacja i przeprowadzenie badania leżą po stronie podmiotów zewnętrznych, lecz samo opracowywanie wniosków wpływających do Wydziału Analiz Gabinetu KGP zaczęło generować istotne trudności organizacyjne. Wymagało znacznych zasobów czasowych potrzebnych m.in. do ustalenia szczegółów organizacji i realizacji badania, konsultacji z biurami merytorycznymi KGP i jednostkami podległymi oraz sporządzenia wielu pism i odpowiedzi. Często występowały sprzeczne stanowiska biur merytorycznych bądź jednostek organizacyjnych Policji w sprawie możliwości i zasadności przeprowadzenia badania, jak również przydatności jego wyników w pracy Policji, co wpływało niekorzystnie na sprawne podjęcie decyzji w tej sprawie.

Co więcej, wnioski o wyrażenie zgody na badanie, przesyłane przez wnioskodawców, najczęściej były lakoniczne i ubogie w informacje, często przedstawiające tylko ogólny zarys badania. Niektóre projekty, nadsyłane najczęściej przez magistrantów, były niedopracowane pod względem metodologicznym, a nadesłane kwestionariusze zawierały błędy dotyczące konstrukcji narzędzia badawczego, zarówno pod względem organizacji pytań, jak i sposobu ich zadawania. Posługiwanie się niewłaściwie skonstruowaną ankietą wpływa na jakość

uzyskanych wyników, fałszuje obraz rzeczywistości, a jakiegokolwiek rozpowszechnianie rezultatów wiąże się z ryzykiem kształtowania niewłaściwego wizerunku Policji i niekorzystnej opinii o instytucji.

Duża liczba przeprowadzanych badań wewnątrz Policji – średnia z ostatniego roku to 13 badań zrealizowanych na terenie jednego garnizonu – sprawiła, że funkcjonariusze stale byli angażowani do udziału w badaniach postaw i opinii. Terminy ich realizacji często wypadały w niewielkich odstępach czasu, często również nakładały się na *Badania satysfakcji z pracy*, realizowane przez Wydział Analiz Gabinetu KGP, lub były przeprowadzane tuż przed nim lub po nim. Zbyt częste poddanie badaniom tych samych respondentów wiąże się z podwójnym ryzykiem – z jednej strony może wywoływać u osób stale ankietowanych poczucie zmęczenia i niechęci do udziału w badaniach, w tym również w tych realizowanych na potrzeby Policji, z drugiej strony – zaburza zalecaną przez instytuty badawcze karencję, czyli okres, w którym respondenci nie powinni brać udziału w badaniach, trwa on zwykle od 3 do 6 miesięcy. Łamanie tej zasady może wiązać się m.in. z ryzykiem kształtowania się tzw. zawodowych respondentów, którzy wyćwiczeni w wypełnianiu ankiet, odpowiadają na pytania automatycznie, w sposób wyuczony, nierzetelny, fałszując w ten sposób obraz rzeczywistości.

Istotnym problemem stało się również to, że podmioty zewnętrzne, które otrzymały zgodę na realizację badań wewnątrz Policji, mimo wyraźnego warunku dotyczącego konieczności przekazania wyników tych badań do Komendy Głównej Policji, robiły to w bardzo niskiej liczbie przypadków. Przez uniemożliwienie dostępu do wyników realizowanych projektów odbiera się Policji możliwość korzystania z wiedzy, która mogłaby zostać zastosowana do bieżących analiz czy usprawnienia działań. Brak wglądu w wyniki i ich interpretację odbiera również możliwość skorygowania nieuprawnionych interpretacji, jeśli takie się pojawią. Należy również podkreślić, że przydatność wyników projektów badawczych jest najczęściej jednym z głównych powodów, dla których zapada decyzja o zgodzie na realizację danego projektu, a warunek ten w znacznej większości nie był spełniany.

Nowe procedury

W związku ze wzrostem trudności na poziomie organizacyjnym, realizacyjnym i metodologicznym Wydział Analiz Gabinetu KGP wypracował, na podstawie uwag i sugestii koordynatorów badań opinii z poszczególnych garnizonów oraz jednostek szkoleniowych, bardziej szczegółowe zasady postępowania w przypadku wniosków o wyrażenie zgody na realizację badań przez podmioty zewnętrzne wśród funkcjonariuszy i pracowników Policji. Procedury zostały zaakceptowane przez Komendanta Głównego Policji nadinsp. dr. Marka Działoszyńskiego. Dotyczą one wszystkich jednostek organizacyjnych Policji, w tym również szkół policyjnych oraz WSPol. Są dostępne na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej Komendanta Głównego Policji. Poniżej przedstawiono najważniejsze z nich.

Procedury postępowania z wnioskami o wyrażenie zgody na realizację badań opinii przez podmioty zewnętrzne wśród funkcjonariuszy/pracowników Policji.

1. Pierwszym krokiem w ramach ustalonych zasad jest ocena i przeanalizowanie nadesłanego wniosku oraz pozostałych materiałów pod względem merytorycznym przez pracownika komórki sprawującej koordynację badań, z uwzględnieniem m.in. użyteczności badania dla Policji, metodyki, poprawności przygotowania narzędzia badawczego oraz spełnienia wymogów formalnych.
2. Wnioski powinny zawierać pełne informacje o projekcie badawczym, który wnioskodawca planuje przeprowadzić wśród policjantów i pracowników Policji. Powinny być w nim określone:
 - cel badania,
 - metoda zbierania danych,
 - sposób doboru próby do badania i jej wielkość,
 - nazwa jednostki/komórek organizacyjnych Policji, w których wnioskodawca ma zamiar przeprowadzić badanie,
 - termin realizacji badania,
 - opis jego przebiegu.
3. Istotne z punktu widzenia uzyskania zgody, zwłaszcza w przypadku wnioskodawców, którzy nie są pracowni-

kami naukowymi, jest także przekazanie opinii opiekuna naukowego lub instytucji naukowej o zasadności przeprowadzenia danego projektu badawczego, wraz z uzasadnieniem jego użyteczności.

4. Wnioskodawca zobowiązany jest również przesłać kwestionariusz, który chciałby wykorzystać w badaniu – nie powinien on budzić zastrzeżeń co do zakresu, kwestii merytorycznych i konstrukcji samego narzędzia.
5. Po weryfikacji formalnej dokumentów wyznaczony pracownik merytoryczny sprawdza, czy zostały spełnione dwie nadrzędne zasady:
 - **zasada karencji czasowej**, która oznacza, że badania zlecane przez podmioty zewnętrzne nie powinny być realizowane częściej niż co 6 miesięcy w danej jednostce organizacyjnej Policji;
 - **zasada karencji tematycznej** – oznaczająca, że badania o podobnej tematyce nie powinny być realizowane częściej niż co 2 lata.

Jeżeli po weryfikacji nadesłanych dokumentów zostanie stwierdzony brak przeciwwskazań do przeprowadzenia badania wśród policjantów i pracowników Policji, przy jednoczesnym braku uwag ze strony kierowników komórek merytorycznych, odnoszących się do możliwości i/lub zasadności przeprowadzenia badania wśród funkcjonariuszy komórek im podległych, wówczas wnioskodawca ma dużą szansę na uzyskanie zgody na przeprowadzenie badania w Policji. W przypadku Komendy Głównej Policji oraz w przypadku badania realizowanego w więcej niż jednej jednostce organizacyjnej ostateczną zgodę na przeprowadzenie badania wyraża Komendant Główny Policji. W pozostałych przypadkach decyzję podejmują kierownicy jednostek organizacyjnych, w których jest planowane przeprowadzenie badania. Warto zaznaczyć, że badania przeprowadzane w Policji nie mogą w żaden sposób obciążać jej budżetu ani wpływać negatywnie na organizację pracy w jej jednostkach, a udział policjantów i pracowników Policji, mimo zgody kierownictwa jednostki lub Komendanta Głównego Policji na przeprowadzenie tych badań, jest całkowicie dobrowolny.

Joanna Duda
starszy specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP

BADANIA REALIZOWANE PRZEZ POLICJĘ

Policja od kilku lat przeprowadza dwa projekty badawcze o charakterze ilościowym. Pierwszy z nich, realizowany wśród funkcjonariuszy oraz pracowników Policji, dotyczy głównie oceny poziomu zadowolenia z warunków pracy wykonywanej w ramach tej instytucji. Celem drugiego, realizowanego wśród polskiego społeczeństwa, jest z kolei zdiagnozowanie poczucia bezpieczeństwa, ocena Policji oraz poznanie oczekiwań Polaków w stosunku do Policji. W obecnej edycji skierowano również pytania do ofiar wybranych kategorii przestępstw. Pierwsza część artykułu została poświęcona badaniu satysfakcji oraz wynikom ostatniej edycji tego projektu. W części drugiej zawarto informacje dotyczące Polskiego Badania Przystępczości.

Badanie satysfakcji z pracy

Badania satysfakcji pracowników to powszechnie wykorzystywana metoda pozwalająca na ocenę poziomu zadowolenia oraz poznanie postaw i opinii na temat różnych obszarów funkcjonowania w miejscu pracy. Zadowolony pracownik to pracownik skuteczniejszy i wydajniejszy, a także chętniej wykonujący swoje obowiązki, bardziej kreatywny i oddany swojej pracy. To właśnie prowadzenie badań satysfakcji pozwala na stałe monitorowanie tej postawy, daje możliwość wglądu w emocjonalne nastawienie, oczekiwania, motywacje i po-

Badania w Policji

trzeby pracownicze. Jeżeli powyższe wartości zostaną w porę zidentyfikowane i zdefiniowane, to możliwe staje się podjęcie działań w celu stworzenia warunków, by zadowolenie pracowników rosło, przyczyniając się tym samym do większej efektywności organizacji i osiągnięcia przez nią sukcesu.

