CENTRUM SZKOLENIA POLICJI

05-119 Legionowo, ul. Zegrzyńska 121
tel. +48 (22) 605-33-72, fax +48 (22) 605-35-80
www.csp.edu.pl

CENTRUM SZKOLENIA ŻANDARMERII WOJSKOWEJ

05-300 Mińsk Mazowiecki, ul. Warszawska 267
tel. +48 (25) 754-54-00
www.zw.wp.mil.pl

Kwartalnik policyjny

CZASOPISMO CENTRUM SZKOLENIA POLICJI W LEGIONOWIE
i CENTRUM SZKOLENIA ŻANDARMERII WOJSKOWEJ
W MIŃSKU MAZOWIECKIM

Adres redakcji: ul. Zegrzyńska 121, 05-119 Legionowo
sekretariat: (22) 605-33-72, faks: (22) 605-35-80,
e-mail: kwartalnik@csp.edu.pl

Wydawca: Centrum Szkolenia Policji

Redaktor naczelny: nadkom. dr Iwona Klonowska,
iwonaklonowska76@interia.pl

Zastępcy redaktora naczelnego:
płk dr Piotr Płonka, tel. (25) 754-54-00;
mł. insp. Tomasz Piechowicz, tel. (22) 605-31-04,
asp. Piotr Maciejczak, piotr.maciejczak@policja.gov.pl

Sekretarz redakcji: Małgorzata Reks-Stabach

Zespół redakcyjny:
podinsp. Hanna Grochowska (rzecznik prasowy CSP),
tel. (22) 605-32-29, rzecznikcsp@csp.edu.pl;
kom. Agnieszka Gorzałczyńska-Mróz;
kom. Roman Majewski

Projekt okładki: Wioleta Kaczańska

Zdjęcia na okładce: wystawa fotografii „Policja Państwowa 1919–1939" ze zbiorów Narodowego Archiwum Cyfrowego i Gabinetu Komendanta Głównego Policji oraz archiwum KGP i CSP

Plakat na 4. stronie okładki: Janusz Golik

Opracowanie graficzne i skład DTP: Wioleta Kaczańska

Opracowanie redakcyjne i korekta: Monika Irzycka, Anna Krupecka-Krupińska

Druk: Wydział Wydawnictw i Poligrafii
Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, nakład: 1500 egz.

Numer zamknięto 8.07.2014 r.

RADA NAUKOWA

Przewodniczący rady: Zastępca Komendanta CSP insp. Jarosław GAŁUSZKA

Członkowie rady:
Kierownik Katedry Edukacji Międzykulturowej Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu w Białymstoku prof. zw. dr hab. Jerzy NIKITOROWICZ;

Rektor Pedagogium – Wyższej Szkoły Nauk Społecznych w Warszawie prof. dr hab. Marek KONOPCZYŃSKI;

Prorektor Uniwersytetu Warszawskiego prof. Tadeusz TOMASZEWSKI;

Kierownik Zakładu Polityki Edukacyjnej Instytutu Pedagogiki Akademii Pedagogiki Specjalnej dr hab. prof. APS Janusz GĘSICKI;

Prodziekan Wydziału Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu dr hab. prof. UMK Jacek BŁESZYŃSKI;

Kierownik Zakładu Pedagogiki Resocjalizacyjnej IPSiR UW prof. dr hab. Lesław PYTKA;

prof. zw. dr hab. Jerzy NIEMIEC, Niepaństwowa Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Białymstoku;

Starosta Powiatu Legionowskiego Jan GRABIEC;

Zastępca Komendanta Centralnego Ośrodka Szkolenia SG w Koszalinie płk SG Jarosław SUSZEK;

Komendant Szkoły Policji w Katowicach insp. Jarosław KALETA;

Komendant Szkoły Policji w Pile insp. Jerzy POWIECKI;

Komendant Szkoły Policji w Słupsku insp. Jacek GIL

W NUMERZE

WYWIAD

4 **Piotr Maciejczak, Artur Kowalczyk**
Zarządzanie w Policji to złożony proces...
– wywiad z **nadinsp. dr. Markiem Działoszyńskim** Komendantem Głównym Policji

GABINET KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

6 **Roman Miśkiewicz, Irena Fedorowicz**
Gabinet Komendanta Głównego Policji – nowa struktura, nowe zadania, nowa filozofia funkcjonowania

WYDZIAŁ ANALIZ

8 **Tomasz Orłowski, Mariusz Głodziński**
Zadania Wydziału Analiz

9 **Joanna Duda**
Realizacja badań opinii w Policji. Nowe procedury

10 **Agnieszka Brzeźniak, Joanna Duda, Klaudyna Szankin**
Badania realizowane przez Policję

14 **Bogusław Pluciński, Arkadiusz Jasiński**
Kontrola zarządcza w Policji

16 **Katarzyna Barańska, Katarzyna Dudek**
Stan realizacji priorytetów Komendanta Głównego Policji przez KWP/KSP. Informacja za okres 1.01–31.12.2013 r.

17 **Katarzyna Chmiel, Katarzyna Jaworska, Sebastian Serwiak**
Badania naukowe i prace rozwojowe na rzecz Policji

WYDZIAŁ WSPARCIA KIEROWNICTWA GABINETU KGP

21 **Tomasz Miciukiewicz**
Obsługa kancelaryjna, biurowa i transportowa

PION KADROWO-SZKOLENIOWY

22 **Roman Miśkiewicz, Irena Fedorowicz**
Kierownictwo, struktura, zadania

23 **Katarzyna Salachna-Konstanciuk**
Kreowanie polityki kadrowo-szkoleniowej przez Komendanta Głównego Policji

23 **Andrzej Siadkowski, Piotr Walancik**
Dobór do służby w Policji

27 Szkolenie i centralne doskonalenie zawodowe

28 System wspomagania obsługi Policji

28 Program zarządzania zasobami ludzkimi

29 Staże w Komendzie Głównej Policji

29 Doskonalenie strzeleckie oraz organizowanie i prowadzenie testu sprawności fizycznej policjantów

30 **Krzysztof Skarzyński**
Człowiek w centrum uwagi.
Praca psychologów w Komendzie Głównej Policji

31 **Jacek Śnieć, Małgorzata Wlaź, Andrzej Kupiec**
Bezpieczeństwo i higiena służby/pracy oraz medycyna pracy i orzecznictwo lekarskie w Policji

PION KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ

35 **Roman Miśkiewicz, Irena Fedorowicz**
Kierownictwo, struktura, zadania

Czekamy na listy, propozycje tematów i opinie na temat zamieszczonych tekstów. Prosimy je przesyłać na adres kwartalnik@csp.edu.pl.
Redakcja zastrzega sobie prawo skracania tekstów i dokonywania w nich zmian oraz możliwość nieodpłatnego wykorzystania publikowanych materiałów na stronie internetowej kwartalnik.csp.edu.pl.

36 **Kornela Oblińska**
Działalność w zakresie komunikacji, wizerunku oraz tradycji i historii Policji

PION OCHRONY INFORMACJI NIEJAWNYCH

44 **Roman Miśkiewicz, Irena Fedorowicz**
Kierownictwo, struktura, zadania

45 **Andrzej Sprycha**
Działalność w zakresie ochrony informacji niejawnych

46 **Jerzy Młynkiewicz**
Udostępnianie informacji niejawnych

47 **Anna Ankiewicz**
Standaryzacja ochrony danych osobowych w Policji

49 **Beata Biesiadecka**
Inwentaryzacja dokumentów niejawnych w KGP

50 **Piotr Borysiuk**
Rola Głównego Archiwum Policji w kształtowaniu policyjnego zasobu archiwalnego

PION PRAWNY

52 **Roman Miśkiewicz, Irena Fedorowicz**
Kierownictwo, struktura, zadania

53 **Ewa Pudło-Gryczka**
Nadzorowanie i koordynacja prac legislacyjnych oraz pomoc prawna

54 Elektroniczny System Informacji Prawnej. Baza Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji

55 **Anna Wilczyńska-Dykty**
Przekształcenie CBŚ KGP w jednostkę organizacyjną Policji – Centralne Biuro Śledcze Policji

BIURO SPRAW WEWNĘTRZNYCH

57 **Marek Węgliński**
Działalność Biura Spraw Wewnętrznych KGP

BIURO KONTROLI

67 **Artur Kowalczyk**
Misja, zadania oraz struktura Biura Kontroli KGP

69 Kontrolerzy w Policji

69 **Tadeusz Leszczyński**
Podstawy prawne kontroli w Policji

72 **Wydział Analiz Biura Kontroli KGP**
Program zapewnienia jakości kontroli

73 **Katarzyna Królikowska**
Program kształcenia kadry kontrolerskiej

74 **Wydział Analiz Biura Kontroli KGP**
Monitorowanie i analiza wydarzeń nadzwyczajnych

75 **Piotr Bańka**
Portal intranetowy Biura Kontroli KGP

76 **Artur Kowalczyk, Tadeusz Leszczyński**
Efektywność działań pionu kontroli

79 **Wydział Skarg i Wniosków Biura Kontroli KGP**
Skargi w Policji

ZESPÓŁ AUDYTU WEWNĘTRZNEGO

81 **Emilia Majszczyk**
Działalność audytu wewnętrznego w Komendzie Głównej Policji

ZESPÓŁ PRASOWY

85 **Mariusz Sokołowski**
Rola służb prasowych w kreowaniu wizerunku Policji

PEŁNOMOCNICY KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

92 **Włodzimierz Sokołowski, Krystyna Gęsik, Gerard Bah, Tadeusz Kaczmarek, Mirosława Korejba**
System Wczesnej Interwencji

101 **Krzysztof Łaszkiewicz**
Jedyni w Europie od 10 lat – policyjna sieć pełnomocników do praw ochrony praw człowieka

103 **Grzegorz Jach**
Profilaktyka a Ty. Program Komendy Głównej Policji

109 **Przemysław Więcław**
Przedsięwzięcia teleinformatyczne. Nie tylko technika

111 **Tomasz Szankin**
Pełnomocnik KGP do kontaktów ze związkami zawodowymi

WSPÓŁPRACA POLICYJNA

112 **Irena Zając**
Fundacja Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach

113 **Lidia Aleksandra Zimoląg**
Stowarzyszenie Generałów Policji RP

115 **Katarzyna Chmiel, Michał Wiśniewski**
Rada Konsultacyjna i Rada Doradców Strategicznych Komendanta Głównego Policji

JUBILEUSZ 95-LECIA POLICJI

117 **Daniel Głowacz, Zbigniew Bartosiak**
95 lat – od Policji Państwowej do Policji

125 **Irena Fedorowicz, Zbigniew Bartosiak**
95 lat Policji w Polsce. Kalendarium

132 **Grzegorz Winnicki**
System szkolenia funkcjonariuszy Policji Państwowej

147 **Jan Suliński**
Żandarmeria Krajowa zalążkiem Policji Państwowej (1918–1922)

CENTRUM SZKOLENIA POLICJI

159 **Roman Stawicki, Piotr Irzycki**
Zarządzanie kapitałem ludzkim w Centrum Szkolenia Policji w Legionowie

170 **Tomasz Piechowicz**
Komunikacja wewnętrzna w CSP

173 **Łukasz Szwejkowski, Marceli Śmiałek**
Przygotowanie policjantów do współpracy z mediami. Kursy specjalistyczne w Centrum Szkolenia Policji

178 **Anna Rybicka**
Działalność Pełnomocnika Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka

WYDZIAŁ WYWIADOWCZO-PATROLOWY KSP

180 **Marcin Szymański, Wioletta Szubska**
10 lat minęło jak jeden dzień

ŻANDARMERIA WOJSKOWA

182 **Mirosław Tokarski**
Postępowanie dyscyplinarne w Siłach Zbrojnych RP w trybie uproszczonym w świetle ustawy z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej

STAROSTWO POWIATOWE W LEGIONOWIE

190 Turystyczny szlak patriotyczny „Polski Walczącej”

Panie Policjantki,
Panowie Policjanci,
Pracownicy Policji

W bieżącym roku obchodzimy 95. rocznicę powstania Policji. Rocznica przyjęcia ustawy o powołaniu Policji Państwowej uchwalonej 24 lipca 1919 r. przez Sejm II Rzeczypospolitej jest dniem szczególnym – najbardziej odpowiednim dla wyrażenia serdecznych podziękowań i ogromnego uznania za bezcenną wartość, jaką funkcjonariusze i pracownicy Policji wnoszą w życie Polaków – poczucia, że żyją w bezpiecznym kraju. Dziękuję Wam bardzo za poświęcenie oraz determinację w zapobieganiu i zwalczaniu przestępczości.

Decydując się na służbę w Policji, dokonali Państwo dobrego wyboru. To specjalny zawód dla wyjątkowych ludzi. Jest dla mnie honorem i zaszczytem, że stoję na czele formacji, w której służą ludzie z pasją, którzy mimo świadomości, jak trudna i odpowiedzialna jest ta służba, czerpią z niej wiele satysfakcji.

Wszystkim wyróżnionym, odznaczonym i awansowanym na kolejne stopnie policyjne serdecznie gratuluję. W pełni Państwo zasłużyli na te wyróżnienia.

Życzę Państwu dalszej satysfakcji z pełnienia odpowiedzialnej służby oraz z pracy wykonywanej na rzecz naszej formacji. Proszę także o przekazanie najlepszych życzeń i podziękowań Państwa rodzinom i bliskim, mam bowiem świadomość, że ich życzliwa troska oraz duma z naszych osiągnięć stanowi dla nas nieocenione źródło wsparcia.

KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

nadinsp. dr Marek Działoszyński

ZARZĄDZANIE POLICJĄ TO ZŁOŻONY PROCES…



z nadinsp. dr. Markiem Działoszyńskim KOMENDANTEM GŁÓWNYM POLICJI

rozmawiają
Piotr Maciejczak i Artur Kowalczyk

Panie Komendancie, obchodzimy w tym roku 95-lecie istnienia Policji oraz 25. rocznicę pierwszych wolnych, demokratycznych wyborów. Muszę więc zacząć od pytania o historię – czy uważa Pan, że Pańscy poprzednicy, dowodzący Policją w okresie dwudziestolecia międzywojennego, mieli łatwiejsze zadanie niż Pan dzisiaj?

Myślę, że nie da się tego porównać. Pierwsi komendanci główni działali w momencie tworzenia się polskiej państwowości, musieli zbudować całą formację od podstaw, co trwało przez kilka lat i obejmowało także tereny kresów wschodnich i Śląska. Warto przypomnieć, że pracę utrudniały działania podczas wojny polsko-bolszewickiej, w której policjanci również brali czynny udział. Komendantem Głównym Policji Państwowej był wówczas Władysław Henszel, którego zadaniem było m.in. przeprowadzenie unifikacji struktur, a tymczasem Policja została objęta całkowitą militaryzacją i podporządkowana władzom wojskowym. My – na szczęście – nie musieliśmy zmagać się z takimi problemami. Ówcześni przełożeni widzieli także ogromną rolę etyki zawodowej w służbie, m.in. Józef Kordian-Zamorski opracował ponadczasowe Przykazania Policjanta w II RP, które stały się podwaliną dla współczesnych „Zasad etyki zawodowej policjanta".

Jednak okres transformacji również nie należał do najprostszych…

Oczywiście, bo wraz ze zmianami ustrojowymi zmieniła się również filozofia działania tej formacji, w latach PRL dość ściśle powiązanej z działaniami służb bezpieczeństwa państwa. Wprowadzenie chociażby zasady apolityczności formacji i jej funkcjonariuszy wymagało zmian w mentalności ludzi pracujących w Policji. To jest bardzo ważne, bo partie i rządy się zmieniają, ale Policja zostaje. Musi być niezależna, stać na straży prawa, służąc ludziom. Ustawa o Policji zdefiniowała nowy zakres służby na rzecz społeczeństwa i warunki zdobycia jego zaufania, co wymagało wypracowania i wdrożenia zupełnie nowych form działania, przede wszystkim prewencyjnych, opartych na współdziałaniu ze społeczeństwem. Oczywiście – idziemy też z postępem pod względem technologii, ale najważniejsze, że zmieniamy formę dialogu ze społeczeństwem. Policjanci mają wpajane, że pracują na rzecz ludzi, m.in. poprzez spotkania ze społeczeństwem, słuchanie o potrzebach mieszkańców oraz realizowanie ich oczekiwań.

Uważa Pan, że Policja osiągnęła wystarczająco wysoki próg zaufania społecznego?

Zawsze może być lepiej, jednak cały czas robimy postępy – w tegorocznej edycji Polskiego Badania Przestępczości odnotowano najwyższą dotychczas ocenę skuteczności Policji. Pozytywne opinie na ten temat wyraziło prawie 70% ankietowanych. W porównaniu z pierwszą edycją PBP to wzrost o ponad 13 punk-

tów procentowych. W kwestii poczucia bezpieczeństwa osiągnęliśmy najlepszy wynik od 1989 r. – to ogromna satysfakcja, ale także odpowiedzialność za dalsze działania.

Policja uchodzi dziś za wiarygodnego i stabilnego pracodawcę, choć powszechnie wiadomo, że służba nie należy do łatwych. Czy dzisiejsi funkcjonariusze mogą być zadowoleni z faktu, że kiedyś związali swój los z tą instytucją?

Ta sfera również podlega ciągłemu monitoringowi z naszej strony, bo jest to niezwykle istotny element zarządzania. I – patrząc na wyniki prowadzonych badań, m.in. satysfakcji – na przestrzeni ostatnich lat odnotowujemy stopniowy wzrost satysfakcji ze służby i pracy w Policji. Prawie połowa policjantów i pracowników deklaruje, że jest zadowolona z wykonywanej pracy, a niezadowolona jest tylko jedna osoba na dziesięć. Cieszy mnie to, że najbardziej zadowoleni są młodzi stażem policjanci, bo w dłuższej perspektywie to od nich będzie zależał rozwój i funkcjonowanie całej formacji. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom organizacji, podjąłem decyzję o powołaniu zespołu ds. strategii równych szans w Policji mającego na celu m.in. niwelowanie nierówności w służbie. Mówiąc o jasnych stronach naszej służby, nie możemy jednak zapominać o jej bolesnej części – ponad stu funkcjonariuszach, zarówno policjantów, jak i policjantek, którzy oddali życie na służbie, do końca wypełniając rotę ślubowania. Współpracuję na co dzień z Fundacją Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach i staram się jak najbardziej wspierać jej działania.

Oznacza to, że poprawę wizerunku formacji osiągnięto nie tylko na zewnątrz formacji, czyli w społeczeństwie, lecz również wewnątrz organizacji. Jaka jest na to recepta?

Zarządzanie Policją to złożony proces i nie można go sprowadzić do prostego wskazania jednego czynnika. Poprawa oceny pracy Policji zależy od jej skuteczności, a ta z kolei zależy od chęci do pracy i zadowolenia jej pracowników i funkcjonariuszy. Na przestrzeni lat radykalnej poprawie uległo wyposażenie policjantów oraz warunki lokalowe w jednostkach. Wprowadzone zostały nowe technologie, znacznie ułatwiające codzienną służbę i pracę – to jeden z ważniejszych elementów, który pozwolił na poprawę efektywności, a tym samym na wzrost zaufania społecznego. Duże znaczenie w dzisiejszym świecie ma proces skutecznej komunikacji, zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej. To zadanie konsekwentnie realizuje zarówno pion prasowy Policji, jak również pion komunikacyjny.

Po raz kolejny wspomniał Pan o zarządzaniu, choć formacja mundurowa kojarzona jest raczej z dowodzeniem na wzór wojskowy. Jak to wygląda w praktyce?

Czasy, w których Policja była zorganizowana na wzór wojskowy, dawno odeszły. Obecnie nasza formacja to prawie 120 tysięcy osób. W praktyce kierownik jednostki ma dziś do dyspozycji nowoczesne narzędzia zarządcze. Spośród nich chciałbym wymienić przede wszystkim SWI, czyli System Wczesnej Interwencji, który w dużej mierze łączy się z komunikacją wewnętrzną instytucji. To system oparty na mechanizmach organizacji uczącej i rozwijającej się, skierowany do kadry kierowniczej odpowiedzialnej za zarządzanie, a jego celem jest wyposażenie przełożonych w dodatkową wiedzę, informacje i umiejętności. Tworzymy taki model działań, dzięki któremu będziemy m.in. zapobiegać ewentualnym patologiom w Policji. Jako organizacja mamy tu bardzo dużo do zyskania, bo dzięki temu będziemy lepiej współpracować ze społeczeństwem oraz kształtować pozytywny wizerunek naszej formacji. Unikanie błędów docelowo może spowodować, że nie będziemy mieli problemów prawnych, np. odszkodowawczych. SWI pozwala uchronić policjantów przed kłopotami, które wynikają z pomyłek. Oczywiście nie zakładam, że szkolenie zawodowe będzie doskonałe, że przestaniemy te błędy popełniać, ale ważne jest, abyśmy dawali funkcjonariuszom Policji wiedzę, która może im pomóc w uniknięciu problemów.

Panie Komendancie, na koniec chciałbym jeszcze wrócić do historii, od której zaczęliśmy naszą rozmowę, i zapytać o najważniejsze, Pana zdaniem, wydarzenia z minionych 25 lat.

I jest to chyba najtrudniejsze z pytań, bo to nie tylko długi okres, lecz również bardzo bogaty w wydarzenia. Na pewno ważnym momentem był powrót do struktur Interpolu, a następnie wstąpienie Polski do Unii Europejskiej. Oba wydarzenia stworzyły zupełnie nowe warunki funkcjonowania naszej formacji, również dzięki temu, że staliśmy się beneficjentem funduszy unijnych, co pozwoliło na przeprowadzenie głębokiej modernizacji. Przystąpienie do strefy Schengen w 2007 r. postawiło przed nami nowe wyzwania, związane m.in. ze zniesieniem kontroli granicznych i pojawieniem się przestępczości transgranicznej. Ważnym elementem było również powstanie wydziałów do zwalczania przestępczości zorganizowanej, przekształconych później w Centralne Biuro Śledcze w strukturach Komendy Głównej Policji, które dziś zamieniamy w osobną jednostkę organizacyjną, co zdecydowanie usprawni proces zarządczy. Warto zauważyć, że CBŚ doskonale sprawdził się jako wyspecjalizowana komórka zajmująca się rozpoznawaniem zwalczaniem przestępczości zorganizowanej, jednak konieczny jest jego dalszy rozwój. Należy także wspomnieć o ogromnym postępie w zakresie techniki kryminalistycznej, chociażby o wprowadzeniu systemu AFIS, umożliwiającego szybką identyfikację sprawców, w tym tych sprzed wielu lat. Bardzo duże zmiany nastąpiły w obszarze logistycznym, realizowany jest m.in. Program Standaryzacji Jednostek Policji mający na celu budowę bądź modernizację obiektów policyjnych. To także 10 lat funkcjonowania jedynej w Europie sieci pełnomocniczek i pełnomocników ds. ochrony praw człowieka w Policji. W 2013 r. obchodziliśmy 15-lecie Biura Spraw Wewnętrznych, które odpowiada za wykrywanie przestępstw popełnionych przez policjantów i pracowników cywilnych Policji, zwalczanie korupcji oraz działania profilaktyczne w tym zakresie. W ostatnich latach zostało przeprowadzonych bardzo dużo operacji policyjnych, mam na myśli m.in. ochronę ważnych osobistości, np. podczas papieskich pielgrzymek w Polsce, wizyt przywódców państw, w tym Prezydenta Stanów Zjednoczonych Ameryki, a także zabezpieczenie „Euro 2012" czy operację „Klimat".

Chciałbym także zwrócić uwagę na fakt, że ogromną rolę w budowaniu tożsamości i kultywowaniu tradycji każdej formacji odgrywa świadomość historyczna. Jest bolączką Policji, że pomimo kilkunastu prób w ciągu ostatnich 25 lat nie udało się utworzyć Muzeum Policji. Mając powyższe na uwadze, Gabinet KGP zajął się organizowaniem w Warszawie quasi-Muzeum Policji w postaci Policyjnego Centrum Edukacji Społecznej. W Centrum będzie można poznać historię i tradycję Policji, a także poprzez gry, zabawy czy zajęcia edukacyjne współpracować z dziećmi i młodzieżą na rzecz bezpieczeństwa. Tłumy odwiedzających Komendę Główną Policji podczas tegorocznej Nocy Muzeów pokazały, jak ogromne zapotrzebowanie na tego typu inicjatywę jest zarówno w naszym środowisku, jak i w społeczeństwie. Centrum ma być miejscem spotkań przeszłości z przyszłością w kontekście naszych teraźniejszych działań, bowiem zgodnie ze słowami Marszałka Józefa Piłsudskiego: „Naród, który nie szanuje swej przeszłości, nie zasługuje na szacunek teraźniejszości i nie ma prawa do przyszłości".

Dziękujemy za rozmowę

GABINET KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

Nowa struktura, nowe zadania, nowa filozofia funkcjonowania



insp. Robert Żółkiewski

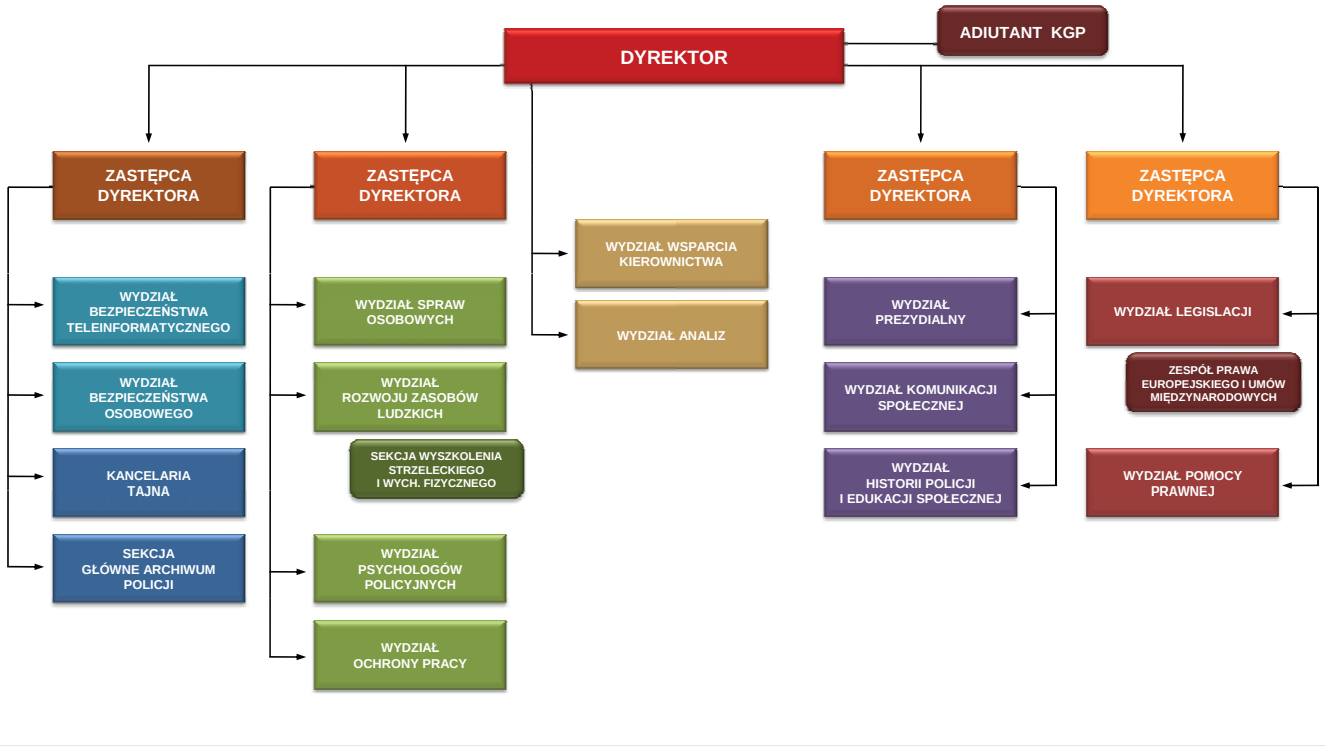
DYREKTOR GABINETU KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

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.

W bezpośrednim 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 organizacyjne 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

Kierownictwo, struktura, zadania



Schemat struktury organizacyjnej Gabinetu Komendanta Głównego Policji

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 Gabinecie 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 Gabinecie 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 naczelnych i centralnych organów 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 przygotowywanie 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, bywały 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 jakiekolwiek 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 nikłej liczbie przypadków. Poprzez 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 punku widzenia uzyskania zgody, zwłaszcza w przypadku wnioskodawców, którzy nie są pracownikami naukowymi, jest także przekazanie opinii opiekuna naukowego lub instytucji naukowej o zasadności przeprowadzania 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 Przestępczości.

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-

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

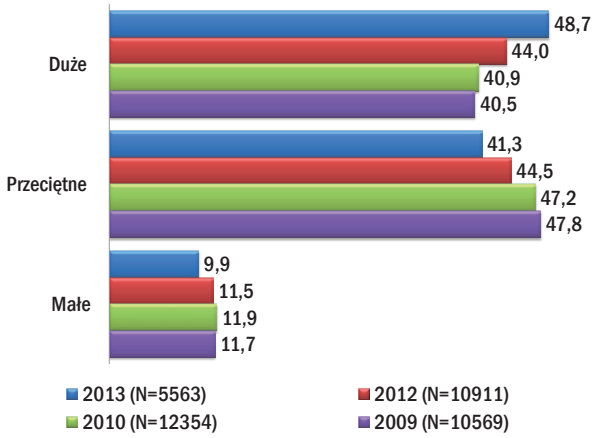
Uzyskane wyniki z tegorocznej edycji badania są optymistyczne. W porównaniu z ubiegłymi latami notujemy stopniowy wzrost satysfakcji ze służby/pracy w Policji. Prawie połowa policjantów i pracowników Policji z całej Polski twierdzi, że jest zadowolona z wykonywanej pracy (48,7%), a dwie piąte wskazuje 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 – pracownice 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 zadowalający

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 tłamszenie 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.

Policjantów 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 strzelnicy 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 strzelnicy 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%), pracownice 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.

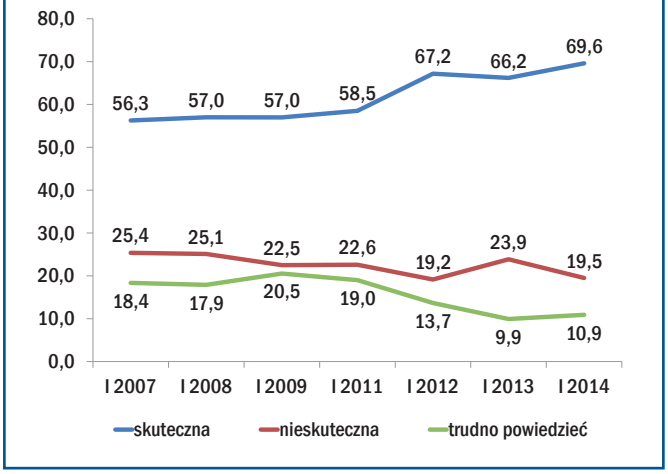
Polskie Badanie Przestępczości

W styczniu 2014 r. zrealizowano kolejną, siódmą już, edycję Polskiego Badania Przestępczości. 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 przestępczością, lęku przed przestępczością oraz oczekiwań w stosunku do Policji. W tej edycji zadano również pytania ofiarom wybranych kategorii przestępstw. Poniżej przedstawiamy najważniejsze wyniki badania.

Ocena pracy Policji

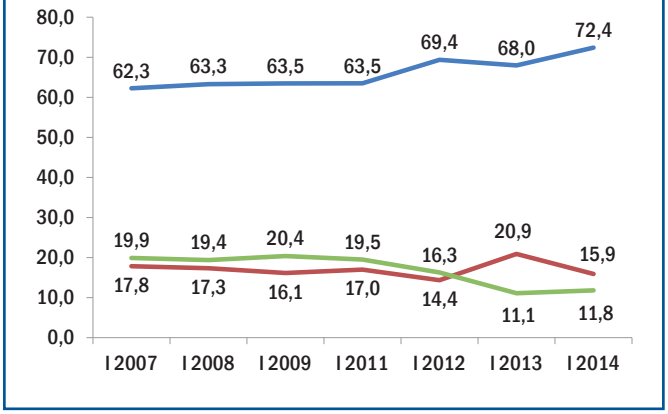
W tegorocznej edycji Polskiego Badania Przestępczości odnotowano najwyższą dotychczas ocenę skuteczności Policji w walce z przestępczością. Pozytywne opinie na ten temat wyraża większość ankietowanych (69,6%). Osoby w wieku 30–39 lat i mieszkańcy wsi wyrażają lepsze opinie niż pozostali respondenci. 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 przestępczością 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%).

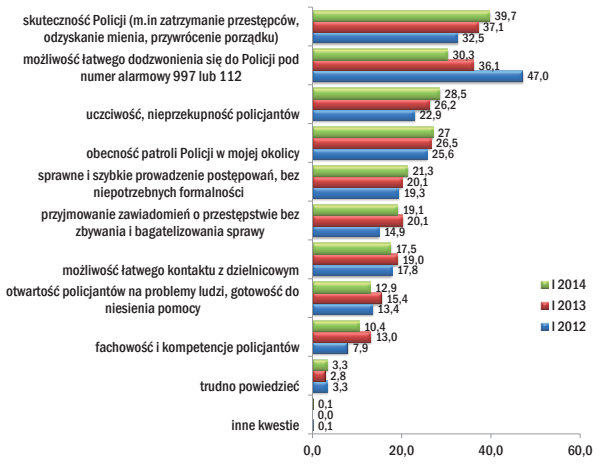
Lęk przed przestępczością

Z najnowszej edycji Polskiego Badania Przestępczości 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) osobiście najważniejsze? N=16927 (I 2012 r. – I 2014 r.) (w %)

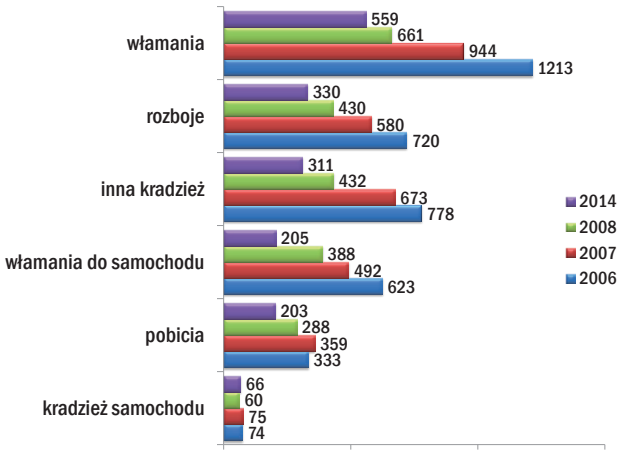


Ciemna liczba przestępstw

W tym roku skierowano również pytania do ofiar wybranych kategorii przestępstw, 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.

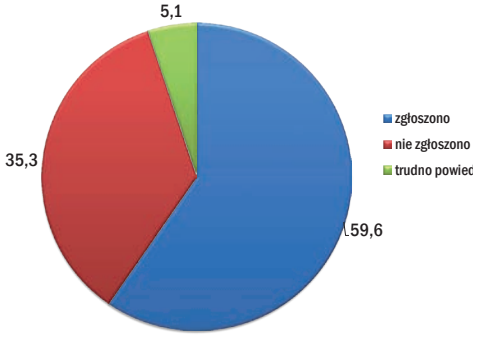
Zgodnie z deklaracjami respondentów, spośród 17 000 badanych, 1176 osób w 2013 r. padło ofiarą przynajmniej jednego z wyżej wymienionych przestępstw, co stanowi 6,9% ogółu uczestników badania.
W poprzednich edycjach, dotyczących lat 2006–2008 odsetek ten wynosił odpowiednio 13%, 10,6% i 8,4%, możemy więc zaobserwować, że z roku na rok odsetek ofiar przestępstw 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 przestępstw, których ofiarami padli respondenci – porównanie 2006–2008 i 2013 r. (w wartościach bezwzględnych)



Następne pytania kierowane do ofiar przestępstw dotyczyły zdarzenia, którego doświadczyły ostatnim razem. I tak zapytano kolejno: o to, czy przestępstwo 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 zgłosili przestępstwa, skierowano pytanie o powody swojej decyzji.
Z wypowiedzi badanych wynika, że ponad połowa ofiar zgłosiła ostatnie przestępstwo (59,6%), natomiast nie zrobiła tego ponad jedna trzecia z nich (35,3%).

Czy to ostatnie przestępstwo zostało zgłoszone Policji? (dotyczy przestępstwa, 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 nieznalezienie 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 natomiast, 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 niepowiadamiania Policji o zdarzeniu utrzymuje się na podobnym poziomie, natomiast drugiego – stopniowo maleje.

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)



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

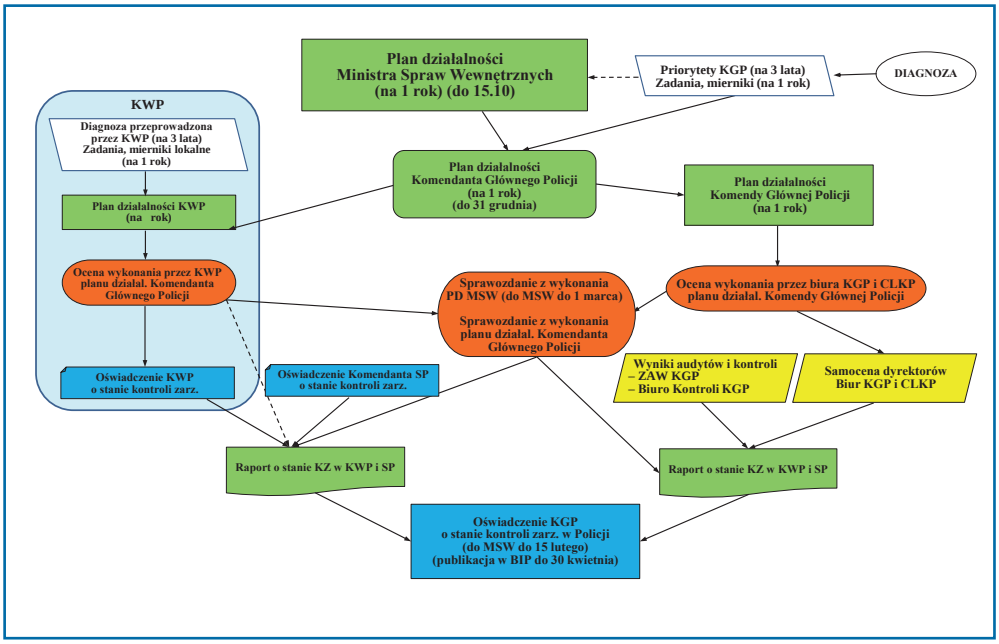
Pojęcie kontroli zarządczej (kz) zostało wprowadzone do systemu prawnego obowiązującego w jednostkach sektora finansów publicznych (jsfp) z dniem 1 stycznia 2010 r. ustawą z dnia z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.), co nie oznacza, że działania 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).



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 wpisywał się do systemu określonego przez ministerstwo oraz zostanie dostosowane nazewnictwo. Ze względu na powyższe, jako nadrzędny dokument planistyczny w Policji będzie funkcjonować 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. Najistotniejsze zadania operacyjne, dla których prowadzona jest analiza i zarządzanie ryzykiem, są określane 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.

mł. insp. Bogusław Pluciński
radca Wydziału Analiz Gabinetu KGP

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

Akty prawne

Ustawa z dnia 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.

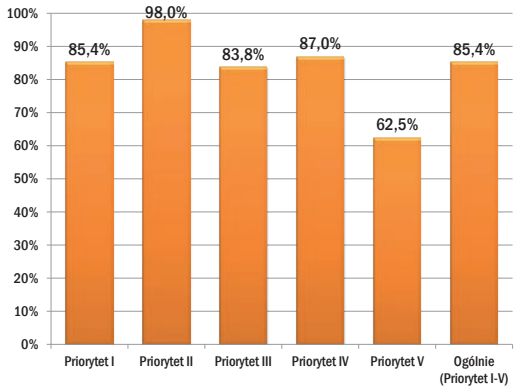
III. Ochrona interesów obywatela, przedsiębiorców i Skarbu Państwa poprzez skuteczniejszą walkę z przestępczością gospodarczą.

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 (jedyny 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 (stołeczną) 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 drodze*. 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 osiągane 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-*

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 (stołeczną) Policji limitu przyjęcia do służby w Policji, określonego przez Komendanta Głównego Policji*.

Do najczęściej wskazywanych przez komendy wojewódzkie (stołeczną) 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 *Założeniami 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.

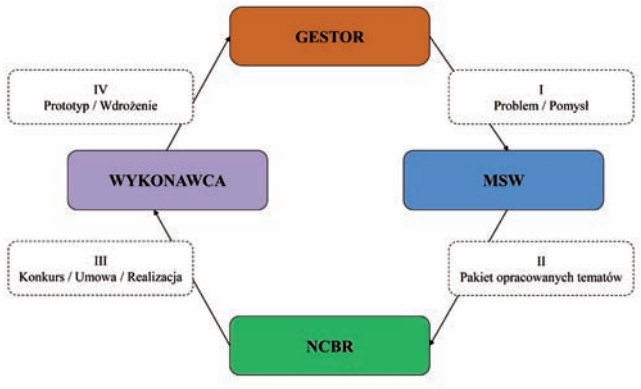
BADANIA NAUKOWE I PRACE ROZWOJOWE NA RZECZ POLICJI

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 nauki[2];
- ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju[3];
- 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 państwa[4].

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 uwzględnia 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 organizacyjnych 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.

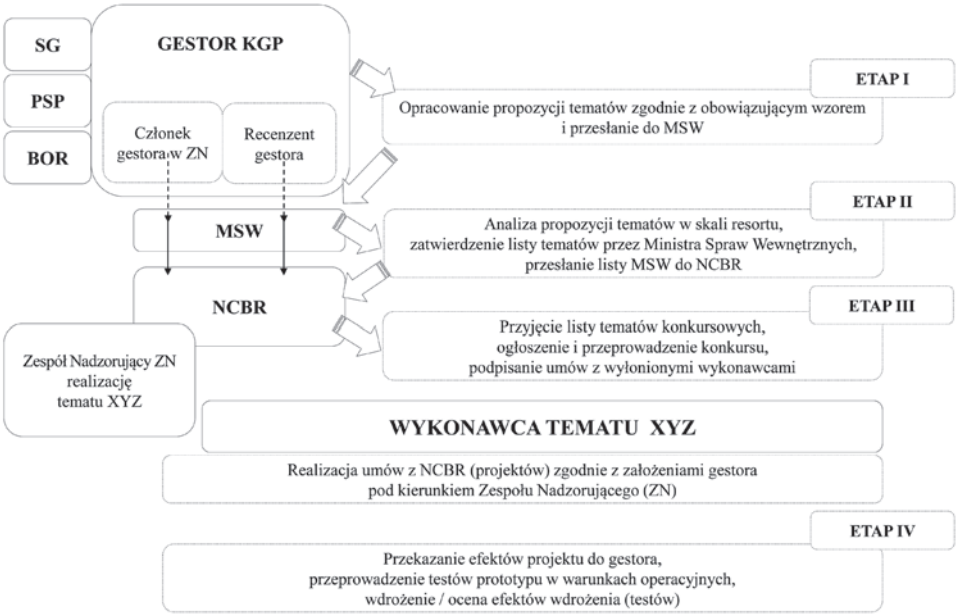
Zdefiniowanie ewentualnych dodatkowych wymagań co do praw własności intelektualnej, ewentualnej niejawności projektu, terminów odbioru, warunków testowania i wdrożenia rozwiązania do praktyki służbowej.

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 prawdopodobieństwo zmiany priorytetów oraz zmian kadrowych w komórce zamawiającej. Schemat nr 2 przedstawia procedurę postępowania w procesie zgłaszania potrzeby na wykonanie usługi badawczo-rozwojowej.

Po zebraniu propozycji tematów prac badawczo-rozwojowych NCBR ogłasza konkurs na realizację projektów z obszaru bezpieczeństwa i obronności. Uczestnikami konkursu mogą być:

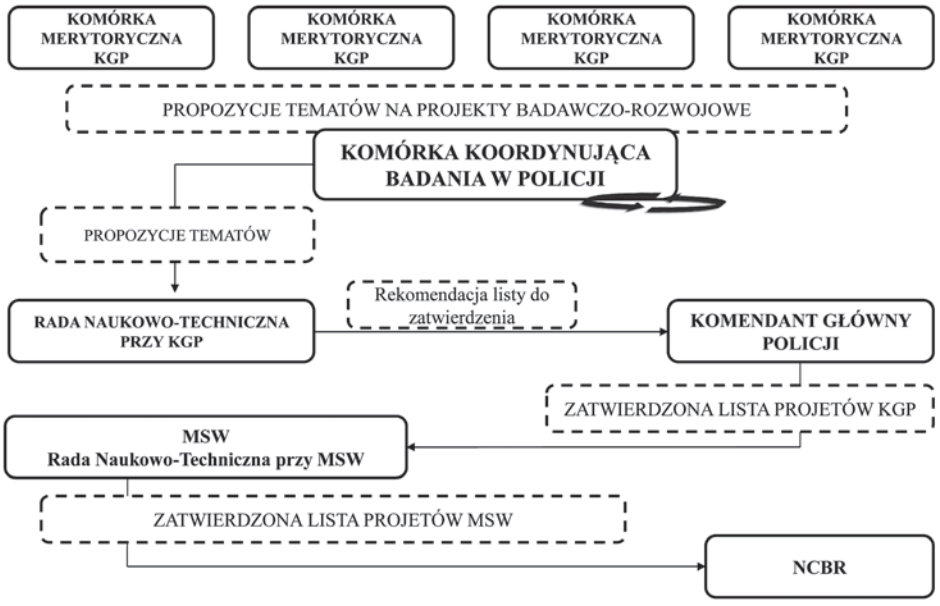
- konsorcja naukowe[5], w których skład wchodzi co najmniej jedna jednostka naukowa oraz co najmniej jeden przedsiębiorca[6] posiadający siedzibę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej;
- centra naukowo-przemysłowe[7];
- przedsiębiorcy[8] posiadający siedzibę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

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/aktualnosci/art,2779,ogloszenie-konkursu-nr-62014-na-wykonanie-projektow-w-zakresie-badan-naukowych-i-prac-rozwojowych-na-rzecz-obronnosci-i-bezpiecz.html). Do konkursu zakwalifikowało się 8 propozycji zgłoszonych przez Policję, co stanowi prawie połowę wszystkich tematów zaproponowanych 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 wchodzą 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 ścisłe 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 ścisłego 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 Gabinecie 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 Prezydialnym 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 ścisłego 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

PION KADROWO-SZKOLENIOWY GABINETU KGP

Kierownictwo, struktura, zadania



INSP. DR TOMASZ SZANKIN
Zastępca Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji ds. kadrowych

Odpowiada za dobór, szkolenie i funkcjonowanie kadr całej formacji. Pion kadrowy Gabinetu KGP koordynuje dobór funkcjonariuszy i pracowników, projektuje struktury organizacyjno-etatowe Policji tak, by przystawały do zmieniających się warunków funkcjonowania formacji oraz nadzoruje wszystkie sprawy osobowe będące we właściwości Komendanta Głównego Policji. Tworzenie i modyfikowanie programów szkolenia i doskonalenia zawodowego w Policji to także zadanie pionu kadrowego Gabinetu KGP. Podlegają mu też policyjni psychologowie. Kadrowa część struktury Gabinetu KGP nadzoruje postępowania dyscyplinarne prowadzone wobec policjantów w całej Polsce, a także koordynuje te postępowania, które są zastrzeżone dla Komendanta Głównego Policji. Gabinet pełni również rolę komórki kadrowej pracodawcy, jakim jest Komenda Główna Policji. To tu spływają oceny i opinie służbowe funkcjonariuszy, tu powstają opisy stanowisk i zakresy obowiązków pracowników KGP, tu wartościowane są stanowiska korpusu służby cywilnej. Gabinet KGP realizuje również zadania z zakresu bezpieczeństwa i higieny służby oraz pracy, a także medycyny pracy.

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



Schemat struktury organizacyjnej pionu kadrowo-szkoleniowego Gabinetu KGP

Kreowanie polityki kadrowo-szkoleniowej przez Komendanta Głównego Policji

Pion kadrowo-szkoleniowy Gabinetu Komendy Głównej Policji odpowiada za tworzenie warunków sprzyjających prowadzeniu przez Komendanta Głównego Policji polityki w tych obszarach. Zadania realizowane w komórkach kadrowo-szkoleniowych są związane nie tylko z zapewnieniem skutecznego i rzetelnego kształtowania warunków służby i pracy w Komendzie Głównej Policji, ale przede wszystkim mają służyć wdrożeniu koncepcji i zasad we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji. Sprawowany przez Komendanta Głównego Policji nadzór nad jednostkami organizacyjnymi Policji ma też na celu ujednolicenie praktyk stosowanych w tym zakresie oraz propagowanie i inicjowanie nowoczesnych rozwiązań w obszarze szeroko pojmowanej polityki kadrowo-szkoleniowej policjantów i pracowników Policji.

W ramach bezpośrednio podległej Zastępcy Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji części Gabinetu Komendanta Głównego Policji realizowane są zadania, począwszy od doboru, poprzez bieżącą obsługę kadrową w odniesieniu do policjantów i pracowników zatrudnionych w Komendzie Głównej Policji, zapewnienie bezpiecznych warunków służby i pracy oraz zagwarantowanie rozwoju zawodowego dla wszystkich grup zawodowych, skończywszy na świadczeniu pomocy psychologicznej oraz psychoedukacyjnej. Osiągnięcie wysokiego poziomu wykonywanych zadań w tych obszarach nie byłoby możliwe bez zaangażowania i kompetencji kapitału ludzkiego zorientowanego na realizację celu, jakim jest rozwój zasobów ludzkich w Policji.

W skład tej części Gabinetu wchodzą następujące komórki organizacyjne: Wydział Spraw Osobowych, Wydział Psychologów Policyjnych, Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich oraz Wydział Ochrony Pracy. Zadania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy zostały włączone do Gabinetu Komendanta Głównego Policji w związku z wejściem w życie zarządzenia nr 8 Komendanta Głównego Policji z dnia 15 marca 2013 r. w sprawie regulaminu Komendy Głównej Policji, w wyniku przeniesienia Wydziału Ochrony Pracy z Biura Kontroli KGP.

Natomiast najmłodszą komórką organizacyjną w części kadrowo-szkoleniowej Gabinetu jest Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich, który powstał 17 kwietnia 2013 r. i realizuje zadania o największym spektrum merytorycznym. Co ciekawe, wydział ten realizuje 44 zadania, które zostały określone w decyzji nr 6 Dyrektora Gabinetu KGP z dnia 10 maja 2013 r. w sprawie szczegółowej struktury organizacyjnej i schematu organizacyjnego Gabinetu KGP, podziału zadań między dyrektorem a jego zastępcami oraz katalogu zadań komórek organizacyjnych. W ramach struktury Wydziału funkcjonują Sekcja Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej oraz 4 zespoły merytoryczne, takie jak: Zespół Doboru i Rozwoju Zawodowego Policjantów, Zespół Naboru i Rozwoju Zawodowego Pracowników, Zespół Organizacji Policji oraz Zespół Koordynacji Szkoleń i Centralnego Doskonalenia Zawodowego.

Dla przybliżenia rozpiętości merytoryki „kadr" w Gabinecie zostaną przedstawione zagadnienia dotyczące doboru w Policji, Systemu Wspomagania Obsługi Policji (SWOP), doskonalenia strzeleckiego, organizowania i prowadzenia testu sprawności fizycznej policjantów, pracy psychologów policyjnych, zarządzania zasobami ludzkimi oraz bezpieczeństwa i higieny służby i pracy oraz medycyny pracy i orzecznictwa lekarskiego w Policji.

podinsp. Katarzyna Salachna-Konstanciuk
Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu KGP

DOBÓR DO SŁUŻBY W POLICJI

Określanie terminów i limitów przyjęcia do służby w Policji

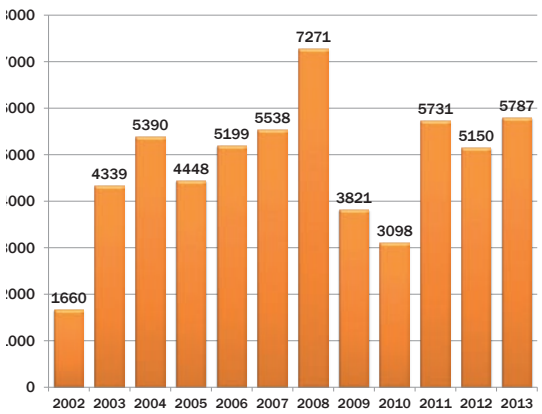
Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich podejmuje działania, których celem jest przedłożenie do akceptacji Komendantowi Głównemu Policji terminów i limitów przyjęć do służby w Policji, realizowanych przez komendy wojewódzkie (stołeczną) Policji w określonym roku kalendarzowym. Przedmiotowe działania obejmują analizę następujących czynników, mających wpływ na określenie limitu przyjęcia do służby w Policji:

– prognozowany na 31 grudnia danego roku stan wakatów w Policji w poszczególnych garnizonach, co stanowi podstawę do określenia prognozowanego poziomu limitu przyjęcia do służby w Policji w roku następnym;
– prognozowaną w garnizonach Policji liczbę odejść ze służby na zaopatrzenie emerytalne, w poszczególnych miesiącach danego roku, w którym planuje się określenie poziomu limitu przyjęcia do służby w Policji;
– zmiany w naliczeniach etatowych w poszczególnych komendach wojewódzkich (stołecznej) Policji, których wprowadzenie przewidziane jest z dniem 1 stycznia danego roku;
– maksymalną dostępną bazę szkoleniową szkół policyjnych zapewniającą skierowanie na szkolenie zawodowe podstawowe nowo przyjętych funkcjonariuszy Policji.

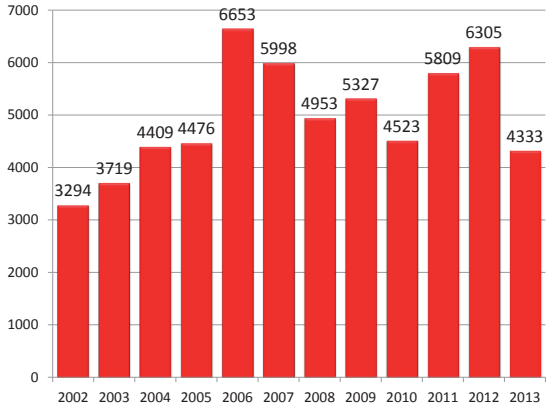
Określanie limitu przyjęcia do służby w Policji w danym roku oraz rozdysponowanie w określonych terminach przyjęć w poszczególnych garnizonach ukierunkowane jest przede wszystkim na zrównoważone i proporcjonalne jego ustalanie dla każdej komendy wojewódzkiej (stołecznej) Policji, z jednoczesnym uwzględnieniem stanu wakatów w Policji.
Powyższe przyczynia się do proporcjonalnego zaspokajania potrzeb w zakresie zmniejszania stanu wakatów w każdym garnizonie, tak by na koniec roku, w którym następuje przyjęcie do służby w Policji, wskaźnik ten oscylował na relatywnie niskim poziomie.
W tym celu Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich dokonuje systematycznej analizy fluktuacji kadr w Policji w danym roku, co pozwala dokonywać bieżącej oceny poziomu wakatów w Policji, w tym w poszczególnych garnizonach.
Wnioski ww. analiz stanowią podstawę do:
– dokonywania ewentualnej korekty ogólnopolskiego poziomu limitu przyjęcia do służby w Policji w danym terminie,
– dokonywania ewentualnej korekty limitu przyjęcia w danym garnizonie (jego zwiększenie/zmniejszenie), w zależności od stanu wakatu w poszczególnych garnizonach, co ma istotny wpływ na proporcjonalne zaspokajanie potrzeb w zakresie zrównoważonego zmniejszania poziomu wakatów w komendach wojewódzkich (stołecznej) Policji.

Dla przykładu Komendant Główny Policji na rok 2013 określił ogólnopolski poziom limitu przyjęcia do służby w Policji na 5561 osób. Limit ten, przy zastosowaniu działań, o których mowa powyżej, został zrealizowany przez komendy wojewódzkie (stołeczną) Policji w 100%.
Terminy i limity przyjęcia do służby w Policji w roku 2013, w rozbiciu na poszczególne garnizony, przedstawia tabela nr 1.

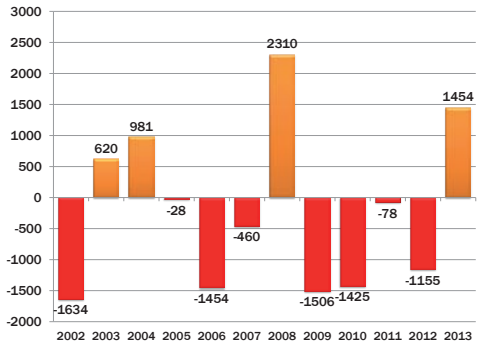
Wykres nr 1. Przyjęcia do Policji

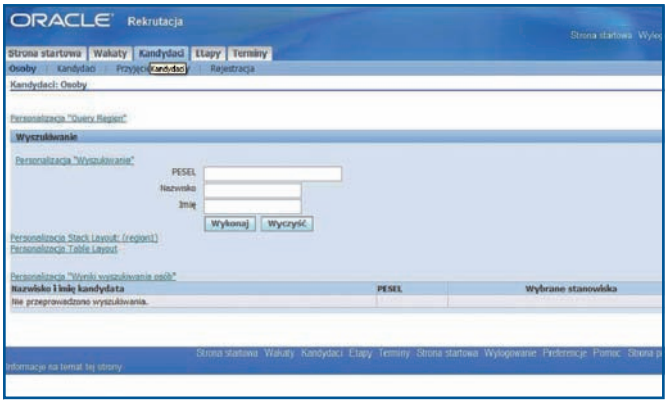


Wykres nr 2. Odejścia z Policji



Wykres nr 3. Różnica pomiędzy przyjęciami i odejściami z Policji





Centralny Rejestr Doboru Kandydatów

Prowadzenie postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji jest wspierane przez aplikację informatyczną o nazwie Centralny Rejestr Doboru Kandydatów (CRDK). Policja wykorzystuje przedmiotowe narzędzie informatyczne od czerwca 2005 r.
Użytkownikami CRDK są:
- użytkownicy centralni – zatrudnieni w Wydziale Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu Komendanta Głównego Policji Komendy Głównej Policji, koordynujący działania pozostałych użytkowników CRDK,
- użytkownicy lokalni – zatrudnieni w komórkach ds. doboru komend wojewódzkich (stołecznej) Policji,
- użytkownicy szkolni – zatrudnieni w szkołach policyjnych.

W CRDK przetwarza się dane osobowe kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, wyniki uzyskane przez kandydatów z poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego, a także informacje stanowiące odzwierciedlenie przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego, tj.:
- zakończenie postępowania kwalifikacyjnego przez danego kandydata (uzyskał pozytywny wynik z wszystkich etapów),

Tabela nr 1

Przyjęcia do służby w Policji w 2013 r. – terminy, limity przyjęć do służby i ich realizacja przez KWP/KSP																								
KWP/KSP	limit – 15.01.2013	wykonanie	limit – 12.02.2013	wykonanie	limit – 12.03.2013	wykonanie	limit – 16.04.2013	wykonanie	limit – 14.05.2013	Wykonanie	limit – 18.06.2013	wykonanie	limit – 11.07.2013	wykonanie	limit – 20.08.2013	wykonanie	limit – 17.09.2013	wykonanie	limit – 15.10.2013	wykonanie	limit – 19.11.2013	wykonanie	limit – 19.12.2013	wykonanie	PRZYZNANY LIMIT/ REALIZACJA LIMITU
Białystok	15	15	12	12	0	0	12	12	0	0	20	20	0	0	0	0	17	17	0	0	0	0	0	0	76
Bydgoszcz	44	44	27	27	23	23	21	21	41	41	32	32	0	0	0	0	31	31	0	0	31	31	0	0	250
Gdańsk	36	36	40	40	30	29*	26	26	33	32*	37	27*	0	0	68	68	36	36	62	62	63	62*	53	53	471
Gorzów Wlkp.	23	23	20	20	30	30	10	10	50	50	17	17	0	0	30	30	16	16	37	37	40	40	33	33	306
Katowice	50	50	30	30	35	35	35	35	50	50	55	55	0	0	100	100	68	68	90	90	72	72	0	0	585
Kielce	25	25	25	25	16	16	13	13	0	0	15	15	0	0	18	18	20	20	0	0	19	19	0	0	151
Kraków	30	30	20	20	23	23	22	22	52	52	46	46	0	0	70	70	47	47	50	50	68	68	15	15	443
Lublin	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	30	30	0	0	0	0	30	30	0	0	20	20	0	0	130
Łódź	64	64	45	45	37	37	32	32	55	55	45	45	0	0	0	0	39	39	20	20	40	40	0	0	377
Olsztyn	10	10	12	12	0	0	10	10	0	0	22	22	0	0	10	10	21	21	0	0	22	22	0	0	107
Opole	32	32	23	23	13	13	15	15	20	20	16	16	0	0	10	10	15	15	16	16	15	15	0	0	175
Poznań	95	95	62	62	60	60	45	45	90	90	65	65	0	0	80	80	55	55	59	59	69	69	0	0	680
Radom	32	32	20	20	0	0	22	22	0	0	33	33	0	0	0	0	33	33	0	0	20	20	0	0	160
Rzeszów	45	45	29	29	0	0	25	25	0	0	30	30	0	0	0	0	27	27	0	0	0	0	0	0	156
Szczecin	47	47	28	28	44	44	25	25	74	74	28	28	0	0	52	52	28	28	52	52	41	41	0	0	419
Wrocław	70	70	45	45	37	37	33	33	60	60	49	49	0	0	55	55	48	48	53	53	40	40	0	0	490
KSP	72	72	52	52	42	42	44	44	65	64*	0	0	120	120	50	50	59	59	21	21	60	60	0	0	584
KGP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RAZEM	700	700	500	500	400	399	400	400	600	598	541	531	120	120	543	543	590	590	460	460	620	619	101	101	5 561

Określony przez Komendanta Głównego Policji limit przyjęcia do służby w Policji w danym terminie przyjęcia.
Realizacja limitu przyjęcia do służby w Policji przez poszczególne komendy wojewódzkie (stołeczną) Policji.
***KWP/KSP, które nie wykonały limitu w 100%.** Różnica niewykonanego przez KWP/KSP limitu w danym terminie przenoszona była na kolejny termin.

- przyjęcie do służby w Policji (suma punktów uzyskanych w toku postępowania kwalifikacyjnego oraz poziom limitu określony w danym terminie przyjęcia do służby w Policji w danym garnizonie stanowiły podstawę do przyjęcia kandydata do służby w Policji),
- odstąpienie od prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego wobec danego kandydata w przypadku uzyskania przez niego negatywnego wyniku z danego etapu.

Od czerwca 2005 r. w CRDK zostało zarejestrowanych ponad 350 000 kandydatów do służby w Policji. Przedmiotowe narzędzie informatyczne przyczynia się w znacznym stopniu do zapewnienia dynamicznego charakteru procedury doboru do służby w Policji, a także pozwala na bieżące monitorowanie:

- wyników uzyskiwanych przez kandydatów z poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego,
- kandydatów spełniających warunki umieszczenia ich na *Liście kandydatów*, stanowiącej potwierdzenie spełniania przez nich wymagań wynikających z art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji.

Zmiany w procedurze doboru do służby w Policji wprowadzone 1 stycznia 2014 r.

Z dniem 1 stycznia 2014 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 17 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. poz. 1663).

Nowelizacja rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. poz. 432) miała na celu uzupełnienie i doprecyzowanie niektórych jego przepisów.

Wprowadzone zmiany w procedurze doboru do służby w Policji w szczególności dotyczą:

1) podmiotu opracowującego pytania do testu wiedzy; pytania te zamiast Komendy Głównej Policji opracowuje Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie;
2) możliwości przyznania kandydatowi do służby 40 ujemnych punktów z testu wiedzy, niezależnie od liczby prawidłowo udzielonych przez niego odpowiedzi na pytania testowe, jeżeli w trakcie przeprowadzania tego etapu wystąpią okoliczności, o których mowa w § 18 ust. 1 rozporządzenia, tj. kandydat:
   a) będzie korzystał z pomocy innych osób,
   b) będzie się posługiwał urządzeniami służącymi do przekazu lub odbioru informacji lub będzie korzystał z pomocniczych materiałów niedopuszczonych do korzystania przez zespół przeprowadzający ten test,
   c) w sposób inny niż wskazany wyżej będzie zakłócał przebieg testu wiedzy;
3) zwiększenia z 40 do 60 liczby punktów możliwych do uzyskania przez kandydata do służby z testu sprawności fizycznej, z jednoczesnym zwiększeniem minimalnej liczby punktów możliwych do uzyskania z tego etapu z 21 do 43 punktów;
4) rezygnacji z możliwości ponownego, w ramach danego postępowania kwalifikacyjnego, przystąpienia przez kandydata do służby do testu sprawności fizycznej; zachowana została jednak możliwość ponownego przystąpienia przez kandydatów do testu sprawności fizycznej, w ramach danego postępowania kwalifikacyjnego, którzy przed dniem wejścia w życie rozporządzenia zmieniającego przystąpili już do tego etapu i uzyskali negatywny wynik;
5) wprowadzenia rocznego terminu ważności pozytywnego wyniku z rozmowy kwalifikacyjnej uzyskanego przez kandydata do służby;
6) rozszerzenia preferencji dotyczących wykształcenia posiadanego przez kandydata do służby o preferencje z tytułu ukończenia liceum ogólnokształcącego lub technikum w klasie, w której – na podstawie obowiązującego szkolnego programu nauczania – były nauczane przedmioty dotyczące funkcjonowania Policji.

Adaptacja zawodowa nowo przyjętych funkcjonariuszy Policji

Delegowanie policjantów do oddziału prewencji/samodzielnego pododdziału prewencji Policji w ramach procesu adaptacji zawodowej policjantów w służbie przygotowawczej.

Zgodnie z art. 29 ust. 1 ustawy o Policji, osobę przyjętą do służby w Policji mianuje się policjantem w służbie przygotowawczej na okres trzech lat. W tym okresie każdy policjant zdobywa wiedzę oraz umiejętności pozwalające na wykonywanie zadań służbowych na stanowisku podstawowym.

W ramach służby przygotowawczej występują trzy elementy adaptacji zawodowej:

– szkolenie zawodowe podstawowe,
– delegowanie policjanta do czasowego pełnienia służby w oddziale prewencji Policji albo samodzielnym pododdziale prewencji Policji,
– wykonywanie obowiązków służbowych w jednostce organizacyjnej Policji, w której policjant pełni służbę przy wsparciu opiekuna służbowego.

Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu Komendanta Głównego Policji jest odpowiedzialny za koordynowanie działań związanych z adaptacją zawodową wszystkich nowo przyjętych funkcjonariuszy Policji w zakresie delegowania ich do czasowego pełnienia służby w oddziale prewencji Policji albo samodzielnym pododdziale prewencji Policji.

W powyższym zakresie – raz na półrocze – przygotowuje harmonogram delegowania obejmujący terminy, miejsce oraz liczbę delegowanych policjantów. Czynności te są poprzedzone diagnozą dotyczącą potrzeb danego garnizonu w kontekście zabezpieczenia danego OPP/SPPP w stosowne odwody funkcjonariuszy Policji oraz analizą możliwości realizacji adaptacji zawodowej w danym garnizonie Policji. Na podstawie tak przygotowanego harmonogramu, zatwierdzanego przez Komendanta Głównego Policji, Wydział przygotowuje wykaz funkcjonariuszy delegowanych do danego OPP/SPPP.

Funkcjonariusze realizujący adaptację zawodową wykonują przede wszystkim zadania związane z prowadzeniem akcji i operacji policyjnych w sytuacjach zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego, ochroną bezpieczeństwa i porządku publicznego podczas pobytu przedstawicieli obcych państw czy ochroną bezpieczeństwa i porządku publicznego podczas legalnych zgromadzeń publicznych w czasie imprez masowych i protestów społecznych.

SZKOLENIE I CENTRALNE DOSKONALENIE ZAWODOWE

Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu Komendanta Głównego Policji realizuje zadania m.in. w zakresie:

1) rozpoznawania i analizowania potrzeb szkoleniowych – identyfikacja potrzeb szkoleniowych odbywa się dwa razy do roku (korekty realizowane na bieżąco);
2) koordynowania planowania szkoleń zawodowych i centralnego doskonalenia zawodowego w jednostkach szkoleniowych Policji, w szczególności:
   – analizy planów (korekt planów) szkolenia i doskonalenia zawodowego,
   – analizy i opiniowania dokumentacji planistycznej (np. wniosków o zmiany w planach, innych spraw organizacyjnych);
3) opracowywania rozdzielników miejsc szkoleniowych dla jednostek organizacyjnych Policji na poszczególne edycje szkolenia zawodowego podstawowego oraz szkolenia dla absolwentów szkół wyższych;
4) nadzoru nad działalnością jednostek szkoleniowych Policji, w tym opracowywania:
   – wytycznych do planów (oraz korekt planów) szkolenia i doskonalenia zawodowego,
   – sprawozdań z działalności szkoleniowej,
   – analiz, zestawień;
5) opiniowania spraw z obszaru szkolenia i doskonalenia zawodowego, w tym:
   – zmiany miejsca odbywania szkolenia zawodowego podstawowego,
   – wznowienia/skierowania na szkolenie zawodowe podstawowe,
   – bazy szkoleniowej,
   – realizacji innych przedsięwzięć;
6) współpracy z podmiotami pozapolicyjnymi, w tym:
   – koordynowania działań związanych z udziałem przedstawicieli innych służb w szkoleniach i kursach specjalistycznych realizowanych w szkołach policyjnych/WSPol w Szczytnie,
   – koordynowania działań związanych z udziałem przedstawicieli Policji w studiach podyplomowych organizowanych przez Szkołę Główną Służby Pożarniczej;
7) koordynowania działań związanych z udziałem policjantów KGP w studiach pierwszego i drugiego stopnia oraz studiach podyplomowych organizowanych przez Wyższą Szkołę Policji w Szczytnie;
8) realizacji zadań związanych z etapami postępowania kwalifikacyjnego wobec osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji;
9) koordynowania, opracowywania projektów programów szkolenia i programów nauczania, a także oceny poprawności metodycznej projektów:
   – w roku 2013 opracowano/zmodyfikowano 23 programy szkolenia/nauczania, w roku 2014 wprowadzono 13 programów, trwają prace nad opracowaniem/modyfikacją 15 programów;
10) opracowywania pakietów egzaminacyjnych na egzaminy końcowe szkoleń zawodowych, egzaminy kwalifikujące do udziału w tzw. krótkim szkoleniu zawodowym podstawowym, a także na dobór wewnętrzny w KGP;
11) koordynowania współpracy ze szkołami wyższymi w związku z podpisywaniem porozumień o realizacji w szkołach wyższych wybranych treści kształcenia ze szkolenia zawodowego podstawowego;
12) opracowywania licznych stanowisk i koncepcji dotyczących szkolnictwa policyjnego m.in. dotyczących projektowanych zmian w obowiązującym systemie kształcenia zawodowego funkcjonariuszy Policji; kierunki działań w tym zakresie są następujące:
   – powrót do idei szkoleń specjalistycznych,
   – specjalizacja szkół: Szkoła Policji w Pile o profilu kryminalnym, Szkoła Policji w Słupsku o profilu prewencyjnym, Szkoła Policji Katowicach – centrum szkoleniowe na południu Policji, przekształcenie Ośrodka Szkolenia Policji KWP w Łodzi zs. w Sieradzu w Ośrodek Szkolenia Policjantów Ruchu Drogowego, jako drugi, obok CSP w Legionowie, kształcący policjantów ruchu drogowego,
   – Centrum Usług Logistycznych jako rezerwowa baza szkoleniowa;
13) opracowywania projektów zmiany w programie szkolenia zawodowego podstawowego polegającej na podzieleniu programu szkolenia zawodowego podstawowego na dwie części: część pierwszą realizowaną w 9 wybranych oddziałach prewencji Policji i część drugą – realizowaną w jednostkach szkoleniowych Policji.

Proponowane zmiany wynikają m.in. z sygnalizowanego, w trybie roboczym, przez kierowników niektórych jednostek organizacyjnych Policji obniżenia poziomu dyscypliny służbowej wśród młodych funkcjonariuszy – absolwentów szkolenia zawodowego, a także stwierdzonych przypadków wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem słuchaczy tego szkolenia i zapewne w konsekwencji przyczynią się do wyeliminowania niewłaściwych postaw i zachowań.

Powyższe rozwiązanie pozwoli również na uzyskanie dodatkowych miejsc w jednostkach szkoleniowych Policji. Miejsca te będą mogły być przeznaczone na prowadzenie centralnego doskonalenia zawodowego.

W celu wdrożenia wskazanego rozwiązania Gabinet KGP zamierza podjąć następujące działania:

1) przeprowadzić badania analityczne dotyczące stanu dyscypliny wśród absolwentów szkolenia zawodowego podstawowego;
2) dokonać zmiany/uchylenia odpowiednich aktów prawnych.

Po wypracowaniu ostatecznych rozwiązań wynikających z ww. działań zgodnie z decyzją nr 863 KGP z dnia 5 grudnia 2007 r. w sprawie opracowywania, wprowadzania, zmiany i uchylania programów szkolenia zawodowego i programów nauczania (Dz. Urz. KGP Nr 23, poz. 176) zostanie powołany reprezentatywny zespół programowy do opracowania modyfikacji obowiązujących programów szkolenia zawodowego podstawowego. W zespole będą pracować zarówno przedstawiciele jednostek szkoleniowych Policji, jak i tzw. jednostek terenowych Policji, w tym przede wszystkim oddziałów prewencji Policji.

Wydział Rozwoju Zasobów Ludzkich odpowiada także za koordynację organizacji i realizacji projektu „Szkolenie policjantów w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki ze środków Europej-

skiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu jest uzyskanie przez ponad 4200 policjantów, którzy biorą w nim udział, wiedzy i umiejętności z zakresu udzielania kwalifikowanej pierwszej pomocy oraz tytułu ratownika, a także zwiększenie zaangażowania Policji w ramach sytemu Państwowego Ratownictwa Medycznego.
Cykl szkoleń, obejmujący łącznie 71 edycji, rozpoczął się 14 listopada 2011 r. i potrwa do końca września 2014 r. Każdy kurs obejmuje 66 godzin zajęć (w tym 25 godzin zajęć teoretycznych oraz 41 godzin zajęć praktycznych) i kończy się egzaminem państwowym, którego pozytywny wynik skutkuje uzyskaniem tytułu ratownika.
W dniu 11 kwietnia 2014 r. zakończyła się 59. edycja szkolenia. Tytuł ratownika, uzyskany dzięki udziałowi w projekcie „Szkolenie policjantów w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy" posiada już 3500 policjantek i policjantów.

SYSTEM WSPOMAGANIA OBSŁUGI POLICJI

W procesie cyfryzacji Policji, po wprowadzeniu rozwiązań informatycznych wspierających funkcjonowanie służb kryminalnej i prewencyjnej, przyszła kolej na wprowadzenie do eksploatacji systemu wspierającego pracę służby wspomagającej działalność Policji w zakresie organizacyjnym, logistycznym i technicznym.
SWOP (System Wspomagania Obsługi Policji) to z jednej strony – program komputerowy, który zastępuje funkcjonujące dotąd różne, mniej lub bardziej rozbudowane systemy informatyczne, programy i aplikacje, wspomagające pracę Policji w obszarach organizacji, kadr, płac, finansowo-księgowym, gospodarki materiałowo-technicznej i środków trwałych. Z drugiej strony – to system, który w obszarze szeroko rozumianej logistyki Policji wprowadza jednolite standardy i procedury obsługi zarówno każdego policjanta i pracownika, jak i całych jednostek Policji. Zmienia dotychczasowe kanały przepływu informacji i obiegu dokumentów oraz wprowadza najistotniejszą zmianę w stosunku do niedawno obowiązujących rozwiązań, mianowicie podstawą naliczenia wynagrodzenia/uposażenia dla policjantów i pracowników są dane wprowadzane do kartoteki osobowej modułu kadrowego SWOP.
Rdzeniem systemu SWOP jest moduł kadrowy. Z zarejestrowanych w nim informacji o strukturze organizacyjnej Policji i zachodzących w niej zmianach oraz z danych kartoteki osobowej korzystają wszystkie pozostałe moduły systemu, a docelowo mają z nich korzystać także inne systemy informatyczne, w tym systemy funkcjonujące obecnie na potrzeby innych służb Policji.
Rejestracji w module kadrowym SWOP podlegają m.in. dane dotyczące organizacji Policji, spraw osobowych, dyscyplinarnych, BHP i medycyny pracy oraz planowania szkolenia i centralnego doskonalenia zawodowego w Policji. Zgodnie z regulaminem Komendy Głównej Policji te obszary pozostają w kompetencjach Gabinetu Komendanta Głównego Policji. Dlatego też funkcjonariusze i pracownicy Gabinetu KGP brali aktywny udział w procesie projektowania modułu kadrowego SWOP, w planowaniu i organizowaniu jego wdrożenia i samym wdrożeniu. Z chwilą rozpoczęcia eksploatacji SWOP, ze względu na centralny model zarządzania systemem, przejęli oni zadanie administrowania merytorycznego modułem kadrowym, koordynowania procedur związanych z bieżącą pracą w module kadrowym SWOP (zgłaszania awarii itp.) oraz z projektowaniem jego modyfikacji i dalszej rozbudowy. Powołano krajowego koordynatora modułu kadrowego SWOP oraz wyznaczono osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie i rozwój poszczególnych obszarów modułu.
Komenda Główna Policji odgrywa bowiem dwie role w zakresie obsługi SWOP. Z jednej strony korzysta ona z systemu tak jak każda inna jednostka Policji – jej funkcjonariusze i pracownicy wprowadzają, aktualizują i pobierają dane z sytemu. Z drugiej – sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem systemu i jakością rejestrowanych danych – jej funkcjonariusze i pracownicy zapewniają poprawność oprogramowania i aktualność katalogów (słowników), z których korzystają użytkownicy systemu.
Dziś w obszarze modułu kadrowego SWOP obie te funkcje pełni Gabinet KGP.

PROGRAM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

Zgodnie z dyspozycją wynikającą z art. 25 ust. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) oraz zarządzenia nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (niepublikowane), w Komendzie Głównej Policji został opracowany *Program w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w Komendzie Głównej Policji na lata 2013–2016*, który ma na celu ujednolicenie oraz usystematyzowanie funkcjonujących w Komendzie Głównej Policji rozwiązań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Dokument jest wykorzystywany do regulacji obszaru zarządzania zasobami ludzkimi zgodnie ze specyfiką oraz potrzebami i możliwościami KGP. Określone w powyższym zarządzeniu standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej zostały podzielone na pięć obszarów:
– organizacja zarządzania zasobami ludzkimi,
– nabór i wprowadzenie do pracy,
– motywowanie,
– rozwój i szkolenia,
– rozwiązanie stosunku pracy.
Program ZZL koncentruje się na określeniu celów i metod ich osiągnięcia w poszczególnych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi w KGP. W 2014 r. są realizowane zadania przede wszystkim z obszaru motywowania.

STAŻE W KOMENDZIE GŁÓWNEJ POLICJI

Komenda Główna Policji umożliwia odbycie staży osobom bezrobotnym oraz niepełnosprawnym. Sprzyjają one uzyskaniu doświadczenia zawodowego, jak również poznawaniu pracy w administracji rządowej. Nauka wykonywania realnych zadań i wykształcenie umiejętności w określonym zawodzie pozwalają na lepszy start w poszukiwaniu pracy, szczególnie w administracji publicznej. Staże te są przeprowadzane w porozumieniu z urzędami pracy i Fundacją Rozwoju Regionalnego, które kierują osoby bezrobotne lub nieaktywne zawodowo do kontaktu z organizatorem stażu. Urząd Pracy realizuje różne programy aktywizacji bezrobotnych, zależnie od środków finansowych, jakimi dysponuje. W Komendzie Głównej Policji ostatnio były wdrażane programy z UP aktywizujące zawodowo osoby bezrobotne do 25. roku życia oraz powyżej 50. roku życia. Okres trwania stażu wynosił od 3 do 12 miesięcy. Ponadto KGP organizuje również praktyki studenckie.

DOSKONALENIE STRZELECKIE ORAZ ORGANIZOWANIE I PROWADZENIE TESTU SPRAWNOŚCI FIZYCZNEJ POLICJANTÓW

Konieczność posiadania oraz utrzymania właściwego poziomu wyszkolenia strzeleckiego oraz sprawności fizycznej niezbędnej do realizacji zadań przez policjantów została określona w przepisach prawnych. Szkolenie strzeleckie jest integralną częścią szkolenia i doskonalenia zawodowego policjantów, regulowanego przepisami rozporządzenia MSWiA 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.). Jednocześnie zgodnie z postanowieniami decyzji nr 713 Komendanta Głównego Policji z dnia 30 grudnia 2005 r. w sprawie szkolenia strzeleckiego policjantów (Dz. Urz. KGP z 2006 r. Nr 3, poz. 9, z późn. zm.) każdy policjant jest zobowiązany do podnoszenia umiejętności posługiwania się bronią palną, a co za tym idzie – uczestnictwa w zajęciach szkolenia strzeleckiego.

Zgodnie z przepisem § 62 ust. 1 powołanego wyżej rozporządzenia doskonalenie lokalne, którym są m.in. zajęcia ze szkolenia strzeleckiego, prowadzi się zgodnie z ustalonymi przez kierownika jednostki organizacyjnej Policji albo jej komórki organizacyjnej potrzebami w tym zakresie, w szczególności jako zajęcia prowadzone w celu utrzymania, a gdy jest to niezbędne – również podnoszenia umiejętności strzeleckich policjantów.

Sekcja Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej działająca w ramach Wydziału Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu Komendanta Głównego Policji koordynuje działania związane z doskonaleniem strzeleckim policjantów na terenie kraju. Corocznie policjanci tej sekcji opracowują w formie wytycznych zakres doskonalenia strzeleckiego oraz tryb i organizację sprawdzianów strzeleckich. Wytyczne te wyznaczają minimalne kryteria niezbędne do zapewnienia prawidłowego procesu szkolenia i ukształtowania u policjantów pożądanych nawyków i umiejętności w posługiwaniu się bronią palną. Policjanci tej sekcji inicjują i podejmują wielokierunkowe działania mające na celu usprawnienie szkolenia i doskonalenia strzeleckiego w Policji. Uczestniczą w pracach zespołów powoływanych do opracowania zmian w przepisach lub nowych regulacji prawnych dotyczących zagadnień będących w zainteresowaniu sekcji, a wynikających z realizacji stawianych przed nimi zadań służbowych. Istotnym zadaniem policjantów Sekcji Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej w codziennej służbie jest organizowanie i prowadzenie zajęć z zakresu doskonalenia strzeleckiego oraz organizowanie i prowadzenie testu sprawności fizycznej policjantów Komendy Głównej Policji.

Doskonalenie umiejętności policjantów w zakresie posługiwania się bronią palną nie ogranicza się wyłącznie do prowadzenia szkoleń w ramach określonych wytycznych. Następuje zmiana filozofii w szkoleniu i doskonaleniu strzeleckim policjantów, wyrażająca się większym wykorzystaniem strzelań dynamicznych i sytuacyjnych, co przybliża treningi strzeleckie policjantów do warunków użycia broni w sytuacjach rzeczywistych. Organizowane są przedsięwzięcia w formie warsztatów oraz zawodów mających na celu podnoszenie kwalifikacji policjantów w tym zakresie. Policjanci Sekcji Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej współorganizują zawody strzeleckie na terenie strzelnicy Komendy Głównej Policji, nadzorując ich przebieg i dbając o bezpieczne przeprowadzenie tych imprez. Przedsięwzięcia tego typu, prowadzone w duchu sportowej rywalizacji, propagują strzelectwo zarówno wśród służb mundurowych, jak i osób cywilnych, oraz prowadzą do wymiany doświadczeń, wpływając bezpośrednio na poziom wyszkolenia strzeleckiego funkcjonariuszy. Jedną z ważniejszych tego typu imprez są organizowane corocznie Ogólnopolskie Zawody Strzeleckie Służb Mundurowych „Pamięci Poległym Policjantom w Służbie" o Puchar Komendanta Głównego Policji pod Honorowym Patronatem Ministra Spraw Wewnętrznych.

Instruktorzy Sekcji Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej prowadzą również stałą współpracę z komórkami organizacyjnymi KGP i jednostkami Policji usytuowanymi na terenie kraju oraz innymi służbami pozapolicyjnymi w sprawach leżących w merytorycznym zakresie realizowanych zadań. Efektem takiej współpracy są przedsięwzięcia mające na celu wymianę doświadczeń. Jako przykład można wymienić organizowany przez Centralne Biuro Antykorupcyjne, we współpracy z instruktorami Sekcji Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej na strzelnicy kulowej Komendy Głównej Policji Ogólnopolski Maraton Strzelecki Funkcjonariuszy

i Żołnierzy o Puchar Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego. W przedsięwzięciu biorą udział przedstawiciele wszystkich służb mundurowych.
Działalność policjantów Sekcji Wyszkolenia Strzeleckiego i Kultury Fizycznej Wydziału Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu Komendanta Głównego Policji przekłada się na poziom przygotowania policjantów do sprawnej i bezpiecznej realizacji zadań służbowych w sytuacjach zagrażających życiu i zdrowiu zarówno ich samych, jak i osób postronnych.

mł. insp. Andrzej Siadkowski
Naczelnik Wydziału Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu KGP
nadkom. Piotr Walancik
Zastępca Naczelnika Wydziału Rozwoju Zasobów Ludzkich Gabinetu KGP

Akty prawne

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1678, z późn. zm.).
Rozporządzenie Ministerstwa 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.).
Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.).
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. poz. 432).
Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 17 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. poz. 1663).
Zarządzenie nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (niepublikowane).
Decyzja nr 713 Komendanta Głównego Policji z dnia 30 grudnia 2005 r. w sprawie szkolenia strzeleckiego policjantów (Dz. Urz. KGP z 2006 r. Nr 3, poz. 9, z późn. zm.).
Decyzja nr 863 KGP z dnia 5 grudnia 2007 r. w sprawie opracowywania, wprowadzania, zmiany i uchylania programów szklenia zawodowego i programów nauczania (Dz. Urz. KGP Nr 23, poz. 176).

CZŁOWIEK W CENTRUM UWAGI

Praca psychologów w Komendzie Głównej Policji

Zadaniem psychologa jest służyć człowiekowi, aby jak najlepiej radził sobie z wyzwaniami, które stawia przed nim życie. Taka dewiza przyświeca psychologom policyjnym, których zadaniem jest wspieranie policjantów i pracowników Policji na różnych polach. Dzięki znajomości instytucji, jej celów, struktur, sposobu funkcjonowania i kultury organizacyjnej są w stanie zaproponować takie wsparcie, żeby możliwie najlepiej godzić potrzeby osobiste z wymogami służby i pracy.
Praca psychologów odbywa się w ramach trzech specjalizacji:

- opieki psychologicznej i psychoedukacji, polegającej na udzielaniu pomocy psychologicznej (w tym w sytuacjach nagłych), prowadzeniu szkoleń pozwalających rozwijać umiejętności osobiste, takie jak: radzenie sobie ze stresem, asertywność, umiejętność podejmowania decyzji i inne;
- psychologii policyjnej stosowanej polegającej na udzielaniu pomocy policjantom w czynnościach służbowych; jest to pomoc skierowana do policjantów zarówno służby kryminalnej – np. profilowanie sprawców przestępstw, techniki przesłuchań, werbunki, jak i służby prewencyjnej – np. wspieranie dowódców akcji policyjnych, przygotowywanie policjantów do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami w czasie służby patrolowej i interwencji policyjnych, wsparcie negocjatorów, konsultowanie programów prewencyjnych i wiele innych zagadnień;
- psychologii zarządzania zasobami ludzkimi obejmującej dobór do służby, wsparcie kadry kierowniczej w naborze pracowników oraz pomoc w rozwiązywaniu problemów dotyczących całych zespołów – np. przez prowadzenie badań atmosfery pracy i przygotowanie zaleceń dotyczących działań naprawczych.

Taki podział zadań obowiązuje we wszystkich komórkach organizacyjnych psychologów funkcjonujących w komendach wojewódzkich, Komendzie Stołecznej oraz Komendzie Głównej Policji.
W celu przybliżenia czytelnikom pracy psychologów, poniżej przedstawiono hipotetyczne przykłady zdarzeń i podjętych działań, które mogłyby mieć miejsce w Wydziale Psychologów Policyjnych Gabinetu Komendanta Głównego Policji.

PRZYKŁAD 1. W czasie rutynowej wizyty u naczelnika jednego z wydziałów psycholog otrzymał informację, że w ostatnim czasie pracownik spotkał się z bardzo agresywnym zachowaniem interesanta. Wobec pracownika zostały skierowane obelżywe słowa oraz groźby, czuł się fizycznie zagrożony, chociaż ostatecznie nie doszło do rękoczynów. Po tym zdarzeniu ma kłopoty z koncentracją uwagi, doszło do znaczącego zwolnienia tempa pracy. Mężczyzna zamknął się w sobie i odmawia spotkań z interesantami w sprawach, które prowadzi. Naczelnik wspomina, że jego podwładni dość często spotykają się z trudnymi zachowaniami interesantów, chociaż opisana sytuacja charakteryzowała się niespotykanym wcześniej nasileniem.
W tej sytuacji psycholog proponuje udzielenie pracownikowi indywidualnej pomocy psychologicznej oraz przygotowanie dla całego zespołu szkolenia, na którym pracownicy będą doskonalić umiejętności postępowania z „trudnym" klientem. Proponuje również naczelnikowi wsparcie w opracowaniu takich zmian w systemie pracy, aby spotkania z interesantami uczynić możliwie bezpiecznymi. W ramach pomocy w czasie kilku spotkań indywidualnych psycholog ułatwia pracownikowi odreagowanie trudnych emocji, omawia trudne sytuacje, pomaga wyciągnąć wnioski na przyszłość, wspólnie opracowuje możliwości radzenia sobie w związku z tą sytuacją i podobnymi zdarzeniami w przyszłości. Spotkania odbywają się z poszanowaniem prawa klienta do zachowania w tajemnicy wszystkiego, co należy do pomocy psychologicznej.

Zaproponowane szkolenie może obejmować zagadnienia związane z radzeniem sobie ze stresem, właściwą komunikacją, techniki deeskalacyjne (zmniejszające napięcie emocjonalne między rozmówcami), asertywność, świadomość sytuacyjną (w kontekście dbania o swoje bezpieczeństwo). Całość zadania realizowana jest przez psychologa z zespołu opieki psychologicznej i psychoedukacji.

PRZYKŁAD 2. Do psychologa „pierwszego kontaktu", którym jest przedstawiciel zespołu opieki psychologicznej i psychoedukacji, zgłasza się policjant, który potrzebuje wsparcia w opracowaniu koncepcji przesłuchania osoby podejrzanej o udział w zorganizowanej grupie przestępczej i o zabójstwo. Policjant kierowany jest do psychologa ze specjalizacji psychologia policyjna stosowana.
Psycholog, rozmawiając z policjantem, zapoznaje się szczegółowo z oczekiwaniami dotyczącymi jego pracy. Następnie przegląda zgromadzoną w sprawie dokumentację, szukając w niej informacji przydatnych do wykorzystania z zastosowaniem psychologicznych metod podczas przesłuchania. Po opracowaniu wskazówek dla policjantów psycholog przygotowuje funkcjonariuszy do ich zastosowania w przypadku konkretnej osoby. Może być również obecny w trakcie samego przesłuchania lub przyglądać mu się przez lustro weneckie, na bieżąco wspierając policjantów swoimi uwagami lub propozycjami.
Kontynuując współpracę, psycholog może zaproponować szkolenia dla większej grupy policjantów, mające na celu rozwijanie umiejętności rozpoznawania oznak nieszczerości u osoby przesłuchiwanej oraz wykorzystywanie wiedzy psychologicznej do prowadzenia przesłuchania.

PRZYKŁAD 3. Do dyrektora biura wpływa pismo, w którym policjanci i pracownicy jednego z wydziałów skarżą się na zachowania naczelnika. Dyrektor, chcą całościowo rozpoznać sprawę, a w przypadku potwierdzenia treści pisma – podjąć odpowiednie kroki w celu rozwiązania sytuacji, zwraca się do psychologów z prośbą o pomoc. Naczelnik Wydziału Psychologów zleca tę sprawę specjalistom z zespołu psychologii zarządzania zasobami ludzkimi.
Psycholodzy, zapoznawszy się z pismem, opracowują ankietę badającą atmosferę pracy, wypełnianą następnie anonimowo przez wszystkie osoby pracujące w tym wydziale. Ankieta dotyczy różnych sfer wpływających na kształtowanie relacji w grupie pracowników: przydzielania pracy, nagradzania i karania, komunikacji, wzajemnego wsparcia, satysfakcji z pracy. Po wypełnieniu ankiety psycholodzy proponują indywidualne rozmowy, w których każdy może rozszerzyć lub sprecyzować swoje spostrzeżenia dotyczące sytuacji w wydziale. Następnie specjaliści opracowują szczegółowy raport zawierający wyniki badań i propozycje działań naprawczych, adekwatnych do zdiagnozowanych obszarów problemowych. Z raportem są zapoznawani pracownicy wydziału, naczelnik i dyrektor zlecający badania. Kolejnym krokiem jest realizowanie zaleceń.
Osobnym działaniem w tej sytuacji może być udzielenie indywidualnego wsparcia psychologicznego osobom, które czują się pokrzywdzone. To zadanie realizuje psycholog z zespołu opieki psychologicznej i psychoedukacji – opiekun danego biura.
Kilka powyższych przykładów nie wyczerpuje całości zadań, które realizują psycholodzy Wydziału Psychologów Policyjnych Gabinetu Komendanta Głównego Policji. Sygnalizują one jednak, jak ważni dla psychologów są ludzie, ich potrzeby i problemy, które wiążą się z rzeczywistością służbową (chociaż pomoc psychologiczna często jest udzielana również w związku problemami w życiu osobistym). Oferta działań psychologów jest szeroka, a od funkcjonariuszy, pracowników i kadry kierowniczej zależy, w jakim stopniu zostanie wykorzystana. Warto podkreślić, że psycholodzy, dzięki wiedzy, profesjonalnemu podejściu i zaangażowaniu, dobrze funkcjonują w zespołach interdyscyplinarnych, w których mogą służyć radą i wnieść swój wkład ze swojej specjalności do większego opracowania.
Zachęcamy wszystkich, aby zgodnie z potrzebami, zarówno zawodowymi, jak i osobistymi, zwracali się do psychologów policyjnych o udzielenie wsparcia. Nie zostawiają oni nikogo bez profesjonalnej pomocy, ponieważ człowiek jest w centrum ich uwagi.

Krzysztof Skarzyński
psycholog Wydziału Psychologów Policyjnych Gabinetu KGP

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA SŁUŻBY/PRACY ORAZ MEDYCYNA PRACY I ORZECZNICTWO LEKARSKIE W POLICJI

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Na poziomie podstawowym obowiązki pracodawcy w zakresie organizowania służby BHP reguluje art. 237^{11} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Natomiast przepisem szczegółowym określającym m.in.: zakres działania pracowników służby BHP, uprawnienia, organizację, liczebność, podporządkowanie służby BHP oraz kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby BHP jest rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).
Na mocy powyższych przepisów pracodawca, który zatrudnia powyżej 100 pracowników, ma obowiązek stworzyć służbę BHP. Pracownik służby BHP powinien posiadać niezbędne

kwalifikacje, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organizacja służby bezpieczeństwa i higieny służby/pracy w Policji regulowana jest przez akty prawa powszechnie obowiązującego, jak też przepisy wewnętrzne. Do uregulowań tej kwestii obowiązujących naszą formację należy zaliczyć: art. 7 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.) oraz zarządzenie nr 916 Komendanta Głównego Policji z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz organizacji służby BHP w Policji (Dz. Urz. KGP Nr 16, poz. 98), na mocy którego, w celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny służby w Policji, stosuje się odpowiednie przepisy:

- działu X ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, o ile przepisy ustawy o Policji i inne przepisy szczególne nie stanowią inaczej,
- ogólne i branżowe przepisy BHP wydane na podstawie działu X Kodeksu pracy, mające zastosowanie do analogicznych prac wykonywanych w Policji,
- regulaminy, instrukcje, wytyczne i normy dotyczące wykonywania prac w zakresie eksploatacji, konserwacji, napraw lub remontów obiektów, urządzeń oraz sprzętu.

Ww. zarządzenie określa m.in., że w jednostkach Policji tworzy się służbę bezpieczeństwa i higieny pracy w stosunku do policjantów i pracowników łącznie, pełniącą funkcje kontrolne i doradcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby i pracy.

Wydział Ochrony Pracy Gabinetu Komendanta Głównego Policji, stosując się do zapisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, **realizuje m.in. następujące zadania:**

- przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące prace na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę;
- bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń;
- sporządzanie i przedstawianie pracodawcy co najmniej raz w roku okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy;
- udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników;
- udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy;
- udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków, jak również zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków;
- prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą;
- współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, występujących w środowisku pracy, w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami;
- uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych zakładowych komisji zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy.

Przepisy prawa nadały służbie BHP i osobom wykonującym zadania tej służby wysoką rangę. Tym samym jest to grupa osób, która posiada **szerokie uprawnienia** – od kontrolnych (m.in. uprawnienia do przeprowadzania kontroli stanowisk pracy), poprzez opiniodawcze (m.in. uprawnienie do występowania do pracodawcy z wnioskiem o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy), do władczych (m.in. niezwłoczne odsunięcie od pracy pracownika, który wykonuje prace wzbronione i zagrażające życiu). Uprawnienia te mają istotne znaczenie przy kreowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków służby/pracy dla wszystkich stron stosunku służby/pracy.

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu służby/pracy ponosi odpowiedzialność przede wszystkim pracodawca i to do jego obowiązków należy ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków służby/pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Odpowiedzialność spoczywa również na osobach kierujących pracownikami, np. dyrektorach, naczelnikach, kierownikach.

Innym istotnym elementem z zakresu działania Wydziału Ochrony Pracy jest **organizowanie i realizowanie szkoleń z zakresu BHP**. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do służby/pracy musi zapewnić jego przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby/pracy. Do obowiązków pracodawcy należy także zapewnienie szkoleń okresowych w tym zakresie. Kwestia szkoleń z zakresu BHP została szczegółowo unormowana w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860).

Ww. szkolenia są realizowane jako:

- szkolenia wstępne (instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy),
- szkolenia okresowe.

Szkolenie wstępne ogólne przeprowadza się w formie instruktażu według opracowanego programu szkolenia, spełniającego wymogi ramowego programu szkolenia określonego w ww. rozporządzeniu. Dodatkowo w ramach szkolenia wstępnego bezpośredni przełożony na stanowisku służby/pracy przeprowadza instruktaż stanowiskowy.
Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy oraz umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny służby/pracy, jak również zaznajomienie pracownika z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi. Ww. szkolenie jest prowadzone na podstawie opracowanych szczegółowych programów szkolenia określonych dla poszczególnych grup stanowisk.
Na pracowniku odbywającym szkolenie okresowe spoczywa ponadto obowiązek poddania się egzaminowi sprawdzającemu przyswojenie przez niego wiedzy objętej programem oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny służby/pracy.
Ww. szkolenia realizowane są przez instruktorów posiadających:
– zasób wiedzy merytorycznej z zakresu prowadzonych zajęć,
– doświadczenie zawodowe wystarczające dla pełnej realizacji programu szkolenia określonej grupy osób,
– przygotowanie dydaktyczne zapewniające w szczególności: prawidłowy proces kształcenia, właściwy dobór środków dydaktycznych, zastosowanie odpowiednich metod szkolenia dostosowanych do określonych grup uczestników szkolenia (§ 5 pkt 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy).

Medycyna pracy i orzecznictwo lekarskie w Policji

W obecnym modelu działalności służby zdrowia można wyodrębnić trzy podstawowe kierunki:
1) profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami realizowaną przez służbę medycyny pracy, finansowaną przez pracodawców;
2) podstawową i specjalistyczną opiekę zdrowotną realizowaną przez lekarzy rodzinnych (pierwszego kontaktu) w publicznych i niepublicznych zakładach opieki zdrowotnej (szpitale, przychodnie lekarskie, sanatoria) w indywidualnej i grupowej praktyce lekarskiej, finansowaną przez Narodowy Fundusz Zdrowia ze składek na ubezpieczenie zdrowotne lub w drodze usług komercyjnych;
3) ratownictwo medyczne.

Zgodnie z ustawą z dnia 15 grudnia 1951 r. o włączeniu organizacji lecznictwa pracowniczego do państwowej administracji służby zdrowia (Dz. U. Nr 67, poz. 466) organizacja lecznictwa pracowniczego włączona była do zadań państwowej administracji służby zdrowia. Obecnie, zgodnie z ustawą z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 125, poz. 1317, z późn. zm.), zapewnienie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi należy do obowiązków pracodawcy. Podstawowym zadaniem służby medycyny pracy jest badanie wpływu warunków i sposobu wykonywania pracy na zdrowie pracownika. Zgodnie z art. 3 ustawy osoby realizujące zadania służby medycyny pracy przy wykonywaniu czynności zawodowych są niezależne od pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz innych podmiotów, na których zlecenie realizują zadania tej służby.
Medycyna pracy nie prowadzi badań ogólnego stanu zdrowia, lecz badania ukierunkowane na zagrożenia wskazane przez pracodawcę. Wskazówki metodyczne dotyczące rodzaju, zakresu i częstotliwości badań w zależności od występujących zagrożeń zawiera załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.). Obowiązek poddawania się tym badaniom wynika z art. 211 pkt 5 Kodeksu pracy.
Mając na uwadze, że rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej dotyczy pracowników, Komendant Główny Policji, w uzgodnieniu z Departamentem Zdrowia Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, decyzją nr 449 z dnia 24 września 2004 r. w sprawie profilaktycznej opieki zdrowotnej w Policji (Dz. Urz. KGP Nr 19, poz. 120, z późn. zm.) określił rodzaj, zakres i częstotliwość badań policjantów, z uwzględnieniem wieku i rodzaju służby. Badaniom tym policjant podlega na podstawie § 14 ust. 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. poz. 644). Decyzja Komendanta Głównego Policji obliguje kierowników jednostek organizacyjnych Policji do zapewnienia poza badaniami z zakresu medycyny pracy także innych specjalistycznych badań, wskazuje tryb zawierania umów, techniczno-organizacyjne zasady kierowania na badania itp. Normuje również sprawy dotyczące szczepień ochronnych. Kierując się postanowieniami decyzji, Gabinet Komendanta Głównego Policji zapewnia nie tylko możliwość wykonywania badań z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej (badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz profilaktyczne i kontrolne policjantów), ale także badania, które nie wchodzą w zakres medycyny pracy, np. badania kandydatów i członków policyjnych kontyngentów, badania personelu lotniczego, badania płetwonurków, badania kierowców i osób prowadzących pojazdy służbowe. W trakcie tych badań nie ocenia się wpływu warunków i sposobu wykonywania zadań służbowych na zdrowie. Mają one na celu określenie predyspozycji do wykonywania określonych czynności (kierowania statkiem powietrznym, samochodem itp.). Badania te są niezależne od badań z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej.
Mając na uwadze art. 229 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, którym zostali objęci także policjanci na mocy § 3 ust. 1 zarządzenia nr 916 Komendanta Głównego Policji z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz organizacji służby BHP w Policji, zgodnie z którym pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonych stanowiskach, policjanci przenoszeni do służby w Komendzie Głównej Policji powinni być kierowani na badania profilaktyczne (przez ich przełożonych w KGP) niezależnie od terminu ważności badań wykonanych w poprzedniej jednostce.