W Policji, pomimo jej hierarchicznej struktury, również przeprowadza się badanie satysfakcji policjantów i pracowników. Za jego koordynację i realizację odpowiada Wydział Analiz Gabinetu KGP we współpracy z koordynatorami badań społecznych z komend wojewódzkich i Komendy Stołecznej Policji. Badanie jest w pełni anonimowe, a udział w nim – dobrowolny. Realizowane jest co roku, z wykorzystaniem ankiety elektronicznej. System działa on-line, co oznacza, że wypełnione ankiety są automatycznie zapisywane w bazie danych.

Do badania zaprasza się osoby według ściśle określonych kryteriów, z zastosowaniem tzw. doboru kwotowego. Oznacza to, że dobierani są tacy respondenci, którzy spełniają określone kryteria, np. pod względem płci, wieku czy stażu pracy, ale w taki sposób, aby rozkład cech respondentów w próbie odpowiadał rozkładowi w całej populacji, czyli aby zostały zachowane odpowiednie proporcje pod względem wymienionych, ważnych z uwagi na cel badania, atrybutów. W badaniu realizowanym w Policji uwzględnia się płeć, staż pracy oraz formę zatrudnienia (policjant/pracownik).

Ostatnie badanie satysfakcji zostało przeprowadzone na przełomie grudnia 2013 i stycznia 2014 r. Wzięło w nim udział 5563 policjantów i pracowników Policji. W kwestionariuszu zawarto m.in. pytania dotyczące zadowolenia z pracy i czynników, które na nie wpływają, motywacji, komunikacji wewnętrznej oraz rozwoju zawodowego.

Wyniki ostatniej edycji badania

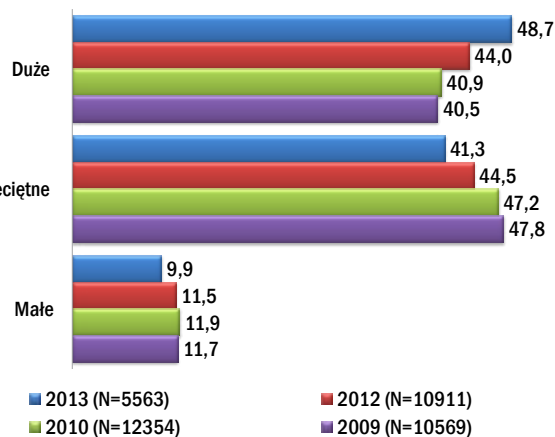
Uzyskane wyniki z tegorocznej edycji badania są optymistyczne. W porównaniu z ubiegłymi latami notujemy stopniowy wzrost satysfakcji ze służby/pracy w Policji. Prawie połowa policjantów i pracowników Policji z całej Polski twierdzi, że jest zadowolona z wykonywanej pracy (48,7%), a dwie piąte wskazuje na poziom przeciętny (41,3%). Tylko jedna osoba na dziesięć nie czerpie satysfakcji z pracy lub służby (9,9%). Biorąc pod uwagę zmienne demograficzne, najbardziej zadowoleni są młodzi stażem policjanci, nieco mniej – pracownicy ze stażem od 4 do 15 lat pracy.

Zadowolenie jest zdecydowanie wynikiem stabilnego zatrudnienia – deklaruje tak cztery piąte ankietowanych, niezależnie od płci, sposobu zatrudnienia czy stażu pracy (80,8%). Policjanci i pracownicy Policji doceniają również to, że ich warunki pracy są stałe (44,3%). Nie bez znaczenia są również relacje – dobre stosunki z kolegami wymienia dwóch na pięciu zatrudnionych w Policji (40,8%), a co czwarty – dobre relacje z przełożonymi (26,6%).

Jedna trzecia badanych za czynnik wpływający na poczucie satysfakcji uważa również stosunkowo dobre wynagrodzenie (35,4%), jednak już znacznie więcej – bo połowa ankietowanych – wymienia go raczej jako element mało satysfakcjonujący (50,0%). Najbardziej zadowoleni z pensji są mężczyźni, policjanci bez względu na staż pracy, najmniej kobiety.

Policjantom i pracownikom Policji najbardziej dokuczają formalności i biurokracja – jako czynnik najmniej zadowolający

Jak określił(a)by Pan(i) swoje zadowolenie z wykonywanej pracy?



Dane w %. Do pytania użyto skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza bardzo duże zadowolenie z pracy, a 5 bardzo małe. Respondent miał możliwość udzielenia 1 odpowiedzi.

wymienia go trzy piąte biorących udział w badaniu (61,0%). Oprócz zbyt niskiego wynagrodzenia do poczucia niezadowolenia przyczyniają się również ciągłe zmiany organizacyjne i zły system szkolenia — twierdzi tak niemal jedna trzecia ankietowanych (po 30,6%). Brak satysfakcji z pracy tłumaczony jest również stosunkowo słabymi warunkami pracy pod względem wyposażenia i sprzętu (26,9%). Część ankietowanych wśród przyczyn wymienia również brak możliwości otrzymania awansu (23,0%). Co warto zaznaczyć, ankietowani bardzo rzadko jako element niezadowolenia wymieniają tłumaczenie pracowników (13,5%) czy złe relacje z przełożonymi (10,9%).

Badani wypowiadali się również o warunkach pracy. Najwyżej oceniono warunki lokalowe (50,7%), możliwość korzystania z Intranetu (45,8%) oraz wyposażenie w środki łączności (45%). Dwóch na pięciu policjantów i pracowników Policji wysoko oceniło dostęp do Internetu (37,3%), wyposażenie stanowiska pracy (36,2%), wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie (35,4%) oraz sprzęt transportowy (34,9%). W porównaniu z latami ubiegłymi najbardziej wzrosło zadowolenie z dostępu do Intranetu oraz Internetu; w opinii badanych poprawiły się także warunki lokalowe i wyposażenie w środki łączności. Na przełomie lat obserwujemy również wzrost zadowolenia z wyposażenia stanowiska pracy oraz dostępności sprzętu informatycznego i oprogramowania. Mniej optymistycznie oceniane jest natomiast wyposażenie w sprzęt transportowy.

Policjantom zapytano dodatkowo o ocenę wyposażenia w broń palną i amunicję, w środki przymusu bezpośredniego inne niż broń palna, warunki utrzymania odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej oraz bazy i wyposażenia strzelniczy do systematycznych zajęć wyszkolenia strzeleckiego. Większość funkcjonariuszy wysoko oceniła dostępność do broni palnej i amunicji (72,1%), relatywnie dobrze oceniane jest także wyposażenie w inne środki przymusu bezpośredniego (66,9% wysokich ocen). Zdecydowanie mniejsze zadowolenie wzbudzają natomiast warunki umożliwiające utrzymanie odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej (32,1%) oraz baza i wyposażenie strzelniczy do systematycznych zajęć wyszkolenia strzeleckiego (27,6%). Warto zaznaczyć, że ponad połowa badanych (51,8%) deklaruje swoje niezadowolenie dotyczące tej kwestii.

W badaniu poruszono również problem związany z rozwojem kariery zawodowej. Policjantów i pracowników Policji poproszono o ocenę aktualnych możliwości w tym zakresie oraz o określenie czynników, które mają – ich zdaniem – wpływ na rozwój kariery zawodowej. Zapytano również o plany dotyczące tego, co chcieliby osiągnąć w ciągu najbliższych 3 lat. Prawie połowa badanych niestety źle ocenia swoje możliwości rozwoju zawodowego (45,5%), przeważnie do tej grupy zaliczają się kobiety (54,3%), pracownicy Policji (64,0%), ze stażem od 4 do 15 lat pracy (50,5%). Bardziej optymistyczni w tej kwestii są policjanci (45,2% ocen pozytywnych), ze stosunkowo niewielkim stażem służby (50,0%). Z kolei czynnikiem wpływającym na rozwój kariery zawodowej jest, zdaniem ankietowanych, własna praca i zaangażowanie (49,5%). Blisko połowa wskazuje też dobre relacje z przełożonym (44,9%), ale również protekcję i nepotyzm (42,8%). Prawie co trzeci ankietowany utożsamia karierę w Policji z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie resortowym (30,9%), ale są i tacy, którzy stawiają na przypadek i szczęście (30,4%). Co piąty respondent jest przekonany o kluczowej roli szkolnictwa cywilnego (20,7%).

Uczestników badania zapytano także, co chcieliby osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat. Wyniki badania wskazują, że najpowszechniejszym dążeniem jest awans na wyższe stanowisko (57,6%). Warto też zauważyć, że co szósty badany deklaruje, że nie chce nic zmieniać w swojej sferze zawodowej (16,7%).

Mimo że oczekiwania finansowe policjantów i pracowników Policji związane z wykonywaną przez nich służbą/pracą zawodową są ciągle w znacznym stopniu niezaspokojone, ogólny poziom satysfakcji z wykonywanej pracy jest w Policji stosunkowo wysoki i w miarę systematycznie rośnie. Być może zaistniała sytuacja jest wynikiem poczucia bezpieczeństwa, które dają stabilne zatrudnienie oraz stałe warunki pracy, odsuwając na dalszy plan kwestie finansowe. Badanie satysfakcji, na podstawie którego jesteśmy w stanie monitorować tego typu kwestie, będzie w dalszym ciągu realizowane, by dostarczyć praktycznych wniosków i rekomendacji umożliwiających poprawę warunków pracy i stworzenie lepszych perspektyw rozwoju zarówno policjantom, jak i pracownikom Policji.