Zgodnie z § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973) pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzanych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. Według § 2 pkt 4 rozporządzenia dotyczy to pracownika (należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę) użytkującego w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Należy zwrócić uwagę, że w myśl § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy badania profilaktyczne obejmują badania wstępne, okresowe i kontrolne. Wyłącznie w wyniku tych badań pracodawca jest obowiązany zapewnić okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza. Nie ma zatem możliwości kierowania pracownika na badania przed upływem terminu określonego w orzeczeniu lekarskim, poza wyraźnie określonymi przypadkami. Kierowanie pracownika na badania poza terminami określonymi przez lekarza w orzeczeniu (zaświadczeniu) lekarskim wydanym po przeprowadzonych badaniach jest możliwe wyłącznie na podstawie § 6 pkt 1 tego rozporządzenia, w sytuacjach, o których mowa w § 1 pkt 4 **lit. b** (konieczność przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika), **lit. c** (w przypadku stwierdzenia, że ze względu na stan ciąży kobieta nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej), **lit. f** (stwierdzających u pracownika objawy wskazujące na powstanie choroby zawodowej), **lit. g** (stwierdzających niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów). Brak jest zatem podstaw prawnych do kierowania pracownika lub policjanta na badania okulistyczne poza terminami określonymi w orzeczeniu lekarskim. Przywołane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej nie zawiera także postanowień regulujących częstotliwość zaopatrzenia w okulary, formy, w jakiej zaopatrzenie ma być realizowane, nie określa wysokości udziału finansowego pracodawcy w zaopatrzeniu ani trybu ubiegania się o zaopatrzenie w okulary. Decyzje w tym zakresie podejmują pracodawcy.

Zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji służbę w Policji może pełnić obywatel polski posiadający zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacjach uzbrojonych. Zdolność, na podstawie art. 26 ust. 1, ustalają komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 lipca 1991 r. w sprawie właściwości i trybu postępowania komisji lekarskich podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych (Dz. U. Nr 79, poz. 349, z późn. zm.) określa tryb i zasady kierowania do komisji lekarskich oraz organy uprawnione do kierowania na badania, a także zakres przedmiotowy komisyjnych badań lekarskich. Przywołane wcześniej rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów w § 14 ust. 2 stanowi, że policjant skierowany do komisji lekarskiej podległej ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych w celu określenia stanu zdrowia oraz ustalenia zdolności fizycznej i psychicznej do służby jest obowiązany bez zbędnej zwłoki poddać się badaniom lekarskim zleconym przez komisję. Ma to istotne znaczenie w kontekście § 6 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 lipca 1991 r. w sprawie właściwości i trybu postępowania komisji lekarskich podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych stanowiącego, iż do komisji lekarskiej kieruje się z urzędu osobę, której stan zdrowia daje podstawę do przypuszczeń, że stopień jej zdolności do służby uległ zasadniczej zmianie lub że dalsze pełnienie przez tę osobę służby na zajmowanym stanowisku jest niemożliwe.

mł. insp. Jacek Śnieć
Naczelnik Wydziału Ochrony Pracy Gabinetu KGP

Małgorzata Wlaź
główny specjalista Wydziału Ochrony Pracy Gabinetu KGP

Andrzej Kupiec
główny specjalista Wydziału Ochrony Pracy Gabinetu KGP

Akty prawne

Ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o włączeniu organizacji lecznictwa pracowniczego do państwowej administracji służby zdrowia (Dz. U. Nr 67, poz. 466).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 125, poz. 1317, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 9 lipca 1991 r. w sprawie właściwości i trybu postępowania komisji lekarskich podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych (Dz. U. Nr 79, poz. 349, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. poz. 644).

Zarządzenie nr 916 Komendanta Głównego Policji z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz organizacji służby BHP w Policji (Dz. Urz. KGP Nr 16, poz. 98).

Decyzja nr 449 z dnia 24 września 2004 r. w sprawie profilaktycznej opieki zdrowotnej w Policji (Dz. Urz. KGP Nr 19, poz. 120, z późn. zm.).

PION KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ GABINETU KGP

Kierownictwo, struktura, zadania



MŁ. INSP. KORNELA OBLIŃSKA
Zastępca Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji ds. komunikacji, wizerunku oraz tradycji i historii Policji

Odpowiada za komunikację wewnętrzną w Policji, kształtuje rozwiązania ją usprawniające. Dobrze działająca komunikacja wewnętrzna to warunek sprawnego działania organizacji. W strukturze Gabinetu KGP działa redakcja czasopisma „Policja 997”, które – wydawane w nakładzie 30 tys. egzemplarzy miesięcznie – trafia do wszystkich jednostek w kraju, w dystrybucji bezpłatnej. Od kwietnia 2014 r. działa portal wewnętrzny KGP. Wizerunkowa działalność Gabinetu KGP obejmuje liczne szkolenia i widoczną obecność Policji podczas uroczystości. Elementem budowy wizerunku jest upowszechnianie policyjnego ceremoniału i musztry. Gabinet KGP sprawuje pieczę nad zbiorami historycznymi i poczynił istotne kroki w kierunku utworzenia quasi-Muzeum Policji. Jest już siedziba i wizualizacja placówki, trwa gromadzenie i opracowywanie eksponatów. Działania edukacyjne na rzecz bezpieczeństwa publicznego oraz propagowanie historii i tradycji Policji to również domena Gabinetu KGP, m.in. program „Profilaktyka a Ty” to istotny punkt tych działań, wpisany w rządowy program ograniczania przestępczości i aspołecznych zachowań Razem bezpieczniej. Gabinet KGP koordynuje współpracę Policji ze szkołami ponadgimnazjalnymi, które prowadzą klasy o profilu policyjnym i wspiera merytorycznie ich działanie. Ponadto realizuje liczne zadania o charakterze prezydialnym, związane z organizacją i obsługą wizyt oraz spotkań krajowych Komendanta Głównego Policji i jego zastępców. Osoby zatrudnione w Gabinecie KGP przygotowują ww. spotkania od strony zarówno merytorycznej, jak i technicznej. Adiutant Komendanta Głównego Policji jest również w strukturze Gabinetu KGP.

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

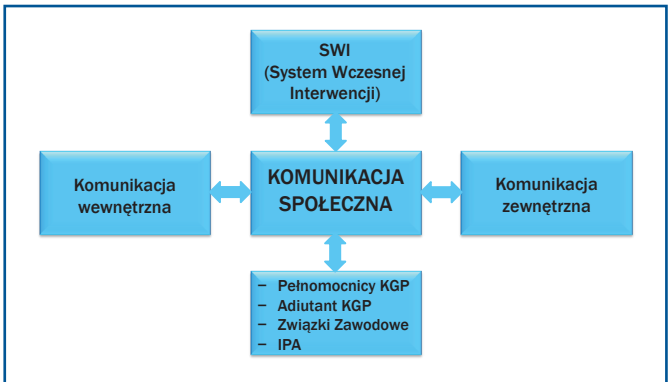


Schemat struktury organizacyjnej pionu komunikacji społecznej Gabinetu KGP

Działalność w zakresie komunikacji, wizerunku oraz tradycji i historii Policji

Pion zastępcy dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji do spraw komunikacji społecznej (w tym: komunikacja wewnętrzna, kreowanie pozytywnego wizerunku formacji), tradycji i historii Policji (budowanie tożsamości formacji, etosu służby, ceremoniał policyjny, kultura organizacyjna) funkcjonuje w nowej strukturze od 16 kwietnia 2014 r. Zmiany organizacyjne były konieczne ze względu na nowe zadania, a także modyfikację dotychczasowych założeń w zakresie wdrażania rozwiązań usprawniających komunikację społeczną, budowania zintegrowanego systemu tożsamości formacji oraz prowadzenia działań o charakterze edukacyjnym na rzecz bezpieczeństwa publicznego. Zmiana sposobu funkcjonowania dotychczasowych komórek organizacyjnych miała służyć usprawnieniu organizacji i optymalnemu wykorzystaniu umiejętności i potencjału pracowników. Założeniem tych zmian było zbudowanie zespołów specjalistów w celu realizacji m.in. następujących zadań:

- opracowywania i realizowania strategii komunikacji społecznej, a także kreowania pozytywnego wizerunku Policji;
- przygotowywania nowych i usprawniania dotychczasowych rozwiązań z zakresu komunikacji wewnętrznej w Policji (zorientowanej na odbiorcę wewnętrznego), w tym wydawania czasopisma „Policja 997" oraz obsługi strony internetowej: gazeta.policja.pl;
- merytorycznej obsługi stron internetowych: Internetowy Serwis Policyjny (isp.policja.pl) oraz Portal Wewnętrzny Komendy Głównej Policji (pw.policja.pl);
- upowszechniania w jednostkach organizacyjnych Policji ceremoniału policyjnego i musztry w Policji;
- propagowania historii i tradycji Policji, w tym nadzoru nad zbiorami historycznymi Komendy Głównej Policji oraz koordynacji procesu tworzenia Policyjnego Centrum Edukacji Społecznej (quasi-Muzeum Policji);
- koordynowania, organizowania i obsługi wizyt oraz spotkań krajowych Komendanta Głównego Policji, a także korespondencji Komendanta Głównego.



Schemat strategii komunikacyjnej Policji

Komunikacja

Portal wewnętrzny

Kierownictwu polskiej Policji zależy na tym, aby każdemu funkcjonariuszowi i pracownikowi Policji ułatwić dostęp do informacji m.in. poprzez skrócenie czasu jej wyszukania (Priorytety i zadania priorytetowe Komendanta Głównego Policji na lata 2013–2015). Od lipca 2013 r. zintensyfikowano prace związane z powstaniem sieci wewnętrznej – Intranetu. 1 kwietnia 2014 r. Komenda Główna Policji uruchomiła Portal Wewnętrzny Policji (pw.policja.pl), którego idea zakłada trzy podstawowe funkcje: użyteczności, aktualności oraz dostosowania do potrzeb informacyjnych pracowników. Wdrożenie projektu było ściśle skorelowane z potrzebami organizacyjnymi Komendy Głównej Policji, takimi jak usprawnienie komunikacji wewnętrznej, tworzenie spójnej polityki komunikacyjnej, a także obniżenie kosztów administracyjnych związanych np. z korespondencją wewnątrz instytucji. W nowo powstałym portalu użytkownicy zarówno mogą znaleźć najważniejsze informacje, jak i mają dostęp do Bazy Aktów Własnych, książki adresowej Komendy Głównej Policji i repozytorium plików (np. wzory druków i formularzy, prezentacji multimedialnych, artykułów itd.). Na uwagę zasługuje to, że dzięki portalowi pojawiła się po raz pierwszy możliwość bezpośredniego zwrócenia się z pytaniami, wątpliwościami czy problemami do Komendanta Głównego Policji poprzez formularz kontaktowy „Zapytaj Komendanta". Obecnie portal jest dostępny tylko dla policjantów i pracowników KGP w sieci CWI i PSTD, ale docelowo – zgodnie z dyspozycją i oczekiwaniami Komendanta Głównego Policji – ma objąć wszystkie komendy wojewódzkie, stołeczną i szkoły Policji. Ponadto w celu automatycznej aktualizacji struktury KGP, książki adresowej czy stanów magazynowych umundurowania zaplanowano integrację portalu z Systemem Wspomagania Obsługi Policji (SWOP).

System Powiadamiania SMS GKGP

W 2013 r. Komenda Główna Policji dla podwyższenia jakości zarządzania i usprawnienia komunikacji wewnętrznej wprowadziła tzw. system powiadamiania SMS (SMS GKGP). Zaletami tego narzędzia są m.in. wysyłanie wiadomości tekstowych SMS na numery telefonów wszystkich operatorów w jednym czasie, szybkość przekazywania informacji, możliwość tworzenia grup odbiorców i dostosowywanie informacji do ich potrzeb oraz otrzymania natychmiastowej informacji zwrotnej. Obecnie narzędzie usprawnia przepływ informacji, ograniczając do minimum dezinformację i opóźnienia w przekazie. Przede wszystkim jest wykorzystywane w procesie komunikacyjnym kadry kierowniczej Policji.

Internetowy Serwis Policyjny (ISP)

Ogólnopolskim narzędziem komunikacji jest także strona internetowa Informacyjnego Serwisu Policyjnego (isp.policja.pl), na której zamieszczane są najważniejsze informacje dotyczące działań kierownictwa Policji, zmian w prawie i strukturze organizacyjnej. Serwis poświęca także wiele uwagi pracownikom cywilnym, działalności pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. ochrony praw człowieka, organizowanym wydarzeniom i nowym pozycjom wydawniczym. Dostęp do serwisu jest nieograniczony osobowo i temporalnie. Od początku 2014 r. stronę regularnie odwiedza miesięcznie około 200 tys. użytkowników.

Gazeta „Policja 997”

Miesięcznik „Policja 997” zapewnia dostęp do informacji każdemu i na każdym poziomie organizacji. Ponadto zajmuje się edukowaniem i integrowaniem środowiska policyjnego m.in. poprzez opisywanie spraw i wydarzeń o charakterze patriotycznym, kulturalnym czy sportowym, a także budowaniem wspólnej tożsamości środowiska poprzez publikacje ukazujące wyjątkowe, bohaterskie postawy policjantów. Docelowo gazeta ma być również miejscem swoistej debaty społecznej i wewnętrznej nt. roli, zadań, rozwoju, ale także problemów Policji m.in. w aspekcie zmieniającego się otoczenia zewnętrznego.

Pismo dzięki swojej długoletniej historii i regularności wydawania stało się nie tylko kroniką współczesnej historii formacji, ale także ważnym elementem budowy wizerunku Policji w społeczeństwie. Obecne w urzędach, bibliotekach, redakcjach, domach prenumeratorów i na uniwersytetach jest naszą wizytówką. W czerwcu 2013 r. wydano 100. numer gazety. Miesięcznik „Policja 997” zmienia się wraz z oczekiwaniami czytelników. Dzięki poprawie jakości papieru jest także bardziej estetyczny, zaś dzięki modyfikacji organizacji dystrybucji szybciej trafia do rąk czytelników w kraju. Ponadto powołano Radę Programową miesięcznika. Dotychczas na łamach gazety odbyła się debata nt. pijanych kierowców, przygotowywane są kolejne, z udziałem znanych osób, podmiotów zewnętrznych, ludzi świata nauki, sztuki itp.

Debaty wewnętrzne stanowią integralną część komunikacji wewnętrznej w Policji. Do tej pory w Policji główny nacisk kładziony był na debaty społeczne, dedykowane odbiorcy zewnętrznemu. W 2013 r. w wyniku współpracy GKGP z wojewódzkimi koordynatorami ds. komunikacji wewnętrznej przygotowano konspekt szkolenia dla moderatorów debat, zarówno społecznych, jak i wewnętrznych, celem wypracowania standardu. Opracowano elementy niezbędne do skutecznej realizacji zadań związanych z moderacją debaty, m.in. zagadnienia z zakresu wystąpień publicznych, sytuacji kryzysowych podczas wystąpień (np. trudny uczestnik debaty) oraz przygotowano scenariusz debaty wewnętrznej i społecznej.

Koordynatorzy ds. komunikacji wewnętrznej

W przeważającej mierze to naczelnicy wydziałów mają w zakresie obowiązków realizację przedmiotowych zagadnień. Od kilku lat w każdej komendzie wojewódzkiej (stołecznej) Policji funkcjonują tzw. koordynatorzy ds. komunikacji wewnętrznej. W 2013 r. powołano ich również w szkołach Policji. Ich zadaniem jest m.in.: projektowanie i wdrażanie nowych skutecznych kanałów komunikacyjnych, dbałość o właściwy obieg informacji w poszczególnych garnizonach, doskonalenie metod współpracy wewnątrz organizacji, wypracowywanie rekomendacji, inicjowanie wydarzeń integrujących środowisko policyjne, przeprowadzanie szkoleń z zakresu komunikacji wewnętrznej, a także współpraca ze stowarzyszeniami, organizacjami i fundacjami działającymi w środowisku policyjnym. Cykliczne spotkania w zakresie komunikacji wewnętrznej, koordynowane przez zastępcę dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji, mają na celu wprowadzanie nowej jakości w Policji m.in. poprzez wymianę doświadczeń, dobrych praktyk, rozwiązań szkoleniowych, a także poprzez wspólne wypracowywanie nowych rozwiązań dotyczących m.in. komunikacji wewnętrznej, etykiety urzędniczej, koordynacji uroczystości z zastosowaniem ceremoniału policyjnego, przedsięwzięć o charakterze sportowo-rekreacyjnym czy np. zmian w umundurowaniu. Spotkania dają także okazję poznania opinii policjantów z tzw. „pierwszej linii” i – często dzięki oddolnej inicjatywie – zwrócenia uwagi na problemy, z którymi policjantki i policjanci spotykają się podczas wykonywania codziennych zadań służbowych oraz w trakcie wykonywania zadań przez pracowników cywilnych Policji. Dzięki temu możliwe jest szybkie podjęcie odgórnych, adekwatnych działań zaradczych. W ostatnim czasie odbyły się trzy spotkania: w Legionowie (maj 2013), Będlewie (listopad 2013, wspólne z rzecznikami prasowymi) i Warszawie (maj 2014, wspólne z pełnomocnikami ds. ochrony praw człowieka). Od czerwca 2014 r. komunikacja będzie odbywać się regularnie (co miesiąc), podczas wideokonferencji. Ponadto w listopadzie 2013 r. Gabinet Komendanta Głównego Policji, wspólnie z Wyższą Szkołą Umiejętności Społecznych w Poznaniu oraz Komendą Wojewódzką Policji w Poznaniu, zorganizował konferencję naukową nt. „Komunikacja wewnętrzna w służbach mundurowych”, którą honorowym patronatem objął Minister Spraw Wewnętrznych Bartłomiej Sienkiewicz.

Adiutant KGP



Adiutant Komendanta Głównego Policji mł. insp. Rafał Wasiak

Bardzo istotną rolę w procesie komunikacji wewnętrznej odgrywa adiutant Komendanta Głównego Policji. Korzystając z tradycji służb mundurowych i Policji Państwowej, w Komendzie Głównej Policji przywrócono to stanowisko. Zakres obowiązków i zadań, jakie wykonuje adiutant, jest bardzo szeroki. Osoba pełniąca tę funkcję musi być w stałej dyspozycji Komendanta Głównego Policji, wykazywać się wysoką kulturą osobistą, dyplomacją, kreatywnością oraz szybkością działania. Dzięki zdolnościom organizacyjnym i komunikacyjnym oraz umiejętności pracy w sytuacjach stresowych adiutant jest nieodzownym wsparciem Komendanta Głównego Policji. Prowadzi kalendarz spotkań Komendanta Głównego Policji oraz dba o właściwy obieg korespondencji krajowej i zagranicznej, bezpośrednio do niego adresowanej. Przestrzega zasad precedencji oraz ceremoniału policyjnego, a także dba o bezpieczeństwo osobiste Komendanta i towarzyszy mu w podróżach krajowych i zagranicznych. Dzięki biegłej znajomości języka angielskiego profesjonalnie zajmuje

się tłumaczeniem podczas oficjalnych spotkań z zagranicznymi gośćmi. Od marca 2013 r. adiutantem Komendanta Głównego Policji jest mł. insp. Rafał Wasiak.

Standaryzacja działań

Zarówno dotychczasowe, jak i planowane działania pionu komunikacji społecznej Gabinetu Komendanta Głównego Policji mają na celu budowę ogólnopolskiego systemu kształtowania pozytywnego wizerunku formacji oraz identyfikacji ze służbą m.in. w oparciu o edukację retrospektywną. Obecnie trwają prace związane z przygotowaniem i wdrażaniem ogólnopolskich programów w zakresie kultury organizacyjnej, etyki zawodowej, standaryzacji w procesie komunikacyjnym, ale także w aspekcie dotyczącym systemu identyfikacji wizualnej i wzorców zachowań, w tym etykiety urzędniczej. Ponadto w 2013 r. w Gabinecie Komendanta Głównego Policji, we współpracy ze szkołami Policji, Stowarzyszeniem Generałów Policji RP oraz Ministerstwem Edukacji Narodowej, rozpoczęto prace nad przygotowaniem założeń programowych dla tzw. klas policyjnych. Celem tych działań było ujednolicenie programów nauczania w szkołach z klasami policyjnymi, a przez to wypracowanie spójnych zasad i treści programowych, co może mieć istotne znaczenie w przygotowaniu absolwentów klas policyjnych do udziału w procesie kwalifikacyjnym do służby w Policji oraz życia w społeczeństwie prawa. W 2014 r. podinsp. Jarosław Barski – p.o. Naczelnik Wydziału Historii Policji i Edukacji Społecznej, we współpracy z jednostkami terenowymi i szkołami Policji, opracował projekt podręcznika dla uczniów klas policyjnych, który zawiera najistotniejsze i najbardziej potrzebne uczniom wiadomości z zakresu historii Policji, zasady etyki ucznia klasy policyjnej, standardy dotyczące umundurowania i oznakowania klas policyjnych, najprzydatniejsze przepisy dotyczące służby w Policji. Opracowano również wzór porozumienia zawieranego pomiędzy szkołą a jednostką organizacyjną Policji w przedmiocie wzajemnych zobowiązań w procesie kształcenia w klasach policyjnych. W czerwcu 2014 r. przeprowadzono warsztaty szkoleniowe w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, z udziałem metodyków wszystkich szkół policyjnych oraz przedstawicieli wybranych szkół z klasami o profilu policyjnym.

Współpraca z radami, fundacjami i stowarzyszeniami

Współpraca ze stowarzyszeniami, w tym IPA, fundacjami, związkami zawodowymi, kapelanami policyjnymi oraz organizacjami pozarządowymi ma na celu uspołecznianie działań Policji, a w konsekwencji zwiększanie stopnia poczucia bezpieczeństwa oraz zaufania społecznego do Policji.

RADA KONSULTACYJNA KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI, składająca się z przedstawicieli świata nauki oraz Rada Doradców Strategicznych Komendanta Głównego Policji, w której skład wchodzą byli komendanci główni, opracowują rozwiązania mające na celu usprawnienie działań formacji, stanowiąc swoiste ciała doradcze Komendanta Głównego Policji. Cykliczne spotkania umożliwiają wymianę poglądów oraz wypracowywanie działań w sytuacjach kryzysowych. Ponadto zapewniają „zewnętrzne" spojrzenie na formację.

STOWARZYSZENIE GENERAŁÓW POLICJI RP jest jednym z takich partnerów, który współpracuje z Komendą Główną Policji w kształtowaniu nowego sposobu wykonywania zadań opartych na współpracy policjantów i obywateli, w wypracowywaniu i przedstawianiu organom kierowniczym państwa opinii i wniosków dotyczących projektów aktów prawnych mających wpływ na nowoczesną organizację służb porządku i bezpieczeństwo publiczne, służbę funkcjonariuszy, zasady wynagradzania, bezpieczeństwo i higienę służby i pracy oraz warunki socjalno-bytowe rodzin policyjnych. Wspólnie z KGP prowadzi działania zmierzające do budowania międzypokoleniowej więzi pomiędzy weteranami policyjnej służby a młodym pokoleniem funkcjonariuszy, upowszechniania patriotycznych tradycji i historii polskich służb policyjnych oraz budowania prestiżu i dobrego wizerunku współczesnej Policji.

STOWARZYSZENIE EMERYTÓW I RENCISTÓW POLICYJNYCH aktywnie włącza się w inicjatywy promujące spędzanie wolnego czasu po służbie, w tym na emeryturze. Jest znaczącą, aktywną i kreatywną grupą, która zrzesza ludzi o wielorakich poglądach, uznających za najwyższe dobro Ojczyznę, Naród i Państwo. Stowarzyszenie ma na celu integrację emerytów i rencistów z aktywnymi funkcjonariuszami Policji. Przedstawiciele stowarzyszenia poprzez swoisty mentoring mogą służyć młodszym koleżankom i kolegom pomocą, radą i doświadczeniem. Celem najnowszego, wspólnego projektu stowarzyszenia i Gabinetu KGP jest promowanie tzw. rodzin policyjnych, w których służba w Policji ma tradycję kilkupokoleniową.

OGÓLNOPOLSKIE STOWARZYSZENIE „RODZINA POLICYJNA 1939 R." z siedzibą w Katowicach od lat zajmuje się propagowaniem i pielęgnowaniem pamięci o pomordowanych funkcjonariuszach Policji Państwowej. Poprzez współpracę ze szkołami zapoznaje z historią i tradycją nowe pokolenia. Kultywowanie ówczesnych działań i losów Policji Państwowej jest filarem w procesie edukacji retrospektywnej prowadzonym przez naszą formację. Stowarzyszenie inspiruje także różne instytucje, media oraz Policję do rozwoju różnych form kultywowania tradycji, a także upamiętniania Policji Państwowej i Policji Województwa Śląskiego II RP.

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE „RODZINA POLICYJNA 1939 R." Celem Warszawskiego Stowarzyszenia „Rodzina Policyjna 1939 r.", organizacji działającej przy Komendzie Głównej Policji w Warszawie, jest przede wszystkim popularyzacja i upowszechnianie wiedzy o funkcjonariuszach Policji Państwowej II RP i ich tragicznych losach w latach II wojny światowej, a także organizacja uroczystości rocznicowych z udziałem pocztów sztandarowych i rekonstruktorów w mundurach przedwojennej Policji. Stowarzyszenie inicjuje i organizuje prelekcje w klasach licealnych o profilu policyjno-prawnym, konferencje naukowe oraz przedstawienia teatralne, których tematem jest historia Policji Państwowej. Zajmuje się również gromadzeniem pamiątek po policjantach II RP.

FUNDACJA POMOCY WDOWOM I SIEROTOM PO POLEGŁYCH POLICJANTACH funkcjonuje od 1997 r. Celem Fundacji jest pomoc materialna wdowom i sierotom po policjantach, którzy zginęli w czasie pełnienia służby. Pomoc udzielana jest w formie:



zdj. M. Krupa

Spotkanie wielkanocne, 2014 r.



zdj. G. Kufel

Reprezentacja polskiej Policji, Agrykola 2013 r.

– zapomóg materialnych i finansowych osobom owdowiałym i sierotom po poległych, pozostającym w trudnych warunkach materialnych i życiowych;
– stypendiów i pomocy materialnej związanej z kształceniem sierot znajdujących się w trudnej sytuacji;
– organizowania i dofinansowywania pobytu dzieci i młodzieży na koloniach i obozach;
– dofinansowywania kosztów leczenia i rehabilitacji podopiecznych.

Komenda Główna Policji wspiera działania Fundacji poprzez udostępnienie pomieszczeń do prowadzenia jej działalności statutowej oraz umożliwienie dokonywania zbiórek pieniężnych w jednostkach i komórkach organizacyjnych Policji. Deleguje również swoich pracowników do wykonywania określonych zadań na rzecz Fundacji (np. jako opiekunów na koloniach i obozach).

Przedstawiciele stowarzyszeń i fundacji uczestniczą w uroczystościach rocznicowo-patriotycznych, ślubowaniach, mianowaniu funkcjonariuszy na pierwszy stopień oficerski itp., organizowanych przez Komendę Główną Policji i terenowe jednostki organizacyjne. Współpracują przy opracowywaniu publikacji związanych z dziejami polskich służb policyjnych oraz nowoczesnych kryteriów i standardów obowiązujących w Policji.

Wydarzenia sportowo-rekreacyjne

Gabinet Komendanta Głównego Policji inicjuje i wspiera wydarzenia promujące zdrowy tryb życia zarówno w trakcie służby w Policji, jak i w czasie wolnym oraz po przejściu na emeryturę lub rentę. Przykładem tego typu działań jest m.in. organizacja Międzynarodowego turnieju służb mundurowych w piłce nożnej im. podkom. Andrzeja Struja. Zawody te są nie tylko sportową rywalizacją, lecz przede wszystkim wyrazem pamięci o tragicznie zmarłym funkcjonariuszu. W 2014 r., w V turnieju wzięło udział 41 drużyn, w tym 3 drużyny zagraniczne – z Mołdawii, Litwy oraz Węgier. W 2013 r. w Gabinecie Komendanta Głównego Policji powołano Koordynatora Komendanta Głównego Policji ds. organizacji imprez sportowo-rekreacyjnych. Funkcję tę pełni inspektor w stanie spoczynku Andrzej Kuczyński, który jest m.in. selekcjonerem i trenerem reprezentacji Komendanta Głównego Policji w piłce nożnej. W skład reprezentacji wchodzi obecnie 33 funkcjonariuszy z różnych biur Komendy Głównej Policji oraz komend wojewódzkich Policji. Reprezentacja odnosi wiele sukcesów sportowych zarówno na arenie ogólnopolskiej, jak i międzynarodowej. Przykładem może być zwycięstwo w Mistrzostwach Polski w Piłce Nożnej Halowej (luty 2013), Międzynarodowym Turnieju IPA (czerwiec 2013) oraz Mistrzostwach Polski Jednostek Specjalnych w Lublińcu (luty 2014). Warto także poinformować o I Policyjnej Morskiej Sztafecie zaplanowanej na lipiec 2014 r., w której wyzwaniem będzie przepłynięcie 400 km w 8 dni. Celem tego przedsięwzięcia jest przede wszystkim wsparcie finansowe działalności statutowej Fundacji Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach.

Komendant Główny Policji wspiera najbardziej wartościowe i interesujące wydarzenia z punktu widzenia formacji oraz szeroko rozumianego bezpieczeństwa publicznego, obejmując je honorowym patronatem. W związku z jubileuszem 95-lecia powstania Policji, w 2014 r. Komendant Główny Policji objął honorowym patronatem 30 wydarzeń sportowo-rekreacyjnych, np. Otwarte Mistrzostwa Służb Mundurowych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w Pływaniu, V Otwarte Mistrzostwa Jednostek Szkoleniowych Służb Mundurowych w Strzelaniu, XI Halowe Mistrzostwa MSW w Piłce Nożnej „Mielno 2014" itp. Z inicjatywy Gabinetu Komendanta Głównego Policji, we współpracy z Biurem Ochrony Rządu oraz Komendą Główną Straży Granicznej, uzyskano zgodę Ministra Spraw Wewnętrznych Bartłomieja Sienkiewicza na powołanie Ogólnopolskiej Ligi Strzeleckiej Funkcjonariuszy i Żołnierzy. Przedsięwzięcie to zostanie przeprowadzone pod honorowym patronatem Pana Ministra. Ideą Ogólnopolskiej Ligi Strzeleckiej Funkcjonariuszy i Żołnierzy jest stworzenie trwałej struktury o najwyższej w Polsce randze, która stałaby się nie tylko formą wymiany wiedzy, doświadczeń i umiejętności, ale swoistym rankingiem najlepszych strzelców w kategorii indywidualnej i drużynowej.

Działania integracyjne

Gabinet Komendanta Głównego Policji w celu integrowania środowiska służb mundurowych, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonariuszy i pracowników cywilnych Policji, organizuje przedsięwzięcia mające na celu wspólne spędzanie wolnego czasu, wraz z rodzinami oraz kierownictwem polskiej Policji.

Wigilia służb mundurowych

Z inicjatywy Komendanta Głównego Policji nadinsp. dr. Marka Działoszyńskiego w 2013 r. po raz pierwszy zorganizowano wspólne spotkanie wigilijne wszystkich służb mundurowych. Na spotkanie przybyli Minister Spraw Wewnętrznych Bartłomiej Sienkiewicz, szefowie wszystkich służb wraz z delegacjami, przedstawiciele władz kościelnych, samorządowych oraz wielu zaproszonych gości. Ideą tego wydarzenia było ograniczenie powielania tego typu spotkań poprzez zarządzanie czasem, ograniczenie kosztów oraz wprowadzenie cykliczności działania, tzn. następne spotkania wigilijne służb mundurowych zostanie zorganizowane przez kolejną służbę w jej siedzibie.



zdj. M. Krupa, KGP

Wigilia służb mundurowych

Spotkanie ze Świętym Mikołajem w Komendzie Głównej Policji

21 grudnia 2013 r. po raz pierwszy od wielu lat zostało zorganizowane spotkanie z Mikołajem. W spotkaniu wzięły udział dzieci i wnuki funkcjonariuszy oraz pracowników cywilnych Komendy Głównej Policji. Prowadzącym imprezę był insp. Grzegorz Jach wraz z członkami grupy PaT. Ze względu na bardzo dużą frekwencję dzieci bawiły się w 3 grupach wiekowych. Dla najmłodszych Teatr Lalka przygotował spektakl, a następnie konkursy i zabawy, m.in. poszukiwania Mikołaja, który zaginął... Na szczęście wszystko dobrze się skończyło, gdyż Pierwszy Policjant RP nadinsp. dr Marek Działoszyński osobiście odszukał Mikołaja i wprowadził go na salę. Starsze dzieci bawiły się razem z Branko Bielopotockim, mistrzem świata hip-hopu ze Słowacji, który poprowadził dla wszystkich naukę tańca. Ponadto odbyło się wiele konkurencji, w czasie których pociechy bawiły się wspólnie z rodzicami. Na wszystkie dzieci czekały upominki oraz poczęstunek.

Dzień Dziecka z Policją na sportowo

24 maja br. na terenie warszawskiego Liceum Ogólnokształcącego im. Królowej Jadwigi odbył się festyn dla dzieci. Uroczystego powitania dokonał Komendant Główny Policji nadinsp. dr Marek Działoszyński, życząc licznie przybyłym udanej zabawy. Dla najmłodszych została przygotowana animacja artystyczna, która zakończyła się rozdaniem drobnych upominków. Nieco starsze dzieci brały w tym czasie udział w konkurencjach sportowych pod nadzorem trenerów sportowych oraz nauczycieli wychowania fizycznego z ww. liceum. Po zakończeniu konkurencji sportowych Komendant Główny Policji w towarzystwie Zastępcy Burmistrza Dzielnicy Mokotów Piotra Boresowicza wręczył wszystkim dzieciom medale. Po uhonorowaniu dzieci robiły sobie pamiątkowe zdjęcia z Komendantem Głównym Policji. Przygotowano także pokaz tresury psów policyjnych z Zakładu Kynologii Policyjnej CSP w Sułkowicach, pokaz technik interwencyjnych wykonany przez Wydział Realizacji Straży Miejskiej m.st. Warszawy oraz pokaz udzielania pierwszej pomocy. Ponadto na najmłodszych czekały konkursy, rebusy, konkurencje sportowe itp. Można było także zrobić sobie zdjęcie fotoradarem. Wielką atrakcją dla dzieci była możliwość polewania się wodą z węża strażackiego, zabawa z tzw. kurtyną wodną, a także obejrzenie wozu straży pożarnej oraz radiowozów policyjnych. Funkcjonariusze Biura Operacji Antyterrorystycznych wystawili wóz opancerzony DZIK. Swoje motocykle zaprezentowali motocykliści z klubu Right Riders Warszawa oraz policjanci z Wydziału Ruchu Drogowego Komendy Stołecznej Policji. W tym czasie odbywały się zawody indywidualne dla chętnych w sześciu konkurencjach, m.in. rzut do celu, strzał na bramkę, najlepszy komentator (konkurencja poprowadzona przez Andrzeja Strejlaua – byłego selekcjonera reprezentacji Polski w piłce nożnej, komentatora telewizyjnego i radiowego) i inne. Na koniec imprezy Komendant Główny Policji otrzymał od dzieci puchar za organizację festynu oraz całokształt pracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa.



zdj. B. Retkowska, KGP

Dzień Dziecka z Policją na sportowo

Tradycja i historia

Pierwszy Charytatywny Bal Oficerski Policji

Nawiązując do tradycji balów oficerskich – policyjnych i wojskowych, odbywających się w XX-leciu międzywojennym, Gabinet Komendanta Głównego Policji zorganizował w styczniu 2014 r. Pierwszy Charytatywny Bal Oficerski Policji. Bal został objęty patronatem honorowym przez Małżonkę Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – Panią Annę Komorowską. Funkcjonariusze Policji wraz z osobami towarzyszącymi przybyli na bal w umundurowaniu galowym. Gości witała asysta honorowa z Oddziałów Prewencji Komendy Stołecznej Policji w Warszawie. Oprawę muzyczną zapewniła Orkiestra Reprezentacyjna Policji pod batutą podinsp. Janusza Trzepizura.

Cały dochód z balu został przekazany na działalność statutową Fundacji Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach. Przedsięwzięcie okazało się dużym sukcesem i w znaczący sposób wzmocniło finansowo fundację, a także wpłynęło pozytywnie na proces integracji środowiska policyjnego oraz identyfikacji ze służbą.



Pierwszy Charytatywny Bal Oficerski Policji

Noc Muzeów

W nocy z soboty na niedzielę 17–18 maja br. Komenda Główna Policji uczestniczyła po raz pierwszy w Międzynarodowej Nocy Muzeów. Z możliwości zwiedzania skorzystało wiele osób, pomimo kilkugodzinnej kolejki. Dla dużej części gości był to pierwszy przystanek tej nocy. Przed budynkiem KGP została zorganizowana wystawa dawnego i współczesnego sprzętu transportowego Policji. Wśród ekspozycji znalazły się m.in. BTR-transporter opancerzony, milicyjna nyska, polonez, UAZ poduszkowiec, potężny mobilny posterunek czy samochód pancerny BOA. Policjanci i funkcjonariusze Biura Operacji Antyterrorystycznych, ubrani w stroje maskujące, z karabinami snajperskimi, byli nieustannie oblegani przez zwiedzających. Migające światła policyjnych radiowozów, blask reflektorów i dźwięki syren nadawały pełen koloryt temu wydarzeniu. Na dziedzińcu Komendy na zwiedzających czekała Orkiestra Reprezentacyjna Policji ze specjalnie przygotowanym repertuarem. Kunszt przedwojennej szermierki na bagnety prezentowała Grupa Rekonstrukcji Historycznej III Okręgu Policji Państwowej Komisariatu w Radomiu. Młodsze dzieci mogły sprawdzić swoje umiejętności jazdy na rowerze w minimiasteczku ruchu drogowego, przygotowanym przez Komendę Stołeczną Policji. Po wejściu do gmachu Komendy na zwiedzających czekał punkt daktyloskopijny oraz możliwość wykonania zdjęcia na przedwojennym krześle do zdjęć sygnalitycznych. Dzieci otrzymywały dyplomy uczestnictwa w Nocy Muzeów w Komendzie Głównej Policji z logo imprezy – księżycem w policyjnej czapce – oraz upominki i maskotki, zaś osoby dorosłe – jednorazową przepustkę. Najmłodsi mogli spróbować swoich sił w policyjnych konkursach i doskonalić umiejętności plastyczne na stoisku z kolorowankami. Jednak wśród wielu atrakcji największym zainteresowaniem cieszyła się wizyta w gabinecie Komendanta Głównego Policji. Szczególną rolę tej nocy miał do odegrania I Zastępca Komendanta Głównego Policji nadinsp. Krzysztof Gajewski – odpowiadał na pytania, którymi zasypywały go dzieci. Każde z nich chciało choć przez chwilę zasiąść w fotelu Komendanta Głównego, zaś co odważniejsze przymierzały czapkę generalską. Przemieszczając się korytarzami gmachu Komendy, goście mieli możliwość obejrzenia wystawy fotograficznej pt. „Policja Państwowa w II RP" oraz eksponatów i mundurów z tamtego okresu. Szczególnym miejscem na trasie zwiedzania była tzw. ściana poległych z tabliczkami epitafijnymi funkcjonariuszek i funkcjonariuszy, którzy zginęli na służbie. Zgodnie z ceremoniałem policyjnym I Zastępca Komendanta Głównego Policji nadinsp. Krzysztof Gajewski wraz z delegacją złożył w tym miejscu wiązankę kwiatów. Zainteresowaniem cieszyła się także Sala Generalska – miejsce odpraw kierownictwa Komendy Głównej Policji, a także Sala Portretowa – tzw. wideokonferencyjna, w której zwiedzający mogli się dowiedzieć, na czym polega system komunikacji wewnętrznej, oraz obejrzeć prezentacje multimedialne nt. służby w Policji oraz historii i tradycji formacji. Pomysł organizacji Nocy Muzeów w Komendzie Głównej Policji był strzałem w dziesiątkę. Celem akcji było nie tylko o pokazanie eksponatów muzealnych, lecz przede wszystkim przybliżenie społeczeństwu specyfiki służby w Policji. W przyszłym roku również zaplanowano udział KGP w Międzynarodowej Nocy Muzeów.



Noc muzeów w KGP

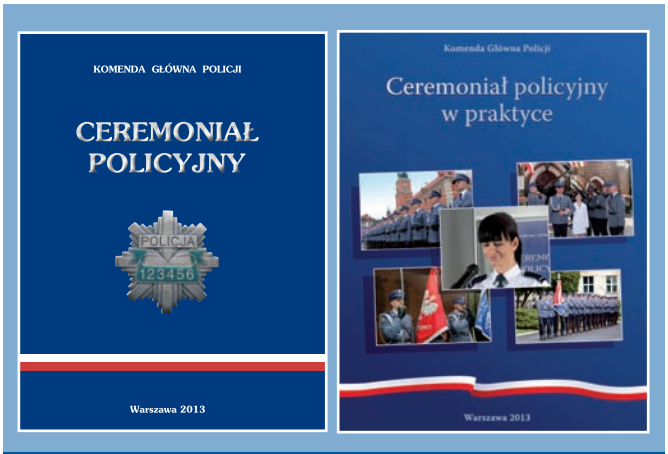
Policyjne Centrum Edukacji Społecznej

W 2013 r. w Gabinecie Komendanta Głównego Policji zintensyfikowano prace nad utworzeniem Policyjnego Centrum Edukacji Społecznej – quasi-Muzeum Policji. Do zakresu jego działania będzie należało upowszechnianie wartości stanowiących historyczną i kulturową tożsamość Policji, tradycji związanych z etosem służby, ale także prowadzenie działalności edukacyjnej, wydawniczej i promocyjnej. Obecnie trwa proces gromadzenia eksponatów i przygotowywania przyszłych wystaw: stałych i czasowych. Przygotowano wizualizację obiektu wraz z ekspozycjami, a także nawiązano współpracę z Ministerstwem Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych oraz placówkami kultury, m.in. Narodowym Centrum Kultury, Muzeum Wojska Polskiego czy Muzeum Niepodległości w Warszawie. Policyjne Centrum Edukacji Społecznej będzie miało swoją siedzibę przy ul. Orkana w Warszawie, w bliskim sąsiedztwie Komendy Głównej Policji.

Ceremoniał policyjny

Wszystkie działania z zakresu ceremoniału policyjnego mają na celu kultywowanie policyjnych tradycji, integrowanie środowiska oraz umacnianie pozytywnego wizerunku Policji w społeczeństwie. Dbałość o zasady oraz o formy indywidualnego i zespołowego zachowania policjantów, a także pracowników Policji, uczestniczących w uroczystościach o cha-

rakterze państwowym, policyjnym, patriotycznym i religijnym jest wyrażana poprzez ciągłą edukację i promocję. W 2012 i 2013 r. powstały trzy publikacje wspierające proces doskonalenia kadry policyjnej w zakresie umiejętności stosowania zasad ceremoniału policyjnego, regulaminu musztry, protokołu dyplomatycznego i etykiety: *Ceremoniał policyjny w praktyce*, *Regulamin musztry w Policji* oraz *Ceremoniał policyjny*, a także filmy instruktażowe: *Mundur zobowiązuje*, *Szacunek dla symboli*, *Ceremoniał policyjny*. Obecnie trwają prace związane z opracowaniem strategii wizerunkowej, z uwzględnieniem działań na rzecz kreowania pozytywnego wizerunku formacji. Kampania, przygotowywana wspólnie z Zespołem Prasowym KGP, będzie miała na celu przybliżenie zasad funkcjonowania służby w przestrzeni publicznej i zainteresowanie obywateli historią i tradycją Policji. Powyższe działania są efektem aktywnej pracy zespołu ekspertów z zakresu ceremoniału policyjnego, składającego się z przedstawicieli różnych garnizonów i szkół Policji. Głównym zadaniem zespołu jest opracowanie i wdrażanie strategii działań w zakresie ceremoniału policyjnego jako elementu strategii wizerunkowej Policji.



Publikacje wspierające proces doskonalenia w zakresie stosowania zasad ceremoniału policyjnego

Orkiestra Reprezentacyjna Policji

„Muzyka zaczyna się tam, gdzie powstają warunki do jej wykonywania" – słowa ks. prof. Hieronima Feichta – wybitnego kompozytora i muzykologa najpełniej oddają pełną pasji i artystycznego wyrazu pracę Orkiestry Reprezentacyjnej Policji.


zdj. M. Krupa

Orkiestra Reprezentacyjna Policji

Od 1968 r. swoją artystyczną obecnością Orkiestra Reprezentacyjna wpisuje się w wizerunek polskiej Policji, kultywując tradycję i dorobek naszej formacji. Do 31 maja br. Orkiestra, której główną powinnością jest oprawa muzyczna uroczystości wynikających z ceremoniału policyjnego, wykonywała zadania w ramach Komendy Stołecznej Policji. Z dniem 1 czerwca 2014 r. rozkazem organizacyjnym nr 23 Komendanta Głównego Policji z dnia 27 maja 2014 r. Orkiestra została włączona do struktury Gabinetu Komendanta Głównego Policji jako komórka organizacyjna Wydziału Prezydialnego. Lata działalności Orkiestry, kolejno pod batutą: Lecha Pola, Czesława Kwiecińskiego, Mariana Olejniczaka, Jerzego Walendzika, a od 2005 r. podinsp. Janusza Trzepizura – to historia wypełniona wieloma sukcesami artystycznymi i niezliczonymi koncertami na terenie kraju oraz za granicą. Program choreograficzno-muzyczny ujęty w musztrze paradnej oraz bogaty i różnorodny repertuar muzyczny Orkiestry – począwszy od muzyki marszowej, patriotycznej, symfonicznej, skończywszy na religijnej oraz standardach muzyki rozrywkowej i jazzowej – stanowi jej wizytówkę. Do harmonogramu koncertów Orkiestry trwale wpisały się Centralne Obchody Święta Policji, doroczne Spotkania Jasnogórskie Środowiska Policyjnego, rocznicowe uroczystości ku czci poległych policjantów przy obelisku „Poległym Policjantom – Rzeczpospolita Polska" i na Polskim Cmentarzu Wojennym w Miednoje. Orkiestra uświetnia swoimi występami również warszawskie wydarzenia kulturalne, np. Noc Muzeów w KGP, piknik rodzinny „Nie ma wolności bez radości", zorganizowany w ogrodach KPRM czy Noc Profilaktyki. Zapewnia także oprawę muzyczną podczas Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, ogólnopolskich oraz regionalnych Przystanków PaT, imprez charytatywnych organizowanych na rzecz fundacji, w tym Fundacji Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach, a także koncertuje w szpitalach i hospicjach. Swój wysoki poziom artystyczny Orkiestra prezentowała podczas różnego rodzaju przeglądów i prestiżowych festiwali orkiestr dętych w Danii, Belgii, Czechach, Rosji, Białorusi, a także na Międzynarodowym Festiwalu Orkiestr Wojskowych w Krakowie. Wystąpi również na tegorocznym Międzynarodowym Festiwalu Orkiestr „Berlin Tattoo-Open Air" w Niemczech oraz podczas uroczystości związanej z obchodami 70. rocznicy wyzwolenia Pas-de-Calais w Souchez we Francji.

Orkiestra Reprezentacyjna Policji stanowi jedną z trzech orkiestr policyjnych – obok wrocławskiej i katowickiej. Przez ponad cztery dekady jest stałym i bardzo wyrazistym elementem wizerunku polskiej Policji.

Promocja na pierwszy stopień oficerski

Nawiązaniem do tradycji oraz działaniem w celu umocnienia identyfikacji policjantów z mundurem jest powrót do promocji oficerskich w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie. 10 maja br. w WSPol odbyła się uroczysta promocja oficerska 366 osób, połączona z piknikiem rodzinnym. Obecnie w GKGP trwają prace nad udoskonaleniem funkcjonowania asyst honorowych oraz chórów i orkiestr. Istotne jest, że w zależności od potrzeb policyjna asysta honorowa może występować w składzie: kompanii reprezentacyjnej/honorowej z pocztem sztandarowym ze sztandarem, pocztu sztandarowego ze sztandarem, orkiestry, policjantów stojących na posterunkach honorowych czy policjantów w mundurach historycznych. Ze względu na

fakt, że w uroczystościach o charakterze patriotyczno-religijnym mogą brać udział policjanci w składzie oficjalnej delegacji policyjnej oraz policyjnej asysty honorowej, zaś uroczystości religijne (wyznaniowe), w których uczestniczy policyjna asysta honorowa, mogą być organizowane w obiektach sakralnych lub w terenie otwartym (nabożeństwa polowe), do prac nad standaryzacją działań zaproszono ekspertów policyjnych z kraju, a także przedstawicieli Wojska Polskiego oraz duchowieństwa.

Edukacja retrospektywna – uroczyste obchody 95. rocznicy powołania Policji

Współpraca z grupami rekonstrukcji historycznej, związkami kombatanckimi, stowarzyszeniami, fundacjami oraz wieloma innymi organizacjami propatriotycznymi owocuje zaangażowaniem Komendy Głównej Policji w takie wydarzenia, jak rajdy, konferencje naukowe czy inscenizacje historyczne. Od wielu lat Komenda Główna Policji uczestniczy w warszawskim Konwencie Gier Strategicznych „Grenadier" – wydarzeniu poświęconym szeroko rozumianemu wargamingowi historycznemu. Ogromnym zainteresowaniem cieszą się tzw. Pawilon Muzeum Policji oraz przedsięwzięcia realizowane przez grupy rekonstruktorów Policji Państwowej – pokazy, turnieje gier strategiczno-historycznych, prelekcje historyczne.

Wpływ na budowanie, kształtowanie i rozwijanie tożsamości formacji ma również działalność wydawnicza Gabinetu Komendanta Głównego Policji. W 2014 r. zaplanowano wydanie kilku publikacji z zakresu funkcjonowania Policji, w tym albumów dotyczących 95 lat Policji, generałów Policji 1990–2014, a także funkcjonariuszy Policji Państwowej przetrzymywanych w Ostaszkowie, brutalnie pomordowanych w Twerze, dla których miejscem spoczynku w tzw. „dołach śmierci" stało się Miednoje. Ponadto w ramach uroczystych obchodów 95-lecia Policji zaplanowano wystawy związane z historią, tradycją oraz współczesnością Policji. Wystawy odbędą się m.in. w: Dawnym Skarbcu Wielkim Zamku Królewskiego, Sejmie RP, Kordegardzie, Pałacu Prymasowskim czy Muzeum Karykatury. Cykl wystaw ma na celu przybliżenie społeczeństwu specyfiki służby w Policji, jej bogatej historii i tradycji, a także edukowanie młodych adeptów sztuki policyjnej oraz wpajanie algorytmów postępowania w myśl „Zasad etyki zawodowej policjanta", gdzie zapisano m.in., że: „Policjant powinien dbać o społeczny wizerunek Policji jako formacji, w której służy, i podejmować działania służące budowaniu zaufania do niej"[1]. W kraju zaplanowano wiele innych przedsięwzięć z okazji 95. rocznicy powstania Policji w ramach wojewódzkich obchodów Święta Policji, połączonych z uroczystym nadaniem sztandarów jednostkom Policji, otwarciem nowych lub zmodernizowanych siedzib jednostek Policji oraz innymi wydarzeniami o charakterze kulturalno-artystycznym.

Reasumując, szeroka gama działań tzw. pionu komunikacyjno-wizerunkowego Gabinetu Komendanta Głównego Policji, prowadzonych wraz z komendami wojewódzkimi/stołeczną Policji, szkołami Policji, biurami Komendy Głównej Policji, pełnomocnikami oraz Zespołem Prasowym Komendanta Głównego Policji, a także związkami zawodowymi, kapelanami policyjnymi, stowarzyszeniami i fundacjami, ma przede wszystkim prowadzić do integracji środowiska policyjnego. Główna aktywność pionu skoncentrowana jest także na usprawnianiu komunikacji wewnętrznej oraz monitorowaniu jej spójności z komunikacją zewnętrzną, przy jednoczesnym zaangażowaniu w działania na rzecz propagowania historii i tradycji Policji – obecnie największej formacji mundurowej w Polsce. Ponadto najwyższe od 1989 r. poczucie bezpieczeństwa Polaków[2] oraz fakt, iż Policja z 71-procentowym poparciem jest wśród instytucji, którym najbardziej ufają[3], zobowiązuje i utwierdza w słuszności działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa publicznego oraz rozwoju współpracy Policji ze społeczeństwem.

mł. insp. Kornela Oblińska
Zastępca Dyrektora Gabinetu KGP
ds. komunikacji, wizerunku oraz tradycji i historii Policji

[1] § 23 zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta" (Dz. Urz. KGP z 2004 r. Nr 1, poz. 3).

[2] 70% badanych uważa Polskę za bezpieczne miejsce do życia, a dziewięciu na dziesięciu ankietowanych deklaruje, że czuje się bezpiecznie w swojej okolicy – wynika z sondażu zrealizowanego przez CBOS. Źródło: www.policja.pl; data publikacji: 6.06.2014 r.

[3] Sondaż został przeprowadzony przez CBOS metodą wywiadów bezpośrednich, wspomaganych komputerowo w grupach dorosłych mieszkańców Polski w dniach 6–12 lutego (1020 osób) i 6–12 marca (1098 osób). Wśród instytucji państwa, które cieszą się największym zaufaniem Polaków, jest Policja, którą zaufaniem obdarza 71%. Źródło: www.policja.pl; data publikacji: 16.05.2014 r.



zdj. T. Muraszko, WSPol

Promocja na pierwszy stopień oficerski, 10 maja 2014 r.



zdj. A. Załęski

Konwent Gier Strategicznych Grenadier, Warszawa 2014 r.

PION OCHRONY INFORMACJI NIEJAWNYCH GABINETU KGP

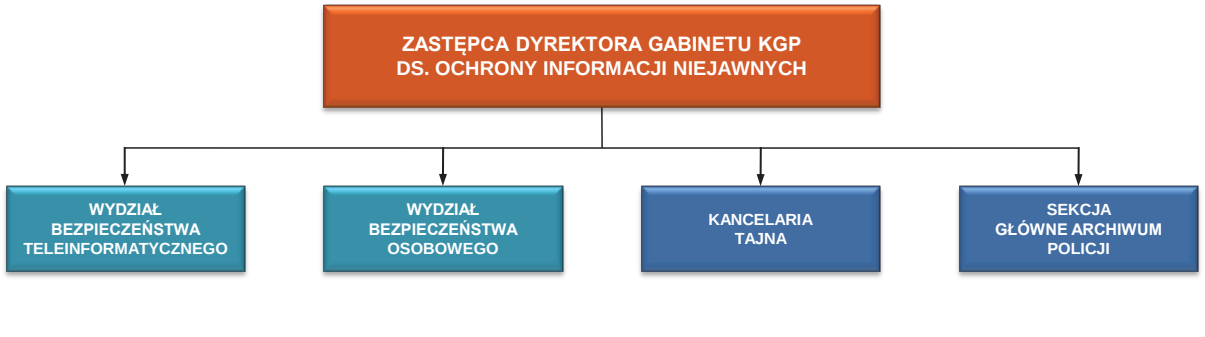
Kierownictwo, struktura, zadania



PODINSP. RADOSŁAW MAZUR
Zastępca Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji ds. ochrony informacji niejawnych

Odpowiada za bezpieczeństwo informacji niejawnych, systemów teleinformatycznych i danych osobowych będących w dyspozycji Policji. Zastępca dyrektora Gabinetu KGP odpowiedzialny za ochronę informacji niejawnych wykonuje zadania Pełnomocnika Komendanta Głównego ds. ochrony informacji niejawnych. Ta część biura prowadzi postępowania sprawdzające wobec wszystkich osób, które są lub mają być zatrudnione w Komendzie Głównej Policji i obsługuje Komendanta Głównego Policji w zakresie upoważnień do dostępu do informacji niejawnych. Właściwa komórka Gabinetu KGP realizuje procedury związane z udostępnianiem materiałów niejawnych, zwalnianiem z obowiązku zachowania informacji niejawnych w tajemnicy oraz ze zmianą lub zniesieniem klauzuli tajności materiałów niejawnych wytworzonych w Policji. Kilkanaście kilometrów półek z archiwalnymi aktami to też domena Gabinetu KGP. Archiwum – wbrew obiegowej opinii – cały czas żyje: zmienia się status dokumentów, niektóre są udostępniane, inne niszczone, a archiwizacja kolejnych ciągle trwa.

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



Schemat struktury organizacyjnej pionu ochrony informacji niejawnych Gabinetu KGP

Działalność w zakresie ochrony informacji niejawnych

Pion ochrony KGP strukturalnie jest umiejscowiony w Gabinecie Komendanta Głównego Policji. W jego skład wchodzą cztery komórki organizacyjne: Wydział Bezpieczeństwa Teleinformatycznego, Wydział Bezpieczeństwa Osobowego, Kancelaria Tajna oraz Sekcja – Główne Archiwum Policji. Oczywiście, zdaję sobie sprawę, że dla czytelników „Kwartalnika Policyjnego" nie jest tajemnicą, czym zajmuje się pion ochrony, jednak Komenda Główna Policji, jako centralny organ administracji policyjnej, ma swą specyfikę i pewne odmienności w stosunku do pionów ochrony funkcjonujących w jednostkach Policji niższych szczebli.

Ochrona informacji niejawnych ma dla Policji szczególnie ważne znaczenie. Cała działalność naszej formacji jest nacechowana koniecznością zapewnienia co najmniej szczególnego rodzaju dyskrecji. Celowo używam takiego właśnie sformułowania, by wyraźnie zaakcentować wagę ochrony informacji niejawnych jako szczególnego rodzaju tajemnicy prawnie chronionej. Policja działa na rzecz społeczeństwa i jej podstawowa działalność wymaga żywego z nim kontaktu, a więc tak ważną rolę odgrywają tu komórki np. komunikacji społecznej czy prewencji kryminalnej. W związku z tym jednak, że nie każdemu przestępstwu da się zapobiec, musimy także prowadzić działania dochodzeniowo-śledcze oraz operacyjno-rozpoznawcze, a im dalej pójdziemy w kierunku pracy operacyjnej, tym więcej spotkamy informacji niejawnych, począwszy od „zastrzeżonych" i „poufnych", po „ściśle tajne", które występują przy najpoważniejszych sprawach realizowanych jako np. operacje specjalne czy związane są z ochroną świadków koronnych.

Przed prezentacją wybranych zagadnień z obszaru ochrony informacji niejawnych przez poszczególne komórki organizacyjne, pokrótce przedstawię, czym one się zajmują w codziennej pracy.

Wydział Bezpieczeństwa Teleinformatycznego dba o zachowanie poufności policyjnych informacji, których przetwarzanie odbywa się w sieciach systemów teleinformatycznych, a dodam tylko, że jest ich kilkadziesiąt. Zadaniami z tego kręgu tematycznego zajmują się inspektorzy bezpieczeństwa teleinformatycznego, którzy muszą m.in. posiadać specjalistyczną wiedzę informatyczną oraz mieć ukończone szkolenia z tego zakresu, organizowane przez Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Zadanie to, jakkolwiek wiodące, nie jest jedynym realizowanym przez wydział. W strukturach wydziału funkcjonuje też, wraz ze wspierającymi go pracownikami, Administrator Bezpieczeństwa Informacji. Ta część wydziału dba o to, aby nie tylko w niejawnych systemach, ale wszędzie tam w Policji, gdzie przetwarzane są dane osobowe, były przestrzegane przepisy regulujące problematykę ochrony tych właśnie danych.

Wydział Bezpieczeństwa Osobowego wykonuje zadania, które również można przyporządkować dwóm obszarom tematycznym. Pierwszym z nich jest prowadzenie postępowań sprawdzających wobec policjantów i pracowników cywilnych Komendy Głównej Policji, mających na celu urzędowe potwierdzenie dawania przez nich rękojmi zachowania tajemnicy. Ponadto wydział pośredniczy w uzyskiwaniu poświadczeń bezpieczeństwa z zakresu informacji niejawnych Unii Europejskiej i NATO (organem wydającym poświadczenia jest tu Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego). Przez wydział „przechodzą" również liczne tomy z prowadzonej przez Policję pracy operacyjnej. Pracownicy wydziału przygotowują rekomendacje Komendantowi Głównemu Policji na temat zgody (lub jej braku) na zniesienie klauzuli tajności poszczególnych materiałów oraz opracowują projekty stanowisk KGP przesyłanych następnie Ministrowi Spraw Wewnętrznych, w których Komendant rekomenduje (lub nie) zwolnienie policjantów lub pracowników Policji z obowiązku zachowania tajemnicy. Chyba nikogo nie muszę przekonywać, jaką wagę ma właściwe i skrupulatne wykonywanie tego rodzaju zadań.

Kancelaria Tajna KGP jest zlokalizowana na terenie Warszawy, w kilku obiektach komendy. Komórka ta robi dokładnie to, co kancelarie tajne innych jednostek Policji, jednak na większą skalę. W ciągu roku rejestruje około 50 tys. materiałów niejawnych, w tym materiałów o klauzuli „ściśle tajne" (tych ostatnich np. w ubiegłym roku było 660) oraz materiałów oznaczonych klauzulami tajności organizacji międzynarodowych (UE i NATO).

Główne Archiwum Policji to swego rodzaju składnica akt (czyli „archiwum" znane w jednostkach terenowych Policji szczebla powiatowego), tylko w skali makro. W obiektach magazynowych GAP znajduje się około 6 km bieżących najróżniejszych archiwaliów policyjnych. Składowane są one w kilku naprawdę dużych pomieszczeniach magazynowych. Wyobraźmy sobie, ile pracy muszą wykonać pracownicy GAP, aby najpierw przyjąć te materiały (w najbliższych tygodniach do GAP spłynie m.in. ok. 20 tys. tomów akt archiwalnych poza już składowanymi), następnie właściwie je przechowywać, udostępniać oraz brakować (na wybrakowanie czeka obecnie niemal 59 tys. tomów akt archiwalnych). GAP prowadzi także bieżącą współpracę z IPN-em, co jest swoistą konsekwencją dawnego powiązania organizacyjnego Milicji Obywatelskiej ze strukturami Służby Bezpieczeństwa. Poza tym GAP rozpoczął i prowadzi prace związane z digitalizacją zasobu archiwalnego Komendy Głównej Policji.

Po tej krótkiej prezentacji zapraszam czytelników „Kwartalnika Policyjnego" do zapoznania się z wybranymi aspektami merytorycznego zaangażowania poszczególnych komórek organizacyjnych pionu ochrony KGP.

nadkom. w st. spocz. Andrzej Sprycha
Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji
ds. ochrony informacji niejawnych

UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI NIEJAWNYCH

Zasadniczym zadaniem **Wydziału Bezpieczeństwa Osobowego** jest prowadzenie postępowań sprawdzających mających na celu ustalenie, czy poddane sprawdzeniom osoby dają rękojmię zachowania tajemnicy. W pozytywnych przypadkach Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. Ochrony Informacji Niejawnych wydaje poświadczenia bezpieczeństwa upoważniające policjantów i pracowników Komendy Głównej Policji oraz komendantów wojewódzkich Policji i Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji do dostępu do informacji niejawnych. Jest to bardzo istotne z uwagi na konieczność ochrony informacji niejawnych znajdujących się w obiegu w Policji. Należy także pamiętać, iż jednym z warunków zostania policjantem jest właśnie dawanie rękojmi zachowania tajemnicy.

Niezależnie od powyższego wydział realizuje również zadania związane z udostępnianiem informacji niejawnych dla potrzeb prokuratur, sądów i innych uprawnionych podmiotów, a także zmianą klauzuli tajności dokumentów podpisanych przez Komendanta Głównego Policji oraz wszystkich oznaczonych klauzulą „ściśle tajne", wytworzonych w Komendzie Głównej Policji. Najistotniejsza – z uwagi na bezpośredni związek informacji niejawnych z postępowaniami karnymi – jest problematyka udostępniania tego rodzaju informacji.

Wiele zadań realizowanych w Policji regulują niejawne przepisy wewnętrzne. Także czynności wykonywane w toku realizacji tych zadań z reguły są oznaczane klauzulami tajności. Najwięcej dokumentów niejawnych jest wytwarzanych w związku z prowadzonymi czynnościami operacyjno-rozpoznawczymi. Jesteśmy zobowiązani do ochrony informacji o formach, zasadach i organizacji tego rodzaju czynności, a także o prowadzonych działaniach oraz stosowanych środkach i metodach ich realizacji. W szczególny sposób musimy chronić dane identyfikujące osoby udzielające pomocy Policji w czynnościach operacyjno-rozpoznawczych oraz policjantów realizujących te zadania. Ujawnienie informacji niejawnych osobom nieuprawnionym jest z reguły przestępstwem. Z drugiej strony należy podkreślić, że celem pracy operacyjnej jest m.in. zapobieganie, rozpoznawanie, ujawnianie czynów zabronionych oraz wykrywanie i ściganie ich sprawców, odnajdywanie osób ukrywających się przed wymiarem sprawiedliwości czy odzyskiwanie rzeczy utraconych w wyniku czynów zabronionych. Realizacja tych zadań wymaga niejednokrotnie wykorzystania informacji niejawnych uzyskanych w toku pracy operacyjnej do celów procesowych. Właśnie w tym zakresie wydział koordynuje czynności związane z opiniowaniem wystąpień uprawnionych podmiotów o udostępnienie informacji niejawnych.

Obowiązujące przepisy określają zasady udostępniania informacji niejawnych poza resort spraw wewnętrznych. Głównymi regułami są: wymóg uzyskania zgody ministra właściwego do spraw wewnętrznych na udzielenie wiadomości stanowiącej informację niejawną oraz udostępnianie tych informacji jedynie w przypadkach podejrzenia popełnienia przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego w związku z wykonywaniem czynności operacyjno-rozpoznawczych. Najczęściej takie sytuacje pojawiają się, gdy mamy do czynienia z nieprawidłowościami dotyczącymi wydatkowania funduszu operacyjnego, ujawnianiem osobom nieuprawnionym informacji uzyskanych w toku czynności operacyjno-rozpoznawczych czy uzyskaniem korzyści za odstąpienie od prowadzonych czynności.

Od tych zasad są oczywiście wyjątki. Udostępnienie materiałów uzyskanych w związku ze stosowaniem kontroli operacyjnych (m.in. podsłuchów rozmów czy kontroli korespondencji), kontrolowanego zakupu czy wręczenia lub przyjęcia korzyści majątkowej oraz przesyłki niejawnie nadzorowanej nie wymaga zgody ministra. W przypadkach uzyskania dowodów pozwalających na wszczęcie postępowania karnego lub mających znaczenie dla toczącego się postępowania dokumentacja przekazywana jest prokuratorowi bezpośrednio przez osobę uprawnioną do wnoszenia o zarządzenie lub zarządzenia tych czynności, a więc Komendanta Głównego Policji lub komendanta wojewódzkiego/stołecznego Policji.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komendant Główny Policji może wyrazić pisemną zgodę na jednorazowe udostępnienie informacji niejawnych osobie nieposiadającej odpowiedniego poświadczenia bezpieczeństwa. W praktyce tego rodzaju decyzje są wydawane celem umożliwienia zapoznania operatora telekomunikacyjnego lub internetowego, ewentualnie pracownika banku, z postanowieniem o zarządzeniu kontroli operacyjnej lub udostępnieniu informacji, dokonania tłumaczenia tekstu czy przeprowadzenia ekspertyzy. Wydział pośredniczy w uzyskiwaniu zgody Komendanta w tym zakresie. Sytuacje wymagające takiej zgody zachodzą także w trakcie prowadzenia ochrony osoby np. świadka koronnego w celu załatwienia spraw bezpośrednio dotyczących osoby chronionej lub jej rodziny w urzędach czy np. szkole. Z uwagi na charakter prowadzonych czynności ochronnych zgodę na jednorazowe udostępnienie tego rodzaju informacji z reguły uzyskuje bezpośrednio pion prowadzący ochronę.

Kolejnym wyjątkiem od wskazanych zasad jest możliwość udostępnienia informacji o osobie uzyskanych w czasie wykonywania czynności operacyjno-rozpoznawczych na żądanie sądu lub prokuratora w celu ścigania karnego, jeżeli taki obowiązek wynika z umów międzynarodowych czy ustawy, a także w przypadkach gdy zatajenie takiej informacji prowadziłoby do zagrożenia życia lub zdrowia innych osób. Wyżej opisane sytuacje dotyczą z reguły możliwości przekazania jawnych informacji o osobie.

W pozostałych przypadkach istnieje wymóg uzyskania zgody ministra i w związku z tym – w celu ujednolicenia praktyki i jednocześnie z uwagi na równorzędność podmiotów – przyjęto, iż opracowane w wydziale, na podstawie opinii właściwych jednostek lub komórek organizacyjnych, stanowisko Policji dotyczące wystąpień uprawnionych podmiotów o udostępnienie informacji niejawnych przekazuje do ministra właściwego do spraw wewnętrznych Komendant Główny Policji.

Udostępnienie informacji niejawnych dotyczy oczywiście dokumentów pisanych, a także informacji utrwalonych na różnego rodzaju nośnikach. Inną formą udostępniania informacji niejawnych, w szczególności do postępowań karnych, jest zwalnianie od obowiązku zachowania informacji niejawnych w tajemnicy. Jedynym podmiotem uprawnionym do zwolnienia policjantów, byłych funkcjonariuszy Policji, pracowników i byłych pracowników Policji od obowiązku zachowania w tajemnicy informacji niejawnych jest minister właściwy do spraw wewnętrznych.

Udostępnienie informacji niejawnych, w tym zwolnienie od obowiązku zachowania informacji niejawnych w tajemnicy, nie oznacza zniesienia ochrony tych informacji. Pozostają one niejawne i w związku z tym zarówno udostępnione materiały, jak i protokoły przesłuchań osób zwolnionych od obowiązku zachowania informacji niejawnych w tajemnicy, są przechowywane i wykorzystywane procesowo zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony informacji niejawnych w postępowaniu karnym.

Niezależnie od wyżej wskazanych ograniczeń istnieje możliwość udostępniania, w przypadkach szczególnie uzasadnionych, za zgodą ministra właściwego do spraw wewnętrznych, innych informacji niejawnych, w tym dotyczących metod lub taktyki prowadzenia czynności operacyjno-rozpoznawczych czy przepisów regulujących tę problematykę, do postępowań karnych, a także innym podmiotom, np. komisji sejmowej, Trybunałowi Konstytucyjnemu, Ministerstwu Sprawiedliwości czy innym służbom, lub np. wskazanym imiennie prokuratorom w celu umożliwienia uczestnictwa w specjalistycznym szkoleniu z zakresu pracy operacyjnej. Powyższa możliwość jest niezbędna z uwagi na nieprecyzyjność obowiązujących przepisów, a jednocześnie niejednokrotnie skomplikowany charakter czynności dowodowych wymuszający wykorzystanie informacji operacyjnych w procesie.

Z punktu widzenia ochrony informacji o czynnościach operacyjno-rozpoznawczych szczególnie istotna jest – jak wyżej wskazano – ochrona danych identyfikujących osoby udzielające pomocy Policji w zakresie czynności operacyjno-rozpoznawczych, policjantów realizujących konkretne czynności operacyjne, a także ochrona informacji dotyczących zasad i metod realizowania tego rodzaju czynności. W związku z powyższym konieczne jest każdorazowe dokonywanie dokładnej analizy materiałów wnioskowanych o udostępnienie pod kątem możliwości ich wykorzystania w postępowaniu karnym, a jednocześnie ochrony informacji niejawnych, które nie są niezbędne dla toczącego się postępowania. W każdym przypadku wydział ocenia zarówno korzyści dla toczącego się postępowania, jak i negatywne skutki udostępnienia określonych informacji niejawnych oraz proponuje zakres udostępnianych informacji, tak aby udostępnić jedynie materiały niezbędne do toczącego się postępowania. Zakres udostępnienia informacji niejawnych, w tym zwolnienia od obowiązku zachowania informacji niejawnych w tajemnicy musi być precyzyjnie określony, żeby nie nastąpiło niekontrolowane, a jednocześnie zalegalizowane ich udostępnienie. Między innymi w tym celu w wydziale jest prowadzona elektroniczna ewidencja „udostępnień" zrealizowanych pozytywnie i negatywnie, w której każdy kolejny wniosek w tej samej sprawie sprawdzany jest pod kątem wcześniejszych decyzji.

W przypadku wątpliwości dotyczących wyżej opisanej problematyki funkcjonariusze i pracownicy wydziału udzielają bieżących, także telefonicznych, konsultacji zainteresowanym osobom.

Jerzy Młynkiewicz
główny specjalista Wydziału Bezpieczeństwa Osobowego Gabinetu KGP

STANDARYZACJA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH W POLICJI

Przetwarzanie danych osobowych jest powszechne we współczesnym świecie. Czyni to m.in. Policja, która dysponuje tzw. danymi zwykłymi oraz wrażliwymi. Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nakładają określone, jednakowe obowiązki na podmioty przetwarzające takie dane, co powoduje konieczność ujednolicenia (przynajmniej w zakresie działania jednej służby czy podmiotu) ich ochrony.

Chcąc się w pełni odnieść do zagadnienia standaryzacji ochrony danych osobowych, a więc podejmowanych w Policji od lat kroków zmierzających do uzyskania optymalnego zorganizowania systemu bezpieczeństwa danych osobowych, należy przypomnieć generalne zasady leżące u jej podstaw. Po pierwsze, zgodnie z Konstytucją RP, organy Policji działają na podstawie i w granicach prawa. Po drugie, ochrona danych osobowych jest oparta na dwóch ustawowych filarach, którymi są przesłanki legalności ich przetwarzania (mówiące, kiedy w ogóle można je przetwarzać) oraz zasady ich przetwarzania. Przesłanki oraz zasady wyznaczają ramy procesowi standaryzacji ochrony danych osobowych. Istotne jest zatem, aby dane były przetwarzane zgodnie z prawem, zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami, merytorycznie poprawne i adekwatne do celu, w jakim są pozyskiwane, a także przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania.

W Policji w zakresie ogólnokrajowych zbiorów danych osobowych oraz danych osobowych przetwarzanych wyłącznie w KGP administratorem danych osobowych, a więc podmiotem decydującym o celach i środkach przetwarzania danych oraz odpowiedzialnym za właściwe działania, jest Komendant Główny Policji. Wraz ze zbiorami danych osobowych wdraża się przepisy regulujące ich funkcjonowanie oraz prowadzi dokumentacje opisujące środki techniczne i organizacyjne podjęte w celu zapewnienia przetwarzanym danym niezbędnego bezpieczeństwa. Dokumentacjami tymi są polityki bezpieczeństwa i instrukcje zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych. W ramach standaryzacji, w odniesieniu do policyjnych zbiorów danych o zasięgu ogólnokrajowym, na poziomie Komendy Głównej Policji powstają tzw. dokumentacje matki, wiążące wszystkie jednostki Policji w kraju. Dla jednostek terenowych płynie z nich obowiązek wypełniania stosownych załączników celem uszczegółowienia lokalnych rozwiązań w zakresie ochrony danych (np. wskazania obszarów ich przetwarzania, zastosowania dodatkowych środków zabezpieczających) czy też wypełnienia kart charakteryzujących lokalne zabezpieczenie pomieszczeń. Powstają też dokumentacje wzory, na bazie któ-

rych można tworzyć kolejne, opisujące rozwiązania lokalne. Co do zasady, Komendant Główny Policji powierza realizację obowiązków administratora danych dyrektorom biur KGP oraz innym równorzędnym, a w zakresie właściwości miejscowej – komendantom wojewódzkim/stołecznemu Policji. Komendant Główny Policji dla zapewnienia nadzoru nad przestrzeganiem wdrożonych zasad ochrony danych wyznaczył w Komendzie Głównej Policji administratora bezpieczeństwa informacji. Zlokalizowany w Wydziale Bezpieczeństwa Teleinformatycznego Gabinetu Komendanta Głównego Policji administrator bezpieczeństwa informacji KGP sprawuje nadzór w powyższym zakresie, przekazując stosowne uwagi, wytyczne i zalecenia zmierzające do zapewnienia zakładanych i deklarowanych standardów ochrony. Inicjowana na szczeblu Komendy Głównej Policji standaryzacja ochrony danych osobowych stanowi zatem nie tylko proces, ale również efekt realizowanego w Gabinecie Komendanta Głównego Policji nadzoru administratora bezpieczeństwa informacji KGP i współpracy z pozostałymi komórkami KGP w tym zakresie.

Takie uporządkowanie zadań administratora danych ma kluczowe znaczenie w kwestii spełniania dalszych wymogów prawa ochrony danych osobowych, tj. nadawania upoważnień do przetwarzania danych, ewidencjonowania osób upoważnionych, zabezpieczenia danych, a w szczególności zapewniania kontroli nad całym procesem przetwarzania, w tym reagowania w przypadku ewentualnych incydentów oraz dokładania szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą.

Takie same zasady dotyczą kierowników terenowych jednostek organizacyjnych Policji, którzy z mocy ustawy o ochronie danych osobowych są administratorami danych i powołują swoich administratorów bezpieczeństwa informacji.

Każdy upoważniony do przetwarzania danych osobowych musi mieć świadomość i przestrzegać zasad ochrony danych opisanych w dokumentacji, zakresu udzielonego upoważnienia, obowiązku niezwłocznego informowania o ewentualnym zaistniałym incydencie, a przede wszystkim obowiązku zapewnienia poufności danych, do których ma dostęp, oraz określonych sposobów ich zabezpieczenia. Nie bez znaczenia zatem jest przeprowadzanie w szkoleń tym zakresie. Stanowią one bowiem element niezbędny do uzyskania upoważnienia do przetwarzania danych osobowych i są standardowym etapem w drodze do ich bezpiecznego przetwarzania. Należy także przypomnieć, iż przetwarzanie danych osobowych to jakakolwiek operacja na takich danych, a więc już samo przechowywanie jest przetwarzaniem. Co za tym idzie, każdy, kto w jakikolwiek sposób ma do nich dostęp, nawet na etapie rejestracji pisma w kancelarii lub sekretariacie, bez merytorycznego załatwienia sprawy, już te dane przetwarza. Trzeba pamiętać, iż człowiek jest pierwszym potencjalnym źródłem nieuprawnionego ujawnienia takich danych. A zatem począwszy od pracowników przetwarzających dane w formie zapoznania się z dokumentem papierowym (bez względu na to, czy zajmą się daną sprawą merytorycznie), a na pracownikach merytorycznych, a w szczególności użytkownikach systemów informatycznych skończywszy – wszyscy muszą zostać przeszkoleni w zakresie ochrony danych osobowych, uzyskać upoważnienie do ich przetwarzania oraz przestrzegać wiążących zasad w tym zakresie. Przeszkolenie zapewnia komórka, do której regulaminowych zadań należy przeprowadzanie doskonalenia zawodowego w powyższym zakresie – odpowiednio w KGP/KWP/KSP.

W odniesieniu do policyjnych zbiorów danych osobowych prowadzonych w formie tradycyjnej, a więc manualnych (prowadzonych w postaci dokumentacji papierowej), zastosowanie mają zasady ogólne. Każda osoba przetwarzająca dane jest zobowiązana do przechowywania dokumentów poza zasięgiem wzroku osób trzecich, niepozostawiania dokumentów w drukarkach, nieprzekazywania ich osobom nieuprawnionym, utylizowania materiałów niepotrzebnych za pomocą niszczarki. Jeśli ich zniszczenie jest niedopuszczalne, powinny być składowane w miejscu z ograniczonym dostępem, systematycznie weryfikowane, a następnie archiwizowane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Przetwarzanie danych osobowych w systemie informatycznym wiąże się z koniecznością przestrzegania wielu przyjętych w Policji standardów odnoszących się do użytkowania Policyjnej Sieci Transmisji Danych, m.in. procedury nadawania uprawnień oraz zapewnienia rozliczalności prowadzonych operacji przetwarzania, czyli stosowania obowiązujących w Policji mechanizmów zapewniających monitoring podejmowanych działań. Chodzi zatem o to, aby każdą osobę przetwarzającą dane można było rozliczyć z tego, do czego ma dostęp, w jakim celu korzysta z tych danych i czy w ogóle powinna mieć do nich dostęp. Administrator danych musi zatem kontrolować, jakie dane osobowe, kiedy i przez kogo zostały wprowadzone oraz komu są przekazywane. Stąd też zastosowanie mają ogólne zasady dotyczące zapewnienia standardów, w większości przypadków możliwie wysokiego poziomu bezpieczeństwa w zakresie przydzielania indywidualnych identyfikatorów, uwierzytelniania przy wykorzystaniu kart mikroprocesorowych z wprowadzaniem kodów PIN bądź nazw użytkownika (loginów) oraz haseł (w tym odgórnych zasad co do polityki haseł wraz z zobowiązaniem do poufności w zakresie szczegółów uwierzytelniania), zasad dotyczących użytkowania komputerów przenośnych, czy też bezpiecznego postępowania z nośnikami danych, gdzie szczególną rolę odgrywają mechanizmy kryptografii, czyli szyfrowania danych. Należy w tym miejscu podkreślić, iż jednym z założeń standaryzacji jest, aby wszystkie rozwiązania systemu ochrony danych osobowych dla systemów informatycznych były zgodne z podstawowymi standardami bezpieczeństwa teleinformatycznego, w tym z normami Polskiego Komitetu Normalizacyjnego.

Nie można też pominąć generalnych standardów ochrony fizycznej obiektów i pomieszczeń Policji, w których odbywa się przetwarzanie danych osobowych. Do technicznych środków ochrony należą ogrodzenia, mury, kraty, zamki, system kontroli dostępu, system sygnalizacji alarmu włamania i napadu, system kontroli wejść i wyjść zarówno uprawnionych funkcjonariuszy, jak i personelu cywilnego oraz gości, osobową ochronę obiektów w postaci służb wartowniczych i patrolowych, przepustki na teren obiektów Policji etc.

Odrębnym zagadnieniem jest też kwestia rejestracji policyjnych zbiorów danych osobowych w rejestrze prowadzonym przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Kierownicy jednostek organizacyjnych Policji w zakresie, w jakim przetwarzają dane osobowe w zbiorach, podlegają – analogicznie do każdego innego administratora danych – ogólnym przepisom dotyczącym rejestracji takich zbiorów. Organ Policji – jako administrator danych, dokonując analizy obowiązku rejestracyjnego, powinien zawsze mieć na uwadze wyłączenia przewidziane w tym zakresie w ustawie oraz łączącą się z powyższym zagadnieniem odpowiedzialność. Standary-

zacja ochrony danych osobowych w Policji ma – jak wynika z powyższego – wiele aspektów. Należy ją przy tym postrzegać nie tylko jako pewien stan faktyczny, dotyczący jednakowych, powtarzalnych działań funkcjonariuszy i pracowników formacji mających do czynienia z przetwarzaniem danych osobowych, lecz także jako ciągły proces, wynikający z nieustannego postępu technologicznego (coraz więcej zagrożeń, coraz skuteczniejsze sposoby zabezpieczeń) oraz zmieniającego się otoczenia prawnego.

Anna Ankiewicz
główny specjalista Wydziału Bezpieczeństwa Teleinformatycznego Gabinetu KGP

INWENTARYZACJA DOKUMENTÓW NIEJAWNYCH W KGP

Inwentaryzacja dokumentów niejawnych ma na celu porównanie stanu faktycznego dokumentacji niejawnej ze stanem ewidencyjnym w urządzeniach ewidencyjnych (tzn. dzienniki ewidencji, rejestr wydanych przedmiotów) prowadzonych w kancelarii tajnej. Każda informacja niejawna, bez względu na dokonane w niej modyfikacje (skreślenia, adnotacje itp.) dotyczące zmiany statusu klauzuli tajności, podlega rozliczeniu w kancelarii tajnej.

Osoby zatrudnione w Komendzie Głównej Policji powinny znać przepisy o ochronie informacji niejawnych oraz zasady obiegu dokumentów zawierających takie informacje. Dlatego też kontrola ewidencji materiałów niejawnych odbywa się corocznie w pierwszym kwartale roku w każdej jednostce organizacyjnej Policji. W tym celu kierownik jednostki organizacyjnej lub pełnomocnik ochrony powołuje komisję do spraw inwentaryzacji materiałów niejawnych. W skład takiej komisji nie powinny wchodzić osoby prowadzące urządzenia ewidencyjne jednostki lub komórki organizacyjnej, w której odbywa się inwentaryzacja.

W związku z powyższym przewodniczący komisji inwentaryzacyjnej przesyła wzór karty inwentaryzacyjnej. Funkcjonariusze i pracownicy Policji sporządzają wykaz materiałów niejawnych (karta inwentaryzacyjna) pozostających w ich dyspozycji (tzw. spis z natury). Karta inwentaryzacyjna zostaje podpisana przez osobę sporządzającą wykaz oraz bezpośredniego przełożonego, a następnie przekazana komisji inwentaryzacyjnej, która dokonuje porównania zapisów sporządzonych przez policjantów i pracowników Policji z wykazami w urządzeniach ewidencyjnych prowadzonych przez kancelarie tajne. Zdarzają się przypadki, iż dokumenty wskazane w kartach inwentaryzacyjnych funkcjonariuszy i pracowników Policji nie zawsze są zgodne z zapisami w urządzeniach ewidencyjnych. Świadczy to o niezgodnej z przepisami praktyce wzajemnego przekazywania dokumentów, z pominięciem ewidencji w kancelarii tajnej. Aby wyeliminować takie nieprawidłowości, należy przypominać policjantom i pracownikom o zasadach regulujących obieg dokumentów niejawnych oraz o sposobie postępowania w nimi, a także szkolić ich w tym zakresie.

Priorytetem komisji jest sprawdzenie, czy w dyspozycji policjantów i pracowników Policji znajdują się materiały niejawne niebędące na ich stanie ewidencyjnym. Ponadto komisja inwentaryzacyjna porównuje zapisy w dzienniku ewidencji dotyczące liczby egzemplarzy, liczby stron dokumentu lub innych jednostek miary oraz liczbę załączników przesłanych pismem przewodnim. Porównuje także zgodność i spójność zapisów w dziennikach ewidencyjnych z zapisami w kartach inwentaryzacyjnych. W przypadku stwierdzenia niezgodności zapisów komisja podejmuje czynności w celu wyjaśnienia przyczyn zaistniałych rozbieżności między jednostką organizacyjną Policji a kancelarią tajną.

Po zakończeniu czynności inwentaryzacyjnych komisja sporządza protokół, który powinien w szczególności zawierać informacje dotyczące zgodności stanu ewidencyjnego materiałów ze stanem faktycznym, liczbę materiałów objętych inwentaryzacją, odrębnie dla każdej klauzuli tajności, a także informację o stwierdzonych nieprawidłowościach i podjętych w związku z tym czynnościach. Następnie jeden egzemplarz protokołu komisja przekazuje pełnomocnikowi ochrony, który sporządza sprawozdanie z przeprowadzonych w jednostce organizacyjnej Policji czynności inwentaryzacyjnych i do 31 maja każdego roku przedkłada kierownikowi jednostki organizacyjnej do zatwierdzenia.

Zgodnie z ustawą z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. Nr 182, poz. 1228), za zorganizowanie i zapewnienie funkcjonowania tej ochrony odpowiada kierownik jednostki organizacyjnej, w której takie informacje są przetwarzane. Natomiast pełnomocnik ochrony odpowiada za zapewnienie przestrzegania przepisów o ochronie informacji niejawnych. Obydwaj nie ponoszą bezpośredniej odpowiedzialności za świadome lub nieświadome naruszenia przepisów przez poszczególnych policjantów i pracowników Policji. Odpowiedzialność spoczywa na każdym, wobec kogo przeprowadzono postępowanie sprawdzające i kto wszedł w posiadanie informacji niejawnych, niezależnie od tego, czy nastąpiło to w sposób uprawniony, czy też przypadkowo.

Jak stanowi art. 17 ust. 1 ustawy o ochronie informacji niejawnych: „W przypadku stwierdzenia naruszenia w jednostce organizacyjnej przepisów o ochronie informacji niejawnych pełnomocnik ochrony zawiadamia o tym kierownika jednostki organizacyjnej i podejmuje niezwłocznie działania zmierzające do wyjaśnienia okoliczności tego naruszenia oraz ograniczenia jego negatywnych skutków”.

Funkcjonariusz lub pracownik, który dopuścił się ujawnienia informacji niejawnych, niezależnie od odpowiedzialności karnej, podlega również odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Nie każde jednak przewinienie służbowe jest przestępstwem, postępowanie dyscyplinarne może być zatem prowadzone samoistnie i zakończyć się wymierzeniem jednej z kar dyscyplinarnych.

Coroczna kontrola ochrony informacji niejawnych jest bardzo istotna, ponieważ pozwala zredukować liczbę naruszeń wynikających często z niesystematycznego rozliczania się z dokumentów niejawnych dotyczących spraw ostatecznie zakończonych. Nierozliczanie się z dokumentów niejawnych na bieżąco przez wszystkich policjantów i pracowników powoduje dezorganizację pracy kancelarii tajnej oraz zbyteczne gromadzenie dzienników ewidencji z lat ubiegłych, zajmujących bardzo dużo miejsca w szafach i pomieszczeniach kancelarii tajnej.

Beata Biesiadecka
kierownik Kancelarii Tajnej Gabinetu KGP

ROLA GŁÓWNEGO ARCHIWUM POLICJI W KSZTAŁTOWANIU POLICYJNEGO ZASOBU ARCHIWALNEGO

Główne Archiwum Policji jest centralnym archiwum formacji, bezpośrednio nadzorowanym przez Komendanta Głównego Policji. Jego początki sięgają kwietnia 1991 r., kiedy to po okresie dynamicznego przejmowania zasobu archiwalnego byłego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w strukturach Komendy Głównej Policji postanowiono powołać instytucję archiwalną. Główne zadanie komórki stanowiło kształtowanie polityki archiwalnej Policji w skali całego kraju, jak również nadzór nad działalnością archiwów i składnic akt w ramach całej formacji. Nie bez znaczenia była jednocześnie konieczność zorganizowania i prowadzenia bieżącego archiwum zakładowego Komendy Głównej Policji.

W pierwszych latach funkcjonowania zasób Głównego Archiwum Policji stanowiły akta wytworzone w komórkach organizacyjnych byłej Komendy Głównej Milicji Obywatelskiej, takich jak Biuro Operacyjne, Biuro Dochodzeniowo-Śledcze oraz Zakład Kryminalistyki. W tamtym czasie w zbiorach Głównego Archiwum Policji znalazły się dokumenty dotyczące powstania Milicji Obywatelskiej czy też pełna dokumentacja najciekawszych spraw kryminalnych z okresu PRL, takich jak sprawa o kryptonimie „ANNA" dotycząca ścigania sprawcy brutalnych morderstw kobiet (m.in. bratanicy Edwarda Gierka).

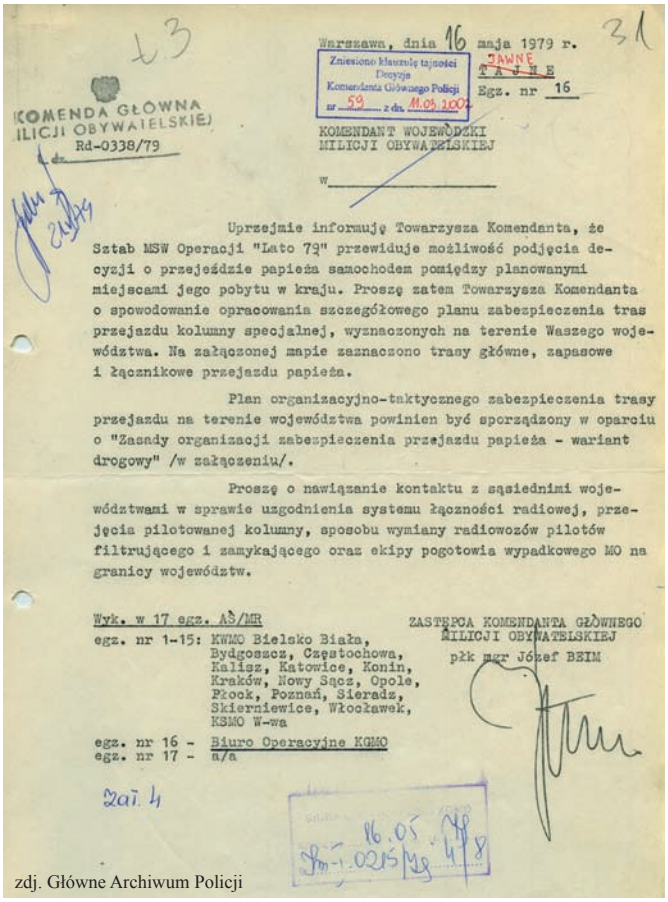
Drugim filarem tworzenia zasobu Głównego Archiwum Policji od początku funkcjonowania – oprócz przejmowania dokumentów o proweniencji milicyjnej – jest gromadzenie dokumentów wytworzonych we wszystkich komórkach organizacyjnych Komendy Głównej Policji. Do dzisiaj Główne Archiwum Policji konsekwentnie gromadzi i przechowuje akta centrali Policji, poczynając od spraw typowo administracyjnych, a kończąc na aktach operacyjnych. To właśnie Główne Archiwum Policji jest miejscem gromadzenia akt m.in. Centralnego Biura Śledczego czy też Biura Spraw Wewnętrznych.

W archiwum Komendy Głównej Policji obecnie są przechowywane dokumenty z ostatnich 60 lat. Jest to spowodowane koniecznością wypełnienia dyspozycji ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o Instytucie Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu (Dz. U. z 2007 r. Nr 63, poz. 424, z późn. zm.), która nałożyła na Policję konieczność przekazania do tej instytucji wszelkiej dokumentacji wytworzonej do grudnia 1954 r. To właśnie blisko 15 lat temu zapoczątkowano proces, który zobligował Policję do przekazania ogromnej części własnego zasobu do Instytutu Pamięci Narodowej. Z oficjalnych danych wynika, iż obecny zasób archiwalny IPN-u w ponad 50% jest złożony z dokumentów przekazanych przez Policję.

Główne Archiwum Policji, wypełniając wymogi ustawowe, zostało zobowiązane do przekazania do IPN-u dokumentów dotyczących powstania Milicji Obywatelskiej i jej funkcjonowania w pierwszym dziesięcioleciu istnienia czy też zwalczania podziemia niepodległościowego i opozycji antykomunistycznej w ramach udzielania pomocy Służbie Bezpieczeństwa PRL. Wtedy na przykład przekazano dokumentację filmową wiecu, który odbył się na Politechnice Warszawskiej w 1968 r. Obecnie w Głównym Archiwum Policji trwa proces przeglądu dokumentów archiwalnych wytworzonych i zgromadzonych od 15 grudnia 1954 r. do 31 lipca 1990 r., realizowany przez upoważnionych przedstawicieli IPN-u.

W tym kontekście warto wspomnieć o działaniach zainicjowanych w ostatnich latach przez Główne Archiwum Policji, które zostały zwieńczone zawarciem porozumienia Komendanta Głównego Policji i Prezesa Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu z dnia 8 lutego 2013 r. w sprawie określenia zasad współdziałania w zakresie działalności archiwalnej Policji i Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu. W skali całego kraju – uwzględniając Wojsko Polskie, jak również służby specjalne – jest to właściwie jedyny akt prawny regulujący w sposób kompleksowy zasady współpracy z IPN-em.

Obecnie wielkość zasobu Głównego Archiwum Policji sięga blisko 6 kilometrów bieżących akt. Znajduje się w nim m.in. całość dokumentacji papierowej Centralnej Kartoteki Kryminalnej, która była poprzedniczką funkcjonującego obecnie w wersji elektronicznej Krajowego Systemu Informatycznego Policji.



Warszawa, dnia 16 maja 1979 r.

JAWNE

TAJNE

Egz. nr 16

KOMENDA GŁÓWNA MILICJI OBYWATELSKIEJ
Rd-0338/79

KOMENDANT WOJEWÓDZKI MILICJI OBYWATELSKIEJ

w

Uprzejmie informuję Towarzysza Komendanta, że Sztab MSW Operacji "Lato 79" przewiduje możliwość podjęcia decyzji o przejeździe papieża samochodem pomiędzy planowanymi miejscami jego pobytu w kraju. Proszę zatem Towarzysza Komendanta o spowodowanie opracowania szczegółowego planu zabezpieczenia tras przejazdu kolumny specjalnej, wyznaczonych na terenie Waszego województwa. Na załączonej mapie zaznaczono trasy główne, zapasowe i łącznikowe przejazdu papieża.

Plan organizacyjno-taktycznego zabezpieczenia trasy przejazdu na terenie województwa powinien być sporządzony w oparciu o "Zasady organizacji zabezpieczenia przejazdu papieża - wariant drogowy" /w załączeniu/.

Proszę o nawiązanie kontaktu z sąsiednimi województwami w sprawie uzgodnienia systemu łączności radiowej, przejęcia pilotowanej kolumny, sposobu wymiany radiowozów pilotów filtrującego i zamykającego oraz ekipy pogotowia wypadkowego MO na granicy województw.

ZASTĘPCA KOMENDANTA GŁÓWNEGO MILICJI OBYWATELSKIEJ
płk mgr Józef BEIM

Wyk. w 17 egz. AS/MR
egz. nr 1-15: KWMO Bielsko Biała, Bydgoszcz, Częstochowa, Kalisz, Katowice, Konin, Kraków, Nowy Sącz, Opole, Płock, Poznań, Sieradz, Skierniewice, Włocławek, KSMO W-wa
egz. nr 16 - Biuro Operacyjne KGMO
egz. nr 17 - a/a

zdj. Główne Archiwum Policji

Zgromadzony w Głównym Archiwum Policji zasób jest podstawą do prowadzenia poszukiwań – kwerend archiwalnych, które skutkowały następnie udostępnieniem materiałów archiwalnych. Do najciekawszych tego typu działań przeprowadzonych w ostatnich latach należały m.in.:

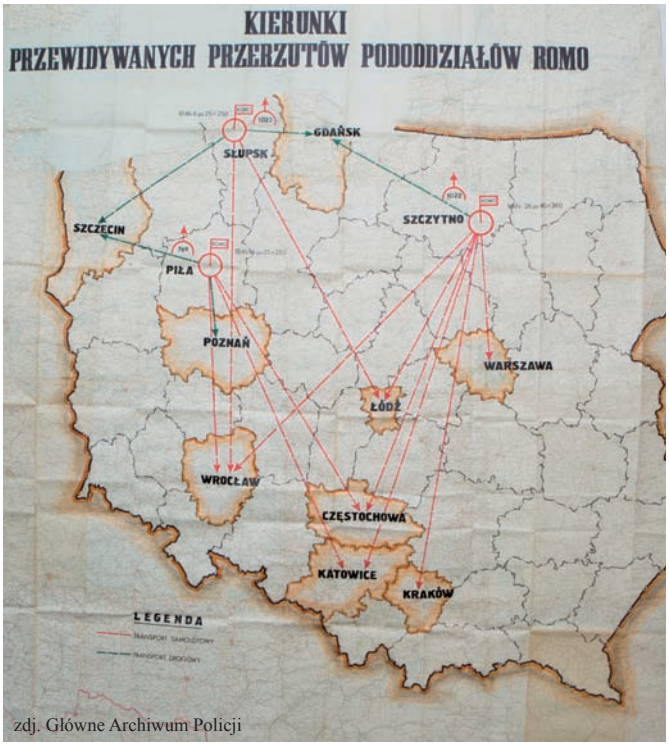
1) udostępnienie dla redakcji „SUPERWIZJERA" TVN akt pierwszej pielgrzymki papieża Jana Pawła II do Polski, która odbyła się w 1979 r. (dokumentacja dotycząca zabezpieczania porządku i bezpieczeństwa w ramach operacji „LATO-79"),
2) kompleksowa kwerenda realizowana we współpracy z Biurem Służby Kryminalnej oraz Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji na temat zarchiwizowanych akt identyfikacji NN zwłok, mających na celu dalsze działania związane z identyfikacją profilu DNA,
3) kwerenda i udostępnienie do projektu badawczego pn. „Systemowe i strukturalne uwarunkowania funkcjonowania pionu dzielnicowych w Polsce – wnioski dla praktyki", w ramach którego dokonano poszukiwań dokumentów wytworzonych przez cały okres funkcjonowania Milicji Obywatelskiej i Policji do chwili obecnej,
4) kwerenda i udostępnienie do badań naukowych na temat służby ruchu drogowego Milicji Obywatelskiej i Policji w garnizonie stołecznym w latach 1945–2000 r.,
5) udostępnienie materiałów do publikacji naukowej pt. „Aparat represji wobec księdza Jerzego Popiełuszki".

Ponadto gros materiałów zgromadzonych w zasobie Głównego Archiwum Policji posiada znaczenie historyczne, np. akta zabezpieczenia prewencyjnego wizyt apostolskich papieża Jana Pawła II w Polsce z lat 80. ubiegłego wieku, dokumentacja filmowa byłego Zakładu Kryminalistyki Komendy Głównej Milicji Obywatelskiej oraz ostatnio pozyskana dokumentacja dotycząca przebiegu i zabezpieczenia przez Policję Turnieju Finałowego Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej UEFA EURO 2012.

W dobie kształtowania się społeczeństwa informacyjnego i postępującej cyfryzacji administracji państwowej Główne Archiwum Policji w ostatnim okresie rozpoczęło długofalowy proces digitalizacji posiadanych materiałów archiwalnych. Mając na względzie przenoszenie zapisów z tradycyjnych nośników do postaci elektronicznej, w archiwum Komendy Głównej Policji utworzono pracownię digitalizacyjną wyposażoną w profesjonalny sprzęt informatyczny, przeznaczony zarówno do cyfrowej archiwizacji materiałów papierowych, jak i fotografii, klisz czy negatywów. Do chwili obecnej wykonano blisko 70 tys. odwzorowań cyfrowych. Należy przy tym podkreślić, iż całość procesu digitalizacji materiałów archiwalnych została przeprowadzona we współpracy z Narodowym Archiwum Cyfrowym w Warszawie, które stanowi Centrum Kompetencji ds. Digitalizacji Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Oprócz prowadzenia współpracy z Narodowym Archiwum Cyfrowym i Instytutem Pamięci Narodowej – Komisją Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, Główne Archiwum Policji rozwija kontakty z Centralnym Archiwum Wojskowym im. mjr. Bolesława Waligóry w Warszawie – Rembertowie oraz z Archiwum Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Celem współpracy z wymienionymi instytucjami jest nie tylko rozwój archiwistyki policyjnej, ale także poszerzenie wiedzy i doświadczeń w zakresie działalności archiwalnej.

Główne Archiwum Policji – w ramach działu administracji rządowej sprawy wewnętrzne – jest najbardziej aktywną instytucją biorącą udział w nowelizacji ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2011 r. Nr 123, poz. 698 i Nr 171, poz. 1016). Ponadto prowadzi intensywne działania związane z tworzeniem nowych aktów prawnych związanych z zarządzaniem i archiwizacją dokumentacji, zarówno w postaci papierowej, jak i elektronicznej. Jest to o tyle istotne, iż Policja stoi przed wyzwaniem przejścia do systemu Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją.



zdj. Główne Archiwum Policji

Piotr Borysiuk
referendarz Sekcji Główne Archiwum Policji Gabinetu KGP

Akty prawne

Ustawa z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2011 r. Nr 123, poz. 698 i Nr 171, poz. 1016).

Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o Instytucie Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu (Dz. U. z 2007 r. Nr 63, poz. 424, z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2011 r. w sprawie i trybu udostępniania materiałów archiwalnych znajdujących się w archiwach wyodrębnionych (Dz. U. nr 196, poz. 1161).