Polskie Badanie Przemocności

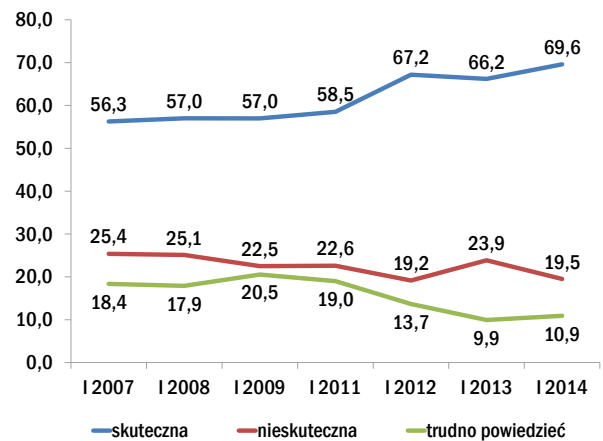
W styczniu 2014 r. zrealizowano kolejną, siódmą już, edycję Polskiego Badania Przemocności. Jest to badanie opinii społecznej przeprowadzane cyklicznie od stycznia 2007 r. na reprezentatywnej próbie 17 tysięcy Polaków. Dotyczy ono przede wszystkim oceny pracy policjantów, skuteczności Policji w walce z przemocnością, lęku przed przemocnością oraz oczekiwań w stosunku do Policji. W tej edycji zadano również pytania ofiarom wybranych kategorii przemocstw. Poniżej przedstawiamy najważniejsze wyniki badania.

Ocena pracy Policji

W tegorocznej edycji Polskiego Badania Przemocności odnotowano najwyższą dotychczas ocenę skuteczności Policji w walce z przemocnością. Pozytywne opinie na ten temat wyraża większość ankietowanych (69,6%). Osoby w wieku

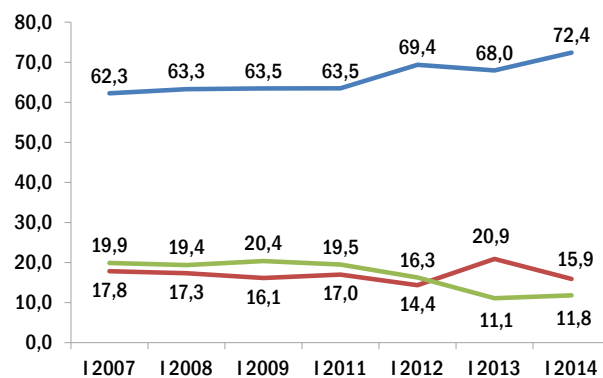
30–39 lat i mieszkańcy wsi wyrażają lepsze opinie niż pozostali respondenci. Warto również zauważyć, że im lepsza ocena własnej sytuacji materialnej, tym lepsze oceny skuteczności Policji. W porównaniu z pierwszą edycją PBP nastąpił wzrost odsetka pozytywnych wskazań o 13,3 punktu procentowego (p.p.).

Czy Policja w walce z przemocnością w Pana(i) okolicy jest: skuteczna czy nieskuteczna? N=17000 (od I 2007 r. do I 2014 r.) (w %)



Pracę policjantów pełniących służbę w okolicy miejsca zamieszkania dobrze ocenia niemal trzy czwarte Polaków (72,4%). Warto podkreślić, że jest to najlepszy wynik spośród wszystkich edycji badania.

Jak ocenia Pan(i) pracę policjantów pełniących służbę w okolicy Pana(i) miejsca zamieszkania (miejscowości, dzielnicy, osiedla)? N=17000 (od I 2007 do I 2014) (w %)



Po raz drugi zadano także pytanie o ocenę zaangażowania poszczególnych organów i instytucji w pracę na rzecz zapewnienia Polakom bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Tak jak w ubiegłym roku, zdaniem zdecydowanej większości badanych, najbardziej zaangażowana w tę kwestię jest Policja (75,7%). Wysoko oceniane są także władze gminne oraz miejskie (71,5%). Warto zauważyć, że odsetek osób wskazujących na te organa wzrósł w porównaniu z ubiegłym rokiem (o 6,5 p.p.). Ponad połowa badanych wskazuje także na duże zaangażowanie lokalnych mediów (58%) i zarządców dróg (57%).

Lęk przed przystępczością

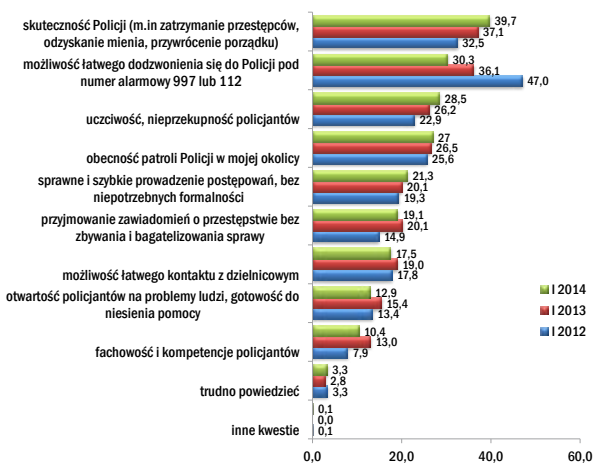
Z najnowszej edycji Polskiego Badania Przystępczości wynika, że ponad trzy czwarte Polaków (76,9%) czuje się bezpiecznie podczas spacerów po zmroku w okolicy swojego zamieszkania. Brak poczucia bezpieczeństwa deklaruje co piąty badany (19,6%). Jest to nieco lepszy wynik niż w roku ubiegłym.

W porównaniu z deklaracją z zeszłego roku nie zmienił się w znaczący sposób lęk przed większością zagrożeń. Największe obawy budzą włamania, na które wskazuje około jedna trzecia ankietowanych (33,2%). Badani odczuwają również strach przed brawurą kierowców (29,7%) oraz kradzieżami, np. kieszonkowymi (22,8%). Zmalały nieco obawy przed bójkami i pobiciami oraz napadami i rozbojami – obecnie odsetek wskazań dla tych zagrożeń wynosi odpowiednio 21,1% i 20,5%. Co piąty Polak odczuwa lęk przed agresją ze strony osób pijanych lub narkomanów (20,4%).

Oczekiwania w stosunku do Policji

Najważniejszą kwestię związaną z pracą Policji – podobnie jak w poprzedniej edycji badania – stanowi dla Polaków szybkie przybycie policjantów po wezwaniu na miejsce zdarzenia (47,4%). Istotna jest również skuteczność Policji, wskazywana przez ponad jedną trzecią badanych (39,7%). Respondenci często podają także możliwość łatwego dodzwonienia się do Policji pod numery alarmowe (30,3%), choć należy podkreślić, że rokrocznie zmniejsza się liczba respondentów wskazujących ważność tej kwestii (spadek o 5,8 p.p.) w porównaniu z rokiem ubiegłym i aż 16,7 p.p. w stosunku do roku 2012. Badani oczekują od Policji również: uczciwości, nieprzekupności (28,5%), obecności patroli w ich okolicy (27%), a także sprawnego i szybkiego prowadzenia postępowań, bez niepotrzebnych formalności (21,3%).

Które kwestie związane z pracą Policji są dla Pana(i) osobście najważniejsze? N=16927 (I 2012 r. – I 2014 r.) (w %)



Ciemna liczba przystępczości

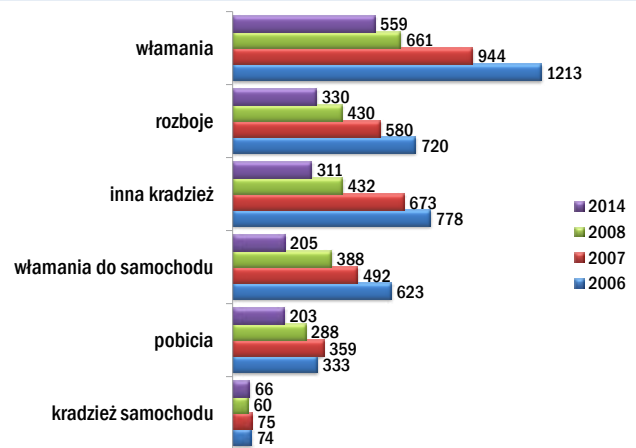
W tym roku skierowano również pytania do ofiar wybranych kategorii przystępstw, takich jak: rozboje, pobicia, włamania (do domu, mieszkania, garażu, piwnicy, domku na działce), włamania do samochodów, kradzieże samochodów, inne kradzieże. Wcześniej ta kwestia była poruszana w latach 2007–2009.

Zgodnie z deklaracjami respondentów, spośród 17 000 badanych, 1176 osób w 2013 r. padło ofiarą przynajmniej jednego z wyżej wymienionych przystępstw, co stanowi 6,9% ogółu uczestników badania.

W poprzednich edycjach, dotyczących lat 2006–2008 odsetek ten wynosił odpowiednio 13%, 10,6% i 8,4%, możemy więc zaobserwować, że z roku na rok odsetek ofiar przystępstw stopniowo się zmniejsza.

Respondentów najczęściej, zarówno w 2013 r., jak i w latach poprzednich, dotykały włamania (do domu, mieszkania, garażu, piwnicy, domku na działce), przy czym, w porównaniu z ubiegłymi latami, w ostatnim roku było ich zdecydowanie mniej – w stosunku do roku 2006, liczba ta zmniejszyła się ponad dwukrotnie.