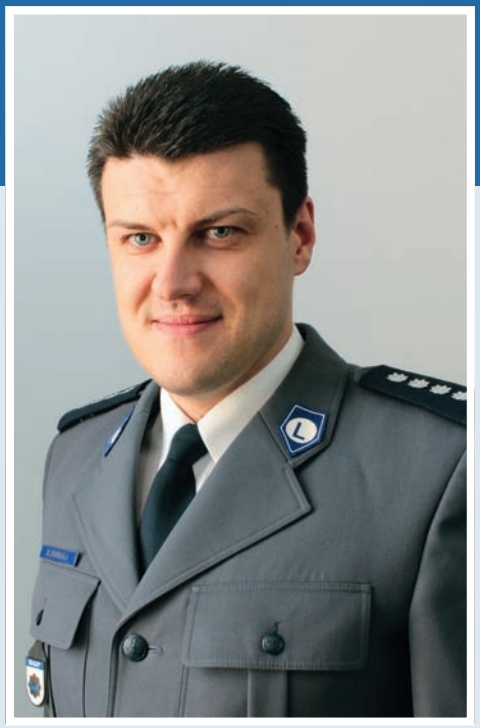
Zarządzenie nr 93 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 17 grudnia 2007 r. w sprawie jednolitego rzeczowego wykazu akt Policji (Dz. Urz. MSWiA z 2008 r. Nr 1, poz. 1), zmienione zarządzeniem nr 53 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 sierpnia 2012 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie jednolitego rzeczowego wykazu akt Policji (Dz. Urz. MSW poz. 58).

Zarządzenie nr 45 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 maja 2008 r. w sprawie postępowania z materiałami archiwalnymi i dokumentacją niearchiwalną w archiwach wyodrębnionych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji lub przez niego nadzorowanych (Dz. Urz. MSWiA Nr 9, poz. 42).

Zarządzenie nr 920 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 września 2008 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań w zakresie działalności archiwalnej w Policji (Dz. Urz. KGP Nr 16, poz. 95).

PION PRAWNY GABINETU KGP

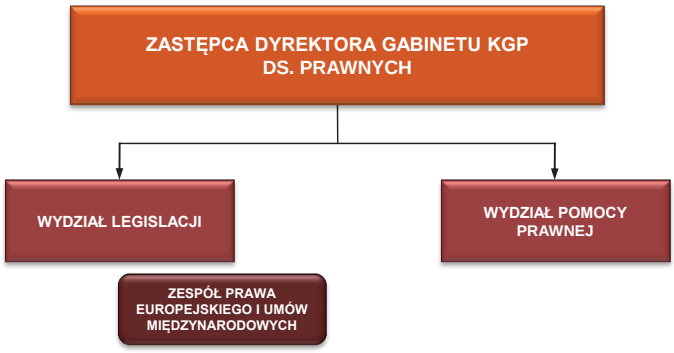
Kierownictwo, struktura, zadania



NADKOM. BARTOSZ FURGAŁA
Zastępca Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji ds. prawnych

Odpowiada za prace legislacyjne prowadzone w KGP oraz zapewnia warunki do tego, by Komendant Główny Policji należycie realizował swoje obowiązki wobec organów władzy sądowniczej. Osoby zatrudnione w pionie prawnym Gabinetu KGP na podstawie stosownych upoważnień zapewniają zastępstwo prawne i procesowe Komendanta Głównego Policji. W takich sytuacjach jak postępowanie przed Trybunałem Konstytucyjnym czy przed Naczelnym Sądem Administracyjnym w żywotnych dla Policji sprawach prawnicy z Gabinetu KGP zapewniają szefowi Policji wszelkie informacje i kompleksową pomoc. Reprezentują organ w sprawach cywilnych, karnych i administracyjnych. Do Gabinetu KGP trafiają wszystkie ministerialne i rządowe projekty aktów prawnych, które wymagają opinii Komendanta Głównego Policji. Prawnicy Gabinetu KGP dbają o to, by prawo policyjne przystawało do zasad współpracy międzynarodowej i było zgodne ze sztuką prawniczą. Wydają również opinie prawne w sprawach istotnych dla całej Policji, poszczególnych służb, a nawet komórek organizacyjnych. Pion prawny Gabinetu KGP wydaje elektroniczny Dziennik Urzędowy KGP, a ostatnim osiągnięciem jest Baza Aktów Własnych, która gromadzi cały dorobek legislacyjny Komendanta Głównego Policji i jest dostępna w formie elektronicznej.

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



Schemat struktury organizacyjnej pionu prawnego Gabinetu KGP

Nadzorowanie i koordynacja prac legislacyjnych oraz pomoc prawna

Realizując proces doskonalenia organizacji Komendy Głównej Policji, w 2013 r. dokonano zmian m.in. poprzez rozszerzenie zakresu merytorycznego Gabinetu Komendanta Głównego Policji o zagadnienia uprzednio realizowane przez Biuro Kadr i Szkolenia KGP, Biuro Prawne KGP oraz Biuro Ochrony Informacji Niejawnych KGP. Zmiana ta miała na celu zintegrowanie kwestii związanych z obsługą funkcjonowania centralnego organu administracji rządowej – Komendanta Głównego Policji, a także usprawnienie realizacji na rzecz Policji zagadnień z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, legislacyjnych, obsługi prawnej oraz związanych z ochroną informacji niejawnych.

W nowej strukturze organizacyjnej Gabinetu Komendanta Głównego Policji powstał – nadzorowany przez zastępcę dyrektora biura do spraw prawnych – tzw. pion prawny, do którego priorytetowych zadań należą nadzorowanie i koordynacja prac legislacyjnych w Komendzie Głównej Policji, świadczenie pomocy prawnej Komendantowi Głównemu Policji oraz koordynowanie pomocy prawnej w Policji.

W skład pionu prawnego wchodzą Wydział Legislacji oraz Wydział Pomocy Prawnej, które, zgodnie z decyzją nr 6 Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji z dnia 10 maja 2013 r. wykonują m.in. zadania obejmujące:

- koordynowanie prac legislacyjnych dotyczących projektów aktów prawnych i projektów stanowisk rządu, wynikających z zadań Komendanta Głównego Policji;
- opracowywanie legislacyjne lub opiniowanie w zakresie techniki prawodawczej projektów aktów prawnych;
- udział w pracach nad projektami aktów prawnych dotyczących Policji, prowadzonych przez komisje i podkomisje parlamentarne oraz inne komisje i zespoły;
- koordynowanie w Policji, w tym konsultowanie i opiniowanie, projektów aktów prawnych – dotyczących Policji – z zakresu prawa Unii Europejskiej oraz organizacji międzynarodowych, których członkiem jest Rzeczpospolita Polska;
- redagowanie, składanie i wydawanie elektronicznej formy Dziennika Urzędowego Komendy Głównej Policji;
- ewidencjonowanie aktów prawnych Komendanta Głównego Policji;
- zapewnianie pomocy prawnej Komendantowi Głównemu Policji i jego zastępcom oraz kierownikom komórek organizacyjnych Komendy Głównej Policji;
- redagowanie i wydawanie „Biuletynu Prawnego" Komendy Głównej Policji.

W pionie prawnym są zatrudnieni pracownicy Policji i policjanci o dużej wiedzy, kompetencjach i doświadczeniach zawodowych, w tym radcowie prawni oraz legislatorzy.

Zatrudnieni w pionie prawnym radcowie prawni realizują profesjonalne zastępstwo prawne i procesowe Komendanta Głównego Policji przed Trybunałem Konstytucyjnym, Sądem Najwyższym, sądami administracyjnymi, w tym Naczelnym Sądem Administracyjnym, sądami powszechnymi oraz innymi organami orzekającymi w sprawach należących do właściwości komórek organizacyjnych Komendy Głównej Policji. Udział pracowników Policji i policjantów z wykształceniem prawniczym i doświadczeniem legislacyjnym w realizowanym w Komendzie Głównej Policji procesie legislacyjnym zapewnia zgodność wydawanych przez Komendanta Głównego Policji aktów normatywnych oraz decyzji i wytycznych z zasadami techniki prawodawczej, określonymi w aktach prawa powszechnie obowiązującego.

Pion prawny KGP ściśle współpracuje z Departamentem Prawnym i Departamentem Nadzoru Ministerstwa Spraw Wewnętrznych oraz Rządowym Centrum Legislacji. Współpraca dotyczy projektów aktów prawa powszechnie obowiązującego o istotnym znaczeniu dla Policji. Ponadto współdziała z komórkami prawnymi Komendy Głównej Straży Granicznej, Komendy Głównej Straży Pożarnej, Komendy Głównej Żandarmerii Wojskowej, BOR, CBA, ABW, AW, SKW oraz Służby Więziennej. Efektem tej współpracy są przede wszystkim porozumienia zawierane przez Komendanta Głównego Policji ze wskazanymi służbami w celu wykonywania ustawowych zadań, a także wspólne dla Policji i wyżej wskazanych służb propozycje rozwiązań prawnych istotne z punktu widzenia realizowanych zadań.

W 2013 r. i 2014 r. pion prawny Gabinetu Komendanta Głównego Policji inicjował prace legislacyjne nad projektami aktów prawa powszechnie obowiązującego, ważnych z punktu widzenia zadań realizowanych przez Policję, m.in. nad ustawą o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, ustawą o udziale zagranicznych funkcjonariuszy lub pracowników we wspólnych operacjach lub wspólnych działaniach ratowniczych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ustawą o zmianie ustawy Kodeks postępowania karnego i innych ustaw, ustawą prawo o zgromadzeniach, a także brał udział w tych pracach. Ponadto uczestniczył w pracach legislacyjnych nad aktami normatywnymi oraz decyzjami i wytycznymi wydawanymi przez Komendanta Głównego Policji, w tym m.in. nad zmianą zarządzenia w sprawie prowadzenia przez Policję poszukiwania osoby zaginionej oraz postępowania w przypadku ujawnienia osoby o nieustalonej tożsamości lub znalezienia nieznanych zwłok oraz szczątków ludzkich (w zakresie wprowadzenia CHILD ALERT), nad zarządzeniem w sprawie sprawowania przez Policję nadzoru prewencyjnego (w związku z wejściem w życie ustawy o postępowaniu wobec osób z zaburzeniami psychicznymi stwarzających zagrożenie życia, zdrowia lub wolności seksualnej innych osób) oraz nad zarządzeniem w sprawie postępowania policjantów w przypadku uzyskania informacji o podłożeniu urządzenia wybuchowego.

Na początku 2014 r. pion prawny udostępnił policjantom i pracownikom Policji Elektroniczny Systemu Informacji Prawnej – Baza Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji. System ten, obejmujący zbiór aktów prawnych wydanych przez Komendanta Głównego Policji od roku 1990, powstał w wyniku realizacji przez pion prawny Gabinetu Komendanta Głównego Policji zadania tworzenia i prowadzenia zbioru aktów własnych Komendanta Głównego Policji. Można z niego korzystać za pośrednictwem przeglądarki internetowej. Kolejnym etapem w pracach nad Bazą Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji będzie jej uzupełnienie o akty prawne wydawane przez komendantów wojewódzkich (stołecznego) Policji, komendanta-rektora WSPol oraz komendantów szkół policyjnych. Jednym z najistotniejszych zadań pionu prawnego w roku 2014 jest udział w pracach nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Policji. Zmiana ta dotyczy utworzenia nowej jednostki organizacyjnej Policji pod nazwą Centralne Biuro Śledcze Policji oraz uregulowania zadań związanych z poszukiwaniem osób zaginionych. Projekt jest obecnie przedmiotem obrad komisji i podkomisji parlamentarnych. Konsekwencją wejścia w życie projektowanej zmiany jest konieczność opracowania około 40 rozporządzeń oraz wielu aktów wewnątrzpolicyjnych. Z inicjatywy pionu prawnego prace te podjęto już pod koniec 2013 r. i są one obecnie kontynuowane.

ELEKTRONICZNY SYSTEM INFORMACJI PRAWNEJ
Baza Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji

Komendant Główny Policji jako centralny organ administracji rządowej jest uprawniony do wydawania aktów normatywnych o charakterze wewnętrznym, decyzji i wytycznych, których adresatami są wszystkie jednostki organizacyjnie Policji oraz policjanci i pracownicy Policji. Jest także uprawniony do zawierania porozumień z organami administracji publicznej lub innymi podmiotami.
Realizację zadania tworzenia i prowadzenia zbioru wydawanych przez Komendanta Głównego Policji aktów własnych oraz ich udostępniania powierzono Wydziałowi Legislacji Gabinetu Komendanta Głównego Policji.
Do 2012 r. zbiór aktów własnych Komendanta Głównego Policji prowadzono w formie papierowej. Od 2012 r. Komendant Główny Policji sporządza wydawane przez siebie akty prawne w postaci dokumentów elektronicznych, opatruje je bezpiecznym podpisem elektronicznym walidowanym za pomocą kwalifikowanego certyfikatu, a następnie ogłasza je w elektronicznym Dzienniku Urzędowym Komendy Głównej Policji.

Jak powstawała Baza Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji?

Wychodząc naprzeciw potrzebom policjantów i pracowników Policji, w celu ułatwienia korzystania ze zbioru aktów własnych Komendanta Głównego Policji, z inicjatywy Komendanta Głównego Policji nadinsp. dr. Marka Działoszyńskiego, w 2012 r. w ówczesnym Biurze Prawnym KGP (obecnie Gabinet Komendanta Głównego Policji) podjęto prace nad utworzeniem Elektronicznego Systemu Informacji Prawnej – Baza Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji. Do stworzenia Bazy Aktów Własnych wykorzystano bezpłatną aplikację informatyczną Zintegrowany Portal Prawa Miejscowego, będącą dodatkiem do oprogramowania „Legislator Premium", który jest wykorzystywany do redagowania i składania elektronicznego Dziennika Urzędowego Komendy Głównej Policji.

W celu zamieszczenia aktu prawnego w Bazie Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji należało przetworzyć jego wersję papierową na elektroniczną, wprowadzić do programu oraz opisać i utworzyć powiązania z innymi, pokrewnymi aktami.

Po co powstała Baza Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji?

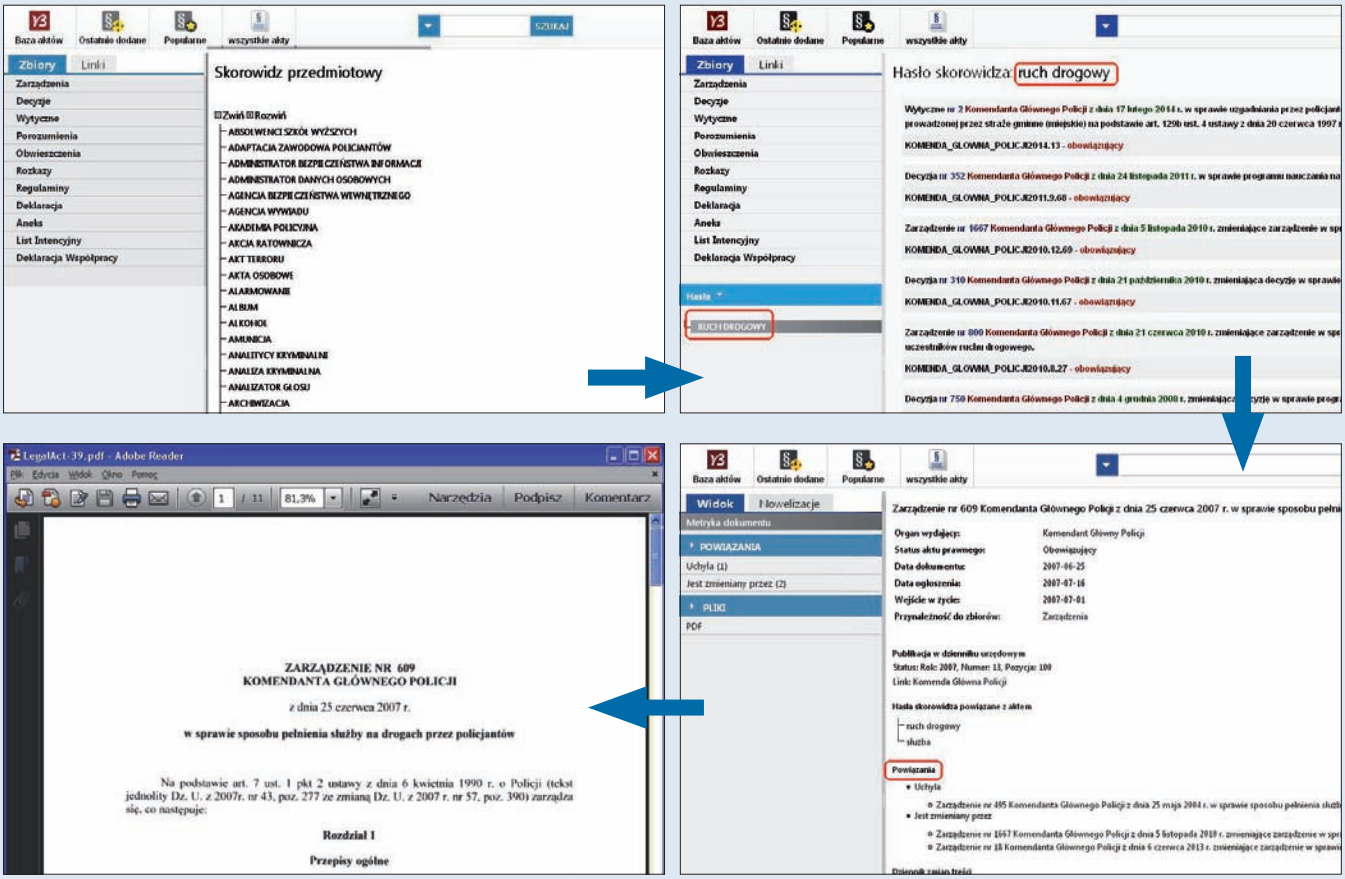
Baza Aktów Własnych to narzędzie usprawniające pracę wszystkich policjantów i pracowników Policji, albowiem akty prawne Komendanta Głównego Policji (wydawane od 1990 r.) zostały zgromadzone w jednym zbiorze elektronicznym, dostępnym w sieci internetowej. Dzięki temu można z nich korzystać w każdej chwili. Istnieje także możliwość ich drukowania i kopiowania.
Dostęp do aktów prawnych w Bazie Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji jest możliwy dla policjantów i pracowników Policji:
– za pośrednictwem przeglądarki internetowej poprzez autoryzację użytkownika za pomocą numeru identyfikacyjnego policjanta lub pracownika Policji – zdalny dostęp do zasobów Bazy Aktów Własnych z sieci publicznej Internet, pod adresem: https://m.policja.gov.pl
– bez logowania – w wewnętrznej intranetowej sieci policyjnej Komendy Głównej Policji, komend wojewódzkich (stołecznej) Policji oraz szkół Policji, pod adresem: http://eredakcja.policja.gov.pl/institution/27883.

Przyszłość Bazy Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji

Kolejnym etapem w pracach nad Bazą Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji będzie jej uzupełnienie o akty prawne wydawane przez komendantów wojewódzkich (sto-

Korzystanie z Bazy Aktów Własnych Komendanta Głównego Policji

na przykładzie zarządzenia KGP nr 609 z dnia 25 czerwca 2007 r.
w sprawie sposobu pełnienia służby na drogach przez policjantów



łecznego) Policji, komendanta-rektora WSPol oraz komendantów szkół policyjnych.

Komendanci wojewódzcy (stołeczny) Policji, komendant-rektor WSPol oraz komendanci szkół policyjnych będą współtworzyć Bazę Aktów Własnych, wprowadzając wydawane przez siebie akty prawne bezpośrednio do Bazy Aktów Własnych. Akty prawne Komendanta Głównego Policji publikowane obecnie w e-dzienniku wprowadzane są do Bazy Aktów Własnych na bieżąco.

Baza Aktów Własnych jest stale rozwijana i doskonalona w taki sposób, aby jak najlepiej zaspokajać potrzeby i spełniać oczekiwania zarówno twórców prawa, jak i jego odbiorców.

kom. Ewa Pudło-Gryczka
p.o. Naczelnik Wydziału Pomocy Prawnej Gabinetu KGP

PRZEKSZTAŁCENIE CBŚ KGP W JEDNOSTKĘ ORGANIZACYJNĄ POLICJI – CENTRALNE BIURO ŚLEDCZE POLICJI

Potrzeba elastycznych rozwiązań organizacyjnych

Proces zarządzania Policją jako formacją wiąże się z potrzebą bezpośredniego zaangażowania Komendanta Głównego Policji w specyfikę działania wszystkich rodzajów służb, nadzór nad inicjatywami podejmowanymi w celu zapewnienia bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego, nieustanne dostosowywanie metod i form działania policjantów do zmieniającej się rzeczywistości, w tym stopnia zagrożenia przestępczością, złożoności oraz częstotliwości zjawisk przestępczych. Mimo realizacji przez Policję ustawowych obowiązków zapobiegania przestępczości i jej

zwalczania liczba przestępstw jest ciągle wysoka. Wciąż także rosną społeczne oczekiwania poprawy stanu bezpieczeństwa. Dlatego też konieczne jest przyjęcie bardziej elastycznych rozwiązań organizacyjnych w Policji, które pozwolą na skuteczniejszą walkę z przestępczością zorganizowaną.

Obecny stan prawny

W obecnym stanie prawnym, w którym Centralne Biuro Śledcze KGP funkcjonuje jako wewnętrzna komórka organizacyjna Komendy Głównej Policji, spełniło ono swoją funkcję – wyspecjalizowanej komórki zajmującej się rozpoznawaniem i zapobieganiem przestępczości zorganizowanej oraz jej zwalczaniem. Z upływem lat struktura organizacyjno-etatowa Centralnego Biura Śledczego ulegała licznym modyfikacjom, mającym na celu zapewnienie jak największej skuteczności w realizacji ustawowych zadań. Obecne zorganizowanie CBŚ, mimo że gwarantuje efektywne działania, ze względu na swoją nietypową strukturę i zakres zadań wymaga również ciągłego, bezpośredniego zaangażowania Komendanta Głównego Policji w sferę wykonawczą tej komórki, co może powodować osłabienie w sferze zarządczej odnoszącej się do Policji jako całej formacji. Całkowita zależność CBŚ KGP od Komendanta Głównego Policji i scedowanie jedynie niektórych uprawnień na dyrektora komórki nie pozwoliły na pełne osiągnięcie celów organizacyjnych w zakresie ogólnokrajowej walki z zagrożeniem przestępczością zorganizowaną. Charakter realizowanych zadań, a także specyfika organizacyjna wskazują na to, że bardziej efektywnym rozwiązaniem będzie wydzielenie CBŚ KGP jako odrębnej jednostki organizacyjnej Policji.

Istota proponowanej zmiany

Propozycja utworzenia nowej, wyspecjalizowanej jednostki organizacyjnej Policji o ogólnokrajowym zasięgu działania była następstwem przeprowadzonych analiz funkcjonowania Centralnego Biura Śledczego KGP i założeń organizacyjno-prawnych dotyczących zmian w strukturze Komendy Głównej Policji wypracowanych przez zespół powołany decyzją Komendanta Głównego Policji. Koncepcja przekształcenia Centralnego Biura Śledczego Komendy Głównej Policji w jednostkę organizacyjną Policji – Centralne Biuro Śledcze Policji (CBŚP) jest możliwa do zrealizowania wyłącznie w drodze stosownej nowelizacji ustawy o Policji, co znalazło odzwierciedlenie w projekcie. Obecnie na etapie prac legislacyjnych znajduje się projekt ustawy o zmianie ustawy o Policji oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 2192). Jak wynika z uzasadnienia do projektu, celem przedmiotowej nowelizacji ustawy o Policji jest utworzenie nowej jednostki organizacyjnej Policji pod nazwą Centralne Biuro Śledcze Policji (CBŚP), kierowanej przez Komendanta Centralnego Biura Śledczego Policji, będącego przełożonym policjantów tej jednostki.

Istotą zaproponowanej zmiany jest nie tylko utworzenie nowej wyspecjalizowanej jednostki organizacyjnej Policji, lecz także nadanie Komendantowi CBŚP rangi organu Policji, a w konsekwencji przyznanie temu organowi prawa wnioskowania – na podstawie art. 19 ustawy o Policji – o zastosowanie kontroli operacyjnej oraz podejmowania decyzji na podstawie art. 19a i 19b tej ustawy. Uprawnienia te pozostają także kompatybilne z zaproponowaną zmianą ustawy o świadku koronnym, w której jako organ wykonawczy postanowień prokuratorskich o podjęciu ochrony byłby ustanowiony Komendant CBŚP. Jednocześnie zaproponowane rozwiązanie jest związane z przeniesieniem uprawnień wykonawczych w zakresie zwalczania przestępczości zorganizowanej z Komendanta Głównego Policji na Komendanta CBŚP.

Nabycie przez Komendanta Centralnego Biura Śledczego Policji uprawnień w zakresie czynności operacyjno-rozpoznawczych odnoszących się do: zarządzania czynności kontrolowanego przejęcia przedmiotów pochodzących z przestępstwa, zarządzania czynności kontrolowanego wręczenia korzyści majątkowej, przedłużania tych czynności i ich kontynuowania oraz przekazywania prokuratorowi materiałów zgromadzonych w trakcie tych czynności, zarządzania przesyłki niejawnie nadzorowanej znacznie usprawni podejmowanie działań policyjnych w odniesieniu do członków zorganizowanych grup przestępczych. Skróci również czas reakcji na informację, przygotowania operacji specjalnej, wpłynie pozytywnie na profesjonalizm działań oraz zapewni bezpieczeństwo obrotu informacją. Tak określone uprawnienia będą nadal pozostawać pod kontrolą prokuratorsko-sądową, tak jak w obecnie funkcjonujących rozwiązaniach w ustawie o Policji. Ponadto zgodnie z treścią art. 19 pkt 2 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o gromadzeniu, przetwarzaniu i przekazywaniu informacji kryminalnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 29, poz. 153, z późn. zm.) Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji, jako wyodrębniony podmiot w Policji, uzyska status podmiotu uprawnionego do otrzymywania informacji kryminalnych z Krajowego Centrum Informacji Kryminalnych. Takie rozwiązanie poprawi jakość prowadzonych analiz kryminalnych, w tym analiz przekrojowych, odnoszących się do danego rodzaju działalności przestępczej prowadzonej przez zorganizowane grupy przestępcze, oraz podejmowania działań koordynacyjnych w obszarze typowania zagrożeń wynikających z przestępczości zorganizowanej i zapobiegania tym zagrożeniom.

Korzyści, które przyniesie zmiana

Przyjęte rozwiązania umożliwią zwiększenie uprawnień kierownika nowo utworzonej jednostki organizacyjnej Policji do współdecydowania o przeznaczeniu i sposobie wydatkowania środków finansowych przewidzianych dla Centralnego Biura Śledczego Policji w ramach środków określonych dla Policji, a także prowadzenie sprawniejszej polityki logistycznej i kadrowej wobec policjantów i pracowników Policji pełniących służbę lub zatrudnionych w CBŚP.

Wyodrębnienie Centralnego Biura Śledczego Policji przyczyni się do skuteczniejszego zwalczania przestępczości zorganizowanej, a jednocześnie usprawni funkcjonowanie Policji służącej społeczeństwu i przeznaczonej do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego.

podkom. Anna Wilczyńska-Dykty
radca prawny Wydziału Legislacji Gabinetu KGP

Akty prawne

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1678, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o gromadzeniu, przetwarzaniu i przekazywaniu informacji kryminalnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 29, poz. 153, z późn. zm.).

DZIAŁALNOŚĆ BIURA SPRAW WEWNĘTRZNYCH KGP



insp. Ryszard Walczuk

DYREKTOR BIURA SPRAW WEWNĘTRZNYCH KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI

Zapewnienie sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania Policji jako formacji liczącej blisko 100 tysięcy funkcjonariuszy i 25 tysięcy pracowników cywilnych, zarządzającej olbrzymim majątkiem oraz ustawowo wyposażonej w bardzo szeroki katalog uprawnień i obowiązków, wymaga stałej dbałości o doskonalenie mechanizmów służących skutecznej realizacji jej zadań.

Istotną rolę w tym zakresie odgrywa od 16 lat Biuro Spraw Wewnętrznych Komendy Głównej Policji, które identyfikuje zagrożenia dotyczące środowiska policyjnego i reaguje na nie, przede wszystkim przez ujawnianie przestępstw i ściganie ich sprawców, ochronę policjantów przed pomówieniami i próbami korumpowania, ochronę interesów finansowych Policji, a także poprzez prowadzenie działalności profilaktycznej.

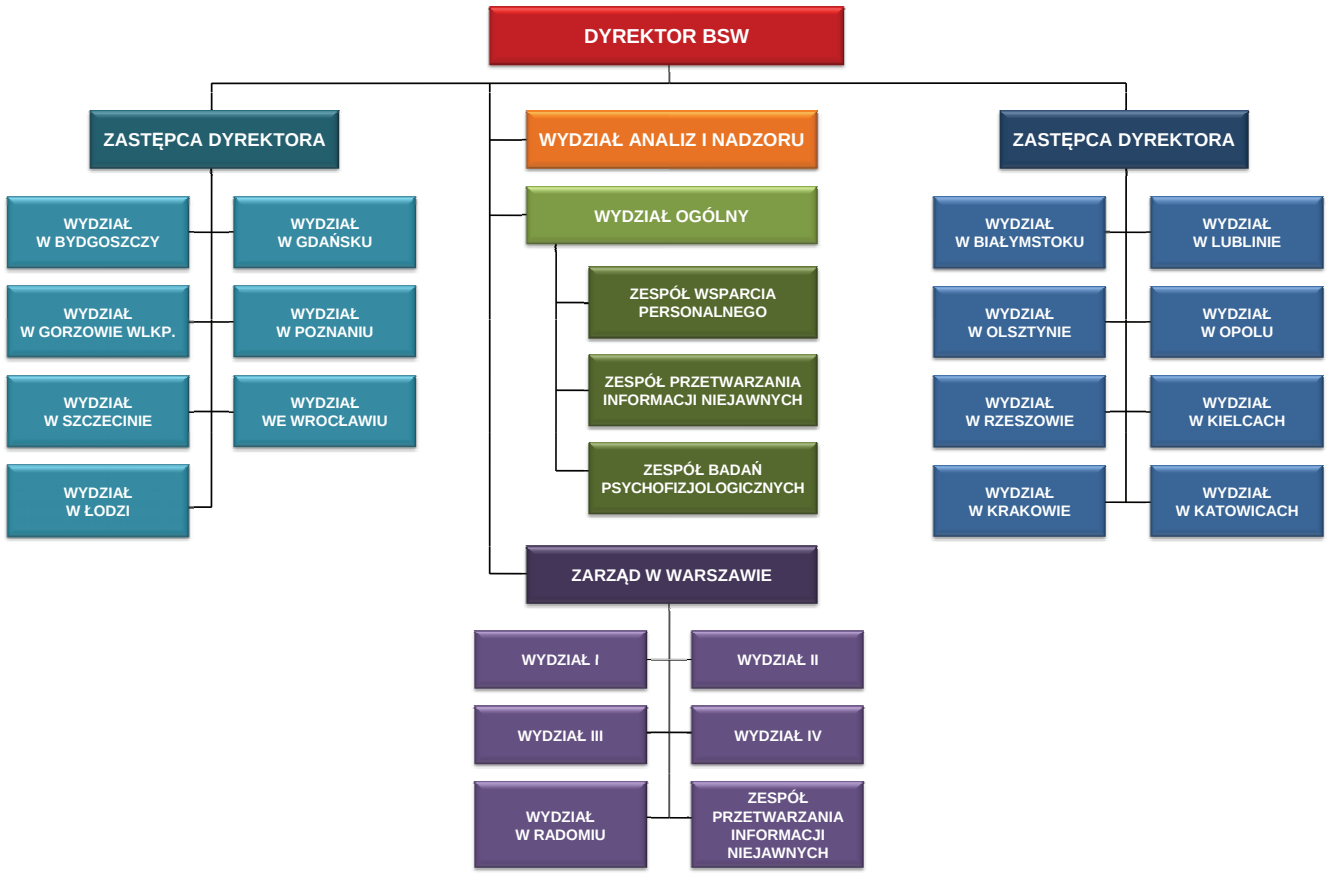
Wysoki poziom zaufania społecznego, a jednocześnie presja opinii publicznej i reakcja społeczna na wszelkie negatywne sygnały dotyczące Policji jako instytucji, a także jej funkcjonariuszy zobowiązują do stałego monitorowania potencjalnych obszarów zagrożeń i zapobiegania ich występowaniu. Tę odpowiedzialną funkcję pełni ponad 300 policjantów komórek terenowych Biura usytuowanych we wszystkich garnizonach, którzy działają w imieniu Komendanta Głównego Policji dla dobra całej formacji.

Biuro Spraw Wewnętrznych KGP, utworzone 1 maja 1998 r., funkcjonuje jako wyspecjalizowany pion służby kryminalnej, podległy bezpośrednio Komendantowi Głównemu Policji. Zgodnie z regulaminem Komendy Głównej Policji BSW realizuje zadania związane z zapobieganiem przestępstwom popełnianym przez policjantów i pracowników Policji, niektórym przestępstwom popełnianym na szkodę Policji, ich wykrywaniem oraz ściganiem ich sprawców, w szczególności poprzez podejmowanie czynności operacyjno-rozpoznawczych i dochodzeniowo-śledczych, koordynowanie działań operacyjnych prowadzonych w sprawach policjantów i pracowników Policji, gromadzenie i analizowanie informacji o przestępczości wśród policjantów oraz o przestępstwach popełnianych na szkodę Po-

licji, podejmowanie przedsięwzięć zapobiegających przestępczości w Policji i na jej szkodę. Biuro odpowiada ponadto za organizowanie i przeprowadzanie badań psychofizjologicznych.
W ubiegłym roku zakres działania Biura został poszerzony o nowy rodzaj zadań, dotyczący zagrożenia przestępczością na szkodę Policji ze strony osób i podmiotów zewnętrznych – przede wszystkim szerokiego grona potencjalnych dostawców towarów i usług. Niezależnie od tego funkcjonariusze BSW zawsze zajmują się ustalaniem i ściganiem zarówno osób korumpujących policjantów i pracowników Policji, jak również sprawców bezpodstawnego pomawiania policjantów.
Misją Biura jest eliminowanie nadużyć w Policji, oczyszczanie policjantów z pomówień i doskonalenie systemu antykorupcyjnego. Działa ono na rzecz podnoszenia poziomu wiarygodności i kształtowania pozytywnego wizerunku Policji, która doskonali i rozwija systemowe rozwiązania zapobiegające patologii w służbie. Na ten system, wypracowany w Policji na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat, składają się między innymi: ogół uregulowań prawnych i rozwiązań organizacyjnych mających gwarantować legalność, bezstronność i transparentność wykonywanych czynności, budowa statusu majątkowego policjanta, nadzór przełożonych, wykorzystanie instrumentów w postaci weryfikacji oświadczeń majątkowych, procedury rozpatrywania skarg i wniosków, procedury uzyskiwania poświadczenia bezpieczeństwa, badania poligraficzne kandydatów do niektórych pionów służby kryminalnej, praca komórek kontroli i audytu, działalność pełnomocników ds. ochrony praw człowieka w jednostkach. Nie mniej ważnymi jego elementami są: praca operacyjno-wykrywcza (stanowiąca mechanizm samooczyszczania środowiska policyjnego) i działalność profilaktyczna BSW oraz współdziałanie Biura w tym zakresie z kierownictwem jednostek, służb i pionów.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA BIURA SPRAW WEWNĘTRZNYCH KGP

Obok wydziałów terenowych usytuowanych w poszczególnych województwach, nadzorowanych przez dwóch zastępców dyrektora BSW KGP, funkcjonuje również podległy Dyrektorowi Zarząd w Warszawie, uwzględniający specyfikę sposobu zorganizowania Policji w województwie mazowieckim (w tym na obszarze działania Komendanta Stołecznego Policji), a także samej Komendy Głównej Policji. W skład Zarządu wchodzą trzy wydziały wykonawcze z siedzibą w Warszawie i jeden z siedzibą w Radomiu. Utworzony w Zarządzie z dniem 1 marca 2014 r. Wydział IV zapewnia wsparcie ofensywnych przedsięwzięć operacyjnych realizowanych przez wszystkie komórki wykonawcze Biura. Ponadto w centrali Biura działają dwa inne wydziały wspomagające pracę komórek wykonawczych – Wydział Analiz i Nadzoru oraz Wydział Ogólny, także podporządkowane bezpośrednio Dyrektorowi BSW KGP. W związku z ostatnią zmianą w strukturze BSW, tj. utworzeniem Wydziału



Schemat struktury organizacyjnej Biura Spraw Wewnętrznych Komendy Głównej Policji



Jubileusz XV-lecia Biura Spraw Wewnętrznych. W pierwszym rzędzie, od lewej: nadinsp. w st. spocz. L. Lamparski – Komendant Główny Policji w latach 1990–1991, insp. w st. spocz. J. Górecki – założyciel i wieloletni Dyrektor Biura oraz podinsp. w st. spocz. R. Hula – Komendant Główny Policji w latach 1991–1992



Obchody jubileuszu XV-lecia Biura otwiera M. Jabłoński, Podsekretarz Stanu w MSW. Obok niego Komendant Główny Policji nadinsp. M. Działoszyński i Dyrektor BSW insp. R. Walczuk

IV Zarządu w Warszawie, etat Biura został zwiększony o 11 stanowisk policyjnych i aktualnie liczy 384 etaty, w tym: 343 policyjne, 36 należących do Korpusu Służby Cywilnej i 5 cywilnych spoza tego korpusu. Aktualnie liczba funkcjonariuszy Biura stanowi 0,34% wszystkich funkcjonariuszy Policji.

PRZEDE WSZYSTKIM WERYFIKACJA

Policja nie toleruje zła we własnych szeregach i konsekwentnie zwalcza jego przejawy. Jako jedna z nielicznych formacji posiada służbę wewnętrzną, której praca stanowi mechanizm samooczyszczania środowiska policyjnego z tzw. „czarnych owiec" – osób, które naruszyły zasady jej funkcjonowania. BSW jest instrumentem reagowania w imieniu Komendanta Głównego Policji zarówno na zagrożenia wewnętrzne, jak też na próby działania na szkodę Policji przez osoby i podmioty spoza naszej instytucji. Wszelkie informacje uzyskiwane przez funkcjonariuszy BSW, zgodnie z obowiązującymi procedurami, poddawane są rzetelnym sprawdzeniom. Praktyka ta jest ściśle przestrzegana od początku istnienia Biura, zaś funkcjonariuszom BSW weryfikującym uzyskiwane sygnały towarzyszy świadomość, że każdy – pozytywny czy negatywny – wynik ich czynności działa ostatecznie na korzyść środowiska policyjnego, o którego prawidłowe funkcjonowanie i wizerunek ma obowiązek dbać ogół policjantów i pracowników Policji. Kierując się zasadą obiektywizmu, przy weryfikacji obligatoryjnie są przyjmowane minimum dwie równorzędne wersje: zakładająca, że policjant mógł popełnić przestępstwo oraz druga – że jest bezpodstawnie pomawiany o jego popełnienie. Weryfikacja sygnałów i informacji „wyjściowych" dotyczących rzekomych zachowań przestępczych funkcjonariuszy i pracowników Policji, napływających do BSW, których liczba dochodzi nawet do kilku tysięcy w skali roku, w kilkunastu procentach skutkuje podjęciem działań operacyjnych ukierunkowanych na zebranie dowodów, a tylko w kilku procentach rocznie – wykorzystaniem procesowym, czyli zebraniem materiału stanowiącego podstawę do wszczęcia postępowania przygotowawczego. Przekazanie materiału prokuratorowi oraz podjęcie przez niego decyzji o wszczęciu postępowania przygotowawczego także nie przesądza o potwierdzeniu popełnienia przestępstwa, lecz stanowi kolejny etap weryfikacji – przy wszechstronnym wykorzystaniu możliwości wynikających z przepisów kodeksu postępowania karnego. W większości wszczętych postępowań przygotowawczych policjanci BSW współdziałają z prokuratorem przy wykonywaniu czynności procesowych, uczestnicząc również w ten sposób w procesowej fazie weryfikacji uzyskanych informacji i sygnałów. Biorąc zatem pod uwagę liczbę corocznie sprawdzanych informacji oraz procentowy wskaźnik informacji uprawdopodobnionych i skierowanych na drogę weryfikacji procesowej, a także dominujące – w odniesieniu do ogółu zadań wykonywanych przez komórki wykonawcze Biura – zaangażowanie w wykonywanie czynności operacyjnych i procesowych w tym zakresie, należy obiektywnie stwierdzić, że BSW pełni w ten sposób rolę oczyszczającą uczciwych policjantów z kierowanych wobec nich niesłusznych i często krzywdzących podejrzeń.

REAKCJA – DZIAŁANIA WYKRYWCZE

Jednocześnie, w sytuacji gdy pojawia się zło, Policja korzysta z możliwości zdecydowanego i skutecznego działania w celu ochrony interesu służby oraz konsekwentnej eliminacji przestępców z własnych szeregów, przy wykorzystaniu wypracowanych metod. Reagowaniu na konkretne przypadki sprzenie-



Broń, amunicja i wyposażenie skradzione z magazynu policyjnego, odzyskane przez BSW w wyniku realizacji jednej ze spraw prowadzonych w latach 2006–2007

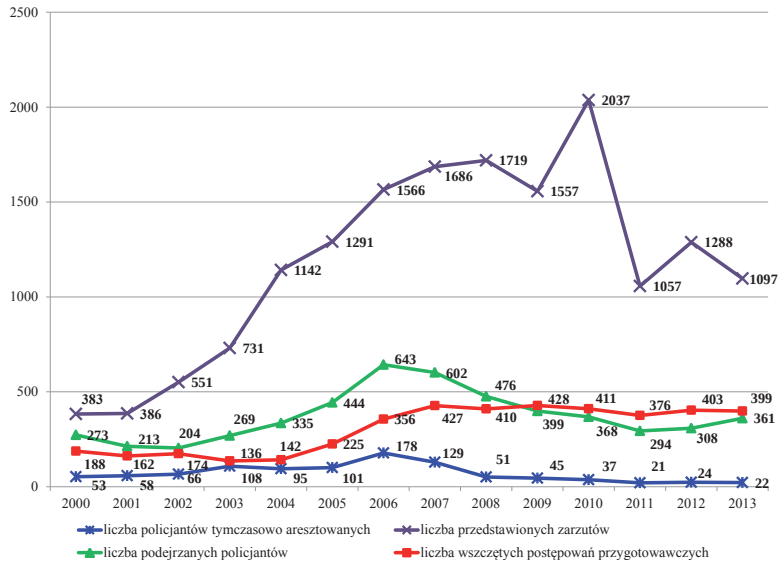
wierzenia się służbie lub pracy w Policji służą czynności operacyjno-rozpoznawcze i dochodzeniowo-śledcze, które Biuro Spraw Wewnętrznych realizuje w sposób właściwy dla służby kryminalnej – przede wszystkim na podstawie przepisów ustawy o Policji i kodeksu postępowania karnego. Ze względu na specyfikę i znaczny ciężar gatunkowy niektórych przestępstw w środowisku policyjnym do weryfikacji podejrzeń i gromadzenia materiału dowodowego często wykorzystywane są ofensywne metody pracy operacyjnej.

Od początku swojego istnienia Biuro przywiązuje dużą wagę do współpracy z prokuraturą. Kodeks postępowania karnego stanowi, że gdy osobą podejrzaną jest funkcjonariusz Policji, postępowanie przygotowawcze musi przybrać formę śledztwa, osobiście prowadzonego przez prokuratora. Policja, w tym również BSW KGP, może w takim śledztwie wykonywać jedynie poszczególne czynności, o ile tak zarządzi prokurator, gdyż jest on jedynym i niepodzielnym decydentem w tego typu sprawach. W praktyce materiały uzasadniające podejrzenie popełnienia przestępstwa przez funkcjonariusza Policji BSW przekazuje prokuratorowi, do którego należy ich ocena i podjęcie decyzji w przedmiocie wszczęcia śledztwa, a także decyzja o ewentualnym powierzeniu jedynie poszczególnych czynności takiego śledztwa funkcjonariuszom BSW.

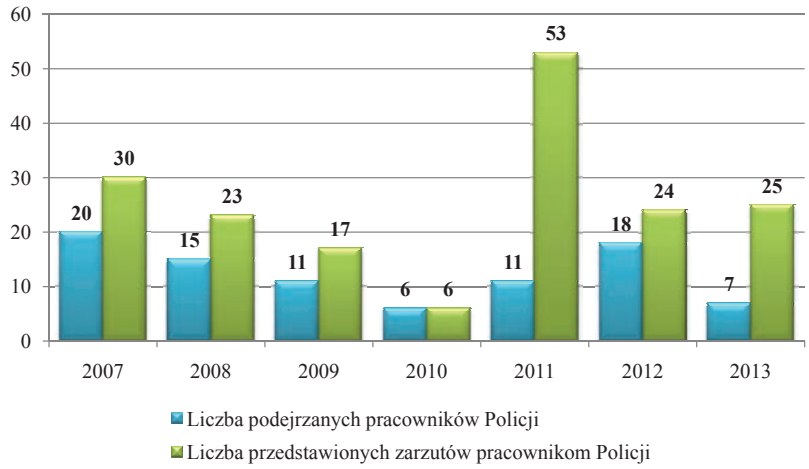
Dane z lat 2000–2013 ilustrują zarówno poziom zagrożenia przestępczością w środowisku policyjnym, jak i skuteczność pracy Biura w analizowanym okresie – w aspekcie zwalczania przestępczości, ale też zapobiegania jej. Najwyższe liczby podejrzanych – zarówno policjantów, jak i pracowników Policji – odnotowano w latach 2006–2007, natomiast w następnych latach liczba takich przypadków była już znacznie mniejsza. Odnotowany wówczas wysoki poziom efektów procesowych to, przy uwzględnieniu specyfiki pracy Biura, rezultat intensywnych działań operacyjnych z poprzednich lat, a także rozwoju BSW w latach 2006–2007 pod względem etatowym i organizacyjnym – a tym samym zwiększenia jego potencjału wykrywczego.

Zauważalny spadek liczby podejrzanych po 2007 r. i względna stabilizacja poziomu pozostałych wskaźników procesowych w następnych latach to w ocenie BSW rezultat kilkuletniego prowadzenia – równolegle do rozpoznania i działań wykrywczych – profilaktyki ukierunkowanej na podniesienie świadomości funkcjonariuszy i pracowników cywilnych oraz wskazywanie właściwym przełożonym źródeł potencjalnych zagrożeń i sposobu ich ograniczania. Kontynuowanie przez BSW systematycznego rozpoznania rzeczywistych i potencjalnych zagrożeń oraz wykorzystywanie wiedzy wynikającej z tego rozpoznania w stale rozwijanej działalności profilaktycznej powinny sprzyjać sukcesywnemu ograniczeniu w kolejnych latach liczby stwierdzonych przypadków przestępczych zachowań funkcjonariuszy i pracowników cywilnych Policji.

Wykres nr 1. Częściowy obraz przestępczości z udziałem funkcjonariuszy Policji w latach 2000–2013 (dane własne BSW KGP)



Wykres nr 2. Częściowy obraz przestępczości z udziałem pracowników Policji w latach 2006–2013 (dane własne BSW KGP)



WSPÓŁPRACA Z PRZEŁOŻONYMI

Bardzo ważną rolę w zapewnieniu prawidłowego funkcjonowania Policji – w tym poprzez przeciwdziałanie zagrożeniom oraz wszelkim przejawom nieprawidłowości – odgrywają przełożeni wszystkich szczebli hierarchii służbowej. Współdziałają oni w tym zakresie z BSW, realizując m.in. zadania nałożone

przez Komendanta Głównego Policji. Decyzją nr 1 Komendanta Głównego Policji z dnia 2 stycznia 2006 r. w sprawie obowiązku przekazywania informacji o uzasadnionych przypuszczeniach popełnienia przestępstwa przez policjanta lub pracownika Policji oraz o niektórych zdarzeniach z ich udziałem polecono komendantom jednostek organizacyjnych Policji i dyrektorom biur KGP przekazywać do BSW informacje wskazane w katalogu zdarzeń stanowiącym załącznik do tej decyzji. Informacje o takich zdarzeniach przełożeni mają obowiązek przekazywać niezwłocznie kierownikowi komórki organizacyjnej BSW KGP mającej siedzibę w województwie, na którego obszarze działa dana jednostka lub komórka organizacyjna Policji. Umożliwia to w sytuacjach, które tego wymagają, odpowiednią reakcję BSW, jak również ewentualne uzgodnienie zakresu współdziałania.

Inny aspekt współpracy BSW z przełożonymi dotyczy kształtowania ich postawy zaangażowania w tworzenie warunków szeroko rozumianego bezpieczeństwa pełnienia służby przez policjantów – zwłaszcza poprzez właściwe wykonywanie przez nich obowiązków w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem dyscypliny służbowej. Przedstawiciele BSW, uczestnicząc w organizowanych centralnie szkoleniach dla kierowników jednostek różnych szczebli – np. komendantów miejskich i powiatowych Policji – oraz w odprawach służbowych kadry kierowniczej, stale podkreślają rolę przełożonych w systemie zapobiegania występowaniu niekorzystnych czynników czy zjawisk.

AKTUALNE PRIORYTETY BIURA SPRAW WEWNĘTRZNYCH

Działania rozpoznawcze, wykrywcze i profilaktyczne BSW koncentruje na obszarach zagrożeń przestępczością, zidentyfikowanych i zdiagnozowanych nie tylko na podstawie wyników statystycznych dotyczących zrealizowanych spraw, ale również analizy instytucjonalno-prawnej potencjalnych nieprawidłowości i czynników kryminogennych. Najpoważniejsze zagrożenie generują sfery działalności Policji, w których ma miejsce kontakt policjanta z obywatelem oraz takie, gdzie Policja dysponuje dużymi zasobami, tj. majątkiem lub informacjami, stanowiącymi atrakcyjną wartość dla „świata zewnętrznego". Stąd zjawisko korupcji przy obsłudze zdarzeń drogowych – polegające na odstępowaniu od czynności służbowych wobec ujawnionych sprawców przestępstw i wykroczeń, a także sprzedaży informacji o uczestnikach tych zdarzeń firmom holowniczym i agencjom ubezpieczeniowym. Zasoby policyjnych baz danych i wiedza związane z prowadzonymi sprawami stanowią przedmiot nieformalnych starań zarówno ze strony środowiska przestępczego, jak też agencji detektywistycznych, natomiast środki finansowe Policji są obiektem zainteresowania potencjalnych dostawców towarów i usług. Sfery relacji policjant – obywatel dotyczą także przypadki nadużycia przemocy wobec osób objętych czynnościami służbowymi. Choć takie zdarzenia występują incydentalnie, w skali niepowodującej zagrożenia dla właściwej realizacji przez Policję jej ustawowych zadań, to ze względu na znaczną szkodliwość dla wizerunku naszej formacji, stanowią dla BSW przedmiot monitorowania, przeciwdziałania i reagowania.

DZIAŁANIA W OBSZARZE RUCHU DROGOWEGO

Na podstawie wniosków z corocznych analiz obszaru kontroli ruchu drogowego i obsługi zdarzeń, który – jak stwierdzono – od wielu lat generuje najwięcej nieprawidłowości, BSW KGP wypracowało następujące propozycje przeciwdziałania zagrożeniom związanym z pełnieniem przez policjantów służby na drodze, sukcesywnie wdrażane i realizowane w Policji:

- wzmocnienie nadzoru służbowego wobec policjantów pełniących służbę na drogach,
- wprowadzanie rejestratorów przebiegu służby w pojazdach służbowych użytkowanych przez policjantów pełniących służbę na drogach,
- wyposażenie wszystkich radiowozów w urządzenia oparte na systemie GPS,
- specjalistyczna edukacja policjantów (odpowiedni dobór treści i nowoczesne metody kształcenia),
- podejmowanie różnorodnych przedsięwzięć profilaktycznych prowadzonych zarówno w Policji, jak i poza nią (skierowanych również do obywateli),
- opracowanie, publikacja i upowszechnienie poradnika antykorupcyjnego dla policjantów pełniących służbę na drodze,
- kontynuowanie szkoleń profilaktycznych we wszystkich komórkach ds. ruchu drogowego i prewencji.

BEZPIECZEŃSTWO REALIZACJI PROGRAMU STANDARYZACJI KOMEND I KOMISARIATÓW

Od 2012 r. kontynuowana jest inicjatywa mająca na celu przeciwdziałanie powstawaniu i eliminowanie nieprawidłowości przy realizacji zamówień publicznych w ramach Programu standaryzacji komend i komisariatów Policji na lata 2013–2015. Na etapie przygotowań do realizacji Programu BSW KGP określiło potencjalne obszary zagrożeń bezpośrednio związanych z zagadnieniem zamówień publicznych. Należą do nich m.in. „zmowy cenowe" przystępujących do przetargu firm, których działanie ma na celu doprowadzenie do wyboru przez zamawiającego oferty o znacznie zawyżonej wartości. W związku z tymi zagrożeniami BSW prowadzi działania prewencyjne – poprzez profilaktykę korupcyjną i aktywny monitoring procesu standaryzacji obiektów Policji oraz działania wykrywcze realizowane metodami operacyjno-rozpoznawczymi oraz procesowymi, ukierunkowanymi na ujawnianie przestępstw. Działania te przynoszą już wymierne rezultaty – w postaci zapobieżenia realizacji na szkodę KGP „zmowy cenowej" z udziałem 5 firm z branży informatycznej, które doprowadziły już do zawarcia niekorzystnej umowy przez inny podmiot. W śledztwie prowadzonym w tej sprawie z udziałem BSW KGP prokurator przedstawił dotychczas zarzuty 13 przedstawicielom firm.

OCHRONA INFORMACJI

Analiza i ocena bezpieczeństwa policyjnych systemów informatycznych wskazują, że dane zgromadzone w bazach, które posiada lub do których ma dostęp Policja, stanowiły i zawsze będą stanowić cenny zasób dla przedstawicieli świata przestępczego. Policjanci posiadający uprawnienia dostępu do tych zasobów są potencjalnie zagrożeni presją osób zabiegających o ujawnienie określonych danych. W dużej części do tych funkcjonariuszy kierowane są propozycje ujawnienia informacji z systemów policyjnych. W związku z powyższym w BSW KGP została podjęta inicjatywa mająca na celu weryfikację zasadności dokonywania sprawdzeń. Dyrektor BSW KGP zwrócił się w marcu 2013 r. raportem do Komendanta Głównego Policji w sprawie uchybień związanych z przetwarzaniem danych osobowych uzyskiwanych za pośrednictwem Krajowego Systemu Informacyjnego Policji, polegających przede wszystkim na dokonywaniu sprawdzeń przez funkcjonariuszy i pracowników Policji i przekazywaniu uzyskanych danych osobom nieuprawnionym. Zaproponował jednocześnie monitorowanie tego obszaru. W ramach realizacji tej inicjatywy systematyczną weryfikacją została objęta grupa sprawdzeń ustalona na podstawie przyjętych kryteriów. W wytypowanych przypadkach, na wniosek Dyrektora BSW KGP, Biuro Służby Kryminalnej KGP w trybie kontroli i nadzoru ustala dane funkcjonariusza lub pracownika, który dokonał sprawdzenia, a następnie, na wiosek Dyrektora BSW, przełożony tej osoby zobowiązuje ją do szczegółowego wyjaśnienia przyczyny czynności i sposobu wykorzystania uzyskanego wyniku. Dotychczasowa praktyka weryfikacji potwierdza trafność podjętej inicjatywy – w wielu przypadkach ujawniono brak uzasadnienia przeprowadzania sprawdzeń potrzebami służby. Podjęte z inicjatywy BSW w 2013 r. działania wpływają na zwiększenie nadzoru służbowego nad osobami uprawnionymi do dokonywania sprawdzeń, w tym egzekwowanie przez przełożonych i administratorów dokonywania wpisów w rejestrach stanowisk dostępowych. Będą one kontynuowane także ze względu na walor profilaktyczny.

PROFILAKTYKA W ZAKRESIE PRZESTĘPCZOŚCI W POLICJI

Świadomość wysokich kosztów, jakie ponosi Policja w przypadku naruszeń prawa przez jej funkcjonariuszy i pracowników, skłania do stałego intensyfikowania działań profilaktycznych. Od 9 lat Biuro realizuje w sposób usystematyzowany przedsięwzięcia profilaktyczne na rzecz środowiska policyjnego. Działania kierowane są do wszystkich funkcjonariuszy i pracowników Policji. Do głównych celów tych przedsięwzięć należą:

– podnoszenie świadomości policjantów i pracowników w zakresie obszarów zagrożeń odnoszących się do środowiska policyjnego; wskazywanie sposobów radzenia sobie w sytuacjach korupcyjnych;
– kształtowanie przez przełożonych właściwych postaw i podnoszenie świadomości zagrożeń w służbie wśród podległych policjantów – poprzez systematyczne oddziaływanie, właściwe reakcje na informacje o nieprawidłowościach w Policji oraz podejmowanie działań zaradczych;
– inspirowanie przedsięwzięć prewencyjnych przez inne jednostki/komórki (np. System Wczesnej Interwencji).

Przeciwdziałanie zagrożeniom dotyczącym środowiska policjantów i pracowników Policji odbywa się wielopłaszczyznowo, z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych służb czy pionów Policji.

ROLA FUNKCJONARIUSZY BSW W TYM ZAKRESIE OBEJMUJE:

- prowadzenie działalności edukacyjnej – poprzez obowiązkowe szkolenia nowo wstępujących do Policji; ten etap ma właśnie na celu uświadomienie zasadniczych zagrożeń w służbie i wskazanie zarówno sposobów radzenia sobie z nimi, jak też reagowania na nieprawidłowości;
- prowadzenie zajęć dla słuchaczy w szkołach Policji oraz stałą profilaktykę na dalszym etapie służby i pracy poprzez organizowanie w jednostkach Policji szkoleń, których celem jest przybliżenie problematyki działania BSW, omówienie zagrożeń z uwzględnieniem specyfiki jednostki czy komórki organizacyjnej i wskazanie sposobów postępowania w przypadku prób korumpowania;
- udział w odprawach i naradach służbowych, podczas których funkcjonariusze BSW przekazują informacje o aktualnych problemach i zagrożeniach przestępczością, w tym szczególnie o charakterze korupcyjnym, oraz przedstawiają przykłady spraw, mając na uwadze także podniesienie poziomu wiedzy kadry o występujących symptomach zjawisk przestępczych;
- opracowywanie wystąpień do komendantów o ujawnionych nieprawidłowościach, w celu podejmowania przez nich właściwych działań zapobiegawczych, mających eliminować te nieprawidłowości i wywołujące je czynniki oraz podnosić poziom przestrzegania dyscypliny służbowej;
- podejmowanie inicjatyw legislacyjnych mających na celu między innymi wyeliminowanie nieprzejrzystych zapisów prawnych mogących wpływać na sytuacje korupcjogenne lub uzupełnianie regulacji w obszarach działalności Policji, gdzie brak uregulowań zagraża wystąpieniem nieprawidłowości.

BSW KGP intensyfikuje korzystanie z wypracowanych środków oddziaływania profilaktycznego, przede wszystkim w postaci spotkań z kadrą kierowniczą, szkoleń dla funkcjonariuszy oraz pracowników cywilnych w jednostkach i szkołach Policji. W latach 2006–2013 przedstawiciele BSW uczestniczyli w odprawach i spotkaniach z udziałem kadry kierowniczej garnizonów oraz przeprowadzili szkolenia profilaktyczne dla funkcjonariuszy i pracowników cywilnych w jednostkach i szkołach,

a także dla nowo wstępujących do Policji – łącznie 5890 spotkań i szkoleń, w tym 1389 w 2013 r. Biuro kieruje także wystąpienia do kierowników komórek i jednostek organizacyjnych Policji, w sytuacjach gdy dostrzeżone zostaje występowanie patologii albo czynników kryminogennych. Wystąpienia zawierają jednocześnie propozycje podjęcia działań zaradczych w celu wyeliminowania tych patologii lub czynników. W latach 2006–2013 BSW skierowało wystąpienia w 536 przypadkach, w tym 108 razy w 2013 r.

INICJATYWY BIURA SPRAW WEWNĘTRZNYCH

Doskonalenie współpracy z prokuraturą

BSW przywiązuje dużą wagę do jak najlepszej współpracy z prokuraturą. Na podstawie doświadczeń zdobytych w pierwszych latach funkcjonowania Biura współpraca ta w 2007 r. została usystematyzowana w oparciu o uzgodnienia pomiędzy kierownictwem BSW i ówczesnej Prokuratury Krajowej. Na co dzień przybiera ona postać kontaktów roboczych na poziomie lokalnym, pomiędzy wydziałami terenowymi Biura i prokuratorami-koordynatorami ds. współpracy z BSW KGP, wyznaczonymi w 2007 r. we wszystkich prokuraturach apelacyjnych i okręgowych. W innym wymiarze współpraca ta przyjmuje postać systematycznie organizowanych, ogólnokrajowych i lokalnych narad szkoleniowych, z udziałem szerokiego grona przedstawicieli prokuratury. Przykładowo, w 2013 r. zorganizowano naradę szkoleniową o zasięgu ogólnopolskim z udziałem prokuratorów koordynujących na szczeblu apelacji nadzór nad postępowaniami przygotowawczymi prowadzonymi przeciwko funkcjonariuszom i pracownikom Policji oraz dwie podobne narady regionalne z udziałem prokuratorów-koordynatorów na szczeblu okręgów oraz prokuratorów prowadzących tego typu postępowania karne w prokuraturach okręgowych oraz rejonowych. W naradach tych wzięło udział łącznie 86 prokuratorów i w każdej z nich uczestniczył prokurator-koordynator z Prokuratury Generalnej. Niezależnie od przeprowadzonych centralnie szkoleń, w 2013 r. zorganizowano cztery tego typu przedsięwzięcia w ramach współpracy bilateralnej, adresowane do prokuratorów różnego szczebla jednostek organizacyjnych prokuratury – wchodzących w skład apelacji krakowskiej, szczecińskiej, białostockiej oraz okręgu kieleckiego. W naradach tych łącznie wzięło udział 162 prokuratorów. W efekcie tej działalności BSW KGP w latach 2008–2013, poza niezwykle cenną wymianą doświadczeń mającą na celu przybliżenie specyfiki zadań BSW KGP oraz doskonalenie metodyki zwalczania przestępczości w Policji i podnoszenie skuteczności prowadzonych działań operacyjnych i procesowych, udało się opracować oraz upowszechnić w praktyce pewien model organizacji nadzoru nad postępowaniami przygotowawczymi i przydzielania konkretnych spraw jednostkom organizacyjnym prokuratury z pominięciem właściwości miejscowej. Opracowano także model udzielania przez Biuro pomocy prokuratorom, ułatwiającej im dostęp do informacji niejawnych niezbędnych w prowadzonych śledztwach, co skutkuje skróceniem okresu oczekiwania na ich udostępnienie, a tym samym przeciwdziała przewlekłości postępowań karnych.

W latach 2010–2013 w opisanych wyżej naradach szkoleniowych wzięło udział 907 prokuratorów z jednostek wszystkich szczebli prokuratury z terenu całego kraju.

Wymiana doświadczeń z krajowymi służbami i podmiotami zajmującymi się problematyką działań antykorupcyjnych

Od pierwszych lat funkcjonowania BSW KGP współpracuje z komórką organizacyjną o podobnej strukturze w innej służbie podległej MSW – Biurem Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej. Ponad 10-letnia współpraca służy przede wszystkim wymianie doświadczeń na temat zarówno rozwiązań systemowych, jak też praktycznych aspektów zapobiegania i zwalczania nieprawidłowości na szkodę służb mundurowych. Dzięki ustanowieniu w prokuraturach różnych szczebli prokuratorów-koordynatorów ds. postępowań prowadzonych w sprawach dotyczących obu służb możliwe jest prowadzenie wspólnych przedsięwzięć szkoleniowych. Robocza współpraca komórek terenowych BSW Policji i Straży Granicznej przyczyniła się do zapewnienia wysokiej efektywności przy realizacji konkretnych przedsięwzięć operacyjno-wykrywczych w sprawach dotyczących podejrzenia udziału funkcjonariuszy obu służb w handlu ludźmi, przemycie towarów, sprzedaży informacji i innych przejawów przestępczości. Bieżącą współpracę, polegającą głównie na wymianie informacji, na szczeblu centralnym i lokalnym BSW KGP realizuje także z innymi służbami, takimi jak Centralne Biuro Antykorupcyjne, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Służba Kontrwywiadu Wojskowego, Służba Celna i organy kontroli skarbowej. BSW współpracuje także z podmiotami cywilnymi: Polską Platformą Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz wyższymi uczelniami, w tym przede wszystkim z Uniwersytetem Warszawskim. Współpraca przebiega zarówno na płaszczyźnie wykorzystania osiągnięć naukowych w praktyce zapobiegania i zwalczania korupcji, jak też służy wykorzystaniu doświadczeń i wniosków wynikających z pracy Biura do celów nauki.

Współpraca międzynarodowa

BSW KGP prowadzi aktywną współpracę międzynarodową polegającą na wymianie doświadczeń ze służbami i instytucjami innych państw zajmującymi się problematyką przeciwdziałania i zwalczania korupcji – w tym poprzez udział w strukturach międzynarodowych specjalizujących się w tej problematyce, a także współpracę bilateralną. Bardzo istotny element współpracy międzynarodowej BSW stanowi prowadzenie szkoleń dla przedstawicieli służb mundurowych państw kandydujących do Unii Europejskiej, realizowane w szczególności w ramach Platformy 1 Partnerstwa Wschodniego ds. Demokracji, Dobrego Rządzenia i Stabilności.
Biuro należy do EPAC (European Partners Against Corruption – Europejscy Partnerzy Przeciwko Korupcji), czyli działającej w ramach OLAF nieformalnej sieci składającej się z 61 instytucji z krajów Unii Europejskiej oraz krajów członkowskich Rady Europy, funkcjonującej w formie platformy dialogu, wymiany informacji i doświadczeń na poziomie praktycznym i zawodowym. W listopadzie 2013 r. w Krakowie BSW wspólnie z Biurem Służby Kryminalnej KGP oraz Centralnym Biurem Antykorupcyjnym zorganizowało 13. Doroczną Konferencję Europejskich Partnerów Prze-



Jedno z wielu szkoleń w ramach Platformy 1 Partnerstwa Wschodniego – tu z przedstawicielami resortu spraw wewnętrznych Serbii w 2009 r.


Dyrektor BSW KGP insp. R. Walczuk i Dyrektor Generalny Służby Inspekcyjnej i Kontrolnej MSW Słowacji płk I. Sevcik podpisują porozumienie

ciwko Korupcji/Europejskiej Sieci Antykorupcyjnej (EPAC/EACN), dotyczącą problematyki zapobiegania i zwalczania korupcji. W konferencji wzięło udział 87 przedstawicieli instytucji i służb antykorupcyjnych 29 państw, w tym Prezydent EPAC, a ze strony polskiej m.in. Prokurator Generalny i Szef CBA. Wymiana wiedzy na temat prawnych i organizacyjnych uwarunkowań zwalczania korupcji oraz profilaktyki antykorupcyjnej, a także praktycznych doświadczeń dotyczących ujawniania i zwalczania korupcji w Polsce została zakończona przyjęciem przez uczestników konferencji w dniu 15 listopada 2013 r. „Deklaracji Krakowskiej", podkreślającej ideę walki z korupcją oraz najistotniejsze jej elementy.

Długoletnia praktyka funkcjonowania BSW pozwala na upowszechnianie doświadczeń także w ramach Platformy Partnerstwa Wschodniego ds. Demokracji, Dobrego Rządzenia i Stabilności. BSW KGP wspólnie ze swoim odpowiednikiem w Straży Granicznej zrealizowało w latach 2009–2011, przy współpracy polskiego MSZ, w sektorze wsparcia „dobre rządzenie", wiele projektów dotyczących zwalczania korupcji, adresowanych do funkcjonariuszy służb antykorupcyjnych resortów spraw wewnętrznych Ukrainy, Serbii, Białorusi, Gruzji, Armenii i Mołdawii. Aktualnie BSW zgłosiło gotowość do uwzględnienia w ramach programu pracy Platformy na lata 2014–2017 kontynuacji przekazywania doświadczeń w zapobieganiu i zwalczaniu nadużyć w służbach mundurowych – Policji i Straży Granicznej – służbom antykorupcyjnym krajów beneficjentów.

Partnerem BSW KGP we współpracy bilateralnej, obok instytucji poszczególnych państw UE, były organy ścigania USA. Dla gromadzenia doświadczeń przez Biuro szczególnie ważny był rok 2007, kiedy miała miejsce kwietniowa wizyta przedstawicieli BSW w Stanach Zjednoczonych (m.in. w FBI), a następnie w lipcu wizyta w KGP prof. Josepha F. Ryana, dziekana Wydziału Prawa w Pace University w Nowym Jorku, wcześniej wieloletniego funkcjonariusza komórki ds. wewnętrznych Departamentu Policji Nowego Jorku (NYPD IAB). Wówczas to m.in. przedstawiono policjantom BSW KGP jedną z metod stosowanych z powodzeniem w NYPD IAB, zwaną „testem integralności", a polegającą na poddaniu funkcjonariusza podejrzewanego o działania przestępcze próbie uczciwości w wykreowanych i kontrolowanych warunkach.

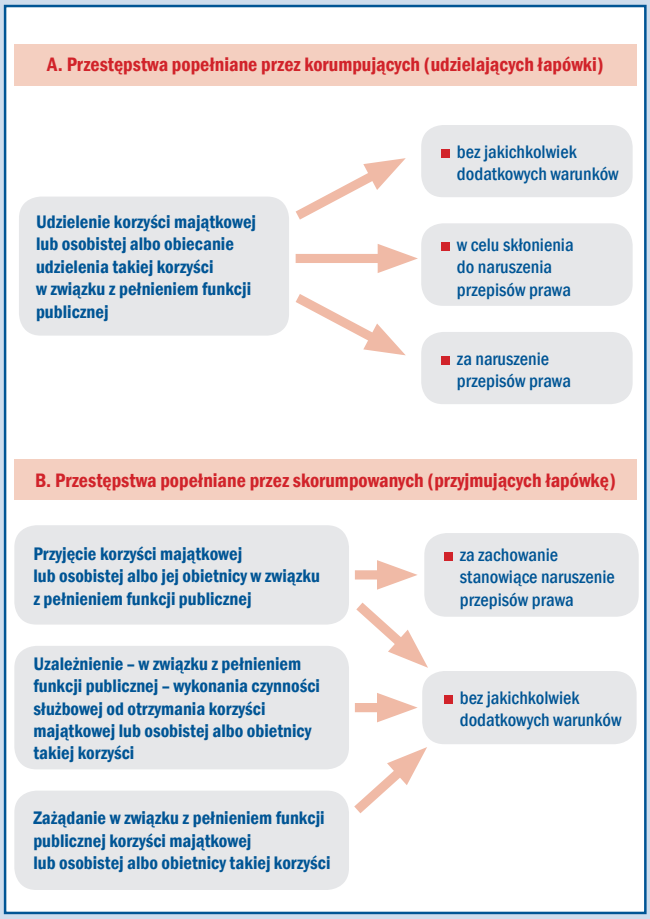
Współpraca międzynarodowa BSW służy nie tylko wymianie doświadczeń. Jedno z ostatnich przedsięwzięć Biura w zakresie współpracy bilateralnej krajów unijnych zaowocowało uzgodnieniem z naszym południowym sąsiadem wzajemnego wsparcia przy realizacji zadań. Podczas spotkania roboczego przedstawicieli BSW KGP z delegacją przedstawicieli Służby Inspekcyjnej i Kontrolnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Słowacji w dniu 19 września 2013 r. zawarto porozumienie w zakresie współpracy obu służb w obszarze wykrywania i ścigania przestępstw popełnianych przez funkcjonariuszy Policji oraz udzielania w ramach współpracy międzynarodowej wzajemnej bieżącej pomocy w oparciu o istniejące możliwości prawne.

DZIAŁANIA NA RZECZ WZMOCNIENIA OCHRONY PRAWNEJ FUNKCJONARIUSZY POLICJI

„Sygnalizatorzy" w Policji

BSW stale dąży do przełamywania spotykanej w środowisku policyjnym zmowy milczenia, zwanej niebieskim murem, przejawiającej się przede wszystkim ukrywaniem nieprawidłowości w ramach źle pojętej solidarności zawodowej oraz demonstrowania przez część policjantów dezaprobaty wobec postępowania kolegów, którzy zdecydowali się reagować na zauważane nieprawidłowości. Staraniem Biura zostały wprowadzone ułatwienia dla tzw. sygnalizatorów *(whistleblowers)* wewnątrz Policji, w zakresie możliwości sygnalizowania o zdarzeniach istotnych z punktu widzenia ocen prawnokarnych. Zespół zadaniowy pod przewodnictwem przedstawiciela BSW KGP przygotował projekt zarządzenia Komendanta Głównego Policji w sprawie funkcjonowania organizacji hierarchicznej w Policji, zawierający – obok wielu istotnych rozwiązań dotyczących np. obowiązków przełożonych w zakresie nadzoru służbowego – wyraźnie określony tryb postępowania policjantów lub pracowników Policji z informacjami, które w ich ocenie mogą świadczyć o popełnieniu przestępstwa publicznoskargowego przez innego policjanta lub pracownika Policji. Zapis § 4 przedmiotowego zarządzenia nr 30 KGP (Dz. Urz. KGP z 2013 r. poz. 99), które weszło w życie z dniem 1 stycznia z 2014 r., stwarza możliwość wyboru jednego z wariantów postępowania w zależności od sytuacji faktycznej, w tym również uwzględnia możliwość niezachowania drogi służbowej i przekazania informacji bezpośrednio do BSW KGP.





Opracowanie i przekazanie przede wszystkim policjantom pełniącym służbę na drogach pierwszego takiego poradnika, stanowiącego przekrój analizy przepisów i doświadczeń praktycznych, jest kolejnym przykładem działań Biura na rzecz podnoszenia poziomu ochrony prawnej funkcjonariuszy Policji. (Okładka i przykładowe schematy z publikacji BSW KGP)

Upowszechnienie monitoringu

Jedną ze zrealizowanych wcześniej inicjatyw Biura, mających na celu wzmocnienie ochrony prawnej funkcjonariuszy Policji wykonujących czynności służbowe, stało się upowszechnienie monitoringu w pomieszczeniach jednostek Policji. Jak się okazało, zapis monitoringu stanowi niejednokrotnie rozstrzygający dowód przy weryfikacji pomówień policjantów – np. o stosowanie przemocy, pozwalający jednocześnie na pociągnięcie do odpowiedzialności karnej sprawcy pomówienia. W 2013 r. BSW KGP kontynuowało starania o wprowadzenie zaproponowanych już wcześniej rozwiązań prawnych i technicznych, umożliwiających rejestrowanie policyjnych czynności administracyjno-porządkowych w miejscach niepublicznych, np. w mieszkaniach i na terenie prywatnych posesji, po uprzedzeniu osób objętych czynnościami. Stanowisko Biura w sprawie potrzeby kontynuowana prac legislacyjnych w tym zakresie zostało m.in. zaprezentowane przedstawicielom organizacji ochrony praw człowieka, placówek naukowo-badawczych, prokuratury i mediów podczas zorganizowanego w grudniu 2013 r. przez MSW seminarium nt: „Przypadki poniżającego i nieludzkiego traktowania przez funkcjonariuszy Policji – przyczyny, charakterystyka, rozwiązania” oraz ujęte we wnioskach z tego seminarium. Biuro będzie kontynuować starania i włączy się w procedury zmierzające do wprowadzenia takich rozwiązań.

Poradnik dla policjantów pełniących służbę na drodze

Wytyczne w zakresie prawidłowego wykonywania czynności oraz reagowania na próby korumpowania zostały zawarte w opracowanym przez Wydział Analiz i Nadzoru BSW KGP na przełomie 2013 i 2014 r. i zaakceptowanym przez Komendanta Głównego Policji poradniku, który zostanie upowszechniony nie tylko w środowisku policyjnym. Opracowanie i przekazanie przede wszystkim policjantom pełniącym służbę na drogach pierwszego takiego poradnika, stanowiącego przekrój analizy przepisów i doświadczeń praktycznych, jest kolejnym przykładem działań Biura na rzecz podnoszenia poziomu ochrony prawnej funkcjonariuszy Policji.

Zmiany w przepisach ustawy o Policji

Aktualnie trwa procedowanie zainicjowanych zmian w przepisach ustawy o Policji w celu zapewnienia policjantowi zwrotu kosztów pomocy prawnej w przypadku uniewinnienia lub umorzenia przez sąd sprawy o przestępstwo w związku ze służbą, a ponadto umożliwienia przełożonemu fakultatywnego (w miejsce obligatoryjnego) zawieszenia policjanta w czynnościach służbowych w przypadku wniesienia przez pokrzyw-

dzonego subsydiarnego aktu oskarżenia przeciwko policjantowi w sytuacji, w której prokurator dwukrotnie stwierdził brak podstaw do jego ścigania.

Działania proaktywne oraz zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonariuszy Policji w służbie

Z punktu widzenia interesów Policji, jej wizerunku oraz ponoszonych kosztów, podejmowanie działań reaktywnych, do których należy właściwa reakcja na zaistnienie przestępstwa, jest zawsze działaniem spóźnionym. Zatem głównym i najwłaściwszym kierunkiem przeciwdziałania przestępczości w Policji będą działania proaktywne, które są nastawione na zapobieganie tego rodzaju zdarzeniom poprzez np. ujawnianie czynników kryminogennych i ich eliminowanie. Działania proaktywne obejmują stosowanie wszelkich możliwych, dopuszczalnych środków, za pomocą których Policja będzie mogła zapobiegać nie tylko przestępstwom, ale także innym negatywnym zjawiskom i zachowaniom, które mogą sprzyjać naruszaniu przepisów prawa. W tym aspekcie należy wskazać na bardzo ważną rolę skutecznej edukacji policjantów (np. metodami interaktywnymi) oraz innych przedsięwzięć profilaktycznych prowadzonych zarówno w Policji, jak i poza nią.

Edukacja zawodowa policjantów

Kształcenie policjantów należy do najistotniejszych aspektów przeciwdziałania popełnianiu przestępstw. Szkolnictwo policyjne powinno dostosowywać się do zachodzących zmian. Kierunki edukacji policjantów powinny kształtować postawę policjanta jako osoby służącej społeczeństwu. Efektem służby policjanta jest przecież bezpieczeństwo obywateli. Istotne zatem jest podnoszenie etosu służby, uświadamianie roli, która została przypisana Policji, oraz oczekiwań społeczeństwa. Należy również wziąć pod uwagę oczekiwania i obawy wynikające z codziennej służby policjanta. Szkolenie podstawowe powinno przedstawiać kursantom wzory pożądanych postaw i zachowań oraz kształtować odpowiedzialność za czynności służbowe. Należy im wskazywać negatywne następstwa naruszenia dyscypliny służbowej czy też popełnienia przestępstwa przez funkcjonariusza Policji. Ponadto nowo przyjęci policjanci powinni mieć świadomość nieuchronności spotkania się z sytuacjami korupcyjnymi, dlatego niezbędne jest ich przygotowanie do tego, by umieli je zidentyfikować oraz na podstawie i w granicach prawa prawidłowo na nie reagować. Nie mniej ważne jest, aby sumiennością w wykonywaniu zadań służbowych oraz własną postawą mogli oni przeciwdziałać inicjatywom korupcyjnym ze strony innych osób. Bardzo ważną rolę odgrywa ponadto doskonalenie zawodowe. Mając na uwadze jakość i skuteczność szkoleń organizowanych w ramach przeciwdziałania przestępczości w środowisku policyjnym, należy przede wszystkim zagadnienie przeciwdziałania korupcji i naukę radzenia sobie w sytuacjach korupcyjnych podczas służby uczynić przedmiotem odrębnych, wyspecjalizowanych szkoleń. Rezultaty kształcenia powinny zostać następnie zbadane za pomocą testów, ćwiczeń praktycznych i symulacji, które są przydatne do bezpośredniego sprawdzenia zdobytej wiedzy oraz prezentowanych zachowań na tle konkretnego stanu faktycznego.

Monitorowanie przypadków korumpowania i innych przestępstw związanych ze służbą policjantów

Zasadne jest, aby komendanci wojewódzcy, a także komendanci miejscy i powiatowi Policji monitorowali i nagłaśniali zjawiska korupcji czynnej ujawnionej przez funkcjonariuszy Policji oraz innych zdarzeń przestępczych ukierunkowanych na policjantów w związku z pełnieniem przez nich służby (np. pomówienia czy prowokacje) – zarówno wśród podległych policjantów, jak i w lokalnych mediach. Uzyskane informacje mogą przyczynić się do systematycznego tworzenia tzw. mapy obrazującej stan zagrożenia policjantów korupcją i innymi rodzajami przestępczości na obszarze właściwości poszczególnych jednostek Policji. Na podstawie uzyskiwanych danych można będzie podejmować adekwatne przedsięwzięcia (np. kontrolne, nadzorcze, szkoleniowe, a także działania profilaktyczne – ukierunkowane na specyfikę danej jednostki Policji lub komórki organizacyjnej) i oddziaływanie mające na celu zapobieganie występowaniu ujawnionych zachowań przestępczych w społecznościach lokalnych.

PODSUMOWANIE

Wypracowane mechanizmy przeciwdziałania nieprawidłowościom i reagowania na nie sukcesywnie ograniczają skalę występowania niekorzystnych zjawisk odnoszących się do funkcjonowania Policji. Tym samym poziom zidentyfikowanych zagrożeń nie stanowi przeszkody w realizacji przez polską Policję jej ustawowych zadań. Niemniej nadal ważne pozostaje monitorowanie obowiązujących i projektowanych rozwiązań prawnych w celu eliminowania – poprzez włączanie się w proces legislacyjny – niejasnych, niejednoznacznych zapisów, mogących sprzyjać występowaniu sytuacji korupcyjnych, i innych źródeł nadużyć. Stąd w dobie aktualnych zagrożeń, które wyznaczają priorytety dla Policji, takie znaczenie mają wspomniane wcześniej działania w celu zapewnienia ochrony policjantów nadzorujących bezpieczeństwo w ruchu drogowym przed próbami korumpowania oraz zapobieganie działaniom na szkodę interesów finansowych w sferze inwestycji. Tego przede wszystkim wymaga obecna sytuacja, aby Policja mogła jak najlepiej realizować ustawowe zadania w służbie społeczeństwu.

mł. insp. Marek Węgliński
ekspert Wydziału Analiz i Nadzoru BSW KGP

Summary

Operations of Internal Affairs Bureau of National Police Headquarters

Providing efficient and safe functioning of the Police as the formation counting up to 100 000 police officers and 25 000 civilian employees, managing a huge estate and equipped with a very wide catalogue of entitlements and duties, requires the permanent care of improvement of mechanisms serving the effective realization for its tasks. In this respect Internal Affairs Bureau of National Police Headquarters has played an important role for 16 years, by identifying threats concerning the police environment and reacting for them, by detecting crimes and prosecuting their perpetrators, protection of police officers against slanders and attempts to corrupt, protection of financial business of the Police, as well as through conducting preventive activities. The high level of public trust, and at the same time the pressure of public opinion and the social reaction to all negative signals concerning the Police as the institution, as well as its officers, oblige to conduct permanent monitoring of potential areas of threats and prevent their occurrence. This responsible function is performed by more than 300 police officers from local units of Bureau, situated in all garrisons, who act on behalf of the Commandant-in-Chief of the Police for the benefit of the entire formation.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

zdj. archiwum BSW

MISJA, ZADANIA ORAZ STRUKTURA BIURA KONTROLI KGP

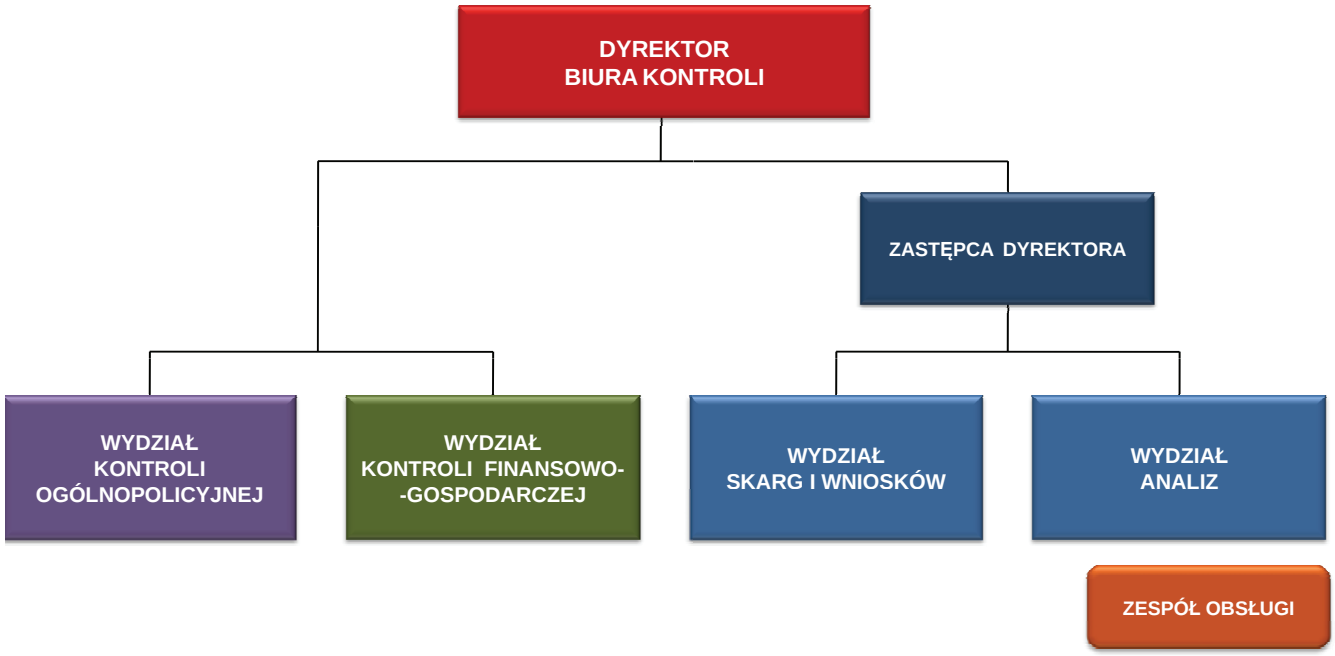


insp. Andrzej Tomczyński

DYREKTOR BIURA KONTROLI KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI

Biuro Kontroli Komendy Głównej Policji realizuje zadania związane z zapewnieniem Komendantowi Głównemu Policji niezbędnych informacji w zakresie oceny działalności Policji, służących do efektywnego zarządzania. Powyższe informacje są wynikiem działania trzech zasadniczych procesów, tj. profesjonalnie prowadzonych kontroli, audytów lub analiz zagadnieniowych; obiektywnie rozpatrywanych skarg i wniosków oraz rzetelnego monitorowania wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem policjantów i pracowników Policji.
Profesjonalnie prowadzone czynności kontrolne mają na celu dokonanie oceny działalności na podstawie ustalonego stanu faktycznego przy zastosowaniu kryteriów legalności, gospodarności, celowości i rzetelności.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości zadaniem każdego kontrolera jest ustalenie przyczyn ich powstania oraz wskazanie osób odpowiedzialnych. Tylko takie ustalenia pozwalają na sformułowanie trafnych wniosków zmierzających do usunięcia nieprawidłowości oraz podjęcia działań profilaktycznych, a w efekcie przedstawienie rzetelnej i obiektywnej oceny działalności.
Bezstronne rozpatrywanie skarg powinno zapewnić uzyskanie informacji, czy doszło do zaniedbania lub nienależytego wykonania zadań albo naruszenia interesów skarżącego. Jeżeli w wyniku postępowania skargowego potwierdzono zasadność kierowanych zarzutów, ustalamy przyczyny nieprawidłowości i stawiamy wnioski o charakterze naprawczym.
Rzetelnie prowadzony monitoring wydarzeń nadzwyczajnych ma zabezpieczyć dopływ informacji pod kątem statystycznym i jakościowym. Analiza i ocena tych informacji stanowią podstawę do podejmowania różnego rodzaju przedsięwzięć, które będą ograniczały skalę wydarzeń nadzwyczajnych, a w efekcie kształtowały pozytywny wizerunek Policji.



Schemat struktury organizacyjnej Biura Kontroli KGP

Misją Biura Kontroli jest profesjonalna realizacja procesów związanych z działalnością kontrolną w Policji, zmierzająca do dostarczenia kierownictwu Policji niezbędnych informacji służących do efektywnego zarządzania organizacją.
Wskazana misja charakteryzuje rolę Biura Kontroli jako komórki organizacyjnej KGP, która przede wszystkim realizuje zadania ukierunkowane na ocenę działalności polskiej Policji, a wyniki takiej oceny mają wspomagać efektywność zarządzania całą organizacją.

Obszary działalności Biura Kontroli KGP

Kontrole

Działalność Biura Kontroli KGP ukierunkowana jest na kilka zasadniczych procesów wspierających pracę kierownictwa Policji. Podstawowy obszar zadań to kontrolowanie jednostek organizacyjnych Policji oraz podmiotów podległych Komendantowi Głównemu Policji albo przez niego nadzorowanych, także działalności biur KGP, a w następstwie wykonanych kontroli – monitorowanie realizacji wniosków i zaleceń pokontrolnych. Problematyka kontroli to w zasadzie przekrój zadań realizowanych przez Policję, zarówno tych podstawowych dla organizacji, których źródło stanowi ustawa o Policji, Kodeks postępowania karnego, Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, Prawo o ruchu drogowym, jak i zadań realizowanych w oparciu o przepisy, które stanowią wymagania wobec jednostek budżetowych administracji publicznej, m.in. w zakresie gospodarki finansowej, zamówień publicznych, bezpieczeństwa i higieny pracy czy ochrony przeciwpożarowej.

Koordynacja

Biuro Kontroli KGP jest również angażowane do koordynowania działań kontrolnych prowadzonych przez podmioty zewnętrzne uprawnione do kontroli w Policji. Dotyczy to zarówno poszczególnych biur KGP, jak i jednostek organizacyjnych Policji w kraju. Znaczenie mają również procesy analityczne, które koncentrują się na ocenie efektów kontroli wykonywanych w skali kraju przez komórki pionu kontroli Policji, jakie znajdują się w strukturach KWP lub jednostek niższego szczebla.

Analizy

Przygotowywane są także analizy tematyczne, które najczęściej dotyczą różnego rodzaju wydarzeń, zjawisk związanych z mechanizmami powstawania nieprawidłowości. Umożliwia to kierownictwu Policji podejmowanie decyzji i wydawanie określonych poleceń w celu ograniczania lub eliminowania niekorzystnych – najczęściej wizerunkowo – zachowań funkcjonariuszy Policji.

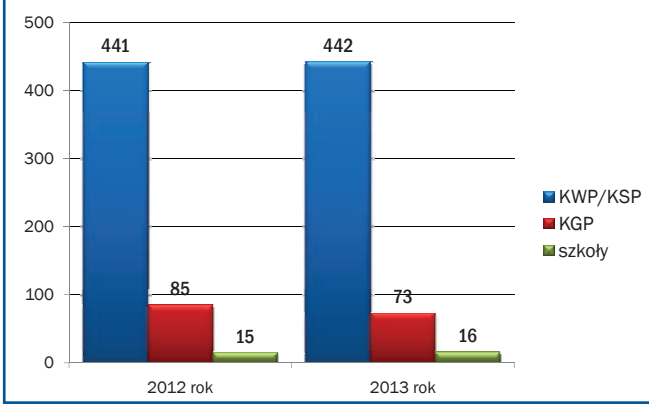
Skargi

W Biurze Kontroli są przyjmowane, rozpatrywane oraz załatwiane skargi i wnioski kierowane do Komendanta Głównego Policji. Biuro koordynuje również załatwianie skarg przez komórki organizacyjne KGP oraz jednostki organizacyjne Policji, a także przyjmowanie interesantów zgłaszających się do KGP w sprawach skarg i wniosków.

Kontrolerzy w Policji

Kontrolerzy w Policji to osoby, które powinny charakteryzować się określonymi cechami osobowościowymi, wykształceniem i kwalifikacjami oraz – co bardzo ważne – doświadczeniem zawodowym. Cechy te wpływają na ogólny stopień kompetencji kontrolera, co z kolei determinuje jakość pracy i w konsekwencji wyniki procesów kontrolnych. Problematyka ta jest niezmiernie ważna, gdyż rola kontrolera w istocie przekłada się na fakt bezpośredniego reprezentowania interesów kierownika jednostki Policji w stosunku do kierownika podległej mu jednostki Policji/komórki organizacyjnej. Z tą rolą wiąże się zatem duża odpowiedzialność, bowiem wskutek ocen przedstawionych przez kontrolera budowana jest opinia oraz wnioski na temat poprawności działań kontrolowanego podmiotu. Wnioski te stanowią źródło bezpośrednich poleceń wydawanych przez kierownika jednostki nadrzędnej.
Sytuację kadrową w pionie kontroli Policji można uznać za stabilną. Niemniej jednak od kilku lat następuje stopniowe zmniejszanie liczby etatów i zatrudnienia w strukturach kontrolnych, a widoczne jest to przede wszystkim na poziomie struktury Biura Kontroli KGP. Samo Biuro Kontroli Komendy Głównej Policji liczy 73 funkcjonariuszy i pracowników cywilnych, w tym 53 osoby realizujące czynności kontrolne (stan na dzień 31.12.2013 r.). Ogólnie w pionie kontroli w Policji, w skali kraju, pracuje 531 osób, w tym 399 osób realizuje czynności kontrolne (stan na dzień 31.12.2013 r.).

Wykres nr 1. Liczba osób zatrudnionych w pionie kontroli w latach 2012–2013



Funkcje kontroli w Policji

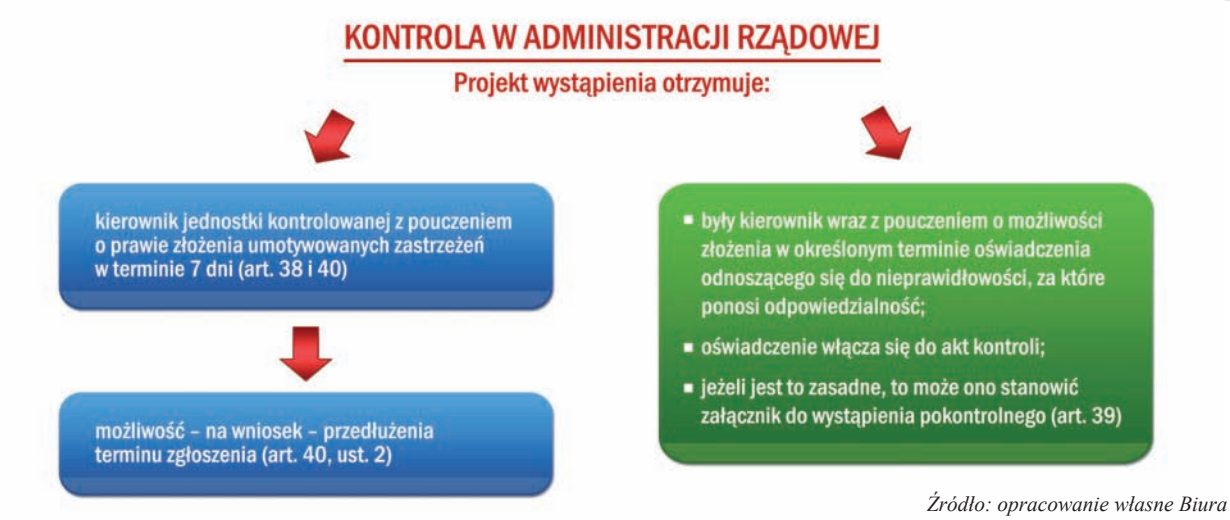
Kontrola w Policji to złożony proces. Zadaniem komórek właściwych ds. kontroli jest zapewnienie, w przypadku KGP – Komendantowi Głównemu Policji, a w przypadku jednostek terenowych – kierownikom jednostek organizacyjnych Policji, informacji w zakresie oceny działalności podległych struktur i systemów, służących do efektywnego zarządzania Policją. Oprócz ww. funkcji informacyjnej, polegającej na dostarczeniu organowi, który zarządził kontrolę, informacji o wykrytych nieprawidłowościach, uchybieniach i zaniedbaniach, a także o osobach za nie odpowiedzialnych, kontrola pełni inne funkcje, w tym: korygującą, instruktażową, kreatywną i profilaktyczną. Funkcja korygująca polega na wskazaniu przyczyn wykrytych uchybień i nieprawidłowości oraz sposobu ich skutecznego wyeliminowania. Funkcja instruktażowa to doradzanie lub udzielanie pomocy kontrolowanym przez kontrolującego. Funkcja kreatywna polega na inicjowaniu, pobudzaniu i zachęcaniu do podejmowania działań podnoszących sprawność funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej, zaś funkcja profilaktyczna – na zapobieganiu niekorzystnym zjawiskom, które w przyszłości mogą zostać zinterpretowane jako nieprawidłowość lub uchybienie.

nadkom. Artur Kowalczyk
Naczelnik Wydziału Analiz Biura Kontroli KGP

Podstawy prawne kontroli w Policji

Do 2012 r. proces kontrolny w administracji rządowej był uregulowany w aktach prawnych o różnej randze. Do tego czasu prowadzenie kontroli organów i jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych unormowane było aktami wewnętrznymi (zarządzeniami). W celu ujednolicenia działalności kontrolnej w administracji rządowej wprowadzono w życie ustawę z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. Nr 185, poz. 1092, dalej: ustawa o kontroli)[1]. Od 2012 r. komórki właściwe ds. kontroli Policji, w tym Biuro Kontroli Komendy Głównej Policji oraz wydziały kontroli komend wojewódzkich Policji i Komendy Stołecznej Policji, prowadzą zewnętrzną działalność kontrolną na podstawie przywołanej ustawy o kontroli. Inny rodzaj kontroli (wewnętrznej), a zatem

Schemat postępowania z projektem wystąpienia pokontrolnego



Źródło: opracowanie własne Biura Kontroli

Schemat procedury złożenia zastrzeżeń do projektu wystąpienia pokontrolnego



Źródło: opracowanie własne Biura Kontroli

wobec komórek urzędu obsługującego dany organ, regulują szczegółowe zasady i tryb przeprowadzania kontroli określone decyzją nr 65 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 31 maja 2012 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania wytycznych w zakresie zasad i trybu przeprowadzania kontroli w urzędach obsługujących organy lub w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych (Dz. Urz. MSW poz. 43, dalej: decyzja).

Przepisy te ogólnie, pomimo odmienności w stosowanej nomenklaturze pojęciowej, co do zasad, uprawnień oraz dokumentowania wyników kontroli nie różnią się w sposób istotny od procesu kontroli określonego ww. ustawą. Należy również wskazać, że dodatkowo, dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania kontroli w administracji rządowej – wsparcia postępowania kontrolnego – wdrożono *Standardy kontroli w administracji rządowej* (dalej: standardy), zatwierdzone w dniu 10 lutego 2012 r. z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów przez Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Stosownie do art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.) centralnym organem administracji rządowej, właściwym w sprawach ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego, jest Komendant Główny Policji, podległy ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych.

W myśl ustawy o kontroli jest on podmiotem zarówno zarządzającym kontrolę w jednostkach organizacyjnych Policji, jak i kontrolowanym. Z zachowaniem proporcji dotyczy to także odpowiednio komendantów wojewódzkich Policji oraz komendantów powiatowych (miejskich) Policji i komendantów komisariatów Policji.

Należy zaznaczyć, że ustawa odnosi się do kontroli przeprowadzanej w ramach „nadrzędności", wynikającej z przyznanego przez przepisy szczególne nadzoru lub podległości. Nie dotyczy więc kontroli, które charakteryzują się szczególną specyfiką w zakresie tematyki, czyli tzw. kontroli specjalistycznych, wynikających z innych ustaw, np. kontroli dokonywanych przez Najwyższą Izbę Kontroli czy też Urząd Komunikacji Elektronicznej – na podstawie ustawy Prawo telekomunikacyjne itp.

Cel i tryby przeprowadzania kontroli w Policji

Zgodnie z ustawą o kontroli przeprowadzenie kontroli ma na celu usprawnienie realizacji zadań publicznych przez jednostkę kontrolowaną, na podstawie oceny jej działalności dokonanej przez jednostkę kontrolującą po analizie stanu faktycznego, przy zastosowaniu przyjętych kryteriów kontroli. Ustawa ta przewiduje przeprowadzenie kontroli w trybie zwykłym lub uproszczonym, przy zastosowaniu przyjętych kryteriów kontroli, w szczególności legalności, gospodarności, celowości i rzetelności. Kontrolującemu na mocy ustawy została przyznana możliwość elastycznego dostosowania działalności kontrolnej do aktualnych potrzeb, jednak zasadniczo jest to działalność planowana.
Plan kontroli powinien stanowić podstawę do sporządzenia programu kontroli, który może uwzględniać: wyniki wcześniejszych kontroli, wyniki badań i analiz oraz skargi i wnioski dotyczące obszaru przygotowywanej kontroli, czynniki ryzyka mające wpływ na działalność jednostki kontrolowanej i inne informacje dotyczące jej działalności. W przypadku kontroli realizowanej w trybie uproszczonym, opracowanie programu kontroli nie jest wymagane.
Zgodnie z przepisami ustawy, kontrolę przeprowadza pracownik (kontroler) lub pracownicy (zespół kontrolerów) jednostki kontrolującej. Jeżeli do przeprowadzenia kontroli został powołany zespół kontrolerów, w jego skład kierownik jednostki kontrolującej może włączyć posiadających wiedzę specjalistyczną pracowników organów i jednostek organizacyjnych podporządkowanych lub przez niego nadzorowanych. Podstawowym dokumentem kontrolera, uprawniającym do przeprowadzenia kontroli, jest upoważnienie do kontroli wraz z dokumentem tożsamości kontrolera.

Prowadzenie kontroli i dokumentacja opisująca jej wyniki

W ustawie o kontroli, wśród przepisów dotyczących kontroli w trybie zwykłym, szczegółowo zostały przedstawione m.in. zasady dotyczące przeprowadzenia kontroli, w tym prawa i obowiązki kontrolera, kontrolowanego, zasady dokumentowania ustaleń z kontroli, gromadzenia akt kontroli i postępowania z nimi, reguły dotyczące sporządzania i przesyłania informacji o wynikach kontroli, tj. najpierw w formie projektu wystąpienia pokontrolnego, w przypadku którego możliwe jest zgłaszanie zastrzeżeń do ocen formułowanych przez kontrolera, a następnie w formie wystąpienia pokontrolnego jako dokumentu kończącego kontrolę. Tryb uproszczony kontroli charakteryzuje się inną formą udokumentowania wyników, gdyż w tym przypadku kontrola kończy się sporządzeniem jednego dokumentu, tj. sprawozdania z kontroli.
Należy zauważyć, że nowa ustawa nie zawiera norm kompetencyjnych. Z uwagi na krótki czas obowiązywania jest ona w niewielkim stopniu komentowana w doktrynie. Dlatego też należy dużo czasu poświęcić na to, aby na podstawie ogólnych norm ustawy dopracować pożądane wzorce prowadzenia czynności kontrolnych w jednostkach Policji. W związku z tym wynikła potrzeba uszczegółowienia zasad postępowania kontrolnego przez kierowników jednostek Policji z uwzględnieniem wszystkich jego etapów i procedur.
Do ustaleń i ocen zawartych w projekcie wystąpienia pokontrolnego kierownikowi podmiotu kontrolowanego lub osobie pełniącej jego obowiązki przysługuje prawo wniesienia zastrzeżeń.