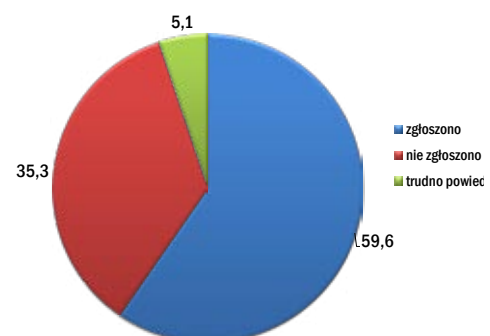
Liczba wybranych przystępstw, których ofiarami padli respondenci – porównanie 2006–2008 i 2013 r. (w wartościach bezwzględnych)



Następne pytania kierowane do ofiar przystępstw dotyczyły zdarzenia, którego doświadczyły ostatnim razem. I tak zapytano kolejno: o to, czy przystępstwo to zostało zgłoszone Policji; jeżeli tak, to jak ofiary oceniają sposób potraktowania zgłoszenia przez policjanta – czy są zadowolone czy niezadowolone. Osoby niezadowolone pytano o powody niezadowolenia, natomiast do tych, którzy nie zgłoszili przystępstwa, skierowano pytanie o powody swojej decyzji.

Z wypowiedzi badanych wynika, że ponad połowa ofiar zgłosiła ostatnie przystępstwo (59,6%), natomiast nie zrobiła tego ponad jedna trzecia z nich (35,3%).

Czy to ostatnie przystępstwo zostało zgłoszone Policji? (dotyczy przystępstwa, którego ofiary padły ostatnim razem), N=1176 (w %)

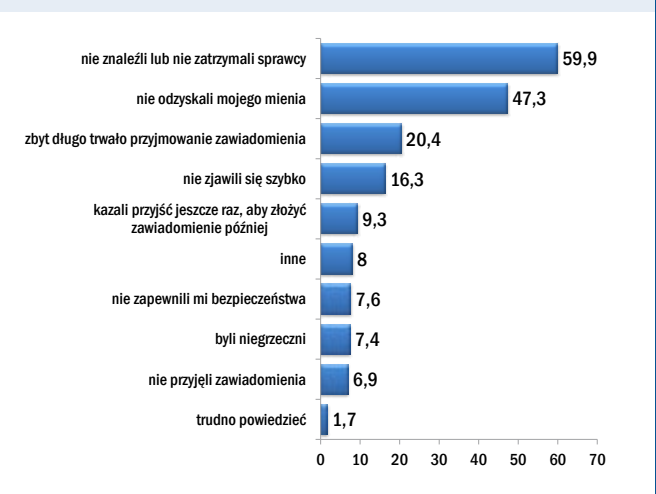


Okazuje się, że tak jak w latach 2006–2008, również w 2013 r. najczęściej zgłaszanym przestępstwem były kradzieże samochodów. Zgłoszono zdecydowaną większość tego typu kradzieży (83,3%). Odsetek zgłaszanych włamań do samochodów jest nieco niższy (67,8%). W przypadku pozostałych kategorii przestępstw liczba zgłoszeń oscyluje wokół 50% (dotyczy rozboju, pobicia, włamania do domu mieszkania, garażu, piwnicy, domku na działce, a także innych, tzw. pospolitych kradzieży), co oznacza, że ciemna liczba tych przestępstw wynosi około 50%. W porównaniu z rokiem 2008 ciemna liczba większości przestępstw zmalała. Wyjątek stanowią kradzieże samochodów, w przypadku których odsetek niezgłaszanych zdarzeń wzrósł o 6,9 p.p. Ponad połowa (51,1%) osób, które w 2013 r. zgłosiły przestępstwa Policji (przypomnijmy, że dotyczy to przestępstwa, którego ofiara doświadczyła ostatnim razem), deklaruje, że jest zadowolona ze sposobu, w jaki policjanci potraktowali zgłoszenie. Przeciwnego zdania jest 42,8% respondentów – warto wskazać, że odsetek badanych niezadowolonych z pracy funkcjonariuszy Policji utrzymuje się w kolejnych edycjach badania na zbliżonym poziomie.

Respondentów, którzy nie byli zadowoleni ze sposobu, w jaki policjanci potraktowali zgłoszenie przestępstwa, zapytano o powody negatywnej oceny. Niezmiennie od 2006 r., najważniejszymi powodami niezadowolenia są nieznanie lub niezatrzymanie sprawcy (59,9%) oraz nieodzyskanie mienia ofiary (47,3%). Powodem niezadowolenia około jednej piątej ofiar zgłaszających zdarzenie Policji jest, niezmiennie we wszystkich edycjach, zbyt długie przyjmowanie zawiadomienia. Pozostałe aspekty są wskazywane znacznie rzadziej.

Osoby, które nie zgłosiły przestępstwa Policji, zapytano o powody takiej decyzji. Najczęściej wymienianym powodem – wskazała na niego niemal połowa badanych (45,9%) – był fakt, że w ich ocenie zdarzenie nie było na tyle poważne, aby zgłosić je Policji. Jedna czwarta (24,4%) poszkodowanych stwierdziła na-

Powody niezadowolenia ze sposobu, w jaki policjanci potraktowali zgłoszenie przestępstwa, w latach: 2006 (N=409), 2007 (N= 457), 2008 (N= 322) i 2013 (N=300) (w %) (respondenci mogli wskazać nie więcej niż 3 najważniejsze powody)



tomiasz, że Policja i tak nie złapałaby sprawcy. Podobny odsetek badanych (23,5%) był zdania, że Policja w ogóle nie zajęłaby się tą sprawą. Należy podkreślić, że w porównaniu z poprzednimi edycjami badania znaczenie pierwszego, najważniejszego powodu niepowiadomienia Policji o zdarzeniu utrzymuje się na podobnym poziomie, natomiast drugiego – stopniowo maleje.

*Agnieszka Brzeźniak
główny specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP*
*Joanna Duda
starszy specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP*
*Klaudyna Szankin
praktykantka Wydziału Analiz Gabinetu KGP*

KONTROLA ZARZĄDCZA W POLICJI

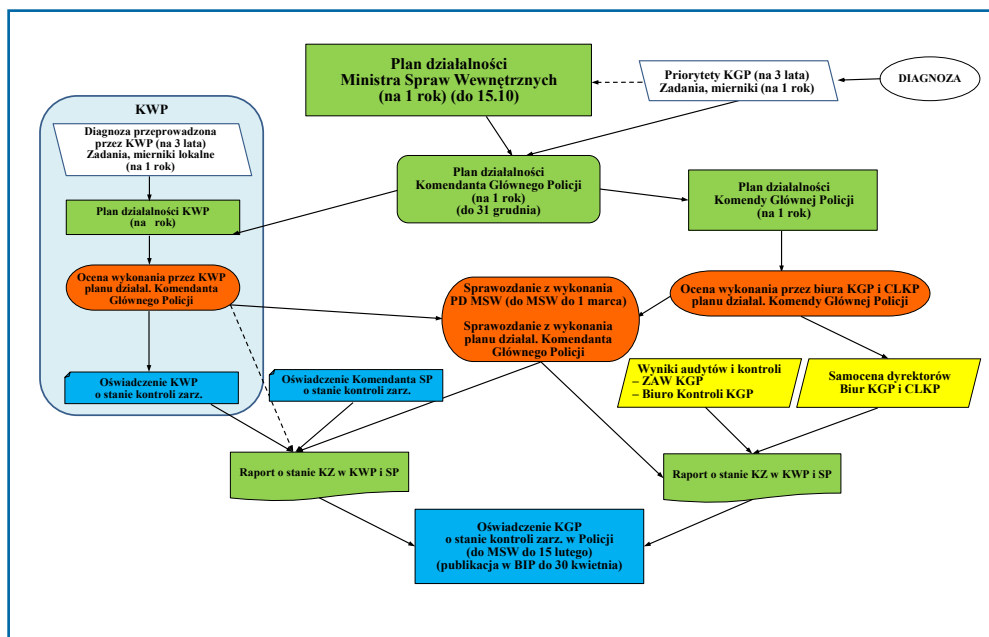
Pojęcie kontroli zarządczej (kz) zostało wprowadzone do systemu prawnego obowiązującego w jednostkach sektora finansów publicznych (jsfp) z dniem 1 stycznia 2010 r. ustawą z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.), co nie oznacza, że działania wpisujące się w jej zakres nie były dotychczas realizowane. Wprowadzone zmiany dotyczą głównie zasad planowania oraz monitorowania poprawności realizacji przyjętych celów i zadań. Z przepisów wspomnianej ustawy wynika, że kontrola zarządcza to ogół działań podejmowanych dla zapewnienia osiągnięcia celów i zadań organizacji, które powinny być realizowane w sposób zgodny z prawem, oszczędny, efektywny oraz terminowy. Można więc wnioskować, że kontrola zarządcza wypełnia funkcje zarządzania, począwszy od planowania, skończywszy na kontroli. Znacznie upraszczając: „System kz to sposób spojrzenia na organizację, który ma ułatwić zarządzanie nią w uporządkowany sposób” (*Kontrola zarządcza w sektorze finansów publicznych. Istota, unormowania prawne i otoczenie. Kompendium wiedzy*, Ministerstwo Finansów, 2012 r.).

Błędem jest utożsamianie kontroli zarządczej z kontrolą wewnętrzną. Kontrola w potocznym rozumieniu ma na celu wyszukanie nieprawidłowości poprzez porównanie stanu faktycznego z wyznaczonym (w ramach przepisów prawa, planów itp.), a następnie określenie w tym zakresie uchybień oraz odpowiedzialności. Kontrola wewnętrzna stanowi jednak jeden z elementów kontroli zarządczej. Istotną częścią kz jest audyt wewnętrzny, mający na celu dostarczenie niezależnej oceny funkcjonowania kz kierownictwu jednostek oraz doradztwo w zakresie wprowadzenia zmian w kz.

Ze względu na powyższe, co podkreślane jest w fachowej literaturze, kz nie można „wdrożyć”, gdyż nie jest ona nowym zadaniem czy projektem. Jej wprowadzenie natomiast wiąże się z obowiązkiem stosowania określonych narzędzi wskazanych przez ustawodawcę (np. plan działalności, analiza ryzyka do tego planu itp.).