Standardy kontroli w administracji rządowej

W celu zapewnienia profesjonalnego wsparcia dla kontroli prowadzonej przez jednostki administracji rządowej wprowadzono standardy na podstawie ustawy o kontroli. Opracowano je, korzystając z wieloletnich doświadczeń zespołów kontrolerów oraz opierając się m.in. na międzynarodowych standardach kontroli i audytu, uwzględniających w działalności kontrolnej w szczególności zasady uczciwości, rzetelności, niezależności, obiektywizmu, poufności i profesjonalnego osądu. Standardy wspierają działania kontrolera w realizacji celów wskazanych w ustawie oraz w formułowaniu wiarygodnych ocen badanych obszarów i jednostek, a także w kreowaniu rozwiązań służących doskonaleniu działań administracji rządowej. Powinny być stosowane do realizacji kontroli zewnętrznej, jakkolwiek pożądane jest również stosowanie ich postanowień w trakcie realizacji kontroli wewnętrznej.
Do przeprowadzenia każdej kontroli niezbędne jest oczywiście odwołanie się do dodatkowych, specjalistycznych aktów prawnych regulujących problematykę kontrolowanej działalności. Niezależnie od norm zawartych w tego rodzaju aktach, w procesie kontroli są uwzględniane regulacje wewnętrzne wydane przez uprawnionego kierownika kontrolowanej jednostki lub kierownika komórki organizacyjnej.
Przedstawione powyżej informacje charakteryzują podstawowe elementy wykonania kontroli i wskazują normy prawne warunkujące legalność jej realizowania. Stanowią one bazę umożliwiającą sprawne prowadzenie zarówno kontroli wewnętrznych, jak i zewnętrznych, a także koordynowanie działań kontrolnych prowadzonych w Policji.

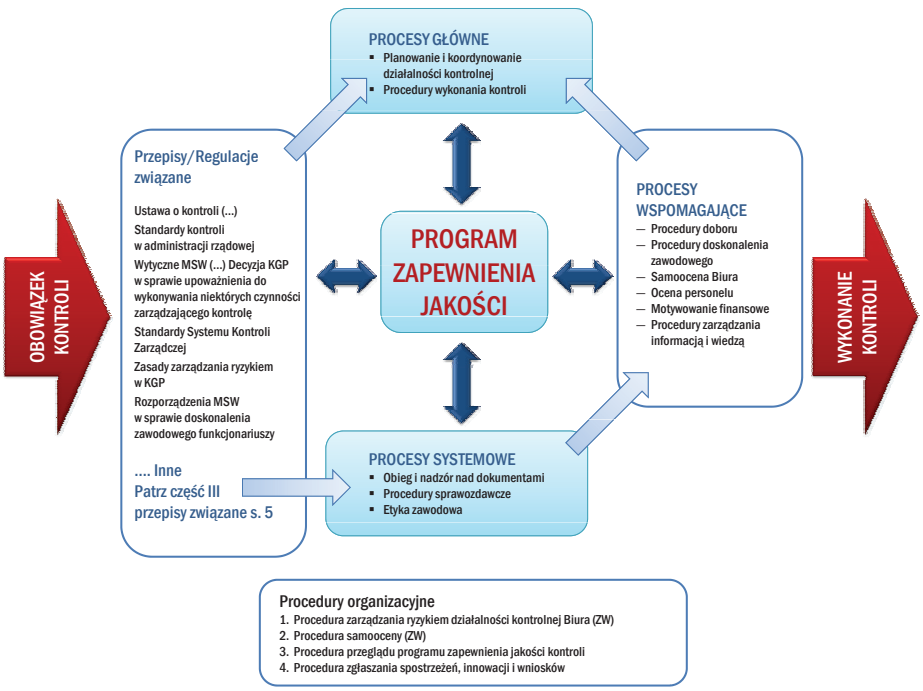
dr Tadeusz Leszczyński
główny specjalista Wydziału Kontroli Finansowo-Gospodarczej
Biura Kontroli KGP

[1] Ustawa określa zasady i tryb przeprowadzania kontroli działalności organów administracji rządowej, urzędów je obsługujących lub stanowiących ich aparat pomocniczy oraz jednostek organizacyjnych podległych tym organom lub przez nie nadzorowanych, a także organy właściwe w sprawach kontroli.

Program zapewnienia jakości kontroli

Mając na uwadze potrzebę zapewnienia profesjonalnego wsparcia dla działań kontrolnych, realizowanych przez Biuro Kontroli Policji KGP, jak również konieczność spełniania wymogów określonych w *Standardach kontroli w administracji rządowej* i dostosowania procesów kontrolnych realizowanych przez kontrolerów Biura Kontroli KGP do przepisów prawa regulujących procesy kontrolne w Policji, dyrektor Biura decyzją z dnia 18 grudnia 2012 r. wprowadził do stosowania program zapewnienia jakości kontroli. Przedmiotowy program stanowi efekt pracy zespołów zadaniowych składających się z reprezentantów każdego z wydziałów. W ten sposób zaprojektowano, a następnie wdrożono, wiele procedur mających na celu standaryzację działań podejmowanych w Biurze w związku z realizacją procesu kontroli. Sam program charakteryzuje się tym, że definiuje poszczególne funkcje w zakresie realizacji zadań kontrolnych i nadzoru nad ich jakością.

Schemat procesów ustanowionych i realizowanych w ramach Programu Zapewnienia Jakości Biura Kontroli KGP



Źródło: materiały własne Biura Kontroli (archiwum opracowań)

Obowiązujące procedury

Program zapewnienia jakości obejmuje następujące procedury:

- procedurę planowania działalności kontrolnej mającą na celu spełnienie wymogów dotyczących procesu planowania działalności kontrolnej opisanych w ustawie o kontroli, standardach i wytycznych;
- cztery procedury kontroli zawierające algorytmy czynności do wykonania w poszczególnych etapach realizacji zadania kontrolnego, ich zastosowanie jest uzależnione od rodzaju kontrolowanego podmiotu oraz trybu prowadzenia kontroli;
- procedurę opracowania sprawozdania z działalności kontrolnej Policji mającą na celu spełnienie wymogów z obszaru sprawozdawczości, opisanych w standardach i wytycznych;
- procedurę doboru osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Biurze Kontroli KGP mającą na celu spełnienie wymogów dotyczących wyboru kandydatów na stanowiska policyjne w Biurze Kontroli KGP;
- procedurę doskonalenia zawodowego mającą na celu spełnienie wymogów opisanych w standardach odnoszących się do doboru oraz rozwoju kadr;
- procedurę zarządzania wiedzą i informacją mającą na celu upowszechnianie i wykorzystywanie informacji służących podnoszeniu jakości, sprawności i efektywności wykonywania przez policjantów i pracowników powierzonych im zadań z zakresu kontroli.

Oczywiście, wdrożenie powyższego programu wiązało się z cyklem szkoleń dla funkcjonariuszy i pracowników Biura, które były prowadzone w formie wykładów oraz seminariów, co pozwoliło na wymianę doświadczeń i spostrzeżeń uczestników szkolenia.

Program zapewnienia jakości kontroli podlega bieżącej ewaluacji, którą zapewniają prowadzony cyklicznie przegląd oraz możliwość zgłaszania propozycji zmian w programie.

opracowano w Wydziale Analiz Biura Kontroli KGP

Program kształcenia kadry kontrolerskiej

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Wdrożenie programu

Mając na uwadze dążenie do zapewnienia wysokiej jakości procesu kontroli w Policji, w Biurze Kontroli KGP przygotowano koncepcję stworzenia na poziomie centralnym programu kształcenia kadry kontrolerskiej według jednolitych standardów. Powyższe działanie podyktowane było identyfikacją i zdiagnozowaniem istotnych potrzeb szkoleniowych jednostek terenowych w zakresie podniesienia jakości procesu kontroli w Policji. Można powiedzieć, że całe przedsięwzięcie powstało z inicjatywy jednostek terenowych i Biura Kontroli KGP. W wyniku prac zespołu powołanego przez Komendanta Głównego Policji, wypracowano założenia oraz zakres merytoryczny programu szkoleniowego. Następnie decyzją nr 12 Komendanta Głównego Policji z dnia 18 stycznia 2013 r. został określony *program nauczania na kursie specjalistycznym dla osób realizujących zadania w komórkach właściwych do spraw kontroli w Policji*, którego realizację powierzono WSPol w Szczytnie.

Uczestnicy kursu

W 2013 r. odbyły się 4 edycje kursu, w których uczestniczyły 74 osoby. Na rok 2014 została zaplanowana realizacja kolejnych 5 edycji przedmiotowego kursu (część z nich już się odbyła).
Na kurs są kierowani policjanci oraz pracownicy Policji realizujący lub przewidziani do realizacji zadań kontrolera w myśl ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. Nr 185, poz. 1092) lub decyzji nr 65 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 31 maja 2012 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania wytycznych w zakresie zasad i trybu przeprowadzenia kontroli w urzędach obsługujących organy lub w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych (Dz. Urz. MSW poz. 43).
Kurs jest prowadzony w systemie stacjonarnym, zajęcia obejmują 5 dni szkoleniowych. Celem kursu jest uzyskanie przez słuchacza wiedzy i umiejętności w zakresie przygotowania, przeprowadzania i dokumentowania procesu kontroli. Warunkiem ukończenia kursu jest udział słuchacza we wszystkich zajęciach dydaktycznych i uzyskanie pozytywnych zaliczeń. Absolwent kursu otrzymuje świadectwo ukończenia kursu specjalistycznego z wynikiem pozytywnym.

Ocena kursu przez słuchaczy biorących w nim udział

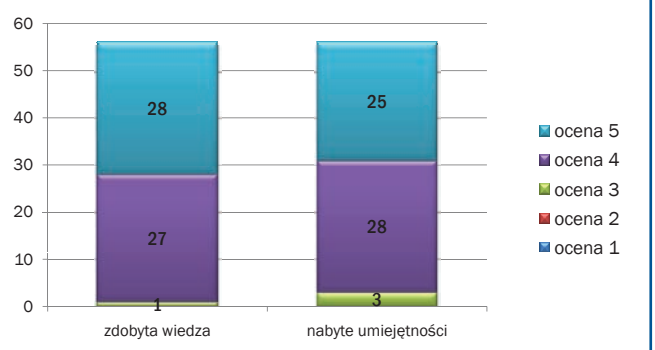
Jakość merytoryczna i poprawność organizacyjna kursu są badane wśród uczestników, którzy proszeni są w ostatnim dniu o udział w anonimowym badaniu ankietowym. Badanie jest ukierunkowane na zebranie opinii i sugestii pomocnych przy doskonaleniu przebiegu kolejnych edycji[1].
Dotychczas Biuro Kontroli KGP otrzymało wyniki badań uczestników 3 edycji kursu, łącznie 56 osób. Wyniki przeprowadzonego badania jednoznacznie wskazują na bardzo pozytywną ocenę kursu przez słuchaczy biorących w nim udział. Warto w tym miejscu również zaznaczyć, że wykładowcy prowadzący zajęcia w ramach kursu to w większości kadra kierownicza pionu kontroli Policji, co sprawia, że kurs ma również wymiar praktyczny, pozwala na wymianę wiedzy i doświadczeń.
Dobór treści programowych i ich logiczny układ zostały zdecydowanie zaaprobowane przez niemal wszystkich uczestni-





zdj. T. Muraszko, WSPol

Wykres nr 2. Ocena wiedzy i umiejętności zdobytych podczas kursu w skali od 1 do 5 (N=56)



Źródło: opracowanie Sekcji Organizacji Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego WSPol w Szczytnie.

ków badania. Zdaniem badanych kursantów przedstawiana na zajęciach problematyka może być wysoce użyteczna przy wykonywaniu obowiązków służbowych.
Ankietowani bardzo wysoko ocenili także kompetencje zawodowe prowadzących zajęcia, w tym ich przygotowanie merytoryczne, warsztat dydaktyczny oraz umiejętności interpersonalne. Na podkreślenie zasługuje fakt, że wśród ocen dominowały noty „zdecydowanie tak".
Badani kursanci również bardzo wysoko ocenili (w 5-stopniowej skali) zdobytą w trakcie kursu wiedzę – średnia ocen 4,38 – oraz umiejętności zawodowe – średnia ocen 4,28.

Katarzyna Królikowska
specjalista Wydziału Analiz Biura Kontroli KGP

[1] Badanie ewaluacyjne zostało przygotowane i zrealizowane w Sekcji Organizacji Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego WSPol w Szczytnie.

Monitorowanie i analiza wydarzeń nadzwyczajnych

Monitoring wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem policjantów

W celu szybkiego reagowania w sytuacjach, w których poprawność działań funkcjonariuszy może budzić wątpliwości lub gdy zachowania policjantów zarówno w służbie, jak i poza nią wywołują podejrzenie co do możliwości przekroczenia prawa, na polecenie Komendanta Głównego Policji są uruchamiane procedury monitorowania określonego rodzaju wydarzeń.
Wydarzenia nadzwyczajne z udziałem policjantów, w szczególności będących pod wpływem alkoholu, wpływają niekorzystnie na wizerunek Policji. Bardzo istotne jest stosowanie przez przełożonych właściwych w sprawach osobowych skutecznych działań mających na celu zapobieganie występowaniu takich wydarzeń, a w istotnych przypadkach uniemożliwienie pozostania w służbie policjantom, którzy są sprawcami naruszeń prawa. Powyższa problematyka jest przedmiotem monitorowania zarówno pod kątem statystycznym, jak i w określonych przypadkach jakościowym, w szczególności w przypadkach istotnych wątpliwości co do okoliczności danego wydarzenia. Dlatego też w celu bieżącej oceny poprawności działań zmierzających do wyjaśnienia okoliczności zdarzenia przez przełożonych, a także oceny zasadności i adekwatności ich decyzji kadrowych, możliwe jest uruchomienie procedur monitorujących takie czynności, a w określonych przypadkach uruchomienie doraźnych procedur kontrolnych, realizowanych w takich sytuacjach (poza planem). Ocena jakościowa przyczyn i okoliczności zdarzenia oraz sposobu reakcji przełożonych na określone wydarzenia nadzwyczajne odbywa się na podstawie odrębnych poleceń kierownictwa Komendy Głównej Policji. Służy temu codzienny, bieżący monitoring wydarzeń z udziałem policjantów w wybranych kategoriach zdarzeń rejestrowanych przez dyżurnego KGP, a następnie omawianych na porannych odprawach z kierownictwem Policji. Monitoringiem są obejmowane m.in. wydarzenia komunikacyjne z udziałem policjantów znajdujących się pod wpływem alkoholu oraz reakcja przełożonych na te wydarzenia, a także przypadki wykorzystania lub użycia broni służbowej lub inne zdarzenia, które charakterem lub rozmiarem mogą wpływać na wizerunek polskiej Policji.

Analiza statystyczna wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem policjantów i pracowników Policji

Zgodnie z dyspozycją 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) oraz zarządzenia nr 140 Komendanta Głównego Policji z dnia 28 grudnia 2012 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie planowania strategicznego, sprawozdawczości i oceny pracy Policji (Dz. Urz. KGP z 2013 r. poz. 3), w Biurze Kontroli KGP gromadzone są informacje o wydarzeniach nadzwyczajnych z udziałem policjantów. Jednostki Policji są zobowiązane wprowadzać dane statystyczne do systemu informatycznego (zastąpił on sprawozdawczość prowadzoną

dotychczas w formie papierowej). W ramach Systemu Elektronicznej Sprawozdawczości w Policji Biuro Kontroli KGP gromadzi i analizuje dane z *Formularza IX/1 – Sprawozdanie dotyczące wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem policjantów i pracowników Policji*, wprowadzane z poziomu jednostek terenowych. Informacje o wydarzeniach nadzwyczajnych z udziałem policjantów są wprowadzane na bieżąco, bezpośrednio do SESPol, a nie tak jak wcześniej, kiedy to były gromadzone w KWP/KSP i następnie przesyłane do KGP.
Korzystając z możliwości centralnego agregowania danych w ww. zakresie, na podstawie danych zgromadzonych w Systemie Elektronicznej Sprawozdawczości oraz informacji uzyskanych w wyniku wybranych kategorii zdarzeń, w Biurze Kontroli KGP jest przygotowywana co roku analiza dotycząca wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem policjantów i pracowników Policji.
Przedmiotowa analiza ma na celu zobrazowanie skali i tendencji określonych wydarzeń z udziałem policjantów oraz pracowników cywilnych, co umożliwia podejmowanie przez kierownictwo Policji działań w celu eliminowania lub ograniczania takich zdarzeń.
W celu uzyskiwania bieżących informacji o wydarzeniach termin wprowadzenia i zatwierdzenia danych do SESPol został określony jednolicie dla wszystkich wprowadzanych danych i wynosi do 7 dni po zaistnieniu zdarzenia. Gromadzone w ten sposób informacje sygnalizują przede wszystkim fakt, że danego rodzaju wydarzenie zostało odnotowane, oraz określają jego wstępną kwalifikację, np. jako czynu mogącego stanowić naruszenie przepisów prawa z określonej dziedziny. Powyższe dane, pomimo że nie uwzględniają faktycznych rozstrzygnięć w danej sprawie, przybliżają skalę określonego rodzaju zjawisk i wydarzeń w Policji.

Wydarzenia z bronią służbową

Zgodnie z dyspozycją Komendanta Głównego Policji są monitorowane również wydarzenia z bronią służbową. W ramach przedmiotowych działań nadzorowany jest proces wyjaśnia-

Wykres nr 3. Wydarzenia z bronią służbową w latach 2012–2013



Źródło: opracowanie Sekcji Organizacji Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego WSPol w Szczytnie.

nia zasadności użycia broni palnej oraz czynności podjętych przed użyciem broni palnej. W związku z wprowadzeniem w dniu 24 maja 2013 r. ustawy o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej (Dz. U. poz. 628) zmienił się sposób kwalifikowania przypadków użycia broni służbowej. Obowiązujące przepisy ustawy weszły w życie z dniem 5 czerwca 2013 r., zatem dokonywanie szczegółowych porównań wydarzeń z bronią służbową do lat poprzednich staje się niezasadne.
Wydarzenia z bronią służbową kwalifikowane są obecnie według następujących kategorii:

- użycie broni służbowej – zasadne i niezasadne, skutkowe lub bezskutkowe,
- wykorzystanie broni służbowej – zasadne i niezasadne,
- inne.

Wyniki prowadzonych analiz są przedstawiane kierownictwu Policji w celu podejmowania działań naprawczych wpływających na poprawę jakości pracy policjantów, egzekwowanie wypracowanych procedur i standardów oraz pozytywny wizerunek Policji.

opracowano w Wydziale Analiz Biura Kontroli KGP

Portal intranetowy Biura Kontroli KGP

Potrzeba dotarcia z informacją do odbiorcy w celu podniesienia jakości działań realizowanych przez kontrolerów w Policji stanowiła bodziec do wzmocnienia procesów komunikacyjnych w pionie kontroli. Możliwości dzielenia się wiedzą za pośrednictwem m.in. stron internetowych szybko zostały dostrzeżone przez kierownictwo Biura Kontroli Komendy Głównej Policji. Dostrzegając to, że system zarządzania dokumentami, zasobami, obiegiem treści znajdujących się na stronie intranetowej może stanowić narzędzie do efektywnego zarządzania wiedzą i wspomagać procesy decyzyjne, uznano konieczność stworzenia portalu na potrzeby działalności kontrolnej o zasięgu nie tylko lokalnym, ale również umożliwiającym przekazywanie informacji do wszystkich jednostek Policji w kraju. Efektywne zarządzanie wiedzą wymaga sprawnej komunikacji wewnętrznej, która sprzyja profesjonalnej realizacji procesów związanych z działalnością kontrolną. Takim właśnie portalem jest uruchomiony portal intranetowy umiejscowiony w Policyjnej Sieci Transmisji Danych (http://10.0.1.182/bkontroli). Biuro Kontroli KGP zarządza całą stroną intranetową (w szczególności treścią i sposobem prezentacji informacji w serwisie).

Serwis Informacyjny Biura Kontroli KGP

Na potrzeby wypracowania jednolitego standardu postępowania w zarządzaniu informacją, w tym efektywnego przebiegu procesu umieszczania i jej aktualizacji, Biuro Kontroli KGP, z chwilą uruchomienia serwisu, wydało procedurę pn.: „Umieszczanie i aktualizacja informacji w Serwisie Informacyjnym Biura Kontroli KGP". Procedura ta została następnie zmodyfikowana, odpowiednio dostosowana i zaimplementowana do wymogów ramowych wprowadzonego w 2012 r. w Biurze Programu Zapewnienia Jakości. Określa ona uprawnienia i odpowiedzialność nie tylko za część merytoryczną serwisu, ale również za gromadzenie i przetwarzanie materiałów przeznaczonych do umieszczenia w serwisie informacyjnym, ich weryfikację, poprawność i opublikowanie. Stworzony serwis stał się dodatkowym kanałem komunikacyjnym dla wszystkich policjantów i pracowników Policji, którzy realizują zadania kontrolne lub są ich podmiotem. Portal został podzielony tematycznie na zagadnienia dotyczące działań kontrolnych, w tym przepisów i procedur odnoszących się do powyższej tematyki. Wydzielona została zakładka „Program zapewnienia jakości" stanowiąca zmaterializowany aspekt wsparcia udzielanego kontrolerom na każdym etapie prowadzonego postępowania kontrolnego w celu zapewnienia jednolitości rozwiązań i tym samym warunków do osiągnięcia wystandaryzowanej jakości pracy.

Zamieszczenie programu zapewnienia jakości opracowanego w Biurze Kontroli KGP, jak również wydzielenie miejsca dla innych programów komend wojewódzkich/stołecznej Policji umożliwia swobodny dostęp do opracowań obrazujących konstrukcję systemu jako zbioru dokumentów o charakterze organizacyjnym i określającym zakres działań, składającego się z procedur, objaśnienia pojęć, wzorców dokumentów i innych opracowań związanych z działalnością kontrolną. Zamieszczane rozwiązania ułatwiają proces weryfikacji dokumentacji kontrolnej, wskazują metody i wymogi dotyczące zarządzania wiedzą w komórce kontroli, będąc jednocześnie elementem źródłowym do wykorzystania w podnoszeniu poziomu tej wiedzy. Funkcjonowanie strony pozwala również na wymianę doświadczeń i publikację materiałów przekazywanych przez użytkowników, które są umieszczane m.in. w zakładce „Dobre praktyki". Można ją określić jako bazę wspólnych przedsięwzięć służących dokumentowaniu dobrych rozwiązań mających bezpośredni związek z działalnością kontrolną. Jest zbiorem zarówno sprawdzonych,



jak i innowacyjnych rozwiązań stosowanych przez komórki kontrolne w Policji w obszarze przygotowania i dokumentowania procesów kontrolnych.

Serwis Informacyjny jest także zbiorem informacji o wynikach kontroli, zawierającym analizy wystąpień pokontrolnych z wybranych zagadnień skontrolowanych przez komórki kontrolne KWP/KSP, WSPol w Szczytnie oraz szkoły Policji. Zawiera również roczne sprawozdania z działalności kontrolnej w Policji, które są opracowywane w Biurze Kontroli KGP, zatwierdzane przez Komendanta Głównego Policji, a następnie przesyłane do Dyrektora Departamentu Kontroli Skarg i Wniosków MSW.

Serwis informacyjny obejmuje ponadto przykłady poprawnego i niepoprawnego działania funkcjonariuszy Policji. Zawartość informacyjna serwisu to nie tylko treść materiałów z obszaru działalności Biura Kontroli KGP, lecz również inne rozwiązania implementowane w CMS (Content Management System). Są to odnośniki i linki do innych serwisów, wyszukiwarka, dane teleadresowe umożliwiające komunikację użytkowników z osobami z Biura odpowiedzialnymi merytorycznie za zagadnienie przez nich prowadzone. Można zatem stwierdzić, że udostępnianie informacji przez Biuro Kontroli KGP za pośrednictwem serwisu informacyjnego jest efektywnym narzędziem zarządzania wiedzą i wspomaga procesy decyzyjne, a także stanowi usystematyzowanie oraz zwiększenie szybkości przepływu informacji.

asp. Piotr Bańka
specjalista Wydziału Analiz Biura Kontroli KGP

Efektywność działań pionu kontroli

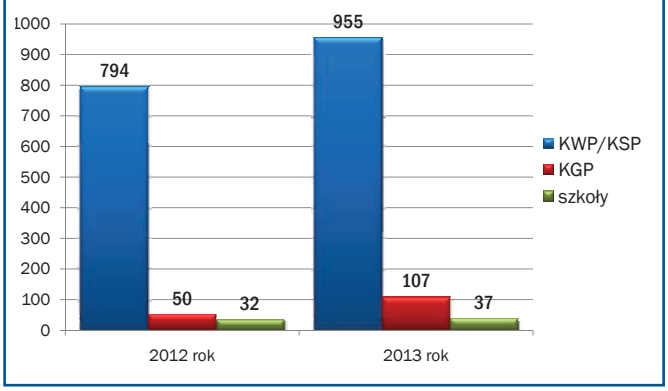
Liczba kontroli

W roku 2013 zdecydowanie wzrosła liczba zrealizowanych kontroli, zarówno przeprowadzonych przez KWP/KSP, jak i Biuro Kontroli KGP, a także (choć w mniejszym stopniu) szkoły Policji.

W 2013 r. komórki kontrolne Policji przeprowadziły łącznie 1099 kontroli (w 2012 r. – 876). Skontrolowano łącznie 1368 podmiotów (w 2012 r. – 1114), w tym: 926 w trybie zwykłym (w 2012 r. – 880) i 442 w trybie uproszczonym (w 2012 r. – 234).

Na szczeblu centralnym Biuro Kontroli Komendy Głównej Policji zrealizowało 107 (w 2012 r. – 50) kontroli, w tym: 80 w trybie zwykłym (w 2012 r. – 30) i 27 w trybie uproszczonym (w 2012 r. – 20).

Wykres nr 4. Liczba kontroli zrealizowanych przez pion kontroli Policji w latach 2012–2013



Wydziały kontroli komend wojewódzkich/stołecznej Policji przeprowadziły w 2013 r. łącznie 955 kontroli (w 2012 r. – 794), w tym 675 kontroli w trybie zwykłym (w 2012 r. – 654) i 280 kontroli w trybie uproszczonym (w 2012 r. – 140).
Szkoły Policji w 2013 r. przeprowadziły ogółem 37 kontroli (w 2012 r. – 32), w tym 30 kontroli w trybie zwykłym (w 2012 r. – 29) i 7 kontroli w trybie uproszczonym (w 2012 r. – 3).

Efekty pracy kontrolerów

Przy tak dużej liczbie kontroli wykonywanych rocznie trudne jest opisanie (na potrzeby przedmiotowej publikacji) efektów kontroli w formule jakościowej. Należy wskazać, że każda dokumentacja pokontrolna przedstawiająca wyniki kontroli koncentruje się na dokładnym wskazaniu nieprawidłowych działań, jeśli takowe zostały stwierdzone. Wymagane jest również ustalenie przyczyny ich powstania oraz osób za nie odpowiedzialnych. Kolejny etap to sformułowanie wniosków i zaleceń do realizacji przez podmiot kontrolowany lub jeżeli kontrola wykazała taką konieczność – co nie jest rzadkością – wnioski o zmiany systemowe w sferze organizacyjnej oraz prawnej dotyczącej Policji.
Uogólniając, można stwierdzić, że wnioski pokontrolne dotyczą w głównej mierze eliminowania nieprawidłowości lub uchybień, w stosunku do których wymagane jest od podmiotu kontrolowanego zaplanowanie i podjęcie działań naprawczych. Liczba stwierdzonych działań nieprawidłowych, ale również ich waga gatunkowa (istotność) decydują w podstawowej mierze o końcowej ocenie, jaka wydawana jest jednostce w ramach skontrolowanych obszarów, jednak dopiero przekroczenie założonych progów istotności w tych obszarach decyduje o ogólnej ocenie negatywnej. Formułowane przez kontrolerów oceny podmiotów kontrolowanych, dokonane na podstawie ustaleń kontroli przeprowadzonych w 2013 r., wskazują, że działalność podmiotu oceniono pozytywnie, pozytywnie pomimo stwierdzonych uchybień lub pozytywnie pomimo stwierdzonych nieprawidłowości – łącznie 1055 razy, natomiast negatywnie – 105 razy. Tak więc, jak wykazano w poniższych zestawieniach, generalnie wśród efektów kontroli dominuje trójstopniowa ocena pozytywna, która w 2013 r. była wydana w ponad 90% zrealizowanych kontroli. Ocena negatywna to niespełna 10%.
Dla jednostek terenowych wyniki kontroli są często potwierdzeniem poprawności realizowania powierzonych zadań, a sformułowane wnioski i zalecenia służą podniesieniu efektywności wykonywanych działań. Natomiast formułowane wnioski o zmiany systemowe w sferze organizacyjnej oraz prawnej dotyczącej Policji stanowią element wsparcia Komendanta Głównego Policji w zarządzaniu polską Policją.

Tabela nr 1. Oceny sformułowane przez wydziały Biura Kontroli KGP na podstawie ustaleń z kontroli

JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE POLICJI	OCENA*			
	pozytywna	pozytywna pomimo stwierdzonych uchybień	pozytywna pomimo stwierdzonych nieprawidłowości	negatywna
KGP	24	20	34	5
KWP/KSP	249	328	342	94
Szkoły Policji	36	14	8	6
Razem	309	362	384	105

**Oceny sformułowane na podstawie ustaleń z kontroli zakończonych w 2013 r.*

Przykładowe efekty kontroli – System Elektronicznej Sprawozdawczości w Policji

W 2013 r. kontroli poddano 8 jednostek Policji różnych szczebli, realizujących proces wprowadzania, zatwierdzania oraz modyfikacji wybranych zestawień sprawozdawczych generowanych w Systemie Elektronicznej Sprawozdawczości w Policji (SESPol). System ten został wprowadzony jako narzędzie sprawozdawcze polskiej Policji celem zastąpienia „papierowej" formy sprawozdawczości. Dane z systemu są podstawowym narzędziem służącym do zarządzania Policją. Agregacja danych następuje na poziomie centralnym, a nadzór nad ich monitorowaniem i poprawnością, a także oceną uzyskiwanych wskaźników, z których część wykorzystywana jest jako mierniki efektywności pracy w ramach Systemu Oceny Efektywności Pracy Policji, sprawują merytoryczne właściwe dla danej służby biura KGP.
Prawidłowe wdrożenie i funkcjonowanie SESPol wymaga wieloaspektowych działań na poziomie KWP/KSP, jak i bezpośrednio na poziomie wykonawczym, tj. KPP/KMP/KRP oraz KP. Ze względu na cel kontroli, którym była ocena procesu wdrożenia i funkcjonowania SESPol oraz nadzoru nad terminowością wprowadzania i zatwierdzania danych, istotne było ustalenie skali ryzyka niezatwierdzania danych wprowadzonych do systemu, przyczyn tego zjawiska oraz zaproponowanie rozwiązań naprawczych.
Odpowiedzialni za poprawność danych, kompletność oraz terminowość ich wprowadzania i zatwierdzania w SESPol są kierownicy jednostek organizacyjnych Policji, niemniej jednak w związku z faktem, że w procesach wprowadzania i zatwierdzania danych w SESPol uczestniczą także inne upoważnione przez kierowników jednostek osoby, wskazane było określenie na poziomie wykonawczym osób odpowiedzialnych za

wprowadzanie i zatwierdzanie danych oraz przypisanie im w tym zakresie kompetencji i uprawnień.
Ocena stanu funkcjonowania SESPol w jednostkach szczebla KWP ukierunkowana została na badanie efektywności sprawowania funkcji „kontrola" w zakresie korekty danych wprowadzonych do systemu. W dalszym przebiegu kontroli, przedstawiając oceny i uwagi, wydano polecenia kierownikom jednostek organizacyjnych szczebla KMP, KPP, KP, w których prowadzono czynności kontrolne w zakresie terminowego zatwierdzania zestawień sprawozdawczych, wprowadzenia mechanizmów kontrolnych w zakresie sprawdzania rzetelności wprowadzonych danych poprzez porównanie ich z dokumentacją źródłową oraz zatwierdzania zestawień sprawozdawczych przez osoby uprawnione.

Wnioski dotyczące rozwiązań systemowych

W wyniku przeprowadzonej kontroli sformułowano również wnioski o charakterze systemowym. Część wniosków została skierowana do Biura Łączności i Informatyki KGP, dotyczyły one m.in.:
– opracowania i wdrożenia odpowiednich mechanizmów uniemożliwiających zatwierdzanie w SESPol danych przez osobę je wprowadzającą,
– wprowadzenia rozwiązań umożliwiających wypełnianie i przesyłanie wniosków o korektę danych w formie elektronicznej,
– opracowania mechanizmów umożliwiających usprawnienie nadzoru sprawowanego przez KWP, KMP, KPP nad terminowością wprowadzania i zatwierdzania danych statystycznych przez jednostki podległe – poprzez wygenerowanie raportu zbiorczego zawierającego liczbowe zestawienie wprowadzonych, zatwierdzonych i niezatwierdzonych formularzy.

Do Gabinetu Komendanta Głównego Policji, jako komórki odpowiedzialnej za zmiany treści przepisów zarządzenia, skierowano wniosek dotyczący precyzyjnego zdefiniowania (w zarządzeniu KGP w sprawie planowania strategicznego, sprawozdawczości i oceny pracy Policji) działania, jakie należy podjąć w przypadku przekroczenia określonego terminu na korektę danych.
Wdrożenie powyższych wniosków miało na celu ułatwienie pracy osób odpowiedzialnych w jednostkach terenowych za wprowadzanie i nadzorowanie poprawności danych w SESPol, uproszczenie czynności, skrócenie czasu obiegu informacji, a co się z tym wiąże – elementów decyzyjnych wpływających na szybkość zatwierdzania korekty danych.

Przykładowe efekty kontroli – pies a… kontrola w Policji

Przykładem niestandardowych działań kontrolnych, podyktowanych jednak identyfikacją wymiernych potrzeb, była kontrola zrealizowana w 2013 r. w dwóch garnizonach Policji dotycząca procedur regulujących sposób funkcjonowania psów służbowych w Policji. Kontrolą została objęta działalność w zakresie prawidłowości utrzymania i używania psów, która generalnie została oceniona pozytywnie. Przede wszystkim stwierdzono, że psy w większości przypadków otoczone są





zdj. archiwum CSP

Przewodnicy psów służbowych

wzorową opieką, nie tylko przez swoich przewodników, ale także opieką weterynaryjną i szkoleniową.
Zdiagnozowano też pewien zakres uchybień i nieprawidłowości dotyczących nadpłaty lub niedopłaty przewodnikom psów służbowych równoważnika pieniężnego za wyżywienie ich pupilów bądź za opiekę nad nimi, uchybienia w prowadzeniu dokumentacji, np. brak wpisów o ważności atestu psa. Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić: stosowanie nieprawidłowych stawek żywieniowych, przyjmowanie nieprawidłowej daty wygaśnięcia prawa do dodatku za opiekę nad psami służbowymi, niedostateczną kontrolę formalną, rachunkową i merytoryczną list wypłat równoważnika pieniężnego za zakup karmy dla psów, a także (w jednym przypadku) nieokreślenie procedury sporządzenia i obiegu listy dotyczącej wypłaty przewodnikom równoważnika pieniężnego za wyżywienie podopiecznych.

Pozytywne efekty kontroli

Do pozytywnych efektów powyższych kontroli należy zaliczyć: racjonalizację wydatków na utrzymanie psów wycofywanych ze służby w Policji, opracowanie nowych regulacji i dokonanie zmian w przepisach dotychczas obowiązujących, podwyższenie stopnia zorganizowania działalności jednostek Policji w skontrolowanym obszarze, zdyscyplinowanie pracowników w zakresie rzetelnego wypełniania obowiązków służbowych w obszarze poddanym badaniu oraz udzielenie osobom kontrolowanym instruktażu dotyczącego prawidłowego stosowania przepisów regulujących przedmiotowe zagadnienia.

Rozbudowa lub modernizacja bazy kwaterunkowej i szkoleniowej

W wyniku troski o psy służbowe nastąpiła rozbudowa lub modernizacja bazy kwaterunkowej i szkoleniowej oraz zapewnienie wszystkim psom przechodzącym na emeryturę opieki przez ich dotychczasowych przewodników. Dostrzec należy także starania kierowników jednostek Policji w zakresie zapewnienia dobrych warunków bytowych psów służbowych, czego przykładem jest garnizon w Radomiu. W efekcie powyższych działań przewodnicy psów służbowych mogą liczyć na wdzięczność swoich pupili.

Przykładowe efekty kontroli – wniosek o zmiany w ustawie o broni i amunicji, zmiany w funkcjonalności SWD

Wiele kontroli wykonanych w ostatnim okresie przez Biuro Kontroli KGP skutkowało dostarczeniem kierownictwu Policji istotnych informacji w zakresie ryzyka błędnie zaprogramowanych procedur działania funkcjonariuszy, niedostatecznie regulujących daną problematykę przepisów prawa lub niedostatecznej funkcjonalności używanych w Policji systemów informatycznych gromadzących dane istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa obywateli. Informacje dostarczone Komendantowi Głównemu Policji, w następstwie których zostały podjęte określone decyzje, dotyczyły m.in.:

- ujawnienia w obecnie obowiązującej ustawie o broni i amunicji braku rozwiązań w zakresie podejmowania przez Policję skutecznych działań zmierzających do umożliwienia funkcjonariuszom niezwłocznego prewencyjnego zabezpieczenia broni w przypadku objęcia procedurą „Niebieskiej Karty" rodziny posiadacza broni; Dyrektora Biura Prewencji i Ruchu Drogowego KGP zobowiązano do podjęcia inicjatywy legislacyjnej w zakresie zmiany przepisów ustawy o broni i amunicji;
- zdiagnozowania braku odpowiedniej funkcjonalności SWD niezbędnej do skutecznie realizowanych interwencji policyjnych; wskazano na konieczność, aby w sytuacji rejestrowania w systemie miejsca interwencji lub osoby stosującej przemoc policjant dokonujący rejestracji uzyskiwał bieżące informacje o:
  - posiadaniu broni przez osoby zameldowane pod wskazanym adresem,
  - wdrożeniu procedury „Niebieskiej Karty" wobec osób zamieszkałym pod ww. adresem; do wdrożenia zmian zobowiązano dyrektorów biur KGP: Głównego Sztabu Policji, Biura Prewencji i Ruchu Drogowego oraz Biura Łączności i Informatyki.

nadkom. Artur Kowalczyk,
Naczelnik Wydziału Analiz Biura Kontroli KGP;
dr Tadeusz Leszczyński
główny specjalista Wydziału Kontroli Finansowo-Gospodarczej
Biura Kontroli KGP

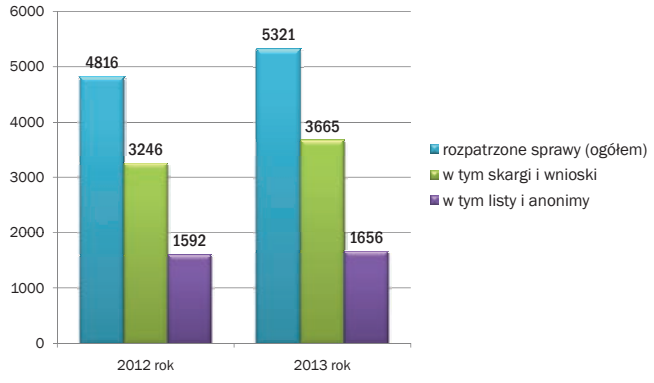
Skargi w Policji

Instytucja skarg i wniosków stanowi cenne źródło informacji, pozwalające na zdiagnozowanie nieprawidłowości i podjęcie działań umożliwiających ich eliminację. Dlatego też w Policji dostrzega się znaczenie instytucji oraz potrzebę prowadzenia postępowań w sprawach skarg i wniosków w sposób pozwalający na ich rzetelne i obiektywne rozpatrzenie.

W ustawodawstwie polskim prawo obywateli do wystąpienia ze skargami i wnioskami gwarantuje art. 63 Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej, który stanowi, że: *Każdy ma prawo składać petycje, wnioski i skargi w interesie publicznym, własnym lub innej osoby za jej zgodą do organów władzy publicznej oraz do organizacji i instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zadaniami z zakresu administracji publicznej. Tryb rozpatrywania petycji, wniosków i skarg określa ustawa*. Tryb postępowania w sprawie skarg i wniosków reguluje natomiast art. 221 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego[1] (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm.) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz. U. Nr 5, poz. 46).

W 2013 r. funkcjonariusze Wydziału Skarg i Wniosków, działając w imieniu Komendanta Głównego Policji, w ramach pełnionego dyżuru skargowego przyjęli **1136** osób w sprawach skarg i wniosków. Skargi wnoszone do Komendanta Głównego Policji najczęściej dotyczyły sposobu załatwienia poprzedniej skargi przez terenowe jednostki Policji oraz czynności prowadzonych w ramach kpk oraz kpow, w których zapadły już prawomocne rozstrzygnięcia, niekorzystne dla skarżących, co skutkowało ich osobistą wizytą z żądaniem zmiany dotychczasowego stanowiska w sprawie.

Wykres nr 5. Liczba spraw (w tym skarg i wniosków oraz listów i anonimów) rozpatrzonych przez funkcjonariuszy Wydziału Skarg i Wniosków Biura Kontroli KGP w latach 2012–2013



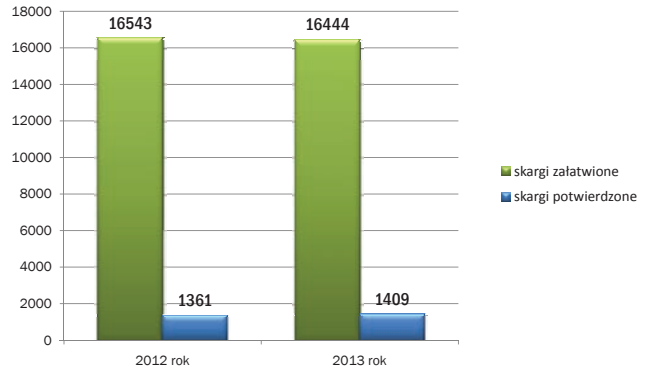
Dość liczną grupę interesantów stanowiły również osoby prezentujące negatywny stosunek do Policji, a także osoby, których zachowanie pozwalało powziąć uzasadnione przypuszczenie istnienia u tych osób zaburzeń psychicznych. W roku 2013 funkcjonariusze Wydziału Skarg i Wniosków Biura Kontroli KGP rozpatrzyli ogółem **5321** spraw, w tym **3665** skarg i wniosków oraz **1656** listów i anonimów. W roku 2012 odnotowano wpływ odpowiednio: **4816** spraw, w tym **3246** skarg i wniosków oraz **1592** listy i anonimy.
Zgodnie z dyspozycjami kpa, w Wydziale Skarg i Wniosków Biura Kontroli KGP opracowano procedurę przyjmowania obywateli w sprawie skarg i wniosków przez członków kierownictwa służbowego KGP lub upoważnione przez nich osoby (wersja elektroniczna została zamieszczona na stronie www.policja.pl).

Najczęstsze przyczyny zgłaszania skarg na funkcjonariuszy Policji

Biuro Kontroli KGP prowadzi okresowe analizy, które pozwalają na identyfikowanie tendencji, trendów możliwych do uchwycenia wśród poszczególnych kategorii skargowych w skali kraju, a także określenie najczęstszych przyczyn, z powodu których obywatele decydują się na wykorzystanie procedur skargowych. Do zdiagnozowanych w wyniku ww. analiz najczęstszych przyczyn zgłaszania skarg na funkcjonariuszy Policji należą:
– niewłaściwie wykonywane obowiązki służbowe,
– niewłaściwe zachowanie w stosunku do obywateli,
– brak umiejętności panowania nad emocjami w sytuacjach konfliktowych i rodzących stres,
– niedostateczna wnikliwość i rzetelność w procesie gromadzenia materiału dowodowego,
– zła organizacja pracy,
– brak odpowiedniego nadzoru i kontroli bezpośrednich przełożonych,
– brak rzetelności i poczucia odpowiedzialności oraz zrozumienia służebnej roli Policji wobec społeczeństwa.

Wiedza na temat skali zjawiska oraz jego źródeł pozwala na podejmowanie działań mających na celu „uwrażliwienie" kierowników jednostek Policji na szczególny rodzaj zachowań funkcjonariuszy, w celu eliminacji lub obniżenia skali występowania danych zachowań wśród policjantów.

Wykres nr 6. Liczba skarg załatwionych oraz potwierdzonych, dotyczących postępowania policjantów w latach 2012–2013



W kontekście powyższych informacji należy wskazać, że ogółem w roku 2013 do jednostek Policji wpłynęło **24 147** spraw, w tym **23 613** skarg i **534** wnioski[2]. **Skarg dotyczących funkcjonariuszy Policji**, które zostały załatwione **we własnym zakresie**, było **16 444**. W porównaniu z rokiem 2012 odnotowano spadek o 99 skarg (w 2012 r. – **16 543)**. Skargi znalazły potwierdzenie w **1409** przypadkach (w 2012 r. – **1361**), a zatem średnia potwierdzalność wyniosła **8**,**6%** (w 2012 r. – **8,2%**).

Wykorzystanie wniosków z postępowań skargowych

Podsumowując problematykę załatwiania skarg w Policji, należy zaznaczyć, że wnioski z postępowań skargowych wykorzystywane są w doskonaleniu pracy jednostek, głównie poprzez ukierunkowanie kadry kierowniczej na eliminowanie przyczyn nieprawidłowości stwierdzanych w toku wyjaśniania skarg. Najczęściej wynikiem takich działań jest wdrażanie przedsięwzięć o charakterze naprawczym i profilaktycznym, m.in.:
– szybka i konsekwentna reakcja przełożonych w celu bezpośredniego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości;
– wzmocnienie nadzoru nad postępowaniem funkcjonariuszy w zakresie procedur, w przypadku których – jak wskazuje treść skargi – mogą się pojawiać nieprawidłowości w działaniu Policji;
– omawianie na odprawach spraw, których dotyczyły skargi;
– naprawienie szkody;
– przeproszenie skarżącego;
– prowadzenie instruktaży lub szkoleń w ramach lokalnego doskonalenia zawodowego.

Powyższa problematyka jest w stałym zainteresowaniu kierownictwa polskiej Policji, jest także analizowana w ramach narad służbowych kadry kierowniczej Policji.

opracowano w Wydziale Skarg i Wniosków Biura Kontroli KGP

[1] Dalej kpa.
[2] Podstawowym miernikiem statystycznym odnoszącym się do problematyki skargowej jest liczba załatwionych we własnym zakresie skarg oraz sposób ich załatwienia – skarga może zawierać kilka zarzutów.

Summary

The mission, tasks and structure the Control Bureau of the National Police Headquarters

The Control Bureau of the National Police Headquarters performs tasks connected with providing the Commandant-in-Chief of the Police with the necessary information from the area of the evaluation of the Police activities, essential for the effective management. The above mentioned information is the result of an operation of three fundamental processes, i.e. professionally conducted inspections, audits or task analyses; objectively investigated complaints and motions as well as a reliable monitoring of extraordinary activities with the participation of police officers and employees of the Police. Professionally conducted control operations are aimed at carrying out an assessment of an activity, based on the factual circumstances with the application of the legal criteria, economy, appropriateness and accuracy.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

DZIAŁALNOŚĆ AUDYTU WEWNĘTRZNEGO W KOMENDZIE GŁÓWNEJ POLICJI



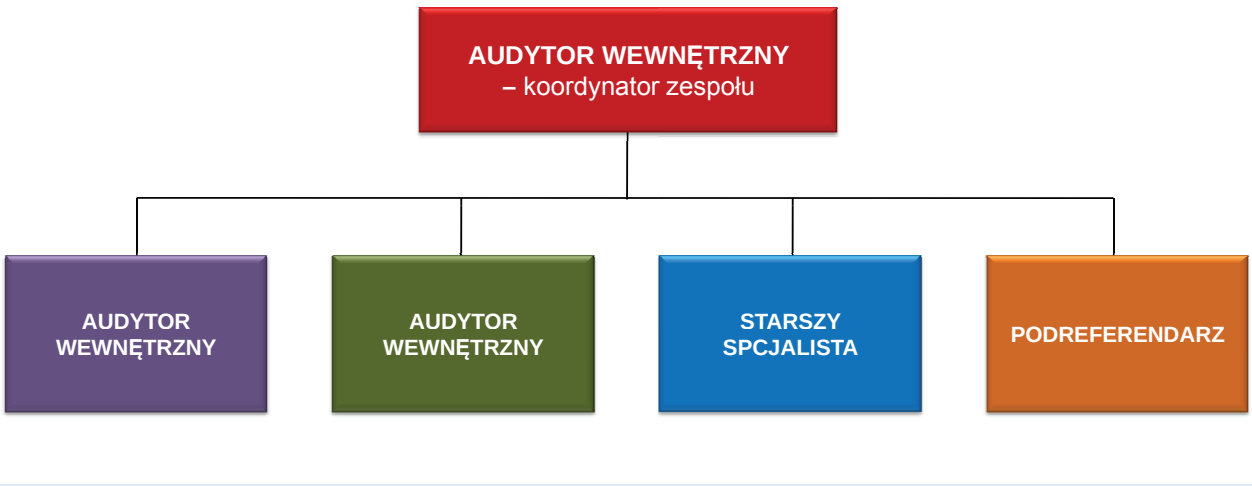
Emilia Majszczyk

AUDYTOR WEWNĘTRZNY – KOORDYNATOR ZESPOŁU AUDYTU WEWNĘTRZNEGO KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI

Zespół Audytu Wewnętrznego Komendy Głównej Policji (ZAW KGP) jest komórką organizacyjną o randze biura KGP bezpośrednio podległą Komendantowi Głównemu Policji. Realizowanie funkcji audytu wewnętrznego w KGP stanowi wypełnienie obowiązku wynikającego z ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Istotą działania ZAW KGP jest wspieranie Komendanta Głównego Policji w realizacji celów i zadań, przede wszystkim poprzez dostarczanie niezależnej i obiektywnej oceny funkcjonowania obszarów poddanych audytowi, sposobu wykonywania określonych zadań, a także świadczenie tzw. czynności doradczych, w efekcie których przedstawiane są wnioski i opinie dotyczące usprawnienia badanego procesu.

Czemu służy audyt wewnętrzny

W odróżnieniu od klasycznej kontroli audyt wewnętrzny jest ukierunkowany w swoich działaniach na zapobieganie różnego rodzaju ryzykom. Nie ogranicza się tym samym do porównania stanu faktycznego ze stanem pożądanym (np. poprzez zbadanie sposobu działania w odniesieniu do sformalizowanych wymogów w tym zakresie), ale ma za zadanie rekomendowanie działań zmierzających do poprawy funkcjonowania badanej działalności czy systemu. W praktyce audyt ocenia, w jakim stopniu przyjęte i stosowane rozwiązania organizacyjne są skuteczne w zapobieganiu występowania błędów.



Schemat struktury organizacyjnej Zespołu Audytu Wewnętrznego KGP

Rozumienie pojęcia audyt wewnętrzny

Z uwagi na fakt, iż audyt wewnętrzny jest stosunkowo nową instytucją w sektorze publicznym, warto wyjaśnić pewne kwestie związane z jego rozumieniem. Jednocześnie należy wskazać, iż mylne jest łączenie audytu wewnętrznego jedynie z zagadnieniami finansowymi (co najprawdopodobniej wynika z przywołanej wcześniej podstawy prawnej jego funkcjonowania), bowiem audyt wewnętrzny może dotyczyć każdego obszaru działania jednostki. Podobnie nie jest właściwe jego utożsamianie z auditem wewnętrznym wynikającym z wdrożenia w jednostce systemu zarządzania jakością (system taki wdrożono na przykład w Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji).

Istotne jest także zaznaczenie, iż generalnie zakres podmiotowy audytu wewnętrznego obejmuje jednostkę, w której funkcjonuje komórka audytu, czyli Komendę Główną Policji, w przeciwieństwie do funkcji kontrolnej wykonywanej przede wszystkim w stosunku do jednostek podległych i nadzorowanych.

Wykonywanie audytu wewnętrznego w jednostkach Policji szczebla wojewódzkiego zapewniają komórki organizacyjne w nich usytuowane. Metodologia realizacji audytu wewnętrznego została usankcjonowana w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 1 lutego 2010 r. w sprawie przeprowadzania i dokumentowania audytu wewnętrznego. Szczegółowe zasady funkcjonowania audytu wewnętrznego w KGP określono zaś w Karcie Audytu Wewnętrznego wprowadzonej decyzją nr 367 Komendanta Głównego Policji z dnia 9 września 2013 r. w sprawie karty audytu wewnętrznego w Komendzie Głównej Policji.

Co obejmuje audyt wewnętrzny

Jak wcześniej wspomniano, zakres przedmiotowy audytu wewnętrznego może dotyczyć całego spektrum działania jednostki. Zadanie audytowe może przyjąć formę tzw. zadania zapewniającego, w wyniku którego wydawana jest ocena w zakresie szeroko rozumianej prawidłowości funkcjonowania audytowanego obszaru, bądź też mniej sformalizowanych tzw. czynności doradczych, których charakter i zakres są uzgadniane z Komendantem Głównym Policji. W celu wypełniania idei funkcjonowania audytu wewnętrznego, tj. wspierania kierownika jednostki w szeroko rozumianym zarządzaniu jednostką, działalność ZAW KGP jest planowana oraz realizowana w uzgodnieniu z Komendantem Głównym Policji. Przykładowo, na wniosek Komendanta Głównego Policji audytorzy wewnętrzni niejednokrotnie realizowali czynności dotyczące oceny funkcjonowania wybranych komórek organizacyjnych KGP, w tym w aspekcie wykorzystania zasobów ludzkich, czy też przedstawiali opinię w zakresie adekwatności wniosków o dokonanie zmian organizacyjno-etatowych kierowanych przez dyrektorów biur KGP. W efekcie zadań audytowych, poprzez wdrożenie zaleceń wydanych w ich wyniku, uproszczono lub zracjonalizowano przebieg niektórych procesów w KGP, np. doprowadzono do skupienia jego realizacji w komórce organizacyjnej właściwej merytorycznie w danym zakresie, odstępując od zbędnego angażowania innych osób, co dotyczyło m.in. procesu zaopatrywania. Niekiedy rezultaty audytu stanowią podstawę do sformalizowania wymogów

Schemat realizacji audytu

SCHEMAT REALIZACJI AUDYTU W FORMIE ZADANIA ZAPEWNIAJĄCEGO (ZNACZNIE SFORMALIZOWANEGO W STOSUNKU DO CZYNNOŚCI DORADCZYCH)

WYKONAWCA	CZYNNOŚĆ	ODBIORCA
audytujący	poinformowanie o planowanym audycie	audytowany
	↓	
audytujący	dokonanie analizy ryzyka i opracowanie programu zadania	
	↓	
audytujący	poinformowanie o celu, zakresie zadania, kryteriach oceny oraz narzędziach i technikach przeprowadzenia zadania (opcjonalnie – w trakcie narady otwierającej)	audytowany
	↓	
audytujący	realizacja działań w ramach audytu	
	↓	
audytujący	przekazanie ustaleń stanu faktycznego (opcjonalnie – w trakcie narady zamykającej)	audytowany
	↓	
audytujący	przekazanie sprawozdania	audytowany
	↓	
audytowany	opcjonalnie – zgłoszenie dodatkowych wyjaśnień lub umotywowanych zastrzeżeń do treści sprawozdania (termin – co najmniej 7 dni)	audytujący
	↓	
audytujący	analiza zgłoszonych uwag i ich uwzględnienie w sprawozdaniu lub przekazanie stanowiska w zakresie ich nieuwzględnienia	audytowany
	↓	
audytujący	przekazanie sprawozdania	kierownik jednostki (oraz audytowany – w przypadku zgłoszenia uwag)
	↓	
audytowany	opcjonalnie – przedstawienie stanowiska wobec sprawozdania (termin 14 dni)	kierownik jednostki
	↓ ↓	
audytowany	przy uznaniu zasadności zaleceń – wyznaczenie osób odpowiedzialnych za realizację zaleceń, ustalenie sposobu i terminu ich realizacji (termin 14 dni) / przy odmowie realizacji zaleceń – poinformowanie o przyczynach odmowy (termin 14 dni)	kierownik jednostki oraz audytujący
	↓	
kierownik jednostki	w przypadku zaniechania ww. czynności lub odmowy – wyznaczenie osób odpowiedzialnych za realizację zaakceptowanych zaleceń, ustalenie sposobu i terminu ich realizacji	audytujący
	↓	
audytujący	wystąpienie o informację na temat realizacji zaleceń i analiza otrzymanych informacji	audytowany
	↓	
audytujący	opcjonalnie – przeprowadzenie czynności sprawdzających	

określonych działań celem ujednolicenia oczekiwanego sposobu postępowania bądź wprowadzenia zmian w przebiegu procesu, czy realizacji danego działania. Jednocześnie wyniki audytów są wykorzystywane w procesie doskonalenia struktury organizacyjno-etatowej Komendy Głównej Policji, co miało miejsce także w związku z ubiegłoroczną reorganizacją KGP. Czasem działanie audytu wewnętrznego niejako poprzedza działania kontrolne podmiotów zewnętrznych, co dotyczy w szczególności projektów finansowanych z udziałem środków ze źródeł zagranicznych, w przypadku których niejednokrotnie jest obligatoryjne przeprowadzenie audytu wewnętrznego. Przykładowo – w 2013 r. zadaniu audytowemu został poddany projekt współfinansowany ze środków Szwajcarsko--Polskiego Programu Współpracy „Bezpieczeństwo w ruchu drogowym", o którym była mowa w poprzednim numerze „Kwartalnika Policyjnego".

W tym miejscu należy wskazać, iż samo wprowadzenie audytu wewnętrznego w administracji publicznej było efektem procesu dostosowania prawa polskiego do wymogów Unii Europejskiej w ramach negocjacji przedakcesyjnych. Podsumowując, działalność audytu nie koncentruje się na identyfikacji błędów, a na ocenie, w jakim stopniu przyjęte rozwiązania organizacyjne danego procesu są skuteczne w zapobieganiu występowaniu błędów czy nieprawidłowości.

Ponadto należy dostrzec istotną rolę audytu wewnętrznego w procesie legislacyjnym, głównie w obszarze wewnętrznie obowiązującego prawa, polegającą na zaangażowaniu w uzgodnienia merytoryczne aktów normatywnych i aktów kierowania czy też inicjowaniu ich nowelizacji ze wskazaniem kierunków zmian. Poza tym, z uwagi na właściwość Komendanta Głównego Policji dotyczącą określania metod i form wykonywania zadań przez służby policyjne, ZAW KGP we współpracy z audytorami wewnętrznymi komend wojewódzkich (stołecznej) Policji realizował zadania w zakresie doboru do służby w Policji czy brakowania broni palnej i amunicji.
Niezależnie od powyższego „zleceniodawcą" zadań audytowych pozostaje także Minister Finansów (odpowiadający za koordynację audytu wewnętrznego w sektorze publicznym), w tym – z polecenia Prezesa Rady Ministrów. Wówczas tożsame zadanie audytowe realizowane jest w większości jednostek administracji rządowej, co pozwala na wykorzystanie funkcji audytu z poziomu rządu. Dotychczas dotyczyło to zagadnień związanych z Prezydencją Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej, wartościowaniem stanowisk pracy w korpusie służby cywilnej oraz bezpieczeństwem informacji. W następstwie wykonania dwóch pierwszych zadań audytowych Ministerstwo Finansów przekazało Komendzie Głównej Policji podziękowania, wyrażając „pełne uznanie dla profesjonalizmu, zaangażowania, sprawności działania i efektywności", z jaką przeprowadzono audyty zlecone.
W związku z wyżej zasygnalizowaną koordynacją przypisaną Ministrowi Finansów jego przedstawiciele dokonują także weryfikacji i oceny prawidłowości wykonywania audytu wewnętrznego w jednostkach sektora publicznego, której dwukrotnie podlegał także ZAW KGP. W wyniku ostatnio przeprowadzonej oceny wydano pozytywną opinię, przyznając najwyższą ocenę, tj. „bez zastrzeżeń", i nie formułując zaleceń. Podobnie w efekcie kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli wydano pozytywną ocenę w zakresie sposobu przeprowadzania zadań audytowych przez ZAW 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 Finansów z dnia 29 grudnia 2009 r. w sprawie komitetu audytu (Dz. U. Nr 226, poz. 1826).

Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 1 lutego 2010 r. w sprawie przeprowadzania i dokumentowania audytu wewnętrznego (Dz. U. Nr 21, poz. 108).

Decyzja nr 80 Komendanta Głównego Policji z dnia 26 marca 2010 r. w sprawie powierzenia zadań związanych z kierowaniem działalnością Zespołu Audytu Wewnętrznego Komendy Głównej Policji (niepublikowana).

Decyzja nr 367 Komendanta Głównego Policji z dnia 9 września 2013 r. w sprawie karty audytu wewnętrznego w Komendzie Głównej Policji (Dz. Urz. KGP poz. 81).

Komunikat nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF Nr 15, poz. 84).

Komunikat nr 5 Ministra Finansów z dnia 20 listopada 2012 r. w sprawie wzoru informacji o realizacji zadań z zakresu audytu wewnętrznego (Dz. Urz. MF poz. 53).

Komunikat nr 2 Ministra Finansów z dnia 17 czerwca 2013 r. w sprawie standardów audytu wewnętrznego dla jednostek sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF poz. 15).

Summary

Activity of internal audit in National Police Headquarters

Internal Audit Team of National Police Headquarters is an organizational unit of equal rank with bureaus of NPH, directly reporting to the Commandant-in-Chief of the Police. Realization of internal audit function in National Police Headquarters constitutes the fulfillment of an obligation deriving from regulations on the public finance. The role of internal audit is to support the Commandant-in-Chief of the Police in the achievement of goals and tasks, by delivering the independent and objective evaluation of functioning of audited field, way of performing specific tasks, as well as on providing so-called advisory activities, as a result of which conclusions and opinions concerning an improvement of functioning of a given field are presented.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

ROLA SŁUŻB PRASOWYCH W KREOWANIU WIZERUNKU POLICJI



insp. dr Mariusz Sokołowski

RZECZNIK PRASOWY KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

Po co Policji dobry wizerunek, po co zaufanie społeczne, po co dobra ocena działań funkcjonariuszy? Po pierwsze po to, że Policja jest służbą na rzecz obywatela, po drugie, nie ma skutecznej Policji na świecie bez współpracy z obywatelami. A obywatele tym lepiej pracują z Policją, im lepiej ją oceniają, a oceniając, zazwyczaj biorą pod uwagę to, co dostarczą im media.

Policja jest instytucją, która cieszy się bardzo dużym zaufaniem społecznym. Badania opinii publicznej z ostatnich lat pokazują, że zaraz po głównych stacjach telewizyjnych i radiowych kolejną instytucją, którą się najlepiej ocenia, jest właśnie Policja. Uzyskiwane przez nią wyniki są dwukrotnie lepsze aniżeli sądów czy prokuratury[1].

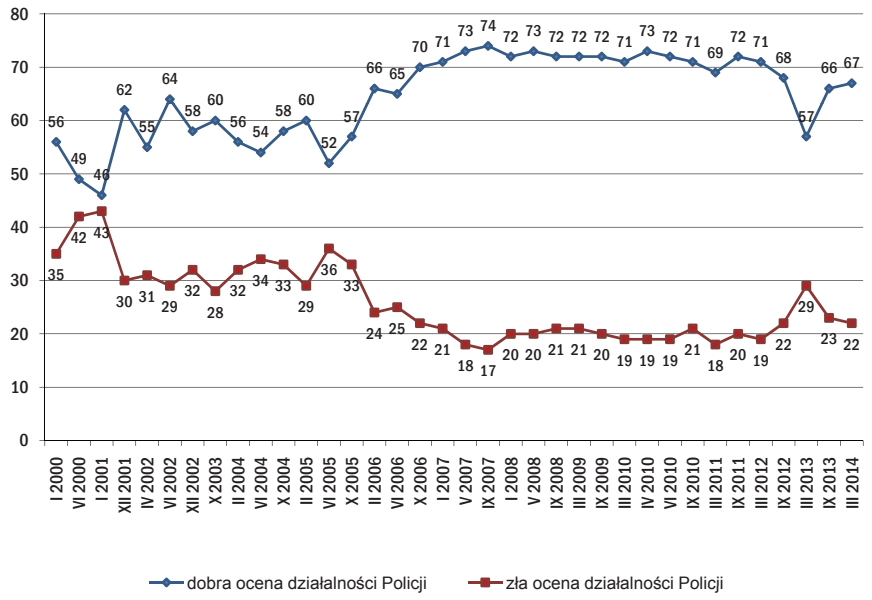
Zgodnie z najnowszym badaniem, przeprowadzonym przez CBOS w marcu 2014 r.[2], aż 67% Polaków dobrze ocenia działalność Policji. Warto zauważyć, że 10 lat temu to poparcie było mniejsze o 13 punktów procentowych i wynosiło 54%. Ktoś mógłby zapytać: „Ale po co Policja stara się tak bardzo o to zaufanie, o dobrą społeczną ocenę swojej pracy? Przecież trudno wyobrazić sobie państwo bez Policji!". Po pierwsze, służba w Policji to służba na rzecz obywateli. Ich oczekiwania są ściśle określone, a najważniejsze z nich to prawo do życia w bezpiecznym państwie. Policja jest częścią administracji w demokratycznym państwie – zatem jest dla obywateli, działa w ich imieniu i z ich oczekiwaniami musi się liczyć. Po drugie: nie ma skutecznie działającej Policji bez informacji od obywateli[3]. Im większe zaufanie, tym więcej informacji, a im więcej informacji, tym większa skuteczność i większe zadowolenie obywateli[4]. Wydawać by się mogło, że to samonapędzające się koło. Zysk, którym w przypadku firm komercyjnych są konkretne pieniądze, tu liczony jest poziomem zaufania, skutecznością.

Działalność instytucji publicznych w każdym demokratycznym państwie pozostaje w szczególnym zainteresowaniu mediów, a tym samym opinii publicznej. Jest to związane przede wszystkim z tym, że podatnik, wiedząc, że w pośredni sposób je finansuje, ma względem nich swoje oczekiwania. To właśnie w jego interesie, w interesie realizacji tychże oczekiwań, działają media, wypełniając w ten sposób misję społecznej kontroli instytucji państwowych. Relacjonując opinii publicznej efekty pracy poszczególnych podmiotów, ich starań w rozwiązaniu konkretnych problemów, działań bądź zaniechań, media budują w świadomości ludzkiej ocenę ich funk-

cjonowania. W ten sposób kreują obraz konkretnych urzędów, instytucji, ludzi, zawodów.

Spośród wielu instytucji publicznych Policja jest najprawdopodobniej tą, która w największym stopniu jest poddawana kontroli mediów. Wynika to właśnie z faktu, że strefa publiczna w naturalny sposób rodzi zainteresowanie społeczeństwa i dziennikarzy, a w przypadku Policji to zainteresowanie jest szczególnie duże, gdyż chyba żadna inna instytucja publiczna nie dostarcza mediom tylu sensacyjnych, a dzięki temu nośnych społecznie informacji. Policja to także służba pierwszego kontaktu z obywatelem, często osobą dotkniętą przestępstwem, wykroczeniem czy też osobą, której zachowanie jest przyczyną policyjnej interwencji. To służba działająca w oparciu o ściśle wyznaczone normy prawne, których nieprzestrzeganie czy przekroczenie jest poddawane szczególnie ostrej krytyce.

Wykres nr 1. Jak by Pan(i) ocenił(a) działalność Policji? (oceny od I 2000 do III 2014) (%)



Źródło: CBOS, 6–12 marca 2014 r., N=1098.

Ta z kolei we współczesnym świecie potrafi bardzo szybko zamienić się w uogólniony komentarz, wpisujący się w mity i stereotypy funkcjonujące w określonych społecznościach.

Niewiele osób zdaje sobie sprawę, że polska Policja każdego dnia przeprowadza średnio 17,5 tysięcy interwencji, ponad 15 tysięcy kontroli drogowych, zatrudnia około 125 tysięcy osób, w ciągu roku prowadzi setki tysięcy postępowań w sprawach popełnionych przestępstw. Tylko tych kilka liczb pokazuje skalę działania całej organizacji[5]. Jak widać – ogrom pracy na rzecz bezpieczeństwa innych. I wszystko byłoby dobrze, gdyby nie sytuacje mniej lub bardziej kryzysowe, których nie da się uniknąć: błędy funkcjonariuszy, nieprawidłowości w firmie czy ludzkie tragedie. Każda taka sytuacja jest interesująca z perspektywy mediów, bo każda może dotyczyć krzywdy ludzkiej, bezduszności instytucji, przekroczenia uprawnień przez tego, który powinien stać na straży prawa[6]. Zatem jeśli nawet jeden procent ze wspomnianych na wstępie liczb będzie rodził kryzys, to w skali kraju, w skali roku – jest o czym mówić. I tu pojawia się olbrzymie wyzwanie dla służb prasowo-informacyjnych Policji – ludzi, którzy z jednej strony muszą pomagać w wydobyciu dobrych informacji na wierzch, muszą wybrać i pokazać trud pracy całej formacji, z drugiej zaś muszą tłumaczyć, dlaczego nie wszystko poszło tak, jak życzyłaby sobie tego opinia publiczna.

Bardzo ważnym elementem skutecznego PR-u w Policji jest aktywność w działaniu. Dziś rzecznik Policji nie może być reaktywny, jego praca nie może polegać na czekaniu na telefony i wizyty dziennikarzy. Dziś jest to praca człowieka, który sam szuka tematów dla dziennikarzy, stara się ich nimi zainteresować, chce mieć wpływ na to, co zostanie pokazane i w jaki sposób[7].

„Pomagaj dobrym wiadomościom, złe poradzą sobie same" – to motto znane wszystkim rzecznikom prasowym. Pamiętając o nim, osoba pracująca w *media relations* codziennie musi wykonać ogrom pracy, by to, czego oczekuje się od instytucji, zostało pokazane w mediach, zaś to, co niewłaściwe – zyskało odpowiedni komentarz, który trafi do ludzi i wyraźnie zaakcentuje rolę samej firmy w zwalczaniu tego, co można określić mianem wewnętrznej patologii. Ale nie zawsze jest to takie proste. Mimo że najłatwiej jest pokazać świat jako czarno-biały (a wielokrotnie media tak właśnie próbują uprościć rzeczywistość), to jednak często nie jest to możliwe. Pomiędzy białym a czarnym jest cała gama odcieni, o czym nie można zapominać. Jak już wspomniano, każdy dzień pracy Policji to około 17,5 tysięcy interwencji, a niektóre z nich mogą rodzić konflikt. Gdy funkcjonariusz ma do czynienia z łamaniem prawa, jedni oczekują ukarania, inni pomocy, a jeszcze inni zrozumienia takiego postępowania. Nawet jeżeli Policja ma być rozjemcą w konflikcie, to jednego z uczestników uznaje się za winnego, drugiego nie. Czasem kieruje się wniosek do sądu, czasem nakłada się mandat. Tak czy inaczej – ktoś jest niezadowolony.

Kontakty z mediami są jedną z podstawowych dziedzin działania PR, dlatego też współpraca z dziennikarzami powinna zajmować istotne miejsce w długofalowej polityce wizerunkowej Policji. Nie może mieć ona charakteru incydentalnego – lecz przemyślany i systemowy. Dzięki mediom można dotrzeć do szerszej opinii publicznej, angażując w to niewielkie środki. Ich zaletą jest również to, że stanowią dla odbiorcy niezależne źródło informacji, co czyni je bardziej wiarygodnymi[8].

Budowaniem wizerunku większości dużych firm zajmują się wyspecjalizowane, profesjonalne agencje PR bądź też wyszkoleni w tym zakresie pracownicy. W Policji rolę tę odgrywają rzecznicy prasowi Komendanta Głównego Policji, komendantów wojewódzkich i stołecznego Policji, pracownicy ich zespołów i oficerowie prasowi w komendach powiatowych Policji.

Zgodnie z zarządzeniem nr 8 Komendanta Głównego Policji z dnia 15 marca 2013 r. w sprawie regulaminu Komendy Głównej Policji za kształtowanie wizerunku Policji w mediach w największym stopniu odpowiada Zespół Prasowy KGP, którego pracę koordynuje rzecznik prasowy Komendanta Głównego Policji[9].

ZADANIA ZESPOŁU PRASOWEGO

- projektowanie założeń i zasad polityki informacyjnej Komendanta Głównego Policji;
- informowanie środków masowego przekazu o działaniach podejmowanych przez Komendanta Głównego Policji, inicjatywach i przedsięwzięciach realizowanych przez biura, problemach i zagadnieniach dotyczących funkcjonowania Policji;
- koordynowanie dostępu do informacji publicznej w KGP, w tym z zakresu objętego przepisami prawa prasowego, oraz prowadzenie strony podmiotowej Komendanta Głównego Policji w Biuletynie Informacji Publicznej;
- uczestniczenie w kształtowaniu koncepcji działań informacyjnych na terenie kraju, dotyczących przedsięwzięć jednostek organizacyjnych Policji, zmierzających do rozwiązywania istotnych problemów w zakresie zjawisk patologii społecznej, zjawisk kryminogennych oraz działań profilaktycznych i kontaktów ze społeczeństwem;
- udzielanie pomocy merytorycznej jednostkom organizacyjnym Policji i biurom KGP w kontaktach ze środkami masowego przekazu oraz jej koordynowanie;
- obsługa prasowo-informacyjna zdarzeń o znaczeniu ogólnopolskim we współpracy z rzecznikami prasowymi komendantów wojewódzkich (stołecznego) Policji oraz oficerami prasowymi komend powiatowych (miejskich, rejonowych) Policji;
- udzielanie odpowiedzi na krytykę prasową kierowaną pod adresem Komendanta Głównego Policji i jego zastępców oraz biur KGP;
- opiniowanie przedsięwzięć informacyjnych, publicystycznych i promocyjnych o zasięgu ogólnopolskim, inicjowanych i podejmowanych przez jednostki organizacyjne Policji;
- prowadzenie strony internetowej „Policja.pl”;
- monitorowanie i analizowanie informacji prezentowanych w środkach masowego przekazu w celu uzyskiwania danych niezbędnych do kształtowania polityki informacyjnej Komendanta Głównego Policji.

Oprócz regulaminu KGP współpracę z mediami reguluje też zarządzenie nr 1204 Komendanta Głównego Policji z dnia 12 listopada 2007 r. w sprawie form i metod działalności prasowo-informacyjnej w Policji, które określa sposób prowadzenia tej działalności, w szczególności zasady pracy rzeczników prasowych i oficerów prasowych oraz sposób udzielania przez nich informacji środkom masowego przekazu[10].

Istotą pracy służb prasowych jest edukowanie, informowanie ludzi o tym, co i dlaczego Policja robi, pokazywanie jej pracy. Tworząc służby prasowo-informacyjne w Policji, postawiono na ich otwartość i dostępność w polityce komunikacyjnej – i to się opłaciło. Otwartość – to udzielanie pełnej, prawdziwej, dokładnej i w miarę możliwości szybkiej informacji mediom[11]. Nie zawsze jest to możliwe, ponieważ czasami uregulowania prawne, np. ustawa o ochronie informacji niejawnych, ochronie danych osobowych, procedura karna, czy też dobro prowadzonych postępowań, nie dają takiej możliwości. Mówiąc o otwartości, oczekuje się od rzeczników Policji zrozumienia tego, że ich praca to praca na rzecz dziennikarzy, a przede wszystkim ludzi, którym dostarczają informacji. Brak otwartości w wielu przypadkach przyczynił się do podania przez media informacji nieprawdziwej, opatrzonej komentarzem „nie udało się nam skontaktować z rzecznikiem” czy „do czasu zamknięcia numeru nikt nie odpowiedział” itp. Kiedy w końcu udzielono merytorycznej, pełnej odpowiedzi, to opóźnienie skutkowało tym, że była to informacja tłumacząca, wyjaśniająca – już po materiale negatywnym.

Służby prasowe Policji muszą zatem wychodzić z informacjami do mediów. Dotyczy to także informacji negatywnych – takich, które mogą nadwerężyć wizerunek instytucji. Doświadczenie wielu lat pokazuje, że takie rozwiązanie jest lepsze niż chowanie głowy w piasek. Odbiorca powinien z wyprzedzeniem otrzymać jasny komunikat mówiący, co firma zrobiła w sprawie i jaka była jej reakcja na nieprawidłowości. Takie podejście potrafi całkowicie „rozminować” sytuację, a nawet uwiarygodnić instytucję, która sama ze swoich szeregów umie wyeliminować czarne owce.

Kolejną z wymienionych cech jest dostępność[12]. Od kilku już lat służby prasowe w Policji działają 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. System dyżurowy, aktywny telefon komórkowy – pozwalają dziennikarzom na bieżącą weryfikację informacji.

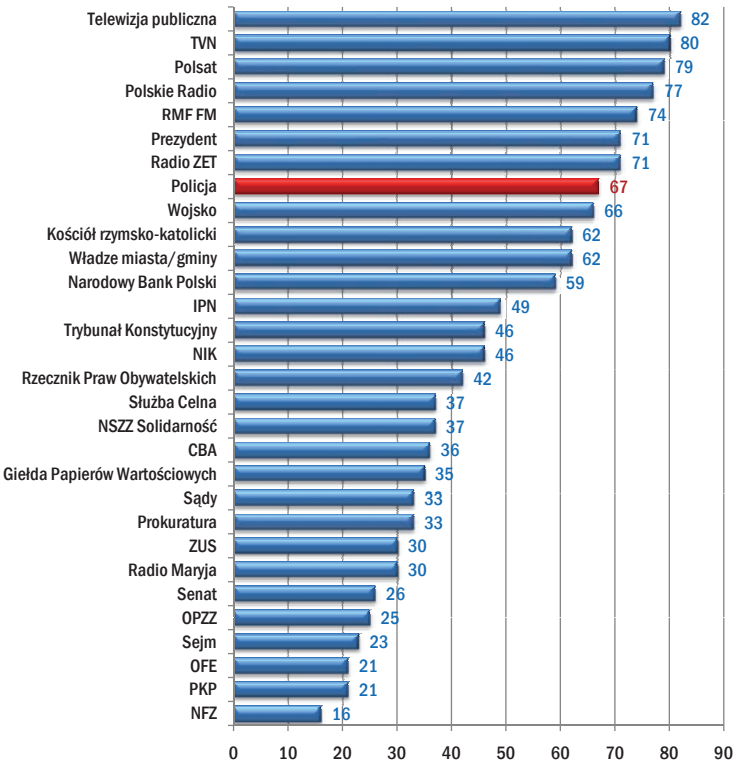
Istotną rolę w kształtowaniu wizerunku Policji w mediach odgrywa kierowany przez rzecznika prasowego Komendanta Głównego Policji Zespół Prasowy KGP. Warto przyjrzeć się bliżej niektórym aspektom jego pracy. Oprócz tego, że członkowie zespołu pracują w podstawowym czasie pracy, to każdy z nich, zgodnie z grafikiem, wyznaczany jest do pełnienia dyżuru popołudniowego, podczas którego m.in. prowadzi monitoring mediów. Ponadto ta osoba zaczyna następnego dnia pracę od piątej rano – jej zadaniem jest przygotowanie tzw. prasówki, czyli zbioru najważniejszych artykułów prasowych, dotyczących problematyki policyjnej. O godzinie ósmej odbywa się odprawa, podczas której Komendantowi Głównemu przedstawiane są wybrane wcześniej artykuły prasowe[13]. Przygotowywana rano prasówka jest też skanowana i wysyłana rzecznikom komend wojewódzkich oraz kierownikom komórek organizacyjnych komendy, a także zamieszczana na portalu wewnętrznym KGP.

O godzinie dziewiątej zaczyna się telekonferencja z rzecznikami prasowymi komendantów wojewódzkich, podczas której informują o najważniejszych sprawach, które będą przekazywane mediom danego dnia. Na podstawie tych informacji

przygotowywana jest tzw. piguła, którą przesyła się mejlem dziennikarzom, rzecznikom i pracownikom zespołu prasowego. Dodatkowo o wydarzeniach z „piguły" informowani są telefonicznie dziennikarze najważniejszych stacji telewizyjnych, radiowych czy też agencji. Wszystko po to, aby dziennikarze przygotowujący się do kolegiów redakcyjnych mieli już wiedzę na temat zdarzeń policyjnych, o których warto poinformować opinię publiczną. Telekonferencja jest także doskonałym sposobem zbierania informacji o negatywnych materiałach prasowych o zasięgu lokalnym, które mogą wzbudzić zainteresowanie mediów centralnych.

Do zadań członków zespołu należy też organizowanie briefingów i konferencji prasowych. Ważną rolę odgrywa również udzielanie wywiadów dziennikarzom telewizyjnym, radiowym i prasowym oraz odpowiadanie na pytania przesłane drogą mejlową. Pracownicy zespołów prasowych przygotowują materiały filmowe i zdjęciowe dotyczące wydarzeń będących w zainteresowaniu mediów. Jest to o tyle ważne, że współczesny świat medialny jest coraz bardziej światem obrazkowym. Zdjęcia i filmy powodują, że atrakcyjność samej informacji wzrasta.

Wykres 2. Jak Pan(i) ocenił(a) działalność ...? (dobre oceny w marcu 2014 r.) (%)



Źródło: CBOS, 6-12 marca 2014 r., N=1098.

Podobnie jak zespół prasowy KGP, funkcjonują zespoły prasowe w komendach wojewódzkich Policji.

Prowadząc działalność prasowo-informacyjną w Policji, należy pamiętać o dwóch podstawowych zadaniach stojących przed ludźmi, którzy zajmują się tą tematyką. Są nimi:

1) obowiązek udzielania informacji;
2) utrzymywanie dobrych relacji z dziennikarzami i redakcjami[14].

Obowiązek udzielania informacji wynika z ustaw: prawo prasowe[15] i o dostępie do informacji publicznej[16], a dziennikarze, korzystając z tego obowiązku, sprawują społeczną kontrolę nad instytucjami finansowanymi ze środków publicznych[17]. Dobre relacje z dziennikarzami oznaczają poszanowanie ich pracy, traktowanie jak partnerów, wzajemny szacunek[18]. Zbudowanie takich relacji z mediami gwarantuje szybkie i skuteczne przekazywanie rzetelnych, konkretnych i wiarygodnych informacji i jest prostą drogą do budowania zaufania do instytucji.

Budując *media relations* w Policji, jeszcze w 1999 r. zdecydowano się na podjęcie cyklu szkoleń dla osób odpowiedzialnych za współpracę z dziennikarzami[19]. Wówczas to stworzono najpierw w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, a potem w innych szkołach Policji w Polsce, kursy dla rzeczników i oficerów prasowych. Intencją było to, by wykształcić grupę ludzi, którzy samodzielnie, bądź funkcjonując w zespołach, będą mogli w podobny sposób, w oparciu o te same idee, realizować postawione przed nimi cele. Tygodniowy, prowadzony na podstawie jednego programu kurs przeszło łącznie kilkaset osób[20]. Oprócz kursów realizowanych przez szkoły Policji, szkolenia medialne są prowadzone także we wszystkich województwach. Uczestniczą w nich oficerowie prasowi z powiatów oraz kierownicy komórek i jednostek organizacyjnych Policji.

Trzeba wyraźnie zaznaczyć, że pion prasowo-informacyjny w Policji ma charakter hierarchiczny. Za współpracę z mediami na szczeblu ogólnopolskim odpowiada rzecznik Komendanta Głównego Policji, który sprawuje merytoryczny nadzór nad rzecznikami komendantów wojewódzkich (stołecznego) Policji, ci zaś sprawują podobny nadzór nad oficerami prasowymi w miastach, powiatach, dzielnicach i rejonach. Policja jest jedną instytucją, działającą w jednym kraju, w oparciu o jednakowe uregulowania prawne, których źródłem jest Konstytucja RP i ustawy, zatem podejście do wielu problemów i zagadnień prezentowane w mediach też powinno być jednolite.

Problemem w każdej firmie są kryzysy, a największym – kryzysy medialne. Sytuacja kryzysowa w rozumieniu *public relations* to sytuacja, w której wizerunek organizacji, firmy czy osoby ulega zachwianiu lub pogorszeniu, co stwarza ogromne napięcie w jednostce i jednocześnie zwiększone zainteresowanie środków masowego przekazu[21]. Jej podstawową cechą jest nieprzewidywalność, dlatego też trudno jest przygotować dokładny scenariusz postępowania. Czasami można zażegnać ją przeprosinami albo sprostowaniem[22], a nawet obrócić na swoją korzyść, jednak czasami może ona wręcz zniszczyć podmiot, w którym wystąpiła. Z tego też względu kontakty z mediami powinny być prowadzone szczególnie ostrożnie. Zawsze należy pamiętać o tym, żeby dziennikarzy nie trak-





tować jako potencjalnego zagrożenia, ale jako szansę. Celem dziennikarzy nie jest zniszczenie innych, lecz zdobycie ciekawego materiału – to jest przecież ich praca. Od nas zależy, czy im w tym pomożemy.

Policja jest firmą, w której codziennie zdarzają się sytuacje kryzysowe i są one wyzwaniem dla rzecznika. Trudności jest wiele, a to, czy kandydat na rzecznika sobie z nimi poradzi, zależy głównie od jego predyspozycji[23]. Są tacy, którzy na rzecznika się nadają, i tacy, którzy nigdy nim nie zostaną. Najlepiej, jeśli rzecznikami na szczeblu ogólnopolskim czy wojewódzkim zostają ludzie, którzy wcześniej z tą problematyką mieli już do czynienia. Ludzie, którzy znają już zasady funkcjonowania w kryzysie. Ludzie, którzy potrafią odczytać trafnie oczekiwania i oceny społeczne dotyczące konkretnego zdarzenia.

Wiele osób sądzi, że praca rzecznika jest lekka, łatwa i przyjemna, że rzecznik siedzi i czyta gazety, ogląda telewizję i czasem wyjdzie przed kamerę, by coś powiedzieć. Tymczasem niezwykle ważna w jego pracy jest umiejętność myślenia trzy kroki do przodu. Te trzy kroki to: nie myśl o tym, co będzie jutro, nie myśl też, że odpowiesz dzisiaj i dziennikarzy da się tym zadowolić. Pomyśl raczej, co będzie za dwa – trzy dni lub co się stanie, gdy sytuacja będzie miała zupełnie inny obrót, niż ty to sobie założyłeś. Bądź przygotowany na taką ewentualność. Jeśli już mówisz – bądź tego pewny, dlatego staraj się sprawdzać informacje. Musisz umieć też wychodzić z opresji, bo nie ma rzecznika, który nie popełnił błędu.



W starciu z kryzysami można wcześniej podjąć pewne środki ostrożności – nie dadzą one jednak gwarancji uniknięcia zaskoczenia. Najprostszą metodą jest prowadzona przez zespoły prasowe analiza (monitoring) publikacji[24]. Niezbędne jest również opracowanie zasad postępowania w sytuacjach kryzysowych, kanałów komunikowania się pomiędzy osobami zaangażowanymi w walkę z kryzysem, powołanie sztabu antykryzysowego[25].

Jednym z pierwszych działań w kontaktach z mediami w przypadku zaistnienia sytuacji kryzysowej jest przygotowanie i upublicznienie oświadczenia prasowego. Oświadczenie prasowe jest okazjonalnie stosowanym rodzajem komunikatu prasowego, zawierającym oficjalny, często zredagowany przez prawników tekst – najczęściej odpowiedź na stawiane nam ze strony środków masowego przekazu zarzuty[26]. Głównym celem jest w tym przypadku rozwianie wątpliwości i zdobycie zaufania, które mogło być utracone w wyniku określonego zdarzenia.

Warto uczyć się na błędach i wyciągać z nich wnioski. W ten sposób buduje się doświadczenie. Analizy konkretnych, dużych kryzysów dokonuje się również podczas szkoleń z rzecznikami wojewódzkimi. Konkretne sytuacje kryzysowe, konkretne rozwiązania i ich efekty – co dało pożądany skutek, a co zawiodło? Takie postępowanie pozwala uczyć się na błędach, których inni nie powinni już popełnić. Może identyczny kryzys już się nie powtórzy, ale niektóre jego elementy – na pewno tak. Wyciągając odpowiednie wnioski, można zminimalizować negatywne konsekwencje ewentualnych kryzysów.

Warto jeszcze raz wyraźnie podkreślić, że bardzo rzadko rzecznik jest dla dziennikarzy jedynym źródłem informacji. Jeśli nie uzyskają jej z oficjalnych źródeł, będą próbowali innych sposobów, a wtedy szansa, że uzyskają prawdziwą i wiarygodną informację jest niewielka. Otrzymają ją od świadków wydarzeń, dotrą do plotek, pogłosek, spekulacji, po czym opiszą to w swoich artykułach. Tylko nieliczne media w Polsce wymagają sprawdzenia informacji w kilku źródłach. Ponadto często podstawowym kryterium doboru materiałów do publikacji jest sensacyjność informacji, nie zaś jej wartość merytoryczna. I to jeszcze bardziej komplikuje całą sytuację.

Dzisiejszy świat mediów działa pod olbrzymią presją czasu, a szybkość dostarczenia newsa odbywa się często kosztem jego jakości. Pytanie: na ile tej presji trzeba ulegać? Jak

zdj. archiwum Zespołu Prasowego KGP

wspomnianą już otwartość i szybkość działania pogodzić z potrzebą czasu na zweryfikowanie informacji? Czy to się da zrobić? Czasami tak, a innym razem nie. Każdy przedstawiciel służb prasowych Policji musi zdawać sobie sprawę z tego, że jego wypowiedź jest oficjalnym głosem instytucji, która cieszy się dużym zaufaniem społecznym. Zatem każda taka informacja będzie traktowana jako pewna i sprawdzona. Dlatego zasadą powinno być sprawdzenie (i to najlepiej w co najmniej dwóch różnych źródłach) tego, co za chwilę zostanie podane opinii publicznej. Niedopuszczalne jest kłamstwo, wprowadzanie opinii publicznej w błąd. Czasami są jednak takie sytuacje, gdy na podstawie cząstkowych informacji, informacji nie w pełni potwierdzonych, trzeba komunikować. Najlepiej unikać takich sytuacji, ale jeżeli nie jest to możliwe, wówczas trzeba wyraźnie zaznaczyć, kilkakrotnie podkreślić, że są to informacje wstępne, że są weryfikowane, ustalane. Praca rzecznika nie jest matematyką. Tu nie da się zastosować prostego równania, bo czasami niewiadomych jest bardzo wiele. Im więcej pracy wykona rzecznik, sprawdzając te niewiadome, im mniej dywagacji i hipotez, tym lepiej dla niego i całej instytucji.



Portal Policja.pl utworzono w 2002 r. – w kolejnych latach serwis systematycznie uaktualniano i zmieniano, a także rozbudowywano go o nowe funkcjonalności dotyczące zarówno zarządzania nim, jak i sposobów prezentacji treści. Najnowsza zmiana szaty graficznej została przeprowadzona w marcu 2013 r. Dokonując kolejnych zmian w serwisie, koncentrowano się na tym, by spełniał on jak najwięcej oczekiwań internautów. Z założenia miał on ewoluować od oficjalnej strony Komendy Głównej Policji w stronę portalu poświęconego szeroko rozumianej problematyce bezpieczeństwa i to zostało osiągnięte.

Ludzie zawsze interesowali się ciemną stroną życia, a na pewno jest nią przestępczość. Głośne sprawy zabójstw, napadów, strzelanin, porachunków gangsterskich – to często opisywane przez media wydarzenia. Niektóre z nich nawet stały się podstawą scenariuszy filmowych. Każde przestępstwo, jeśli już zaistnieje, budzi zainteresowanie dziennikarzy, którzy chcieliby wiedzieć jak najwięcej i zaspokoić ciekawość swoją, czytelników, widzów, słuchaczy. Rzecznik Policji jest jednym z pierwszych źródeł, z którego będą starali się skorzystać. Zanim jednak rzecznik wyjdzie „przed kamery i mikrofony", musi skontaktować się z osobą, która dowodzi działaniami na miejscu, z funkcjonariuszem, a nawet z prokuratorem, który ma największą wiedzę na temat danego wydarzenia. Rzecznik nie zawsze sam wie, jaką informację może przekazać, tak by nie utrudnić pracy policjantom zaangażowanym w rozwikłanie sprawy. W przypadku tego typu zdarzeń są pewne obostrzenia co do informowania mediów. Nie mówi się choćby o zabezpieczonych śladach, nie przedstawia się przestępców jako fachowców, nie podaje się danych umożliwiających identyfikację osób biorących udział w zdarzeniu, chroni się ofiarę przestępstwa, nie podaje się informacji o winie osób zatrzymanych, chyba że jest to oczywiste. Na miejscu zdarzenia rzecznik Policji organizuje punkt obsługi mediów, jeżeli jest to możliwe, przygotowuje materiał filmowy i zdjęciowy obrazujący pracę funkcjonariuszy.

Osiągnięcie głównych celów PR-u związane jest ze skutecznym przekazywaniem informacji. Polska Policja korzysta z wszelkim możliwych kanałów: z telewizji, radia, prasy, ale oczywiście także z Internetu. To on daje możliwość dotarcia do dużej liczby odbiorców, jest niedrogim medium budowania wizerunku firmy, umożliwia nadzór nad informacją przez kontrolę nad jej treścią i formą, pozwala na szybkie przykazanie komunikatów[27]. Co bardzo ważne, własna strona internetowa to pierwsze i wiarygodne źródło informacji o działalności instytucji, które daje możliwość ominięcia, nie zawsze rzetelnych, pośredników – ma to olbrzymie znaczenie np. w razie sytuacji kryzysowych. Własny portal kreuje prestiż, reputację i wizerunek instytucji, buduje przychylność opinii publicznej, edukuje w zakresie nowych przedsięwzięć.

Portal Policja.pl to serwis główny, zawierający m.in. aktualności, dział wideo, galerie zdjęć czy statystyki dnia, a także serwisy tematyczne, m.in. „Centralne Biuro Śledcze", „O Policji", „Statystyka". Trzeba wspomnieć, że treści z portalu Policja.pl są też dostępne na Facebooku i YouTube. Ciekawym rozwiązaniem jest też aplikacja, opracowana przez Policję wspólnie z firmą Samsung, umożliwiająca dostęp do portalu Policja.pl za pośrednictwem wybranych modeli telewizorów i telefonów. Policja.pl to funkcjonalność, wysoka jakość zawartości, a także estetyka i niezawodność pod względem technicznym.

To wszystko sprawia, że strona od lat zajmuje pierwsze miejsce w kategorii „Witryny publiczne”[28]. Rankingi oglądalności są publikowane regularnie na stronie Polskich Badań Internetu – w najnowszym zestawieniu z lutego 2014 r. portal ponownie jest pierwszy, pozostawiając w tyle m.in. serwisy ZUS-u czy Sejmu RP.

Ważnym elementem PR-u policyjnego są także filmy i seriale telewizyjne poświęcone Policji bądź dotykające zagadnień bezpieczeństwa. Tu także zaangażowanie rzeczników Policji jest bardzo duże i przekłada się na dobrą współpracę z producentami większości produkcji kinowych i telewizyjnych. Efektem tego są produkcje, które pokazują w pozytywnym świetle codzienną trudną pracę funkcjonariuszy, które promują bezpieczne zachowania obywateli i które edukują ludzi pod względem prawnym.

Zawsze w kontaktach z przedstawicielami środków masowego przekazu należy pamiętać o tym, że to oni w swoich publikacjach kreują wizerunek firmy, a służby prasowe muszą dbać o to, aby był on jak najlepszy. Brak współpracy w tym zakresie, albo współpraca oparta na doraźnej polityce informacyjnej firmy, z pewnością nie przyniesie korzyści. Przekonali się o tym już liczni politycy, przedsiębiorcy, komendanci wojewódzcy oraz wiele innych osób ignorujących kontakty z prasą.

[1] Od lat, regularnie co miesiąc, CBOS monitoruje opinie dorosłych Polaków na temat działalności parlamentu i prezydenta, natomiast dwa razy w roku przedstawia badanym rozszerzoną listę instytucji publicznych. Znajdują się na niej m.in. władze samorządowe, związki zawodowe, służby mundurowe, instytucje finansowe, instytucje wymiaru sprawiedliwości i organów ścigania, a także niektóre media.

[2] CBOS, 6–12 marca 2014 r., N=1098.

[3] J. Czapska, W. Wójcikiewicz, *Policja w społeczeństwie obywatelskim*, Zakamycze 1999, s. 148.

[4] M. Sokołowski, *Community Policing – nowa filozofia działania Policji*, w: *Policje Unii Europejskiej*, red. A. Misiuk, A. Letkiewicz, M. Sokołowski, Warszawa 2011, s. 176–177.

[5] Dane statystyczne Komendy Głównej Policji.

[6] M. Róg, *Etyka zawodowa policjanta*, Szczytno 1999, s. 98–108.

[7] K. Wójcik, *Public Relations od A do Z*, Warszawa 1997, s. 142.

[8] J. Flis, *Samorządowe public relations*, Kraków 2007, s. 167.

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

[10] Zarządzenie nr 1204 Komendanta Głównego Policji z dnia 12 listopada 2007 r. w sprawie form i metod działalności prasowo-informacyjnej w Policji (Dz. Urz. KGP nr 21, poz. 155).

[11] K. Wojcik, *Public Relations. Wiarygodny dialog z otoczeniem*, Warszawa 2005, s. 96.

[12] W. Trzcińska, I. Wiciak, *Skuteczne komunikowanie w administracji publicznej*, Szczytno 2011, s. 95–96.

[13] Niektóre publikacje prasowe wymagają szerszego omówienia. Zdarzyć się może, że niezbyt obszerny, pozornie niegroźny z wizerunkowego punktu widzenia artykuł, może być początkiem dla większej – nie zawsze pozytywnej dla Policji – sprawy. Warto wówczas zadać sobie pytanie, do czego zmierza dziennikarz, co chce przez swoją publikację osiągnąć, co udowodnić, czy temat będzie kontynuowany i jaką obrać strategię komunikacji, aby nie dopuścić do kryzysu.

[14] J. Flis, *Samorządowe public relations*, s. 170–172.

[15] Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe, art. 4 (Dz. U. Nr 5, poz. 24, z późn. zm.).

[16] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198, z późn. zm.).

[17] W. Trzcińska, I. Wiciak, *Skuteczne komunikowanie w administracji publicznej*, s. 82–83.

[18] J. Flis, *Samorządowe public relations*, s. 65–68.

[19] P. Andrzejewski, W. Kot, *Media relations, budowanie reputacji firmy*, Warszawa 2002, s. 11.

[20] W 2008 r. stworzono Strategię Funkcjonowania Policyjnych Służb Prasowo-Informacyjnych na lata 2008–2009. To dokument, który sprecyzował potrzeby, określił cele i kierunki realizacji konkretnych założeń dotyczących *media relations* w Policji. Poruszono w nim kwestie rozwoju policyjnych służb prasowo-informacyjnych. Omówiona została struktura jednostek prasowo-informacyjnych na poszczególnych szczeblach, sposób powoływania oficerów prasowych oraz system szkoleń i doskonalenia zawodowego służb prasowych.

[21] W. Trzcińska, I. Wiciak, *Skuteczne komunikowanie w administracji publicznej*, s. 99–100.

[22] P. Andrzejewski, W. Kot, *Media relations, budowanie reputacji firmy*, s. 14–18.

[23] Tamże, s. 9–11.

[24] *Akademia samorządowego wizerunku*, red. D. Tworzydło, Warszawa 2005, s. 101.

[25] B. Ociepka, *Public relations w teorii i praktyce*, Wrocław 2003, s. 45–51.

[26] P. Andrzejewski, W. Kot, *Media relations, budowanie reputacji firmy*, s. 19–20; J. Flis, *Samorządowe public relations*, s. 77–81.

[27] A. Sznajder, *Promocja w Internecie*, w: *Media, komunikacja, biznes elektroniczny*, red. B. Jung, Warszawa 2001, s. 149; T. Smektała, *Public relations w Internecie*, Wrocław, 2005, s. 39–40; zob. także: D. Middleberg, *Winning PR In the Wired Word: Poweerfull Communications Strategies for the Noisy Digital Space*, New York 2001; M. Castells, *Galaktyka Internetu; refleksje nad Internetem, biznesem i społeczeństwem*, Poznań 2003; F. Levine, C. Locke, D. Searls, D. Weinberger, *Manifest www.cluetrain.com: koniec ery tradycyjnego biznesu*, Warszawa 2000; J.O. Greek, *Nowa era komunikacji*, Warszawa 1999, s. 65–74; R. Szczepanik, O. Krzyżowska, *Nietypowe przypadki Public Relations*, Gliwice, 2003, s. 67–71.

[28] Ranking witryn według zasięgu miesięcznego: publiczne, Megapanel PBI / Gemius, luty 2014.

Summary

The role of press services in the creation of the Police image

The article refers to the creation of the image of a public institution, like the Polish Police. It contains the characterization of press-information actions, coordinated by press officers. An issue concerning the increase in public trust in relation to the Police, in the course of several past years, has been discussed. The role of journalists has also been emphasized, who – informing the society about the actions of the Police – simultaneously evaluate this institution, what influences its perception by the society. In the article the attention was paid to the selection of proper tools in the process of creating the image, what can decide about media and image success or failure of a given institution.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

SYSTEM WCZESNEJ INTERWENCJI



podinsp. Włodzimierz Sokołowski

**PEŁNOMOCNIK
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
DS. SYSTEMU WCZESNEJ INTERWENCJI**

SWI to system oparty na mechanizmach organizacji uczącej i rozwijającej się, który ma na celu przeciwdziałanie nieprawidłowościom, umacniając i gwarantując ciągły proces kształtowania standardów działań Policji. Wszystkie działania SWI kierowane są do kadry kierowniczej odpowiedzialnej za zarządzanie, a tym samym za jakość pracy Policji. Celem SWI jest wzmocnienie przełożonych (wszystkich szczebli) w realizacji tego zadania poprzez wyposażenie ich w dodatkową wiedzę, informacje i umiejętności.
SWI to działania interdyscyplinarne, w których osoby o różnych kompetencjach, reprezentujące komórki organizacyjne KWP/KSP (m.in. kontroli, kadr i szkolenia, ochrony praw człowieka, psychologów, komunikacji i innych) łączą siły, doświadczenie i umiejętności w celu wypracowania optymalnych, efektywnych, proaktywnych działań zapobiegających niepożądanym zachowaniom. Elementami systemu są m.in. warsztaty SWI oraz *Newsletter SWI.*

SYSTEM WSPOMAGAJĄCY ZARZĄDZANIE ORAZ PODNOSZĄCY JAKOŚĆ PRACY POLICJI POPRZEZ KSZTAŁTOWANIE STANDARDÓW

Wywiad z podinsp. Włodzimierzem Sokołowskim, Pełnomocnikiem Komendanta Głównego Policji ds. SWI

NADKOM. MIROSŁAWA KOREJBA: Skąd pomysł na wprowadzenie SWI do polskiej Policji?

PODINSP. WŁODZIMIERZ SOKOŁOWSKI: Podobne systemy wymiany informacji i proaktywnego reagowania są znane na świecie od dawna. Funkcjonują nie tylko w korporacjach, ale również w policji – w Australii, Wielkiej Brytanii, USA. Pierwszym impulsem były wydarzenia, które wstrząsnęły opolską policją w 2006 r.
Było jasne, że konieczne są nowe rozwiązania systemowe, które zapobiegną występowaniu wręcz patologicznych zachowań. Podjęto decyzję o rozpoczęciu wdrażania mecha-

nizmów i narzędzi Systemu Wczesnego Ostrzegania (SWO) w polskiej Policji. Komendant Główny Policji powołał zespół złożony z policjantów z Opola (komendantów, psychologa i naczelników KWP), Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka oraz Koordynatora Zespołu Psychologów KGP, którzy stworzyli program szkolenia dla kadry kierowniczej KPP/KMP. Miał on pomóc przełożonym w wychwytywaniu nieprawidłowości w celu wyeliminowania dysfunkcji organizacji. System Wczesnej Interwencji w obecnym kształcie w polskiej Policji działa od prawie pięciu lat.