Funkcjonowanie kz w resorcie spraw wewnętrznych reguluje zarządzenie nr 59 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 6 września 2012 r. w sprawie systemu kontroli zarządczej w dziale administracji rządowej – sprawy wewnętrzne (Dz. U. MSW poz. 64).

Kontrola zarządcza w Policji



Ze względu na konieczność określenia zasad funkcjonowania kontroli zarządczej w Policji, w szczególności analizy i zarządzania ryzykiem, zgodnie z wymogami, w Wydziale Analiz Gabinetu KGP podjęto prace mające na celu wprowadzenie nowego zarządzenia KGP dotyczącego systemu kontroli zarządczej oraz wchodzących w jego skład elementów planowania i sprawozdawczości.

Nowe zarządzenie Komendanta Głównego Policji dostosowuje system planowania strategicznego w Policji do wyżej wymienionych przepisów poprzez wprowadzenie, a także określenie zasad tworzenia i oceny stopnia realizacji planów działalności. Nowy system będzie wpisany do systemu określonego przez ministerstwo oraz zostanie dostosowane nazewnictwo. Ze względu na powyższe, jako nadrzędny dokument planistyczny w Policji będzie funkcjonował plan działalności Komendanta Głównego Policji, określający główne cele i zadania dla całej Policji. Plan ten będzie zawierał cele i zadania wynikające z planu działalności Ministra Spraw Wewnętrznych oraz Priorytety Komendanta Głównego Policji. Pozostałe elementy planowania będą zbliżone do obecnie obowiązujących, wynikających z zarządzenia nr 1147 Komendanta Głównego Policji z dnia 22 września 2011 r. w sprawie planowania strategicznego, sprawozdawczości i oceny pracy Policji (Dz. Urz. KGP Nr 8, poz. 57, z późn. zm.). Na szczeblu Komendy Głównej Policji będzie funkcjonował plan działalności Komendy Głównej Policji, w miejsce obecnie funkcjonującego planu przedsięwzięć, natomiast na szczeblu komendy wojewódzkiej Policji – plan działalności komendanta wojewódzkiego Policji, w miejsce strategii wojewódzkiej.

W celu wystandaryzowania procesu analizy i zarządzania ryzykiem dołączono do zarządzenia dokument „Procedura analizy i zarządzania ryzykiem w Policji”. Zastosowano taką metodologię prowadzenia oraz dokumentowania analizy i zarządzania ryzykiem, jak dla celów i zadań z planu działalności Ministra Spraw Wewnętrznych. Przyjęto, że w ramach planowania strategicznego analiza i zarządzanie ryzykiem są prowadzone w zakresie zadań zawartych w planach działalności – zadań strategicznych – oraz jako uzupełnienie wspomnianego powyżej obszaru – najistotniejszych zadań operacyjnych, wynikających z ustawy o Policji i innych przepisów. Najistot-

niejsze zadania operacyjne, dla których prowadzona jest analiza i zarządzanie ryzykiem, są określone przez kierownika jednostki/komórki organizacyjnej.

Założono, że planowanie strategiczne oraz analiza ryzyka prowadzone są na szczeblu KGP oraz KWP, obejmując również jednostki podległe.

Ponieważ obecnie funkcjonujący system planowania i sprawozdawczości jest wynikiem wieloletnich doświadczeń w tym zakresie, nowe zarządzenie w kompleksowy sposób reguluje funkcjonowanie systemu, jednakże będzie znacząco odbiegać od obecnego.

Podkreślenia wymaga również fakt, że zarządzenie nie wskazuje szczegółowych zasad funkcjonowania kZ na poziomie KWP

i jednostek podległych. Dlatego też komendanci wojewódzcy Policji mają swobodę w organizacji tego systemu w całym garnizonie i wskazane byłoby więc sformalizowanie przez nich tych zasad w formie aktu kierowania wewnętrznego.

Zarządzenie nie będzie precyzyjnie regulowało sposobu funkcjonowania planowania strategicznego w szkołach policyjnych, ponieważ w celu uniknięcia tworzenia dwóch planów w tych jednostkach organizacyjnych Policji przyjęto zasadę, że planowanie będzie się odbywać wg przepisów określonych w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji (Dz. U. Nr 126, poz. 877, z późn. zm.). Jednak mając na uwadze wymogi wynikające między innymi z ustawy o finansach publicznych, przyjęto obowiązek prowadzenia analizy i zarządzania ryzykiem w szkołach policyjnych. Zakres i zasady działań w tym zakresie określi komendant szkoły policyjnej.

Z uwagi na zmiany wprowadzone pod wpływem uwag w procesie legislacyjnym, projekt zarządzenia zostanie poddany ponownym konsultacjom. Ostateczny kształt będzie więc zależał również od wyników konsultacji.

*ml. insp. Bogusław Pluciński
radca Wydziału Analiz Gabinetu KGP*

*nadkom. Arkadiusz Jasiński
radca, p.o. Naczelnik Wydziału Analiz Gabinetu KGP*

Akty prawne

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji (Dz. U. Nr 126, poz. 877, z późn. zm.).

Zarządzenie nr 1147 Komendanta Głównego Policji z dnia 22 września 2011 r. w sprawie planowania strategicznego, sprawozdawczości i oceny pracy Policji (Dz. Urz. KGP Nr 8, poz. 57, z późn. zm.).

Zarządzenie nr 59 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 6 września 2012 r. w sprawie systemu kontroli zarządczej w dziale administracji rządowej – sprawy wewnętrzne (Dz. U. MSW poz. 64).

STAN REALIZACJI PRIORYTETÓW KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI PRZEZ KWP/KSP

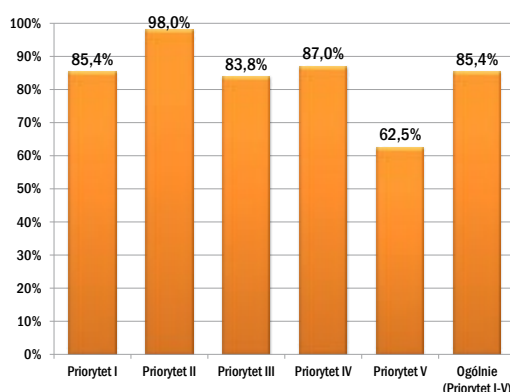
Informacja za okres 1.01–31.12.2013 r.

Jednym z najważniejszych dokumentów regulujących w Policji kwestie dotyczące planowania i sprawozdawczości jest zarządzenie nr 1147 Komendanta Głównego Policji z dnia 22 września 2011 r. w sprawie planowania strategicznego, sprawozdawczości i oceny pracy Policji (Dz. Urz. KGP Nr 8, poz 57, z późn. zm.). Zgodnie z § 5 ust. 5 ww. zarządzenia Gabinet Komendanta Głównego Policji przygotowuje diagnozę otoczenia Policji oraz poszczególnych obszarów funkcjonowania Policji, na podstawie której opracowuje propozycję Priorytetów Komendanta Głównego Policji, zadań dla komórek organizacyjnych KGP i zadań dla CLKP oraz zadań dla komend wojewódzkich Policji. Na rok 2013 zatwierdzono VI Priorytetów Komendanta Głównego Policji. Do Priorytetów przypisano 20 mierników, w tym 17 o charakterze ilościowym oraz 3 o charakterze jakościowym.

PRIORYTETY KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI NA LATA 2013–2015

- I. Doskonalenie obsługi obywatela poprzez szybką i skuteczną reakcję Policji na zdarzenie.
- II. Działania Policji skierowane na wzrost poziomu bezpieczeństwa na drogach.
- III. Ochrona interesów obywatela, przedsiębiorców i Skarbu Państwa poprzez skuteczniejszą walkę z przestępczością gospodarczą.
- IV. Zapewnienie optymalnych warunków pełnienia służby/pracy policjantom i pracownikom Policji w celu doskonalenia jakości wykonywanych przez nich zadań.
- V. Usprawnienie pracy Policji poprzez wprowadzanie i wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych i finansowych.
- VI. Działania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa imprez masowych.

Wykres nr 1. Stan realizacji poszczególnych Priorytetów



*Priorytet VI nie był brany pod uwagę, ponieważ miernik nr 20 (jeden miernik w priorytecie VI) jest miernikiem o charakterze jakościowym. Oceny o charakterze jakościowym dokonuje biuro merytoryczne KGP odpowiedzialne za miernik, po wypracowaniu standardu sprawozdania.

Rozliczenie każdej komendy wojewódzkiej (stołecznej) Policji z realizacji wartości danego miernika odbywało się w 2013 r. na podstawie *Katalogu Mierników dla komend wojewódzkich (stołecznej) Policji na 2013 r.* oraz *Założeń do Systemu Oceny Efektywności Pracy Policji za 2013 r.*

Na podstawie danych przekazanych przez wszystkie komendy wojewódzkie (stołeczna) Policji dokonano oceny realizacji wszystkich mierników. Analiza pokazała, że w 2013 r. średnia stanu realizacji Priorytetów Komendanta Głównego Policji dla wszystkich jednostek wyniosła 85,4%. Wykres nr 1 ilustruje stan realizacji poszczególnych Priorytetów.

Ponad połowa jednostek (9) osiągnęła poziom wyższy od średniej stanu realizacji Priorytetów Komendanta Głównego Policji dla wszystkich jednostek. Wielkości te wahały się od 86% do 96%.

W największym stopniu został zrealizowany Priorytet II, tj. *Działania Policji skierowane na wzrost poziomu bezpieczeństwa na drogach*. W tej kategorii wynik wszystkich garnizonów ukształtował się na poziomie 98,0%.

Najniższy stan realizacji (62,5%) odnotowano w odniesieniu do Priorytetu V pn. *Usprawnienie pracy Policji poprzez wprowadzenie i wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych i finansowych*. Na tak niski wynik zasadniczy wpływ miały wartości osiągnięte w ramach miernika nr 18, tj. *Stosunek liczby projektów zgłoszonych przez komendy wojewódzkie Policji do dofinansowania w ramach funduszy pomocowych ze źródeł krajowych i zagranicznych do liczby projektów komend wojewódzkich Policji przyjętych do dofinansowania w ramach funduszy pomocowych ze źródeł krajo-*

Priorytety Komendanta Głównego Policji

wych i zagranicznych, przy którego zastosowaniu 12 spośród 17 komend wojewódzkich Policji nie osiągnęło zakładanej oczekiwanej wartości.

Największy procent realizacji Priorytetów osiągnęły następujące jednostki:

- 1) KWP Bydgoszcz (96,0% stanu realizacji Priorytetów),
- 2) KWP Szczecin (95,0% stanu realizacji Priorytetów),
- 3) KWP Rzeszów (94,0% stanu realizacji Priorytetów),
- 4) KWP Białystok (93,0% stanu realizacji Priorytetów),
- 5) KWP Gdańsk (92,0% stanu realizacji Priorytetów).

Podkreślenia wymaga fakt, iż 3 z 20 mierników zostały zrealizowane w 100% przez wszystkie jednostki. Były to:

- miernik nr 5 – *Liczba debat społecznych przypadających na jednostkę Policji w danym roku,*
- miernik nr 8 – *Procentowy udział policjantów ruchu drogowego pełniących bezpośrednio służbę na drodze,*
- miernik nr 17 – *Realizacja przez komendy wojewódzkie (stołeczna) Policji limitu przyjęcia do służby w Policji, określonego przez Komendanta Głównego Policji.*

Do najczęściej wskazywanych przez komendy wojewódzkie (stołeczna) Policji przyczyn niezrealizowania mierników ustalonych dla Priorytetów Komendanta Głównego Policji należały:

- absencja w służbie spowodowana szkoleniami stacjonarnymi i stażami aplikacyjnymi,
- duża liczba wakatów i braki kadrowe,
- absencja w służbie spowodowana zwolnieniami lekarskimi,
- zaangażowanie funkcjonariuszy w zabezpieczanie imprez masowych,
- brak wiedzy i doświadczenia zawodowego policjantów związany z krótkim stażem pracy,
- uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i demograficzne,
- ograniczone nakłady finansowe,
- sposób naliczania miernika.

Warto również zauważyć, iż rozliczenie każdej jednostki Policji z realizacji wartości danego miernika odbywało się poprzez zastosowanie systemu procentowego opartego na przedziałach punktowych. Do każdego miernika zostały przypisane przedziały punktowe, w zależności od nadanej wagi miernika można było uzyskać od 4 do 8 punktów.

Zgodnie z *Załoženiami do Systemu Oceny Efektywności Pracy Policji na 2013 rok* poszczególne komendy wojewódzkie (stołeczna) Policji ze względu na sumę osiągniętych wartości punktowych znalazły się odpowiednio w następujących grupach ocen:

- poziom bardzo wysoki – 91–100 punktów;
- poziom wysoki – 76–90 punktów;
- poziom przeciętny – 51–75 punktów;
- poziom niski – 26–50 punktów;
- poziom bardzo niski – poniżej 26 punktów.

Na podstawie analizy wyników osiągniętych w 2013 r. przez poszczególne jednostki:

- **ocenę bardzo wysoką** otrzymało **5 KWP,**
- **ocenę wysoką** otrzymało **10 KWP,**
- **ocenę przeciętną** otrzymały **2 KWP.**

Podsumowując, należy wskazać, że **wynik całościowy Policji to 85,4 pkt, co pozwala przypisać formacji ocenę wysoką.**

*nadkom. Katarzyna Barańska
radca Wydziału Analiz Gabinetu KGP*

*kom. Katarzyna Dudek
ekspert Wydziału Analiz Gabinetu KGP*

Akty prawne

Zarządzenie nr 1147 Komendanta Głównego Policji z dnia 22 września 2011 r. w sprawie planowania strategicznego, sprawozdawczości i oceny pracy Policji (Dz. Urz. Nr 8, poz. 57, z późn. zm.).

Priorytety Komendanta Głównego Policji, Biuletyn Informacji Publicznej Komendy Głównej Policji.

BADANIA NAUKOWE I PRACE ROZWOJOWE NA RZECZ POLICJI

Obserwowany postęp technologiczny we wszystkich dziedzinach życia w sposób oczywisty przekłada się na rozwój nowych form, a także metod przestępczości. W tym kontekście szczególnie istotne jest nadążanie organów ścigania za rozwojem cywilizacyjnym. Podczas gdy świat przestępczy działa w sposób nieskrępowany regulacjami prawnymi, normami etycznymi, obciążeniami organizacyjnymi, a w przypadku wyższych form przestępczości – również ograniczeniami natury ekonomicznej, stróże prawa muszą niwelować powstające dysproporcje i bariery technologiczne, działając w granicach wyznaczonych im przez powyższe czynniki. Z tego punktu widzenia kluczowe wydaje się wsparcie działań Policji wynikami badań naukowych. Funkcjonujący od niedawna krajowy system badań daje naszej formacji realną możliwość wpływania na tematykę projektów badawczych realizowanych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBR).

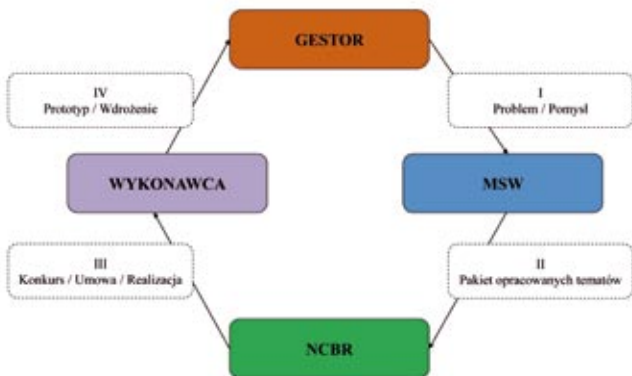
Rozwiązania organizacyjne

Rok 2011 był dla obszaru badań naukowych i prac rozwojowych na rzecz bezpieczeństwa państwa czasem intensywnych zmian wynikających z nowych uwarunkowań prawnych. Wraz z rozpoczęciem funkcjonowania w Narodowym Centrum Badań i Rozwoju Komitetu Sterującego ds. badań naukowych i prac rozwojowych w obszarze bezpieczeństwa i obronności państwa, powstała realna możliwość kształtowania tej dziedziny zgodnie z potrzebami użytkowników końcowych, w tym Policji.

Niniejszy system kształtują następujące akty prawne:

- Krajowy Program Badań, *Założenia polityki naukowo-technicznej i innowacyjnej państwa*¹, który wskazuje bezpieczeń-

Schemat nr 1. Realizacja procesu badawczo-rozwojowego zgodnie z krajowym systemem badań



Źródło: *Koncepcja rozwiązań organizacyjnych służących diagnozowaniu, definiowaniu i koordynacji badań naukowych oraz prac rozwojowych na potrzeby Komendanta Głównego Policji.*

stwo i obronność państwa jako jeden z siedmiu strategicznych, interdyscyplinarnych kierunków badań naukowych i prac rozwojowych;

- ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki²;
- ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju³;
- rozporządzenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 4 stycznia 2011 r. w sprawie sposobu zarządzania przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju realizacją badań naukowych lub prac rozwojowych na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa⁴.

Zastosowanie powyższych idei w praktyce wymagało wielu przedsięwzięć organizacyjnych również po stronie Policji. Od kwietnia 2013 r., na mocy zarządzenia nr 8 Komendanta Głównego Policji z dnia 15 marca 2013 r. w sprawie regulaminu Komendy Głównej Policji, zadania z zakresu określania priorytetów badań naukowych i prac rozwojowych zostały umiejscowione w Wydziale Analiz Gabinetu Komendanta Głównego Policji. W październiku 2013 r. Komendant Główny Policji nadinsp. dr Marek Działoszyński zaakceptował *Koncepcję rozwiązań organizacyjnych służących diagnozowaniu, definiowaniu i koordynowaniu badań naukowych oraz prac rozwojowych na potrzeby Komendanta Głównego Policji.* Dokument uwzględnił cały cykl życia projektu – od pomysłu do wdrożenia, ze szczególnym naciskiem na rozwiązania z zakresu kontroli i nadzoru nad prowadzonymi na zlecenie Policji pracami badawczo-rozwojowymi, co ma gwarantować optymalny kierunek ich realizacji. Znajduje się w nim m.in. zapis o powołaniu organu, który będzie pełnił funkcję doradczą w zakresie kierunków i priorytetów polityki badawczo-rozwojowej w Policji.

Realizując założenia *Koncepcji*, decyzją nr 80 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 lutego 2014 r., została powołana Rada Naukowo-Techniczna przy Komendancie Głównym Policji. Funkcja przewodniczącego Rady została powierzona nadinsp. Wojciechowi Olbrysiowi, Zastępcy Komendanta Głównego Policji, a zastępcy przewodniczącego – insp. Tomaszowi Szankinowi, Zastępcy Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji. W celu zapewnienia pełnej reprezentatywności Rady w jej skład weszli przedstawiciele komórek orga-

nizacyjnych Komendy Głównej Policji merytorycznie zainteresowani realizacją i wdrażaniem przedsięwzięć o charakterze badawczo-rozwojowym oraz Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji. Podstawową rolą Rady jest wskazywanie i koordynacja kierunków badań naukowych i prac rozwojowych usprawniających realizację przez Policję jej ustawowych zadań. Rada ma stanowić forum wymiany wiedzy, pozwolić na pełną koordynację podejmowanych działań i korzystanie ze wzajemnych doświadczeń. Pozostając otwarta na koncepcje i idee pochodzące spoza Policji, Rada ma również prezentować zewnętrzne pomysły i opinie dotyczące obszaru bezpieczeństwa wewnętrznego.