M.K.: W 2008 r. zakończono działania w ramach SWO. Dwa lata później nadinsp. dr Marek Działoszyński – ówczesny komendant KWP w Łodzi – otworzył nowy rozdział SWO, już pod nazwą System Wczesnej Interwencji.

W.S.: Tak, program dostaje drugie życie dzięki przewartościowaniu podejścia do rozwiązywania problemów generowanych w Policji. Wniosek był jeden, aby nie tylko ostrzegać, ale również podjąć wstępne działania – jak mówiła jedna z pań współprowadzących warsztaty „zdążyć przed Panem Bogiem”, dlatego projekt zaczął funkcjonować pod nazwą System Wczesnej Interwencji.
Kluczowe jest tu praktycznie każde słowo: „system” – rozwiązania powinny być wielorakie i wielopoziomowe, skierowane do całej kadry kierowniczej, wszystkich pionów; „wczesnej”



– jak już mówiłem, skierowanej na identyfikację nawet najbłahszych symptomów; „interwencji” – czyli podjęcia działania przez przełożonego poprzez wskazanie błędu, zakomunikowanie swoich standardów i określenie dalszych celów. Czy to jest łatwe? Na pewno nie.
Dlatego ówczesny Komendant Wojewódzki Policji w Łodzi nadinsp. dr Marek Działoszyński powołał Zespół ds. SWI, w skład którego weszli przedstawiciele kadry kierowniczej zarówno KWP, jak i KPP oraz KMP. Niezwykle ważny, ze względów merytorycznych, był udział komendantów powiatowych i komendanta miejskiego w pracach zespołu.
Kolejnym etapem rozwoju SWI było stworzenie w KWP w Łodzi systemu opracowywania i dystrybucji informacji o niepożądanych zachowaniach policjantów, czyli *Newsletterów SWI*. W założeniu opisują one nieprawidłowości wynikające z błędów systemowych w naszej organizacji, a ich adresatem jest kadra kierownicza Policji, która ustanawia profesjonalne standardy, wdraża je i ich przestrzega.

Początki budowania tego narzędzia były niezwykle trudne, ale dzięki temu, każdy, kto przyłożył do tego rękę, może być teraz bardzo, bardzo dumny.

M.K.: W 2010 r. komendant Działoszyński zaprezentował nowe narzędzie SWI podczas odprawy komendantów wojewódzkich Policji. Czy to wtedy narodził się pomysł powołania Platformy SWI?

W.S.: Rozmowy na szczeblu Panów Komendantów trwały już prawdopodobnie wcześniej, ale rok 2010 był pierwszym krokiem do wyjścia Systemu Wczesnej Interwencji poza garnizon łódzki. Podjęto współpracę z garnizonem opolskim, śląskim, gdańskim i podkarpackim, tworząc podwaliny ciała, które roboczo nazwaliśmy „Platforma SWI”. Na szczeblu centralnym koordynowanie działań przypisano do zadań Biura Kontroli KGP. Konsekwencją było rozpoczęcie w 2011 r. wdrażania SWI we wszystkich województwach. I też trzeba przyznać, że odbywało się to nie bez przeciwności. Wykorzystując doświadczenia łódzkie, powołano we wszystkich KWP/KSP zespoły ds. SWI, skupiające fantastycznych ludzi, którzy podjęli to wyzwanie, w moim przekonaniu, z bardzo dobrym skutkiem.
Nie można tu nie wspomnieć, że zarządzający szkolnictwem policyjnym również widzieli potrzebę wdrożenia w podległych im jednostkach Systemu Wczesnej Interwencji. Okazało się jednak, że program, który pisany jest „na miarę”, nie pasuje



każdemu. Nie zniechęciło to jednak przedstawicieli tego środowiska i po dwóch latach ciężkiej pracy koncepcyjnej szkoły dołączyły do wspólnych, systemowych działań.

M.K.: Posługując się językiem poetyckim, można mówić o rozkwicie SWI w 2012 r. Jak wynika z Pana wypowiedzi, nie byłoby to możliwe bez zaangażowania wielu osób. Kim są ci ludzie?

W.S.: Gdy Komendant Główny Policji nadinsp. dr Marek Działoszyński powierzył mi honor tworzenia i wdrażania Systemu Wczesnej Interwencji, zaznaczył, że są to działania multidyscyplinarne oparte na ludziach. Bo gdzie można szukać tak zróżnicowanej wiedzy, jak nie u specjalistów ze swoich dziedzin. Ja już w garnizonie łódzkim miałem tę łatwość, że trafiłem na fantastycznych ludzi, takich jak: insp. Andrzej Tomczyński (ówczesny Naczelnik Wydziału Kontroli) z ogromną wiedzą i doświadczeniem, mł. insp. Anna Wilska – moim zdaniem będąca jednym z najlepszych policyjnych psy-

chologów, nadkom. Jarosław Janus wraz z kom. Małgorzatą Ratajczyk, którzy czuwali nad meandrami komunikacji i bez których *Newsletter SWI* prawdopodobnie by nie istniał. Zawsze nasze działania „sprowadzali na dobrą drogę" insp. Włodzimierz Kłobus, insp. Piotr Nejman (komendanci powiatowi) i nadinsp. Ryszard Wiśniewski (ówczesny komendant miejski). W Polsce potoczyło się to podobnie. Zespoły tworzą ludzie z doświadczeniem, wiedzą i niezwykłym profesjonalizmem. Nie mam cienia wątpliwości, że są to osoby – zarówno policjanci, jak i pracownicy cywilni wszystkich szczebli – od naczelnika do pracownika, które angażują się w realizację SWI, poświęcając wielokrotnie swój osobisty czas.
Rozwój Systemu Wczesnej Interwencji to także praca na poziomie całego kraju, dlatego nie można tu pominąć takich osób, jak: mł. insp. Piotr Biliński (KWP Szczecin), podinsp. Hanna Kowalewicz (KWP Gdańsk), nadkom. Katarzyna Anioł-Olejnik (KWP Gorzów Wlkp.), mł. insp. Tadeusz Zięba (KWP Rzeszów), podinsp. Tadeusz Kaczmarek (KWP Radom), nadkom. Mirosława Korejba (KWP Opole), mł. insp. Gerard Bah (KWP Kielce), nadkom. Cezary Wieczorkiewicz (KWP Katowice).
Pomimo że przewodniczący zespołów SWI wywodzą się z różnych komórek organizacyjnych KWP/KSP, wszyscy mają wspólne widzenie i rozumienie tego systemu. Nie byłoby rozwoju, gdyby nie dysponenci informacji i redaktorzy *Newslettera SWI* oraz trenerzy prowadzący warsztaty. Będą tu reprezentowane wszystkie wydziały, m.in. kontrola, kadry, psycholodzy, prewencja, konwoje, sztab czy pełnomocnicy ds. ochrony praw człowieka. Cały czas zadziwia mnie potencjał ludzki, jakim dysponuje Policja.
Jeśli mówimy o osobach zaangażowanych w SWI, to „dobrymi duchami" tego całego przedsięwzięcia są Krystyna Gęsik oraz mł. insp. Małgorzata Chmielewska, których zaangażowanie i profesjonalizm są nie do przecenienia.

M.K.: Wiemy już, jak funkcjonuje SWI w województwach i jak wiele osób jest w to zaangażowanych. Jaką rolę pełni Pełnomocnik KGP ds. SWI?

W.S.: To bardzo proste. Jeśli przyjrzymy się, jak bardzo System Wczesnej Interwencji jest obecny w naszej codziennej służbie, jak często robimy „rzeczy" z tym związane, nawet tego tak nie nazywając, zobaczymy, jak dużym przedsięwzięciem stał się ten projekt. Obecnie pełnomocnik prowadzi warsztaty dla kadry kierowniczej od szczebla komendy głównej do komisariatu oraz szkół policyjnych. Corocznie dystrybuowanych jest też około 250 *Newsletterów SWI*, czyli informacji przydatnych w działaniach proaktywnych w naszej organizacji. System wciąż ewoluuje i moją rolą jest m.in. wspieranie i koordynowanie tego procesu oraz dostosowywanie przedsięwzięć SWI do aktualnych potrzeb. Pełnomocnik KGP ds. SWI stoi na straży spójności i jednolitości Systemu w Policji na terenie całego kraju.

M.K.: Powiedział Pan, że SWI się ciągle rozwija. Jakie są wobec tego najbliższe plany?

W.S.: O planach mógłbym opowiadać godzinami, bo to takie marzenia, które nabierają już kolorytu, ale co do najbliższej przyszłości to priorytetem jest kontynuacja warsztatów dla kadry kierowniczej wszystkich szczebli oraz stabilny rozwój *Newslettera SWI*. Zwieńczeniem dotychczasowych działań jest I Konferencja SWI – „Kształtowanie Standardów w Policji". Stanowi ona forum wymiany poglądów i jest okazją do dyskusji wokół zagadnień dotyczących standardów zarządzania, jako narzędzia budowania kultury organizacyjnej, wpływu organizacji zewnętrznych na kształtowanie tych standardów oraz roli policyjnej kadry kierowniczej w tworzeniu i wzmacnianiu mechanizmów doskonalenia organizacji. Do wystąpienia i udziału w dyskusji zostali zaproszeni przedstawiciele ministerstw: Spraw Wewnętrznych, Sprawiedliwości i Spraw Zagranicznych oraz Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, Najwyższej Izby Kontroli, Prokuratury Generalnej, uczelni wyższych oraz jednostek Policji szczebla wojewódzkiego. Honorowy patronat nad konferencją objęli: Bartłomiej Sienkiewicz – Minister Spraw Wewnętrznych oraz Marek Biernacki – Minister Sprawiedliwości.
Dalsze wyzwania zależą od tego, co „napisze życie", bo System Wczesnej Interwencji, jak wspominałem, jest programem, który reaguje na bieżące i realne potrzeby Policji. Jest nastawiony na drugiego człowieka i stanowi rzeczywiste narzędzie wsparcia kadry kierowniczej.

M.K.: Czego życzyć Panu jako Pełnomocnikowi?

W.S.: W takiej chwili zawsze mam gonitwę myśli, czego tak naprawdę można sobie życzyć… Prawdopodobnie – wielu rzeczy, zarówno materialnych, jak i „ogólnego szczęścia", o które można zabiegać. Cytując uczestników warsztatów, które prowadzę: *U współpracowników cenię – szczerość, lojalność, otwartość i kreatywność*, życzyłbym sobie, abym rozwijał SWI tak jak dotychczas w otoczeniu takich właśnie ludzi.



WARSZTATY SWI DLA KADRY KIEROWNICZEJ POLICJI DOSKONALĄCE UMIEJĘTNOŚCI KSZTAŁTOWANIA STANDARDÓW

Warsztaty SWI dla kadry kierowniczej propagują ideę „Tone at the Top". W wolnym tłumaczeniu oznacza to, że przełożeni są odpowiedzialni za kształtowanie standardów w podległych jednostkach – „Przykład idzie z góry". Podczas zajęć uczestnicy doskonalą umiejętność reagowania na nieprawidłowości, a także jest im przybliżana proaktywna metoda zarządzania w organizacji. Ponadto warsztaty przygotowują uczestników do przeprowadzania rozmów SWI, które mają na celu poinformowanie podwładnego o nieakceptowanych przez przełożonego zachowaniach oraz konsekwencjach, jeśli podwładny nie dostosuje się do standardów wyznaczonych przez przełożonego.

Rozmowa SWI – opierająca się na zasadzie „wybitej szyby" – ma również zapobiec sytuacji, w której brak reakcji przełożonego na pierwsze sygnały o nieprawidłowościach może doprowadzić do postępowania dyscyplinarnego. W czasie warsztatów omawiane są takie zagadnienia, jak myślenie kategoriami organizacji i myślenie systemowe.

Symulacje rozmów SWI – według scenariuszy opracowanych na podstawie rzeczywistych przypadków – dają uczestnikom możliwość przećwiczenia umiejętności prowadzenia rozmowy oraz uzyskania informacji zwrotnych od kolegów i trenerów.

Trenerami SWI są osoby posiadające doświadczenie policyjne, rozumiejące aspekty funkcjonowania organizacji, jak również jej poszczególnych członków oraz posiadające doświadczenie w przeciwdziałaniu nieprawidłowościom w Policji. Takie kompetencje sprawiają, że realizując zadania w ramach SWI, trenerzy SWI wykorzystują interdyscyplinarne umiejętności zdobyte w trakcie służby.

Obecnie warsztaty są skierowane do 4 grup (kadry kierowniczej KPP/KRP/KMP, kadry kierowniczej KGP, kadry kierowniczej KWP/KSP oraz jednostek szkoleniowych Policji) i są zróżnicowane programowo. Jest to spowodowane tym, iż wychodząc na przeciw oczekiwaniom uczestników, każdy warsztat ma umocowanie w ich realiach zawodowych.

OPINIE UCZESTNIKÓW WARSZTATÓW

„Uważam, że cała kadra kierownicza powinna wziąć udział w tych warsztatach. Uczą one umiejętności przekazywania własnych oczekiwań w stosunku do podwładnych. Ujawniają »podręcznikowe« wady typowych rozmów służbowych".

„Najważniejsze, czego dowiedziałem się na tych warsztatach i co przyda się w mojej pracy jako przełożonego, to rozwinięcie interdyscyplinarnych umiejętności komunikowania się z podwładnymi w zakresie przekazu jasnych oczekiwań, konieczność reagowania nawet na najdrobniejsze postawy odbiegające od przyjętych norm".

„Kadra kierownicza powinna wziąć udział w takich warsztatach, bo to właśnie te osoby kształtują standardy postaw i zachowań. Przecież przykład idzie z góry".

„Istota warsztatów dała sygnał do zachowań przełożonego jako osoby też słuchającej, a nie tylko »zafiksowanej« na własny pogląd".

„Najbardziej interesujące szkolenie, na jakim byłam".

WARSZTATY SWI DLA KADRY KIEROWNICZEJ KPP/KMP/KRP DOSKONALĄCE UMIEJĘTNOŚCI KSZTAŁTOWANIA STANDARDÓW SWI

Warsztaty SWI dla kadry kierowniczej KPP/KMP/KRP są realizowane przez zespoły trenerskie KWP/KSP, w skład których wchodzi trener SWI oraz psycholog. Warsztaty są prowadzone od 2006 r. i ponad 700 komendantów przeszło takie szkolenie.

Najwięcej warsztatów dla swojej kadry kierowniczej zorganizowali komendanci wojewódzcy Policji w Łodzi, Rzeszowie, Gdańsku, Katowicach i Opolu. Program warsztatów jest poddawany okresowej weryfikacji i dostosowywany do aktualnych potrzeb Policji, jak i jej kadry kierowniczej.



Idea SWI to cenny pomysł, wart kontynuacji i ciągłego doskonalenia. Wpisuje się on w zadania, którymi od lat zajmują się psycholodzy policyjni. Dzięki warsztatom „Rozmowa SWI", które prowadzimy, doszło do zacieśnienia współpracy między nami a kadrą kierowniczą uczestniczącą w tym przedsięwzięciu szkoleniowym w warsztatach. Stało się to możliwe dzięki lepszemu wzajemnemu poznaniu, otwartej rozmowie o realnych problemach związanych z zarządzaniem zespołami ludzkimi i znajdowaniu najlepszych, praktycznych rozwiązań trudnych sytuacji. Tak czysto po ludzku lepiej się zrozumieliśmy i bardziej sobie zaufaliśmy, a to zawsze przynosi korzyści.

nadkom. Małgorzata Bigos
Kierownik Sekcji Psychologów w KWP w Lublinie



Od wielu lat jestem zaangażowany w działania w ramach Systemu Wczesnej Interwencji. Mam przyjemność być trenerem SWI. Podczas prowadzonych przeze mnie warsztatów zauważam, jak zmienia się sposób myślenia i postrzegania np. kwestii równościowych, pozytywnych zachowań i roli w ich kształtowaniu przez przełożonego – uczestnika szkolenia. To sprawia, że SWI jest wyjątkowe. Istotne jest, że każdy trener SWI posiada bogate i interdyscyplinarne doświadczenie policyjne.
Dzięki temu rozumiemy problemy i specyfikę służby. Możemy być partnerami w dyskusji na temat występujących nieprawidłowości oraz wspomagać kadrę kierowniczą w kształtowaniu standardów.

mł. insp. Gerard Bah
Pełnomocnik Świętokrzyskiego Komendanta
Wojewódzkiego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka



W pewnym momencie mojej pracy, przeglądając dokumenty, napotkałam zwięzłe opisy zdarzeń z wyartykułowanymi sposobami reakcji. Błędy, którymi nie przywykliśmy się chwalić. Ktoś opisał, zinterpretował, pokazał, jak zareagował. Tak pamiętam pierwszy kontakt z powiadomieniami Systemu Wczesnej Interwencji...
Jednak na warsztaty SWI jechałam z mieszanymi uczuciami, wyrwana z codziennych obowiązków, w poczuciu odpowiedzialności za to, co zostawiam, i raczej nie spodziewałam się, że mnie zaskoczą czymś wyjątkowym. Myliłam się. Przygotowanie zagadnień, profesjonalizm prowadzących, odpowiednio dobrana grupa, przykłady zaczerpnięte z rzeczywistości i do niej przystające, przemyślany program zajęć, krok po kroku wdrażający do coraz to nowszych zagadnień, zaskoczyły na duży plus. To moje pierwsze warsztaty, na których nie zapisałam ani jednego słowa, bo wszystko, co się działo, miało wymiar praktyczny, zapadało w pamięć i ćwiczyło umiejętności. Dla mnie super!
Warsztaty te są świetnym narzędziem przygotowanym dla kadry kierowniczej Policji. Uczą, przypominają, dają nam, przełożonym, refleksję nt. własnego warsztatu pracy, jakości rozmowy podwładny – przełożony, rezultatów i osiągniętych celów tej rozmowy. Umożliwiają nam przemyślenie dotyczące tego, jak ważna jest komunikacja z podwładnym, w jaki sposób może zapobiec niepotrzebnym konsekwencjom służbowym i osobistym rozmówcy, oraz że wyznacza standard służby/pracy w jednostce/komórce organizacyjnej. Budują także autorytet przełożonego oraz naszej instytucji – Policji.
Uważam, że każdy przełożony uczestniczący w warsztatach kończy je z poczuciem dobrze wykorzystanego czasu, zdobywa nowe umiejętności kierownicze, podnosi standard swojej pracy, wymienia doświadczenia, a co bardzo ważne – uczy się na błędach innych, dostając jako wartość dodaną możliwość niepopełnienia ich przez siebie samego.

mł. insp. Małgorzata Łyszko-Domagalska
Zastępca Komendanta Stołecznego Policji

WARSZTATY SWI DLA KADRY KIEROWNICZEJ KGP I KWP/KSP DOSKONALĄCE UMIEJĘTNOŚCI KSZTAŁTOWANIA STANDARDÓW SWI

W związku ze zgłaszaną przez komendantów wojewódzkich Policji potrzebą objęcia warsztatami SWI również kadry kierowniczej KWP/KSP, w 2013 r. Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. SWI podinsp. Włodzimierz Sokołowski – przy współudziale trenerów SWI – opracował program adresowany do naczelników KGP/KWP/KSP. Istotnym elementem tych warsztatów jest moduł „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Zarządzania", który wzmacnia kadrę kierowniczą w zapobieganiu i przeciwdziałaniu nierównemu i poniżającemu traktowaniu.
Warsztaty SWI dla naczelników KGP i KWP/KSP są realizowane przez Zespół Trenerski Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. SWI, w skład którego wchodzą najbardziej doświadczeni trenerzy SWI.
Głównym celem warsztatów jest uwrażliwienie naczelników na zachowania, które mogą być postrzegane m.in. jako nierówne traktowanie, seksizm, mobbing, wykorzystanie stanowiska, rasizm, dyskryminacja. Kadra kierownicza zdo-



bywa umiejętność identyfikowania takich zachowań i reagowania na nie poprzez komunikowanie własnych standardów dotyczących nieakceptowania podobnych zachowań. Wartością dodaną warsztatów jest integracja naczelników po-

przez współpracę przy rozwiązywaniu różnych problemów i zadań stanowiących *clue* warsztatów. Przekłada się to na efektywniejszą współpracę kadry kierowniczej, a tym samym sprawniejsze funkcjonowanie jednostki.

Do końca 2014 r. Pełnomocnik ds. SWI planuje zrealizować co najmniej jedną edycję warsztatów dla kadry kierowniczej każdej komendy wojewódzkiej Policji oraz dwie dla kadry kierowniczej KGP.



Uczestniczyłam w warsztatach SWI zorganizowanych dla kadry kierowniczej KGP, które odbywały się w dniach 7–11 kwietnia 2014 r. w Białobrzegach. Przystępując do szkolenia, miałam niewielką wiedzę na temat Systemu Wczesnej Interwencji. Udział w warsztatach pozwolił mi na zapoznanie się z problemami – występującymi w różnych jednostkach organizacyjnych Policji – z którymi dotychczas się nie zetknęłam i których nie doświadczyłam. Jestem przekonana, że interaktywny charakter szkolenia dał mi możliwość zweryfikowania umiejętności rozwiązywania problemów i zapobiegania niepożądanym zachowaniom. Szczególnie że w odgrywanych scenkach „z życia" przyjmowane przez grających założenia nie sprawdzały się – współpartnerzy i ich zachowania były nieprzewidywalne, co zmuszało do szybkiej reakcji na niestandardową sytuację. Warsztaty uwrażliwiły mnie również na zjawiska, które dotychczas nie wzbudzały mojego niepokoju, nie zwracałam na nie uwagi. Uświadomiły mi także, że współpracownicy mogą w zupełnie inny sposób odbierać moje intencje. Niezwykle ważnym doświadczeniem było nauczenie się jasnego, konkretnego formułowania swoich oczekiwań – posługując się na co dzień zawodowym żargonem, sądziłam, że wszyscy rozumieją, co chcę powiedzieć. Jest jeszcze jeden pozytywny aspekt tych warsztatów – pozwoliły na zintegrowanie się i bliższe poznanie uczestniczącej w nich kadry kierowniczej, co w moim przekonaniu przełoży się również na lepsze relacje służbowe. Jadąc na warsztaty, nie wiedziałam, czego oczekiwać – teraz mogę z czystym sumieniem każdemu przełożonemu rekomendować uczestnictwo w nich.

nadkom. Małgorzata Karasińska
Radca Wydziału Prezydialnego Gabinetu Komendanta Głównego Policji

MIĘDZYSZKOLNA PLATFORMA SWI

Komendanci jednostek szkoleniowych Policji po uczestniczeniu w warsztatach SWI podjęli działania mające na celu włączenie szkół do Systemu Wczesnej Interwencji. Mając na uwadze rolę szkół jako podmiotów kształtujących postawy zawodowe policjantów, wyznaczających standardy zachowań i wzorce postępowania, uznano, że filozofia SWI jest wartościową ideą zapobiegania nieprawidłowościom w szkołach policyjnych poprzez zastosowanie założeń wczesnej interwencji.

Wskazano również na fakt, że realia funkcjonowania szkół są całkiem odmienne od realiów w KPP/KMP/KRP, a tym samym szkoły nie mogłyby włączyć się do SWI na takich samych zasadach jak komendy wojewódzkie Policji. Zapadła decyzja o utworzeniu Międzyszkolnej Platformy SWI.

W 2013 r. odbyły się pierwsze, pilotażowe warsztaty dla kadry kierowniczej pionu dydaktycznego szkół Policji, prowadzone przez Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. SWI oraz wykładowcę WSPol nadkom. Annę Zubrzycką. Warsztaty otrzymały bardzo wysoką ocenę uczestników i będą kontynuowane.

Uznano również, że *Newsletter SWI* jest narzędziem bardzo przydatnym do realizacji zajęć dydaktycznych, z uwagi na różnorodność kazusów, które mogą być wykorzystane w procesie dydaktycznym. Od stycznia 2014 r. włączono szkoły do centralnej dystrybucji *Newslettera SWI*.



Czym jest SWI? Używając porównań medycznych – elementem systemu immunologicznego naszej formacji. Uprzedza o zbliżającej się chorobie, dając możliwość zastosowania środków profilaktycznych. Lekceważenie symptomów choroby i bierność z zasady prowadzą do osłabienia organizmu, jego dysfunkcji, powikłań, a w skrajnych wypadkach skutkują koniecznością usunięcia objętych chorobą tkanek. Wobec tego, jak mawiał Hipokrates: „Morbum evitare quam curare facilius est"! (Lepiej zapobiegać, niż leczyć). Jednak aby wprowadzić w życie tę starożytną maksymę, należy posiąść umiejętność prawidłowej diagnozy niepokojących objawów oraz stosowania środków ich skutecznej neutralizacji. Temu właśnie służy System Wczesnej Interwencji, w szczególności zaś prowadzone w jego ramach warsztaty oraz wydawany newsletter. W mojej opinii, wydatnie wspierają one kadrę kierowniczą polskiej Policji w realizacji funkcji personalnej. Dzięki nim stajemy się wrażliwsi na postępowanie podległych policjantów, które odbiega od wymaganych standardów, a także uczymy się, jak im pomagać, aby takie postępowanie wróciło do normy i nie stało się przyczyną nałożenia kary dyscyplinarnej. Zatem czy warto korzystać z SWI? Można na to pytanie odpowiedzieć innym pytaniem: a czy warto być zdrowym?

insp. dr Piotr Bogdalski
Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie



NEWSLETTER SWI

Koncepcja funkcjonowania *Newslettera SWI* w polskiej Policji opiera się na doświadczeniach państw zachodnich, które jako mechanizm doskonalenia organizacji wprowadziły narzędzie komunikacji wewnętrznej zwane „Lessons Learned" („Ucz się na błędach innych"), zawierające zwięzłe opisy niewłaściwych zachowań policjantów i funkcjonowania Policji. Fundamentem tak rozumianej organizacji uczącej się jest tzw. „case study" (studium przypadku), opierające się na autentycznych błędach, będących przedmiotem postępowań wewnętrznych w Policji. Taka forma pozwala na pełniejsze identyfikowanie się odbiorców z przedstawioną sytuacją (w przeciwieństwie do ogólnych dyrektyw, z którymi pracownicy zazwyczaj się nie identyfikują).



Newsletter SWI stanowi swego rodzaju ostrzeżenie o nieprawidłowościach mogących się pojawić w jednostce Policji, dając tym samym komendantowi możliwość przyjrzenia się procedurom funkcjonującym w jego jednostce oraz ostrzeżenia swoich podwładnych przed popełnieniem podobnych błędów.

Atutem *Newslettera SWI* jest m.in. to, że opis zdarzenia jest bardzo zwięzły (z możliwością uzyskania szerszych informacji w razie potrzeby), a wymiana informacji odbywa się nie tylko w skali garnizonu, lecz wszystkich jednostek w kraju.

Pierwsze newslettery zostały opracowane przez KWP w Łodzi i dystrybuowane na obszarze województwa. Po zaprezentowaniu narzędzia podczas odprawy kadry kierowniczej w Warszawie pomysł znalazł uznanie i naśladowców wśród kolejnych komendantów wojewódzkich. W 2011 r. newslettery były tworzone i dystrybuowane w jedenastu województwach, by już w kolejnym roku objąć zasięgiem cały kraj.

Z roku na rok, wraz z liczbą osób zaangażowanych w tworzenie informacji, rośnie jakość opracowywanych newsletterów, co jest niewątpliwą zasługą organizowanych na poziomie centralnym warsztatów dla dysponentów informacji oraz redaktorów naczelnych SWI stojących na czele powstałych w każdej KWP/KSP zespołów redakcyjnych. Zadaniem redaktora naczelnego jest dbałość o prawidłowy rozwój *Newslettera SWI* jako narzędzia komunikacji poprzez umiejętne inspirowanie i angażowanie osób wokół wspólnego celu, jakim jest identyfikowanie błędów systemowych organizacji.

Bardzo istotnym elementem w procesie wdrażania *Newslettera SWI* są spotkania ewaluacyjne, podczas których adresaci, tj. komendanci miejscy i powiatowi Policji, oceniają przydatność otrzymywanych informacji, a także mają możliwość przedyskutowania swoich potrzeb i oczekiwań z osobami selekcjonującymi i opracowującymi materiały do newslettera. Platforma spotkań ewaluacyjnych została uznana za najlepszą formę doskonalenia tego narzędzia, które komendanci ocenili jako bardzo cenne w procesie zarządzania jednostką. W celu dostosowania newslettera do potrzeb odbiorców prowadzone są wśród nich bieżące badania.



Newslettery SWI pomagają w kształtowaniu standardów i działań proaktywnych. Są dobrym mechanizmem w procesie zarządzania jednostką. Przedstawiane sytuacje z różnych obszarów pomagają ustrzec się przed błędami popełnianymi przez policjantów na terenie całego kraju, jak również pozwalają na ich szczegółową analizę ze wskazaniem konkretnych nieprawidłowości, a także podaniem odpowiednich do sytuacji aktów prawnych. Informacje przekazywane w newsletterach oceniam jako zwięzłe, czytelne, ale również atrakcyjne w odbiorze przez funkcjonariuszy pełniących służbę w powiecie pilskim. W zależności od potrzeb z informacjami zapoznawana jest kadra kierownicza, policjanci, jak również pracownicy Policji. Newslettery są wykorzystywane również w trakcie szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego. Newslettery SWI, przesyłane do Komendy Powiatowej Policji w Pile, pomagają również w zarządzaniu jednostką, a także podnoszeniu jakości pracy policjantów oraz pracowników cywilnych na terenie powiatu pilskiego.

mł. insp. Beata Różniak-Krzeszewska
Komendant Powiatowy Policji w Pile



W swojej codziennej służbie korzystam z różnorodnych narzędzi i metod służących sprawnemu zarządzaniu zasobami ludzkimi – w tym SWI. Właśnie umiejętność wnioskowania z niepowodzeń i błędów pozwala usprawnić i uczynić bardziej efektywnym cały proces zarządzania. Ze względu na charakter i różnorodność tematów poruszanych w newsletterach, odpowiednio wcześniej można podejmować działania, zapobiegając w ten sposób nieprawidłowościom, do których mogłoby dojść w kierowanej jednostce. Czerpiemy wiedzę z doświadczenia innych po to, by nasze działania i nasza służba obywatelom stawały się jeszcze bardziej profesjonalne.

insp. Jerzy Kalbarczyk
Komendant Miejski Policji w Płocku

KONFERENCJA
pn. System Wczesnej Interwencji – kształtowanie standardów w Policji

Jak ważne są szybka identyfikacja faktu zaistnienia sytuacji kryzysowej oraz rozpoznanie jej natury i przyczyn – tego nie muszę nikomu dziś uzmysławiać. Pięć lat gromadzonych doświadczeń w tym zakresie dostatecznie dowiodło żywotnej potrzeby istnienia programu SWI. To ważne narzędzie w zarządzaniu zasobami ludzkimi oddane do dyspozycji przełożonych. Policja należy do służb silnie zhierarchizowanych, gdzie relacje podporządkowania i zwierzchności stanowią o skuteczności pracy całej organizacji. Jednak solą tej formacji są podwładni, ci ostatni muszą zatem być przedmiotem szczególnej troski. SWI już jest i – jestem o tym głęboko przekonany – będzie wielką pomocą dla całej struktury policyjnej.

SWI powinien być więc traktowany jako szczególnie cenna zdobycz w sferze nowoczesnego podejścia do pracy, współpracy i efektywności. Tak jak w przedsiębiorczości normy ISO stanowią wartość, do jakiej się aspiruje, tak w wewnętrznym życiu Policji standardy SWI niech będą także funkcją i wartością prawidłowo rozwijającego się, zdrowego organizmu.

Życzę Państwu naprawdę owocnych debat – w interesie Policji i nas wszystkich.

Bartłomiej Sienkiewicz
Minister Spraw Wewnętrznych

Fragment listu Ministra Spraw Wewnętrznych Bartłomieja Sienkiewicza

W Komendzie Głównej Policji odbyła się konferencja poświęcona Systemowi Wczesnej Interwencji i jego wykorzystaniu do kształtowania standardów w Policji. Gospodarzem przedsięwzięcia był Komendant Główny Policji nadinsp. dr Marek Działoszyński, natomiast patronat honorowy nad wydarzeniem objęli Minister Spraw Wewnętrznych Bartłomiej Sienkiewicz oraz Minister Sprawiedliwości Marek Biernacki. W spotkaniu wzięło udział wielu gości – przedstawicieli za-



zdj. M. Krupa, KGP



zdj. M. Krupa, KGP

równo środowisk naukowych, jak i prawniczych, zajmujących się prawami człowieka, m.in. Prezes Najwyższej Izby Kontroli Krzysztof Kwiatkowski, Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich Stanisław Trociuk, Wiceprezes Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka dr Adam Bodnar oraz Marzena Pawlęga z Departamentu Współpracy Międzynarodowej i Praw Człowieka Ministerstwa Sprawiedliwości.

Konferencja miała charakter nie tylko informacyjny, ale przede wszystkim roboczy. W ramach paneli prowadzonych przez Komendanta Głównego Policji nadinsp. dr. Marka Działoszyńskiego prowadzona była dyskusja m.in. na temat pozytywnych zmian w standardach Policji, mających miejsce na przestrzeni ostatnich kilku lat, oraz roli kadry kierowniczej Policji w procesie kształtowania standardów.

KOMENDANCI WOJEWÓDZCY O SWI



SWI – ochrona sprawności działania organizacji i każdego policjanta

System Wczesnej Interwencji wydaje się niezbędnym narzędziem w zarządzaniu organizacją, w szczególności formacją policyjną, wobec której formułowane są oczekiwania służenia drugiemu człowiekowi, troski o bezpieczeństwo każdej społeczności lokalnej, poświęcenia policjantów, odwagi i oddania w służbie, a jednocześnie praworządności, bezstronności, kultury, taktu etc....
Dążąc do profesjonalnej realizacji tak określonych zadań, które w swej istocie mają zapewnić ochronę życia, zdrowia, a także mienia ludzi przed zamachami naruszającymi te dobra, musimy korzystać z taktyki wyprzedzania zagrożeń pojawiających się wewnątrz organizacji, mogących narazić podejmowane przedsięwzięcia na niepowodzenie, naruszyć nasz wizerunek, ograniczyć zaufanie do formacji, co może skutkować wzrostem obaw o skuteczność Państwa w walce z zagrożeniami.
W tym kontekście za kluczowe należy uznać wyposażanie kierowników komórek i jednostek organizacyjnych Policji w kompetencje służące rozpoznawaniu, na wczesnym etapie, problemów wewnątrz organizacji, symptomów zachowań nieakceptowanych czy szkodliwych, destrukcyjnych, w celu podjęcia kroków zaradczych w ramach sprawdzonej procedury reagowania – SWI i niedopuszczenia do rozwoju negatywnych zjawisk, a w efekcie do ochrony sprawności działania organizacji, jak i każdego policjanta, pracownika, także tego, który popełnia błędy, ze względu na funkcję korekcyjną, edukacyjną i dyscyplinującą Systemu.
Wysoka ocena Systemu wiąże się nie tylko z moimi osobistymi doświadczeniami, ale także z opiniami moich współpracowników. Pragnę podkreślić, że w każdym działaniu zapobiegawczym, również SWI, powszechność, koherentność i kompleksowość rozwiązań zapewnia ograniczenie niepożądanych zjawisk, zachowań, procesów, co będzie służyło sprawności całej formacji.

insp. dr Rafał Batkowski
Komendant Wojewódzki Policji w Poznaniu



SWI to realna pomoc dla przełożonych w przeciwdziałaniu nieprawidłowościom

System Wczesnej Interwencji stanowi dla przełożonych realną pomoc w przeciwdziałaniu nieprawidłowościom w wykonywaniu zadań służbowych, gwarantując ich realizację zgodnie z normami prawnymi oraz zasadami etycznymi.
Informacje przekazywane w ramach SWI pozwalają zidentyfikować zachowania potencjalnie niebezpieczne dla prawidłowej pracy funkcjonariuszy i pracowników Policji, a poprzez szybkie oraz właściwie podjęte przez przełożonych działania – uchronić ich od konsekwencji prawnych i dyscyplinarnych, co także korzystnie wpływa na ocenę pracy Policji.
Rozmowa przeprowadzona w ramach SWI jest jednym z narzędzi przekazywania informacji, przynoszącym obopólne korzyści, zarówno dla przełożonych, jak i podwładnych. Przełożony, otrzymując informacje o zaistniałym problemie, odpowiednio ukierunkowuje podwładnego, a ten z kolei ma świadomość, że z ewentualnym problemem może zwrócić się do przełożonego i uzyska niezbędną pomoc w jego rozwiązaniu.

nadinsp. Ryszard Wiśniewski
Komendant Wojewódzki Policji
w Gorzowie Wielkopolskim

Summary

The System of Early Intervention

The System of Early Intervention (SWI) is based on mechanisms of the teaching and developing organization, the aim of which is to counteract anomalies by strengthening and guaranteeing the constant process of the formation of standards of police actions.
All SWI actions are being directed at the staff responsible for the management, and hence the quality of work of the Police. The main purpose of SWI is strengthening the superiors (of all levels) in the accomplishment of this task, by equipping them with the additional knowledge, information and skills.
SWI is an interdisciplinary action, in which persons with different competence, representing the organizational units of provincial police headquarters/Metropolitan Police Headquarters (among others the control unit, staffs and training unit, human rights protection unit, psychologists' unit, communication unit) combine powers, experiences and skills in order to develop optimal, effective, proactive actions preventing undesirable conduct. SWI workshops and *SWI Newsletter* are, among others, the components of the system.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

zdj. archiwum KGP

Opracował zespół pod kierownictwem podinsp. Włodzimierza Sokołowskiego w składzie:
Krystyna Gęsik
ml. insp. Gerard Bah
podinsp. Tadeusz Kaczmarek
nadkom. Mirosława Korejba

JEDYNI W EUROPIE OD 10 LAT

Policyjna sieć pełnomocników do spraw ochrony praw człowieka



mł. insp. Krzysztof Łaszkiewicz

PEŁNOMOCNIK KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI DS. OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

O demokrację wywalczoną z tak wielkim trudem trzeba dbać ze szczególną starannością. W codziennej praktyce policyjnej standardy demokratycznego państwa prawnego powinny być utrzymywane przede wszystkim w profesjonalnym kontakcie ze społeczeństwem, wolnym od tortur oraz innych form nieludzkiego lub poniżającego traktowania. Demokracja to również równe traktowanie ludzi, pozbawione uprzedzeń i negatywnych stereotypów.

Na skutek wielu czynników społecznych, ekonomicznych oraz politycznych Polska po raz kolejny w swojej historii staje się krajem wielokulturowym. Międzynarodowa recesja ekonomiczna oraz wielość kryzysów i konfliktów na świecie wzmagają ruchy migracyjne. Między innymi z tych powodów obserwowany jest wzrost nastrojów dyskryminacyjnych, ksenofobicznych oraz rosnąca liczba skrajnych ugrupowań społecznych.

Mając na uwadze wyzwania stawiane przez demokrację oraz dostrzegając pojawiające się zagrożenia społeczne w obszarze naruszeń praw człowieka, Policja prowadzi liczne działania edukacyjne, wprowadza wiele zmian w funkcjonowaniu swojej formacji oraz dynamicznie reaguje na wszystkie sygnały o naruszeniach praw człowieka. Policja, której misją jest zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego, powinna podejmować działania oparte na tolerancji i poszanowaniu godności człowieka, bez względu na jego narodowość, rasę, wyznanie, orientację seksualną, tożsamość płciową.

Do realizacji powyższej polityki zostali powołani w Policji pełnomocnicy: Komendanta Głównego Policji, Komendanta Stołecznego Policji, komendantów wojewódzkich Policji oraz pełnomocnicy w szkołach policyjnych, którzy zajmują się m.in. ochroną praw człowieka, realizacją zasady równego traktowania oraz przestrzeganiem zasad etyki zawodowej w Policji. Wśród zadań pełnomocników można wymienić również uświa-



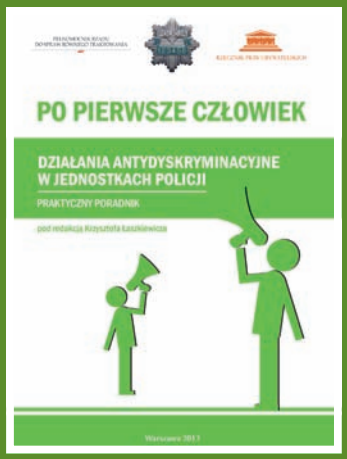
Wiedeń. Międzynarodowy projekt pt. *Zarządzanie różnorodnością w Policji*, 2012 r.



Warsztaty w Centrum Żydowskim w Oświęcimiu – *Zrozumieć zło*, 2013 r.

damianie i uwrażliwianie policjantów i pracowników Policji na kwestie poszanowania godności człowieka, maksymalizowanie empatycznych postaw policjantów w stosunku do wszystkich osób przebywających w Polsce oraz dbanie o właściwe przygotowanie policjantów do reagowania w przypadku zaistnienia incydentów o charakterze nienawistnym i przestępstw motywowanych nienawiścią wobec innych ludzi.

Pełnomocnicy współpracują z instytucjami państwowymi, instytucjami pozarządowymi i organizacjami międzynarodowymi. Dzięki pracy sieci pełnomocników w 2010 r. wdrożono zmiany w procedurze doboru do Policji mające na celu weryfikację u kandydatów postaw i zachowań nietolerancyjnych, w tym rasistowskich. W 2011 r. w szkołach policyjnych wprowadzono poradnik trenerski pt. *Służyć i chronić. Wskazówki do procesu kształtowania pożądanych postaw i zachowań w toku szkolenia podstawowego.* W tym samym roku w jednostkach Policji przeprowadzono zajęcia warsztatowe dla kadry kierowniczej pn. *Prawa człowieka w zarządzaniu Policją*.



Owocem współpracy z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania oraz licznymi organizacjami pozarządowymi jest między innymi opracowana przez pełnomocników w 2013 r. publikacja, skierowana do policjantów, pt. „Po pierwsze człowiek. Działania antydyskryminacyjne w jednostkach Policji. Praktyczny Poradnik", która ma szansę stać się elementem międzynarodowego lub europejskiego banku dobrych praktyk.

Od 2012 r. wszyscy policyjni pełnomocnicy ds. ochrony praw człowieka wypełniają jednocześnie rolę „oficerów łącznikowych" pomiędzy Policją a członkami mniejszości społecznych. Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. Ochrony Praw Człowieka mł. insp. Krzysztof Łaszkiewicz otrzymał w 2012 r. prestiżową nagrodę społeczną przyznawaną przez fundację „Afryka Inaczej", reprezentującą społeczność afrykańską żyjącą w Polsce, za krzewienie dialogu społecznego i międzykulturowego oraz bieżące wspieranie inicjatyw akulturacyjnych. Nagroda jest corocznie przyznawana osobom ze świata mediów, polityki, administracji, kultury i sztuki.

W ramach pracy sieci pełnomocników wdrożono *Kierunkową strategię Policji w zakresie rozwoju systemu ochrony praw człowieka na lata 2013–2015*. Jest to już kolejny dokument o charakterze strategicznym, który został opracowany w następstwie planów działań pionu ochrony praw człowieka na lata 2010–2012. Kierunkowa strategia zakłada włączenie całej Policji do kształtowania standardów działań Policji w obszarze ochrony praw i wolności człowieka. Dwa zasadnicze kierunki strategii koncentrują się na walce i zapobieganiu przestępstwom popełnianym w wyniku uprzedzeń społecznych oraz kształtowaniu profesjonalnych relacji wewnętrznych w Policji.

W 2014 r. na poziomie Komendy Głównej Policji powołano *Policyjną Platformę Przeciw Nienawiści*, której celem jest jednoczenie wysiłków Policji i społeczeństwa obywatelskiego w walce z ksenofobią, rasizmem oraz innymi formami nietolerancji.

W tym samym roku powołano Zespół Komendanta Głównego Policji ds. Strategii Równych Szans, którego głównym celem jest dalsza profesjonalizacja równościowego podejścia do funkcjonariuszy i pracowników cywilnych, z uwzględnieniem tzw. perspektywy płci. Działanie policyjnych pełnomocników nie stanowi programu o charakterze doraźnym. Pełnomocnicy wypełniają funkcje etatowe, a ich praca wpływa na budowę różnych, w tym długofalowych i bardzo szerokich tematycznie projektów i programów antydyskryminacyjnych. W 2014 r., w 95. rocznicę powstania polskiej Policji, policyjna sieć pełnomocników ds. ochrony praw człowieka będzie obchodzić 10-lecie powstania.

Summary

The only ones in Europe for the last 10 years – police network of attorneys for the protection of human rights

Bearing in mind challenges generated by the democracy as well as noticing appearing social threats in the area of human rights violation, the Police conducts numerous educational actions, implements a lot of changes in the functioning of the formation as well as reacts dynamically to all signals concerning the human rights violation. The Police, the mission of which is to reassure safety and public order, should take actions based on tolerance and respect for human dignity, irrespective of his/her nationality, race, faith, sexual orientation, sexual identity.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

zdj. archiwum KGP

PROFILAKTYKA a TY

Program Komendy Głównej Policji



insp. Grzegorz Jach

**PEŁNOMOCNIK
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI
DS. PROMOCJI BEZPIECZEŃSTWA
PUBLICZNEGO I WSPÓŁPRACY
Z ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI**

Komenda Główna Policji wspiera merytorycznie inicjatywy wynikające ze współpracy z instytucjami oświaty, kultury oraz organizacjami pozarządowymi, m.in.: Fundacją Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach, Ogólnopolskim (z siedzibą w Katowicach) i Warszawskim Stowarzyszeniem „Rodzina Policyjna 1939 r." oraz Stowarzyszeniem Generałów Policji RP. Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. promocji bezpieczeństwa publicznego i współpracy z organizacjami pozarządowymi wykonuje zadania ponadstandardowe zlecone przez Komendanta Głównego Policji. Jednym z nich jest prowadzenie programu edukacyjno-profilaktycznego Komendy Głównej Policji „Profilaktyka a Ty".

PaT to skrót od nazwy programu „Profilaktyka a Ty": co Ty zrobiłeś w sprawie profilaktyki uzależnień? W programie znajdzie miejsce każdy, komu bliska jest myśl humanistyczna. Wartością tej inicjatywy są ludzie, którzy chcą działać dla drugiego człowieka.

CELE PROGRAMU „PROFILAKTYKA a TY"

KOMUNIKOWANIE ORAZ INICJOWANIE

przez zespoły specjalistów (w tym policyjnych) działań, skierowanych przeciwko zjawiskom patologii społecznej, opartych na innowacyjnych metodach, z zaangażowaniem młodzieżowego wolontariatu i aktywną współpracą z samorządami.

INSPIROWANIE RODZICÓW

do pogłębiania wiedzy z zakresu profilaktyki uzależnień oraz nakłanianie ich do częstych rozmów na ten temat z własnymi dziećmi.

DZIAŁANIE Z MŁODZIEŻĄ

w zakresie zmniejszania zjawisk uzależnień i przemocy rówieśniczej wśród uczniów szkół ponadpodstawowych.

TWORZENIE OGÓLNOPOLSKIEJ SPOŁECZNOŚCI

promującej wśród młodzieży modę na życie wolne od uzależnień.



Działania PaT koordynuje w strukturze Gabinetu Komendanta Głównego Policji Impresariat PaT poprzez ogólnopolski zespół młodzieżowych liderów oraz przeszkolonych ekspertów PaT. Autorem programu jest insp. Grzegorz Jach – Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. promocji bezpieczeństwa publicznego i współpracy z organizacjami pozarządowymi.

PaT został zainaugurowany 11 marca 2006 r. Od tego czasu na terenie kraju powstało **80 grup młodzieżowych PaT**, a w programie uczestniczyło łącznie ponad **160 000 osób.** Idea PaT – **moda na życie bez uzależnień** – promowana przez młodych wśród młodych, to bezcenny dialog wspierający systemowe rozwiązania edukacyjno-wychowawcze prowadzone przez różne resorty i organizacje zaangażowane w ten proces. PaT jest oparty na współdziałaniu grup młodzieży, a nie na ich konkurencyjności. **Dzisiaj PaT to społeczność,** która destygmatyzuje, wspiera i zaprasza, a nie wyklucza. Wspólne działania młodzieży z policjantami w programie PaT, prowadzone na rzecz poprawy bezpieczeństwa, aż w **70%** (wyniki badań pozapolicyjnych) wpływają na poprawę **wizerunku Policji wśród młodzieży szkolnej.**

PaT to sztandarowy ogólnopolski program edukacyjno-profilaktyczny Policji kierowany do najbardziej wymagającego odbiorcy, którym jest młodzież.





PaT to GŁOS MŁODZIEŻY w profilaktyce uzależnień!





Działania PaT/M adresowane są do uczniów szkół ponadpodstawowych w ramach szkolnych programów profilaktycznych. Gospodarzami tych działań są lokalne samorządy oraz komendy Policji. Na jedno działanie (90 minut) składa się: informacja o programie PaT, spektakl edukacyjno-profilaktyczny przygotowany przez młodzież, ankieta audytoryjna, drama dotycząca zjawisk patologii społecznej, kampania PaT „Nie wsiadam" dotycząca skutków prowadzenia pojazdów przez nietrzeźwych kierowców oraz film profilaktyczny dotyczący przemocy rówieśniczej, cyberprzemocy oraz zagrożeń, jakie niosą ze sobą dopalacze, narkotyki i alkohol.

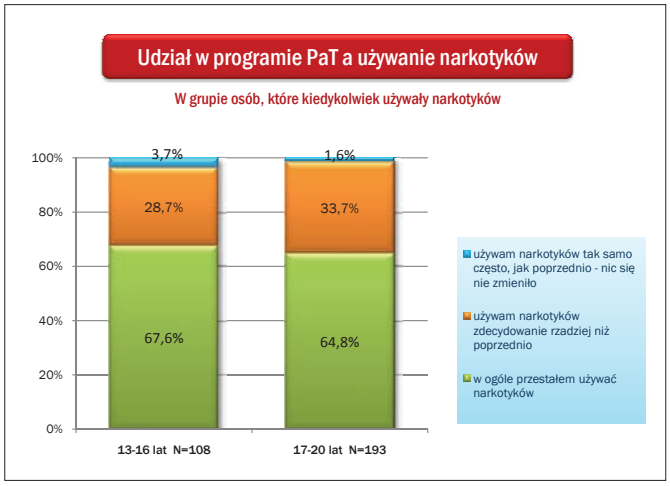
Działania PaT/R adresowane do rodziców, organizowane są wspólnie z dyrektorami szkół ponadpodstawowych oraz komendami Policji. Badania programu PaT, prowadzone od 2006 r. na terenie całego kraju, wskazują na stały wzrost grupy rodziców, którzy nie rozmawiają z własnymi dziećmi na temat zagrożenia uzależnieniami.
Działanie PaT/E to wspólny projekt edukacyjny, prowadzony na zaproszenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, adresowany do nauczycieli i animatorów pracy z młodzieżą, realizowany w formie szkolenia eksperckiego PaT. Gospodarzami projektu są kuratoria oświaty oraz komendy wojewódzkie



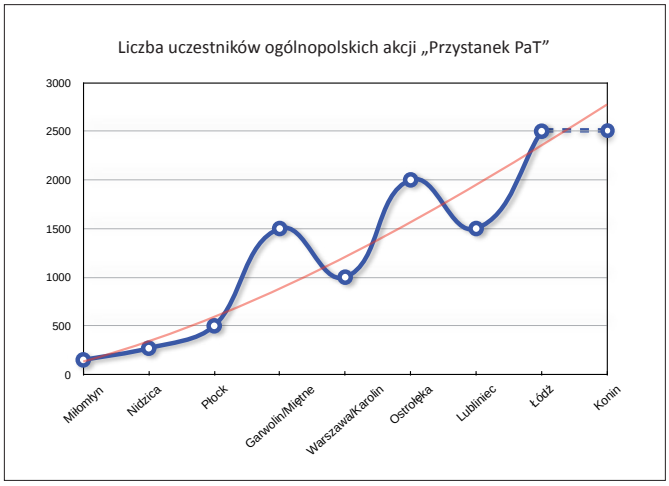








Badanie diagnostyczne „Tacy jesteśmy, czyli młodzież w programie PaT", oprac. B. Prajsner 2013 r.



Policji. Celem działania PaT/E jest przygotowanie pedagogów do upowszechniania twórczej profilaktyki rówieśniczej w obszarze programu PaT oraz inspirowania lokalnych samorządów do tworzenia lokalnych, młodzieżowych grup PaT. Województwa, w których przeprowadzono działanie PaT/E w latach 2011–2013: **opolskie** (Strzelce Opolskie), **pomorskie** (Tczew), **lubelskie** (Chełm), **podkarpackie** (Przemyśl), **łódzkie** (Sieradz), **kujawsko-pomorskie** (Inowrocław), **świętokrzyskie** (Kielce) i **dolnośląskie** (Oleśnica).
Siłą PaT jest przede wszystkim młodzież, ale także sprawdzeni partnerzy: Rzecznik Praw Dziecka, MSW – poprzez rządowy program ograniczania przestępczości i aspołecznych zachowań „**Razem bezpieczniej**", MEN – poprzez program „**Bezpieczna i przyjazna szkoła**", kuratoria oświaty, jednostki organizacyjne Policji, IPA, NSZZP, Państwowa Straż Pożarna, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Wojsko Polskie, środowisko akademickie i harcerskie, organizacje pozarządowe, ludzie kultury, humaniści, pedagodzy, i – co szczególnie istotne – samorządowcy, którzy już wiedzą, że ulotkę i pogadankę w profilaktyce warto zastąpić dialogiem z młodzieżą.
Młodzież działająca w programie PaT deklaruje w 65% całkowite odrzucenie, a w ponad 30% znaczne ograniczenie zainteresowania środkami psychoaktywnymi (wyniki badania diagnostycznego „Tacy jesteśmy, czyli młodzież w programie PaT" przeprowadzonego podczas VIII Przystanku PaT w Łodzi w lipcu 2013 r.).
Społeczność programu „Profilaktyka a Ty" angażuje się w systematyczne działania przez cały rok szkolny, organizując m.in. regionalne przystanki PaT o zasięgu powiatowym i wojewódzkim. Wielkie święto profilaktyki całej społeczności PaT odbywa się każdego roku podczas wakacji pod nazwą **Ogólnopolska Akcja Edukacyjno-Profilaktyczna „Przystanek PaT"**.



WARMIŃSKO-MAZURSKIE

Miłomłyn 2006 – **I Przystanek PaT**

Nidzica 2007 – **II Przystanek PaT**

MAZOWIECKIE

Płock 2008 – **III Przystanek PaT**

Garwolin/Miętne 2009 – **IV Przystanek PaT**

Warszawa/Karolin 2010 – **V Przystanek PaT**

Ostrołęka 2011 – **VI Przystanek PaT**

ŚLĄSKIE

Lubliniec 2012 – **VII Przystanek PaT**

ŁÓDZKIE

Łódź 2013 – **VIII Przystanek PaT**

WIELKOPOLSKIE

OGÓLNOPOLSKI PRZYSTANEK PaT KONIN 2014 2-6 LIPCA CENTRALNE SZKOLENIE

KONIN 2014
IX Przystanek PaT



Kolejny, IX Przystanek PaT został zaplanowany w województwie **wielkopolskim.** W MSW, podczas konferencji programu „Razem bezpieczniej" 4 marca 2014 r. Statuetka Przechodnia Ogólnopolskiego Przystanku PaT została przekazana z Łodzi do Konina.

Najnowszą inicjatywą Impresariatu PaT jest ogólnopolska akcja prowadzona pod nazwą **OGÓLNOPOLSKI GŁOS PROFILAKTYKI**. Pilotaż tego działania został przeprowadzony w Warszawie w 2012 r. pod nazwą Warszawska Noc Profilaktyki. W 2013 r. na terenie całego kraju w pierwszej edycji Ogólnopolskiej Nocy Profilaktyki wzięło udział ponad 43 000 osób. Głównym elementem akcji jest **ZRYW WOLNYCH SERC** polegający na wspólnym wybijaniu rytmu serca przez 60 sekund, jednocześnie o wyznaczonej godzinie przez wszystkich uczestników w całym kraju. Ideą akcji jest zaproszenie wszystkich Polaków do ZRYWU WOLNYCH SERC podkreślającego wartości, takie jak: wolność, bezpieczeństwo, rodzina, edukacja, zdrowie, aktywność społeczna, wolność od uzależnień oraz odpowiedzialność za siebie i innych.

Ponadto działania PaT obejmują szkolenia ogólnopolskiego zespołu liderów PaT i praktyki studenckie prowadzone na podstawie podpisanej **deklaracji akademickiej** pomiędzy wyższą uczelnią i Impresariatem PaT. Społeczność programu „Profilaktyka a Ty" organizuje także PaTosfery (happeningi w centralnych punktach miast), PaTuliska (metodyka harcerska) oraz teatralne (Inowrocław, Tczew, Szydłowiec) i muzyczne (Pelplin) festiwale twórczej profilaktyki młodych. Przedstawiciele Impresariatu oraz liderzy PaT biorą udział w licznych konferencjach, debatach i spotkaniach. Impresariat PaT wydaje również poradniki metodyczne, gazety „PaTosfera" i „Przystankowicz", prowadzi badania projektowe, wspiera projekty PaH (Profilaktyka a Harcerstwo) i PaM (Profilaktyka a Media), społecznościowe radio TRAP (Telewizyjno-Radiową Antenę Profilaktyczną) oraz lokalne inicjatywy grup młodzieżowych PaT, a także realizuje wystawy, filmy i spektakle edukacyjno-profilaktyczne. Z inicjatywy Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty w 2013 r. powstała pierwsza w kraju grupa SymPaTyków zrzeszająca (dorosłych) przeszkolonych pedagogów-ekspertów PaT oraz urzędników, samorządowców, policjantów i inne osoby wspierające lokalną działalność młodzieżowych grup PaT.

Głównym komunikatorem społeczności PaT jest strona internetowa (ponad 100 tysięcy odsłon miesięcznie) z bazą scenariuszy sztuk edukacyjno-profilaktycznych, wykazem kontaktów koordynatorów, ekspertów i liderów PaT oraz aktualnościami i kalendarzem działań PaT prowadzonych na terenie kraju www.pat.policja.gov.pl.





WSPÓŁPRACA ZAGRANICZNA PaT





Pierwsze zainteresowanie programem PaT poza granicami kraju wyraziła Hiszpania. W ramach projektu PHARE 2003 zostały wydane premierowe materiały promocyjne programu „Profilaktyka a Teatr" (pierwsza nazwa obowiązująca w latach 2006–2010). Kolejne materiały wydane w języku angielskim zostały zaprezentowane w Szwecji, Belgii i na Węgrzech, a w 2010 r. program „Profilaktyka a Ty" został zaproszony do Portugalii. Było to możliwe dzięki włączeniu PaT do Banku Dobrych Praktyk programu „Razem bezpieczniej" współpracującego z **Europejską Siecią Zapobiegania Przestępczości** EUCPN. Oficjalni przedstawiciele EUCPN z Węgier i Danii wzięli udział w VI Ogólnopolskim Przystanku PaT, który odbył się w Ostrołęce i Kadzidle. To właśnie podczas tej Akcji, 5 lipca 2011 r., uroczyście zostało przekazane Polsce przez Węgry przewodnictwo w Europejskiej Sieci Zapobiegania Przestępczości, związane bezpośrednio z rozpoczęciem **Polskiej Prezydencji w Radzie Unii Europejskiej**. W 37 warsztatach uczestniczyło ponad 2 tysiące PaT-owiczów oraz goście z 5 krajów (Węgry, Dania, Iran, Indie i Litwa). Na 4 scenach przez 6 dni zaprezentowano symultanicznie 40 edukacyjno-profilaktycznych etiud filmowych i spektakli teatralnych zrealizowanych przez młodzież. W kolejnych latach na przystankach PaT pojawili się obserwatorzy z Wielkiej Brytanii i USA oraz instruktorzy warsztatów artystycznych z Brazylii, Kuby, Izraela, Rosji, RPA, Słowacji i Niemiec. Na zakończenie Polskiej Prezydencji w grudniu 2011 r. społeczność programu PaT została zaproszona na Konferencję EUCPN organizowaną w Warszawie przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. W trakcie konferencji zagraniczni i krajowi prelegenci przedstawiali dobre praktyki w profilaktyce, realizowane poprzez sport, naukę i sztukę. Podczas uroczystej gali, po wręczeniu zwycięskiemu projektowi z Niemiec nagrody ECPA, zaprezentowane zostały w języku angielskim etiudy teatralne w wykonaniu młodzieży programu PaT z Sokołowa Podlaskiego i Warszawy.



Szczególnym wydarzeniem był także udział społeczności PaT w **Europejskim Roku Wolontariatu**. Po Madrycie, Wiedniu i Paryżu, 6 września 2011 r. w Warszawie przed Pałacem Kultury i Nauki stanął Europejski Pawilon przywieziony z Brukseli. Działania prowadzone happeningowo w centrum Warszawy promowały ideę PaT: modę na życie wolne od przemocy i uzależnień. W dniu, w którym gospodarzem Pawilonu było MSW w ramach programu „Razem bezpieczniej", w przedsięwzięciu wzięli udział PaT-owicze z całego kraju oraz instruktorzy warsztatów z Kuby i Słowacji.

Z inicjatywy Komendy Wojewódzkiej Policji w Łodzi w 2013 r. program PaT dotarł na Ukrainę. Delegacje zagraniczne pojawią się również w Wielkopolsce podczas IX Ogólnopolskiego Przystanku PaT – Konin 2014. Zbliżający się jubileusz 10-lecia programu PaT planowany jest w Warszawie na płycie Stadionu Narodowego. W imieniu społeczności PaT już teraz serdecznie zapraszamy!

Summary

Prevention and you.
Program of National Police Headquarters

National Police Headquarters supports activities aiming at the public safety, resulting from the cooperation with educational and cultural institutions, as well as non-governmental organizations. One of them is the implementation of a nationwide educational-preventive program entitled "Prevention and you (PaT)". The name PaT includes a question: what did you do about prevention of addictions? People who want to act for the benefit of another man are a real value of this initiative. Pupils of secondary schools and parents of school-age young people are the addressees of the PaT program. Col. Grzegorz Jach, Attorney of the Commandant-in-Chief of the Police for the promotion of public safety and cooperation with non-governmental organizations, is the author of the program. The PaT program is based on the creative peer prevention (youth for youth). It encourages parents to talk to their own child. It also builds a nationwide community, the idea of which is to promote the fashion for lifestyle free from violence and addictions. The project has been repeatedly presented on international forums, as part of EUCPN. The guests of the PaT community were the observers from Spain, Portugal, Great Britain, Hungary, Denmark, Iran, Lithuania and Ukraine. Artistic workshops with young people were conducted both with domestic and foreign instructors from Brazil, Cuba, Israel, Russia, the RSA, Slovakia and Germany. Joint actions of young people and police officers in the PaT program, conducted for the improvement of safety, influenced the improvement of the image of the Police amongst school-age young people up to 70% (results of independent sources). Young people, involved into the PaT program, declare the total rejection of drugs in 65% and the significant limitation in the interest in drugs in over 30%.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

zdj. M. Kaiser-Maciejczak, M. Tomaszewski, A. Tomczuk

PRZEDSIĘWZIĘCIA TELEINFORMATYCZNE

Nie tylko technika



mł. insp. Przemysław Więcław

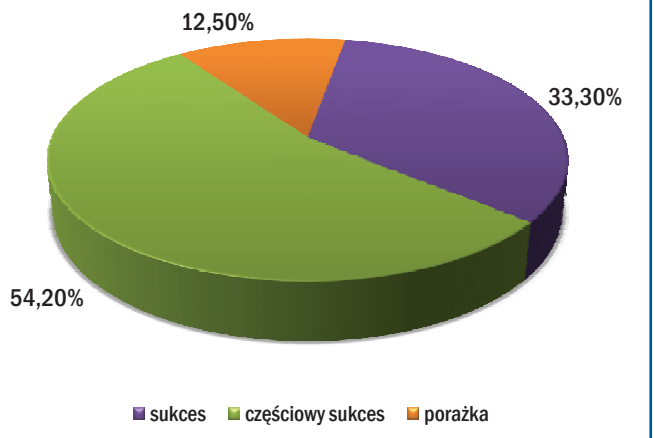
PEŁNOMOCNIK KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI DO SPRAW WDRAŻANIA I OPTYMALIZACJI SYSTEMÓW INFORMACYJNYCH

Udział zadań realizowanych przez Policję w oparciu o technologie teleinformatyczne na przestrzeni ostatnich lat ulega stopniowemu zwiększaniu. Jednocześnie, ze względu na poszerzający się również zakres usług realizowanych na rzecz podmiotów zewnętrznych, konieczne jest dedykowanie do tych zadań dodatkowych zasobów. Biorąc pod uwagę standardowy podział pracy na procesy i projekty, w części dotyczącej eksploatacji systemów informatycznych do prawidłowej realizacji zadań stosowane są w większości inne narzędzia niż te wykorzystywane w obszarze projektów. W praktyce projektowej w większości organizacji przedsięwzięcia teleinformatyczne utożsamiane są głównie z obszarem techniczno-programistycznym, przy czym pomijane są pozostałe aspekty, takie jak prawo, finanse, organizacja, kadry oraz procesy informacyjne.

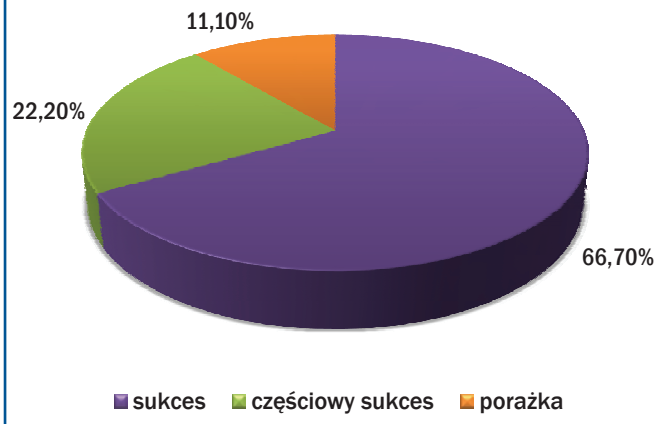
Każdy projekt, ze względu na swój innowacyjny charakter, prowadzi do zmiany w funkcjonowaniu w różnych obszarach działalności instytucji i w zależności od swojej skali może oddziaływać na większą lub mniejszą grupę pracowników. Zmianom zawsze towarzyszy opór przed ich wprowadzeniem. Dlatego też bardzo ważnym aspektem jest umiejętne zarządzanie zmianą w organizacji dla skutecznego wdrożenia produktów projektu.

Element innowacyjności powoduje brak możliwości jednoznacznego odniesienia do innych takich samych przedsięwzięć. Innowacyjność oprócz waloru rozwoju jest również czynnikiem ryzyka, które ma niebagatelny wpływ na zakoń-

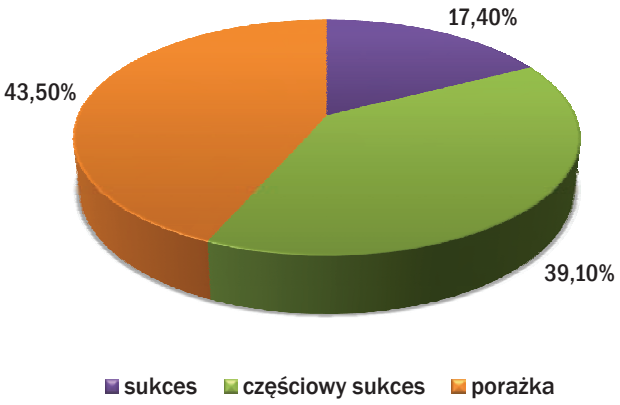
Wykres nr 1. Zarządzanie projektem formalnie oparte o metodykę lub procedury organizacji



Wykres nr 2. Zarządzanie projektem Agile



Wykres nr 3. Zarządzanie projektem nieformalne – wiedza i doświadczenie



czenie projektu sukcesem. Badania dotyczące projektów teleinformatycznych prowadzone w wielu krajach pozwalają na stwierdzenie, iż tylko około 20–30% przedsięwzięć zostało zakończonych pełnym sukcesem. Za pełny sukces w projekcie uznawane jest zrealizowanie jego zakresu w zaplanowanym czasie i budżecie. Niezwykle istotne dla optymalizacji środowiska projektowego w Policji jest realizowanie zapisanych w zarządzeniu nr 13 Komendanta Głównego Policji z dnia 7 maja 2013 r. w sprawie form przedsięwzięć teleinformatycznych i telekomunikacyjnych w Policji (Dz. Urz. KGP poz. 40, z późn. zm.) procedur umożliwiających ewidencjonowanie studiów wykonalności oraz uruchamianie i prowadzenie projektów. Pełna ewidencja studiów wykonalności zawierających informacje o celach przedsięwzięć, terminach ich realizacji oraz planowanych budżetach pozwala na prowadzenie wewnętrznych analiz osiąganych rezultatów w porównaniu do założeń. Rejestr studiów wykonalności prowadzony jest w Biurze Łączności i Informatyki Komendy Głównej Policji.

Podstawowymi funkcjami struktury projektowej są w szczególności monitorowanie i kontrola stanu projektów, rozwój kompetencji i metodyki zarządzania programami, portfelami projektów, zarządzanie strategiczne i zarządzanie wiedzą o projektach.

Obecnie funkcje struktury projektowej realizowane są przez komórki organizacyjne i jednostki Policji w zależności od stwierdzonych potrzeb. W przypadku dużych projektów teleinformatycznych oraz takich, które dotyczą funkcjonowania więcej niż jednej komórki organizacyjnej lub jednostki Policji, dobrą praktyką jest powoływanie zespołów do opracowania studium wykonalności, co pozwala na unikanie konfliktów w kontekście obszarów odpowiedzialności. Następnym krokiem jest powoływanie struktur projektowych opartych na wybranej metodyce. Wątpliwości co do zasadności powoływania struktur projektowych rozwiewają badania nad projektami (źródło: http://pmresearch.pl), które jednoznacznie wskazują, iż projekty prowadzone na podstawie wybranej metodyki w większej liczbie przypadków kończą się pełnym sukcesem lub sukcesem częściowym niż te prowadzone w oparciu o formalną strukturę funkcjonującą w organizacji.

Summary

Information and communication technology undertakings – not only technique

The participation of tasks carried out by the Police, based on information and communication technologies, has gradual increased over last few. Simultaneously, due to an increasing range of services realized for the benefit of outside entities, it is necessary to dedicate additional resources to these tasks. Taking up into consideration a standard division of work into processes and projects, in the part concerning an operation of IT systems, to realize the tasks properly it is necessary to apply different tools than those used in the area of projects. In design practice in most organizations information and communication technology undertakings are being identified mainly with technical-programming area. Other aspects such as law, finances, organization, staff and information processes are being omitted.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

PEŁNOMOCNIK KGP DO KONTAKTÓW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Z dniem 10 maja 2013 r. ustanowiony został Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji do kontaktów ze związkami zawodowymi. Funkcję tę powierzono insp. dr. Tomaszowi Szankinowi – Zastępcy Dyrektora Gabinetu Komendanta Głównego Policji.

Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności reprezentowanie Komendanta Głównego Policji w kontaktach ze związkami zawodowymi, przedstawianie wniosków i postulatów zgłaszanych przez przedstawicieli związków zawodowych oraz wyjaśnianie spornych spraw, a także prowadzenie negocjacji w tym zakresie. W zakresie jego odpowiedzialności znajduje się również koordynowanie współdziałania przedstawicieli komendantów jednostek organizacyjnych Policji z przedstawicielami związków zawodowych.

W Policji działa jeden związek zawodowy zrzeszający policjantów oraz pięć organizacji związkowych zrzeszających pracowników Policji.

Zgodnie z art. 67 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.) policjanci mogą zrzeszać się w związku zawodowym policjantów, z zastrzeżeniem, że w Policji może działać tylko jeden związek zawodowy i związek ten nie ma prawa do strajku. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Policjantów jest ogólnokrajową, dobrowolną, samorządną organizacją zawodową zrzeszającą policjantów, emerytów i rencistów Policji, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek działa poprzez organy i jednostki organizacyjne wojewódzkie, szkolne i terenowe, które posiadają osobowość prawną.

Związek zawodowy policjantów jest związkiem o ograniczonym prawie koalicji. Ograniczenie to występuje jedynie w zakresie prawa swobody wstępowania do dowolnego związku zawodowego i zrzeszania się. Ograniczenie polega na tym, że prawa związkowe funkcjonariuszy mogą być wykonywane w jednym związku zawodowym, zaś związek nie ma prawa do strajku. Natomiast pozostałe prawa związkowe, gwarantowane w Konstytucji RP, jak i w prawie międzynarodowym oraz prawie unijnym, przysługują mu w pełnym zakresie.

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Policjantów funkcjonuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.). Szczegółowe zasady współdziałania związku zawodowego policjantów z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych i Komendantem Głównym Policji określa statut tego związku, zarejestrowany w sądzie.

W jednostkach organizacyjnych Policji funkcjonują również następujące związki zawodowe zrzeszające pracowników: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Policji, Związek Zawodowy Pracowników Policji z siedzibą w Katowicach, Związek Zawodowy Pracowników Cywilnych MSWiA, Niezależny Związek Zawodowy Policji, NSZZ Solidarność Pracowników Cywilnych Policji Województwa Pomorskiego.

Ogólny zakres kompetencji związków zawodowych został określony w rozdziale 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wskazano w niej, że związki zawodowe: reprezentują pracowników i inne osoby, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych; mają prawo reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym; współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku; reprezentują wszystkich pracowników w zakresie praw i interesów zbiorowych, niezależnie od ich przynależności związkowej; reprezentują prawa i interesy swoich członków w sprawach indywidualnych stosunków pracy oraz na wniosek pracownika niezrzeszonego może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy; kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin na zasadach przewidzianych w ustawie oraz w ustawach odrębnych.

Ponadto związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli w powyższych sprawach, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

Pracodawca jest zobowiązany uzgodnić z zakładową organizacją związkową zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności określone w regulaminie. Przyznawanie pracownikom świadczeń z tego funduszu dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

Współpracując z organizacjami związkowymi działającymi w Policji, Pełnomocnik uczestniczy w spotkaniach oraz zjazdach zarządów krajowych i delegatów, na których są omawiane istotne dla pracowników i funkcjonariuszy zagadnienia. Współpraca zaowocowała m.in. podpisaniem w grudniu 2013 r. porozumienia z Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Policjantów stanowiącego wykonanie ustaleń kończących spór zbiorowy.

Jako dobrą praktykę należy wskazać cykliczne spotkania z Krajową Komisją Wykonawczą Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Policji, umożliwiające bieżącą wymianę informacji i rozwiązywanie pojawiających się problemów.

insp. dr Tomasz Szankin
Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji
do kontaktów ze związkami zawodowymi

FUNDACJA POMOCY WDOWOM I SIEROTOM PO POLEGŁYCH POLICJANTACH



Irena Zając
Prezes Zarządu
Fundacji Pomocy
Wdowom i Sierotom
po Poległych Policjantach

Pierwsze inicjatywy powstania Fundacji pojawiły się w latach 90., a wynikały ze zdarzeń, które były tragiczne w skutkach: zaczęła rosnąć liczba policjantów, którzy zginęli podczas pełnienia służby. Naturalną reakcją koleżanek i kolegów z pracy była chęć pomocy osieroconym rodzinom. Na polecenie nadinsp. Jerzego Stańczyka, ówczesnego Komendanta Głównego Policji, zaczęto gromadzić informacje o warunkach materialnych osieroconych rodzin. W gmachu Komendy Głównej Policji powstała Tablica i Księga Pamięci ku czci poległych policjantów. W 1997 r. powołano Fundację, której akt notarialny został podpisany przez Komendanta Głównego Policji nadinsp. Marka Papałę.

W dniu 21 lipca, podczas obchodów Święta Policji, szef formacji ogłosił powołanie Fundacji Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach. Zarejestrowanie Fundacji nastąpiło w dniu 13 listopada 1997 r. w Sądzie Rejonowym dla Miasta Stołecznego Warszawy.
Celem Fundacji jest pomoc materialna wdowom i dzieciom osieroconym przez policjantów, którzy zginęli w czasie pełnienia służby. Każda śmierć to tragedia osobista i materialna rodzin, które zostały pozbawione opieki, a często jedynych żywicieli. Sytuacja finansowa niektórych rodzin jest bardzo zła. Najczęściej giną policjanci młodzi wiekiem i stażem pracy. Przysługująca renta jest zbyt niska, aby zapewnić utrzymanie dla osieroconej rodziny. Stąd też pomoc Fundacji poprzez przydzielanie zapomóg oraz pomocy rzeczowej jest niezbędna i podnosi jakoś życia Podopiecznych.
Działalność Fundacji to jednak nie tylko wsparcie materialne. To przede wszystkim ludzie, którzy wzajemnie wspierają się w trudnych chwilach, którzy pomagają sobie w stawianiu czoła niełatwej codzienności. Podziękowania, jakie w stronę Zarządu kierują wdzięczni podopieczni, są dowodem na sens pracy i potrzebę istnienia Fundacji. Spotkania z udziałem wdów i sierot pozwalają na wymianę doświadczeń, przywołują chwile refleksji, ale też pokazują, że mimo tragedii życie toczy się dalej.
Fundacja nie mogłaby istnieć bez wsparcia ludzi dobrej woli i ofiarności społeczeństwa. Na szczęście takich, którzy dostrzegają obok siebie potrzeby drugiego człowieka jest wielu. Dzięki nim życie Podopiecznych staje się odrobinę łatwiejsze.





zdj. archiwum Fundacji

STOWARZYSZENIE GENERAŁÓW POLICJI RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Inicjatywa powołania organizacji społecznej skupiającej generałów (nadinspektorów, generalnych inspektorów i generałów Milicji Obywatelskiej) Policji, w środowisku policyjnym była dyskutowana już od roku 1995. Intencją było dalsze wykorzystanie potencjału intelektualnego i doświadczenia generałów zdobytego w czasie wielu lat służby.

Natomiast poparcie dla pomysłu nastąpiło w czasie spotkania byłych komendantów głównych, zorganizowanego w 1997 r. przez nieżyjącego już Komendanta Głównego Policji nadinsp. Marka Papałę.

W wyniku tego, w roku 2003, gen. E. Kłosowski wystąpił do Komendy Głównej Policji z roboczą koncepcją powołania Stowarzyszenia Generałów. Z ramienia KGP, wszechstronnej pomocy udzielił gen. Z. Chwaliński, który był zastępcą ówczesnego Komendanta Głównego Policji. Do współpracy został wyznaczony Zygmunt A. Kowalczyk, pracownik Biura Kadr i Szkolenia KGP. Efektem tych wszystkich starań, było powołanie Społecznego Komitetu Organizacyjnego Stowarzyszenia Generałów Policji, który powstał z inicjatywy gen. E. Kłosowskiego, w składzie gen. L. Lamparski (pierwszy Komendant Główny Policji w latach 1990–1991), gen. K. Jabłoński i gen. E. Kłosowski, który na jednym z posiedzeń tego Komitetu został wybrany jego przewodniczącym. Wybrany zespół przystąpił do opracowywania roboczego projektu statutu Stowarzyszenia oraz założeń programowych niezbędnych do poprawnego funkcjonowania Stowarzyszenia w środowisku policyjnym.

I tak, w dniu 14 kwietnia 2004 r., w sali konferencyjnej w budynku Komendy Głównej Policji przy ulicy Domaniewskiej 36/38 doszło do pierwszego, historycznego zebrania założycielskiego, na które zaproszono wszystkich emerytowanych i czynnych zawodowo generałów MO i Policji, oraz zastępców ówczesnego komendanta głównego Policji – nadinsp. E. Szczerbaka i nadinsp. Z. Chwalińskiego[1].

W czasie tego zebrania założycielskiego, podjęto formalne działania zmierzające do:
- utworzenia Stowarzyszenia,
- zatwierdzenia statutu,
- wybrania Komitetu Założycielskiego Stowarzyszenia Generałów Policji RP,
- skierowania wniosku rejestrowego do Krajowego Rejestru Sądowego,
- zatwierdzenia harmonogramu przedsięwzięć Komitetu Założycielskiego.

Następnie został wybrany Komitet Założycielski, w którego skład weszli:
- gen. w st. spocz. Edward Kłosowski – przewodniczący,
- nadinsp. w st. spocz. Leszek Lamparski – wiceprzewodniczący,
- nadinsp. w st. spocz. Krzysztof Jabłoński,
- nadinsp. Zbigniew Chwaliński,
- nadinsp. Wiesław Stach.



Grupa założycielska Stowarzyszenia Generałów Policji Rzeczypospolitej Polskiej, 2004 r.

zdj. archiwum Stowarzyszenia

Stowarzyszenie Generałów Policji RP zostało zarejestrowane w dniu 8 września 2004 r. w Krajowym Rejestrze Sądowym w Warszawie[2].
Następnie ustalono datę I Walnego Zebrania Wyborczego Stowarzyszenia Generałów Policji RP w dniu 25 listopada 2004 r. Wszyscy Członkowie Założyciele oraz Generałowie, którzy jeszcze nie zgłosili akcesu zostali zaproszeni do uczestnictwa w Walnym Zebraniu Wyborczym.
Otwarcia I Walnego Zebrania dokonał gen. E. Kłosowski – przewodniczący Komitetu Założycielskiego. Natomiast na przewodniczącego I Walnego Zebrania został wybrany gen. Zdzisław. Centkowski. Zaproponowany porządek i regulamin obrad zostały przyjęte jednogłośnie przez obecnych uczestników.
Ważnym wydarzeniem w trakcie tego zebrania było odczytanie przez gen. E. Kłosowskiego Postanowienia Sądu o rejestracji Stowarzyszenia. Następnie do istotnych działań, należy zaliczyć wniosek złożony przez gen. Z. Chwalińskiego, proponującego przyjęcie do Stowarzyszenia Generałów, którzy złożyli deklarację po 14 kwietnia. Walne Zebranie podjęło stosowną uchwałę akceptującą propozycję. W celu sprawnego przebiegu Walnego Zebrania Wyborczego dokonano w jawnym głosowaniu wyboru niezbędnej komisji.
I tak, sprawozdanie z działalności Komitetu Założycielskiego przedstawił gen. L. Lamparski, a informacje o sprawach finansowych gen. K. Jabłoński, przyjęto również wniosek o udzielenie absolutorium Komitetowi Założycielskiemu.
Istotnym punktem I Walnego Zebrania Wyborczego było zgłoszenie przez gen. E. Kłosowskiego założeń i wniosków do działalności dla nowo powstałego Zarządu, który został wybrany zgodnie z wszelkimi zasadami demokracji, a ukonstytuował się następująco:
– Prezes Zarządu – gen. L. Lamparski,
– Wiceprezes – gen. Z. Chwaliński,
– Sekretarz – gen. E. Kłosowski,
– Skarbnik – gen. E. Szczerbak,
– Członek Zarządu – gen. dr T. Pietrzak.

Ponadto do władz Stowarzyszenia wybrano członków pierwszej Komisji Rewizyjnej w składzie: gen. R. Trajder, gen. J. Wikariak i gen. H. Tokarski.
Pierwszą siedzibą Stowarzyszenia Generałów Policji RP został lokal w obiekcie przy ulicy Rakowieckiej 2 w Warszawie.

Statut Stowarzyszenia

Stowarzyszenie Generałów Policji Rzeczypospolitej Polskiej jest dobrowolnym, samorządnym i trwałym zrzeszeniem skupiającym generałów, nadinspektorów, generalnych inspektorów pozostających w stanie spoczynku, rezerwie lub pełniących służbę czynną. Celem Stowarzyszenia jest integracja środowiska generałów Policji, upowszechnianie problematyki porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałanie patologiom społecznym, stwarzanie atmosfery zaufania i szacunku do Policji, troska o rodziny generałów oraz wspieranie organizacyjne osób fizycznych i jednostek organizacyjnych, które podejmują działania służące realizacji celów Stowarzyszenia[3].
Stowarzyszenie może być również członkiem krajowych i międzynarodowych organizacji o podobnym celu działania, a także ma możliwość nawiązania współpracy z organizacjami, które interesują się problematyką działalności samego Stowarzyszenia Generałów Policji RP.
W związku z tym, że Stowarzyszenie nie jest organizacją zarobkową, może prowadzić tylko i wyłącznie działalność charytatywną lub gospodarczą, ale ukierunkowaną na realizację celów statutowych, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Wynikiem tego jest zapis mówiący, że Stowarzyszenie opiera swoją działalność na pracy społecznej swoich członków, przykładem są dyżury członków zarządu w siedzibie Stowarzyszenia w Warszawie. Stowarzyszenie ma również możliwość zatrudniania innych pracowników do prowadzenia swoich spraw zgodnie z odrębnymi przepisami.
Obecnie ze stowarzyszeniem współpracuje Zygmunt A. Kowalczyk, który brał czynny udział w tworzeniu stowarzyszenia oraz ciągle wspiera jego działalność. Jego zadania polegają m.in. na współuczestnictwie w opracowywaniu harmonogramu działalności organizacyjnej Stowarzyszenia, prowadzeniu niezbędnej korespondencji i dokumentacji oraz na aktywnym uczestnictwie we wszystkich zebraniach.
Ukoronowaniem tej współpracy była uchwała[4] podjęta na wniosek Zarządu przez Walne Zebranie Stowarzyszenia Generałów Policji RP w dniu 21 września 2007 r., w wyniku której przyjęto Zygmunta A. Kowalczyka w poczet honorowych członków Stowarzyszenia.

Cele i sposoby realizacji działalności Stowarzyszenia

Stowarzyszenie Generałów Policji RP zrzesza wyjątkowych ludzi o olbrzymim potencjale intelektualnym, którzy przez wiele lat zarządzali formacją odpowiedzialną za ochronę bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymanie bezpieczeństwa i porządku publicznego. Generałowie mają bogate doświadczenie zawodowe i życiowe, z którego mogą skorzystać inni, nie tylko przedstawiciele środowiska policyjnego. Umożliwia to szeroki program wpisany w statut Stowarzyszenia.
Główne cele Stowarzyszenia to:
– współdziałanie z Komendą Główną Policji, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych, a także z organizacjami społecznymi i organami samorządowymi oraz instytucjami istniejącymi w kraju i za granicą, zajmującymi się problematyką porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałaniem patologiom społecznym;
– podejmowanie przedsięwzięć pomocowych na rzecz Członków Stowarzyszenia oraz ich rodzin znajdujących się w trudnych sytuacjach losowych lub zdrowotnych;
– działanie na rzecz integracji społecznej i kulturalnej generałów Policji będących w służbie czynnej i w stanie spoczynku;
– ochrona czci, godności i honoru polskiego policjanta oraz integrowanie oficerskiego środowiska policyjnego;
– budowanie międzypokoleniowej więzi pomiędzy weteranami policyjnej służby a młodym pokoleniem policjantów;
– upowszechnianie patriotycznych tradycji i historii polskich służb policyjnych oraz prezentowanie oblicza współczesnej Policji i jej osiągnięć w zapewnianiu bezpieczeństwa państwa i obywateli;
– współdziałanie na rzecz współpracy ze środowiskami opiniotwórczymi w kształtowaniu prestiżu służby policyjnej w społeczeństwie.

Lidia Aleksandra Zimoląg

[1] T. Noszczyński, *Stowarzyszenie generałów*, „Gazeta Policyjna" 2004, nr 18.
[2] Odpis wyciągu zarejestrowania Stowarzyszenia w KRS i nadanie numeru REGON.
[3] Statut Stowarzyszenia Generałów Policji RP, s. 1.
[4] Uchwała Walnego Zebrania Stowarzyszenia Generałów Policji RP z dnia 21.09.2007 r.

RADA KONSULTACYJNA I RADA DORADCÓW STRATEGICZNYCH KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

„Rola Policji w państwowym systemie ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego obliguje jej kierownictwo do poszukiwania i podejmowania wszelkich działań pomocnych w realizacji ustawowych zadań formacji. Określanie i wypracowywanie głównych kierunków, priorytetów oraz zasad, metod i form najbardziej efektywnego, spełniającego oczekiwania społeczeństwa, funkcjonowania Policji powinno odbywać się z udziałem szerokiej reprezentacji ludzi nauki, środowiska opiniotwórczego oraz przedstawicieli odpowiednich instytucji życia społecznego".

W cytowanej powyżej decyzji nr 186 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 września 1997 r. w sprawie utworzenia przy Komendancie Głównym Policji Rady Konsultacyjnej określono zadania, jakie spoczywają na członkach rady:

- spełnianie funkcji konsultacyjnych, opiniodawczych i doradczych;
- wspomaganie kierownictwa Policji w podejmowaniu strategicznych decyzji i rozstrzygnięć;
- przejawianie inicjatywy w sprawach dotyczących bezpieczeństwa ludzi, przeciwdziałania przestępczości, zmian organizacyjnych i prawnych oraz w rozwiązywaniu innych ważnych problemów stanowiących przedmiot działania Policji;
- działanie na rzecz stwarzania korzystnego klimatu zrozumienia i wsparcia dla działalności Policji.

Od 1997 r. do dziś powołano pięć rad konsultacyjnych Komendanta Głównego Policji. W skład ostatniej Rady, powołanej w 2012 r., wchodzi wielu wybitnych specjalistów z różnych dziedzin nauki, takich jak: kryminologia, etyka, ekonomia, matematyka, socjologia, psychologia, medioznawstwo, politologia. Przewodniczącym był prof. dr hab. Brunon Hołyst – Rektor Wyższej Szkoły Menadżerskiej w Warszawie, który swoją wiedzą i doświadczeniem wspiera komendantów głównych Policji od ponad 17 lat.

Podczas ostatniej kadencji Rady, której termin minął 17 kwietnia 2014 r., odbyło się pięć posiedzeń. Tematy zaproponowane były przez kierownictwo Policji oraz członków Rady. Nie sposób wymienić wszystkich spraw i wniosków dotyczących naszej organizacji przedstawionych podczas posiedzeń, niemniej należy wspomnieć choć o niektórych, istotnych zarówno dla policjantów, jak i pracowników Policji:

1. Przygotowanie do EURO 2012 – na posiedzeniu Komendant Główny Policji nadinsp. dr Marek Działoszyński wskazał, że wydarzenie to jest swoistym świętem narodowym, dlatego policjanci powinni wykazać się pozytywnym stosunkiem do kibiców, dbając w ten sposób o promocję Policji, jak i całego kraju na arenie międzynarodowej.
2. Priorytety Komendanta Głównego Policji – członkowie Rady zostali poinformowani, że docelowo priorytety i mierniki KGP ulegną zmianie, gdyż nie wolno rozliczać Policji z wyników, na które nie ma ona bezpośredniego wpływu (np. miernik „wypadki drogowe ze skutkiem śmiertelnym").



zdj. archiwum Rady Konsultacyjnej

3. Potrzeba wprowadzenia zmian w prawie w zakresie czynów przepołowionych, a także podniesienia wartości progowej (różnicującej wykroczenie od przestępstwa) z kwoty 250 do 1000 zł – opinie członków Rady w tej sprawie były podzielone, niektórzy zasugerowali, by wartość progową wyliczać procentowo, uwzględniając przy tym skumulowany wskaźnik inflacji. Inni uważali, iż sytuacja podnoszenia wartości progowej może być odbierania w społeczeństwie jako chęć unikania pracy przez Policję oraz dążenie do poprawy statystyk.
4. Reorganizacja posterunków Policji – członkom Rady przedstawiono główne założenie reorganizacji, mającej na celu zwiększenie efektywności działania Policji i wzrost bezpieczeństwa obywateli. Za przykład reorganizacji posłużył garnizon lubelski, w którym znacznie ograniczono liczbę posterunków Policji, co w rezultacie doprowadziło do zapewnienia całodobowego systemu służby policjantów, szybszej reakcji na zdarzenia, większej skuteczności działania oraz zwiększonej liczby policjantów pełniących służbę w terenie. Podkreślono, że przeprowadzana reorganizacja posterunków Policji to efekt szczegółowej analizy zagrożenia przestępczością, czasu reakcji Policji na zgłoszenie o zdarzeniu oraz kosztów funkcjonowania zarówno całej Policji, jak i tych przypadających statystycznie na jednego funkcjonariusza.
   Idea reorganizacji zyskała przychylność członków Rady Konsultacyjnej, którzy w swoich wypowiedziach podkreślali, że zaprezentowany projekt uwzględnia bezpieczeństwo obywateli, umożliwia większą mobilność Policji, a także ma ogromne znaczenie dla nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi oraz wpływa na sukces organizacji. Zdaniem członków Rady Komendant Główny Policji musi być przygotowany na to, że nie wszystkie środowiska zareagują entuzjastycznie na projektowane zmiany. Przyczyn tej sytuacji należy upatrywać zarówno w ociężałości innowacyjnej, jak i szeroko rozumianej inercji. Zasugerowano, by nie lekceważyć protestów społecznych i samorządowych oraz aspektu psychologicznego związanego z poczuciem bezpieczeństwa.
5. Konieczność zmian treści art. 20 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji – celem jest uporządkowanie przepisów, usprawnienie działania Policji oraz wyeliminowanie nieprawidłowości i niespójności w przepisach prawnych powstałych w związku z implementacją różnych decyzji Rady Unii Europejskiej. Zwrócono uwagę na istniejące rozbieżności między Policją a Głównym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych i wynikający stąd obowiązek dookreślenia kwestii gromadzenia danych na czas prowadzenia czynności dochodzeniowo-śledczych i operacyjno--rozpoznawczych. W dyskusji członkowie rady wskazali, że artykuł ten jest niejasny i w oczywisty sposób wymaga doprecyzowania.
6. Przygotowanie regulacji w zakresie rejestrowania i utrwalania przez Policję obrazu i dźwięku w trakcie realizowania zadań ustawowych – członkowie Rady wyrazili wątpliwość, czy konieczne jest rejestrowanie audiowizualne wszelkich interwencji z udziałem Policji. Ich zdaniem takie uprawnienia powinny być wykorzystywane wyłącznie w sytuacjach nadzwyczajnych i „niestandardowych". Podkreślono, że przyznanie Policji tak szerokich uprawnień może być odbierane jako naruszenie ludzkich dóbr i wolności oraz stoi w sprzeczności z treścią polskiej i europejskiej konstytucji. W toku dyskusji Komendant Główny Policji wyjaśnił, że dokumentowanie pracy policjantów za pomocą środków technicznych to odpowiedź na składane przez obywateli skargi na ich działanie. Wykorzystanie oficjalnych rejestratorów stworzyłoby możliwość odtworzenia przebiegu zdarzeń w trakcie podejmowanych czynności i rozstrzygnięcia ewentualnych rozbieżności na podstawie wiarygodnych i obiektywnych materiałów. Policjanci nie mieliby możliwości zmiany treści nagrania, tym samym nie byłoby mowy o manipulowaniu materiałem dowodowym.

Zdaniem członków rady istnieje konieczność przeprowadzenia zmian legislacyjnych i uregulowania przedmiotowego zagadnienia w akcie rangi ustawowej.

Istotną rolą w kształtowaniu wizerunku Policji ma również Rada Doradców Strategicznych Komendanta Głównego Policji powołana decyzją nr 365 Komendanta Głównego Policji z dnia 29 listopada 2012 r. Przewodniczącym Rady jest I Zastępca Komendanta Głównego Policji nadinsp. Krzysztof Gajewski. Członkami natomiast są byli komendanci główni Policji. Do zadań członków należy w szczególności:

– formułowanie opinii i doradzanie w sprawach związanych z organizacją oraz bieżącą i planowaną działalnością Policji;
– udzielanie Komendantowi Głównemu Policji konsultacji w związku z podejmowanymi przedsięwzięciami o charakterze strategicznym;
– identyfikowanie potencjalnych zagrożeń i trudności, które mogłyby mieć wpływ na realizację ustawowych zadań Policji, oraz przygotowanie propozycji działań naprawczych;
– formułowanie ogólnych wytycznych i rekomendacji dotyczących technicznych i etycznych aspektów planowanych działań Policji;
– udzielanie Komendantowi Głównemu Policji konsultacji w zakresie komunikacji i promocji działań Policji.

W Policji zachodzą regularne zmiany organizacyjne, prawne i technologiczne. Jako organizacja staramy się słuchać głosu społeczeństwa, a także zdobywać doświadczenie, ucząc się od najlepszych, m.in. komendantów głównych Policji w stanie spoczynku oraz wybitnych osobistości świata nauki, by jak najefektywniej służyć obywatelom.

Biorąc pod uwagę dotychczasową współpracę, mamy nadzieję, że kolejne lata pracy Rady Konsultacyjnej Komendanta Głównego Policji oraz Rady Doradców Strategicznych Komendanta Głównego Policji pozwolą na wypracowanie istotnych zmian, które przyniosą korzyści zarówno społeczeństwu, jak i samym funkcjonariuszom oraz pracownikom Policji.

Katarzyna Chmiel
specjalista Wydziału Analiz Gabinetu KGP
nadkom. Michał Wiśniewski
ekspert Wydziału Komunikacji Społecznej Gabinetu KGP

Akty prawne

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1678, z późn. zm.).
Decyzja nr 186 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 września 1997 r. w sprawie utworzenia przy Komendancie Głównym Policji Rady Konsultacyjnej (niepublikowane).
Decyzja nr 365 Komendanta Głównego Policji z dnia 29 listopada 2012 r. w sprawie powołania Rady Doradców Strategicznych Komendanta Głównego Policji (niepublikowane).

OD POLICJI PAŃSTWOWEJ DO POLICJI



podinsp. Daniel Głowacz
radca Wydziału Historii Policji
i Edukacji Społecznej Gabinetu KGP



nadkom. Zbigniew Bartosiak
radca Wydziału Historii Policji
i Edukacji Społecznej Gabinetu KGP

POLICJA PAŃSTWOWA

Wraz z odzyskaniem przez Polskę niepodległości rozpoczęły się prace nad utworzeniem jednolitej formacji bezpieczeństwa o charakterze policyjnym. Oficjalny rządowy projekt ustawy o Straży Bezpieczeństwa przedstawiono w Sejmie 16 maja 1919 r. Projekt wskazywał na potrzebę uregulowania stosunków panujących w dziedzinie ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego. Ostatecznie Sejm RP przyjął ustawę powołującą nową jednolitą w skali kraju formację policyjną 24 lipca 1919 r., nadając jej nazwę Policja Państwowa. W pierwotnej fazie prac ustawowych formacja policyjna miała nosić nazwę Straż Bezpieczeństwa. Z chwilą wejścia w życie ustawy o Policji Państwowej formalnie przestały istnieć dotychczas działające formacje porządku publicznego, takie jak: milicje ludowe, policje komunalne, milicje obywatelskie, komitety obywatelskie, miejskie straże obywatelskie, żandarmerie krajowe, straże kolejowe, straże rzeczne.

Wdrażanie nowej organizacji Policji Państwowej trwało przez kilka lat. Obejmowało swoim zasięgiem również tereny kresów wschodnich i Śląska. Działania wojny polsko-bolszewickiej (1919–1921) utrudniały prace organizacyjne nowo powołanej formacji, która również angażowała swoje siły w zmagania wojenne.

Przebieg tworzenia organizacji Policji Państwowej ilustruje zapis w *Skrypcie do użytku wewnętrznego Normalnej Szkoły Fachowej dla Szeregowych w Mostach Wielkich*.

Po odparciu najazdu bolszewickiego przy Komendzie Głównej Policji Państwowej utworzona została Komenda Policji Terenów Przyfrontowych i Etapowych, na czele której postawiony został inspektor Tadeusz Brożek. Z ramienia tej komendy tworzone były oddziały policyjne, którymi obsadzano odbierane przez armię polską tereny. W grudniu 1921 roku zostaje na ziemie wschodnie rozciągnięta moc obowiązującej ustawy o Policji. W stanie odrębności pozostaje nadal tylko policja Śląska autonomicznego województwa.

Rozporządzenie Prezydenta RP o Policji Państwowej w art. 1 wskazuje, że *Policja Państwowa jest jednolitym zorganizowanym na wzór wojskowy korpusem przeznaczonym do utrzymania bezpieczeństwa, spokoju i porządku publicznego.*

Pierwszym Komendantem Głównym Policji Państwowej, w stopniu inspektora generalnego, został w dniu 24 lipca 1919 r. Władysław Henszel. Funkcję pełnił do kwietnia 1922 r. Jego głównym zadaniem było przeprowadzenie unifikacji struktur policyjnych na ziemiach pozaborowych. Sytuacja polityczna w kraju i czas wojny polsko-bolszewickiej nie sprzyjały realizacji zadania. Na mocy rozporządzeń Rady Obrony Państwa z dnia 30 lipca oraz z dnia 6 sierpnia 1920 r. Policja Państwowa została objęta całkowitą militaryzacją. Przejawem militaryzacji było m.in. podporządkowanie policji władzom wojskowym i przejęcie roli żandarmerii wojskowej.

W roku 1920 zostały wprowadzone jednolite stopnie policyjne niemające charakteru stopni wojskowych. Dlatego też komendanci główni Policji Państwowej chętniej używali mundurów wojskowych (sami będąc w stopniu wojskowym np. pułkownika czy generała). Wciąż trwał proces unifikacji służby policyjnej. Od kwietnia 1922 r. funkcję komendanta głównego Policji Państwowej pełnił Wiktor Hoszowski. Był to trudny



Ilustracja stopni policyjnych wprowadzonych w 1920 r. (źródło: Dz. U. RP z 1920 r. Nr 26, poz. 159).

okres wewnętrznego niepokoju politycznego w kraju. 20 maja 1922 r. komendant główny Policji Państwowej wprowadził z mocą rozporządzenia instrukcję służbową.

Zmiany w regulacjach prawnych pozwoliły na utworzenie urzędu śledczego przy każdej komendzie okręgowej. Instrukcja służbowa określała zadania okręgowych urzędów śledczych, tj. prowadzenie dochodzeń w sprawach skomplikowanych o poważnym znaczeniu, instruowanie i kontrolę policji śledczej. Natomiast ekspozytury śledcze wykonywały bezpośrednią obserwację, współpracę z siecią konfidentów i zadania w zakresie wykrywania przestępstw i ścigania przestępców. Podpułkownik Wojska Polskiego nadinspektor Policji Państwowej Wiktor Hoszowski zakończył pełnienie swojej funkcji w marcu 1923 r.

Po zabójstwie prezydenta Gabriela Narutowicza od marca 1923 r. obowiązki komendanta głównego Policji Państwowej pełnił pułkownik WP Michał Bajer (jednocześnie dyrektor Departamentu MSW). W okresie sprawowania przez niego funkcji komendanta, tj. do lipca 1923 r. przeprowadził zmiany kadrowe, m.in. zwolnił ze stanowiska kilku wyższych funkcjonariuszy oraz dokonał zmian personalnych w komórkach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo państwa. Ponadto przeprowadził operację dogłębnej reorganizacji wywiadu policyjnego.

W lipcu 1923 r. na czele Policji Państwowej stanął inspektor Policji Państwowej Marian Borzęcki. Od początku zaangażowany w organizowanie policji, był osobą łączącą teorię policyjnej służby z praktyką. Dążył do utrzymania samodzielności służby policyjnej i jej unowocześnienia. Na czas sprawowania przez niego funkcji komendanta głównego PP przypadają wydarzenia zamachu majowego (1926 r.). Policja Państwowa nie angażowała się w walki po żadnej stronie, wykonywała swoje rutynowe zadania. Okres ten, ze względu na zmiany polityczne i budowanie nowej filozofii funkcjonowania państwa, był trudnym sprawdzianem dla PP. W listopadzie 1926 r. Marian Borzęcki został zwolniony ze stanowiska. Do 1925 r. utworzono na terenie całego kraju szesnaście komend okręgowych i Komendę Główną Policji Województwa Śląskiego. W 1927 r. działały już 273 komendy powiatowe.