Rozwiązania systemowe

Rozwiązania przyjęte w KGP są częścią systemu podporządkowanego realizacji przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju konkursów na wykonanie projektów w zakresie badań naukowych lub prac rozwojowych na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa.

Realizacja procesu badawczo-rozwojowego przebiega w następujących etapach:

- 1) zbieranie wymagań operacyjno-technicznych na poziomie gestora,
- 2) opracowanie i zgłoszenie tematów do procedury konkursowej NCBR,
- 3) uruchomienie i realizacja projektu,
- 4) wdrożenie efektów przeprowadzonych prac.

W procesie uczestniczą: gestor (Policja i inne służby podległe MSW), Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, NCBR oraz wykonawcy. Schemat nr 1 przedstawia cztery główne fazy realizacji usługi badawczej.

NAJWAŻNIEJSZE ZADANIA, JAKIE STOJĄ W PROCESIE REALIZACJI USŁUGI BADAWCZEJ PRZED POLICJĄ JAKO GESTOREM

Precyzyjna definicja problemu/potrzeby/braków technologicznych przygotowana i opisana zgodnie z obowiązującymi standardami.

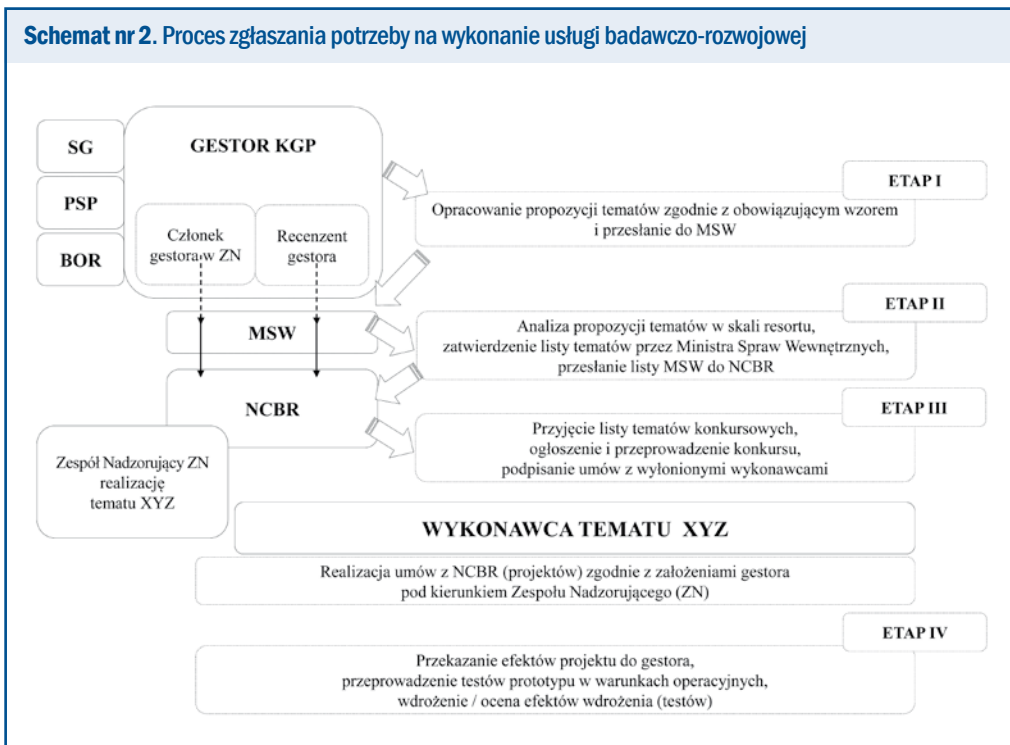
Zdefiniowanie ewentualnych dodatkowych wymagań co do praw własności intelektualnej, ewentualnej niejawności projektu, terminów odbioru, warunków testowania i wdrożenia rozwiązania do praktyki służbowej.

Wyznaczenie przedstawicieli:

- do oceny nadesłanych wniosków konkursowych, sprawozdań końcowych (recenzent instytucjonalny);
- do Zespołu Nadzorującego NCBR odpowiedzialnego za bieżący nadzór realizowanych przez wykonawcę prac, ich kierunkowanie i okresowe opiniowanie (ekspert merytoryczny).

Odbiór, testowanie i wdrożenie efektów prac badawczo-rozwojowych.

Schemat nr 2. Proces zgłaszania potrzeby na wykonanie usługi badawczo-rozwojowej



Źródło: Koncepcja rozwiązań organizacyjnych służących diagnozowaniu, definiowaniu i koordynacji badań naukowych oraz prac rozwojowych na potrzeby Komendanta Głównego Policji.

Punktem wyjścia do zgłoszenia zapotrzebowania na projekt badawczo-rozwojowy musi być rzeczywista potrzeba operacyjna wynikająca z braków technologicznych, organizacyjnych lub prawnych, obiektywnych trudności w realizacji zadań służbowych w sposób efektywny, ekonomiczny lub bezpieczny. Bardzo ważna jest świadomość podmiotu zgłaszającego temat, iż efekty projektu zostaną uzyskane w perspektywie od 2 do nawet 5 lat. Przy zgłaszaniu tematu należy zatem uwzględnić praw-

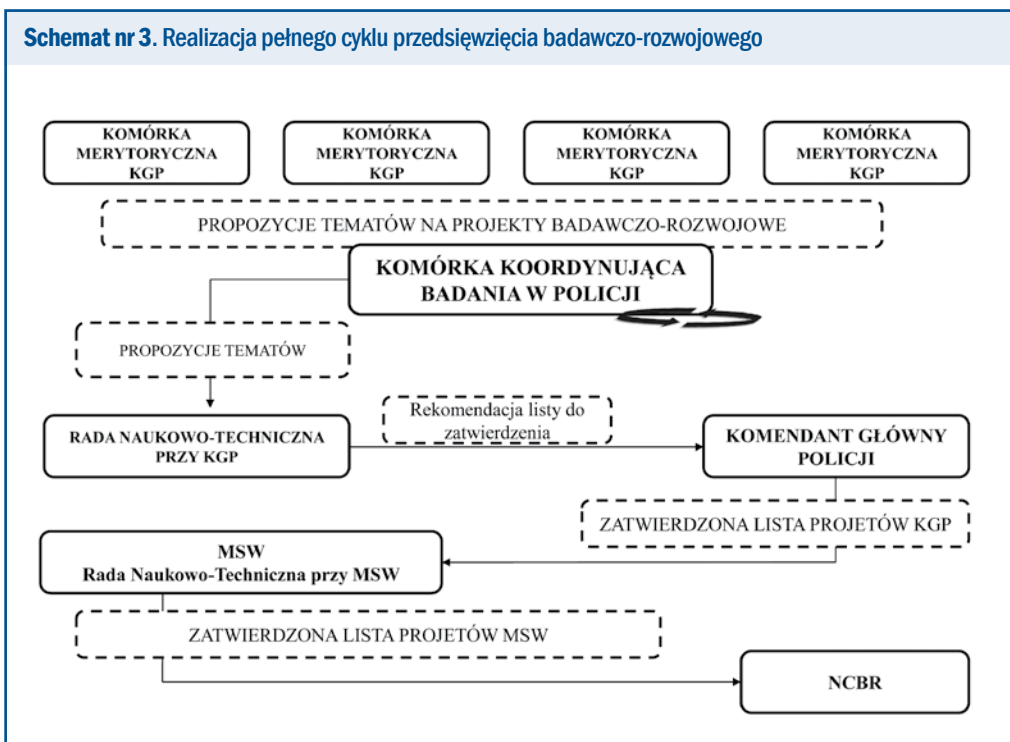
Po zamknięciu konkursu poprawne formalnie wnioski zostają poddane ocenie merytorycznej, której dokonuje 3 ekspertów, w tym przedstawiciel wskazany przez gestora (recenzent instytucjonalny).

Po zakończeniu konkursu i wyborze przez NCBR wykonawców poszczególnych projektów NCBR powołuje do każdego projektu tzw. Zespół Nadzorujący, który składa się z eksperta wskazywanego przez gestora (ekspert merytoryczny) oraz

przedstawicieli NCBR, co pozwala całościowo sprawować nadzór nad różnymi aspektami poszczególnych projektów. Gestor, do każdego Zespołu Nadzorującego, wskazuje swojego przedstawiciela, który dba o prawidłową realizację każdego tematu, poprzez bieżące monitorowanie i okresowe ocenianie.

Ostatnim z elementów cyklu badawczo-rozwojowego jest przetestowanie produktów (wyników) projektu w środowisku operacyjnym pod kątem osiągnięcia zakładanych funkcjonalności, jak i jego późniejszego wdrożenia. Punktem odniesienia do oceny skutków wdrożenia są założenia opisane przez komórkę zamawiającą gestora. Z uwagi na ten element gestor powinien już w momencie zgłoszenia tematu przemyśleć i zaplanować proces późniejszego zastosowania jego

Schemat nr 3. Realizacja pełnego cyklu przedsięwzięcia badawczo-rozwojowego



Źródło: Koncepcja rozwiązań organizacyjnych służących diagnozowaniu, definiowaniu i koordynacji badań naukowych oraz prac rozwojowych na potrzeby Komendanta Głównego Policji.

efektów w praktyce służbowej. W tym celu na etapie zgłaszania koncepcji projektu powinien on dokonać oceny możliwości i skutków wdrożenia, uwzględniając również prawdopodobieństwo zmiany priorytetów oraz zmian kadrowych w komórce zamawiającej.