Zaufanie, jakim marszałek Józef Piłsudski darzył pułkownika Janusza „Jagryma" Maleszewskiego, było przesłanką do mianowania go na stanowisko komendanta głównego Policji Państwowej w listopadzie 1926 r. W styczniu 1928 r. w gazecie policyjnej „Na Posterunku" komendant tak charakteryzował cechy policjanta: *Uczciwość, odwaga, energia i stanowczość, grzeczność i uprzejmość muszą cechować polskiego policjanta. Tylko wtedy, jeśli będzie posiadał te przede wszystkim cnoty i zalety, będzie on mógł sprostać licznym i ciężkim włożonym nań zadaniom i osiągnąć w ten sposób największą radość życia – poczucie należytego spełnienia obowiązku.*

Władze sanacyjne dbały o wyszkolenie i wyposażenie policjantów. Wprowadzono system ciągłego doszkalania i rotacji funkcjonariuszy (np. przenoszono ich z pracy śledczej do ogólnej, z dużych miast do mniejszych i odwrotnie, tak aby mogli zdobyć doświadczenie w różnych warunkach). Szkolenia obejmowały również zapoznawanie się z nowymi metodami śledczymi, technikami ujawniania dowodów (daktyloskopia itp.).

Uzupełniono wyposażenie Policji o środki i urządzenia niezbędne do wypełniania jej zadań (broń, specjalistyczne laboratoria, psy policyjne itd.). Istotne znaczenie miało także polepszenie sytuacji materialnej funkcjonariuszy (wzrost wynagrodzeń), choć nadal pozostawała ona daleka od oczekiwań. Warto również podkreślić odciążenie Policji od zadań łączących się z wykonywaniem wielu drobnych, chociaż uciążliwych i czasochłonnych czynności (jak utrzymywanie porządku na placach i targach, doprowadzanie „niepokornych" petentów do urzędów administracji publicznej itp.), co pozwalało jej się skupić na realizacji zadań policyjnych.

Komendant Janusz Maleszewski rozpoczął reorganizację szkolnictwa policyjnego. Wynikało to z przekonania o podstawowym znaczeniu odpowiedniego przygotowania zawodowego policjanta do służby. 25 maja 1928 r. powołano do życia dwa rodzaje szkół: szkołę oficerską w Warszawie oraz szkoły dla szeregowych w Żyrardowie, Sosnowcu i Mostach Wielkich (w trakcie budowy). Szkoły zostały podporządkowane bezpośrednio komendantowi głównemu. Ważne dla procesu szkoleniowego było stworzenie nowoczesnego programu kształcenia funkcjonariuszy policyjnych, który został zatwierdzony 3 czerwca 1928 r. W 1929 r. zorganizowano pierwsze kursy specjalistyczne dla policji śledczej i kobiecej.

W listopadzie 1929 r. zostało utworzone muzeum policyjne, które gromadziło w trzech działach: historycznym, organizacyjnym i kryminologicznym eksponaty dotyczące organizacji, działalności służbowej i życia policji. Ujednolicono zaopatrzenie policjantów w broń osobistą, rewolwery Nagant w liczbie 4 tys. sztuk, produkowane w kraju. W 1930 r. 85% jednostek policyjnych uzyskało połączenia telefoniczne. W tym samym roku zorganizowano lotnictwo policyjne. Pod koniec 1930 r. policja dysponowała następującymi środkami lokomocji: 92 samochodami osobowymi, 34 ciężarowymi, 70 motocyklami, 1119 rowerami, 15 łodziami motorowymi, 3 ślizgowcami.

Trwająca niemal 9 lat – najdłuższa kadencja komendanta głównego Policji Państwowej – wywołała wiele pozytywnych skutków dla formacji. Należy to zaznaczyć tym bardziej, że czas wprowadzanych innowacji przypadł na okres światowego kryzysu finansowego po 1929 r.

W styczniu 1935 r. kierowanie Policją Państwową objął generał dywizji WP (generalny inspektor PP) Józef Kordian Zamorski. Studiował malarstwo w Akademii Sztuk Pięknych Krakowie u Józefa Mehoffera (podobnie jak jeden z jego poprzedników – gen. WP Kazimierz Młodzianowski – komendant główny Policji Komunalnej i Milicji Ludowej pełniący tę funkcję do 28 maja 1918 r.). W 1936 r. ukazał się pierwszy numer dwumiesięcznika „Przegląd Policyjny", który zawierał profesjonalne treści z obszaru pracy policyjnej. Pismo zdobyło uznanie na arenie europejskiej. W tym samym roku zostały przywrócone stopnie policyjne w dużej części adekwatne do wojskowych, a także wprowadzono nowy wzór umundurowania.

We wrześniu 1939 r., kiedy wybuchła II wojna światowa, formacja policyjna liczyła około 35 tys. osób. Według planów przedwojennych, na obszarze, na którym nie obowiązywał stan wojenny, miała podlegać komendantowi głównemu PP, a tam gdzie był wprowadzony – naczelnemu wodzowi. Miał nią kierować szef żandarmerii. Plany te nie zostały zrealizowane z uwagi na błyskawiczną ofensywę wojsk niemieckich i późno wydany rozkaz o militaryzacji PP (10 września 1939 r.). Komendant Józef Kordian Zamorski wraz z członkami aparatu władz centralnych opuścił Warszawę 6 września 1939 r., a następnie ewakuował się do Rumunii.

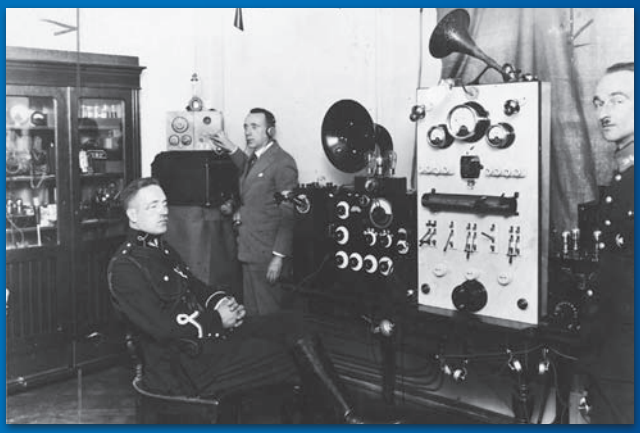


FUNKCJONARIUSZE POLICJI PAŃSTWOWEJ PODCZAS PEŁNIENIA SŁUŻBY

















zdj. archiwum Z. Bartosiaka; *Dziesięciolecie służby bezpieczeństwa w Polsce odrodzonej*", wyd. Gazety Administracji i Policji Państwowej w Warszawie, Warszawa 1925; wystawa fotografii „Policja Państwowa 1919–1939" ze zbiorów Narodowego Archiwum Cyfrowego i Gabinetu Komendanta Głównego Policji

POLICJANCI OFIARAMI ZBRODNI KATYŃSKIEJ

„Był policjantem, to wystarczy, by go rozstrzelać” – w ten sposób pieczętowano los zdecydowanej większości policjantów wziętych do niewoli sowieckiej po 17 września 1939 r.
Według szacunkowych danych w tym okresie na Kresach Wschodnich internowano 12 tys. funkcjonariuszy i pracowników policji. Jeńcy byli gromadzeni w obozach, które organizowano na przełomie października i listopada 1939 r. Do obozu w Ostaszkowie przetransportowano nie tylko policjantów, ale również żołnierzy Korpusu Ochrony Pogranicza, Żandarmerii Wojskowej, funkcjonariuszy Służby Więziennej, urzędników wymiaru sprawiedliwości, osadników wojskowych i duchownych, m.in. 240 oficerów policji i żandarmerii, 775 podoficerów policji i 4924 szeregowych policji. Obóz zorganizowany był na wyspie Stołbnyj jeziora Seliger, w zabudowaniach poklasztornych. Warunki bytowe były bardzo trudne ze względu na niskie racje żywnościowe oraz słabo ogrzewane pomieszczenia.
Decyzja o losie jeńców z Ostaszkowa zapadła 5 marca 1940 r. podczas posiedzenia Biura Politycznego Komitetu Centralnego Wszechzwiązkowej Komunistycznej Partii (bolszewików). Stalin, Woroszyłow, Mołotow, Mikojan i Kaganowicz podjęli decyzję o akceptacji wniosku Berii o rozpatrzenie w trybie specjalnym, z zastosowaniem kary śmierci przez rozstrzelanie, spraw 14 736 polskich jeńców, w tym 1030 oficerów i podoficerów policji, ochrony pogranicza i żandarmerii oraz 5138 szeregowych policji, żandarmerii, więziennictwa i wywiadu. Uzasadnienie wniosku brzmiało: „wszyscy oni – są zatwardziałymi, nie rokującymi poprawy wrogami władzy radzieckiej”.
Likwidację obozu w Ostaszkowie rozpoczęto 4 kwietnia 1940 r. Kolejne grupy jeńców przewożono do Kalinina (obecnie Twer), do budynku zarządu obwodowego NKWD (dziś Twerski Instytut Medyczny), gdzie w podziemiach gmachu przygotowano specjalną dźwiękochłonną celę. Tam strzałami w tył głowy zabijano jeńców, a następnie przewożono ich zwłoki do Miednoje, gdzie grzebano je na terenie ośrodka rekreacyjnego NKWD. Zbiorowe doły śmierci mieściły od 250 do 300 ciał. Prace ekshumacyjne i badawcze pozwoliły na ustalenie, że w tym miejscu znajdują się zwłoki 6288 jeńców z obozu w Ostaszkowie.
W Miednoje utworzono Polski Cmentarz Wojenny. Jest to największa nekropolia policyjna na świecie.
Jak dotąd nie poznano wszystkich miejsc kaźni i grobów policjantów zamordowanych na terenie byłego ZSRR.

„BYŁ POLICJANTEM, TO WYSTARCZY, BY GO ROZSTRZELAĆ”



Ostaszków – tablica przed klasztorem, w którym więziono funkcjonariuszy Policji Państwowej


Zejście do piwnicy, w której dokonywano egzekucji. Dawna siedziba NKWD w Twerze


Uroczystości ku czci pomordowanych w Miednoje, 2012

zdj. A. Załęski i Z. Bartosiak

POLICJA POLSKA GENERALNEGO GUBERNATORSTWA

Wrześniowa klęska 1939 r. postawiła przed policjantami dylemat dotyczący dalszego pełnienia służby. Rozkazem Wyższego Dowódcy SS i Policji z dnia 30 października 1939 r. powołano do służby wszystkich funkcjonariuszy Policji Państwowej. Za niewykonanie tego polecenia groziły najsurowsze kary. Policja ta zwana była Policją Polską lub granatową (ze względu na kolor mundurów). Weszła ona w skład pionu niemieckiej policji porządkowej o ograniczonych uprawnieniach. Godło państwowe na czapkach policyjnych zastąpiono w większości przypadków godłami z herbami miast. Policjanci posiadali na wyposażeniu broń palną i amunicję.
Jesienią 1941 r. w strukturach AK został powołany Państwowy Korpus Bezpieczeństwa i Referat Policyjny 995, którego komendantem głównym został insp. Marian Kozielewski.
Losy policjantów z tamtego okresu były bardzo różne. Wielu z nich współpracowało z organizacjami konspiracyjnymi. Straty funkcjonariuszy PP w czasie okupacji hitlerowskiej były znaczne. Wielu policjantów zostało aresztowanych, część trafiła do obozów zagłady. Ważnym momentem był wybuch powstania warszawskiego, w którym wzięli udział również policjanci. O tym, jak ograniczone zaufanie do „policji granatowej” miał

MILICJA OBYWATELSKA









zdj. archiwum KGP

okupant, świadczy to, że plany niemieckie na wypadek wybuchu powstania nie zakładały użycia sił PP, tylko rozbrojenie, aresztowanie funkcjonariuszy, a nawet rozstrzelanie, jak też postąpiono z wszystkimi funkcjonariuszami XXII komisariatu przy ulicy Wolskiej w Warszawie. Okupant umieścił funkcjonariuszy PP na liście osób, które po wybuchu powstania miano zlikwidować.
Korpus Policji Państwowej został rozwiązany rozporządzeniem Krajowej Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 1944. Równolegle Policja Państwowa została rozwiązana dekretem PKWN z dnia 15 sierpnia 1944 r. o rozwiązaniu Policji Państwowej (tzw. granatowej policji). Zaraz po zakończeniu wojny, jeszcze w roku 1945, po dokonanej przez nową władzę weryfikacji, część policjantów dopuszczono do pełnienia służby w powołanej Milicji Obywatelskiej. Jednakże komuniści negatywnie ocenili Policję Państwową, rozwiązując tę formację. Wielu z około tysiąca policjantów z byłej PP usunięto ze służby w MO po kolejnej weryfikacji w latach 1948–1949.
Dopiero przeszło 60 lat później doszło do rehabilitacji dobrego imienia Policji Państwowej i uhonorowania policjantów, którzy oddali życie za Ojczyznę. W dniu 25 lipca 2008 r. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwałą w sprawie uczczenia pamięci funkcjonariuszy Policji Państwowej II RP wyraził szacunek i uznanie dla Policji Państwowej II RP.

MILICJA OBYWATELSKA

7 października 1944 r. PKWN przyjął dekret o Milicji Obywatelskiej. MO została włączona w struktury resortu bezpieczeństwa. Oprócz zadań związanych z budowaniem i utrwalaniem władzy ludowej jednostki terenowe milicji realizowały standardowe zadania z zakresu zabezpieczenia porządku oraz wykrywania i ścigania sprawców przestępstw kryminalnych. Pierwszym komendantem głównym MO był gen. Franciszek Jóźwiak, pseud. Witold.
Przez cały okres swojego działania MO była w różny sposób związana z organami bezpieczeństwa PRL-u, co niewątpliwie negatywnie wpływało na opinie społeczeństwa o milicji. Szczególnie dotyczyło to Zmotoryzowanych Odwodów Milicji Obywatelskiej. Oddziały te używane były m.in. do pacyfikacji demonstracji społecznych, a w roku 1981 uczestniczyły także w pacyfikacji kopalni „Wujek". Milicja Obywatelska była najdłużej funkcjonującą w historii Polski formacją policyjną. Formacją określaną jako „zbrojne ramię władzy", od samego początku związaną z budującym nową powojenną rzeczywistość systemem politycznym. Nie zmienia to faktu, że Milicja Obywatelska miała również swoje osiągnięcia w zwalczaniu przestępczości kryminalnej. Stosowanie adekwatnych do tamtych czasów metod, wzbogacanych nowoczesnymi – jak na tamte czasy – technikami śledczymi, doprowadziło do rozwiązania kilku spraw, które wstrząsnęły ówczesną opinią publiczną, np. sprawy seryjnego mordercy określanego mianem „Wampir" ze Śląska.
W latach osiemdziesiątych część milicjantów próbowała rozpocząć działalność związkową. Jednak opór ze strony ówczesnego kierownictwa resortu spraw wewnętrznych i szykany wobec organizujących związki nie doprowadziły do rozwinięcia i legalizacji ich działalności. Na związek zawodowy milicjanci musieli zaczekać aż do zmian ustrojowych, kiedy to już w nowych ramach prawnych, pod nową policyjną nazwą, związkowcy mogli oficjalnie działać po zarejestrowaniu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Policjantów w dniu 11 maja 1990 r.

POLICJA

Ostatecznie podczas zmian ustrojowych w kwietniu 1990 r. ustawą Sejmu zniesiono Milicję Obywatelską, a w jej miejsce powołano Policję, działającą w oparciu o zasadę apolityczności i współdziałania ze społeczeństwem. Pierwszym komendantem głównym Policji został w dniu 10 maja 1990 r. płk Leszek Lamparski.

Wraz ze zmianami ustrojowymi rozpoczął się w Policji proces zmian, wykraczających daleko poza zmianę nazewnictwa formacji. Kolejni komendanci główni kontynuowali rozpoczętą wraz z kwietniową ustawą wielopłaszczyznową transformację formacji policyjnej. Działania Policji zostały wyraźnie oddzielone od działań służb bezpieczeństwa państwa. Wyrazem tego jest chociażby zasada apolityczności formacji i jej funkcjonariuszy, realizowana poprzez ustawowy zakaz przynależności do partii politycznych.

Ustawa z 1990 r. zdefiniowała nową filozofię działania formacji, opartą na służbie na rzecz społeczeństwa, a w szczególności na rzecz lokalnych społeczności; formacji zdobywającej swoją służbą zaufanie społeczne i włączającej obywateli do współdziałania i współodpowiedzialności za bezpieczeństwo. Ta nowa filozofia wymagała nowych form działań policyjnych. Policja obok działań o charakterze represyjnym uruchamiała wiele działań prewencyjnych opartych na współdziałaniu z lokalnymi samorządami i społecznościami.

Lata 90. to dla Policji okres zmian strukturalnych ukierunkowanych na priorytety zbliżenia się do lokalnych społeczności. Jednym z elementów takich zmian w tamtym czasie było uwzględnienie możliwości organizowania posterunków policji lokalnej.

Wielopłaszczyznowe zmiany polskiej Policji zostały zauważone na arenie międzynarodowej. 27 września 1990 r., podczas Zgromadzenia Ogólnego Interpolu w Ottawie, ponownie przyjęto Polskę do tej organizacji. Od 1998 r. współpraca międzynarodowa m.in. z Interpolem odbywa się za pośrednictwem Biura Międzynarodowej Współpracy Policji KGP.

Wraz ze zmianą formacji zmieniły swoje oblicze policyjne wydawnictwa. Tygodnik „W Służbie Narodu" został zastąpiony przez „Magazyn Kryminalny 997" i „Gazetę Policyjną", a następnie przez obecny tytuł „Policja 997".

Lata 90. rozpoczęły nowy styl zarządzania polską Policją. Zaczęto korzystać z badań opinii publicznej i badań społecznych ocen poczucia bezpieczeństwa.

Trudności zmian transformacji ustrojowej miały wpływ na pojawienie się nowych rodzajów przestępczości. Ważnym wydarzeniem tamtego okresu, które poruszyło środowisko policyjne i opinię publiczną, było zabójstwo 25 czerwca 1998 r. byłego komendanta głównego Policji nadinsp. Marka Papały. Odpowiedzią na rosnące zagrożenia związane z przestępczością zorganizowaną było powołanie w 2000 r. Centralnego Biura Śledczego oraz nowe rozwiązania prawne, jak chociażby instytucja świadka koronnego.

1 stycznia 1999 r. to data reformy administracyjnej kraju, która wpłynęła również na strukturę organizacyjną Policji. Powołane zostały m.in. komendy powiatowe Policji.

Wraz z początkiem stulecia polska Policja podjęła wysiłki na rzecz przygotowania się do działania w ramach wspólnoty europejskiej, czego wyrazem było przyjęcie Polski do Europolu z dniem 1 listopada 2004 r. Już od marca 1992 r. policyjni

POLICJA



zdj. archiwum CSP i KGP

GRUPY REKONSTRUKCYJNE





zdj. Z. Bartosiak

eksperci uczestniczyli w międzynarodowych misjach pokojowych. Jedna z największych to misja w Kosowie.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej, a w konsekwencji przystąpienie do Strefy Schengen postawiło przed Policją nowe wyzwania związane chociażby ze zniesieniem kontroli granicznych. Jednym z najważniejszych elementów związanych z nową sytuacją było wdrożenie zapisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o udziale Rzeczypospolitej Polskiej w Systemie Informacyjnym Schengen oraz Wizowym Systemie Informacyjnym (Dz. U. Nr 165, poz. 1170, z późn. zm.). Koordynacją współpracy w ramach SIS zajęło się Polskie Biuro SIRENE, które rozpoczęło funkcjonowanie w pełnym wymiarze od 10 września 2007 r. – w ścisłej współpracy z oficerami dyżurnymi Interpolu i Europolu.

W Policji wprowadzono nowoczesne rozwiązania informatyczne związane z bazami danych AFIS i KSIP oraz z systemami łączności. Na proces unowocześniania Policji ogromny wpływ miała ustawa z dnia 12 stycznia 2007 r. o ustanowieniu Programu modernizacji Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Biura Ochrony Rządu w latach 2007–2011 (Dz. U. Nr 35, poz. 213, z późn. zm.). Jej efekty to m.in. nowy tabor radiowozów w nowych barwach kolorystycznych, nowe wzory mundurów i podwyżki płac.

Obecność Polski w Unii Europejskiej stymulująco wpłynęła na funkcjonowanie Policji. Zmiany dotyczyły wszystkich obszarów jej działania. Policja stała się beneficjentem funduszy unijnych, z których finansowanie wzmocniło m.in. obszary bezpieczeństwa w ruchu drogowym, łączności i informatyki, policyjne laboratoria. Z kolei w roku 2013 wszedł w życie program standaryzacji komend i komisariatów Policji. Celem programu, oprócz stworzenia jednolitych standardów jest wytworzenie nowej jakości obsługi interesantów oraz poprawa warunków pełnienia służby przez policjantów. Do końca stycznia 2014 r. wybudowano lub zmodernizowano 51 komend i komisariatów.

Policja stała się jednym z liderów w inicjowaniu działań profilaktycznych w obszarach związanych z bezpieczeństwem. Pomysły na profilaktykę są rozwijane we współpracy z partnerami społecznymi, wspólnie z Policją realizującymi idee społeczeństwa obywatelskiego. Przykładem rozwijania tego typu działań jest prowadzony od 2006 r. program „Profilaktyka a Ty" (wcześniej pod nazwą „Profilaktyka a Teatr"), skierowany do młodzieży i aktywizujący ją do działań na rzecz życia bez uzależnień i reagowania na patologie społeczne.

Policja rozpoczęła zmiany w systemie zarządzania, wprowadzając narzędzia zarządzania strategicznego, w tym w obszarach planowania, sprawozdawczości i oceny pracy Policji, i na ich podstawie formułując priorytetowe kierunki działania. Niezwykle ważne dla oceny całej formacji stały się badania opinii publicznej. Na ich podstawie wiemy, że od kilku już lat Policja cieszy się dużym zaufaniem społecznym, które sięgało na przestrzeni ostatnich lat nawet przeszło 70% respondentów dobrze oceniających pracę Policji.

Ważnym elementem wpływającym na takie odczucia społeczne jest wizerunek całej formacji, budowany przez wszystkich jej funkcjonariuszy. Jednym z aspektów praktycznej realizacji nowej jakości wizerunkowej Policji było wprowadzenie w roku 2012 nowego ceremoniału policyjnego.

Policja nieodmiennie kojarzy się z niepodległym bytem państwowym, czego istotny wymiar realizowany jest poprzez kultywowanie policyjnych tradycji, wyrażanie szacunku dla symboli narodowych. Do tych tradycji patriotycznych, ze źródłami sięgającymi Policji Państwowej, odnoszą się liczne grupy policyjnej rekonstrukcji historycznej. Nawiązując do Policji Państwowej II RP, 21 lipca 1995 r. Sejm RP ustanowił dzień 24 lipca świętem Policji.

W roku obchodów 95-lecia polska Policja, realizując swoje ustawowe zadania, jest jednym z istotnych filarów polskiej państwowości, a zdaniem Komendanta Głównego Policji nadinsp. dr. Marka Działoszyńskiego policjant jest wizytówką państwa.

Bibliografia

Komendanci główni polskiej Policji, pod redakcją Piotra Majera, Szczytno 2009.

Robert Litwiński, *Korpus Policji w II Rzeczypospolitej*, UMCS, Lublin 2010.

Zbiór przedmiotów PP do użytku wewnętrznego Normalnej Szkoły Fachowej dla szeregowych w Mostach Wielkich (II RP).

Summary

95 years - from the State Police to the Police

Along with regaining the independence by Poland works on creating the unified security body of police character started. The formal government bill on the Security Guard was presented in the Parliament on 16 May 1919. The project indicated the need to regulate relations in the field of protection of safety and public order. Eventually, the Parliament of the Republic of Poland passed a bill appointing on 24 July 1919 a new, unified in the scale of the country, police formation, naming it the State Police.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

95 LAT POLICJI W POLSCE

Kalendarium


zdj. archiwum KGP

1919

24 lipca – Sejm Ustawodawczy Państwa Polskiego uchwalił ustawę o Policji Państwowej (Dz. Praw. P.P. z 1919 r. Nr 61, poz. 363); pierwszym Komendantem Głównym PP został Władysław Henszel.

4 października – Komendant Główny rozkazem nr 12 polecił przesyłać do KG PP przedmioty i narzędzia z miejsc przestępstw w celu zbadania ich pod kątem śladów linii papilarnych.

13 października – została utworzona Szkoła Policji przy KG PP; pierwszym komendantem został insp. Bolesław Wróblewski, były rotmistrz żandarmerii.

1919 1920 1921 1922 1923

1920

11 sierpnia – w czasie wojny z Rosją Radziecką policjanci utworzyli 213. ochotniczy pułk piechoty i 3. Szwadron Dywizjonu Jazdy Ochotniczej 1. Armii („Huzarzy Śmierci").


zdj. archiwum KGP


zdj. archiwum J. Sulińskiego, CSŻW

1922

17 czerwca – wojewoda śląski powołał Policję Województwa Śląskiego; pierwszym Komendantem Głównym PWŚ został płk Stanisław Młodnicki.

1923

2 marca – Sejm Śląski przyjął ustawę o utworzeniu Policji Województwa Śląskiego.

1923 r. – powstał Interpol – Międzynarodowa Komisja Policji Kryminalnej z siedzibą w Wiedniu; Polska była jednym z 20 państw założycielskich; pierwszym prezydentem Interpolu został Austriak Johann Schober.

1923 r. – powstały pierwsze jednostki Rezerwy Policji Państwowej.

1921

28 września – Komendant Główny PP wydał okólnik nr 107 dotyczący wyznaczenia okręgowych kapelanów Policji Państwowej.

1928

6 marca – rozporządzenie Prezydenta RP o Policji Państwowej (Dz. U. z 1928 r. Nr 28, poz. 257) zreorganizowało formację; wprowadzono korzystną zmianę systemu naliczania emerytury mundurowej: prawo do 40-procentowej emerytury policjant nabywał po 8 latach i 9 miesiącach nieprzerwanej służby. Po 27,5 roku oficer i szeregowy mogli dostać emeryturę w wysokości 100 proc. uposażenia zasadniczego (od początku istnienia PP prawo do 40-procentowej emerytury przysługiwało po 10 latach, a do 100-procentowej po 35 latach służby).

1928 r. – powstały szkoły Policji Państwowej w Żyrardowie, Sosnowcu i Mostach Wielkich oraz Szkoła Oficerska PP w Warszawie.



zdj. *Dziesięciolecie służby bezpieczeństwa w Polsce odrodzonej*

1925

1925 r. – przeszkolono pierwsze kobiety – policjantki; szefową kursu była Stanisława Filipina Paleolog.



zdj. archiwum KGP

Kom. Stanisława Filipina Paleolog (druga postać od lewej strony)

1939

1 września – wybuchła II wojna światowa.

17 września – agresja Związku Radzieckiego na Polskę. Policjanci byli aresztowani, mordowani, a ich rodziny deportowane na Wschód.

17 grudnia – Gubernator Generalny Hans Frank utworzył Policję Polską (Polnische Polizei), zwaną policją granatową, do której, pod groźbą kary śmierci, powoływano przedwojennych policjantów.

1925 1928 1937 1939 1940 1941

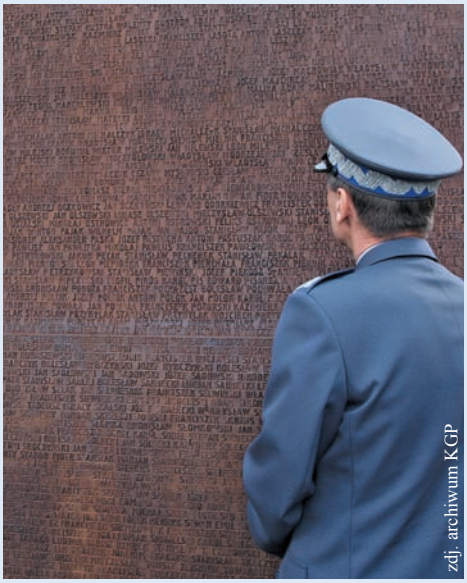
1940

5 marca – Biuro Polityczne KC WKP(b) wydało decyzję nr P13/144 o rozstrzelaniu bez sądu ponad 20 tysięcy polskich jeńców i więźniów (w tym ponad 6 tys. policjantów).



zdj. zbiory prywatne A.G.M., CSP

Karta pocztowa wysłana w grudniu 1939 r. z obozu w Ostaszkowie przez post. Tadeusza Porzyckiego do rodziców



zdj. archiwum KGP

Tablica na Polskim Cmentarzu Wojennym w Miednoje upamiętniająca zamordowanych policjantów

1941

Marzec – powstał Państwowy Korpus Bezpieczeństwa (PKB) – podziemna Policja podległa Delegatowi Rządu na Kraj; Głównym Inspektorem PKB został ppłk Marian Kozielewski, przed wojną komendant PP m.st. Warszawy.

1944

15 sierpnia – PKWN wydał dekret o rozwiązaniu policji państwowej (tzw. granatowej policji) (Dz. U. z 1944 r. Nr 2, poz. 6).

7 października – PKWN wydał dekret o Milicji Obywatelskiej (Dz. U. z 1944 r. Nr 7, poz. 33); pierwszym Komendantem Głównym został gen. dyw. WP Franciszek Jóźwiak.

31 grudnia – powołano Rząd Tymczasowy Rzeczypospolitej Polskiej, w którego skład wchodził Minister Bezpieczeństwa Publicznego (Dz. U. z 1944 r. Nr 19, poz. 99).

1945

1945 r. – w Słupsku powstało Centrum Wyszkolenia Milicji Obywatelskiej (CWMO).





zdj. archiwum Szkoły Policji w Słupsku

1946

23 lutego – Minister Bezpieczeństwa Publicznego wydał zarządzenie o utworzeniu Ochotniczych Oddziałów Rezerwy Milicji Obywatelskiej (ORMO) – paramilitarnej organizacji wspierającej MO (ORMO istniało do 1989 r.).

1947

22 października – dekret Rady Ministrów o dopuszczalności rehabilitacji osób, które były zatrudnione w policji państwowej (tzw. granatowej) i straży więziennej w czasie okupacji niemieckiej (Dz. U. z 1947 r. Nr 65, poz. 385). Komisja Rehabilitacyjna rozpatrywała sprawy ok. 9 tys. policjantów, odmówiła rehabilitacji 556. Jej działalność formalnie zakończyła się na podstawie zarządzenia nr 88 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 kwietnia 1952 r.

1952

1952 r. – Polska wystąpiła z Interpolu.



1944 1945 1946 1947 1952 1954 1955 1956



zdj. archiwum Szkoły Policji w Pile

1954

1954 r. – powstały Szkoła Podoficerska MO w Pile i Szkoła Oficerska MO w Szczytnie.

1955

15 maja – powstał Zakład Kryminalistyki w Oddziale Śledczym KG MO. Wydawany przez Zakład „Biuletyn" został przemianowany później na „Problemy Kryminalistyki", które są obecnie wydawane przez Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji.



zdj. archiwum CSP

7 grudnia – Dekret o powstaniu urzędu Ministra Spraw Wewnętrznych, który ma sprawować nadzór nad działalnością MO. Przestało istnieć Ministerstwo Bezpieczeństwa Publicznego, zastąpione przez Komitet ds. Bezpieczeństwa Publicznego przy Radzie Ministrów (Dz. U. z 1954 r. Nr 54, poz. 269).



1956

24 grudnia – uchwała Rady Ministrów PRL o utworzeniu Zmotoryzowanych Odwodów Milicji Obywatelskiej (ZOMO).



zdj. archiwum KGP

1976

22 lutego – powstała pierwsza w Polsce jednostka antyterrorystyczna – Wydział Zabezpieczenia Komendy Stołecznej Policji. Liczyła 47 funkcjonariuszy w 5 sekcjach bojowych.



1979

Czerwiec – pierwsza pielgrzymka Jana Pawła II do Polski. Papież odwiedził wówczas Warszawę, Gniezno, Częstochowę, Kraków, Kalwarię Zebrzydowską, Wadowice, Oświęcim, Nowy Targ i Kraków.
Akta operacji o kryptonimie „Lato'79" liczą prawie 3 tys. kart.



zdj. Główne Archiwum Policji



1981

1 czerwca – przedstawiciele 37 garnizonów MO utworzyli Ogólnopolski Komitet Założycielski Związku Zawodowego Funkcjonariuszy MO.

1983

1983 r. – powstały wojewódzkie urzędy spraw wewnętrznych – terenowe jednostki MSW, które podlegały KG MO (w zakresie działalności milicyjnej) i MSW (w zakresie dotyczącym Służby Bezpieczeństwa). Podstawą prawną była ustawa z 14 lipca 1983 r. o urzędzie Ministra Spraw Wewnętrznych (Dz. U. Nr 38, poz. 172).

zdj. archiwum KGP

1976 1979 1981 1983 1990

1990

6 kwietnia – Sejm RP uchwalił ustawę o Policji (Dz. U. z 1990 r. Nr 30, poz. 179).



zdj. archiwum KGP

Pierwszy Komendant Główny Policji nadinsp. Leszek Lamparski

10 maja – ustawa o Policji weszła w życie. Pierwszym Komendantem Głównym Policji został płk Leszek Lamparski.

11 maja – w Sądzie Wojewódzkim w Warszawie został zarejestrowany Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Policjantów – jedyny, do którego mogą należeć funkcjonariusze Policji.

13 maja – delegacja funkcjonariuszy polskiej Policji w Katyniu oddała hołd policjantom pomordowanym przez NKWD.

27 sierpnia – powstało Centrum Szkolenia Policji w Legionowie. Utworzono je z wykorzystaniem zasobów czterech zlikwidowanych szkół: Wydziału Bezpieczeństwa Państwa Akademii Spraw Wewnętrznych, Szkoły Ruchu Drogowego w Piasecznie, Ośrodka Doskonalenia Kadr Kierowniczych w Łodzi oraz Szkoły Chorążych Biura „B" MSW w Warszawie.

27 września – Polska ponownie wstąpiła do Interpolu.





zdj. M. Mazewski, CSP

1991

23 grudnia – w Poznaniu zarejestrowano międzynarodowe stowarzyszenie International Police Association (IPA) – Sekcja Polska.

1992

Marzec – polscy policjanci po raz pierwszy uczestniczyli w misji ONZ.





zdj. archiwum KGP

1995

21 lipca – znowelizowana ustawa o Policji ustanowiła dzień 24 lipca Świętem Policji.





zdj. M. Mazewski, CSP

1997

13 listopada – w warszawskim sądzie została zarejestrowana Fundacja Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach.

1991 1992 1995 1997 1998 1999 2000

1998

25 czerwca – zabójstwo nadinsp. Marka Papały, byłego Komendanta Głównego Policji. Sprawców do dziś nie ustalono.



zdj. archiwum KGP





Legitymacja służbowa nadinsp. Marka Papały (ze śladami krwi)

Zdjęcia legitymacji pochodzą z publikacji *85 lat polskiej policji*, pod red. G. Kędzierskiej, WSPol, Szczytno 2004.

1999

1 stycznia – weszła w życie reforma administracyjna państwa. Zamiast 49 komendantów wojewódzkich Policja ma 17 (16 w województwach i Komendant Stołeczny).

6 stycznia – utworzono Szkołę Policji w Katowicach.

2000

15 kwietnia – powstało Centralne Biuro Śledcze. Utworzono je z połączenia działających wcześniej biur KGP – do walki z przestępczością zorganizowaną oraz do walki z przestępczością narkotykową.

2000 r. – powstała baza śladów daktyloskopijnych – AFIS.

2 września – otwarto Polski Cmentarz Wojenny w Miednoje.





zdj. A. Załęski

2001

Od 2001 r., w pierwszą niedzielę po 29 września (uroczystość św. Michała, patrona policjantów), policjanci pielgrzymują na Jasną Górę.





2003

2003 r. – powstał KSIP – Krajowy System Informacji Policyjnych.

2005

Kwiecień – ukazał się pierwszy numer miesięcznika „Policja 997".



2004

2004 r. – powołano pełnomocników ds. ochrony praw człowieka w KGP i komendach wojewódzkich Policji.

1 maja – Polska została przyjęta do Unii Europejskiej.

1 listopada – Polska wstąpiła do Europolu (Europejski Urząd Policji z siedzibą w Hadze, istnieje od 1 lipca 1999 r.).

2006

2006 r. – zaczął działać program PaT („Profilaktyka a Teatr", „Profilaktyka a Ty").





zdj. archiwum KGP

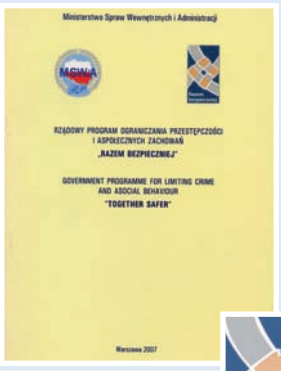
2001 2003 2004 2005 2006 2007

2007

12 stycznia – Sejm RP uchwalił ustawę o ustanowieniu „Programu modernizacji Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Biura Ochrony Rządu w latach 2007–2009" (Dz.U. z 2007 r. Nr 35, poz. 213). Z 6,3 mld zł Policji przyznano 4,4 mld zł.

Styczeń – pierwsza edycja Polskiego Badania Przestępczości przeprowadzanego na reprezentatywnej próbie 17 tysięcy mieszkańców Polski.

8 marca – odbyła się uroczysta inauguracja rządowego programu ograniczania przestępczości i aspołecznych zachowań „Razem bezpieczniej".











zdj. archiwum CSP

24 sierpnia – ustawa o udziale Rzeczypospolitej Polskiej w Systemie Informacyjnym Schengen oraz Wizowym Systemie Informacyjnym – ustawa SIS/VIS (m.in. ustanowienie polskiego Biura SIRENE).

21 grudnia – Polska przystąpiła do strefy Schengen. Zniesiono kontrole na granicach Polski z Litwą, Słowacją, Czechami i Niemcami.



zdj. archiwum KGP

2009

2009 r. – 90-lecie powstania Policji co trzeci policjant obchodzi w nowym, granatowym mundurze służbowym (pierwsze testowano jesienią 2007 r.).



zdj. archiwum KGP

2008

2008 r. – radiowozy Policji w nowych, srebrno-niebieskich barwach.

25 lipca – uchwała Sejmu RP w sprawie uczczenia Pamięci Funkcjonariuszy Policji Państwowej II RP.



zdj. M. Mazewski, CSP



zdj. K.Chrzanowski



zdj. archiwum CSP

2011

Lipiec–grudzień – Polska przewodziła Radzie Unii Europejskiej; wśród policyjnych priorytetów polskiej prezydencji – zwalczanie produkcji i dystrybucji narkotyków syntetycznych, w tym dopalaczy.

2008 2009 2011 2012 2013 2014

2012

11 maja – Sejm RP uchwalił ustawę zmieniającą wiek i staż niezbędny do nabycia uprawnień emerytalnych przez mundurowych, w tym policjantów; dla przyjętych do służby po wejściu ustawy w życie (1 stycznia 2013 r.) są to: ukończony 55. rok życia i co najmniej 25 lat służby (Dz. U. z 2012 r. poz. 664).

Czerwiec – Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej Euro 2012 – w operacji „HAT TRICK 2012", największej w dziejach polskiej Policji, uczestniczyło około 57 tysięcy funkcjonariuszy.

Październik – w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych powstał „Program standaryzacji komend i komisariatów Policji". W latach 2013–2015 resort przeznaczy na jego realizację około miliarda złotych.



zdj. M. Krupa, KGP



zdj. archiwum KWP Poznań



zdj. M. Mazewski, CSP

2013

31 stycznia – na zasłużoną emeryturę odszedł Policyjny System Statystyki Przestępczości Temida.

25 lutego – inauguracyjne posiedzenie Rady Doradców Strategicznych – gremium doradczego Komendanta Głównego Policji, które skupia byłych szefów formacji.

24 maja – w MSW zaprezentowano nowe logo Policji, które będzie umieszczane m.in. na obiektach budowanych i remontowanych w ramach realizacji programu standaryzacji.

POLICJA

2014

24 stycznia – Sejm RP zmienił ustawę o Policji w części dotyczącej zwolnień lekarskich funkcjonariuszy – po jej wejściu w życie (1 czerwca 2014 r.) policjanci otrzymują za czas zwolnienia 80% uposażenia, chyba że choroba ma związek ze służbą (Dz. U. z 2014 r. poz. 502).

tekst: Irena Fedorowicz, główny specjalista Wydziału Prezydialnego Gabinetu KGP, nadkom. Zbigniew Bartosiak, radca Wydziału Historii Policji i Edukacji Społecznej Gabinetu KGP

SYSTEM SZKOLENIA FUNKCJONARIUSZY POLICJI PAŃSTWOWEJ



mł. insp. Grzegorz Winnicki
Kierownik
Zakładu Interwencji Policyjnych CSP

Powstanie ogólnopolskiej służby bezpieczeństwa w odrodzonej Polsce było jednym z kluczowych elementów w procesie konsolidacji władzy państwowej. W lipcu 1919 r. Sejm Ustawodawczy uchwalił ustawę o Policji Państwowej, organizacji, która zastąpiła dotychczasowe formacje centralne chroniące obywateli i dbające o porządek publiczny. W szeregach nowo utworzonej Policji Państwowej znaleźli się byli członkowie organizacji mających za zadanie chronić ludność lokalną w czasie wojennego zamętu, jak i funkcjonariusze organizacji podległych ministrowi spraw wewnętrznych – Milicji Ludowej i Policji Komunalnej. Burzliwy okres pierwszych lat po odzyskaniu niepodległości sprawił, że Policja Państwowa osiągnęła swój ostateczny kształt organizacyjny dopiero w lipcu 1922 r. Pomimo że początkowo praktyczny zasięg oddziaływania ustawy o Policji Państwowej ograniczał się do ziem: warszawskiej, łódzkiej, kieleckiej, lubelskiej i białostockiej, to rozpoczęto intensywne prace zmierzające do skutecznej realizacji powierzonych zadań. Jednym z nich było przygotowanie policjantów do wykonywania codziennej służby poprzez przeszkolenie możliwie największej liczby funkcjonariuszy. System szkolenia policjantów w II Rzeczypospolitej można podzielić na dwa okresy: lata 1919–1928 i 1928–1939.

SYSTEM SZKOLENIA POLICJANTÓW W LATACH 1919–1928

Wyszkolenie funkcjonariuszy powierzono Komendantowi Głównemu Policji Państwowej, który prowadził swoją działalność przy pomocy podległego urzędu Komendy Głównej Policji Państwowej (KGPP). W strukturach KGPP funkcjonował Wydział III Wyszkolenia, odpowiedzialny za organizację szkolnictwa, zakładanie szkół policyjnych i wydawanie dla nich stosownych przepisów oraz prowadzenie nadzoru nad procesem wyszkolenia funkcjonariuszy[1]. Zdawano sobie sprawę, iż w początkowym okresie działalności, w związku z brakiem właściwie przygotowanej kadry nauczającej oraz zaplecza dydaktycznego, system szkolenia musi zapewniać jedynie elementarną wiedzę i umiejętności konieczne do wykonywania zadań ustawowych. Organizację systemu szkolenia oparto na dwóch rodzajach szkół:

1) trzymiesięcznej szkole teoretyczno-praktycznej utworzonej przy KGPP;
2) szkołach teoretyczno-praktycznych przy komendach okręgowych.

SZKOŁA TEORETYCZNO-PRAKTYCZNA PRZY KGPP składała się z dwóch oddziałów: dla wyższych funkcjonariuszy oraz dla przodowników i starszych przodowników[2]. Na czele szkoły stał komendant zarządzający sprawami administracyjno-gospodarczymi. W zakresie spraw dotyczących szkolenia komendant szkoły kierował procesem kształcenia na podstawie przepisów wydawanych przez wydział KGPP właściwy w sprawach wyszkolenia.

SZKOŁY OKRĘGOWE – utworzone na wzór szkoły teoretyczno-praktycznej przy KGPP – były przeznaczone dla przodowników i posterunkowych. Za organizację szkół w okręgach i odpowiedni poziom kształcenia odpowiadał komendant okręgowy, który wykonywał swoje zadania w tym zakresie przy pomocy jednego z podległych, wyższych funkcjonariuszy. Zalecano, aby siedzibami szkół okręgowych były pomieszczenia komend okręgowych lub, w miarę możliwości, inne gmachy urzędowe lub samorządowe. Za zgodą komendanta głównego Policji Państwowej siedziby szkół okręgowych mogły mieścić się także poza miastami wojewódzkimi, jeżeli taka lokalizacja była bardziej korzystna ze względu na dobór kadry nauczającej, a komendant okręgowy mógł sprawować nadzór nad działalnością placówki. Ogólny nadzór nad szkołą teoretyczno-praktyczną przy KGPP oraz szkołami okręgowymi sprawował wydział KGPP właściwy w sprawach wyszkolenia policji. Z racji sprawowanego nadzoru przedstawiciele tegoż wydziału byli uprawnieni do wizytowania szkół.

Kadrę szkół policyjnych stanowili instruktorzy zajmujący się kształceniem umiejętności z zakresu wyszkolenia wojskowego, służby śledczej i instrukcji służbowej. Kadra instruktorska rekrutowała się najczęściej spośród policjantów mających za sobą służbę w wojsku. Poza tym starano się, aby zajęcia z zakresu prawa i procedury karnej oraz prawa administracyjnego i państwowego prowadzili wykwalifikowani przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości, władz administracyjnych oraz wyżsi funkcjonariusze Policji Państwowej. Do prowadzenia zajęć angażowano również nauczycieli, m.in. historii i geografii.

Zasadniczym zadaniem szkół policyjnych było zapewnienie odpowiedniej kadry fachowej. Poza tym nie mniej ważnym obszarem działalności szkół było kształtowanie u policjantów takich walorów, jak: praworządność, obowiązkowość, poczucie wspólnoty narodowej. W oddziałach przodowników starano się uzupełnić poziom znajomości języka polskiego oraz arytmetyki i geometrii. Kursanci nabywali wiedzę i kształcili umiejętności według programu obejmującego wyszkolenie ogólne, fachowe oraz wojskowe, a w oddziale dla wyższych funkcjonariuszy prowadzono również zajęcia z zakresu pedagogiki, biurowości, arytmetyki i geometrii.

Kandydat do szkoły musiał spełniać określone kryteria, m.in. nie mógł mieć mniej niż 23 lata i więcej niż 45 lat. Ograniczona liczba miejsc w szkołach spowodowała, że ustalono kolejność przyjęć. Jako pierwsi na szkolenie byli wysyłani nowo przyjęci funkcjonariusze, którzy dotychczas pełnili służbę w policji komunalnej, milicji ludowej, żandarmerii i podobnych tego typu formacjach i którzy wykazali się już zdolnościami praktycznymi uzasadniającymi powierzenie im zadań na samodzielnych stanowiskach. Funkcjonariusze delegowani do szkoły byli zaopatrywani w umundurowanie, uzbrojenie i inne niezbędne wyposażenie przez macierzyste komendy okręgowe. Koszty wyżywienia w połowie pokrywali uczniowie ze swoich poborów.

Policjant kierowany do oddziału dla wyższych funkcjonariuszy musiał posiadać świadectwo ukończenia szkoły średniej. Wyjątek stanowili starsi przodownicy, którzy w uznaniu zasług i predyspozycji mogli zostać skierowani na szkolenie pomimo braku wykształcenia średniego. Biorąc pod uwagę, że przepisy o Policji Państwowej funkcjonowały od niedawna, a o wykształcone i doświadczone kadry policyjne nie było łatwo, w drodze wyjątku – w okresie roku od wejścia w życie przepisów o organizacji szkół policyjnych – czyniono odstępstwa od kryteriów wieku i wykształcenia kandydatów.

W celu wytypowania kandydatów mających predyspozycje do mianowania na wyższych funkcjonariuszy komendanci okręgowi sporządzali co trzy miesiące listy najzdolniejszych w ich ocenie policjantów. Do listy dołączano opinie o kandydatach, zawierające informacje na temat kwalifikacji służbowych i osobistych. Ze względów praktycznych zalecano, aby na listach umieszczać liczbę kandydatów możliwą do skierowania na szkolenie przy jednoczesnym zapewnieniu normalnego, skutecznego przebiegu codziennej służby. Do oddziału wyższych funkcjonariuszy listy były sporządzane bezpośrednio przez komendantów okręgowych. Listy kandydatów na szkolenie do oddziału przodowników sporządzali komendanci powiatowi i przesyłali za pośrednictwem komendanta okręgowego w formie zbiorczej do KGPP. Z każdej listy powiatowej miała być kwalifikowana taka sama liczba kandydatów. O delegowaniu do szkoły ostatecznie decydował komendant główny Policji Państwowej na podstawie przesłanych list okręgowych. Funkcjonariusz skierowany na szkolenie był zwalniany z obowiązków służbowych w jednostce, w której pełnił codzienną służbę, z jednoczesnym zachowaniem poborów.

W szkole teoretyczno-praktycznej przy KGPP, w ramach kursów dla wyższych funkcjonariuszy, prowadzono zajęcia według programu nauczania, który zawierał zarówno zagadnienia z przedmiotów fachowych, jak i wiedzy ogólnej, m.in.: literatury polskiej, historii, arytmetyki, geometrii. Pierwszy kurs w szkole teoretyczno-praktycznej przy KGPP rozpoczęto w październiku 1919 r., uczestniczyło w nim 36 wyższych funkcjonariuszy i 76 przodowników[3].

Kandydatów do udziału w kursach organizowanych przez szkoły okręgowe wyznaczali komendanci okręgowi Policji Państwowej. Zalecano, aby liczba policjantów skierowanych do oddziału posterunkowych była nie mniejsza niż 60 osób, a skierowanych do oddziału dla przodowników nie mniejsza niż 30 policjantów.

W celu ujednolicenia procesu kształcenia niższych kadr policyjnych w okręgach programy szkolenia i zasady organizacji szkół okręgowych zostały wprowadzone wg wzoru szkoły teoretyczno-praktycznej przy KGPP. Ukończenie trzymiesięcznego szkolenia w szkole teoretyczno-praktycznej przy komendzie okręgowej lub szkole przy KGPP było obowiązkowe dla wszystkich policjantów pełniących służbę oraz nowo przyjętych[4]. Problemy finansowe oraz brak wystarczającej liczby odpowiednio wykwalifikowanych instruktorów i wykładowców spowodowały, iż w niektórych okręgach uruchomiono kursy dopiero w 1921 r.[5] Niekiedy problem stanowił

brak odpowiedniego zaplecza dydaktycznego. Na przykład policja w województwie warszawskim przezwyciężyła trudne warunki lokalowe dopiero w 1925 r., po uruchomieniu szkoły w Żyrardowie. Budynek przeznaczony na nową szkołę policyjną został przekazany przez zarząd tamtejszych zakładów włókienniczych, a władze miejskie ofiarowały 2500 zł na przystosowanie pomieszczeń[6].

Opracowanie i wdrożenie systemu szkolenia funkcjonariuszy w oparciu o szkołę teoretyczno-praktyczną przy KGPP i szkoły okręgowe było pierwszym etapem na drodze do przeszkolenia i ujednolicenia wiedzy i umiejętności zawodowych funkcjonariuszy zajmujących się ochroną bezpieczeństwa publicznego. Efektywność systemu szkolenia nie była jednak zadowalająca. Należy pamiętać, iż w policji pełnili służbę ludzie mający za sobą doświadczenia ze służby w organach bezpieczeństwa publicznego zależnych od administracji byłych państw zaborczych, formacjach paramilitarnych władz samorządowych, lecz także osoby niemające żadnych doświadczeń wynikających ze służby w organach porządkowych.



Zakończenie pierwszego kursu dla policjantek, wywiadowczyń służby sanitarno-obyczajowej. Kurs odbył się w okresie od kwietnia do lipca 1925 r. w Głównej Szkole Policyjnej w Warszawie. Podczas szkolenia policjantki uczestniczyły nie tylko w zajęciach z przedmiotów fachowych, lecz przede wszystkim w cyklu wykładów prowadzonych przez lekarzy specjalistów oraz osoby znane z działalności społecznej w zwalczaniu handlu kobietami i walki z nierządem.

W 1922 r., po trzech latach funkcjonowania szkół policyjnych, udało się przeszkolić 60% funkcjonariuszy wyższych i przodowników[7]. Już niebawem, po pierwszych doświadczeniach związanych z funkcjonowaniem systemu szkolenia Policji Państwowej, dostrzeżono także potrzebę ujednolicenia treści programów nauczania. W tym celu powołano Radę Pedagogiczną, jednakże jej działalność nie przyniosła pożądanych rezultatów, przede wszystkim ze względu na oszczędności w nakładach na szkolnictwo w związku z kryzysem gospodarczym. Pogarszająca się sytuacja gospodarcza wpłynęła również na ograniczenie zarówno czasu trwania, jak i liczby większości kursów. W szkole policyjnej funkcjonującej przy KGPP pozostawiono jedynie kursy dla wyższych funkcjonariuszy, na których kształcono 50 policjantów, natomiast na poziomie okręgowym zlikwidowano kursy dla posterunkowych, a liczbę uczniów w oddziałach dla przodowników ograniczono do 60 osób. W grudniu 1923 r. w okręgach: łódzkim, kieleckim, warszawskim, lwowskim, poleskim i wileńskim powołano kompanie szkolne rezerwy policyjnej. Były to oddziały zajmujące się przygotowaniem fachowym policjantów, lecz ze względu na ówczesne uwarunkowania polityczno-społeczne kompanie rezerwy odegrały większą rolę jako mobilne oddziały zdolne do podjęcia szybkiego działania w razie zakłócenia porządku publicznego niż istotne ogniwo w procesie szkolenia.

W 1924 r. przeprowadzono reorganizację systemu szkolnictwa policyjnego. W procesie wyszkolenia funkcjonariuszy Policji Państwowej wyodrębniono trzy zasadnicze etapy:

1) podstawowe szkolenie posterunkowych,
2) szkolenie przodowników,
3) szkolenie wyższych funkcjonariuszy.

Podstawowe szkolenie posterunkowych trwało zaledwie sześć tygodni i odbywało się w szkołach, które jednocześnie przygotowywały rezerwy policyjne okręgów. Kurs obejmował niezbędne dla policjanta wiadomości oraz ćwiczenia praktyczne, po czym absolwenci byli kierowani do komisariatów i posterunków. Czas trwania kursu przodowników nie uległ zmianie, pobyt w szkole (zazwyczaj jedna lub dwie w województwie) nadal trwał trzy miesiące. Program nauki obejmował te same zagadnienia, które realizowano na szkoleniu wyższych funkcjonariuszy, lecz w węższym zakresie. Należy dodać, iż w związku ze znacznymi brakami w obsadzie stanowisk komendantów posterunków, fachowe przygotowanie przodowników nabrało szczególnego znaczenia. Szkoleniem wyższych funkcjonariuszy zajęła się nowo powołana **Główna Szkoła Policyjna w Warszawie**. Czas szkolenia wyższych funkcjonariuszy wydłużono do pięciu miesięcy. Program zajęć obejmował: prawo karne i administracyjne, instrukcję służbową, służbę śledczą, higienę i ratownictwo, musztrę i gimnastykę policyjną, jazdę konną i naukę o koniu, strzelanie i obchodzenie się z bronią oraz naukę o Polsce[8].

Wzrost przestępczości pospolitej i politycznej, związanej przede wszystkim z działalnością komunistów, spowodował, że poza utworzeniem szkół przodowników, kompanii rezerwy policyjnej i szkół dla posterunkowych rozpoczęto także działalność szkoleniową o znacznie węższej specjalizacji, przeznaczoną dla policjantów służby kryminalnej i politycznej, a także dla policjantek zajmujących się walką z nierządem oraz zwalczaniem handlu kobietami i dziećmi. Pierwszy kurs dla policjantek, wywiadowczyń służby sanitarno-obyczajowej, odbył się w okresie od kwietnia do lipca 1925 r. w Głównej Szkole Policyjnej w Warszawie. W zasadzie, niezależnie od przedmiotów specjalistycznych, kurs zbliżony był do szkolenia przodowników. Kursantki uczestniczyły w zajęciach z następujących przedmiotów fachowych:

1) prawo i procedura karna;
2) prawo administracyjne;
3) instrukcja służbowa;
4) służba śledcza;
5) higiena;

6) nauka o stowarzyszeniach;
7) nauka o Polsce;
8) musztra;
9) gimnastyka.

Poza tym, mając na uwadze realizację przyszłych, specyficznych zadań, policjantki zdobywały wiedzę specjalistyczną z zakresu:
1) chorób wenerycznych;
2) społecznych aspektów walki z chorobami wenerycznymi i nierządem;
3) psychologii prostytucji;
4) nadzoru nad nierządem i walki z handlem żywym towarem;
5) zasad walki z handlem kobietami i dziećmi.

Wykłady prowadzili lekarze specjaliści oraz osoby znane z działalności społecznej w zwalczaniu handlu kobietami i walki z nierządem[9].

Pomimo że do końca 1925 r. przeszkolono 75% wyższych funkcjonariuszy, 75,5% przodowników i 36% posterunkowych, to w wielu przypadkach poziom realizacji zadań służbowych policjantów budził zastrzeżenia władz administracji ogólnej. Na niezadowalający poziom wyszkolenia miały wpływ przede wszystkim takie czynniki, jak: niski poziom wykształcenia ogólnego kandydatów do służby, krótki okres szkolenia oraz sporadyczne kontakty z uczelniami krajowymi i szkołami policyjnymi za granicą[10]. Poza tym znaczna liczba zadań, jakimi była obarczona Policja Państwowa w pierwszych latach działalności, sprawiła, iż efektywność systemu szkolenia funkcjonariuszy nie była zadowalająca. Wprawdzie zorganizowano stałe szkolnictwo na szczeblu centralnym i okręgowym, lecz kursy były zbyt krótkie, a ich rezultaty zależne wyłącznie od dobrej woli komendantów wojewódzkich i przypadkowych uzdolnień wykładowców oraz dorywczego współdziałania władz sądowych i administracyjnych.

Istotne zmiany w szkolnictwie policyjnym zostały wprowadzone po zamachu majowym, z chwilą objęcia władzy przez piłsudczyków. Nowe kierownictwo policji, które zainicjowało gruntowną reformę szkolnictwa policyjnego, zdawało sobie sprawę, iż skuteczność kształcenia funkcjonariuszy nie może opierać się na krótkich kursach, dorywczej współpracy z władzami sądowymi i administracyjnymi oraz na działaniach, którym brak dalekowzroczności i systemowego podejścia do problemu. W pierwszym etapie reformy zawieszono proces szkolenia w szkole oficerskiej i w szkołach dla szeregowych. Cały wysiłek poświęcono na przygotowanie kadry dydaktycznej. Przede wszystkim postarano się o ujednolicenie poziomu szkolenia oraz przygotowanie odpowiednio wykwalifikowanej kadry nauczającej. W tym celu w Głównej Szkole Policyjnej w Warszawie na przełomie lat 1927–1928 przeszkolono 86 funkcjonariuszy w ramach kursu instruktorów szkolnych. Uczestnikami rocznego kursu byli starannie dobrani policjanci, którzy poza kwalifikacjami zawodowymi wykazali się także zdolnościami o charakterze pedagogicznym. W programie szkolenia znalazły się następujące zagadnienia:
1) prawo karne i prawo administracyjne wszystkich dzielnic;
2) prawo państwowe;
3) służba śledcza;
4) instrukcja służbowa;
5) medycyna sądowa;
6) higiena i ratownictwo;
7) pedagogika;
8) filozofia i etyka;
9) nauka o Polsce;
10) historia powszechna;
11) psychologia;
12) opieka społeczna;
13) sztuka i kultura;
14) miary i wagi;
15) wychowanie służbowe i towarzyskie;
16) stowarzyszenia;
17) wychowanie fizyczne i sport;
18) wyszkolenie bojowe, musztra, nauka o broni i wyszkolenie strzeleckie;
19) piechota i taktyka ogólna, walki uliczne, lotnictwo, artyleria, obrona przeciwlotnicza, terenoznawstwo, łączność, umocnienia polowe, walka przeciwgazowa, organizacja armii, mobilizacja, służba etapowa, służba informacyjna, żandarmeria;
20) zaopatrzenie, transport;
21) regulamin służby wewnętrznej[11].

Powołanie kursu instruktorów szkolnych było bardzo ważnym etapem w procesie reformy szkolnictwa policyjnego i racjonalizacji jego podstaw.

SYSTEM SZKOLENIA POLICJANTÓW W LATACH 1928–1939

W celu podniesienia efektywności szkolenia, poza przygotowaniem grupy instruktorów szkolnych, opracowano także nowy program, który z założenia miał być bardziej zróżnicowany i dostosowany do poziomu szkolących się funkcjonariuszy oraz specyfiki rodzajów szkół i kursów. Zamiast szkół okręgowych podlegających komendantom okręgowym Policji Państwowej, szkolących dotychczas przodowników i posterunkowych, powstały trzy szkoły szeregowych w:
1) Żyrardowie;
2) Piaskach koło Sosnowca;
3) Mostach Wielkich[12].

Zadaniem szkół było kształcenie ogólnopolicyjne członków korpusu szeregowych policji. Komendanci szkół podlegali bezpośrednio komendantowi głównemu Policji Państwowej. Poza tym w stolicy powstała nowoczesna szkoła oficerska, której komendant również podlegał komendantowi głównemu. Przeznaczeniem **Szkoły Oficerskiej PP** było kształcenie ogólnopolicyjne kandydatów na oficerów z korpusu szeregowych, jak również nowo mianowanych oficerów Policji Państwowej przyjętych do służby spoza korpusu policji; najczęściej byli to żołnierze. Zasadniczą jednostką organizacyjną w szkole była kompania licząca od 40 do 60 kursantów. W szkole w Mostach Wielkich kompanie łączono w bataliony szkolne (3 lub 4 kompanie). Nowy etap w szkoleniu oficerów rozpoczął się wraz z otwarciem kursu oficerskiego w dniu 4 czerwca 1928 r.[13] Podczas inauguracji pierwszego zreformowanego

kursu oficerskiego Komendant Główny PP zaznaczył, iż rozpoczęte szkolenie jest bardzo ważnym momentem, gdyż rozpoczyna nowy etap w procesie kształcenia fachowego funkcjonariuszy. Słuchacze kursu rekrutowali się spośród starszych przodowników, którzy ze względu na wykształcenie (matura) bądź posiadane stopnie oficerów rezerwy zostali wytypowani do objęcia stanowisk oficerskich. Łącznie w zajęciach uczestniczyło 100 policjantów zorganizowanych w dwie pięćdziesięcioosobowe kompanie[14]. Symboliczną granicą wytyczającą nowe trendy w szkoleniu szeregowych było otwarcie kursów w dniu 8 czerwca tegoż roku w szkołach policyjnych w Żyrardowie i Sosnowcu[15].

Z założenia kursanci nie byli przeznaczeni do wykonywania zadań ustawowych policji w zakresie utrzymania bezpieczeństwa, spokoju i porządku publicznego. Wykorzystanie pododdziałów szkolnych do realizacji zadań ustawowych policji było możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach, takich jak akcje związane z przeciwdziałaniem skutkom katastrof naturalnych lub działaniom poważnie zagrażającym bezpieczeństwu i spokojowi w Państwie, pod warunkiem, że siły jednostek wykonawczych policji były niewystarczające. Każdorazowe wykorzystanie szkoły policyjnej do tego typu działań wymagało zgody ministra spraw wewnętrznych. W przypadku zaangażowania pododdziałów szkolnych do działań wykonawczych podlegały one dowodzącemu akcją.

Czas trwania kursu oficerskiego ustalono na 9 miesięcy, a kursu dla szeregowych na 5 miesięcy. Powołanie do udziału w kursie odbywało się na podstawie zarządzenia komendanta głównego Policji Państwowej, jednakże aby nie zaburzyć realizacji podstawowych zadań w jednostkach terenowych, ustalono, że liczba szeregowych powołanych na szkolenie ze stanu faktycznego danego okręgu nie może przekraczać 3%[16]. Wszystkie szkoły mogły łącznie wyszkolić w ciągu roku 2000 szeregowych i 100 oficerów. Największą i najnowocześniejszą jednostką szkoleniową była szkoła dla szeregowych w Mostach Wielkich, w której mogło się kształcić jednocześnie 600 kursantów.

Zmiany w organizacji szkolnictwa policyjnego, które dokonały się w 1928 r., polegały również na wdrożeniu nowych programów. Zgodnie z nowymi zasadami w szkole oficerskiej 9-miesięczny kurs obejmował 1334 godzin zajęć. Nowy program szkolenia oficerów policji akcentował przede wszystkim zagadnienia związane z wiedzą prawniczą oraz zagadnieniami służby śledczej (niemal 50% godzin zajęć), aczkolwiek warto zauważyć, iż w szkoleniu oficerskim dużą uwagę przywiązywano także do przygotowania bojowego (około 20% godzin zajęć).

W szkole dla szeregowych realizowano program w oparciu o 700 godzin zajęć. Różnice programowe w szkoleniu szeregowych w stosunku do szkolenia oficerskiego – co zrozumiałe i w pełni uzasadnione z uwagi na zakres zadań i obowiązków – polegały głównie na zawężeniu treści programowych. Zagadnienia prawne, tematyka dotycząca instrukcji służbowej, służby śledczej i stowarzyszeń były wykładane w szkołach dla szeregowych w prawie dwukrotnie mniejszym wymiarze czasu. W programie przeznaczonym dla kursantów w szkołach dla szeregowych nie nauczano psychologii, a także etyki i logiki[17]. W pierwszym, zreformowanym kursie w szkołach w Żyrardowie i w Sosnowcu rozpoczęło naukę łącznie 390 szeregowych[18].

Skuteczność ścigania sprawców przestępstw kryminalnych i o charakterze politycznym wymagała sukcesywnego podnoszenia poziomu nauczania policjantów służby śledczej. Początkowo starano się to robić na kursach organizowanych doraźnie. Wkrótce, w ramach gruntownej reorganizacji szkolnictwa policyjnego, rolę przygotowania policjantów specjalizujących się w zwalczaniu przestępczości kryminalnej i politycznej przejęła szkoła oficerska. W sierpniu 1928 r. rozpoczął się 5-miesięczny kurs śledczy dla szeregowych, który ukończyło 47 policjantów. Program zajęć obejmował 566 godzin oraz ćwiczenia sprawności fizycznej (3 razy w tygodniu po pół godziny)[19].

Od 1928 r. Policja Państwowa praktycznie była formacją o charakterze wojskowym, m.in. poprzez nałożenie obowiązków w zakresie obrony państwa. Z chwilą ogłoszenia mobilizacji Policja Państwowa stawała się częścią sił zbrojnych jako wojskowy korpus służby bezpieczeństwa[20]. W konsekwencji, aby przygotować korpus policji do wykonywania zadań o charakterze wojskowym, wprowadzono odpowiednie programy nauczania. Program kursu oficerskiego był realizowany w ramach 102 godzin zajęć w szkole oraz podczas dwutygodniowego pobytu w Rembertowie. Szkolenie wojskowe szeregowych obejmowało 43 godziny zajęć. W porównaniu ze szkoleniem oficerskim kursanci z korpusu szeregowych zapoznawali się praktycznie z tymi samymi wiadomościami, lecz w znacznie uboższym treściowo zakresie. Nie organizowano również zajęć z wyszkolenia bojowego. Mając na uwadze, że absolwenci kursów dla szeregowych z reguły zajmowali stanowiska wykonawcze, ich wiedza miała ograniczać się praktycznie do niezbędnego minimum, koniecznego do realizacji zadań na tego typu stanowiskach. W szkoleniu szeregowych nie uwzględniono problematyki taktyki ogólnej, szczególnie pomocnej podczas dowodzenia pododdziałami[21].

Szczegółowe regulacje dotyczące szkolenia oficerów Policji Państwowej zostały wprowadzone w 1929 r. Podtrzymano dotychczasową zasadę, że szkolenie oficerskie prowadzone jest w szkole oficerskiej Policji Państwowej. Okres szkolenia ustalono na 9 miesięcy i traktowano go jako wyszkolenie ogólnozawodowe wyższego stopnia. Szkolenie oficerskie było przewidziane dla oficerów policji od stopnia aspiranta do komisarza włącznie, starszych przodowników oraz wybranych jako kandydatów do awansu na pierwszy stopień oficerski. Jednakże w przypadku starszych przodowników, którzy nie byli mianowani na ten stopień przed wejściem w życie nowych przepisów, wymagano, aby posiadali ukończoną szkołę policyjną dla szeregowych lub szkołę, ewentualnie kursy dla przodowników i posterunkowych, których czas szkolenia wynosił co najmniej trzy miesiące. Wprowadzono również zasadę, iż nowo mianowani oficerowie Policji Państwowej mają być kierowani na kursy oficerskie bezpośrednio po wcieleniu do korpusu policji. W przypadku, gdy uniemożliwiały to czynniki obiektywne, np. nieczynna szkoła, kurs już się rozpoczął, funkcjonariusz miał być kierowany na najbliższy kurs. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komendant Główny Policji Państwowej mógł przesunąć termin skierowania do szkoły, lecz policjant musiał ukończyć kurs oficerski przed



W celu doskonalenia umiejętności wyspecjalizowanej grupy policjantów pełniących służbę na akwenach w 1928 r. w Warszawie zorganizowano 6-tygodniowy kurs rzeczny. W procesie doboru brano pod uwagę między innymi przeszłość zawodową kandydatów. Preferowano marynarzy, ślusarzy, mechaników, szoferów oraz policjantów mających za sobą praktykę związaną z pracą na obszarach wodnych.



Szwadron policji konnej. W celu ujednolicenia wyszkolenia w policyjnych oddziałach konnych organizowano także kursy specjalne.

upływem 3 lat od przyjęcia do służby. Obowiązek ukończenia 9-miesięcznego kursu oficerskiego przed upływem 3 lat od chwili wejścia w życie nowych przepisów dotyczył także aspirantów, podkomisarzy i komisarzy, którzy nie przeszli takiego przeszkolenia. Obowiązek ukończenia omawianego szkolenia oficerskiego nie dotyczył oficerów przyjętych do Policji Państwowej w stopniach nadkomisarzy i wyższych[22]. Należy dodać, iż od 1928 r., czyli od czasu wejścia w życie rozporządzenia prezydenta Rzeczypospolitej, które zastąpiło ustawę o Policji Państwowej uchwaloną 24 lipca 1919 r. przez Sejm Ustawodawczy, oficerowie przechodzący do policji bezpośrednio z zawodowej służby wojskowej otrzymywali stopnie policyjne odpowiadające stopniom wojskowym. Poza tym w wyjątkowych sytuacjach istniała możliwość przyjęcia do służby w policji oficera bezpośrednio z zawodowej służby w wojsku i mianowania go na stopień wyższy. Do stopnia nadinspektora włącznie mianował minister spraw wewnętrznych, natomiast do mianowania na stopień generalnego inspektora upoważniony był prezydent[23].

W 1929 r. uregulowano także kwestie szkolenia zawodowego oraz doszkalania szeregowych Policji Państwowej. Ukończenie kursu w szkole dla szeregowych uznano jako kryterium niezbędne do pełnienia służby. Szeregowy, który nie uzyskał pozytywnej oceny końcowej i tym samym nie ukończył kursu, nie spełniał zasadniczego warunku przystąpienia do dalszej służby i był z niej zwalniany jako nieprzydatny. W wyjątkowych sytuacjach komendant główny Policji Państwowej mógł nie wydalać policjanta, lecz skierować go ponownie na kurs. Ponowne skierowanie szeregowego na kurs mogło mieć miejsce tylko raz[24].

Zmiany w szkolnictwie policyjnym wprowadzone w latach 1928–1929 dotyczyły nie tylko zasadniczego toku szkolenia oficerów i szeregowych, lecz także problematyki doskonalenia zawodowego, czyli m.in. tzw. kursów specjalnych, których celem było uzupełnienie wiedzy i fachowych umiejętności w określonych, specjalistycznych obszarach. Z reguły tworzono kursy specjalne osobno dla oficerów i szeregowych. W szczególnych przypadkach, ze względu na treści programowe, istniała także możliwość organizacji kursu, w którym uczestniczyli zarówno oficerowie, jak i szeregowi[25]. Na przykład w czerwcu 1929 r. w Warszawie został otwarty 6-tygodniowy kurs dla dzielnicowych. Celem szkolenia było zapoznanie funkcjonariuszy z lokalnymi przepisami administracyjnymi i samorządowymi m.st. Warszawy, mającymi szczególne znaczenie dla zasad służby dzielnicowego. W programie zajęć zamieszczono następujące zagadnienia:

1) znajomość miasta – 8 godzin;
2) podział administracyjny i policyjny miasta – 21 godzin;
3) samorząd – 8 godzin;
4) ruch kołowy – 8 godzin;
5) opis dzielnic – 6 godzin;
6) lokale i adresy związków i stowarzyszeń politycznych oraz zawodowych – 6 godzin;
7) obowiązki dzielnicowego, przodownika dyżurnego, komendanta plutonu i instruktora – 12 godzin;
8) rozporządzenia i przepisy komisarza rządu, starostów, zarządu miasta, Komendanta Głównego PP i Komendanta PP m.st. Warszawy – 12 godzin;
9) prawo administracyjne – 30 godzin;
10) prawo karne – 12 godzin;
11) organizacje kulturalno-oświatowe – 2 godziny;
12) wykłady wychowawcze – 7 godzin;
13) strzelanie – 5 godzin;
14) ćwiczenia praktyczne i zajęcia służbowe – 143 godziny.



Funkcjonariusze ćwiczą jeden z elementów, szczególnie przydatny podczas interwencji wobec osób niebezpiecznych – zakładanie kajdanek.



Jednym z istotnych elementów szkolenia funkcjonariuszy Policji Państwowej było posługiwanie się bronią. Na zdjęciu policjanci ćwiczą pchnięcie bagnetem.

Niezależnie od wykładów słuchacze przez 4 godziny uczestniczyli w zajęciach praktycznych na terenie Warszawy. W zajęciach wzięło udział 50 szeregowych z Warszawy oraz 20 szeregowych z okręgów: łódzkiego, białostockiego, krakowskiego, lwowskiego, poznańskiego i wileńskiego[26]. Innym przykładem organizacji zajęć dla wyspecjalizowanej grupy policjantów był 6-tygodniowy kurs rzeczny, który odbył się w 1928 r. w Warszawie. Wzięli w nim udział szeregowi wytypowani przez komendantów wojewódzkich. W procesie doboru brano pod uwagę takie kryteria, jak: wiek (nie więcej niż 35 lat), stan zdrowia (zdolność do wykonywania ciężkich prac fizycznych), stan cywilny (kawaler), przeszłość zawodowa (marynarze, ślusarze, mechanicy, szoferzy i mający za sobą praktykę związaną z pracą na akwenach)[27]. W celu ujednolicenia wyszkolenia w policyjnych oddziałach konnych przy szkole oficerskiej w Warszawie odbył się 2-miesięczny kurs specjalny. W zajęciach, które rozpoczęły się w końcu lutego 1937 r., uczestniczyło 7 oficerów i 1 szeregowy Policji Państwowej[28].

W styczniu 1931 r. wprowadzono kolejne modyfikacje w systemie funkcjonowania szkolnictwa policyjnego. Szkoły policyjne podzielono na:

SZKOŁĘ DLA OFICERÓW (w Warszawie) – przeznaczoną do kształcenia oficerów, którzy nie odbyli dotychczas przeszkolenia, jak też oficerów nowo mianowanych, przyjętych do służby spoza korpusu policji, oraz kandydatów na oficerów wytypowanych spośród starszych przodowników;

NORMALNĄ SZKOŁĘ FACHOWĄ DLA SZEREGOWYCH (w Mostach Wielkich, Żyrardowie i Sosnowcu) – przeznaczoną do ogólnopolicyjnego przygotowania szeregowych;

ŚLEDCZĄ SZKOŁĘ FACHOWĄ DLA SZEREGOWYCH (o lokalizacji kursu śledczego w danej szkole decydował każdorazowo komendant główny Policji Państwowej) – przeznaczoną do kształcenia szeregowych z zakresu służby śledczej; do tego rodzaju szkoły mogli być powoływani szeregowi, którzy najpierw przeszli szkolenie zasadnicze, to znaczy ukończyli z pomyślnym wynikiem normalną szkołę fachową dla szeregowych.

Czas trwania kursu oficerskiego i dla szeregowych pozostawiono bez zmian, natomiast szkolenie fachowe dla szeregowych z zakresu służby śledczej trwało 6 miesięcy. O rozpoczęciu i zakończeniu kursu decydował każdorazowo Komendant Główny Policji Państwowej. Stan liczebny w szkołach ustalono na 1000 osób, a w szkole dla oficerów – na 60[29]. W 1931 r. ponownie zmodyfikowano szkolenie oficerskie, które dotychczas miało charakter ogólnego przygotowania do służby, a w przypadku policjantów służby śledczej wymagało ukończenia dodatkowego, specjalnego kursu. Nowy program szkolenia oficerskiego zakładał, że po jedenastu miesiącach nauki absolwent będzie wszechstronnie przygotowany do wykonywania zadań zarówno w służbie mundurowej, jak i śledczej. W zmodyfikowanym programie nauczania ograniczono część przedmiotów ogólnych, a zwiększono liczbę godzin przeznaczoną na realizację tematyki fachowej i śledczej. W pierwszym kursie oficerskim, który był prowadzony według nowego programu, wzięli udział oficerowie i starsi przodownicy. Podczas inauguracji kursu komendant główny Policji Państwowej, motywując kursantów do wytężonej pracy, przytoczył treść napisu umieszczonego na tablicy szkoły policyjnej w Mostach Wielkich: „Polska Szkoła Policyjna daje policjantowi nie tylko wiedzę, ale i uczy go być dobrym obywatelem”[30].

W nowych programach przedmioty podzielono na grupy, jak również rozbudowano tematykę wojskową. W szkole dla oficerów zagadnienia podzielono na 5 grup. W porównaniu ze szkoleniem oficerskim, które trwało 2793 godziny, słuchacze normalnej szkoły fachowej dla szeregowych realizowali według nowego programu łącznie 737 godzin zajęć podzielonych na 2 grupy przedmiotów[31]. 6-miesięczny program szkolenia szeregowych z zakresu służby śledczej obejmował 939 godzin wykładowych, które poza problematyką ogólnopolicyjną obejmowały także nauki pomocnicze: socjologię kryminalną, etiologię, statystykę, psychopatologię, politykę i logikę[32].

Kolejnym ważnym etapem w rozwoju systemu szkolenia i doskonalenia zawodowego policjantów była inauguracja w 1933 r. cyklicznego szkolenia dla komendantów posterun-

ków. Rok później, w trosce o coraz wyższą jakość służby śledczej, zorganizowano zajęcia dla komendantów wojewódzkich w ramach 6-tygodniowego studium śledczego. Na kursie mówiono o najnowszych osiągnięciach kryminalistyki, a także o zagadnieniach poświęconych tematyce służby śledczej i organizacji działań policyjnych[33]. Głównym celem kursu było jak najlepsze przygotowanie komendantów do zadań polegających na organizacji i nadzorze nad służbą śledczą w podległych województwach. Szczegółowy program zajęć obejmował:

1) organizację i kontrolę służby śledczej (osiągnięcie najwyższej sprawności śledczej wszystkich jednostek policyjnych);
2) antropologię kryminalną (najnowsze badania z uwzględnieniem ich wpływu na polskie ustawodawstwo karne);
3) najnowsze tendencje w dziedzinie taktyki i techniki kryminalnej;
4) stronnictwa polityczne[34].

O dynamicznym rozwoju szkolnictwa policyjnego na początku lat trzydziestych świadczy również to, że organizowano kursy specjalistyczne mające na celu dostosowanie wiedzy i umiejętności policjantów do nowych potrzeb, np. w 1933 r. przeszkolono grupę policjantów szeregowych z zakresu daktyloskopii i fotografii śledczej. Kurs trwał 4 miesiące, zajęcia odbywały się w Szkole dla oficerów w Warszawie[35].

Nieco odmienny charakter miała problematyka szkolenia policjantek. Program kursu, który odbył się 1935 r., składał się z trzech zasadniczych części. W pierwszej realizowano zajęcia z prawa, medycyny kryminalnej, służby śledczej oraz instrukcji służbowej, jak również podstawowych wiadomości na temat stronnictw politycznych, walki wręcz, szkolenia strzeleckiego i musztry. W drugiej części kursantki zapoznawały się z problematyką prostytucji, handlu kobietami, pornografii, chorób wenerycznych, handlu narkotykami i alkoholizmu. Trzecia część szkolenia polegała na odbyciu miesięcznej praktyki w warszawskim Urzędzie Śledczym[36].

Niepokoje społeczne, strajki i masowe wystąpienia w połowie lat trzydziestych były powodem kolejnej modyfikacji programów szkolenia. Między innymi rozszerzono program kursu oficerskiego. W zakresie przedmiotów policyjnych opierano się na zagadnieniach podobnych do tych, które realizowano na szkoleniu szeregowych, lecz zwiększono liczbę godzin. Poza tym rozbudowano problematykę ogólnowojskową, m.in. o zagadnienia związane z organizacją armii, taktyką ogólną, organizacją lotnictwa, umocnieniami polowymi, służbą wywiadowczą, walkami ulicznymi i tłumieniem rozruchów. Narastające zagrożenie wojenne było powodem wprowadzenia tematyki zwalczania szpiegostwa i dywersji oraz organizowania własnej służby kontrwywiadowczej. Podczas zajęć zapoznawano kursantów z organizacją służb wywiadowczych Litwy, Czechosłowacji, ZSRR oraz Niemiec.

Szkoleniem z zakresu walki z tłumem zajmowano się nie tylko podczas zajęć skierowanych dla szeregowych i oficerów. Praktyczne umiejętności oczyszczania placów i ulic oraz manewrów przydatnych w walkach podczas rozruchów były szczególnie przydatne oddziałom specjalnym Policji Państwowej[37].

Konsekwencją polityki rządów pomajowych było wcielanie do szeregów policji żołnierzy, dla których organizowano specjalne kursy. W lutym 1936 r. w szkole oficerskiej w Warszawie zakończył się 3-miesięczny teoretyczny kurs specjalny dla oficerów Wojska Polskiego przechodzących do służby w policji. W zajęciach uczestniczyło 71 oficerów (33 kapitanów i rotmistrzów oraz 38 poruczników). Podczas zajęć kursanci przez 235 godzin poznawali problematykę z zakresu prawa i przepisów służbowych, 230 godzin poświęcono na przedmioty z zakresu służby śledczej oraz 60 godzin na przedmioty wojskowe i ćwiczenia fizyczne. Po zakończeniu części teoretycznej kursu słuchacze odbyli praktyki miesięczne w komisariatach w dużych miastach, w wydziałach śledczych oraz w komendach powiatowych[38]. W czerwcu 1938 r. zakończył się 5-miesięczny kurs specjalny, w którym uczestniczyło 17 oficerów wojska. Poza tym absolwentami kursu zostało także 22 nowo przyjętych do policji podkomisarzy – magistrów prawa[39]. Jednocześnie korzystano z osiągnięć szkolnictwa wojskowego. Dzięki współpracy z Centralnym Instytutem Wychowania Fizycznego w Warszawie w szeregach policji znalazła się wykwalifikowana kadra instruktorska: oficerowie, absolwenci półrocznego kursu instruktorów wychowania fizycznego[40]. Poza tym współpracowano również z Centralną Wojskową Szkołą Zbrojmistrzów, Centrum Wyszkolenia Podoficerów Lotnictwa w Bydgoszczy oraz Centrum Wyszkolenia Wojsk Łączności w Zegrzu.

Kolejna zmiana w systemie szkolnictwa policyjnego nastąpiła w 1936 r. Zgodnie z nowymi zasadami kształcenie odbywało się w:

SZKOLE OFICERÓW PP W WARSZAWIE (oficerowie policji);

SZKOLE SZEREGOWYCH PP W MOSTACH WIELKICH (szeregowi policji).

Szkoła policyjna w Mostach Wielkich stanowiła najnowocześniejszą ówczesną szkołę policyjną w kraju. Poza tym była jedyną centralną szkołą dla szeregowych, gdyż na początku lat trzydziestych zlikwidowano Normalną Szkołę Fachową w Żyrardowie, a w maju 1935 r. Normalną Szkołę Fachową w Sosnowcu[41]. Policjanci oddziałów zwartych szkolili się na kursach specjalistycznych w Grupie Rezerwy Policyjnej w Warszawie (Golędzinów). W realizację kursów zwykłych i specjalnych zaangażowano nie tylko szkoły policyjne, lecz także komendy wojewódzkie.

Kilkunastoletnie doświadczenia szkolnictwa policyjnego i widoczna poprawa rezultatów procesu kształcenia policjantów były czynnikami motywującymi kierownictwo Policji Państwowej do ciągłego doskonalenia systemu szkolenia. W celu usprawnienia procesu koordynacji postanowiono, że system kształcenia powinien być jednolity, bez względu na specyfikę regionalną w zakresie stanu bezpieczeństwa i porządku publicznego. Zdawano sobie sprawę, że decydujące znaczenie dla ciągłego wzrostu efektywności mają poziom przygotowania kadry dydaktycznej, dostępność i jakość środków dydaktycznych oraz współpraca i czerpanie z osiągnięć ośrodków naukowych. Tendencja do coraz bardziej naukowego podejścia do procesu kształcenia policyjnych kadr i coraz większego korzystania z osiągnięć nauki w rezultacie spowodowała, że przy KGPP utworzono stałą Komisję Koordynacji Wyszkolenia. Dzięki temu wyniki badań będące efektem lokalnych inicjatyw lub współpracy mogły być w sposób skoordynowany wykorzystywane przez pozostałe jednostki policyjne. Poza



Elementy walki wręcz, wykorzystujące między innymi techniki jiu-jitsu, były jednym z elementów przygotowania przedwojennych policjantów do działań interwencyjnych.



Udzielanie pierwszej pomocy. Kadra instruktorska demonstruje uczestnikom zajęć prawidłowy sposób postępowania.

tym zakładano, że komisja będzie prowadzić działalność naukową w zakresie podstawowych zadań policji, jak również organizować współpracę naukową z formacjami policyjnymi z zagranicy[42].

Pomimo licznych inicjatyw szkoleniowych i dążenia do przeszkolenia wszystkich funkcjonariuszy, w szeregach Policji Państwowej nadal pozostawała grupa tych, którym z powodów ograniczeń budżetowych nie dane było ukończyć wymaganych kursów i tym samym awansować w hierarchii służbowej. W 1935 r. zdecydowano, że za wyszkolonych zostaną uznani policjanci, którzy byli przyjęci do służby w policji przed wejściem w życie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o Policji Państwowej, o ile przesłużyli w policji przynajmniej 7 lat. Mimo to pozostawało w służbie jeszcze kilka tysięcy policjantów niemających ukończonej szkoły szeregowych. Dla części z nich zorganizowano trzyipółmiesięczne kursy specjalne, ale to również nie zaspokoiło wszystkich potrzeb i w konsekwencji w 1937 r. zdecydowano się na wdrożenie 5-dniowych kursów specjalnych przy komendach wojewódzkich, kończących się egzaminem. Do połowy marca 1938 r. przeegzaminowano wszystkich niewyszkolonych dotychczas szeregowych[43].

W 1937 r. wprowadzono nowe zasady przygotowania fachowego oparte przede wszystkim na szkoleniu praktycznym, a nie pamięciowym, i większej elastyczności w doborze treści kształcenia. Na przykład w 1938 r. odbył się 5-miesięczny kurs specjalny szeregowych kobiet, którego uczestniczki odbyły 2-miesięczną praktykę wstępną w Warszawie, Łodzi i Lwowie, a po zakończeniu zajęć dodatkowe 2-miesięczne szkolenie praktyczne[44]. W ramach 10-miesięcznego kursu oficerskiego przewidziano 88 godzin służby praktycznej w policyjnych jednostkach wykonawczych województwa warszawskiego i m.st. Warszawy[45]. Ponadto dobór treści programowych uzależniano nie tylko od specyfiki zadań realizowanych przez policjantów, lecz także brano pod uwagę poziom ich przygotowania z zakresu wiedzy ogólnej i zawodowej.

Ostatnie lata przed wybuchem II wojny światowej to widoczna dominacja treści poświęconych służbie śledczej w programach szkoleń oficerów i szeregowych. Tematyka z zakresu kryminalistyki oraz kryminologii zajmowała prawie połowę zagadnień kursów. Równocześnie organizowano doskonalenia zawodowe funkcjonariuszy Policji Państwowej z zakresu wojskowości, co było bezpośrednio związane z napiętą sytuacją międzynarodową i zbliżającym się konfliktem[46].

DOSKONALENIE ZAWODOWE POLICJANTÓW

ROLA INSTRUKTORA POWIATOWEGO ORAZ KOMENDANTA POSTERUNKU W SYSTEMIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO POLICJANTÓW

Kształcenie przedwojennych policjantów odbywało się zasadniczo w szkołach policyjnych. Jednak w praktyce przeszkolenie wszystkich nowo przyjętych funkcjonariuszy szeregowych w krótkim czasie okazało się niemożliwe, pomimo że był to obowiązek ustawowy. W związku z tym istniała konieczność doraźnego szkolenia tych policjantów, którzy nie ukończyli wymaganego kursu w szkole policyjnej. Poza tym absolwent kursu dla szeregowych, który na bieżąco nie aktualizował wiedzy i nie doskonalił umiejętności, prezentował z czasem coraz niższy poziom wyszkolenia fachowego. Problem doskonalenia zawodowego prowadzonego w miejscu pełnienia służby policjantów zamierzano rozwiązać systemowo, korzystając z instruktorów powiatowych. Zadaniem instruktorów wykonujących swoje obowiązki na terenie powiatu miało być systematyczne uzupełnianie oraz doskonalenie wiedzy i umiejętności funkcjonariuszy pełniących służbę na posterunkach. Od kandydatów na instruktorów powiatowych wymagano, aby posiadali nie tylko wysokie kwalifikacje fachowe, lecz także moralne. Instruktorzy powiatowi byli przygotowywani do realizacji zadań podczas 2-miesięcznego kursu. W związku z prowadzeniem centralnych kursów dla instruktorów powia-

towych zostały opracowane i przekazane do wszystkich jednostek policyjnych komplety podręczników do szkolenia na posterunkach i w komisariatach obejmujące następującą problematykę:
1) prawo administracyjne;
2) zarys organizacji władz i urzędów;
3) postępowanie karne;
4) przepisy kodeksu karnego obowiązujące w dzielnicach wchodzących w skład byłych państw zaborczych;
5) służba śledcza;
6) instrukcja służbowa.

Ponadto wszystkich instruktorów powiatowych przeszkolono z zakresu obrony przeciwgazowej i przeciwlotniczej[47].

Kształcenie na posterunkach odbywało się nie tylko na podstawie podręczników wykorzystywanych w szkołach policyjnych, lecz także z zastosowaniem materiałów uzupełniających, przesyłanych z KGPP oraz komend wojewódzkich, jak również przepisów wydawanych przez władze miejscowe. System szkolenia na posterunkach oparto na zajęciach wykładowych oraz na pracy własnej funkcjonariuszy (m.in. pracach pisemnych).

Instruktor powiatowy podlegał bezpośrednio komendantowi lub zastępcy komendanta powiatowego. Dzięki temu komendant powiatowy mógł faktycznie planować, organizować, prowadzić i kontrolować skuteczność doskonalenia zawodowego policjantów pełniących służbę na posterunkach zlokalizowanych w powiecie.

Instrukcja dotycząca szkolenia na posterunkach określała obowiązki komendantów powiatowych, instruktorów powiatowych oraz komendantów posterunków w zakresie doskonalenia zawodowego. Do zadań komendanta powiatowego, jako przełożonego odpowiedzialnego za stan wyszkolenia podwładnych, należało systematyczne kontrolowanie poziomu przygotowania fachowego policjantów i w razie potrzeby wskazywanie na uchybienia w tym zakresie. Częstotliwość kontroli była uzależniona przede wszystkim od poziomu wyszkolenia funkcjonariuszy danego posterunku. Kontrole odbywały się na podstawie kwartalnego planu sprawdzania stanu szkolenia prowadzonego przez instruktorów powiatowych. Plan był opracowywany przez komendanta powiatowego, zapoznawał się z nim komendant wojewódzki. Poza tym w celu ujednolicenia procesu szkolenia na posterunkach komendant powiatowy opracowywał miesięczny plan szkolenia dla posterunków.

W celu realizacji swoich podstawowych zadań instruktor powiatowy wizytował posterunki zgodnie z kwartalnym planem opracowanym przez komendanta powiatowego. Wizyta musiała być zapowiedziana, aby w miarę istniejących możliwości, bez szkody dla normalnego funkcjonowania jednostki, byli obecni wszyscy funkcjonariusze posterunku. Poza weryfikacją poziomu opanowania wiedzy fachowej i wojskowej zadaniem instruktora powiatowego było także sprawdzenie poziomu sprawności fizycznej szeregowych oraz stanu wiedzy i umiejętności z zakresu obrony przeciwlotniczej, przeciwgazowej, jak również umiejętności pisania oraz liczenia. Z założenia każdy szeregowy był poddany sprawdzeniu wiedzy i umiejętności przez co najmniej 30 minut. Po zbadaniu poziomu wiedzy i umiejętności rolą instruktora powiatowego było określenie obszarów wiedzy opanowanej przez obsadę posterunku w stopniu niezadowalającym oraz przygotowanie i wygłoszenie wykładu na tematy sprawiające szeregowym najwięcej problemów. Po sprawdzeniu wiedzy i umiejętności instruktor powiatowy dokonywał wpisu w książce przeglądu danego posterunku, będącego sprawozdaniem o stanie szkolenia, oraz sporządzał sprawozdanie dla komendanta powiatowego według określonego wzoru. Po zapoznaniu się ze sprawozdaniem komendant powiatowy omawiał szczegóły z instruktorem powiatowym i w razie potrzeby wydawał stosowne dyspozycje. Swoje zarządzenia i uwagi komendant powiatowy umieszczał w sprawozdaniach z wizyt, przechowywanych w komendzie powiatowej – osobno dla każdego posterunku. Ponadto instruktor powiatowy prowadził dokładny wykaz wyszkolonych policjantów w powiecie, z zaznaczeniem ich przydziału służbowego i precyzyjnych informacji na temat czasu i rodzaju ukończonej szkoły.

Kierownictwo policji przywiązywało szczególną uwagę do roli instruktora powiatowego w systemie doskonalenia zawodowego policjantów. Świadczy o tym imienna ewidencja instruktorów prowadzona w KGPP oraz obowiązek każdorazowego informowania o zmianach przydziałów służbowych instruktorów dokonywanych w obrębie okręgu. Zmiana lub pozbawienie funkcji instruktora powiatowego wymagała zgody KGPP[48].

Bez wątpienia instruktor powiatowy odgrywał istotną rolę w procesie doskonalenia zawodowego policjantów pełniących służbę na posterunkach. Jednakże jeszcze większe znaczenie miała systematyczna, bieżąca praca, jaką w zakresie utrzymania właściwego poziomu wiedzy zawodowej szeregowych miał do wykonania komendant posterunku. Jednym z zadań komendanta posterunku było prowadzenie systematycznych szkoleń w wymiarze 4 godzin tygodniowo. Zajęcia odnotowywano w dzienniku szkolenia. Ponadto po zakończeniu wizyty instruktora powiatowego, w ciągu 3 dni, komendant posterunku był zobowiązany do przesłania komendantowi powiatowemu odpisu dokonanego przez instruktora powiatowego na temat stanu wyszkolenia podległych policjantów, zamieszczonego w książce przeglądów posterunku. W uzasadnionych przypadkach komendant posterunku nanosił dodatkowe wyjaśnienia na odpisie.

Systematyczne szkolenie funkcjonariuszy na posterunkach polegało m.in. na pisaniu przez szeregowych 2 razy w miesiącu prac na temat zadany przez komendanta posterunku. Tematyka prac musiała być dostosowana do programu szkolenia. Natomiast policjanci, którzy popełniali błędy ortograficzne, byli zobligowani do cotygodniowego pisania dyktanda. Wypracowania pisane przez policjantów posterunku były przesyłane co miesiąc instruktorowi powiatowemu. W razie potrzeby instruktor powiatowy dokonywał stosownych korekt i zwracał wypracowania komendantowi posterunku. Poza tym w czasie pobytu w komendzie powiatowej komendant posterunku był zobligowany do osobistego zrelacjonowania komendantowi powiatowemu poziomu wyszkolenia policjantów posterunku[49].

W 1933 r. w celu jak najlepszego przygotowania komendantów posterunków do wykonywania zadań kierowniczych – między innymi w zakresie doskonalenia zawodowego podwładnych – zapoczątkowano realizację specjalnych kursów. Głównym zadaniem dwuipółmiesięcznego szkolenia było przygotowy-

wanie wytypowanych kandydatów z korpusu szeregowych do objęcia stanowisk komendantów posterunków. W organizowanych cyklicznie kursach rocznie brało udział kilkuset starszych przodowników, przodowników oraz starszych posterunkowych. Byli to policjanci wytypowani spośród komendantów posterunków i funkcjonariuszy, przewidywani do objęcia tego typu stanowiska. W typowaniu kandydatów zazwyczaj obowiązywało kryterium wieku – kandydat nie mógł mieć więcej niż 35 lat lub ewentualnie nie więcej niż 40 – pod warunkiem jednak, że przewidywał służyć w policji przez najbliższe lata[50]. Niekiedy kandydatów poddawano w województwach wstępnej selekcji, aby wybrać rzeczywiście tych, którzy posiadali najwyższe kwalifikacje i jednocześnie mieli szansę na pozytywne zakończenie szkolenia.

Program kursu został skonstruowany pod kątem zapoznania słuchaczy z techniką praktycznego kierowania posterunkiem. Podczas 398 godzin zajęć omawiano:

1) zadania i rodzaje służby policyjnej na posterunku;
2) zasady kierowania służbą na posterunkach;
3) zachowanie się policjanta i jego wyposażenie w służbie, sposoby pełnienia różnych rodzajów służby i szczególne obowiązki policjanta w czasie pełnienia określonego rodzaju służby;
4) wystąpienia policjantów w czasie służby z powodu różnych przestępstw i wobec różnych osób;
5) postępowanie policjantów w specjalnych przypadkach;
6) współdziałanie Policji Państwowej z organami innych władz, powołanymi do zwalczania przestępstw;
7) zabezpieczenie broni;
8) zasady szkolenia na posterunkach;
9) tryb urzędowania w biurach, załatwienie i formy korespondencji urzędowej;
10) sposoby prowadzenia ksiąg i zapisów służbowych, przewidzianych dla posterunków;
11) rozliczanie się w związku z doraźnym karaniem mandatowym[51].

W pierwszym specjalnym kursie dla komendantów posterunków, który rozpoczął się w Warszawie 10 czerwca 1933 r., wzięło udział 100 szeregowych funkcjonariuszy[52].

Właściwe przygotowanie instruktorów powiatowych i komendantów posterunków do wykonywania zadań z zakresu doskonalenia i aktualizacji wiedzy szeregowych w jednostkach wykonawczych było jednym z kluczowych elementów w systemie szeroko pojętego szkolenia przedwojennych policjantów. Funkcjonariusz pełniący służbę wykonawczą musiał znać wiele przepisów, tak aby skutecznie rozpoznać każdy czyn, każde zaniedbanie oraz sklasyfikować określone zachowania pod względem ich znaczenia i wpływu na bezpieczeństwo i porządek publiczny. Kształcenie w szkołach policyjnych przez przygotowaną i wykwalifikowaną kadrę instruktorską nie budziło zastrzeżeń, lecz ukończenie szkoły nie oznaczało końca drogi służbowej policjanta, lecz jej początek. Dlatego też zdawano sobie sprawę, że nabyte w szkołach wiadomości muszą być utrwalane i pogłębiane na posterunkach, gdyż dzięki temu będzie można osiągnąć właściwy poziom wyszkolenia policjanta[53].

Funkcja instruktora powiatowego została zniesiona w maju 1935 r. Kierownictwo policji uznało, że zwiększanie personelu zajmującego się pracą biurową jest zjawiskiem niekorzystnym.



Sala wykładowa w szkole posterunkowych w Nowogródku, ówczesnym mieście wojewódzkim w północno-wschodniej Polsce (obecnie w obwodzie grodzieńskim na Białorusi).

Zgodnie z poleceniem Komendanta Głównego policjanci, którzy dotychczas pełnili funkcję instruktora, mieli otrzymać odpowiednie stanowiska kierownicze w powiecie, m.in. komendantów posterunków. Powierzenie dotychczasowemu instruktorowi zadań związanych z pracą biurową było możliwe tylko za zgodą komendanta wojewódzkiego i pod warunkiem, że w zamian kierowano do służby zewnętrznej innego funkcjonariusza. Odtąd za prowadzenie bieżącego szkolenia szeregowych funkcjonariuszy na posterunkach odpowiedzialny był tylko komendant posterunku[54].

PODNOSZENIE WIEDZY OGÓLNEJ POLICJANTÓW – KURSY DOSZKALAJĄCE

Zdobywanie wiedzy i umiejętności fachowych w szkołach policyjnych oraz ich utrwalanie i aktualizacja w jednostkach terenowych nie były jedynymi działaniami, których celem był wszechstronny rozwój intelektualny funkcjonariuszy Policji Państwowej. Od połowy lat dwudziestych podejmowano także działania zmierzające do podniesienia ogólnego poziomu wiedzy szeregowych w ramach kursów doszkalających. Tego typu inicjatywy – podejmowane za zgodą komendanta głównego Policji Państwowej, najczęściej przez komendantów powiatowych – dotyczyły zajęć z zakresu 4 lub 7 klas szkoły powszechnej. Zajęcia były dobrowolne, odbywały się poza czasem służby. Koszt oraz czas trwania kursu były uzależnione od uwarunkowań lokalnych. Zazwyczaj miesięczna opłata wnoszona przez szeregowego nie przekraczała 10 zł, w niektórych przypadkach część kosztów kursu pokrywała jednostka policji. Do prowadzenia zajęć zazwyczaj angażowano nauczycieli szkół powszechnych. Na przykład od stycznia do czerwca 1925 r. w III Inspektoracie Policji Państwowej w Warszawie zorganizowano kurs z zakresu poprawnego pisania. Do udziału w zajęciach zaangażowano 2 nauczycieli, którzy przeprowadzili 45 lekcji. Koszt uczestnictwa w zajęciach

Wzór sprawozdania sporządzanego przez instruktora powiatowego dla Komendanta Powiatowego Policji Państwowej o stanie szkolenia na posterunku

SPRAWOZDANIE O STANIE SZKOLENIA.

a) posterunek P.P w: ..... pow.: .....,

b) stopień służbowy, nazwisko i imię instruktora powiatowego: .....,

c) data i godzina przybycia: ....,

d) czas trwania faktycznego sprawdzenia stanu szkolenia: dnia ..... od godz. ..... do godz. ..... dnia .....,

e) data ostatniego sprawdzenia stanu szkolenia przez instruktora powiatowego: .....,

f) obecni: ..... (komendanta posterunku, jego zastępcę oraz nieobecnych szeregowych należy wymienić imiennie, przy czym podać powód nieobecności z zaznaczeniem, czy jest dostatecznie usprawiedliwiona),

g) dziennik szkolny: ..... (ustalić prawidłowość zapisów oraz stwierdzić, czy dziennik szkolny prowadzony jest w myśl przepisów),

h) program szkolenia: ..... (zaznaczyć, czy szkolenie odbywa się według programu i czy program należycie wyczerpany),

i) stopień wyszkolenia szeregowych: ..... (ustalić ogólną ocenę odpowiedzi z imiennym wyszczególnieniem tych szeregowych, których wiadomości były niedostateczne z podaniem przedmiotów, specjalnie podkreślić stopień wyszkolenia w zakresie obrony przeciwlotniczej i przeciwgazowej, wymienić szeregowych, którzy nie ukończyli szkoły policyjnej, podać biegłość w czytaniu, pisaniu, i rachowaniu oraz postawić ewentualne wnioski co do zwolnienia od wypracowań pisemnych),

j) wykład: ..... (wymienić dokładnie wyłożony materiał ze szczegółowym określeniem §§ wzgl. art. art.),

k) uwagi: .... (podać specjalne spostrzeżenia, nie objęte powyższymi punktami).

DO
PANA KOMENDANTA POWIATOWEGO P.P.
w .....

Źródło: Rozkaz Nr 507 Komendanta Głównego Policji Państwowej z dnia 30 września 1930 r. Instrukcja o szkoleniu na posterunkach (cyt. za P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945. Wybór źródeł*, Toruń 2009).

wynosił 5 zł miesięcznie, przy czym w połowie został pokryty ze specjalnego funduszu. Zajęcia rozpoczęło 118 starszych posterunkowych i posterunkowych. Kurs ukończyło zaledwie 52 funkcjonariuszy. Bez wątpienia jednym z decydujących czynników, który miał wpływ na niskie zaangażowanie części policjantów w zajęcia, był fakt, iż odbywały się one w ramach czasu wolnego, po wykonaniu codziennych obowiązków służbowych[55].

Absolwenci kursów doszkalających mogli przystąpić do egzaminu przed komisją powołaną przez inspektora szkolnego i – w przypadku uzyskania wyniku pozytywnego – otrzymać świadectwo szkolne ukończenia 4 lub 7 klas szkoły powszechnej[56]. W drugiej połowie 1928 r. z możliwości podniesienia wiedzy z zakresu szkoły powszechnej skorzystało 688 policjantów, przy czym nie we wszystkich okręgach organizowano kursy. W tych okręgach, w których odbywały się zajęcia, liczba kursów i absolwentów była niezwykle zróżnicowana:

m.st. Warszawa	3 kursy	175 słuchaczy
okręg białostocki	5 kursów	106 słuchaczy
okręg kielecki	13 kursów	75 słuchaczy
okręg krakowski	1 kurs	75 słuchaczy
okręg lubelski	2 kursy	10 słuchaczy
okręg lwowski	1 kurs	16 słuchaczy
okręg łódzki	4 kursy	26 słuchaczy
okręg poleski	1 kurs	27 słuchaczy
okręg pomorski	1 kurs	15 słuchaczy
okręg tarnopolski	1 kurs	12 słuchaczy
okręg wołyński	19 kursów	95 słuchaczy[57]

Częstotliwość kursów doszkalających, liczebność grup oraz program zajęć zależały od lokalnych uwarunkowań. Najczęściej w realizacji tego typu kursów komendanci powiatowi współpracowali z miejscowymi szkołami powszechnymi oraz inspektorami szkolnymi[58].

SZKOLENIE POLICJANTÓW W RAMACH WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ

Rozwój szkolnictwa policyjnego polegał także na korzystaniu z wiedzy i doświadczeń policji zagranicznych. W październiku 1928 r. w Instytucie Kryminologicznym przy Dyrekcji Policji w Wiedniu rozpoczął się półroczny kurs śledczy, w którym uczestniczyło 31 oficerów policji reprezentujących KGPP, komendy wojewódzkie oraz policję województwa śląskiego. W ramach szkolenia polscy funkcjonariusze mieli okazję do odbycia praktyk w jednostkach policji wiedeńskiej, w departamentach Dyrekcji Policji, a także uczestniczyli w pracach technicznych w wiedeńskim Laboratorium Kryminalistycznym. Było to pierwsze tego typu przedsięwzięcie od chwili powstania polskiej formacji służby bezpieczeństwa. Polscy oficerowie służby śledczej przez 6 miesięcy kształcili się na podstawie skróconego programu, który normalnie obejmował 4 semestry tego typu studiów. Zajęcia praktyczne odbywały się w 5-osobowych zespołach. Poza tym grupa polskich policjantów miała możliwość wzięcia udziału w cyklu wykładów z dziedziny nauki o przesłuchaniu osób. Wszyscy uczestnicy półrocznego kursu otrzymali na egzaminach końcowych oceny pozytywne[59].

Rozpoczęta pod koniec lat dwudziestych współpraca międzynarodowa Policji Państwowej z zagranicznymi jednostkami naukowymi była kontynuowana, lecz wyjazdy mające na celu korzystanie z najnowszych osiągnięć nauki w zakresie zwalczania przestępczości nie miały charakteru masowego, a raczej incydentalny. Na przykład w 1930 r. w zagranicznych placówkach naukowych kształciło się tylko 2 oficerów policji – jeden ukończył letnie studia kryminologiczne w Instytucie Policji Naukowej na Uniwersytecie w Lozannie, drugi – kurs spektroskopii na Uniwersytecie w Jenie[60].

Policja Państwowa była formacją służby bezpieczeństwa, która podobnie jak odrodzona Polska, musiała wypracować zasady organizacji i struktury zapewniające efektywne funkcjonowanie w międzywojennej, dość skomplikowanej i niestabilnej rzeczywistości. Jednym z istotnych elementów tego procesu była konieczność zorganizowania systemu, który przygotowałby odpowiednio wykwalifikowane kadry. Początkowo, co najzupełniej zrozumiałe, korzystano z doświadczeń najlepiej zorganizowanych polskich formacji zajmujących się ochroną bezpieczeństwa i porządku publicznego w okresie I wojny światowej.

W latach 1919–1928 system szkolnictwa był rozśrodkowany, oparty przede wszystkim na kształceniu w szkołach zlokalizowanych w poszczególnych okręgach (województwach). Dobór kadry instruktorskiej prowadzono raczej w sposób intuicyjny, a być może i przypadkowy. Czas szkolenia był niewystarczający do gruntownego przygotowania do służby przede wszystkim tych funkcjonariuszy, którzy pełnili służbę zewnętrzną i z racji tego najczęściej jako pierwsi mieli kontakt z ofiarą lub sprawcą przestępstwa. Niemniej jednak, pomimo wielu przeciwności związanych przede wszystkim ze skomplikowanym procesem konsolidacji państwa i jego trudnej sytuacji gospodarczej, stworzono podwaliny systemu kształcenia, który doskonalono w kolejnych latach.

Lata 1928–1939 to z kolei czas, który charakteryzował się przede wszystkim ograniczeniem liczby szkół i ich centralizacją, wydłużeniem czasu kursów, modyfikacją programów nauczania i korzystaniem z wykwalifikowanej kadry instruktorskiej. Wprowadzane sukcesywnie zmiany wskazują na dążność do osiągnięcia coraz większej efektywności w zwalczaniu przestępczości pospolitej – zwłaszcza poprzez czerpanie z osiągnięć kryminalistyki i kryminologii oraz współpracę z zagranicznymi placówkami naukowymi. Poza tym w celu kształcenia policyjnych fachowców w dziedzinach związanych z wojskowością korzystano z pomocy wyspecjalizowanych krajowych ośrodków.

Wybuch II wojny światowej przerwał coraz lepiej funkcjonujący i oparty na racjonalnych podstawach system szkolenia funkcjonariuszy Policji Państwowej.

ETATY SZKÓŁ POLICJI PAŃSTWOWEJ*	
Szkoła w Warszawie	
Komendant szkoły, podinspektor	1
Dowódcy kompanii szkolnych, nadkomisarze	2
Wykładowcy, komisarze	4
Kierownik sportu, aspirant	1
Kancelaria, starsi przodownicy	2
Razem:	podinspektor – 1, nadkomisarzy – 2, komisarzy – 4, aspirant – 1, starszych przodowników – 2
Szkoła w Żyrardowie	
Komendant szkoły, nadkomisarz	1
Zastępca komendanta szkoły, komisarz	1
Dowódcy kompanii szkolnych, komisarze	4
Wykładowcy: podkomisarz aspiranci	 1 7
Kierownik sportu, aspirant	1
Kancelaria, starsi przodownicy	2
Razem:	nadkomisarz – 1, komisarzy – 5, podkomisarz – 1, aspirantów – 8, starszych przodowników – 2
Szkoła w Sosnowcu	
Komendant szkoły, nadkomisarz	1
Dowódcy kompanii szkolnych, komisarze	3
Wykładowcy, aspiranci	6
Kierownik sportu, aspirant	1
Kancelaria, starsi przodownicy	2
Razem:	nadkomisarz – 1, komisarze – 3, aspirantów – 7, starszych przodowników – 2
Szkoła w Mostach Wielkich	
Komendant szkoły, podinspektor	1
Zastępca komendanta szkoły, nadkomisarz	1
Dowódcy batalionów szkolnych, nadkomisarz	3
Dowódcy kompanii szkolnych, komisarze	10
Wykładowcy: komisarze podkomisarze aspiranci	2 3 15
Kierownicy sportu, aspirant	3
Kancelaria, starsi przodownicy	6
Razem:	podinspektor – 1, nadkomisarze – 4, komisarze – 12, podkomisarze – 3, aspiranci – 18, starsi przodownicy – 6

Źródło: Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 25 maja 1928 r. o organizacji szkół Policji Państwowej, MP Nr 143, poz. 257 (cyt. za. P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945. Wybór źródeł*, Toruń 2009).
*Załącznik do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 maja 1928 r., poz. 257.

[1] Organizacja KGPP zmieniała się na przestrzeni lat. O strukturze tego urzędu oraz zakresie kompetencji poszczególnych komórek organizacyjnych decydował komendant główny. Na przykład w związku z rozkazem nr 162, odnośnie reorganizacji KGPP, w 1922 r. proces wyszkolenia policji nadzorował Dział I c Wydziału I Ogólnego KGPP, do którego zadań należało: opracowywanie programów, podręczników i instrukcji szkolnych, opiniowanie podręczników szkolnych, opracowywanie przepisów w zakresie szkolnictwa policyjnego oraz statystyka wyszkolenia policyjnego („Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1922, nr 22).

[2] Zgodnie z przepisami dotyczącymi organizacji szkół Policji Państwowej, wydanymi w październiku 1919 r., do przeszkolenia w oddziale dla wyższych funkcjonariuszy byli zobowiązani policjanci zaszeregowani od XI do VIII kategorii włącznie.

[3] A. Misiuk, *Historia policji w Polsce od X wieku do współczesności*, Warszawa 2008, s. 118–119.

[4] *Przepisy o organizacji szkół Policji Państwowej, wydane na podstawie art. 34 ustawy o Policji Państwowej z dnia 27 października 1919 r.*, MP Nr 233, 234, 240, 241, 243 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945. Wybór źródeł,* Toruń 2009).

[5] A. Misiuk, *Historia policji w Polsce od X wieku do współczesności*, s. 118–119.

[6] *Szkoła posterunkowych w Żyrardowie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1925, nr 15.

[7] *Uroczystości zakończenia w Głównej Szkole Policji Państwowej*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1922, nr 28.

[8] *Dziesięciolecie służby bezpieczeństwa w Polsce odrodzonej. Polska Policja Państwowa*, pod. red. E. Grabowieckiego, Warszawa 1925.

[9] *Wyszkolenie policji. Otwarcie kursu kobiecego P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1925, nr 19 oraz *Wyszkolenie policji. I kurs kobiecy w Głównej Szkole Policyjnej*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1925, nr 31.

[10] A. Pepłoński, *Policja Państwowa w systemie organów bezpieczeństwa drugiej Rzeczypospolitej*, s. 87.

[11] *Sprawy policji. Zakończenie I Kursu Instruktorów Szkolnych P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 15.

[12] Otwarcie szkoły policyjnej w Mostach Wielkich nastąpiło 13 października 1929 r. Była to wówczas największa i najlepiej wyposażona szkoła policyjna. Szerzej na ten temat w artykule pt. *Otwarcie szkoły policyjnej w Mostach Wielkich*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 43 oraz *W centralnej szkole policyjnej*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 44.

[13] *Sprawy policji. Rozpoczęcie oficerskiego kursu policji*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 24.

[14] K. Standler, *Liczebność naszej policji*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 24.

[15] *Sprawy policji. Otwarcie kursu dla szeregowych P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 25.

[16] Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 25 maja 1928 r. o organizacji szkół Policji Państwowej, MP nr 143, poz. 257 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).

[17] Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 3 czerwca 1928 r. w sprawie programów dla szkół policyjnych, MP nr 183, poz. 398 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945.*).

[18] *Sprawy policji. Otwarcie kursu dla szeregowych P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 25.

[19] *Sprawy policji. Kurs śledczy dla szeregowych P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 29 oraz „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 7.

[20] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o Policji Państwowej (Dz. U. RP Nr 28, poz. 257).
[21] Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 3 czerwca 1928 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wojskowych w sprawie programów przedmiotów wojskowych dla szkół policyjnych, MP Nr 182, poz. 395 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).
[22] Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 16 marca 1929 r. o wyszkoleniu zawodowym oficerów Policji Państwowej, Dz. Urz. MSW Nr 3, poz. 76 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).
[23] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o Policji Państwowej (Dz. U. RP Nr 28, poz. 257).
[24] Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 16 marca 1929 r. o wyszkoleniu zawodowym oraz zasadach doszkolenia szeregowych Policji Państwowej, Dz. Urz. MSW Nr 3, poz. 77 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).
[25] Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 16 marca 1929 r. w sprawie kursów specjalnych w szkolnictwie Policji Państwowej, Dz. Urz. MSW Nr 3, poz. 78 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).
[26] *Sprawy policji. I kurs dzielnicowych*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 25.
[27] *Sprawy policji. Zorganizowanie kursu rzecznego w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1928, nr 32.
[28] *Sprawy policji. Otwarcie kursu specjalnego oficerów z oddziałów konnych P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1937, nr 10.
[29] C. Stronczak, *Szkoły policyjne typu stałego*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 19.
[30] *Przemówienie p. komendanta głównego Maleszewskiego na otwarciu III kursu w Szkole dla Oficerów i kursu śledczego dla oficerów P.P. w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 51.
[31] Zarządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 27 listopada 1931 r. w sprawie programów dla szkół policyjnych, wydane co do grupy IV programu w Szkole dla oficerów i co do grupy II programu w normalnej szkole fachowej dla szeregowych w porozumieniu z Ministrem Spraw Wojskowych, MP Nr 286, poz. 379 (P.K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).
[32] *Sprawy policji. Śledcza szkoła fachowa dla szeregowych w Mostach Wielkich*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 17.
[33] A. Misiuk, *Historia policji w Polsce od X wieku do współczesności*, s. 120.
[34] *Sprawy policji. Inauguracja studium śledczego dla komendantów wojewódzkich*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1934, nr 11.
[35] *Sprawy policji. Specjalny kurs daktyloskopijno-fotograficzny dla szeregowych P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1933, nr 4.
[36] Otwarcie normalnego kursu dla szeregowych Policji Państwowej – kobiet odbyło się 3 kwietnia 1935 r. przy Szkole oficerskiej Policji Państwowej w Warszawie. Na kurs powołano 65 policjantek, w tym 50 nowo przyjętych oraz 15 pozostających już w służbie (*Sprawy policji. Kurs szeregowych P.P. – kobiet*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1935, nr 14).
[37] A. Pepłoński, *Rozwój organizacyjny szkolnictwa policyjnego w II Rzeczypospolitej*, „Przegląd Policyjny" 1991, nr 1(23), s. 85.
[38] *Sprawy policji. Otwarcie kursu specjalnego dla oficerów W.P., przechodzących do służby w Policji Państwowej*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1935, nr 46 oraz *Sprawy policji. Zakończenie kursu specjalnego oficerów W.P. przechodzących do służby w P.P.*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1936, nr 8.
[39] *Sprawy policji. Otwarcie kursu w Szkole Oficerów P.P. w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1938, nr 2 oraz *Sprawy policji. Zakończenie kursu oficerskiego w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1938, nr 24.
[40] *Sprawy policji. Kurs instruktorów wychowania fizycznego*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1937, nr 39.
[41] *Sprawy policji. Kurs śledczy dla oficerów*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1935, nr 49 oraz *Sprawy policji. Likwidacja Szkoły Policyjnej w Sosnowcu*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1935, nr 19.
[42] A. Pepłoński, *Rozwój organizacyjny szkolnictwa policyjnego w II Rzeczypospolitej*, „Przegląd Policyjny" 1991, nr 1(23), s. 87–88.
[43] J. Kozolubski, *Dwudziestolecie Policji Państwowej w Polsce*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1938, nr 45.
[44] *Sprawy policji. Otwarcie kursu szeregowych – kobiet w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1938, nr 28.
[45] *Sprawy policji. Otwarcie kursu w Szkole Oficerów P.P. w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1938, nr 43.
[46] A. Pepłoński, *Rozwój i organizacja szkolnictwa policyjnego w II Rzeczypospolitej*, „Przegląd Policyjny" 1991, nr 1(23), s. 80–92.
[47] J. Misiewicz, *Policja w roku 1930*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 3.
[48] *Ewidencja instruktorów powiatowych*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 49.
[49] Rozkaz Nr 507 Komendanta Głównego Policji Państwowej z dnia 30 września 1930 r. Instrukcja o szkoleniu na posterunkach (P. K. Marszałek, *Prawo Policji Państwowej w II Rzeczypospolitej 1915–1945*).
[50] *Sprawy policji. IV kurs specjalny dla komendantów posterunków*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1934, nr 10.
[51] J. Misiewicz, *Pierwszy kurs komendantów posterunków*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1933, nr 29 oraz *Sprawy policji. Program szkolenia na kursie dla komendantów posterunków*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1933, nr 23.
[52] *Sprawy policji. Otwarcie specjalnego kursu dla komendantów posterunków w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1933, nr 25.
[53] *Wyszkolenie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 43.
[54] *Sprawy policji. Zniesienie stanowisk instruktorów powiatowych*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1935, nr 17.
[55] *Wyszkolenie policji. Kurs doszkalający przy III Inspektoracie P.P. w Warszawie*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1925, nr 28.
[56] *Sprawy policji. Kursy dokształcające dla szeregowych P.P. pow. grodzieńskiego*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 9.
[57] *Sprawy policji. Kursy doszkalające w Korpusie Policji Państwowej*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 16.
[58] *Sprawy policji. Kursy doszkalające dla szeregowych P.P. pow. wołkowyskiego*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 11.
[59] *Sprawy policji. Zakończenie oficerskiego kursu śledczego w Instytucie Kryminalistycznym w Wiedniu*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1929, nr 26.
[60] J. Misiewicz, *Policja w roku 1930*, „Na Posterunku. Gazeta Policji Państwowej" 1931, nr 3.

Summary

Training system of State Police officers

Formation of the all-Polish security service in reborn Poland was one of the key elements in the process of state authority consolidation. In July 1919 the Parliament passed the bill on State Police, the organization which replaced current central formations protecting citizens and involved in the protection of public order. Former members of organizations performing the task to protect the local population during the war disruption, as well as officers of the organizations subjected to the Minister of Internal Affairs – People's Militia and Municipal Police – were in numbers of newly created State Police.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

zdj. *Dziesięciolecie służby bezpieczeństwa w Polsce odrodzonej*

ŻANDARMERIA KRAJOWA ZALĄŻKIEM POLICJI PAŃSTWOWEJ (1918–1922)



dr Jan Suliński
specjalista
Centrum Szkolenia Żandarmerii Wojskowej
w Mińsku Mazowieckim

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA DOWÓDZTWA ŻANDARMERII I JEGO AGEND

W listopadzie 1918 r. zadaniem Żandarmerii było opanowanie i zduszenie, wspólnie z paramilitarnymi organizacjami milicji, będącymi w dyspozycji partii politycznych, gwałtów i nadużyć, jakich dopuszczały się zorganizowane bandy rozzuchwalone bezkarnością i korzystające z chwilowego braku służby bezpieczeństwa (np. Ukraińcy we Lwowie, wycofując się z miasta, wypuścili z więzienia wszystkich przestępców).
Każdy organ bezpieczeństwa tylko wówczas spełnia swoje zadanie, gdy społeczeństwo, wśród którego wykonuje służbę, darzy go swym uznaniem, zaufaniem i poparciem. Polska żandarmeria zaufanie to musiała sobie wywalczyć od samego początku swego istnienia. Formacja ta przyjęła nazwę **Żandarmerii Krajowej**[1]. O jednolitej jej organizacji nie było mowy, chociażby z powodu samorzutności jej powstania, jak również braku dyrektyw od rządu czy armii.
Żandarmeria Krajowa organizowała się w oparciu o wzorce, jakie miała na miejscu, np. w Małopolsce, Wielkopolsce, Pomorzu. Trudniejsza sprawa była na terenie Królestwa. Tu nie było żadnego wzoru. Tu słowo „żandarm" budziło w społeczeństwie straszne wspomnienia katorgi, prześladowań i prowokacji, a mundur żandarma wywoływał postrach wśród ludności. Tu musiano tę służbę tworzyć według innych wzorów. Tym wzorcem były resztki byłej Żandarmerii Polowej Legionów, Polskiej Siły Zbrojnej i niedobitki z żandarmerii Polskiego Korpusu Posiłkowego. Siłą rzeczy trzeba więc podzielić przedstawiany materiał na trzy relacje, trzy historie biegnące równorzędnie obok siebie, tj. tak jak rozwijała się żandarmeria trzech byłych zaborów. Rozwój i owocna dla kraju działalność tej żandarmerii trwały tylko rok, tj. do czasu uchwalenia ustawy o Policji Państwowej[2] (w niektórych zakątkach kraju nieco dłużej). Okres ten w historii żandarmerii był czasem jej najintensywniejszej działalności. Wytępiła szalejący bandytyzm jako skutek rozwydrzenia wojennego, zdusiła lub częściowo unieszkodliwiła szerzący się komunizm i udaremniła agitację bolszewicką. Tysiącom obywateli wyszukała i zwróciła mienie zrabowane przez okupantów, bandytów i zrewolucjonizowanych chłopów. Żandarmeria była rzecznikiem ładu i porządku, stróżem praw i rozporządzeń, przypominała opornym swą ciężką ręką, że jest władza, która sprawuje pieczę nad krajem.
Na początku listopada 1918 r. w Warszawie znajdowała się grupa Żandarmerii Polowej Polskiej Siły Zbrojnej i jej dowództwo z por. Norbertem Okołowiczem[3]. Niezwłocznie po ewakuacji Niemców przystąpiono do zwiększania stanu osobowego żandarmerii poprzez przyjmowanie ochotników, zwłaszcza byłych legionistów i członków Polskiej Organizacji Wojskowej (POW). Dowództwo żandarmerii rozszerzyło swój zakres działania i 13 listopada 1918 r. zmieniło nazwę na Dowództwo Żandarmerii Wojsk Polskich. Zaczęto tworzyć oddziały żandarmerii w okręgach: warszawskim, łódzkim, kieleckim i lubelskim. Z końcem grudnia 1918 r. ustało zupełnie kompletowanie żandarmerii, gdyż powiatowe komendy uzupełnień, nie mając odpowiednich rozkazów, nie chciały przydzielać poborowych do żandarmerii. Sztab Generalny WP wydał więc rozkaz, który wyjątkowo zezwalał na przyjmowa-

nie ich do żandarmerii, z tym jednak, że po przyjęciu do żandarmerii musieli być zarejestrowani w odpowiedniej Powiatowej Komendzie Uzupełnień (PKU).

Dowództwo żandarmerii starało się trzymać służbę z dala od wpływów politycznych. Wychodziło ze słusznego założenia, że polityka i jej wpływy powodują wyróżnienie pewnych osób spośród innych, stronniczość w kierunku faworyzowania partii, jej liderów i sympatyków. Żandarm miał pracować obiektywnie, do odpowiedzialności musiał być pociągnięty każdy, kto popełnił przestępstwo. Tego wymagało prawo i porządek społeczny. Wydano więc surowe zarządzenia, by żandarmi, wykonując swą służbę, nie mieszali się do polityki.

Pewną jasność w organizowaniu żandarmerii na terenie Królestwa zapoczątkował Sztab Generalny WP, wydając rozkaz nr 45 z 7 grudnia 1918 r.[4], który określał, że przy organizacji tymczasowej służby żandarmerii za podstawę zostaje przyjęty podział na Okręgi Generalne[5]. Na każdy Okręg Generalny został wyznaczony oficer żandarmerii z dyscyplinarnymi prawami pułkownika. Dowódca żandarmerii kierował w swoim okręgu całą służbą bezpieczeństwa i podlegał w sprawach pełnienia służby dowódcy Okręgu Generalnego. Natomiast w każdym powiecie został wyznaczony oficer żandarmerii z prawami dyscyplinarnymi dowódcy kompanii, jako kierujący służbą w powiecie, i podlegał bezpośrednio dowódcy żandarmerii przy Okręgu Generalnym.



POR. MARCELI ŁĄCZKOWSKI

Dowódcami żandarmerii na poszczególne Okręgi Generalne zostali mianowani:

- **na Okręg Generalny Warszawski** – por. Zygmunt Żytomierski,
- **na Okręg Generalny Lubelski** – rtm. dr Franciszek Stoch,
- **na Okręg Generalny Kielecki** – rtm. Witold Ludwikowski,
- **na Okręg Generalny Łódzki** – por. Marceli Łączkowski.

Można zauważyć, że uwzględniono szczegółowo teren Kongresówki, zaś żandarmeria w byłej Galicji miała być zorganizowana osobno, co w rozkazie dalej zaznaczono. Poprzez podporządkowanie sztabom generalnym okręgów żandarmeria stała się jednostką wojskową, zależną jedynie od władz wojskowych. Pełniła jednak dalej ogólną służbę bezpieczeństwa, a więc z kompetencjami tak do żołnierzy, jak i do osób cywilnych. Od 20 grudnia 1918 r. naczelną władzą żandarmerii w czterech Okręgach Generalnych byłej Kongresówki stał się Wydział Żandarmerii Sztabu Generalnego WP. Wydziałowi podlegały, poza żandarmerią czterech okręgów, jeszcze inne jednostki w Warszawie: szkoła żandarmerii (jeden oficer i 100 żołnierzy), ekspozytura żandarmerii (jeden oficer i 35 podoficerów), oddział konny (jeden oficer i 15 podoficerów), oddział sztabowy Wydziału Żandarmerii (jeden oficer i 10 podoficerów).

Dowództwo służby wydawało dyrektywy, którymi usiłowano normować ważniejsze działy pracy. Natomiast zasady służby wywiadowczej ustalił Sztab Generalny WP rozkazem z 7 stycznia 1919 r., który w części dla żandarmów brzmiał[6]:

[...] *przy dowództwie żandarmerii DOG są oddziały wywiadowcze defensywne, które prowadzą okręgowe centrale inwigilacyjne, z analogicznym zakresem działania jak przy oddziale żandarmerii Sztabu Generalnego. Przy powiatowych dowództwach żandarmerii prowadzi czynności służby wywiadowczej – powiatowy oficer żandarmerii. Oddziałami powyższymi kierują dowódcy żandarmerii, którzy pracują w ścisłym porozumieniu z oddziałami wywiadowczymi przy danych dowództwach wojskowych, przez co w niczym nie zostaje naruszony stosunek służby Dowództwa żandarmerii do dowództw wojskowych. Dowódcy żandarmerii organizują w swoim zakresie szczegóły służby wywiadowczej defensywnej wedle tymczasowej instrukcji, przeznaczając dla tych gałęzi służby odpowiednio kwalifikowany personel kancelaryjny i wywiadowczy, którym będzie kierował do tego wyznaczony oficer żandarmerii* [...].

Na dowódcach żandarmerii przy Okręgach Generalnych spoczywał obowiązek szkolenia przyjętych ochotników. Szkolenie doskonalono przez zakładanie szkół i kursów trwających od 4 do 8 tygodni[7]. Służba patrolowa wykonywana była na podstawie legionowej instrukcji z 1917 r., zaś z początkiem 1919 r. Wydział Żandarmerii wydał kilka nowych instrukcji, jak np.: Tymczasowa Instrukcja Kancelaryjna, Tymczasowe Postanowienia Organiczne i Instrukcja Służbowa Żandarmerii, Instrukcja Specjalna dla żandarmerii pełniącej służbę w głębi kraju.

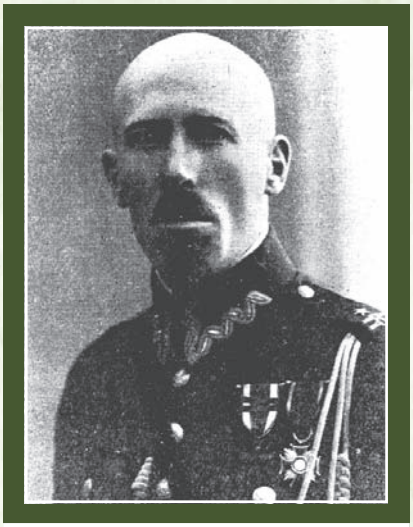
W rozwoju żandarmerii na tym terenie uwidaczniała się już w grudniu dążność do ograniczenia jej kompetencji jedynie do osób wojskowych. Rozkaz Sztabu Generalnego z 14 grudnia 1918 r. stwierdzał: [...] *dowódcy żandarmerii przy okręgach generalnych w Warszawie i Łodzi obsadzą przede wszystkim posterunkami żandarmerii miejscowości okręgów, w których są detaszowane jakiekolwiek oddziały wojskowe, gdyż chodzi przede wszystkim o zapewnienie racjonalnej służby żandarmerii w obrębie kwaterunkowym Oddziałów WP* [...]. Znaczy to, że faktycznie od tego czasu rozpoczęło się w Kongresówce stopniowe uszczuplanie praw żandarmerii i przekształcanie jej w organ wojskowo-policyjny. Na początku kwietnia żandarmeria wprost została podporządkowana Ministerstwu Spraw Wojskowych, wskutek czego zmieniono nazwę z Wydziału Żandarmerii Sztabu Generalnego WP na Ministerstwo Spraw Wojskowych – Wydział Żandarmerii, z wyjątkiem Oddziału Żandarmerii Polowej, który pozostał pod dowództwem Sztabu Generalnego i dalej rozwijał się niezależnie od Wydziału. Reasumując, można stwierdzić, że w kwietniu 1919 r. skończył się okres istnienia na terenie Kongresówki Żandarmerii Krajowej jako ogólnej władzy bezpieczeństwa. Regulamin i organizacja Żandarmerii Wojskowej wydany przez MSWojsk 17 kwietnia 1919 r., w związku z tworzeniem Policji Państwowej, zmieniał dawną Żandarmerię Krajową w Żandarmerię jako organ bezpieczeństwa z kompetencjami wyłącznie do osób wojskowych.

ODDZIAŁY ŻANDARMERII NA TERENIE KRÓLESTWA

Po ogólnym scharakteryzowaniu dowództwa żandarmerii i jego agend zostaną przedstawione teraz niektóre szczegóły pracy organizacyjnej i działalności oddziałów tworzonych na terenie Królestwa.

Okręg Generalny Warszawski

Z chwilą przełomu listopadowego w Warszawie znajdowała się nieduża liczba żandarmów Polskiej Siły Zbrojnej, którzy przyczynili się do rozbrojenia Niemców i wyrzucenia ich ze stolicy. Dowódcą tej grupy był por. Norbert Okołowicz[8]. Wieczorem 9 listopada 1918 r. rozdzielił on żandarmów na poszczególne patrole, dodając każdemu do pomocy kilku świeżo przyjętych do wojska ochotników, i wyznaczył każdemu patrolowi oddzielne zadanie. Chorąży Teofil Ney z sześcioma rekrutami zajął stację telefoniczną przy ul. Zielonej, potem Belweder, a następnego ranka koszary za Parkiem Łazienkowskim (ul. Huzarska) wraz z magazynami. O upadku moralności z jednej strony, a o dobrej dyscyplinie w oddziałach niemieckich i poszanowaniu żandarmerii z drugiej strony świadczy fakt, że przy zajęciu wspomnianych magazynów wystarczyła energiczna postawa i wezwanie ze strony dowódcy patrolu żandarmerii, by dwie kompanie niemieckie plądrujące te magazyny natychmiast zaprzestały rabunku, ba – żołnierze nawet znieśli z powrotem do magazynów zrabowane rzeczy i oddalili się spokojnie. 10 listopada chor. Ney na rozkaz rtm. Okołowicza utworzył Ekspozyturę. Komendantowi przysługiwały uprawnienia dowódcy kompanii, a do pełnienia służby przydzielono mu 50 żandarmów (liczbę tę powiększono później do 100), samochód, zaprzęg parokonny i dwa rowery. Zadaniem Ekspozytury było utrzymanie dyscypliny i porządku w mieście i na dworcach, rozbrajanie ludności, poszukiwanie przestępców politycznych, ochrona magazynów i składów wojskowych, obławy itd. Obok Ekspozytury przez ten okres działał także Oddział Konny zorganizowany przy Dowództwie Żandarmerii, który brał udział przede wszystkim w zabezpieczaniu zebrań, pochodów, wieców i parad wojskowych. Wchodził w skład 3 pułku Dragonów jako 2 szwadron 1 dywizjonu. Dowódcą szwadronu, a następnie dywizjonu był rtm. Henryk Tarło. Kadrę szwadronu stanowili porucznicy: Gepner i Liszko, podporucznicy: Wierucki i Jakubiak oraz pchor. Biesiekierski. W wojnie z bolszewikami 1 dywizjon walczył jako kawaleria dywizyjna 6 Dywizji Piechoty. Faktyczne objęcie służby bezpieczeństwa przez żandarmerię na całym obszarze okręgu generalnego warszawskiego, obsadzenie stanowisk oficerskich w powiatach i wystawienie posterunków w poszczególnych garnizonach następowało sukcesywnie i przeciągnęło się na rok następny. Powodem tego był brak wykwalifikowanej kadry. Oficerów przyjmował Sztab Generalny WP i przydzielał do dyspozycji dowódców żandarmerii. 23 listopada wcielono tajne oddziały żandarmerii Polskiej Organizacji Wojskowej, zorganizowane w czasie okupacji niemieckiej, które do tego czasu działały samodzielnie i niezależnie od władz wojskowych.



MJR ŻAND. STANISŁAW KUCIEL

Garstka żandarmów działała energicznie także poza Warszawą w powiatach. Pracowali tam prości żandarmi bez żadnych rozkazów, z własnej inicjatywy i dobrej woli, mimo braku potrzebnych środków i finansów. Przykładem takiego działania był żandarm Barańczyk, wyznaczony krótko na komendanta posterunku w Małkini. Bez rozkazu, mimo braku łączności z Warszawą, nawiązał kontakt z polskim żołnierzem służącym w armii niemieckiej i sam rozbroił całą kompanię Niemców na stacji w Małkini. Zatrzymał dwie lokomotywy i wagony pełne towarów, które Niemcy chcieli wywieźć. Po tym wszystkim złożył meldunek do przełożonych w Ostrowi Mazowieckiej, prosząc o pomoc. Nazajutrz rozbroił drugą kompanię Niemców, która maszerowała do Małkini. Kompania, kilka godzin wcześniej, zaatakowała i zabiła kilku Peowiaków, a tu jeden żandarm, umiejętnie pertraktując i przedstawiając Niemcom ich beznadziejne położenie na terenie Królestwa, zmusił ich do złożenia broni.

Inny przykład intensywnej pracy żandarmerii został przedstawiony w meldunku komendanta posterunku żandarmerii w Ostrowi Mazowieckiej[9]:

[...] *W dniu 10 listopada 1918 r. dowiedziałem się poufnie o cichym powołaniu do życia „rad żołnierskich" wśród stacjonujących w pobliżu oddziałów niemieckich, a następnie 11 listopada na mocy uchwały tychże rad ma być zniszczona zmagazynowana zapasowa broń palna i amunicja, a konie sprzedane. Wiadomościami powyższymi podzieliłem się z podległymi mi wówczas żandarmami i wydałem odpowiednie rozkazy, by zapobiec zamiarom Niemców i opanować cały mający ulec zniszczeniu materiał. W międzyczasie udało mi się nawiązać łączność z prezesem niemieckiej rady żołnierskiej, sierżantem, przypuszczalnie pochodzenia polskiego, który wiadomości moje potwierdził i przyrzekł wpłynąć na zmianę uchwały rady żołnierskiej co do zniszczenia broni… Wobec takiego stanu rzeczy zaofiarowałem w tym kierunku swe usługi i zobowiązałem się część sprzętu znajdującego się w posiadaniu wojsk niemieckich dostarczyć komendzie placu. Na podjęcie tych czynności nie robiono mi już żadnych trudności, to też około godz. 13[00] przy pomocy prezesa rady żołnierskiej wydano mym żandarmom 2 ciężkie karabiny maszynowe i około 12 tysięcy ostrej amunicji, które natychmiast dostarczyłem dowództwu placu – w zamian za to otrzymałem zezwolenie na rozpoczęcie kroków rozbrojenia żandarmerii i policji niemieckiej w Ostrowi-Komorowie i Ostrowi, dokąd miałem się udać wraz z kompanią piechoty celem obsadzenia miasta… Dnia 12 listopada służbę bezpieczeństwa w Ostrowi i powiecie pełniła już tylko polska żandarmeria* [...].

Z raportów twórców poszczególnych dowództw Ekspozytur żandarmerii okręgu wojskowego możemy dziś odtworzyć,jak się żandarmeria organizowała w terenie. Przytaczam tu jako przykład jeden z raportów ppor. Kuciela o jego działalności w okręgu wojskowym łomżyńskim. Oficer wyruszający z centrali jako organizator przyszłej żandarmerii nie otrzymywał niczego poza rozkazem takiej treści[10]:

[...] *uda się Pan do Łomży, gdzie obejmie Pan tymczasowo w następujących powiatach: Łomża, Mazowieck, Ostrów, Ostrołęka, Szczuczyn i Kolno dawne posterunki cesarsko-niemieckiej żandarmerii wraz z całym inwentarzem i archiwum. Z obecnego tamt. personelu utworzy Pan posterunki w odnośnych miejscowościach. Przysługuje Panu kompetencja dyscyplinarna dowódcy detaszowego baonu* [...].

Z takim rozkazem oficer jechał w teren bez żadnych środków zdany wyłącznie na własną inicjatywę i energię. Jaki przebieg tej pracy był w łomżyńskim, przedstawia raport ppor. Kuciela:

[...] *Stosownie do rozkazu z 18 listopada przybyłem do Łomży, dokąd sprowadziłem cały posterunek żandarmerii polowej, który dotychczas pełnił służbę w Polskiej Sile Zbrojnej w obozie wojskowym Ostrów. Po przybyciu do Łomży skomunikowałem się natychmiast z ówczesnym komisarzem rządu polskiego z Panem Hanusowskim i uzyskałem zezwolenie na pełnienie służby bezpieczeństwa także i w stosunku do osób cywilnych. Otrzymałem od niego również dodatki dla żandarmów w wysokości 2 Mk dziennie, jednak z zastrzeżeniem, że będę się starał możliwie jak najszybciej personel mój zwiększyć. Dotychczasowym personelem obsadziłem wyznaczone mi powiaty, zakładając odpowiednią ilość posterunków. Posterunek łomżyński stanowi zarazem rezerwę dla całego okręgu.*
Przeszkodą w organizacji był zupełny brak pieniędzy i umundurowania, których mimo raportów i osobistych interwencji otrzymać nie mogłem, równoczesne organizowanie policji państwowej i milicji ludowej, której instruktorowie mieli za sobą rozporządzenie MSWewn. i możność wydatkowania większych sum pieniężnych, przez co odbierali ochotników żandarmerii. Dnia 30 grudnia miałem już obsadzone wszystkie powiaty, a organizację oparłem na praktyce i doświadczeniu, jakiego nabyłem w służbie żandarmerii I Brygady Legionów, następnie przy Komendzie Legionów i PSZ, dalej na wzorach i regulaminach żandarmerii armii austriackiej i na pobieżnej znajomości organizacji żandarmerii niemieckiej [...].

W kwietniu 1919 r. Okręg Generalny Warszawski posiadał zorganizowaną żandarmerię tylko w 15 powiatach. W pozostałych powiatach zorganizowano posterunki żandarmerii, a to z powodu braku oficerów żandarmerii. Pogłębiane to było jeszcze tym, że z końcem marca 1919 r. dowództwo żandarmerii przy Okręgu Generalnym Warszawskim musiało oddać do nowo tworzącej się Ekspozytury Żandarmerii dla Kresów Wschodnich 5 oficerów i 80 szeregowych. W tym samym czasie żandarmerii powierzono kontrolę osób wojskowych i cywilnych przekraczających granice państwa. Utworzone zostały w tym celu posterunki graniczne w liczbie 10, których organizację przeprowadzili bądź oficerowie powiatowi żandarmerii, bądź też oficerowie specjalnie do tego delegowani.

Okręg Generalny Lubelski

Drugim z kolei okręgiem, w którym zabrano się energicznie do organizowania żandarmerii, był Okręg Generalny Lubelski. Organizatorem żandarmerii w tym okręgu był rtm. Franciszek Stoch, który z rozkazu szefa Sztabu Generalnego WP zgłosił się 4 listopada w Lublinie, aby przyjąć materiały i lokale po byłej żandarmerii austriackiej i zacząć pracę organizacyjną. Dla zorientowania się w stosunkach służby bezpieczeństwa tego terenu niezbędny jest krótki zarys tej służby przed 1 listopada 1918 r. Na terenie okupacji niemieckiej Tymczasowa Rada Stanu i Rada Regencyjna, biorąc za punkt wyjścia samorządową Milicję w Warszawie, popierała dążenie do organizacji na tych samych zasadach służby bezpieczeństwa w całym kraju, gdyż licząc się z oddaniem wojska pod wpływy niemieckie, względnie austriackie, chciała przez podporządkowanie służby bezpieczeństwa Ministerstwu Spraw Wewnętrznych (MSWewn.) utworzyć z niej instytucję na wskroś narodową. O tym, że czynnik narodowy decydował, widać po tym, że w październiku 1918 r. przy MSWewn. utworzono odrębną sekcję, która przystąpiła do prac przygotowawczych. Chaos, jaki zapanował po przewrocie i konieczność podporządkowania się czynnikom wojskowym, spowodowały zmianę orientacji, tak że w pierwszych dniach listopada, wobec przekazywania terenów zajmowanych dotychczas przez władze austriackie, ówczesny premier w porozumieniu z szefem Sztabu Generalnego gen. Rozwadowskim nakazali przyjęcie żandarmerii na całym terenie byłej okupacji austriackiej właśnie czynnikom wojskowym, tj. Żandarmerii Polowej przy Polskiej Sile Zbrojnej, i wydelegowali w tym celu rtm. Franciszka Stocha. Stanowisko rtm. Stocha zostało określone początkowo jako Referent Żandarmerii przy Komisarzu Generalnym, zaś żandarmeria jako ogólny organ bezpieczeństwa pod nazwą Żandarmeria Krajowa. Organizacja opierała się na wzorach byłej żandarmerii krajowej austriackiej. Po ustaleniu pierwszych ogólnych zarysów żandarmerii rtm. Stoch przesłał do wszystkich miast powiatowych telefoniczne wezwanie, skierowane do starostów i komisarzy rządowych, w którym zawiadamiał o powstaniu władz centralnych i podał zarysy żandarmerii. Zgodnie ze wskazówkami z 5 listopada służbę bezpieczeństwa w powiatach zorganizowano z Polaków – byłych żandarmów austriackich, żołnierzy polskich służących w armii austriackiej i ochotników zgłaszających się do służby w żandarmerii. Równocześnie rtm. Stoch przejął w Lublinie lokal po byłej żandarmerii austriackiej wraz z aktami, biblioteką, centralą inwigilacji, zakładem fotograficznym oraz lokal kompanii obławczej wraz z inwentarzem. W przeciągu kilku dni została zorganizowana w Lublinie, prócz kancelarii dowódcy, komenda żandarmerii miejskiej, która miała za zadanie utrzymać porządek w mieście, oraz kompania obławcza przeznaczona do czynności rewizyjnych i do wypraw przeciwko bandom. W Lublinie była już w chwili rozpoczęcia pracy przez żandarmerię milicja miejska pod dowództwem Tytusa Makowskiego, która utrzymywała kontakt z żandarmerią, jednak jej nie podlegała, a nawet często się z nią ścierała. Na zjeździe Komisarzy Rządowych (starostów) 6 listopada na ich wniosek Komisarz Generalny zmienił tytuł Referenta na Szefa Żandarmerii Krajowej w Lublinie, ponieważ – jak twierdzili – nie mogli podlegać jakiemuś referentowi. Praca organizacyjna żandarmerii została chwilowo wstrzymana na skutek wybuchu rewolucji i ogłoszenia Republiki Lubelskiej. Komisarz Generalny został usunięty, ale gen. Rydz-Śmigły polecił rtm. Stochowi kontynuowanie tworzenia żandarmerii. W niektórych powiatach lub gminach utworzono samodzielne republiki. Powstawały samorzutnie milicje ludowe nazywające się Czerwoną Gwardią, utrzymywane z funduszy niewiadomego pochodzenia. W innych powiatach funkcjonowała milicja powiatowa zorganizowana i opłacana przez sejmik powiatowy. W powiatach istniała żandarmeria powiatowa z oficerem jako dowódcą. Jemu podporządkowano komendantów plutonów (dwa lub trzy plutony na powiat), zaś każdy pluton liczył kilka posterunków. Posterunki znajdowały się w siedzibie gminy i liczyły 5–10 żandarmów.

W powiecie lubelskim nie tworzono żandarmerii, gdyż istniała tu milicja miejska, która podporządkowała się szefowi żandarmerii. W powiatach na zachód od Wisły wpływ Lublina był minimalny i dlatego szkołę żandarmerii w Radomiu, pozostałą z czasów austriackich, liczącą przeszło 100 uczniów pod komendą por. dr Senkowskiego przeniesiono do Lublina. Drugi okres rozwoju żandarmerii lubelskiej zapoczątkował rozkaz Sztabu Generalnego WP z 7 grudnia, w którym nawiązując do podziału całego kraju na Okręgi Generalne, utworzono stanowiska dowódców żandarmerii przy Okręgach Generalnych w Lublinie i Kielcach, dzieląc w ten sposób byłą okupację austriacką na dwa odrębne obszary. Przy Okręgu Generalnym

Lubelskim pozostało 14 powiatów. Komendantem żandarmerii tego okręgu pozostał dalej rtm. Stoch. Zachowanie się urzędników MSWewn. Rządu Ludowego było dla żandarmerii bardzo mało pomocne i mało życzliwe. Skutkiem tego szef Żandarmerii Krajowej w Lublinie wydał 19 grudnia 1918 r. do wszystkich podległych komend rozkaz następującej treści[11]:

[...] *działalność komisarzy ludowych w niektórych powiatach w stosunku do szerzących się strajków, a w następstwie do zupełnej anarchii, dezorganizującej życie gospodarcze, nie jest dotychczas jasna. Gdy strajki przybierają bardzo ostrą formę, komisarze ludowi zrzucają z siebie wszelką odpowiedzialność, twierdząc, że co się dzieje, dzieje się bez ich wiedzy i wbrew ich woli. Celem zebrania materiału, a w pierwszej linii dla zaprowadzenia porządku, komendanci powiatowi żandarmerii zwracać się będą do komisarzy ludowych, by na wypadek strajku czy jakichkolwiek rozruchów przez własną ingerencję zechcieli utrzymać porządek. O wszystkich wypadkach, gdy komisarz ludowy wręcz odmówi lub ingerencja jego nie odniesie skutku, należy przedkładać dokładne raporty pisemne* [...].

Agitacja wywrotowa komunistów w grudniu 1918 r. spowodowała wybuch buntu żołnierskiego w Zamościu. 28 grudnia sytuacja stała się groźna, po dwugodzinnej walce Zamość został zdobyty przez mjr. Lisa dwoma kompaniami z 23 pułku piechoty i kompanią obławczą żandarmerii. Zrewolucjonizowane grupy ludności rozbrajały patrole żandarmerii w Andrzejowie, Kocudze, zamordowały żandarmów w powiecie lubartowskim i Lublinie, ostrzelały kompanię obławczą w Rozkopaczowie. Organizacja kompanii obławczej w Lublinie zmieniła w styczniu swój charakter. Wobec dużego zapotrzebowania żandarmów w powiatach, gdy szkoła żandarmerii dawała przeciętnie 20 ludzi na miesiąc, zachodziła konieczność stworzenia oddziału pośredniczącego, który zająłby się szkoleniem wojskowym ochotników do szkoły żandarmerii. Zadanie to przypadło kompanii obławczej. W styczniu milicja ludowa na mocy dekretu rządu ludowego zmieniła się z organizacji powstańczej w służbę bezpieczeństwa, zachowywała się jednak wobec żandarmerii i policji państwowej podejrzanie. Jej zachowanie oraz plany, które zostały zdemaskowane, kryły w sobie poważne niebezpieczeństwo. Charakterystycznym dokumentem tego stanu jest pismo Dowództwa Okręgu Generalnego Lublin z 8 stycznia do Inspektora Administracyjnego w Lublinie, a podane szefowi żandarmerii do wiadomości[12]:

[...] *W ostatnich dniach zdarzają się często wypadki gwałtownego i samowolnego rozbrajania patrolów i oddziałów straży bezpieczeństwa publicznego przez pojedyncze oddziały milicji ludowej. Przy rozbrajankach padają często strzały. Wypadki te stwarzały taki ferment w mieście, że zachodzą obawy poważniejszych zamieszek, które następnie doprowadziłyby do rozlewu krwi. Dowództwo okręgu generalnego, obserwując te wypadki, nie może nad nimi przejść do porządku dziennego. Wojsko wskutek zadań, jakie czekają je na froncie, musi mieć zagwarantowany spokój i porządek wewnątrz kraju i nie może patrzeć obojętnie na stan, który wytwarza się wskutek wzajemnie nieprzyjaźnie występujących organizacji służby bezpieczeństwa publicznego i milicji ludowej. Na podstawie dekretu rządu o utworzeniu państwowych milicji ludowych, zostały ochotnicze organizacje straży bezpieczeństwa publicznego i milicji ludowej rozwiązane. Demobilizację tak jednej jak i drugiej przeprowadzi specjalnie utworzona ku temu Komisja Likwidacyjna, wszelkie zatem próby dezinformowania jednej przez drugą uważa Dowództwo OG za samowolne. Przeciw atakom samowoli i gwałtu, naruszającym spokój i bezpieczeństwo, wytwarzającym tak dla państwa, jak i jego obywateli stan groźny, a hamujące wojsko w wytyczonych jemu zadaniach – zmuszone będzie ono wkraczać, a winnych bezwzględnie ukarać* [...].

Ciężka i owocna praca Żandarmerii Krajowej Okręgu Generalnego Lubelskiego doprowadziła w końcu do pożądanego celu. Żandarmeria sprawnie i sprężyście utrzymywała porządek, partie komunistyczne i radykalne zrezygnowały, wobec energicznej postawy żandarmerii, z wszelkich dywersyjnych planów, widząc, że dalsza ich działalność nie ma sensu.

Okręg Generalny Kielecki

Trzecim z kolei obszarem w Królestwie, gdzie samorzutnie zaczęła się tworzyć wojskowa służba bezpieczeństwa, był Okręg Generalny Kielecki. Począwszy od listopada 1918 r. zaczęły się tworzyć na terenie Kielc, w miastach i gminach straże bezpieczeństwa noszące różnorakie nazwy, jak np. Straż Polowa w Radomsku, milicja w Miechowie. Inicjatywę do tworzenia tych organizacji dawały bądź to osoby prywatne, bądź żandarmi narodowości polskiej z żandarmerii austriackiej, którzy pozostali na posterunkach, bądź wreszcie organizatorzy z POW. W pierwszej połowie listopada 1918 r. pracę organizacyjną przy tworzeniu korpusu Żandarmerii Krajowej rozpoczął rtm. Wiktor Ludwikowski[13]. Polegała ona na werbowaniu oficerów i żandarmów do pracy. Następnie zostało stworzone Dowództwo przy OG Kielce. Rtm. Wiktor Ludwikowski wysłał zwerbowanych oficerów do poszczególnych powiatów, aby w myśl otrzymanych od niego wskazówek i instrukcji organizowali powiatowe dowództwa żandarmerii i poszczególne posterunki. Praca organizacyjna tych oficerów napotykała w niektórych powiatach (pińczowski, kozienicki, iłżecki) na ogromne trudności ze strony samej ludności lub też istniejącej milicji, która zamiast ładu wprowadzała ogólny zamęt i dezorganizację. Stworzono wkrótce powiatowe dowództwa żandarmerii w Kielcach, Miechowie, Jędrzejowie, Opocznie, Pińczowie, Busku-Stopnicy, Sandomierzu, Częstochowie, Wieluniu, Radomiu i Końskich (razem 11). Prócz tego stworzone zostały ekspozytury powiatowego dowództwa żandarmerii w Wierzbniku, Iłży, Dałowie, Ostrowcu. Każde powiatowe dowództwo żandarmerii obejmowało 2–3 plutony i 15–20 posterunków. Posterunek liczył przeciętnie 6–12 ludzi, stosownie do wielkości rejonu oraz moralnej wartości i politycznego usposobienia ludności. Tak zorganizowana żandarmeria zwalczała występujący na coraz silniejszą skalę (przeważnie w powiecie miechowskim) bandytyzm, ukrócała masowe samowole chłopów, nieprawne konfiskaty, posiadanie broni i materiałów wojskowych. Prócz wymienionych powiatowych dowództw żandarmerii stworzone zostały trzy oddziały konne w Kazimierzu Wielkim, Radomsku i Kielcach w sile 40–60 ludzi. Ich celem było szerokie przeciwdziałanie ewentualnym buntom ludności, jakie w niektórych powiatach okręgu, czy to na tle stosunków agrarnych czy też w następstwie prowadzonej na większą skalę agitacji sowieckiej (przeważnie w powiecie koneckim), zaczęły występować. W grudniu 1918 r. został stworzony Lotny Oddział pieszy z siedzibą w Kielcach, którego celem było zwalczanie szerzącego się w zastraszający sposób bandytyzmu. 1 stycznia 1919 r. przy dowództwie żandarmerii OG Kielce została utworzona szkoła żandarmerii dla nowo werbowanych aspirantów. Fachowe szkolenie przeprowadzano według instrukcji i przepisów wydanych przez dowództwo.

W kwietniu 1919 r. zlikwidowane zostały prawie w całości wszystkie samorzutnie stworzone milicje, a żandarmeria krajowa stała się jedynym organem bezpieczeństwa publicznego. Zdobyła sobie w krótkim czasie zaufanie sądów, władz wojskowych i politycznych, a nawet popularność u ludności.

Okręg Generalny Łódzki

Stosunkowo najpóźniej zaczęła się organizować żandarmeria Okręgu Generalnego Łódzkiego, bo dopiero 16 grudnia 1918 r. Tego dnia przybyli do Łodzi, z rozkazu Dowództwa Żandarmerii w Warszawie, por. Marceli Łączkowski[14] z trzema podoficerami (byłej żandarmerii Legionów) i trzema podoficerami żandarmerii austriackiej, jako zalążek. 17 grudnia Dowództwo OG przydzieliło jednego oficera i 19 żołnierzy. Dalsze uzupełnienie odbywało się drogą werbunku, który w pierwszych dniach dał około 30 szeregowych, zaś w końcu grudnia – 450 szeregowych. Dowódcą żandarmerii przy OG Łódź do 16 grudnia był por. Marceli Łączkowski, zaś od 28 stycznia 1919 r. rtm. Adolf Drwota[15]. Z posiadanego stanu utworzono powiatowe dowództwa żandarmerii w Łodzi, Łowiczu, Kaliszu, Włocławku i Kole pod dowództwem starszych wachmistrzów, a także posterunki w Żyrardowie i Łodzi. Pododdziały te miały za zadanie zamknięcie granicy niemieckiej, poszukiwanie broni i rozbrajanie ludności, zabezpieczenie mienia pozostawionego przez okupanta, zabezpieczenie obiektów użyteczności publicznej i obiektów państwowych. W miarę wzrostu liczby żandarmów dowództwo tworzyło nowe posterunki i rozszerzało swoją działalność. Stan bezpieczeństwa publicznego, względy dyscypliny wojskowej oraz konieczność przeciwdziałania dezercji spowodowały, że dowództwo podjęło decyzję zorganizowania służby bezpieczeństwa na kolei w postaci oddziału kontrolnego kolejowego. 21 grudnia przy dowództwie utworzono oddział śledczy, który dzielił się na właściwy oddział śledczy z centralą inwigilacji oraz oddział informacyjny posiadający personel wywiadowczy.



PPŁK ŻAND. JULIAN SAS-KULCZYCKI

22 stycznia 1919 r. utworzono powiatowe dowództwa żandarmerii w Skierniewicach, Łasku i Kutnie. Powiatowe dowództwa i posterunki zaopatrywano przeważnie w żywność w naturze. Uzbrojenie było bardzo różnorodne, broń – głównie niemiecka. Dużą wagę dowództwo przykładało do szkolenia fachowego podoficerów. Początkowo szkolono ich w plutonach, dość niesystematycznie. Dopiero 1 stycznia rozpoczął się pierwszy kurs, który obejmował w sposób systematyczny nauczanie zasadniczych przepisów wojskowych oraz instrukcji żandarmerii Legionów. Szkolenie prowadzili oficerowie oddziału pod osobistym kierownictwem dowódcy oddziału. W terenie do końca marca 1919 r., tj. w okresie istnienia dowództwa jako żandarmerii krajowej, odbyły się trzy kursy, które ukończyło 112 szeregowych.

Z przedstawionego wyżej szkicu organizacyjnego żandarmerii czterech Okręgów Generalnych (Kongresówki) wyłania się obraz rozwoju organizacyjnego i działalności żandarmerii jako korpusu powszechnego bezpieczeństwa publicznego. Formację organizowali oficerowie Legionów i byłej armii austriackiej. Dzięki nim służba bezpieczeństwa stanęła od razu na wysokim poziomie, ponieważ byli dobrze przygotowani do tej pracy. Tereny położone na wschód od okręgu warszawskiego i lubelskiego, jako objęte wojną, zostały oddane pod kompetencje tworzącej się z początkiem 1919 r. Żandarmerii Polowej. Tereny leżące na zachód i północ były jeszcze w posiadaniu Niemiec, na południu zaś, w Małopolsce, tworzyła się żandarmeria w odrębnych, miejscowych warunkach i do jej historii przejdziemy obecnie.

ŻANDARMERIA NA TERENIE BYŁEGO ZABORU AUSTRIACKIEGO

Na terenie byłego zaboru austriackiego władzę polityczną przejęła 31 października 1918 r. Polska Komisja Likwidacyjna (PKL). Ona to mianowała w tym samym dniu komendantem wojskowym okręgu krakowskiego brygadiera Legionów gen. Bolesława Roję, któremu zostały podporządkowane wszystkie oddziały wojskowe będące na tym terenie. Równocześnie z formowaniem oddziałów wojskowych organizowano służbę bezpieczeństwa, wzorując się na byłej żandarmerii austriackiej. Warunki pracy przy organizacji żandarmerii w zachodniej i we wschodniej Małopolsce były odmienne. Z tego też powodu rozpatrzymy osobno organizację żandarmerii w Małopolsce zachodniej, a następnie we wschodniej jej części.

Zachodnia Małopolska

Przełom listopadowy, powodując rozpadnięcie się państwa austriackiego, przyczynił się również do rozkładu austriackiej żandarmerii. Posterunki Żandarmerii Krajowej austriackiej, obsadzone w części Polakami, a w części obcokrajowcami, zostały rozpędzone lub same się rozwiązały. W Małopolsce zachodniej – po San – zapanował znaczny chaos. Gromady żołnierzy powracających z frontu, chłopi spodziewający się łatwego rabunku i elementy przestępcze rozpoczęły swoją niszczącą działalność. Trzeba było szybko stworzyć dla tej części kraju służbę bezpieczeństwa. Inicjatywa wyszła z Polskiej Komendy Wojskowej w Krakowie. Pierwszą władzą bezpieczeństwa stworzoną 5 listopada 1918 r. w Krakowie na całą byłą Galicję i Śląsk było Dowództwo Straży Bezpieczeństwa PKL dla Galicji i Śląska. Organizatorem tej straży był gen. Eugeniusz Dąbrowiecki[16]. W samym Krakowie natomiast – mjr Julian Sas-Kulczycki z byłych Legionów. Straż była organizowana na wzór żandarmerii austriackiej. Była to gotowa i dobra organizacja, posiadająca zostawione w mniejszym lub większym porządku lokale urzędowe, dużą ilość wyszkolonego personelu – organizacja, która mogła niezwłocznie przystąpić do pracy.

Dowództwo Straży Bezpieczeństwa starało się w pierwszych zarządzeniach uregulować nie tylko sprawy organizacji, ale wydawało także rozkazy regulujące sprawy służbowe. I tak rozkaz nr 3 z 20 listopada 1918 r. regulował sprawę postępo-

wania przy aresztowaniach i sprawę zależności strażników w funkcji służbowej od sądu i prokuratur. Tak zorganizowana Straż została rozkazem Sztabu Generalnego WP nr 45 z 7 grudnia 1918 r. z końcem grudnia przemianowana na żandarmerię[17]. W miejsce dowództwa straży powstało Dowództwo Żandarmerii przy Okręgu Generalnym w Krakowie (jako piąty OG w kraju). Dowódcą żandarmerii przy OG Kraków został gen. Eugeniusz Dąbrowiecki, a po jego odejściu do MSWojsk – płk Emil Tinz.

Podobnie jak w okręgach zachodniej Małopolski rozwijała się żandarmeria Śląska Cieszyńskiego. Genezy Żandarmerii Krajowej tego regionu należy szukać w żandarmerii austriackiej powołanej w lipcu 1849 r. Na Śląsku Austriackim (w tym w Księstwie Cieszyńskim) funkcjonowały powiatowe komendy żandarmerii, w których skład wchodziło kilka plutonów. Każdy pluton realizował zadania służbowe na kilkunastu posterunkach, których załogę stanowiło 4–8 żandarmów. Dzięki temu, że wielu Polaków pełniło służbę w szeregach żandarmerii na Śląsku, przewrót dokonany z 31 października na 1 listopada 1918 r. w cieszyńskich koszarach w pełni się powiódł. Polacy, stanowiący 60% żołnierzy garnizonu, rozciągnęli nad nim kontrolę, wystawiając wierne sobie posterunki w najważniejszych punktach miasta. Zaskoczony takim obrotem sprawy komendant garnizonu płk Gernt zrezygnował z oporu i złożył komendę, a następnie wraz z 800 żołnierzami niepolskiej narodowości opuścił Cieszyn. Z kolei dowódca oddziału powiatowego żandarmerii w Cieszynie mjr Szyschkowitz[18] podporządkował się Radzie narodowej Śląska Cieszyńskiego. W ten sposób austriacka Żandarmeria Krajowa przekształciła się w Żandarmerię Księstwa Cieszyńskiego. Niebawem miejsce Szyszkowitza zajął płk Mateja, a następnie płk Stanisław Młodnicki. 18 grudnia 1918 r. oddział żandarmerii został przekształcony w Krajową Komendę Żandarmerii. Żandarmeria polska w czerwcu 1919 r. liczyła 380 funkcjonariuszy. Warunki na Śląsku Cieszyńskim były o tyle trudne, że teren był kolejno opanowywany przez Czechów i przez Polaków, potem – aż do plebiscytu – znajdował się pod supremacją Komisji Koalicyjnej. Był to zakątek kraju, gdzie Żandarmeria Krajowa przetrwała w swej pierwotnej formie najdłużej, bo aż do połowy 1922 r. Rozwój jej najlepiej zobaczymy według krótkiego rysu historycznego napisanego przez ppłk. Młodnickiego, mimo że wychodzi on chronologicznie poza okres omawiany.

Z dniem 1 listopada 1918 r. utworzone zostało na Śląsku Cieszyńskim okręgowe dowództwo Straży Bezpieczeństwa w Cieszynie, któremu podlegały trzy powiaty: Bielsko, Frysztag i Cieszyn. W miejscowościach tych znajdowały się powiatowe dowództwa straży pod dowództwem oficerów. Oprócz tego w całym okręgu było 57 posterunków pod dowództwem byłych austriackich dowódców posterunków, prawie wyłącznie Niemców i Czechów. Większość tych żandarmów nie chciała służyć Polsce i została przejęta przez dowództwo Żandarmerii Krajowej w Opawie, a później przeniesiono ich do innych części Śląska Cieszyńskiego. Na ich miejsce przyjęto żandarmów Polaków, którzy pochodzili ze Śląska Cieszyńskiego i służyli w żandarmerii w Galicji. Ponieważ ich liczba nie wystarczała, przyjęto w miejsce brakujących żandarmów osoby pochodzące ze Śląska.

W czasie organizacji żandarmerii 23 stycznia 1919 r. nastąpił napad czeski na Cieszyn. Przez cały miesiąc trwały walki, podczas których zostały obsadzone przez wojska czeskie prawie całe powiaty frysztacki i cieszyński. Posterunki żandarmerii w tych powiatach zostały również obsadzone przez czeską żandarmerię. Wszyscy żandarmi, którzy trwali wiernie przy Polsce, dostali się do niewoli czeskiej, inni cofali się z naszymi wojskami i pełnili służbę w Żandarmerii Polowej podczas walk styczniowych.

Po utworzeniu linii demarkacyjnej (po ustąpieniu Czechów) w lutym 1919 r. część powiatów cieszyńskiego i frysztackiego ponownie została zajęta przez Polaków. Toczące się stale pertraktacje z Czechami i ciągła niepewność o przyszłość Śląska Cieszyńskiego stworzyły tam sytuację niekorzystną pod każdym względem. Po przekształceniu żandarmerii w Małopolsce w żandarmerię wojskową i policję państwową na Śląsku Cieszyńskim Żandarmeria Krajowa pozostała w niezmienionym składzie.

Po przybyciu Komisji Plebiscytowej w lutym 1919 r. do Cieszyna linia demarkacyjna została zniesiona. Rada Narodowa w Cieszynie żądała, by w celu bezstronnego przeprowadzenia plebiscytu żandarmeria czeska została tam zniesiona. Projektowano nawet zniesienie naszej żandarmerii, by zmusić tym Czechów do zlikwidowania żandarmerii czeskiej w okręgach plebiscytowych. Nowa Komisja Plebiscytowa przystąpiła do reorganizacji żandarmerii czeskiej i polskiej z takim rezultatem, że polską żandarmerię zredukowano z 400 do 320, a czeską do 480, motywując to tym, że w zagłębiu karwińskim jest duża liczba robotników i dlatego trzeba tam utrzymać większą liczbę żandarmerii.

Od chwili redukcji polskiej żandarmerii nastąpiło pogorszenie bezpieczeństwa w tym rejonie, spowodowane tym, że wojska polskie, które dotąd strzegły granicy, zostały zabrane, a milicja zlikwidowana (600 ludzi). Granice pozostały bez opieki, przez co znacznie wzmogły się: kradzieże, przemyt i napady rabunkowe.

Podczas wymiany pieniędzy na Śląsku Cieszyńskim (kwiecień 1920 r.) dał się odczuć ogromny brak żandarmów, ponieważ żandarmeria musiała we wszystkich miejscowościach pilnować wymiany pieniędzy, utrzymywać porządek oraz chronić granicę. Kilkakrotnie zwracano się do Komisji Międzynarodowej z prośbami o pozwolenie zwiększenia stanu żandarmerii, ze względu na stosunki i bezpieczeństwo, jednak nie zostały one nigdy uwzględnione. Przeciwnie oficerowie francuscy, kontrolując posterunki, skrupulatnie sprawdzali stany ilościowe, czy nie są przekraczane.

W celu lepszej kontroli nad żandarmerią została ona podporządkowana Dowództwu Wojsk Koalicyjnych w Cieszynie, a ponadto do komendy okręgowej żandarmerii został przydzielony oficer francuski. W miejscach, gdzie stacjonowały oddziały wojsk koalicyjnych, tj. w Cieszynie, Frysztacie, Bielsku, Skoczowie i Trzyńcu, żandarmeria podlegała, w razie jakichkolwiek rozruchów, oficerom wojsk francuskich. Każdy żandarm był zaopatrzony w legitymację o tekście polsko-francuskim, stwierdzającą tożsamość osoby i uprawnienie noszenia wojskowego munduru i przypisanej broni[19].

Był to zakątek kraju, gdzie Żandarmeria Krajowa istniała do czasu jej wcielenia do korpusu Policji Województwa Śląskiego, czyli do 15 lipca 1922 r. 7 sierpnia 1922 r. przejęto ostatnie jednostki żandarmerii, tj. Dowództwo Żandarmerii Krajowej w Cieszynie oraz szkoły żandarmerii w Skoczowie i Cieszynie[20]. Początkowo kursy żandarmerii miały na celu przeszkolenie funkcjonariuszy tej służby, a w późniejszym okresie szkolenia prowadzono już z myślą stworzenia odpowiednich kadr dla przyszłej śląskiej formacji policyjnej. Z zachowanych skąpych informacji dotyczących szkolenia przeprowa-

dzonego przez Żandarmerię Krajową można wywnioskować, że ich intensywność była znaczna. Szkolenia prowadzono już od 1919 r., a od 4 lutego do 11 kwietnia 1922 r. w Cieszynie przeprowadzono czwarty i zarazem ostatni – specjalny kurs dla Górnoślązaków, którego uczestnikami było 105 próbnych żandarmów[21].

W III Powstaniu Śląskim Policja Górnego Śląska przestała faktycznie istnieć. Część jej polskich funkcjonariuszy rozbroiła swoich niemieckich „kolegów" i podjęła służbę w oddziałach powstańczych, inni znaleźli się w szeregach powołanej w maju 1921 r. żandarmerii Górnego Śląska. Powołana rozporządzeniem Naczelnej Władzy na Górnym Śląsku żandarmeria miała zapewnić wykonywanie zarządzeń władz cywilnych i wojskowych, a także troszczyć się o bezpieczeństwo ludności. Dowódcą żandarmerii Górnego Śląska został mianowany kpt. Maksymilian Żyła. Górnośląscy żandarmi byli przede wszystkim pomocnikami sądów polowych i wykonywali czynności śledcze, zwłaszcza przesłuchania świadków i podejrzanych. Żandarmeria była jednak równie pełnowartościową formacją bojową, dobrze umundurowaną i uzbrojoną, co spowodowało użycie jej w walkach frontowych[22]. Siły powstańcze zorganizowane były w trzech związkach taktycznych określonych jako grupy: „Północ" – dowodzona przez kpt. Alojzego Nowaka, „Wschód" – dowodzona przez kpt. Karola Grzesika i „Południe" – dowodzona przez ppłk. Bronisława Sikorskiego. Oprócz niej do dyspozycji komendantów powstańczych przeznaczona została Straż Obywatelska. Obie te organizacje miały czuwać nad przestrzeganiem porządku publicznego zarówno wśród wojskowych, jak i ludności cywilnej. W skład powołanej żandarmerii weszli obowiązkowo wszyscy członkowie byłej Policji Plebiscytowej, a nadto dobrowolnie zgłaszający się Górnoślązacy narodowości polskiej. Jej liczebność ocenia się na około 2600 osób. Dowództwu podlegały komendantury grup powstańczych. Komendantom grup podporządkowane były szwadrony (każdy około 300 żandarmów), których teren działania obejmował z reguły jeden lub więcej powiatów.



KPT. ŻAND. MAKSYMILIAN ŻYŁA

Podział ten przedstawiał się następująco:

- **komendantura I przy grupie „Północ"**
  – kpt. Józef Jezierski, obejmowała szwadrony żandarmerii: strzelecki, tarnogórski i lubliniecki,
- **komendantura II przy grupie „Wschód"**
  – kpt. Adam Kocur, obejmowała szwadrony żandarmerii: bytomski, katowicki, zabrski i gliwicki,
- **komendantura III przy grupie „Południe"**
  – kpt. Leon Potyka, obejmowała szwadrony żandarmerii: pszczyński, rybnicki i raciborski.

Generalnie żandarmeria czuwała nad przestrzeganiem porządku i bezpieczeństwa na opanowanych przez powstańców terenach. Raport 5-dniowy stanu Grupy „Wschód' z 11 czerwca 1921 r. wykazuje, że w tym związku taktycznym znajdował się Oddział Żandarmerii Polowej w sile 12 ludzi, natomiast w raporcie z 15 czerwca Grupy „Środkowej" widnieją dwie brygady żandarmerii:

- **1 Brygada Żandarmerii Polowej**
  – w składzie 6 oficerów i 423 żołnierzy[23],
- **2 Brygada Żandarmerii Polowej**
  – w składzie 7 oficerów i 567 żołnierzy.

Tydzień później w raporcie tej samej Grupy widnieją dane następujące:

- **1 Brygada żandarmerii**
  – o stanie 8 oficerów i 593 żołnierzy,
- **2 Brygada żandarmerii**
  – o stanie 8 oficerów i 566 żołnierzy.

Autor podaje, że według danych raportów liczebność Żandarmerii Polowej sił powstańczych wynosiła:

- **20 czerwca 1921 r.:**
  – 50 oficerów, 41 pełniących funkcje oficerów, 123 podoficerów i 2311 szeregowych, jeden urzędnik cywilny i 74 maszynistki,
- **25 czerwca 1921 r.:**
  – 47 oficerów, 61 pełniących funkcję oficerów, 222 podoficerów, 1823 szeregowych, 2 urzędników cywilnych i 111 maszynistek. Dlaczego są takie duże różnice, autor nie wyjaśnia.

Wschodnia Małopolska

Listopad 1918 r. rzucił wschodnią Małopolskę w wir nowej wojny. Lwowskie Orlęta pierwsze zaczęły walkę z najeźdźcą. W rękach Polaków znajdował się wąski pas ziemi nad Sanem i okręg Lwowa z linią kolejową Lwów–Przemyśl. Na początku października 1918 r. przy wojskowej Komendzie Obrony Lwowa został stworzony przez mjr. Wiktora Hoszowskiego[24], oficera żandarmerii austriackiej, pierwszy oddział żandarmerii pod nazwą Żandarmeria Obrony Lwowa. Na początku grudnia 1918 r. żandarmeria Galicji Wschodniej stworzyła jednolitą organizację terenową na czele z Dowództwem Żandarmerii na Galicję Wschodnią we Lwowie[25]. Dowództwo to podlegało komendzie armii Wschód i miało pod swoimi rozkazami (mjr Hoszowski – dowódca, rtm. Berger-Wizimirski – adiutant) sieć posterunków żandarmerii w miejscowościach zajętych przez Polaków. Dowództwo to było niezależne od Dowództwa Żandarmerii WP w Warszawie i od Dowództwa Żandarmerii OG w Krakowie. Dopiero w połowie 1919 r., po zwycięstwie nad Ukraińcami i stworzeniu normalnych warunków (wydzieleniu ze swego stanu Żandarmerii Polowej) zostało podporządkowane Wydziałowi Żandarmerii w Warszawie jako Dowództwo Żandarmerii przy OG Lwów (szóste). Na tym terenie Żandarmeria Krajowa przetrwała jako korpus służby bezpieczeństwa do końca listopada 1919 r. 12 listopada ukazało się rozporządzenie wykonawcze dotyczące wcielenia Żandarmerii Krajowej do korpusu Policji Państwowej. Ostatecznie ustalono, że Żandarmeria Krajowa zostanie przyjęta na etat MSWewn. z dniem 1 grudnia 1919 r. Stanowisko komendanta Policji Państwowej na Małopolskę zostało 15 listopada obsadzone przez Wiktora Hoszowskiego.

Na koniec przytaczam w pisowni oryginalnej rozporządzenie ministra spraw wojskowych i ministra spraw wewnętrznych, ponieważ wyjaśnia ono szczegółowo kwestie przechodzenia na obszarze Galicji Żandarmerii Krajowej i policji wojskowej w podporządkowanie Policji Państwowej.

ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE

Ministra Spraw Wojskowych i Ministra Spraw Wewnętrznych w przedmiocie wcielenia żandarmerji krajowej i policji wojskowej na obszarze byłej Galicji do Policji Państwowej na zasadzie art. 3-go Przep. Przejściowych do Ustawy o Policji Państwowej z dnia 24-go lipca 1919 r. (Dz. Praw Nr 61, pozycja 363).

§ 1. *Z dniem 1 grudnia 1919 r. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych przyjmuje na swój etat i pod zwierzchni nadzór Ministra Spraw Wewnętrznych:*

a. podoficerów, szeregowców i funkcjonarjuszy służby pomocniczej(woźnice, woźni, litografi, stróże itp.), wchodzących w skład galicyjskiej żandarmerji krajowej, z wyjątkiem tych, którzy w chwili wydania niniejszego rozporządzenia pełnią służbę na terenie etapowym i operacyjnym;

b. funkcjonariuszy galicyjskiej policji wojskowej;

c. z pośród oficerów galicyjskiej żandarmerji krajowej i policji wojskowej tylko tych, którzy wnieśli, względnie wniosą w drodze służbowej do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych pisemne podanie o przyjęcie ich i zostaną przyjęci na służbę przez Ministra Spraw Wewnętrznych.

Powyższe nie ma zastosowania do tych, którzy zostaną wydzieleni do żandarmerji wojskowej. Wydzielenia tego dokona Ministerstwo Spraw Wojskowych w porozumieniu z Generalnym Delegatem Rządu dla Galicji.

§ 2. *Utworzona w ten sposób na obszarze b. Galicji policja państwowa będzie organizowana nadal zgodnie z zasadami Ustawy o Policji Państwowej, tj. zachowując tymczasowo przepisy i instrukcje służbowe, obowiązujące żandarmerję krajową i policję wojskową, o ile te nie są sprzeczne z niniejszym rozporządzeniem, z wyłączeniem jednak wszelkich tych praw i przywilejów, jakie przysługują osobom wojskowym, względnie wojskowym wartom.*

Do funkcjonarjuszy tej policji mają zastosowanie ogólne przepisy dyscyplinarne, wydane dla policji państwowej, zaś pod względem odpowiedzialności sądowej podlegają oni sądownictwu karnemu dla osób cywilnych. W miastach, posiadających własne statuty, istniejące Dyrekcje Policji, włącznie z podległymi im służbowo urzędami śledczymi, pozostają nadal bez zmiany.

§ 3. *Policja ta pełni służbę bezpieczeństwa tylko względem osób cywilnych. Ingerencję zaś jej w stosunku do osób wojskowych określa rozporządzenie M. S. Wojsk. i M. S.Wewn. z dnia 8 sierpnia 1919 r. o trybie postępowania funkcjonarjuszów policji przy wykonywaniu czynności służbowych w stosunku do osób wojskowych (Dz. Urz. Min. Spr. Wew. Nr 45, poz. 645 i Dzien. Rozk. Wojsk. Nr 86, poz. 3004).*

§ 4. *Na czele policji państwowej na obszarze b. Galicji stoi mianowany przez Ministra Spraw Wewnętrznych na wniosek Generalnego Delegata Rządu dla Galicji „Komendant Policji Państwowej dla b. Galicji", jako pomocnik Komendanta Głównego Policji Państwowej. Policja ta składa się z wyższych i niższych funkcjonarjuszów, których stopnie służbowe określone są w art. 10 Ustawy z dnia 24 Lipca 1919 r. O Policji Państwowej*

Przyjęci na etat Ministerstwa Spraw Wewnętrznych oficerowie galicyjskiej żandarmerji krajowej i policji wojskowej otrzymują stopnie służbowe wyższych funkcjonarjuszów policji państwowej, zaś podoficerowie i szeregowcy, oraz funkcjonarjusze policji wojskowej - stopnie służbowe niższych funkcjonarjuszy, a mianowicie: szeregowiec (żołnierz, starszy żołnierz i żandarm) – posterunkowego lub starszego posterunkowego, starszy żandarm i wachmistrz – przodownika, starszy wachmistrz i wachmistrz powiatowy (sztabowy) -starszego przodownika. Wachmistrze powiatowi (sztabowi) żandarmerji krajowej mogą jednak otrzymać stopień służbowy wyższego funkcjonarjusza, jeżeli posiadają specjalną rutynę i specjalne wiadomości fachowe w zakresie służby bezpieczeństwa publicznego.

§ 5. *Komendant Policji Państwowej dla b. Galicji w zakresie służby bezpieczeństwa i czynności wykonawczych władz państwowych podlega Gen. Delegatowi Rządu dla Galicji, zaś w zakresie organizacji, administracji, zaopatrzenia, uzupełnienia i wyszkolenia – podlega bezpośrednio Głównemu Komendantowi Policji Państwowej.*

§ 6. *Wypłaty wszystkich poborów za miesiąc grudzień 1919 r. osobom, przyjętym na etat Ministerstwa Spraw Wewnętrznych a wymienionym w § 1 niniejszego rozporządzenia, będą dokonane według norm dotychczasowych przez te urzędy, względnie kasy, które im dotychczas wypłaty te uskuteczniały. Wypłaty te nastąpią jednak na rachunek Ministerstwa Spraw Wewnętrznych. Ewentualną różnicę poborów za miesiąc grudzień wypłaci im Ministerstwo Spraw Wewnętrznych przy wypłacie styczniowej.*

§ 7. *Oficerowie galicyjskiej żandarmerji krajowej i policji wojskowej, przyjęci do policji państwowej na obszarze b. Galicji, zostają przeniesieni do rezerwy i przy ustalaniu listy starszeństwa będą traktowani na równi z innymi oficerami. Po upływie czterech lat służby w policji państwowej mogą być przyjęci z powrotem do służby czynnej w Wojsku Polskiem.*

§ 8. *Koszary, będące w posiadaniu galicyjskiej żandarmerji krajowej i policji wojskowej, przechodzą z dniem 1 grudnia 1919 r. w posiadanie policji państwowej na obszarze b. Galicji, o ile nie znajdują się w budynkach, stanowiących własność skarbu wojskowego. Z objęciem koszar w posiadanie przez policję państwową na obszarze b. Galicji Ministerstwo Spraw Wewnętrznych przejmuje wszelkie związane z tem, posiadaniem zobowiązania. Żywy i martwy inwentarz b. galicyjskiej żandarmerji krajowej i policji wojskowej przechodzi w posiadanie policji państwowej b. Galicji, za rozrachunkiem między ministerialnym, z wyłączeniem części, potrzebnej dla organów, przejętych przez żandarmerję wojskową; część ta będzie określona w porozumieniu z Gen. Delegatem. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych przejmuje natychmiast troskę o zaopatrzenie ekwipunkowe żandarmerji krajowej.*

§ 9. *Ministerstwo Spraw Wojskowych zobowiązuje się dostarczać do dnia 1 lutego 1920 r. wszystkim funkcjonarjuszom policji państwowej na obszarze b. Galicji ze składów żywnościowych wojskowych produktów spożywczych po cenach wyznaczonych dla wojska i według norm, przewidzianych dla wojska.*

Warszawa, 12 listopada 1919 r.

Minister Spraw Wewnętrznych: S. Wojciechowski
za Ministra Spraw Wojskowych: Sosnkowski

ŻANDARMERIA NA TERENIE BYŁEGO ZABORU PRUSKIEGO

Natomiast dopiero w 1920 r., częściowo w marcu i w czerwcu, wcielono jednostki Żandarmerii Polowej w skład Policji Państwowej[26].

17 października 1918 r. z udziałem przedstawicieli Poznania, Gniezna, Inowrocławia, Kościana, Szamotuł i Obornik wybrano tymczasową Komendę Straży Obywatelskiej, jako organizację o charakterze porządkowo-policyjnej. W ciągu kilku tygodni tworząca się formacja zmieniła nazwę na Straż Ludową. Natomiast zalążkiem formacji zbrojnych stały się Oddziały Służby Straży i Bezpieczeństwa. Przed wybuchem powstania Straż Ludowa liczyła w Poznaniu około 4800 ludzi (w tym 2650 uzbrojonych), na prowincji Wielkopolski około 3000, na Pomorzu – 2000. Oddziały Służby Straży i Bezpieczeństwa wyróżniały się doborem ochotników. Byli to doświadczeni żołnierze, najczęściej w wieku od 24 do 28 lat, w większości mający za sobą działalność w polskich organizacjach niepodległościowych. Powstało też sporo oddziałów zakonspirowanych, tworzonych przez zdemobilizowanych oficerów i podoficerów. Niewielkie grupki bojowe skupiły się wokół aktywnych członków Polskiej Organizacji Wojskowej zaboru pruskiego, zwłaszcza w środowiskach, gdzie działały drużyny skautowe.

Przyjazd Ignacego Paderewskiego do Poznania, wydarzenia 26 i 27 grudnia, wreszcie wybuch powstania w Poznaniu, nie zaskoczyły przywódców, choć pokrzyżowały plany Komisariatu wywołania powstania na całym obszarze ziem opanowanych przez Prusy. Niezależnie od szukania możliwości porozumienia z Niemcami, Komisariat, oceniając realnie rozwój sytuacji, zwłaszcza oddolny rozwój działań powstańczych, nie mógł pozostać na marginesie rozgrywających się wydarzeń. Wybuch walk w Poznaniu stał się hasłem do podjęcia akcji powstańczej na prowincji. 28 grudnia 1918 r. mjr Stanisław Taczak przystąpił do organizacji Dowództwa Głównego powstania. Szczegółowe zasady organizacji żandarmerii podane zostały w rozkazie nr 4 z 9 stycznia 1919 r., w którym czytamy: [...] *do służby żandarmeryjnej przyjmuje się tylko zasłużonych wojskowych, o ile możności szarże w wieku od 30 do 40 lat, ludzi prawego charakteru i nieposzlakowanej czci, którzy pragną na stałe w tej siedzibie pozostać. W pierwszym rzędzie uwzględnia się wojskowych, którzy już pełnili służbę w żandarmerii. Do 15 bm. podają Dowództwa Okręgów Wojskowych do Dowództwa Głównego /Ib żandarmeria/ spisy wojskowych do żandarmerii, przewidzianych wraz z personaliami /z zaznaczeniem czy jeżdżą konno/ oraz ich życiorysy własnoręcznie napisane*[27] [...]. Pierwsze patrole żandarmerii pojawiły się na froncie i w miastach garnizonowych dosłownie w ciągu kilku dni. Zanim wprowadzono mundur wyróżniający tę formację, patrole żandarmerii rozpoznawano po opaskach na rękawach. 16 stycznia 1919 r. nastąpiła zmiana na stanowisku głównodowodzącego powstaniem. Został nim gen. Dowbór-Muśnicki, wywodzący się z armii rosyjskiej. Na podstawie różnych wzorów organizacyjnych, w Dowództwie Głównym zdecydowano, za żandarmeria w organizującym się Wojsku Wielkopolskim będzie się dzielić na Żandarmerię Polową i Żandarmerię Krajową. Na początku stycznia 1919 r. sprawy bezpieczeństwa publicznego w Wielkopolsce przejęła Żandarmeria Krajowa. Do maja 1919 r. zostało zorganizowane Dowództwo Żandarmerii Krajowej (ŻK), któremu podlegały:

– dowódca Żandarmerii Krajowej,
– sztab dowództwa Żandarmerii Krajowej,
– I Brygada Żandarmerii Krajowej,
– trzy okręgi I Brygady ŻK,
– II Brygada Żandarmerii Krajowej (rozkaz z lipca 1919 r.),
– trzy okręgi II Brygady ŻK,
– szkoła Żandarmerii Krajowej.

Od lipca 1919 r. Żandarmeria Krajowa w Poznaniu składała się z dwóch brygad: poznańskiej i pomorskiej. Na czele pomorskiej brygady Żandarmerii Krajowej stał początkowo rtm. Zygmunt Wiza (od 15 stycznia 1919 r. do 1 lipca 1920 r.), a następnie ppor. Henryk Beychler. W lipcu 1919 r. ŻK składała się z 5 oficerów, 388 żandarmów oraz posiadała 134 konie. W grudniu dokonano zmiany nazewnictwa, które brzmiało: Korpus Żandarmerii Krajowej b. dzielnicy Pruskiej, I Brygada (poznańska) i II Brygada (pomorska). Żandarmeria była zorganizowana na wzór wojskowy i tworzyła Korpus. Na czele jej stało Dowództwo, podległe Dowództwu Wojsk Polskich w Wielkopolsce, kierujące początkowo Brygadą Żandarmerii z siedzibą w Poznaniu, a od 4 lipca 1919 r. II Brygadą Żandarmerii z siedzibą w Toruniu. Obszar działania żandarmerii został podzielony na cztery okręgi oficerskie z siedzibami w Poznaniu, Krotoszynie, Gnieźnie i Bydgoszczy. Ten ostatni, jako że Bydgoszcz znalazła się poza linią demarkacyjną rozejmu z Trewiru z 19 lutego 1919 r., miał ostatecznie siedzibę w Inowrocławiu. Z chwilą utworzenia II Brygady Żandarmerii ustanowiono kolejne okręgi z siedzibami w Toruniu, Chojnicach i Tczewie. Z dniem 1 października 1919 r. powołano odrębny okręg z siedzibą z Poznaniu, któremu podporządkowano posterunki kolejowe w Skalmierzycach, Ostrzeszowie, Nowym Tomyślu, Wronkach, Inowrocławiu, Starym Bojanowie i Odolanowie. Okręgi podzielone były na objazdy odpowiadające terytorialnie powiatom, choć nie zawsze siedziba objazdu znajdowała się w siedzibie powiatu. Objazdy podzielone były na posterunki – w miastach, na obchody – we wsiach. Na czele okręgu stał komendant okręgowy, zwykle oficer zrównany w szarży z oficerem WP. Objazdem dowodził objazdowy żandarmerii w randze wachmistrza powiatowego, a posterunkami kierowali posterunkowi w randze starszego wachmistrza lub wachmistrza. W sprawach związanych z utrzymaniem spokoju i bezpieczeństwa publicznego żandarmeria podlegała miejscowym, odpowiednim władzom cywilnym: nadprezydentowi rejencji, prezydentom rejencji i starostom. I tylko te władze mogły wydawać żandarmerii polecenia.

Struktura Korpusu Żandarmerii Krajowej, przemianowanej w połowie listopada 1919 r. na Żandarmerię Krajową byłej Dzielnicy Pruskiej, składała się z następujących okręgów i objazdów:

– I Okręg Żandarmerii Poznań, obejmujący 11 objazdów: Poznań-wschód, Poznań-zachód, Miedzychód, Kościan, Śmigiel, Międzyrzecz, Szamotuły, Śrem, Środa, Wolsztyn i Opalenica dla powiatów Nowy Tomyśl i Grodzisk;
– II Okręg Żandarmerii Krotoszyn, składający się z 11 objazdów: Krotoszyn, Odolanów, Gostyń, Jarocin, Kępno, Leszno, Wschowa, Ostrów Wielkopolski, Pleszew, Rawicz i Ostrzeszów;
– III Okręg Żandarmerii Gniezno, składający się z 8 objazdów: Gniezno dla powiatów Gniezno i Wilkowo, Oborniki, Września, Strzałkowo, Mogilno, Strzelno, Wągrowiec i Żnin;
– IV okręg Żandarmerii Bydgoszcz, składający się z 8 objazdów: Bydgoszcz, Wieluń, Czarnków, Inowrocław, Kruszwica, Chodzież, Szubin i Wyrzysk.

Ostatecznie jednak Bydgoszcz i część okolicznych powiatów znalazła się poza linią demarkacyjną wyznaczoną rozejmem, pojawiła się konieczność korekty granic terytorialnych IV Okręgu. Z dniem 9 maja na jego siedzibę wyznaczono Inowrocław, a podlegały mu powiaty: Inowrocław, Czarnków, Chodzież i Szubin oraz Mogilno, Strzelno i Żnin. Te ostatnie zostały wydzielone z Okręgu III.

Żandarmeria Krajowa nosiła mundur wg rozkazu dziennego DG nr 48 z 21 lutego 1919 r. w następującym asortymencie: Kurtka munduru ogólnowojskowego kroju oficerskiego, z jasnożółtymi wypustkami. Płaszcz kawaleryjski jednorzędowy dla żandarmów, dwurzędowy z wypustkami żółtymi dla oficerów. Reszta ubioru jak w mundurze ogólnowojskowym, z jasnożółtymi wypustkami. W maju 1919 r. rozpoczął się proces jednoczenia Wojska Wielkopolskiego z Wojskiem Polskim, trwający do marca 1920 r. Żandarmeria Krajowa była zorganizowana na wzór wojskowy. Stąd też podlegała wojskowym przepisom dyscyplinarnym i karnym oraz sądownictwu wojskowemu. Przełożonymi wojskowymi żandarmów byli: Dowódca Żandarmerii, oficerowie żandarmerii i objazdowi żandarmerii[28]. Zwracano też uwagę na właściwe zachowanie i prowadzenie się żandarmów. W tym też celu opracowano nawet swoisty dekalog cech, jakimi powinien odznaczać się każdy członek Korpusu Żandarmerii:

PRZYWIĄZANIEM DO OJCZYZNY I NACZELNEJ WŁADZY,
HONOROWYM I PRZYKŁADNYM WYSTĘPOWANIEM,
NAJŚCIŚLEJSZĄ OBOWIĄZKOWOŚCIĄ,
POSŁUSZEŃSTWEM,
ROZTROPNOŚCIĄ,
PRZYTOMNOŚCIĄ UMYSŁU,
BEZPARTYJNOŚCIĄ I NIEPRZEKUPNOŚCIĄ,
RELIGIJNOŚCIĄ,
MORALNOŚCIĄ SZCZEGÓLNIE PRZEZ UNIKANIE NIERZĄDU,
TRZEŹWOŚCIĄ W SŁUŻBIE I POZA SŁUŻBĄ.

Żandarmi rekrutowali się głównie spośród zdemobilizowanych żołnierzy, których nie obejmował obowiązek służby w szeregach WP oraz Straży Ludowej, oraz byłych żandarmów narodowości polskiej. Zazwyczaj ludzie ci nie posiadali wykształcenia w ogóle, albo mieli je na poziomie szkoły ludowej. Dlatego przykładano szczególną wagę do kształcenia podoficerów i żandarmów, szczególnie tych pełniących funkcje. W Poznaniu powołano do życia szkołę Żandarmerii Krajowej. Organizowano w niej 6-tygodniowe kursy obejmujące obok prawa karnego, przepisów administracyjnych i policyjnych, przepisów sanitarnych i weterynaryjnych także kryminalistykę, umiejętność sporządzania raportów oraz wiedzę z zakresu historii, geografii Polski i języka polskiego. Oceniano również obyczaje słuchacza, jego uwagę i pilność, powierzchowność oraz zdolności umysłowe. Szkolenie przebiegało dość intensywnie, skoro pod koniec 1919 r. wszyscy niemal objazdowi byli już po takim kursie. Nie brakowało jednak zastrzeżeń co do efektów kształcenia. Zwracano uwagę, że mimo ukończenia kursu objazdowi w dalszym ciągu przesyłają raporty niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Nie wykazywali też większego zainteresowania przekazywaniem zdobytej wiedzy niższym funkcjonariuszom.

Istotnym problemem było zakwaterowanie żandarmów. Często pełnili służbę z dala od swoich miejsc zamieszkania, nierzadko też byli przenoszeni pomiędzy odległymi nawet obchodami i objazdami. Już w początkach kwietnia 1919 r. Dowództwo Żandarmerii zarządziło, aby żandarmi obejmowali na mieszkania służbowe kwatery byłych żandarmów niemieckich. Początkowo nie wolno było sprowadzać do nich rodzin. Jednak już dwa tygodnie później upoważniono dowódców okręgowych, by zezwalali na osiedlanie się wraz z rodzinami tym żandarmom, którzy wykazali się nienagannym zachowaniem i oddaniem służbie. Szczegółowe zasady określono w rozkazie z dnia 1 maja[29].

Korpus Żandarmerii Krajowej b. Dzielnicy Pruskiej działał do końca czerwca 1920 r., a następnie przeszedł pod zwierzchnictwo komendanta Policji Państwowej b. dzielnicy Pruskiej.

PODSUMOWANIE

Na tym kończy się, w ogólnych zarysach, historia Żandarmerii Krajowej. Pełniła ona obowiązki jako powszechny organ bezpieczeństwa – tak wobec osób wojskowych, jak i cywilnych. Organizacja, mimo krótkiego okresu pracy, była dobrze przygotowana do realizacji zadań w tak trudnych warunkach. Zaprowadziła w kraju porządek, stłumiła anarchię i przestępczość oraz nauczyła obywateli szanować władzę i stosować się do jej przepisów. Stała się też zalążkiem tworzącej się Policji Państwowej.

[1] Odczyt kpt. Samogyja na temat historii żandarmerii – autor twierdzi, że nazwa „Żandarmeria Krajowa" pochodzi od niemieckiego słowa „Landesgendarmerji", CAW, I.375.2.34, s. 6; wzory czerpano z zaboru austriackiego, gdzie istniała od dawna Cesarsko-Królewska Żandarmeria Krajowa i w której służyli także Polacy, szczególnie w cieszącym się pewną autonomią Królestwie Galicji i Lodomerii – *Wyższe kadry policyjne na ziemiach polskich w okresie zaborów*, http.//www.wspol.edu.pl/historia/szkolnictwo/zabory/index.htm.

[2] 24 lipca 1919 r.

[3] Odczyty kpt. Kity i kpt. Metzgera na temat historii żandarmerii w czasie pokoju i wojny, CAW, I.375.2.34; Historia 1 dywizjonu żandarmerii, CAW, I.375.1.45.

[4] K. Chodkiewicz, *Historia żandarmerii WP* (maszynopis), s. 90–91; B. Woszczyński, *Ministerstwo Spraw Wojskowych 1918–21*, Wyd. WIH, Warszawa 1972.

[5] Pkt 89 rozkazu Ministerstwa Spraw Wojskowych nr 45/18.

[6] Op. cit., s. 93.

[7] System kształcenia oficerów i podoficerów żandarmerii opierał się na austriackim wzorcu, na tzw. „szkole szarż", który przybierał dwie formy: awansowania wyróżniających się oficerów armii austriackiej na stanowiska oficerskie w żandarmerii albo awansowaniu podoficerów żandarmerii. W pierwszej formie – stanowiącej większą część korpusu oficerskiego w żandarmerii – wyróżniający się oficerowie pułkowi otrzymywali przydział próbny do żandarmerii na pół roku, a od 1905 r. na rok. Na koniec okresu próbnego oficer poddawany był egzaminowi przed komisją złożoną z inspektorów żandarmerii i wyższych urzędników namiestnictwa. Funkcje takie w 15 Komendzie Żandarmerii Krajowej we Lwowie pełnili w latach 1909–1914 mjr Wiktor Hoszowski-Sas, ppłk Eugeniusz Dąbrowiecki, ppłk Wiśniewski. Po pomyślnie zdanym egzaminie oficerów próbnych mianowano

oficerami żandarmerii. Druga forma awansowania wiodła od wyróżniającego się żołnierza pułkowego, którego przed końcem służby werbowano do żandarmerii, w myśl przepisów ustawy z 1876 r. Odbywało się to każdego roku jesienią, kiedy komendy Żandarmerii Krajowej zwracały się do pułków z prośbą o przeprowadzenie rekrutacji spośród żołnierzy kończących obowiązkową służbę wojskową. Po zgłoszeniu się ochotników organizowano egzamin z niemieckiego i arytmetyki. Następnie opracowywano kandydata w jego dotychczasowym miejscu zamieszkania i wystawiano mu świadectwo moralności. Kandydaci bez zarzutów przyjmowani byli do służby przez krajową komendę żandarmerii i wcielani do oddziałów uzupełnienia w charakterze tzw. próbnych żandarmów. Po trzech lub pięciu miesiącach szkolenia żandarmi próbni zdawali egzaminy, po czym delegowano ich do krajowych posterunków żandarmerii w celu odbycia szkolenia praktycznego pod okiem komendantów posterunków. Dopiero osoby wybrane spośród najzdolniejszych wicewachmistrzów, po kilku lub kilkunastu latach służby, kierowano do „szkoły szarż". Po zakończeniu szkoły mianowano żandarmów zastępcami komendantów posterunków, a w miarę vacatów – komendantami posterunków. Najlepsi komendanci posterunków po kilkuletniej służbie wyznaczani byli na komendantów powiatowych żandarmerii albo na podoficerskie stanowiska sztabowe. Po 12 latach służby mogli odejść do cywilnej służby państwowej lub zyskać status oficera sztabowego, przechodząc taki sam tryb szkolenia jak oficerowie próbni. W państwach zaborczych Polacy mieli utrudnioną drogę do stanowisk oficerskich.

[8] *Historia żandarmerii 1 dywizjonu*, CAW, I.375.1.45.

[9] K. Chodkiewicz, *Historia żandarmerii RP*, s. 98.

[10] Tamże, s. 105.

[11] Tamże, s. 117.

[12] Tamże, s. 119.

[13] W połowie 1919 r. skierowany został wraz z innymi oficerami żandarmerii (rtm. Stochem) do pracy w Komendzie Głównej Straży Bezpieczeństwa (późniejsza Policja Państwowa) na stanowisko naczelnika Centralnego Biura Inwigilacyjnego, A. Misiuk, *Policja Państwowa 1919–1939*, Wyd. Naukowe PWN Warszawa 1996, s. 19; W. Jarno, *Okręg Generalny Wojska Polskiego nr III Kielce w latach 1918–1921*, Łódź 2003.

[14] Po zaledwie 43 dniach pobytu w Łodzi (16.12.18–28.01.19) bardzo szybko i fachowo zorganizował dowództwo i 7 posterunków, pochodził z Warszawy, CAW, 4 Dywizjon, i.375.4.111, Historia dywizjonu, k.27; W. Jarno, *Okręg Korpusu Wojska Polskiego nr IV Łódź 1918–1939*, Łódź 2001.

[15] Rtm. Adolf Drwota urodził się 26.01.1880 r. w m. Chobot, niedaleko Bochni. W 1902 r. rozpoczął służbę wojskową w 13 pp. W 1911 r. rozpoczął służbę w 15 pułku ułanów (puł) jako dowódca plutonu. Po ogłoszeniu mobilizacji w sierpniu 1914 r. – jako hipolog – wszedł w skład odbioru koni. 1.09.1918 r. został przeniesiony do 8 puł. We wrześniu 1919 r. przeniesiony do rezerwy. W 1924 r. wrócił do służby w wojsku jako dowódca 10 dywizjonu taborowego. 30.04.1927 r. został przeniesiony do rezerwy. Zmarł 1 stycznia 1936 r. na atak serca, mając zaledwie 55 lat, CAW, Akta personalne mjr. Drwoty, 2311, przebieg służby; R. Ignaczak, *4 Dywizjon żandarmerii w Łodzi w latach 1919–1939*, Łódź 2002.

[16] A. Misiuk twierdzi, że gen. E. Dąbrowiecki nominację na szefa Straży otrzymał 5 listopada 1918 r. i że 27 grudnia przekształcił formację w Żandarmerię Krajową ziemi krakowskiej, por. A. Misiuk, *Policja Państwowa 1919–1939*, s. 31; gen. E. Dąbrowiecki urodził się 19 listopada 1861 r. w Dąbrowie (Galicja), ukończył Terezeńską Akademię Wojskową we Wiener Neustadt. Służbę rozpoczął w armii austriackiej. Do wojska wstąpił w 1883 r. i służył w piechocie, a od 1893 r. w żandarmerii na stanowiskach: komendanta oddziału (Stryj, Rzeszów, Kraków), okręgu (końskiego, Włodzimierza Wołyńskiego, Nowogródka). W odrodzonym państwie powołany na stanowisko dowódcy żandarmerii przy Okręgu Generalnym Kraków, a od 20 maja 1919 r. na dowódcę Kierownictwa Organizacji Żandarmerii.

[17] Rozkazem dowództwa Krakowskiego Okręgu Wojskowego z 9 grudnia zniesione zostały straże obywatelskie, a w ich miejsce weszła żandarmeria, działająca w garnizonach miejskich poszczególnych powiatów.

[18] Występuje rozbieżność w pisowni nazwiska dowodzącego Żandarmerią Krajową. J. Szczurek podaje nazwisko Szyschkovitz, a z kolei w *Dziesięcioleciu Służby Bezpieczeństwa* wskazano Szyszkowitz.