Po zakończeniu wdrożenia prototypu i przeprowadzeniu wystarczającej liczby miarodajnych testów komórka zamawiająca jest zobligowana do przedstawienia oceny dotyczącej tego, jaki efekt na pracę tej komórki/jednostki, Policji, bezpieczeństwa publicznego itp. miało wprowadzenie danego produktu do praktyki służbowej. Informacje pozyskane w ten sposób, poza oczywistym wykorzystaniem do sprawozdawczości, pozwalają też zdobyć wiedzę i doświadczenie niezbędne do prawidłowego kształtowania kierunków badań KGP w przyszłości.

Realizację pełnego cyklu przedsięwzięcia badawczo-rozwojowego przedstawiono na schemacie nr 3.

Realizując założenia *Koncepcji rozwiązań organizacyjnych służących diagnozowaniu, definiowaniu i koordynacji badań naukowych oraz prac rozwojowych na potrzeby Komendanta Głównego Policji*, opracowano formularz do wewnętrznego zgłaszania propozycji prac badawczo-rozwojowych oraz instrukcję jego wypełniania, a także przeprowadzono szkolenia dla przedstawicieli biur KGP dotyczące celów, możliwości i procedur związanych z prowadzeniem działalności badawczo-rozwojowej w ramach NCBR. W najbliższym czasie można się spodziewać wdrażania kolejnych rozwiązań, co niewątpliwie ma także związek z powołaniem i działalnością Rady Naukowo-Technicznej przy Komendancie Głównym Policji.

Realizacja projektów badawczych

Począwszy od 2011 r. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju zorganizowało pięć konkursów na wykonanie projektów w zakresie badań naukowych lub prac rozwojowych na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa. W ramach tych konkursów na zlecenie Policji jest realizowanych 21 projektów (na różnych etapach zaawansowania). Ze względu na tematykę (obszary tematyczne określone w Krajowym Programie Badań w sferze bezpieczeństwa wewnętrznego) można wskazać następujący podział tych projektów:

- technika kryminalistyczna – 12 projektów,
- nowoczesne technologie i innowacyjne rozwiązania w zakresie wykrywania, zwalczania i neutralizacji zagrożeń – 7 projektów,
- indywidualne środki ochrony i wyposażenia – 1 projekt,
- organizacja i zarządzanie – 1 projekt.

W dniu 12 czerwca 2014 r. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju ogłosiło kolejny, szósty, konkurs na wykonanie projektów w zakresie badań naukowych lub prac rozwojowych na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa (link: <http://www.ncbir.pl/programy-i-projekty---obronnosc-bezpieczenstwo/aktualnosc/art,2779,ogloszenie-konkursu-nr-62014-na-wykonanie-projektow-w-zakresie-badan-naukowych-i-prac-rozwojowych-na-rzecz-obronnosc-i-bezpiecz.html>). Do konkursu zakwalifikowało się 8 propozycji zgłoszonych przez Policję, co stanowi prawie połowę wszystkich tematów proponowanych przez resort spraw wewnętrznych (swoje propozycje zgłosiła także Państwowa Straż Pożarna, Biuro Ochrony Rządu oraz Straż Graniczna).

Podsumowując, warto zauważyć, iż obowiązujący obecnie w Polsce system badań na rzecz bezpieczeństwa jest jednym z lepiej zorientowanych na potrzeby użytkowników systemów w Europie, zachowując przy tym, poprzez swój konkursowy charakter, pełną otwartość na nowe idee, technologie i innowacyjne rozwiązania. W obowiązującym modelu użytkownicy przedstawiają problem, podczas gdy świat naukowy, przemysł i wolny rynek proponują różnorodne rozwiązania dla opisanych wyzwań. Pełna ocena efektywności systemu będzie możliwa jednak dopiero za kilka lat, kiedy zostanie podsumowana liczba, jakość i trwałość zrealizowanych wdrożeń technologicznych, organizacyjnych i prawnych.

Katarzyna Chmiel
specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP

Katarzyna Jaworska
starszy specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP

Sebastian Serwiak
główny specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP

¹ Załącznik do uchwały nr 164/2011 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 2011 r.

² Dz. U. Nr 96, poz. 615, z późn. zm.

³ Dz. U. Nr 96, poz. 616, z późn. zm.

⁴ Dz. U. Nr 18, poz. 91.

⁵ W rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 615, z późn. zm.).

⁶ W rozumieniu art. 1 Załącznika I do rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych), Dz. Urz. UE L 214 z 9.08.2008, s. 3.

⁷ W rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618, z późn. zm.).

⁸ Jak w przypisie 6.

Akty prawne

Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych), Dz. Urz. UE L 214 z 9.08.2008 r., s. 3

Uchwała nr 164/2011 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 2011 r. zawierająca Krajowy Program Badań, Założenia polityki naukowo-technicznej i innowacyjnej państwa.

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 615 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 96, poz. 616, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618, z późn. zm.).

Rozporządzenie MNiSW z dnia 4 stycznia 2011 r. w sprawie sposobu zarządzania przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju realizacją badań naukowych lub prac rozwojowych na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa (Dz. U. Nr 18, poz. 91).

Zarządzenie nr 8 Komendanta Głównego Policji z dnia 15 marca 2013 r. w sprawie regulaminu Komendy Głównej Policji (Dz. Urz. KGP poz. 25, z późn. zm.).

Decyzja nr 80 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 lutego 2014 r. (niepublikowana).

Obsługa kancelaryjna, biurowa i transportowa

Wydział Wsparcia Kierownictwa Gabinetu Komendanta Głównego Policji podlega bezpośrednio Dyrektorowi Gabinetu KGP. W skład opisywanej komórki organizacyjnej wchodzi cztery zespoły osób.

Zespół pierwszy

Pierwszą grupę stanowią pracownicy, którzy wykonują swoje zadania w sekretariatach Komendanta Głównego Policji i jego zastępców, w systemie równoważnym. Pozwala to na sprawną organizację pracy sekretariatów o różnych porach dnia, w zależności od wykonywania obowiązków służbowych przez ściśle kierownictwo KGP. Pracownicy są cyklicznie kierowani na szkolenia z zakresu obsługi systemów informatycznych, udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, protokołu dyplomatycznego, posługiwania się językiem obcym (np. językiem angielskim) etc. Odbywanie takich szkoleń pozwala na utrzymywanie profesjonalnego poziomu wykonywanej pracy w przedmiotowym obszarze. Odpowiedni wygląd i kultura osobista pracowników sekretariatów są wizytówką polskiej Policji w kontaktach z interesantami oraz gośćmi ściślego kierownictwa. Organizacja i obsługa spotkań, sporządzanie terminarzy oraz prowadzenie funduszu reprezentacyjnego to tylko niektóre zadania mające ogromny wpływ na prawidłowe funkcjonowanie sekretariatów.

Zespół drugi

Drugą grupą pracowników w Wydziale Wsparcia Kierownictwa KGP są kierowcy Komendanta Głównego Policji i jego zastępców, którzy współpracują z pracownikami pracującymi w sekretariatach. Kierowcy (pracownicy cywilni) pracują w systemie równoważnym, a kierowcy (policjanci) – w systemie zmianowym, co pozwala na elastyczne zabezpieczenie obsługi transportowej kierownictwa. Kierowcy również uczestniczą w szkoleniach, w tym przypadku dotyczących zakresu techniki jazdy samochodem, taktyki ochrony VIP-ów, udzielania

pierwszej pomocy przedmedycznej, protokołu dyplomatycznego. Bezpieczeństwo jazdy oraz dbałość o powierzony sprzęt są priorytetami pracy na stanowisku kierowcy. Kryterium doboru pracownika na to stanowisko jest wieloletnia praktyka w prowadzeniu pojazdów samochodowych, jak również zdolność zachowania poufności w związku z realizowaniem zadań przez najwyższych przedstawicieli Policji.

Zespół trzeci

Trzecią grupę stanowią pracownicy kancelarii jawnej, która jest pierwszym ogniwem przyjmowania, ewidencjonowania i rejestracji i dystrybucji korespondencji w Gabinetce Komendanta Głównego Policji (zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej).

Zespół czwarty

Czwartą grupą są pracownicy odpowiedzialni za prowadzenie ewidencji obecności w pracy, urlopów i zwolnień lekarskich funkcjonariuszy oraz pracowników cywilnych oraz obsługę systemu elektronicznej platformy usług administracji publicznej e-PUAP. Wykonują zadania na rzecz Wydziału Wsparcia Kierownictwa KGP, pracowników i policjantów Gabinetu KGP. Ściśle współpracują z Wydziałem Prezydią Gabinetu KGP w zakresie prowadzenia terminarza uroczystości i przedsięwzięć objętych patronatem Komendanta Głównego Policji, kierownictwa KGP oraz Gabinetu KGP. W celu zapewnienia wysokiego poziomu wykonywania obowiązków służbowych na przedmiotowych stanowiskach prowadzone są dla tych osób szkolenia z zakresu prawa pracy, prawa policyjnego oraz systemów informatycznych. Podsumowując, należy podkreślić, że Wydział Wsparcia Kierownictwa KGP jest ważnym elementem organizacji pracy ściślego kierownictwa KGP, jak i pomocy w zapewnieniu prawidłowego funkcjonowania Gabinetu Komendanta Głównego Policji.

podinsp. Tomasz Miciukiewicz
p.o. Naczelnik Wydziału Wsparcia Kierownictwa Gabinetu KGP



zdj. M. Mazewski, CSP