[19] Wspomnienia ppłk Stanisław Młodnickiego z maja 1920 r. zamieszczone u Chodkiewicza.

[20] M. Skrzypek, *Policyjne instytucje Śląska Cieszyńskiego 1918–1922*, „Kalendarz Skoczowski" nr 4, Skoczów 2000, s. 85-92; J. Dowrzecki, *Zarys działalności formacji policyjnych na Śląsku Cieszyńskim w latach 1918–1922.*

[21] A. Misiuk, *Policja państwowa 1919–1939. Powstanie, organizacja, kierunki działania*, Warszawa 1996.

[22] J. Musioł, *Sądy polowe w II Powstaniu Śląskim*, Katowice 1978, s. 63.

[23] W. Kempa, *Liczebność Wojsk Powstańczych, III Powstanie Śląskie – stany osobowe*, s. 11–12, Internet www.historycy.org/index.php?showtopic=60239&st=0. Dane z 16 czerwca 1921 r. wykazują, że w 1 Brygada Żandarmerii Polowej składała się z: Sztabu brygady – 2 oficerów i 3 podoficerów; 1 szwadronu w sile 2 oficerów i 155 żołnierzy; 2 szwadronu w sile 2 oficerów i 157 żołnierzy; 3 szwadronu w sile 1 oficera i 169 żołnierzy; szwadronu sztabowego w sile 1 oficera i 115 żołnierzy.

[24] A. Misiuk potwierdza to na s. 31. Wiktor Hoszowski był dowódcą Komendy Policji Państwowej dla byłej Galicji do 13 września 1921 r., później zastępcą komendanta głównego, a następnie komendantem, J. Ślipiec, *Drogi niepodległości – Polska i Ukraina 1918–1921*, wyd. Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 1999, s. 252.

[25] Główne dowództwo żandarmerii na Galicję Wschodnią, CAW, I.375.12.1.

[26] Dz. U. RP z 1920 r. Nr 20, poz. 107 oraz Nr 37, poz. 283. Zob. także okólnik do wszystkich PP, Kierowników Starostw, Dyrektorów Policji we Lwowie i Krakowie z dnia 22 lutego 1920 r., zgodnie z którym planowano włączyć siedem pozostałych powiatów z obszaru wojennego z dniem 1 marca 1920 r., z zastrzeżeniem, że ostateczną decyzję podejmie Naczelne Dowództwo, Archiwum Państwowe w Krakowie, akta Starostwa Grodzkiego, teczka nr 76.

[27] K. Kołos, R. Ostrowski, *7 Dywizjon Żandarmerii w Poznaniu*, materiał na seminarium doktoranckie w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie, kopia w posiadaniu autora.

[28] Rozkaz nr 9 Dowództwa Żandarmerii Krajowej z dnia 8 marca 1919 r., APP, zespół KW PP w Poznaniu, sygn. 1006/2.

[29] Rozkaz nr 29 Dowództwa Żandarmerii Krajowej z dnia 1 maja 1919 r., APP, zespół KW PP w Poznaniu, sygn. 1006/2.

Bibliografia

Centralne Archiwum Wojskowe:
CAW, I.375.1.45,
CAW, I.375.2.34,
CAW, I.375.12.1.
Chodkiewicz K., *Historia żandarmerii WP* (maszynopis).

Opracowania publikowane

Dworzecki J., *Zarys działalności formacji policyjnych na Śląsku Cieszyńskim w latach 1918–1922*, KW Policji w Katowicach.
Jarno W., *Okręg Generalny WP nr III Kielce w latach 1918–1921*, Łódź 2003.
Kempa W., *Liczebność Wojsk Powstańczych. III Powstanie Śląskie – stan osobowy*, Internet www.historycy.org/index.php?showtopic=60239&st=0.
Kołos K., Ostrowski R., *7 Dywizjon żandarmerii w Poznaniu*, COS SG Koszalin.
Kutta J., *Policja w Polsce Odrodzonej. Wielkopolska i Pomorze 1918–1922*, Bydgoszcz 1994.
Misiuk A., *Policja Państwowa 1919–1939*, Warszawa 1996.
Maciąg-Majka B., *Policja Polityczna w województwie krakowskim w latach 1919–1926*, „Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego" 2012, nr 6, s. 171–187.
Marszałek P.K., *Geneza i organizacja polskich formacji policyjnych w Wielkopolsce (1918–1920)*, w: „Studia Lubuskie" 2007, z. 3.
Ratajczyk G., *Żandarmeria WP II RP*, Toruń 2004.
Skrzypek M., *Policyjne instytucje Śląska Cieszyńskiego 1918–1922*, Skoczów 2002.
Sprengel B., *Policja Państwowa w Toruniu (1920–1939)*, Toruń 1999.
Suliński J., *Żandarmeria Wojskowa w latach 1918–1947*, Warszawa 1995.
Suliński J., *Żandarmeria – organ bezpieczeństwa armii w latach 1918–1945*, Warszawa 2003.
Suliński J., Chrzanowski W., *Rozwój żandarmerii polowej na ziemiach polskich w latach 1918–1945*, Warszawa 2012.
Ślipiec J., *Drogi niepodległości – Polska i Ukraina 1918–1921*, Warszawa 1999.
Woszczyński B., *Ministerstwo Spraw Wojskowych 1918–1921*, Warszawa 1972.

Summary

National gendarmerie as an origin of the State Police

In November of 1918 the task of the Gendarmerie was to get control, together with paramilitary organizations of the police forces being in disposal of political parties, over violence and abuses perpetrated by organized gangs. Every security body accomplishes its task well, when the society, for which it performs the service, feels recognition, trusts and supports it. The Polish gendarmerie had to fight for this confidence from the very beginning of its existence. This formation took the name the National Gendarmerie. One couldn't say that its organization was unified, mainly due to voluntariness of its origin as well as the lack of directives from the government or the army.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

zdj. archiwum autora

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM W CENTRUM SZKOLENIA POLICJI W LEGIONOWIE



insp. dr Roman Stawicki

Komendant
Centrum Szkolenia Policji



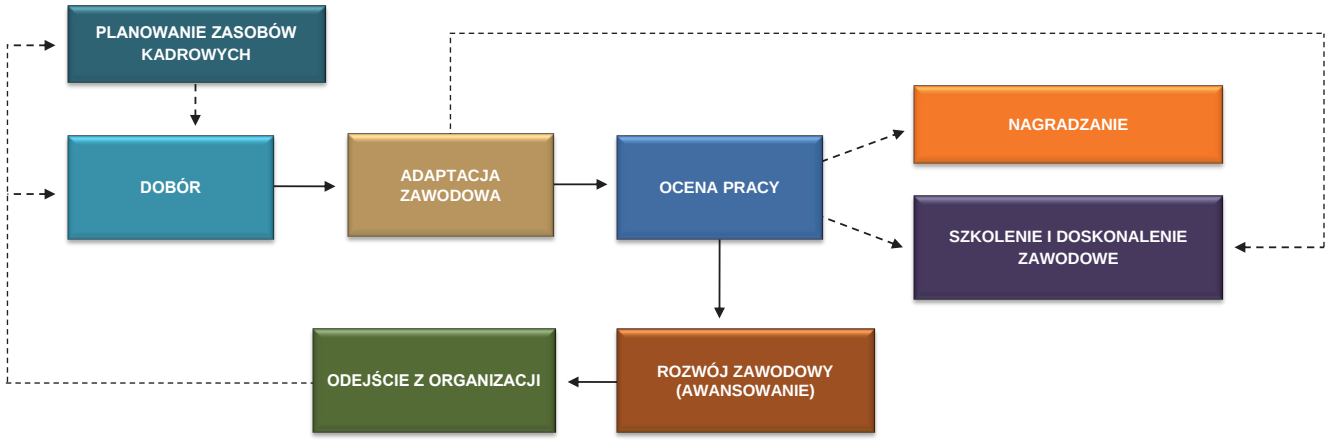
nadkom. Piotr Irzycki

Naczelnik
Wydziału Kadr CSP

Podejście do znaczenia czynnika ludzkiego w funkcjonowaniu organizacji zmieniało się w ciągu wieków – od traktowania ludzi jako jednego z wielu zasobów organizacji do ugruntowania się poglądu, że ludzie stanowią najważniejsze aktywa organizacji, czyli są jej kapitałem. Rewolucję w myśleniu na ten temat spowodowały następujące determinanty: dynamiczny postęp technologiczny, który w rezultacie doprowadził do wzrostu znaczenia kompetencji personelu, konkurencyjność na rynku – w tej rywalizacji zwycięża ten, kto dysponuje większym potencjałem ludzkim, a także rozwój praw człowieka – prawo do pracy stanowi jedno z fundamentalnych praw człowieka.

Ponadto niezwykle istotnym czynnikiem implikującym obecnie zmiany systemowe w ramach procesu kadrowego są sami pracownicy, którzy oczekują nowoczesności, transparentności, jak również czytelnych zasad i kryteriów. Dlatego w procesie usprawniania funkcjonowania organizacji warto wykorzystywać filozofię zarządzania partycypacyjnego, czyli wypracowywać rozwiązania systemowe z udziałem jak największej grupy osób. Należy pamiętać, że osiągnięcie jakiegokolwiek celu w organizacji jest możliwe tylko wówczas, gdy utożsamia się z nim zdecydowana większość. Z tego powodu angażowanie dużej liczby współpracowników znacząco podwyższa prawdopodobieństwo pozytywnego odbioru społecznego wdrażanych rozwiązań i zmniejsza opór przed zmianą. Zarządzając kapitałem ludzkim w organizacji, trzeba mieć na względzie, że proces kadrowy to konglomerat, który składa się z kilku komponentów wzajemnie powiązanych i oddziałujących na siebie (rys. nr 1).

Stąd dążąc do zbudowania systemu motywacyjnego, należy w sposób ciągły poprawiać wszystkie elementy tego kluczowego procesu. Warto podkreślić, że zgodnie z klasycznym modelem organizacji autorstwa H.J. Leavita każda organizacja składa się z elementów społecznych (ludzie, cele i zadania) oraz technicznych (struktura, technologia). Jednak dopiero wtedy, gdy stanowią one całość, której wszystkie składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości, możemy mówić o organizacji[1].
Centrum Szkolenia Policji w Legionowie (CSP) jest również jedną z tych organizacji, które starając się nadążyć za zmianami zachodzącymi w otoczeniu wewnętrznym oraz zewnętrznym, rozpoczęły proces budowania i ustawicznego doskonalenia systemu zarządzania kapitałem ludzkim. Poniżej zostaną przedstawione rozwiązania wybrane spośród kilkunastu, które wdrożono w ciągu ostatnich trzech lat. Oprócz tego zaprezentujemy dwa projekty, nad którymi aktualnie są prowadzone prace koncepcyjne.



Rys. 1. Proces kadrowy. Źródło: opracowanie własne.

Zaakcentowania wymaga fakt, że w przypadku każdego komponentu procesu kadrowego w ramach pierwszego etapu dokonano pogłębionej diagnozy dotychczasowych rozwiązań, w tym uwarunkowań prawnych, następnie wypracowywano kierunki zmian, a dopiero potem nowe procedury. Na wszystkich etapach prowadzono szerokie konsultacje społeczne. Podejmowano różnorodne działania zapewniające sprawną i skuteczną komunikację wewnętrzną w celu wyeliminowania tzw. szumów komunikacyjnych, a jeśli takie wystąpiły – niezwłocznie reagowano na nie akcją informacyjną. Równolegle prowadzono szkolenia, warsztaty i organizowano spotkania. Niekiedy pierwsze wersje rozwiązań znacząco różniły się od ostatecznych. Było to następstwo m.in. wiedzy, doświadczenia i gotowości całej społeczności na zmiany.

PROCEDURA DOBORU NA NAUCZYCIELI POLICYJNYCH CSP

Tryb postępowania z kandydatami wyrażającymi akces pełnienia służby w charakterze nauczyciela policyjnego określa *Procedura doboru na nauczycieli policyjnych CSP*.

Dobór kandydatów na nauczycieli policyjnych realizowany jest w szczególności poprzez:

1) zamieszczenie ogłoszenia na stronie internetowej CSP oraz Informacyjnego Serwisu Policyjnego, wzór tego ogłoszenia stanowi załącznik nr 1 do procedury doboru;
2) zgłoszenie się kandydata pomimo niezamieszczenia ogłoszenia, o którym mowa w pkt 1.

Kandydat na nauczyciela policyjnego CSP powinien:

1) spełniać wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, określone w odrębnych przepisach, niezbędne do mianowania na wybrane stanowisko służbowe;
2) posiadać co najmniej 5-letni staż służby w Policji;
3) posiadać co najmniej 2-letnie doświadczenie w realizowaniu zadań zgodnie z właściwością komórki dydaktyczno-wychowawczej, w której będzie pełnił służbę.

Proces doboru nauczycieli policyjnych składa się z następujących etapów:

1) zgłoszenie się kandydata i wypełnienie ankiety osobowej;
2) rozmowa wstępna;
3) rozmowa z kierownikiem właściwej komórki dydaktyczno-wychowawczej;
4) przegląd akt osobowych kandydata;
5) przeprowadzenie zajęć dydaktycznych;
6) rozmowa z Zastępcą Komendanta CSP właściwym w sprawach dydaktycznych.

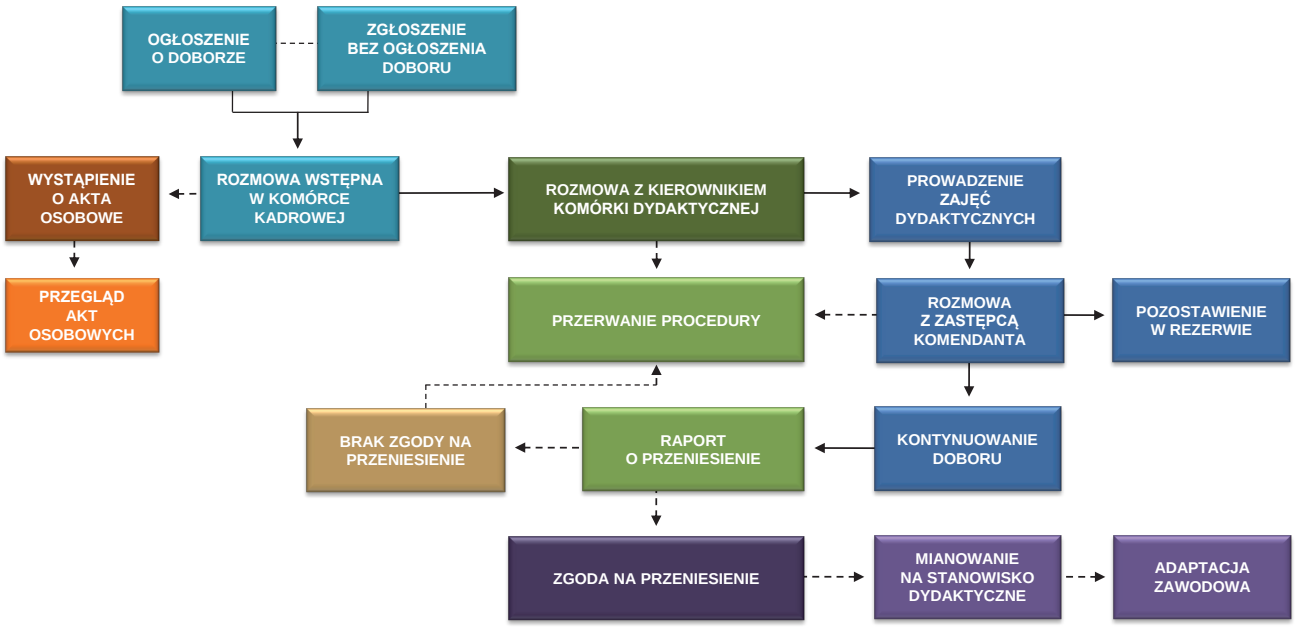
Procedura doboru na nauczycieli policyjnych rozpoczyna się od zgłoszenia kandydata do komórki kadrowej i wypełnienia ankiety osobowej. Potem policjant lub pracownik komórki kadrowej przeprowadza rozmowę wstępną, podczas której informuje zainteresowanego m.in. o warunkach pełnienia służby w CSP. Następnie kandydat jest kierowany na spotkanie z kierownikiem właściwej komórki dydaktyczno-wychowawczej, który na podstawie rozmowy podejmuje decyzję o kontynuowaniu procedury doboru lub jej przerwaniu. W przypadku podjęcia decyzji o kontynuowaniu procedury, z komórki kadrowej do jednostki macierzystej kandydata zostaje wystosowane pismo w sprawie przesłania jego akt osobowych.

Po zapoznaniu się z ankietą osobową oraz aktami osobowymi kandydata kierownik komórki dydaktyczno-wychowawczej:

1) podejmuje decyzję o dopuszczeniu policjanta do kolejnego etapu lub o przerwaniu wobec niego procedury doboru, o czym informuje kierownika komórki kadrowej;
2) w przypadku podjęcia decyzji o dopuszczeniu do następnego etapu procedury doboru uzgadnia z zainteresowanym termin przeprowadzenia przez niego zajęć dydaktycznych.

W trakcie prowadzonych zajęć dydaktycznych kompetencje kandydata są oceniane przez kierownika komórki dydaktyczno-wychowawczej oraz psychologa. W zajęciach dydaktycznych może uczestniczyć, w charakterze obserwatora, kierownik komórki kadrowej.

Pozytywna ocena z przeprowadzonych zajęć dydaktycznych jest podstawą do dopuszczenia osoby do kolejnego etapu doboru, którym jest rozmowa z Zastępcą Komendanta. Na podstawie akt osobowych, dokumentacji sporządzonej w ramach doboru oraz wyniku rozmowy Zastępca Komendanta podejmuje decyzję o przyjęciu policjanta na stanowisko nauczyciela



Rys. 2. Procedura doboru nauczycieli policyjnych. Źródło: opracowanie własne.

policyjnego albo przerwaniu wobec niego procedury doboru lub o pozostawieniu kandydata w rezerwie kadrowej. W przypadku kontynuowania doboru zainteresowany jest powiadamiany o konieczności złożenia raportu o przeniesienie do dalszego pełnienia służby w CSP.

Istotne jest również to, że procedury doboru nie stosuje się wobec:

1) policjanta pełniącego służbę w CSP na stanowisku dydaktycznym przenoszonego na stanowisko dydaktyczne do innej komórki dydaktyczno-wychowawczej CSP;
2) policjanta spoza CSP, który pełnił służbę na stanowisku dydaktycznym w CSP, bez względu na okres, który upłynął od przeniesienia z CSP do dalszego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej Policji;
3) policjanta spoza CSP pełniącego służbę na stanowisku dydaktycznym w szkole policyjnej przenoszonego do dalszego pełnienia służby w CSP na stanowisku dydaktycznym;
4) policjanta spoza CSP, który delegowany był do czasowego pełnienia służby w pionie dydaktycznym CSP i prowadził zajęcia dydaktyczne w charakterze nauczyciela stowarzyszonego, jeżeli zrealizował co najmniej 200 godzin zajęć dydaktycznych w okresie 2 lat poprzedzających zgłoszenie chęci pełnienia służby na stanowisku nauczyciela policyjnego w CSP (rys. nr 2).

Warto zaznaczyć, że procedurę doboru stosuje się odpowiednio wobec kandydatów na pracownicze stanowiska nauczycieli policyjnych.

ZASADY PROWADZENIA ADAPTACJI ZAWODOWEJ NAUCZYCIELI POLICYJNYCH

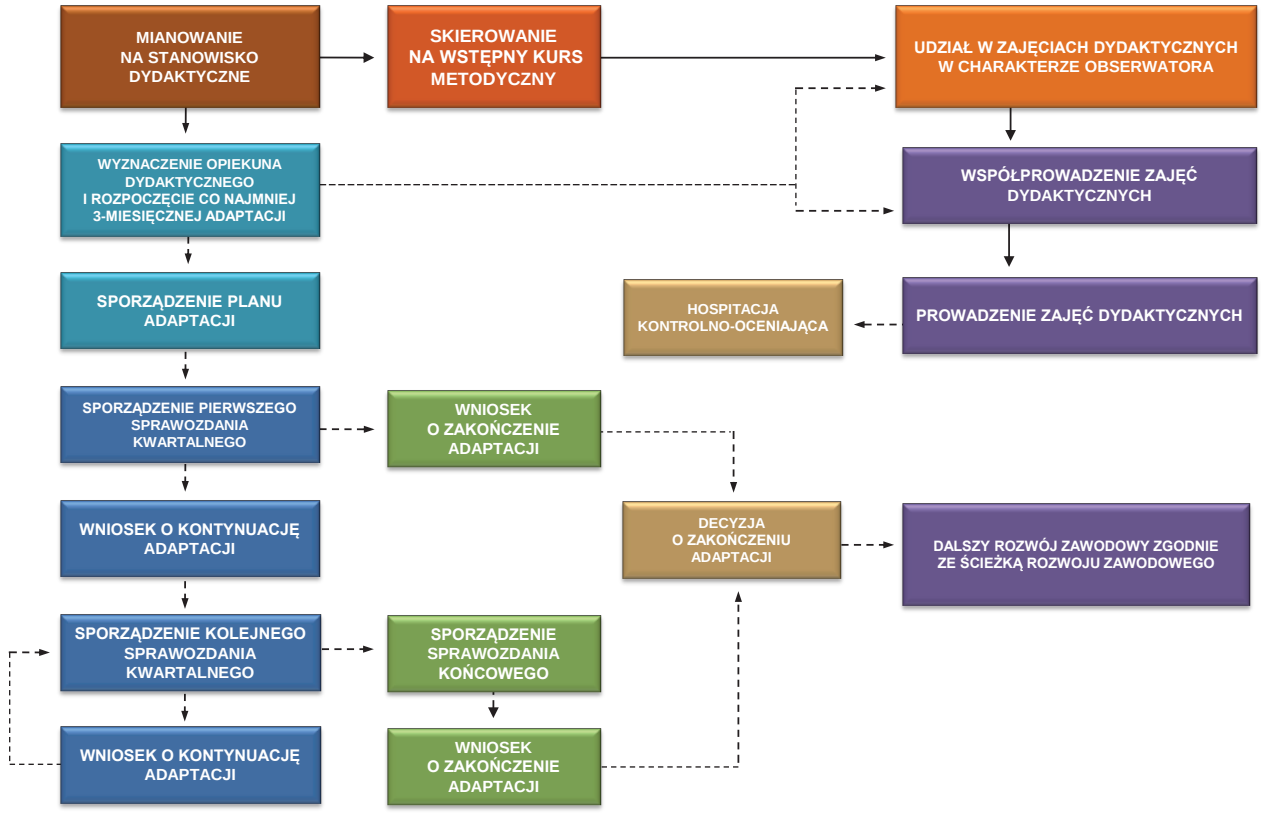
Adaptacja zawodowa ma na celu przygotowanie nauczyciela policyjnego do samodzielnego wykonywania zadań służbowych. Przebieg tego procesu określają *Zasady prowadzenia adaptacji zawodowej nauczycieli policyjnych przyjętych do służby w CSP*. Nadzór nad procesem wprowadzania do pracy sprawuje kierownik komórki dydaktyczno-wychowawczej, w której nauczyciel policyjny pełni służbę. Proces adaptacji zawodowej nauczyciela policyjnego rozpoczyna się z dniem przeniesienia policjanta do dalszego pełnienia służby w pionie dydaktycznym CSP i trwa co najmniej 3 miesiące. Za jego realizację jest odpowiedzialny opiekun dydaktyczny nauczyciela policyjnego wyznaczony przez kierownika komórki dydaktyczno-wychowawczej.

W trakcie adaptacji zawodowej nauczyciel policyjny uczestniczy we wstępnym kursie metodycznym, zgodnie ze *Ścieżką rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych pełniących służbę w CSP*, oraz – w miarę możliwości – w zajęciach dydaktycznych jako obserwator, współprowadzący, a następnie prowadzący zajęcia.

Do zadań opiekuna dydaktycznego należy zwłaszcza:

1) zapoznanie nauczyciela policyjnego z zakresem działania komórki dydaktyczno-wychowawczej, w której pełni służbę, oraz z zadaniami, uprawnieniami i obowiązkami na zajmowanym stanowisku służbowym;
2) przygotowanie nauczyciela policyjnego do samodzielnego realizowania zadań służbowych;
3) przekazywanie spostrzeżeń z przebiegu adaptacji zawodowej kierownikowi komórki dydaktyczno-wychowawczej;
4) sporządzanie odpowiedniej dokumentacji, a w szczególności *Planu adaptacji zawodowej nauczyciela policyjnego*.

W przypadku podjęcia przez kierownika komórki dydaktyczno-wychowawczej decyzji o zakończeniu procesu adaptacji zawodowej nauczyciela policyjnego, opiekun dydaktyczny sporządza *Sprawozdanie końcowe z przebiegu adaptacji zawodowej nauczyciela policyjnego* i przekazuje komplet dokumentacji adaptacyjnej kierownikowi komórki dydaktyczno-wychowawczej. Jeżeli po upływie pierwszych 3 miesięcy adaptacji zawodowej zawarto w sprawozdaniu kwartalnym wniosek o jej zakończenie, nie sporządza się sprawozdania końcowego.



Rys. 3. Adaptacja zawodowa nauczycieli policyjnych. Źródło: opracowanie własne.

Następnie kierownik komórki dydaktyczno-wychowawczej przesyła do kierownika komórki kadrowej pisemną informację o zakończeniu adaptacji zawodowej nauczyciela policyjnego celem włączenia do akt osobowych policjanta (rys. nr 3).
Warto podkreślić, że procedurę stosuje się odpowiednio do nowo przyjętych pracowników zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych w CSP.

ŚCIEŻKA ROZWOJU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI POLICYJNYCH

Podejmując próbę odpowiedzi na jedno z najtrudniejszych pytań: „Co muszę zrobić, aby awansować?", opracowano *Ścieżkę rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych*. Zdefiniowane wymagania mają charakter wewnętrznych uregulowań i nie wynikają wprost z przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Warto przypomnieć, że kryteria niezbędne do mianowania na poszczególne stanowiska służbowe określa rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe (Dz. U. Nr 123, poz. 857, z późn. zm.). Postanowienia zawarte w *Ścieżce rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych* mają na celu zmotywowanie policjantów zaangażowanych w proces dydaktyczny do rozwoju zawodowego i skutecznej oraz efektywnej realizacji zadań służbowych.
Przed omówieniem poszczególnych etapów *Ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych* konieczne jest przedstawienie katalogu wykonawczych stanowisk dydaktycznych CSP:
1) instruktor;
2) młodszy wykładowca;
3) wykładowca;
4) starszy wykładowca.

Dla pełnego zrozumienia poszczególnych komponentów *Ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych* ważna jest terminologia używana w tej koncepcji, m.in.:

PUBLIKACJE – książki, materiały dydaktyczne i artykuły wydane drukiem przez CSP lub książki przygotowane do wydania, które zostały pozytywnie zrecenzowane, lub materiały dydaktyczne, które zostały pozytywnie zaopiniowane przez kierownika komórki dydaktyczno-wychowawczej, lub wydane drukiem poza CSP książki i artykuły o tematyce bezpieczeństwa wewnętrznego;

HOSPITACJE ZAJĘĆ – hospitacje kontrolno-oceniające, o których mowa w odrębnej procedurze związanej z planowaniem i realizacją hospitacji oraz kontroli (przy ocenianiu stosowana jest skala ocen obowiązująca w szkolnictwie policyjnym od 1 do 6);

WSTĘPNY KURS METODYCZNY – ukończenie kursu doskonalenia zawodowego lokalnego z zakresu metodyki nauczania;

PIERWSZY POZIOM DOSKONALENIA METODYCZNEGO – ukończenie dwóch wybranych kursów doskonalenia zawodowego lokalnego z zakresu metodyki dla nauczycieli policyjnych, które obejmują:

- budowanie konspektu zajęć dydaktycznych,
- chronologię zajęć dydaktycznych,
- wykorzystywanie środków dydaktycznych,
- przekazywanie informacji zwrotnej słuchaczowi;

DRUGI POZIOM DOSKONALENIA METODYCZNEGO – ukończenie dwóch wybranych kursów doskonalenia zawodowego lokalnego z zakresu metodyki dla nauczycieli policyjnych, które obejmują:

- motywowanie słuchaczy,
- tworzenie narzędzi oceny,
- obsługę tablicy interaktywnej – poziom podstawowy,
- kierowanie grupą szkoleniową;

TRZECI POZIOM DOSKONALENIA METODYCZNEGO – ukończenie trzech wybranych kursów doskonalenia zawodowego lokalnego z zakresu metodyki dla nauczycieli policyjnych, które obejmują:

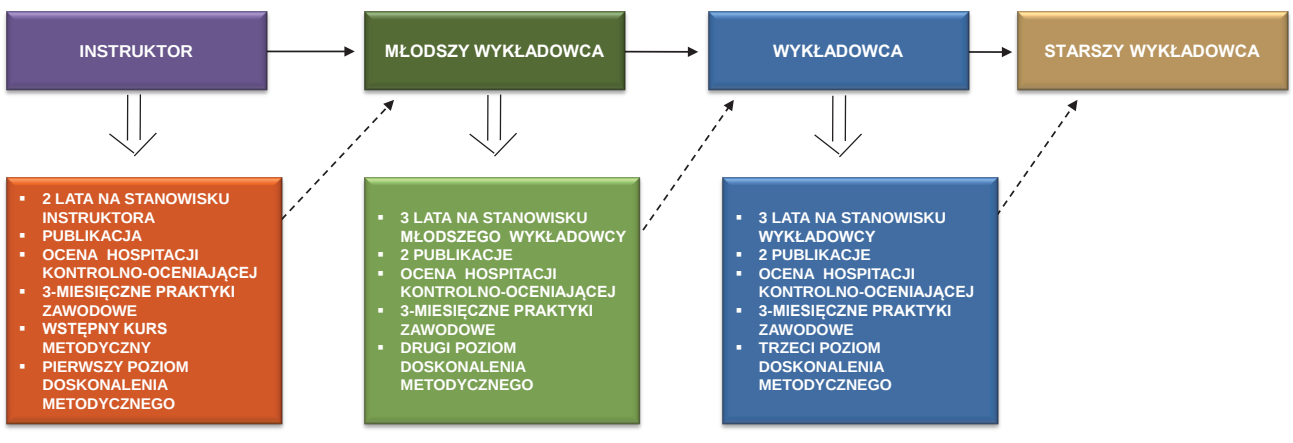
- nadzór nad procesem dydaktycznym,
- mierzenie jakości szkolenia,
- obsługę tablicy interaktywnej – poziom zaawansowany,
- kierowanie grupą szkoleniową,
- tworzenie filmu dydaktycznego;

PRAKTYKI ZAWODOWE – delegowanie do czasowego pełnienia służby w tej samej lub innej miejscowości.

Pierwszym i najniższym stanowiskiem dydaktycznym w CSP jest „instruktor". Zasadą jest przyjmowanie i mianowanie na to stanowisko policjantów z innych jednostek organizacyjnych Policji. Z tego względu *Ścieżka rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych* nie wprowadza żadnych dodatkowych wymogów co do objęcia tego stanowiska.

Kolejnym stanowiskiem w strukturze hierarchicznej jest „młodszy wykładowca". Policjanci są już na tym etapie zachęcani do rozwijania swojej twórczości intelektualnej i podnoszenia jakości realizowanych zadań. Oczekiwaną nagrodę dla policjanta stanowi możliwość objęcia tego stanowiska. Jednak wymaganym warunkiem jest nienaganne pełnienie służby na stanowisku instruktora przez okres minimum 2 lat. W tym czasie zainteresowany powinien napisać co najmniej jedną publikację lub być jej współautorem. Przed podjęciem decyzji o mianowaniu policjant jest poddawany hospitacjom kontrolno-oceniającym przez swojego bezpośredniego przełożonego. Z dwóch ostatnich hospitacji musi otrzymać średnią ocenę wynoszącą minimum 4,0. Ponadto w okresie 12 miesięcy poprzedzających awansowanie powinien uzyskać co najmniej ocenę dobrą z hospitacji kontrolno-oceniającej przeprowadzonej przez Zastępcę Komendanta ds. dydaktycznych. Istotną kwestią jest też doskonalenie warsztatu metodycznego. Policjant zajmujący stanowisko instruktora przed mianowaniem na stanowisko młodszego wykładowcy jest zobowiązany odbyć wstępny kurs metodyczny, a także musi ukończyć pierwszy poziom doskonalenia metodycznego. Oprócz tego przewidziano w tym czasie obowiązkowy udział nauczyciela policyjnego w praktykach zawodowych trwających co najmniej 3 miesiące.

Po mianowaniu na stanowisko młodszego wykładowcy następuje kolejna faza rozwoju zawodowego i kontynuowane są działania motywujące do samokształcenia oraz efektywnej pracy. Na stanowisko wykładowcy może być awansowana osoba, która pełni służbę na stanowisku młodszego wykładowcy przez co najmniej 3 lata. Od kandydata wymaga się też napisania co najmniej 2 publikacji. Większe są również oczekiwania dotyczące ocen uzyskanych z hospitacji. Pożądana jest średnia ocena z dwóch ostatnich hospitacji kontrolno-oceniających wynosząca co najmniej 5,0, jak również ocena bardzo dobra z hospitacji kontrolno-oceniającej przeprowadzonej przez Zastępcę Komendanta ds. dydaktycznych, w okresie 12 miesięcy poprzedzających mianowanie. Ponadto policjant musi ukończyć drugi poziom kursu metodycznego i odbyć kolejną praktykę zawodową trwającą co najmniej 3 miesiące. Dla najlepszych i najbardziej doświadczonych nauczycieli przewidziano możliwość awansu na najwyższe stanowisko wykonawcze w pionie dydaktycznym, a mianowicie stanowisko starszego wykładowcy. Jest to stanowisko dla typowego mentora – policjanta, który opanował rzemiosło andragogiki policyjnej i jest wykwalifikowanym specjalistą w określonej dziedzinie wiedzy policyjnej. Funkcjonariusz ten powinien pełnić służbę na stanowisku wykładowcy przez co najmniej 3 lata. Komendant CSP podejmuje decyzję o mianowaniu, jeżeli kandydat jest autorem minimum kolejnych 2 publikacji i otrzymał oceny bar-



Rys. 4. Ścieżka rozwoju nauczycieli policyjnych. Źródło: opracowanie własne.

dzo dobre z dwóch hospitacji kontrolno-oceniających. Niezbędne jest także ukończenie przez niego trzeciego poziomu kursu metodycznego i odbycie kolejnej praktyki zawodowej trwającej co najmniej 3 miesiące.
Jednocześnie postanowiono, że nie można awansować policjanta przed zatarciem kary dyscyplinarnej albo w czasie wykonywania orzeczenia dyscyplinarnego o uznaniu go winnym i odstąpieniu od ukarania.
Warto dodać, że w uzasadnionych przypadkach można mianować na wyższe stanowisko służbowe policjanta przeniesionego do dalszego pełnienia służby w CSP, z wyłączeniem obowiązku zajmowania poszczególnych stanowisk oraz spełnienia wymagań opisanych w *Ścieżce rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych*.
Ponadto należy podkreślić, iż osoby pełniące służbę w CSP w dniu wejścia w życie *Ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli policyjnych* zostały zobowiązane do uzupełnienia swoich kwalifikacji zawodowych o odpowiednie kursy doskonalenia zawodowego lokalnego na poszczególnych poziomach doskonalenia metodycznego. Przyjęto też, że publikacje nauczycieli policyjnych dotychczas pełniących służbę będą uwzględniane przy awansowaniu na wyższe stanowisko służbowe (rys. nr 4).

ZASADY KIEROWANIA NA SZKOLENIE ZAWODOWE DLA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH

Policjanci zajmujący stanowiska dydaktyczne mają możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych na szkoleniu zawodowym dla absolwentów szkół wyższych organizowanym przez Wyższą Szkołę Policji w Szczytnie. Dla wielu policjantów jest to spełnienie ich zawodowych ambicji i szansa na dalszy awans, a także budowanie prestiżu nie tylko w społeczności policyjnej. Ze względu na relatywnie małe możliwości kierowania policjantów na tę formę szkolenia, w porównaniu z liczbą osób zgłaszających akces, podjęto decyzję o opracowaniu obiektywnych i powszechnie znanych zasad naboru.

Warto przypomieć, że na to szkolenie może zostać skierowany policjant, który obligatoryjnie spełnia następujące wymagania wynikające z prawa powszechnie obowiązującego:

1) posiada wykształcenie wyższe z tytułem zawodowym magistra lub innym równorzędnym tytułem;
2) złożył pisemny raport w tej sprawie;
3) ma zapewnione, bezpośrednio po ukończeniu szkolenia, stanowisko służbowe, na którym są wymagane kwalifikacje zawodowe wyższe, lub pełni służbę na stanowisku służbowym, dla którego określono policyjny stopień etatowy w korpusie oficerów Policji;
4) najpóźniej w dniu ukończenia szkolenia spełni wymóg w zakresie stażu służby, od którego uzależnione jest mianowanie lub powołanie na stanowisko służbowe;
5) uzyskał pozytywną opinię służbową, o której mowa w przepisach rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 sierpnia 2010 r. w sprawie opiniowania służbowego policjantów (Dz. U. z 2013 r. poz. 883).

Kolejnym niezbędnym warunkiem, jaki musi spełniać kandydat z komórki dydaktycznej, jest zakończenie adaptacji zawodowej, jak również co najmniej 2-letni staż służby w CSP. Policjant spełniający wskazane wymogi zostaje poddany ocenie punktowej. Oceny tej dokonuje komisja, w skład której wchodzą kierownicy komórek organizacyjnych, z których wywodzą się kandydaci, oraz kierownik komórki kadrowej. Kwalifikacja kandydatów odbywa się raz do roku, a ranking obowiązuje w następnym roku kalendarzowym.

KANDYDACI SĄ PODDAWANI OCENIANIU Z ZACHOWANIEM WSKAZANEGO SYSTEMU PUNKTOWEGO:

1. Ogólny staż służby w Policji – 1 punkt za każdy rok służby.

Każdy rok służby w Policji przeliczany jest na 1 punkt, z tym że pełne 7 miesięcy liczone będzie jako 1 rok, a okres krótszy nie będzie brany pod uwagę.

2. Staż służby w jednostce szkoleniowej Policji – 2 punkty za każdy rok służby.

Każdy rok służby w jednostce szkoleniowej Policji jest przeliczany na 2 punkty, z zachowaniem zasad jak w ust. 1.

3. Rodzaj ukończonych studiów wyższych II stopnia – 5 punktów za każde studia.

Pod uwagę są brane, przydatne w CSP, kierunki studiów wyższych II stopnia, o których mowa w załączniku do procedury, korelujące z profilem kompetencyjnym stanowiska zajmowanego przez kandydata. W przypadku posiadania więcej niż jednego tytułu zawodowego magistra na wskazanym w załączniku kierunku studiów kandydat otrzymuje punkty za każde ukończone studia.

4. Ukończone studia podyplomowe – 2 punkty za każde studia.

Pod uwagę są brane wszystkie rodzaje studiów podyplomowych. W przypadku ukończenia więcej niż jednego kierunku studiów podyplomowych kandydat otrzymuje 2 punkty za każdy ukończony kierunek studiów.

5. Wydane publikacje – 5 punktów za każdą publikację lub materiał dydaktyczny i 2 punkty za artykuł.

Pod uwagę są brane publikacje wydane przez CSP lub przygotowane do wydania, które zostały pozytywnie zrecenzowane, lub wydane poza CSP, a także materiały dydaktyczne oraz artykuły związane z tematyką policyjną.

6. Wynik hospitacji kontrolno-oceniających – średnia ocena z ostatnich dwóch hospitacji.

Średnia ocena z ostatnich dwóch hospitacji kontrolno-oceniających jest jednocześnie liczbą punktów przyznawanych kandydatowi.

7. Korzystanie ze zwolnień lekarskich – 0 albo 4 punkty.

W tym obszarze pod uwagę branych jest 12 ostatnich miesięcy. Jeżeli kandydat nie przebywał na zwolnieniu lekarskim albo korzystał ze zwolnień lekarskich przez okres nie dłuższy niż 20 dni kalendarzowych – otrzymuje 4 punkty. Jeżeli korzystał ze zwolnień lekarskich przez okres dłuższy niż 20 dni kalendarzowych – nie otrzymuje żadnego punktu. Przy ustalaniu czasu trwania zwolnienia lekarskiego nie są brane pod uwagę zwolnienia związane z wypadkiem w służbie lub w związku z pełnieniem służby.

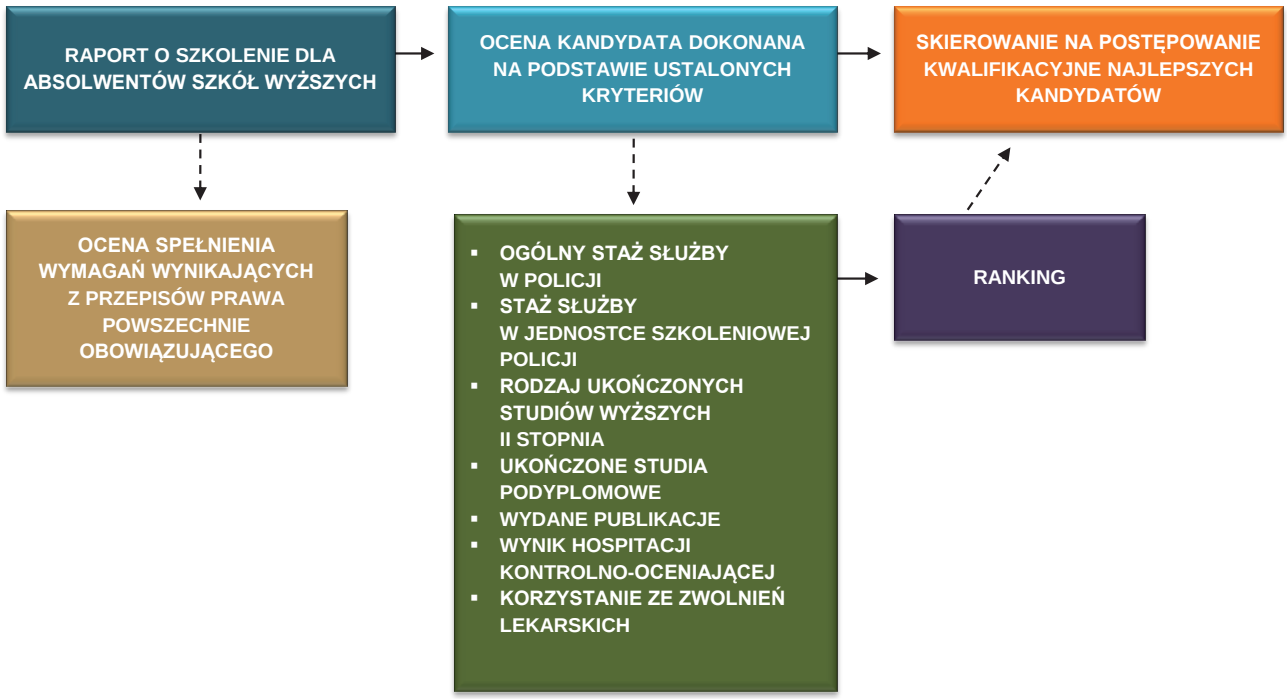
8. Udział w kolejnym rankingu – 2 punkty.

W przypadku, gdy liczba kandydatów jest większa niż liczba przyznanych miejsc, kandydaci, którzy nie zostali zakwalifikowani na szkolenie, przechodzą automatycznie do rankingu w roku następnym, z uwzględnieniem posiadanego stanu punktów, powiększonego o 2 punkty za okres oczekiwania oraz dodatkowe osiągnięcia.

Istotne jest, że w przypadku uzyskania przez kandydatów równej liczby punktów o miejscu na liście rankingowej decyduje staż służby w Policji.
Informacje o spełnieniu przez kandydatów kryteriów są przekazywane do komórki kadrowej, w której jest sporządzany końcowy raport, zawierający ostateczną liczbę punktów przyznaną poszczególnym kandydatom. Następnie, po przekazaniu do CSP informacji o planowanym postępowaniu kwalifikacyjnym na kurs oficerski, w zależności od limitu przyznanego CSP, na podstawie wyżej opisanego rankingu jest podejmowana decyzja o skierowaniu najlepszych kandydatów (rys. nr 5).
Kryteria oceniania są wszystkim znane i każdy policjant ma możliwość przygotować się do ich spełnienia na jak najwyższym poziomie.

ZASADY PRZYZNAWANIA I PODZIAŁU NAGRÓD MOTYWACYJNYCH W FORMIE PIENIĘŻNEJ PRACOWNIKOM I POLICJANTOM CSP

Próbę opracowania nowych i transparentnych regulacji podjęto ze względu na brak jednolitych oraz obiektywnych zasad przyznawania i podziału nagród motywacyjnych. Realizacja projektu została przeprowadzona przez zespół zadaniowy, w skład którego weszli kierownicy komórek organizacyjnych, pracownicy posiadający wiedzę i doświadczenie przydatne przy projektowaniu nowych rozwiązań systemowych, a także partnerzy społeczni – przedstawiciele organizacji związków zawodowych.
Prace nad modelem nagradzania zakończyły się opracowaniem *Zasad przyznawania i podziału nagród motywacyjnych w formie pieniężnej pracownikom i policjantom CSP*. Niezależnie od przyjętych uregulowań zaakcentowano, że podstawą wystąpienia z wnioskiem o nagrodę są przepisy prawa powszechnie i wewnętrznie obowiązującego, zawierające ogólne przesłanki, których spełnienie może decydować o przydzieleniu nagrody motywacyjnej. Omawiając przesłanki nagradzania, należy wskazać, że wobec pracownika znajduje zastosowanie również § 66 ust. 1 pkt 1 *Regulaminu pracy w CSP*, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 2 Komendanta CSP z dnia 17 marca 2009 r. *w sprawie ustalenia regulaminu pracy w CSP*. Zgodnie z tym regulaminem pracownikowi, który przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, może być przyznana nagroda pieniężna (w istocie treści te zostały recypowane z Kodeksu pracy). Z kolei wobec policjanta zastosowanie ma art. 110a ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.). Przepis ten stanowi, że policjantowi mogą być przyznawane między innymi nagrody motywacyjne w formie pieniężnej za wzoro-



Rys. 5. Zasady kierowania na szkolenie zawodowe dla absolwentów szkół wyższych. Źródło: opracowanie własne.

we wykonywanie zadań służbowych, wykazane w służbie męstwo i inicjatywę oraz pełnienie służby w trudnych warunkach. Dodatkowo przypomniano, że nagrody przyznaje Komendant CSP, po złożeniu wniosków przez zastępcę komendanta lub kierownika komórki. Ponieważ w *regulaminie CSP* występują komórki organizacyjne, które nie są zarządzane przez typowe stanowisko kierownicze (np. zespół), zaznaczono, że przez kierownika komórki organizacyjnej trzeba również rozumieć koordynatora etatowej komórki. Zastępca Komendanta CSP albo kierownik komórki, zgodnie ze swoją właściwością, został zobowiązany do zapoznania z wnioskiem pracownika i policjanta, których wniosek dotyczy, a następnie do przesłania wniosku do kierownika komórki kadrowej. Bardzo istotne znaczenie ma to, że z propozycją przyznania nagrody jest zapoznawany upoważniony przedstawiciel partnera społecznego – związków zawodowych, odpowiednio – pracowniczych i policyjnych. Na potrzeby usystematyzowania nazewnictwa zaproponowano, że stanowiskiem:

1) kierowniczym:
   a) podstawowym – jest stanowisko kierownika komórki,
   b) niższego szczebla – jest stanowisko zastępcy kierownika komórki i stanowisko szefa kuchni;
2) samodzielnym – jest stanowisko jednoosobowe, o którym mowa w regulaminie CSP, stanowisko radcy (z wyłączeniem koordynatora komórki) i stanowisko radcy prawnego.

Przyjęte zasady odnoszą się zarówno do **nagród doraźnych**, przydzielanych na indywidualny wniosek niezwłocznie po wystąpieniu zdarzenia uzasadniającego podjęcie reakcji na pozytywne działanie podległego pracownika lub policjanta, jak i – co ważne ze względu na relatywnie ograniczony budżet – do **nagród okresowych**.

Wniosek o nagrodę doraźną wymaga precyzyjnego uzasadnienia, w którym wskazuje się konkretne dokonania pracownika lub policjanta.

W ramach zawartej umowy społecznej uznano, iż nagroda motywacyjna nie powinna być przyznana osobie:

1) która została zatrudniona lub przeniesiona do dalszego pełnienia służby w CSP w trakcie ocenianego okresu;
2) która nie świadczyła pracy/służby łącznie dłużej niż przez 20% wszystkich dni roboczych przypadających w ocenianym okresie, z powodu:
   a) zwolnienia od zajęć służbowych na skutek choroby lub wypadku, w tym w ramach świadczenia rehabilitacyjnego, opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny,
   b) korzystania z urlopu bezpłatnego, macierzyńskiego, wychowawczego;
3) która odbywała szkolenie zawodowe lub kurs doskonalenia zawodowego, trwające dłużej niż 50% wszystkich dni roboczych przypadających w ocenianym okresie;
4) wobec której występują ujemne przesłanki zawarte w przepisach prawa powszechnie obowiązującego;
5) która nie realizowała wzorowo obowiązków służbowych.

Od tych ujemnych przesłanek przewidziano oczywiście wyjątek, zgodnie z którym w uzasadnionych przypadkach można przyznać nagrodę II stopnia:

1) pracownikowi, z którym nawiązano stosunek pracy w ocenianym okresie, jeżeli był zatrudniony w CSP przez co najmniej 80% wszystkich dni roboczych przypadających w ocenianym okresie, a jego absencja nie przekroczyła 5 dni roboczych;
2) policjantowi, który został przeniesiony do dalszego pełnienia służby w ocenianym okresie, jeżeli pełnił służbę w CSP przez co najmniej 50% wszystkich dni roboczych przypadających w ocenianym okresie, a jego absencja nie przekroczyła 5 dni roboczych.

POSTANOWIONO, ŻE PODZIAŁ NAGRÓD OKRESOWYCH NASTĘPUJE PO PRZYPORZĄDKOWANIU PRACOWNIKA I POLICJANTA DO JEDNEJ Z TRZECH GRUP:

nagroda I stopnia

GRUPA I – osoba wzorowo realizująca zadania służbowe oraz przejawiająca ponadprzeciętne zaangażowanie, w szczególności w porównaniu z pozostałymi osobami na podobnych stanowiskach, lub której działania w ocenianym okresie miały wpływ na organizację, wizerunek lub usprawnienie funkcjonowania komórki organizacyjnej albo CSP;

nagroda II stopnia

GRUPA II– osoba wzorowo realizująca zadania służbowe;

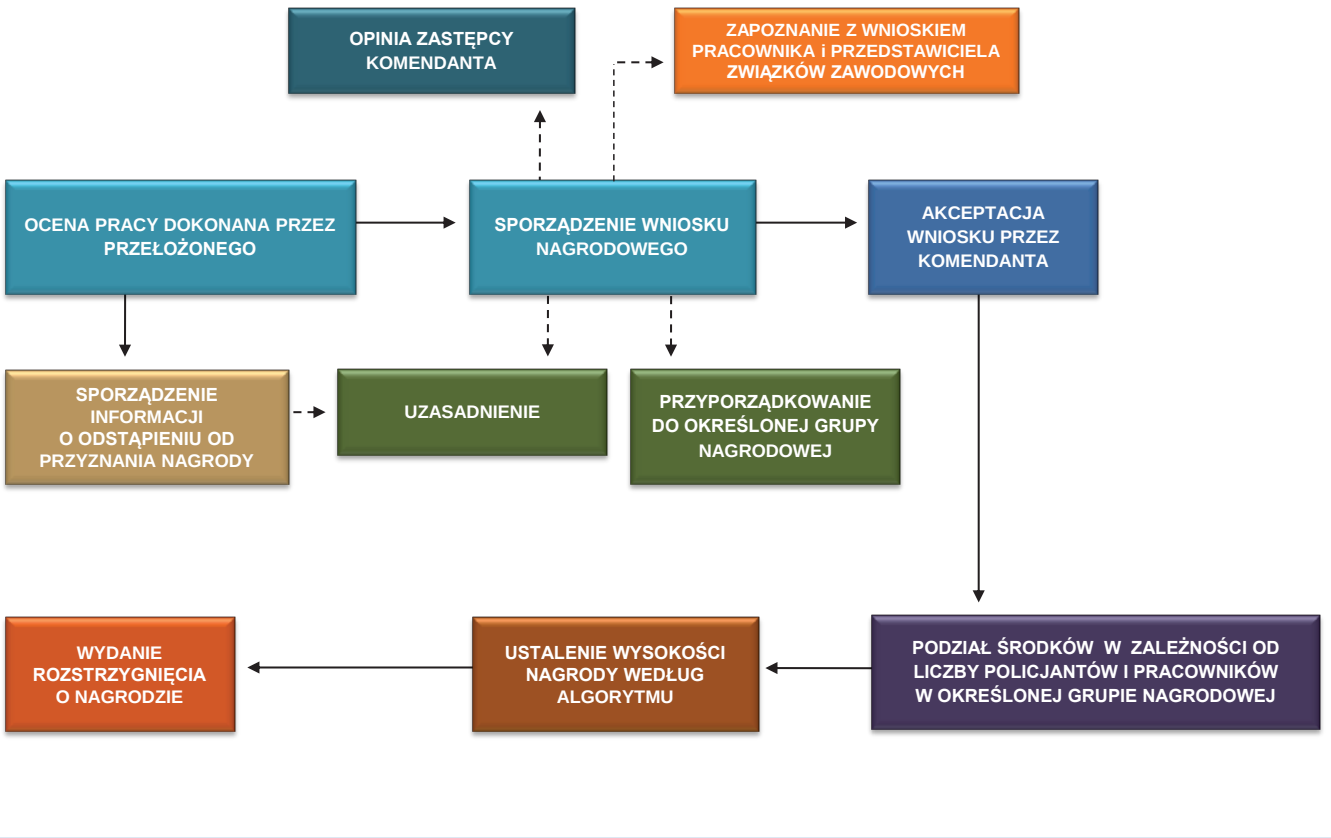
bez nagrody

GRUPA III – osoba, która nie realizowała zadań służbowych wzorowo lub wobec której wystąpiła jedna ze wskazanych wcześniej ujemnych przesłanek.

W innych jednostkach organizacyjnych Policji struktura etatowa poszczególnych stanowisk może się kształtować odmiennie. W szkole policyjnej, w obszarze policyjnym wykonawczym jest ona bardzo wąska i stosunkowo jednorodna pod względem rodzajów zadań (podobnie będzie w innych jednostkach). Natomiast w obszarze pracowniczym jest bardzo rozbudowana i niejednorodna, gdyż występują tu zarówno stanowiska wspomagające, jak i merytoryczne. Determinanty te wymusiły podział stanowisk pracowniczych na pięć kategorii:

1) kategoria I – stanowiska kierownicze podstawowe;
2) kategoria II – stanowiska kierownicze niższego szczebla i samodzielne;
3) kategoria III – stanowiska wykonawcze zaszeregowane w grupach XII–XV i stanowiska: starszy bibliotekarz, starszy inspektor, zastępca szefa kuchni, samodzielny księgowy, zastępca kierownika magazynu;
4) kategoria IV – stanowiska wykonawcze zaszeregowane w grupach VIII–XI, z wyłączeniem stanowisk: starszy bibliotekarz, starszy inspektor, zastępca szefa kuchni, samodzielny księgowy, zastępca kierownika magazynu;
5) kategoria V – stanowiska wykonawcze zaszeregowane w grupach IV–VII.

Podział ten został dokonany według rangi stanowisk i przydzielonych do nich zadań oraz ponoszonej odpowiedzialności, z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnio-



Rys. 6. Zasady przyznawania nagród. Źródło: opracowanie własne.

nych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych (Dz. U. Nr 82, poz. 494, z późn. zm.).
Z kolei stanowiska policyjne podzielono tylko na 3 kategorie:
1) kategoria I – stanowiska kierownicze podstawowe;
2) kategoria II – stanowiska kierownicze niższego szczebla i samodzielne;
3) kategoria III – stanowiska wykonawcze zaszeregowane w grupach 3–9.

Pogrupowanie stanowisk policyjnych nastąpiło z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe. Wdrożone zasady nagradzania wymagają, aby po przyporządkowaniu pracownika lub policjanta do I albo II grupy nagrodowej sporządzić szczegółowe indywidualne uzasadnienie w określonym wniosku. Jednocześnie, ze względu na stosunkowo dużą liczbę stanowisk pracowniczych pomocniczych, została przewidziana możliwość, aby wobec pracowników z II grupy nagrodowej zatrudnionych na stanowiskach zaszeregowanych w grupach IV–VII i na stanowiskach: młodszy kucharz, kucharz, kelner, starszy kelner, robotnik magazynowy i robotnik transportowy sporządzić uzasadnienie zbiorcze.

Poza zdefiniowaniem przesłanek, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych, w ramach systemu nagradzania ustalono też klucz naliczania środków finansowych w przypadku nagród okresowych. W tym celu opracowano odpowiedni algorytm, poprzez który jest określany procentowy wymiar nagrody na danym stanowisku.

Wszystkie nagrody stanowią procentową pochodną największej nagrody, która jest przyznana na najwyższym stanowisku wskazanym w I kategorii stanowisk. Po uzupełnieniu arkusza kalkulacyjnego istnieje możliwość natychmiastowego odczytania konkretnej kwoty nagrody na zajmowanym stanowisku. Ponadto zaakcentowania wymaga fakt, iż składane wnioski nie są oczywiście definitywnie wiążące dla Komendanta CSP. Dlatego też zaproponowano, aby po zapoznaniu się z treścią wniosku w przypadku wątpliwości mógł on przyporządkować pracownika lub policjanta do innej grupy nagrodowej niż wskazana we wniosku. Jednak przed podjęciem decyzji w tej sprawie Komendant CSP przeprowadza rozmowę z kierownikiem sporządzającym wniosek, w której uczestniczy właściwy Zastępca Komendanta CSP.

Zasady nagradzania określiły też końcową, techniczną fazę wyróżniania. Po rozpatrzeniu przez Komendanta CSP wszystkich wniosków o przyznanie nagród okresowych kierownik komórki kadrowej przesyła do głównego księgowego wykaz pracowników i policjantów przyporządkowanych do określonej grupy, z uwzględnieniem podziału na kategorie, o których była wcześniej mowa, w celu sporządzenia zbiorczej informacji o wysokości nagród. Główny księgowy sporządza tę informację i przekazuje kierownikowi komórki kadrowej, a najwyższe kierownictwo ją zatwierdza. Następnie kierownik komórki kadrowej podejmuje czynności zmierzające do wydania rozkazów o wyróżnieniu (rys. nr 6).

Trzeba podkreślić, że rezygnacja z próby uporządkowania zagadnienia motywowania finansowego mogłaby wywołać ujemny skutek dla pracowników i policjantów, związany z brakiem jasnych oraz zrozumiałych dla wszystkich kryteriów. Każdy pracownik powinien wiedzieć, na jakiej podstawie są podejmowane decyzje o przyznaniu lub nieprzyznaniu nagrody motywacyjnej oraz od czego zależy jej wysokość. Trudno bowiem zgodzić się z twierdzeniem, że wszyscy muszą otrzymywać jednakowe nagrody, bez uwzględnienia ich zaangażowania, osiągnięć w pracy zawodowej oraz korzyści dla organizacji będących efektem ich pracy. Należy dążyć do tego, aby każda osoba była sprawiedliwie oceniana i nagradzana za swoją pracę.

POZOSTAŁE ROZWIĄZANIA

Uzupełnieniem opisanego systemu zarządzania są ponadto inne procedury, które bezpośrednio albo pośrednio dotyczą poszczególnych składowych procesu. W szczególności należy wymienić następujące rozwiązania:

1) *Procedura zatrudniania pracowników w CSP;*
2) *Procedura doboru i delegowania policjantów do czasowego pełnienia służby w pionie dydaktycznym CSP;*
3) *decyzja w sprawie doskonalenia zawodowego lokalnego i zewnętrznego policjantów i pracowników CSP;*
4) *Zasady kierowania policjantów CSP na studia do Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie;*
5) *Procedura uzyskiwania zgody na podejmowanie przez policjantów dodatkowego zajęcia zarobkowego poza służbą.*

DOSKONALENIE ORGANIZACJI

Zgodnie z założeniami filozofii „organizacji uczącej się", zainicjowano proces modyfikacji wcześniej wypracowanych rozwiązań. Trzeba podkreślić, że działania te wpisują się w sposób zarządzania oparty na cyklu Deminga, a więc na permanentnym dążeniu do zapewnienia wysokiej jakości efektu procesu poprzez odpowiednie planowanie, wykonanie, sprawdzanie (studiowanie) oraz działanie (udoskonalanie procesu).

W CSP przykładem takiego dążenia do usprawniania mogą być spostrzeżenia dotyczące *Zasad przyznawania i podziału nagród motywacyjnych w formie pieniężnej policjantom i pracownikom CSP*. W obszarze nagród doraźnych warto rozważyć racjonalność wyróżniania nagrodami motywacyjnymi kilku najbardziej zaangażowanych policjantów i pracowników w realizowanie zadań służbowych np. w ciągu ostatnich 3 miesięcy. Ich wysokość mogłaby zostać wstępnie określona, aby zwiększyć zainteresowanie tą formą wzmacniania pozytywnego. Obecne rozwiązania mogłyby zostać uzupełnione o przyporządkowanie do kryteriów efektywnościowych, o których mowa w przepisach w sprawie opiniowania służbowego policjantów, opisowej skali ocen, a także – dodatkowo – skal ważonych. Należy jednak zaznaczyć, że dostrzeżone możliwości modyfikacji w wyżej opisanym zakresie będą wymagać konsultacji społecznych i dodatkowego zaangażowania zatrudnionych w ewentualne wypracowanie usprawnień. Przyjęte uregulowania wewnętrzne będą musiały zostać również rozszerzone w związku z wejściem w życie z dniem 1 czerwca 2014 r. nowelizacji ustawy z dnia 6 kwietna 1990 r. o Policji, w zakresie opisanym w art. 121g ust. 1 tej ustawy, który stanowi, że środki finansowe uzyskane z tytułu zmniejszenia uposażeń policjantów w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim przeznacza się w całości na nagrody za wykonywanie zadań służbowych w zastępstwie tych policjantów. Projektowane rozwiązania będą musiały uwzględniać uwarunkowania CSP, w tym zorganizowanie poszczególnych komórek i ich strukturę etatową.

Nowym rozwiązaniem, znajdującym się na końcowym etapie procedowania, zmierzającym do powiązania „twardej" części organizacji (struktura i powiązane z nią stanowiska) z jej „miękkim" obszarem (proces zarządzania kapitałem ludzkim), jest przygotowanie przez poszczególne komórki organizacyjne macierzy zadań, które będą stanowić podstawę do opracowania nowych kart opisu stanowisk pracy.

Ten „pomost" pomiędzy fundamentalnymi częściami organizacji ma być narzędziem pozwalającym na graficzne przypisanie stanowiskom pracy:

1) **zadań, obowiązków oraz wymaganych na danym stanowisku umiejętności twardych;**
2) **funkcji, jakie dane stanowiska spełniają przy realizacji określonego zadania, co z kolei pozwala pokazać powiązania i zależności pomiędzy stanowiskami oraz wskazać, które stanowisko jest dominujące przy realizacji określonego zadania, które inicjuje jego realizację, koordynuje wykonanie lub sprawuje nadzór nad jego prawidłowym wykonaniem.**

Macierz zadań stanowi punkt wyjścia do procesów kadrowych, takich jak dobór, szkolenia, zmiana rodzaju stanowiska, awans, obniżenie lub likwidacja stanowiska. Pozwala usprawnić proces sporządzania kart opisu stanowisk pracy, służy ich standaryzacji oraz zapewnia ich wysoką jakość.

Pierwszym etapem w realizacji tego przedsięwzięcia było przygotowanie przez komórkę kadrową wzoru macierzy oraz zasad jej opracowania, w szczególności zasad formułowania obszarów zadaniowych i zadań, przypisywania funkcji i określania umiejętności twardych wymaganych na danym stanowisku pracy. Kolejnym krokiem było dostosowanie wzoru macierzy zadań do struktury etatowej poszczególnych komórek organizacyjnych. W kolumnach macierzy wpisane zostały stanowiska z podziałem na stanowiska policyjne i pracownicze. W celu rozróżnienia stanowisk tej samej rangi zastosowano wyróżnik cyfrowy.

Kolejnym etapem było opracowanie przez kierowników komórek organizacyjnych macierzy zgodnie z przekazanym wzorem, które następnie zostały poddane wnikliwej analizie. Głównym celem podjętych działań była ich standaryzacja oraz wyodrębnienie zadań wiodących i dodatkowych dla danego stanowiska. Zdefiniowano również obszary zadaniowe wspólne dla komórek dydaktyczno-wychowawczych oraz indywidualne dla każdej komórki organizacyjnej. Wszystkie obszary zadaniowe zostały ponadto uszczegółowione, tak aby ich treść można było przenieść do kart opisu stanowisk pracy. Przy formułowaniu zadań zwracano uwagę na ich charakter, co umożliwiło rezygnację z zapisów dotyczących sposobu osiągania celu, dla którego stanowisko istnieje, lub czynności składających się na realizację zadania. Następnie wypracowano katalog zadań dla stanowisk nauczycieli policyjnych (starszy wykładowca, wykładowca, młodszy wykładowca i instruktor), co pozwoliło ujednolicić zapisy we wszystkich komórkach dydaktyczno-wychowawczych. Druga weryfikacja macierzy była ukierunkowana na sprawdzenie liczby i charakteru zadań przydzielonych do każdego stanowiska, z uwzględnieniem jego rangi, funkcji określonych w macierzy, obowiązków i umiejętności twardych. Przedsięwzięcie zakończy się zatwierdzeniem macierzy przez Komendanta CSP lub jego zastępców, zgodnie z właściwością sprawowania bezpośredniego nadzoru nad komórkami organizacyjnymi. Działania związane z realizacją tego projektu zainicjują prace nad zmianą regulaminu CSP, która obejmie aktualne przyporządkowanie obszarów zadaniowych poszczególnym komórkom organizacyjnym.

Każdy przełożony, podejmując decyzję o wystąpieniu z wnioskiem o jakąkolwiek nagrodę czy wyróżnienie określone w systemie motywacyjnym, musi pamiętać, że otrzymuje od pracownika to, za co go nagradza. Tym samym nie należy się spodziewać wzrostu poziomu wykonywanych zadań ze strony pracownika, który tylko pozornie wykonuje pracę wzorowo, a jednak został wyróżniony przez przełożonego. W tym kontekście jest niezwykle istotne, by pracodawca jasno i precyzyjnie wskazał zależność (związek przyczynowo-skutkowy) pomiędzy jakością pracy a potencjalną nagrodą, natomiast pracownik został odpowiednio wcześniej powiadomiony o zasadach ubiegania się o wyróżnienie.

Podsumowując, należy stwierdzić, że przejście od prostego administrowania kadrami do zarządzania kapitałem ludzkim jest złożonym, długotrwałym procesem.

Warto zwrócić uwagę, iż w organizacjach hierarchicznych, takich jak CSP, niezależnie od stopnia scentralizowania, nie jest możliwe całkowite odejście od administrowania kadrami. Z tego też wynika konieczność powiązania zarządzania miękką (kadrami) i twardą (strukturami) częścią organizacji z procesem administracyjnego kierowania, który polega m.in. na wydawaniu rozkazów personalnych, organizacyjnych czy wielu decyzji w trybie administracyjnym. Na to nakładają się dwuinstancyjność rozpatrywania spraw oraz zażalenia, odwołania itd.

Tempo dokonywania zmian organizacyjnych zależy przede wszystkim od dojrzałości całego środowiska, w tym od wsparcia ze strony kadry kierowniczej średniego szczebla, a także od osobistego zaangażowania najwyższego kierownictwa. W wypadku braku aktywności w tym zakresie – w zasadzie przewodzenia ścisłego kierownictwa – każdy projekt zakończy się niepowodzeniem. Na początku najczęściej występuje duży opór przed zmianą. Zdarzają się jednostki, które nie zdążyły jeszcze poznać celu zmiany, ale już negują zasadność jej wdrożenia. W miarę upływu czasu i podjętych działań komunikacyjnych oraz uzyskanych efektów to nastawienie ewoluuje, powoli rośnie grupa zwolenników nowych rozwiązań. Dlatego tak ważna jest komunikacja wewnętrzna, wyjaśnianie kierunków zmian, celu oraz prowadzenie dialogu społecznego z nastawieniem na kompromis. Trzeba też pamiętać, żeby dokonywać ewaluacji wprowadzanych rozwiązań. W ramach realizowanego pomiaru wykorzystuje się tzw. miękkie metody (np. audyt efektywności). Ewidentnym błędem jest przeprowadzanie kontroli wewnętrznej czy tym bardziej – zewnętrznej. Na zakończenie jeszcze raz warto przypomnieć o konieczności dążenia do powiązania wszystkich komponentów procesu kadrowego w jeden transparentny, spójny system zarządzania kapitałem ludzkim.

[1] T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Wydawnictwo Zakładu Narodowego im. Ossolińskich, Wrocław 1975, s. 68.

Summary

Managing human resources in Police Training Centre in Legionowo

Police Training Centre in Legionowo (CSP) is one of those organizations, which try to keep up with changes occurring inside them and in their external environment, and which started the process of building and constant improvement of the management of human resources system. In the present article the solutions, which have been prepared and implemented during last three years, are presented. Besides, two projects, over which conceptual design studies are being conducted, were presented.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA W CSP



mł. insp. Tomasz Piechowicz

Naczelnik
Wydziału Prezydialnego CSP

Efektywna komunikacja to podstawa dobrego zarządzania każdą jednostką organizacyjną Policji, niezależnie od jej wielkości i specyfiki. Z oczywistych względów dotyczy to również szkół policyjnych, w tym Centrum Szkolenia Policji w Legionowie. Przedstawiając system komunikacji wewnętrznej funkcjonujący w jednym z największych ośrodków szkoleniowych polskiej Policji, szczególną uwagę chciałbym poświęcić konieczności wyprofilowania go na słuchaczy, tj. policjantów odbywających rożnego rodzaju kursy i szkolenia. Aby proces ten funkcjonował właściwie, musi zostać odpowiednio zaplanowany, z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi komunikacyjnych, i rozłożony w czasie.

Wszystkie działania podejmowane w stosunku do policjantów odbywających naukę muszą uwzględniać dwie podstawowe kwestie:

– różnice wiekowe oraz w zakresie stażu służby, związane z faktem, że CSP kształci zarówno policjantów na szkoleniach zawodowych podstawowych, jak i doświadczonych funkcjonariuszy, którzy podnoszą swoje kwalifikacje na kursach specjalistycznych,
– różny czas trwania kursów: od kilku/kilkunastu dni do 6 miesięcy.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy zróżnicować działania, które mają służyć szybkiej aklimatyzacji w nowym otoczeniu, a także właściwym relacjom zarówno pomiędzy samymi słuchaczami, jak i kadrą dydaktyczną oraz dowódczą.

Niezwykle ważne jest, aby policjant rozpoczynający naukę w szkole policyjnej otrzymywał kompendium wiedzy niezbędnej do właściwego funkcjonowania w nowej dla niego rzeczywistości. Z tego powodu już w pierwszym dniu szkolenia zawodowego podstawowego dowódcy kompanii zapoznają słuchaczy z przepisami regulującymi ich pobyt w jednostce szkoleniowej, w tym prawami i obowiązkami, a także z zasadami dotyczącymi rozkładu czasu służby policjantów, urlopów okolicznościowych, odbioru nadpracowanych godzin i dni. Udzielają im również instrukcji dotyczących ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

W *Harmonogramie przebiegu rozpoczęcia szkolenia zawodowego podstawowego w Centrum Szkolenia Policji* przewidziano poza tym spotkanie z psychologiem policyjnym, który informuje o organizowanych dyżurach Zespołu Psychologów. Zwraca również uwagę na specyfikę szkolenia oraz konieczność zmierzenia się z określonymi sytuacjami w trakcie jego trwania, jak np. zajęcia z zakresu technik interwencji, wyszkolenia strzeleckiego itp., a także przypomina o możliwości uzyskania wsparcia i pomocy w trudnych sytuacjach.

Następnie odbywa się spotkanie z opiekunami, mające na celu przedstawienie ogólnej charakterystyki programu szkolenia i przepisów dotyczących warunków odbywania szkoleń zawodowych w Policji.

Inauguracja szkolenia zawodowego podstawowego obejmuje również wystąpienie Komendanta Centrum Szkolenia Policji, odczytanie listu intencyjnego Komendanta Głównego Policji oraz wykład inauguracyjny, który – zgodnie z opracowaniem Komendy Głównej Policji *Służyć i chronić. Wskazówki do procesu kształtowania pożądanych postaw i zachowań w toku szkolenia zawodowego podstawowego* – powinien zawierać następujące elementy:

– nawiązanie do historii Policji i wątków patriotycznych,
– wyjaśnienie pojęć: służba, etos zawodu policjanta, praworządność,
– zasygnalizowanie wybranych zapisów Konstytucji RP,

System komunikacji wyprofilowany na słuchaczy

– przekazanie ogólnych informacji na temat zasad etyki zawodowej policjanta oraz ich praktycznego znaczenia w codziennej służbie,
– przybliżenie problematyki pożądanych postaw i zachowań podczas pobytu w szkole (koleżeństwo, braterstwo służby, wzajemna pomoc w nauce i adaptacji, unikanie konfliktów, równe i godne traktowanie bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, wyznanie, poglądy, orientację seksualną, miejsce urodzenia lub zamieszkania, kulturę regionalną).

W pierwszym dniu szkolenia następuje również podział na kompanie i plutony szkoleniowe oraz wyznaczenie kadry dowódczej. To w szczególności dowódcy kompanii będą sprawować nadzór i opiekę nad słuchaczami w trakcie ich pobytu w szkole policyjnej, a co za tym idzie – mają ważną rolę do odegrania również w zapewnieniu właściwej komunikacji wewnętrznej. Od ich postawy i aktywności zależy przede wszystkim poziom pracy wychowawczej i dyscypliny służbowej. Co ważne, są oni bezpośrednimi przełożonymi, do których słuchacz może się zwrócić z prośbą o pomoc lub o udzielenie dodatkowych informacji. Dowódcy kompanii są także odpowiedzialni za przekazywanie słuchaczom planów zajęć bezpośrednio po ich otrzymaniu z Wydziału Metodyki i Organizacji Szkolenia CSP.

Istotny element komunikacji z uczestnikami szkoleń i kursów, realizowany przez Wydział Dowodzenia, stanowią poranne apele, organizowane od poniedziałku do piątku z udziałem kadry dowódczej oraz całego stanu osobowego słuchaczy. Podczas apeli są przekazywane informacje dotyczące spraw bieżących, w tym zmian dokonanych w planie zajęć, grafiku służb ochronnych, służb wyjazdowych, oraz omawiane kwestie związane z przepustkami, urlopami i zwolnieniami z zajęć służbowych, a także stanem dyscypliny oraz porządkiem w rejonie zakwaterowania.

Wiele informacji istotnych dla słuchaczy jest również dostępnych na tablicach umieszczonych w ciągach komunikacyjnych na parterze każdego bloku internatowego oraz – w niektórych przypadkach – na wyższych kondygnacjach. Za administrowanie nimi odpowiadają asystenci Wydziału Dowodzenia, do



zdj. archiwum CSP

których należy również dbałość o systematyczną aktualizację ogłoszeń. Na tablicach są zamieszczane najważniejsze informacje dla słuchaczy CSP, dotyczące np. konsultacji realizowanych w ramach dyżurów dydaktycznych, dyżurów psychologów CSP, a także harmonogramy służb wyjazdowych słuchaczy, wykazy służby ochronnej CSP, grafik udostępnienia pływalni oraz inne komunikaty adresowane wyłącznie do wybranych kompanii. Warto podkreślić, że treści zamieszczane na tablicach są na bieżąco dostosowywane do obszarów zainteresowań kwaterowanych grup słuchaczy.

Kierownictwo CSP jest przekonane, iż podstawowym warunkiem sprawnej komunikacji wewnętrznej jest jej dwukierunkowość i zapewnienie „sprzężenia zwrotnego". Z tego powodu w szkole funkcjonuje Samorząd Słuchaczy, reprezentowany przez Radę Samorządu w zakresie spraw związanych z nauką oraz pobytem w jednostce szkoleniowej.

Za bieżącą współpracę z Samorządem odpowiada Naczelnik Wydziału Dowodzenia wraz z podległą kadrą. W celu podkreślenia roli tego organu, z jego przedstawicielami spotyka się również Komendant CSP, który słuchając uwag i opinii dotyczących funkcjonowania jednostki, deklaruje swoją otwartość



i chęć współpracy przy wdrażaniu różnorodnych rozwiązań oraz innowacji, a także wsparcie dla proponowanych przedsięwzięć.
Rada Samorządu uczestniczy m.in. w kształtowaniu dyscypliny służbowej oraz właściwych stosunków interpersonalnych. Inicjuje też aktywność słuchaczy w zakresie przedsięwzięć dydaktycznych, sportowych i kulturalno-rozrywkowych. Z inicjatywy Samorządu przeprowadzono m.in. koleżeńskie zbiórki pieniężne oraz zorganizowano spotkanie świąteczne połączone z wręczeniem upominków wychowankom Domu Dziecka w Chotomowie, a także rozegrano turnieje piłki nożnej i siatkowej o Puchar Komendanta CSP.
Komendant Centrum Szkolenia Policji powołał również Radę Konsumencką, w której skład weszła reprezentacja słuchaczy szkolenia zawodowego podstawowego i kursów doskonalenia zawodowego centralnego trwającego dłużej niż dwa miesiące oraz przedstawiciel Wydziału Żywnościowego. Do zadań Rady Konsumenckiej należy zgłaszanie wniosków i uwag w sprawach związanych z żywieniem zbiorowym realizowanym w CSP w celu uwzględnienia potrzeb i oczekiwań słuchaczy w tym zakresie.
Przedstawiając formy komunikacji wewnętrznej, należy pamiętać, że najważniejszym obszarem aktywności Centrum Szkolenia Policji jest działalność dydaktyczna, która wymaga przede wszystkim utrzymania właściwych relacji pomiędzy słuchaczami a kadrą nauczycielską.
Podstawowym ciałem kolegialnym realizującym zadania CSP w zakresie kształcenia i wychowania słuchaczy określonego szkolenia lub kursu jest Zespół Pedagogiczny powoływany odrębnie dla każdego z wymienionych przedsięwzięć trwających dłużej niż 15 dni szkoleniowych. W przypadku kursów trwających krócej powołuje się Opiekuna Pedagogicznego.
Odnosząc się do zadań Zespołu Pedagogicznego/Opiekuna Pedagogicznego, do których należą m.in. ocena wyników kształcenia i wychowania słuchaczy, rozwiązywanie bieżących problemów dotyczących spraw dydaktycznych i organizacyjnych oraz opiniowanie raportów składanych przez słuchaczy do Komendanta Centrum Szkolenia Policji, trzeba podkreślić ich znaczącą rolę w realizacji statutowej działalności szkoły, w tym również w zakresie zapewnienia właściwej komunikacji wewnętrznej z udziałem słuchaczy Centrum Szkolenia Policji. Do zadań Zespołu Pedagogicznego/Opiekuna Pedagogicznego należy również wnioskowanie w sprawach programu i organizacji szkolenia lub kursu, a także opiniowanie wniosków dotyczących słuchaczy.
Warto zaznaczyć, że w posiedzeniu Zespołu Pedagogicznego mogą uczestniczyć również przedstawiciele słuchaczy, co zwiększa efektywność komunikacji i stwarza sposobność do zaangażowania uczestników kursów lub szkoleń w rozwiązywanie bieżących problemów. Inną formą komunikacji wewnętrznej w CSP jest zbieranie informacji zwrotnej od słuchaczy poprzez prowadzenie badań ankietowych na zakończenie szkoleń zawodowych podstawowych i kursów specjalistycznych.
Badania te służą podsumowaniu wiedzy na temat jakości realizowanego procesu dydaktycznego, w tym programów nauczania, osób prowadzących zajęcia i warunków, w jakich przebiegał proces kształcenia. Wnioski z ankiet są wykorzystywane przez kierownictwo szkoły w trakcie odpraw służbowych, posiedzeń Rady Pedagogicznej, a także przez nauczycieli policyjnych podczas spotkań Zespołów Pedagogicznych oraz w całym procesie podejmowania decyzji służących utrzymaniu wysokiego poziomu kształcenia w Centrum Szkolenia Policji.
Należy zwrócić uwagę, że ewaluacja szkoleń i kursów obejmuje również tzw. badania odroczone, prowadzone w formie korespondencyjnej wśród absolwentów oraz ich bezpośrednich przełożonych po upływie 6 miesięcy od zakończenia danego szkolenia/kursu. Ten rodzaj badań jest szczególnie istotny, gdyż uwzględnia ocenę jakości nauczania w kontekście efektywności zadań służbowych realizowanych przez policjantów w jednostce.
Pomimo iż model komunikacji wewnętrznej stosowany w CSP spełnia swoje najważniejsze funkcje, powinien być jednak stale monitorowany i sukcesywnie udoskonalany, w tym również poprzez wykorzystanie odpowiednich narzędzi informatycznych, do których należą strona internetowa oraz wewnętrzny portal intranetowy.
Obecnie trwają prace nad zmianą szablonu strony internetowej CSP, obejmujące m.in. wprowadzenie specjalnej zakładki dla słuchaczy, która będzie zawierała wiele przydatnych informacji m.in. na temat dyżurów dydaktycznych, kół zainteresowań, godzin otwarcia pływalni i biblioteki, a także wykaz aktów prawnych do zapoznania, rozkład dnia oraz link do wykazu kursów i szkoleń realizowanych w CSP.
Funkcjonujący w CSP wewnętrzny portal intranetowy jest stale udoskonalany. Zawiera wiele przydatnych treści, w tym informacje o strukturze organizacyjnej jednostki, rozkazy dzienne Komendanta CSP oraz informacje dzienne Naczelnika Wydziału Prezydialnego, materiały dydaktyczne dla nauczycieli, wewnętrzne akty prawne itp., a także umożliwia skorzystanie z zamieszczonych tam druków i formularzy wykorzystywanych w codziennej służbie i pracy. Obecnie dostęp do tego narzędzia posiadają etatowi policjanci i pracownicy CSP. Do rozwiązania wciąż pozostaje kwestia zapewnienia słuchaczom szerszego dostępu do tego kanału komunikacji wewnętrznej.
Podsumowując, należy stwierdzić, iż komunikacja wewnętrzna jest elementem wewnętrznego *public relations*, czyli podejmowanych przez instytucję działań skierowanych przede wszystkim do pracowników. W przypadku CSP muszą to być działania adresowane również do policjantów odbywających naukę na różnorodnych kursach. Bardzo duże znaczenie ma właściwa polityka informacyjna polegająca na tworzeniu i wykorzystywaniu różnorodnych narzędzi oraz kanałów dwukierunkowej komunikacji interpersonalnej opartej na rzetelnym i pełnym przekazie ze strony jednostki szkoleniowej. Policjant-słuchacz musi mieć bowiem pewność, że jest jej najważniejszym klientem, bez którego szkoła nie miałaby podstaw do funkcjonowania. Wszystkie działania, również w obszarze komunikacji, powinny być ukierunkowane na zapewnienie mu jak najlepszych warunków do udziału w procesie szkolenia i doskonalenia zawodowego.

Summary

Internal Communication in Police Training Centre in Legionowo

Effective communication is a base for a good management of each organizational unit of the Police, regardless of its size and specificity. Due to obvious reasons, it also refers to police schools, among them to Police Training Centre in Legionowo. Presenting the system of internal communication, functioning in one of the biggest training centres of the Polish Police, I would like to focus on the necessity to profile it for the needs of trainees, that is police officers who attend different courses. To function appropriately, this process must be planned and timed properly, with the use of diverse communication tools.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

PRZYGOTOWANIE POLICJANTÓW DO WSPÓŁPRACY Z MEDIAMI

Kursy specjalistyczne w Centrum Szkolenia Policji



kom. Łukasz Szwejkowski

wykładowca
Zakładu Służby Prewencyjnej CSP



kom. Marceli Śmiałek

młodszy wykładowca
Zakładu Służby Prewencyjnej CSP

Obecnie możemy zaobserwować rozwój mediów oraz wzrost ich znaczenia w życiu publicznym. Policja – jako instytucja działająca na rzecz ochrony ludzi i porządku publicznego – jest świadoma siły medialnego przekazu. Aby skutecznie funkcjonowała i cieszyła się zaufaniem społecznym, musi wiedzieć, jak komunikować się ze społeczeństwem, by kształtować swój pozytywny wizerunek, zapewniając przede wszystkim sprawny przepływ informacji między własną instytucją a społeczeństwem.

WPROWADZENIE

W dzisiejszych czasach media wywierają bardzo duży wpływ na życie każdego człowieka. Niemal codziennie oglądamy telewizję, czytamy gazetę, słuchamy radia, korzystamy z Internetu. Media bawią, uczą, dają rozrywkę oraz pozwalają odpocząć po ciężkim dniu. Warto podkreślić, że za pośrednictwem mediów kreowany jest wizerunek danej osoby, grupy zawodowej, instytucji. To, że praca Policji cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony dziennikarzy i społeczeństwa, nie jest odkryciem. Nie ma dnia, aby w środkach masowego przekazu nie ukazała się informacja na temat Policji i policjantów. W dobie obecnego postępu technologicznego niemal każdy obywatel ma możliwość zapisania za pomocą dźwięku czy obrazu interesujące go zdarzenie. Treści takiego nagrania bardzo często są publikowane później w mediach. Pamiętajmy, że media są istotną siłą, której znaczenia nie wolno lekceważyć. Dzięki nim można budować pozytywny wizerunek i jednocześnie pokazać ciężką codzienną służbę policjantów. Wszelkie działania Policji budzą powszechne zainteresowanie i dlatego należy liczyć się z tym, że wszędzie tam, gdzie dzieje się coś interesującego, może pojawić się dziennikarz, który zechce zebrać niezbędne informacje na temat realizowanych przez Policję zadań. Udzielanie infor-

macji, kreowanie pozytywnego wizerunku to głównie obowiązek tych policjantów, którzy współpracują na co dzień z przedstawicielami mediów. Znajomość podstawowych przepisów regulujących działalność prasowo-informacyjną oraz wiedza z zakresu komunikacji społecznej to ich codzienny warsztat pracy. W kontaktach z dziennikarzami należy pamiętać o kilku ważnych zasadach i uregulowaniach w tym zakresie. Niezmiernie istotne jest również ciągłe „szlifowanie" swojego warsztatu, aby właściwie przekazywać informacje i w każdej sytuacji prezentować wizerunek policjanta profesjonalisty. Pomóc w tym mogą realizowane w Zakładzie Służby Prewencyjnej Centrum Szkolenia Policji w Legionowie kursy specjalistyczne, których celem jest wszechstronne przygotowanie funkcjonariuszy do współpracy z mediami oraz budowania pozytywnego wizerunku Policji, a także kształtowanie właściwej komunikacji Policji ze społeczeństwem za pośrednictwem mediów.

PRZEPISY PRAWNE REGULUJĄCE UDZIELANIE INFORMACJI ŚRODKOM MASOWEGO PRZEKAZU ORAZ WYBRANE ZASADY W KONTAKTACH Z DZIENNIKARZAMI

Konstytucja RP

Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady funkcjonowania mediów w Polsce jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.[1] Konstytucja daje gwarancję swobodnego działania instytucjom zajmującym się gromadzeniem i publikowaniem informacji o życiu publicznym (art. 14). Zapewnia każdemu wolność słowa, a także zdobywania i rozpowszechniania informacji (art. 54). Nie tylko dziennikarze mogą zdobywać i rozpowszechniać informacje. Jest to przywilej przysługujący każdemu. Pierwszy ustęp art. 61 Konstytucji RP określa wprost, do jakich informacji każdy obywatel ma dostęp, oraz nakłada na organy władzy publicznej, w tym na Policję, obowiązek informowania społeczeństwa o prowadzonej działalności. Informacje te są zbierane przez dziennikarzy, ale także mogą być przekazywane za pośrednictwem mediów elektronicznych, np. strona internetowa danej jednostki[2].



Ustawa o dostępie do informacji publicznej

Konstytucyjne prawo do informacji jest dookreślone w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej[3]. Dzięki temu aktowi prawnemu mamy dostęp do informacji publicznej oraz prawo wglądu do dokumentów urzędowych. Ustawa daje możliwość dostępu do informacji z postępowań karnych, administracyjnych, cywilnych, jeżeli dotyczy to władz publicznych lub podmiotów wykonujących funkcje publiczne. Ustawodawca daje również możliwość odmowy udzielania informacji poprzez decyzję administracyjną, zaskarżalną administracyjnie. Znajomość ustawy wraz z komentarzami i wyrokami sądów to także abecadło każdego z rzeczników, oficerów prasowych Policji[4].

Prawo prasowe

Aktem prawnym, regulującym zasady współpracy prasy z innymi podmiotami, w tym i z Policją, jest ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe[5]. Znajomość przepisów przedmiotowej ustawy jest niezmiernie istotna dla osób utrzymujących kontakty z przedstawicielami prasy, radia i telewizji. Określa ona prawa i obowiązki dziennikarzy, redaktorów naczelnych i wydawców, ale i sposób udzielania mediom informacji. Zawiera m.in. potwierdzenie konstytucyjnej zasady wolności wypowiedzi prasowej, prawa i obowiązki dziennikarzy, zasady organizacji działalności prasowej, wymogi odnoszące się do treści, formy i sposobu publikowania sprostowań i odpowiedzi[6].

Zarządzenie nr 1204 Komendanta Głównego Policji w sprawie form i metod działalności prasowo-informacyjnej w Policji

Wewnętrznym przepisem regulującym zasady udzielania przez Policję informacji środkom masowego przekazu jest zarządzenie nr 1204 Komendanta Głównego Policji z dnia 12 listopada 2007 r. w sprawie form i metod działalności prasowo-informacyjnej w Policji[7]. Reguluje ono przede wszystkim sposób działania rzeczników prasowych i oficerów prasowych w zakresie udzielania przez nich informacji dziennikarzom. Zgodnie z powyższym aktem działalność prasowo-informacyjną w Policji prowadzą, w zakresie swojej właściwości, Komendant Główny Policji, komendanci wojewódzcy Policji, Komendant Stołeczny Policji oraz komendanci powiatowi (miejscy, rejonowi) Policji. Działalność ta jest wykonywana za pośrednictwem rzeczników i oficerów prasowych działających w imieniu komendantów oraz za pośrednictwem innych funkcjonariuszy i pracowników Policji upoważnionych do udzielania informacji. Oprócz rzeczników i oficerów Policji, w granicach swoich kompetencji, informacji mogą udzielać policjanci i pracownicy Policji, przygotowani i upoważnieni do tego jednorazowo lub czasowo przez właściwego rzecznika prasowego w uzgodnionym z nim za-

kresie. Policjant w miejscu wykonywania czynności służbowych jest zobligowany udzielić dziennikarzom informacji na ich wyraźne żądanie i po okazaniu legitymacji służbowej. Jeśli na miejscu zdarzenia znajduje się kilku policjantów, to informacje mediom przekazuje funkcjonariusz kierujący działaniami lub wyznaczona przez niego osoba. Dlatego niezmiernie istotne jest zapoznanie się w szerszym zakresie ze wspomnianymi wyżej przepisami, aby właściwie i poprawnie udzielić odpowiedzi na zadane pytanie.

PODSTAWOWE ZASADY W KONTAKTACH Z DZIENNIKARZAMI

Przede wszystkim należy pamiętać o tym, że policjant jako funkcjonariusz publiczny swoją osobą, postawą, zachowaniem reprezentuje państwo, dlatego niezmiernie istotne jest, aby w kontakcie z dziennikarzem zachowywał zawsze kulturę osobistą, takt, trzymał emocje „na wodzy". Takie zachowanie pozwoli na nawiązanie pozytywnej relacji. Negatywne zachowanie podważa kompetencje policjanta, a także źle wpływa na wizerunek całej Policji.
Kolejna ważna zasada, wynikająca z przepisów ustawy Prawo prasowe, mówi o nieujawnianiu danych personalnych sprawców, jak również danych osobowych świadków, pokrzywdzonych i poszkodowanych, chyba że wyrażą oni na to zgodę. W kontakcie z dziennikarzem policjant powinien wypowiadać się tylko w ramach swoich kompetencji, bez wydawania opinii. Prawo polskie chroni również dobra osobiste, takie jak: cześć, honor, zdrowie, swobodę sumienia, nazwisko, korespondencję (art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny[8]).
Warto przywołać też inną żelazną zasadę, która brzmi: Nigdy nie okłamuj dziennikarzy! Jeśli czegoś nie wiesz, poproś o czas do namysłu. Dziennikarze poprzez swoją dociekliwość szybko dotrą do prawdy u innego źródła, a osoba podająca nieprawdziwe dane nie jest już partnerem do rozmowy. Okłamywanie dziennikarzy, przekazywanie im mało rzeczowych informacji, czy wręcz ograniczanie im dostępu do ustaleń Policji może pociągnąć za sobą – i to bardzo szybko – negatywne skutki. Ten sam efekt przynoszą koloryzowanie lub gry słowne mające na celu wprowadzenie w błąd dziennikarzy.
Trzeba też przypomnieć, że policjantowi nie wolno udzielać informacji uzyskanych w trakcie czynności operacyjno-rozpoznawczych (art. 22 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji[9]). Informacje przekazywane przedstawicielom środków masowego przekazu przez funkcjonariusza powinny odzwierciedlać kompetencje policjanta pracującego na miejscu zdarzenia. Treść informacji nie może łamać przepisów art. 265 (tajemnica państwowa) i art. 266 (tajemnica służbowa) ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny[10]. Z kolei art. 241 Kodeksu karnego zakazuje publicznego rozpowszechniania bez zezwolenia wiadomości z postępowania przygotowawczego, którego gospodarzem jest prokurator.
Ważne, aby w języku, jakiego używamy w komunikacji ze społeczeństwem, mówić zrozumiale. Nie stosujemy w wypowiedziach pleonazmów, ograniczamy stosowanie liczebników. Podmiotem naszych wypowiedzi powinna być zawsze praca policjantów. Elementarną zasadą jest przygotowanie do udzielenia informacji, każdy policjant musi wiedzieć o czym mówi. To pierwsza informacja jest najważniejsza. Przestrzeganie tych kilku podstawowych, ale niezmiernie istotnych zasad w kontaktach z mediami na pewno sprawi, że wzajemna relacja pomiędzy dziennikarzem a policjantem będzie pozytywna. A przecież od tego w dużym stopniu zależy, w jakim świetle będzie przedstawiana praca Policji, a co za tym idzie, jak formacja będzie postrzegana przez społeczeństwo.

KURSY SPECJALISTYCZNE PRZYGOTOWUJĄCE POLICJANTÓW DO KONTAKTÓW Z MEDIAMI

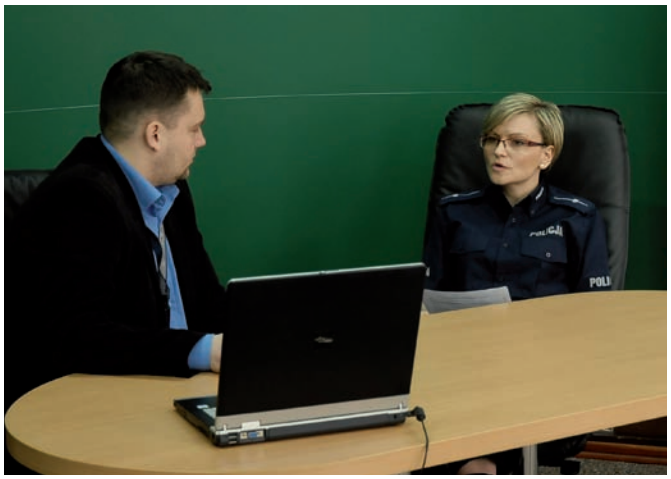
Centrum Szkolenia Policji w Legionowie umożliwia zdobycie kwalifikacji zawodowych w niemal wszystkich dziedzinach policyjnej profesji. Dotyczy to również wszechstronnego przygotowania funkcjonariuszy do współpracy z mediami. Jego elementami są szkolenia zawodowe w zakresie współpracy z mediami dla policjantów zajmujących stanowiska kierownicze oraz szkolenia dla oficerów prasowych Policji, zarówno z zakresu komunikowania medialnego, jak i komunikacji wewnętrznej.
W Centrum Szkolenia Policji w Legionowie przeprowadzono niemal 30 edycji omawianych kursów, podczas których zostało przeszkolonych około trzystu funkcjonariuszy.

Kurs specjalistyczny dla oficerów prasowych w zakresie wykonywania działalności prasowo-informacyjnej w Policji

Celem kursu jest przygotowanie oficerów prasowych do profesjonalnego wykonywania powierzonych im zadań, a w szczególności przygotowanie do utrzymywania kontaktów i współpracy z przedstawicielami środków masowego przekazu, prowadzenia polityki informacyjnej w ramach realizacji codziennych zadań, budowania pozytywnego wizerunku Policji. Na kurs można skierować policjanta pełniącego funkcję oficera prasowego w komendzie powiatowej (miejskiej, rejonowej) Policji, rzecznika prasowego komendanta wojewódzkiego (stołecznego) Policji, który nie odbył przeszkolenia w zakresie współpracy z mediami, przewidzianego do objęcia obowiązków oficera prasowego w komendzie powiatowej (miejskiej, rejonowej) Policji lub rzecznika prasowego komendanta wojewódzkiego (stołecznego) Policji, członka zespołu prasowego komendanta wojewódzkiego Policji, pełniącego funkcję rzecznika prasowego w jednostce szkoleniowej Policji, a także nauczyciela policyjnego jednostki szkoleniowej Policji przewidzianego do realizowania programów nauczania w zakresie kontaktów z mediami. Zajęcia dydaktyczne realizowane są w sali wyposażonej w niezbędny sprzęt studyjny. W celu prawidłowej realizacji programu wskazany jest udział w wybranych zajęciach (dotyczących sytuacji kryzysowej, nagrań telewizyjnych i radiowych) zaproszonego rzecznika prasowego komendanta wojewódzkiego Policji, przedstawicieli mediów oraz ewentualnie przedstawicieli środowisk akademickich, specjalizujących się w pracy z mediami. Grupy







szkoleniowe liczą od 10 do 12 osób, natomiast czas trwania kursu wynosi 5 dni i wymaga przeprowadzenia 40 godzin lekcyjnych[11].

Kurs składa się z trzech bloków tematycznych, w trakcie których jest omawianych wiele zagadnień. Jednym z pierwszych poruszanych tematów jest sztuka autoprezentacji, czyli umiejętności budowania własnego wizerunku. W ramach realizowanych zajęć słuchacze mają okazję poszerzyć swoją wiedzę na temat komunikacji werbalnej i niewerbalnej, poznać własny styl autoprezentacji, otrzymać informacje zwrotne od grupy oraz przećwiczyć techniki autoprezentacyjne. Analizując swoje wystąpienia przed kamerą TV (ćwiczenia z wykorzystaniem kamery, polegające na nagraniu wypowiedzi w formie autoprezentacji), każdy z uczestników ma możliwość zastanowienia się nad swoimi mocnymi stronami i możliwościami ich wykorzystania w przyszłości. Uczestnicy „wychwytują" własne trudności związane z autoprezentacją, dowiadują się, w jaki sposób mogą zapanować nad tremą i stresem. W czasie omawiania wystąpień słuchacze zbierają informacje i wskazówki dotyczące psychologicznych aspektów ich własnej osobowości, co pozwoli na skuteczne i bardziej komfortowe działanie w roli oficera prasowego. Dzięki takiej formie zajęć policjant przygotowywany jest do wykonywania codziennych zadań z wykorzystaniem umiejętności skutecznej autoprezentacji, z zachowaniem asertywności oraz samokontroli emocjonalnej w kontaktach społecznych.

W trakcie dalszych zajęć słuchacze analizują przepisy prawne regulujące działalność prasowo-informacyjną w Policji, ze szczególnym odniesieniem do ustawy Prawo prasowe oraz ustawy o dostępie do informacji publicznej. Ponadto omawiane są problemy etyczne związane z kontaktami z mass mediami i sposoby postępowania oficera prasowego w sytuacjach konfliktu moralnego.

Podczas szkolenia nie może zabraknąć elementów związanych z organizacją pracy oficera prasowego, wykorzystywanymi przez niego narzędziami, a także sposobami monitorowania mediów. Omawiane są sposoby zbierania informacji, ich weryfikowania, redagowania i przekazywania mediom. Ponadto uczestnicy szkolenia uzyskują wiedzę m.in. dotyczącą wykorzystania właściwych narzędzi PR, kultury języka wystąpień publicznych, współpracy z mediami na miejscu zdarzenia, zasad dobrego wychowania i kultury dnia codziennego, zasad poszanowania godności człowieka, wystąpień w programach na żywo, przekazywania informacji dziennikarzowi prasowemu, indywidualnych wystąpień w programach interwencyjnych, a także zasad organizacji i uczestniczenia w spotkaniach oraz wystąpieniach służbowych.

Prowadzący zajęcia zwraca uwagę na elementy asertywności w relacjach z przełożonymi i kolegami z jednostki oraz w pracy z dziennikarzami, a także uzasadnia potrzebę monitoringu mediów i konieczność zapoznawania z nim kierownictwa (tzw. prasówki).

Zajęcia są prowadzone w sali wyposażonej w niezbędny sprzęt studyjny, która przypomina wyglądem studio telewizyjne. Daje to słuchaczom możliwość poznania ich mocnych i słabych stron w realnych warunkach i bezpośrednim kontakcie z dziennikarzem. Metodyka nauczania polega głównie na zastosowaniu tzw. modelu uczenia przez doświadczenia, sformułowanego przez Davida A. Kolba. Praktyka, ćwiczenia, symulacje to elementy, które dają efekty w nauczaniu i doskonaleniu umiejętności.

Konferencja prasowa w budynku jednostki organizacyjnej Policji, relacja z miejsca zdarzenia drogowego, rozmowa w studiu na temat sytuacji kryzysowej w Policji – to tylko nieliczne przykłady sytuacji, w których muszą się odnaleźć uczestnicy szkolenia. Na podstawie opracowanych założeń przeprowadzane są symulacje z zakresu stosowania zasad udzielania informacji. Każdy słuchacz udziela informacji, która jest rejestrowana, a potem odtwarzana i omawiana w obecności całej grupy.

Kurs specjalistyczny w zakresie współpracy z mediami

Program kursu ma na celu kształtowanie właściwej komunikacji Policji ze społeczeństwem za pośrednictwem mediów. Kurs przygotowuje policjantów zajmujących stanowiska kierownicze, w szczególności kierowników jednostek oraz komórek organizacyjnych Policji oraz ich etatowych i „nieetatowych" zastępców, do wykonywania zadania związanego z prawidłowym udzielaniem informacji mediom. W ramach jednostki modułowej realizowane są cztery jednostki szkolne, ukierunkowane na doskonalenie umiejętności z zakresu udzielania informacji mediom: przygotowania do przekazu informacji, zbierania i oceniania informacji, przekazania informacji oraz weryfikacji przekazu. Słuchacze poddawani są bieżącej ocenie kształtującej, wskazującej ich mocne i słabe strony podczas realizowania zadań praktycznych w trakcie kursu[12]. Uzyskują wiedzę m.in. dotyczącą wykorzystania właściwych narzędzi PR, poprawności językowej i odchodzenia od żargonu zawodowego, reguł komunikacji pozawerbalnej, podstawowych zasad autoprezentacji, skutecznej komunikacji interpersonalnej i barier komunikacyjnych, przepisów prawnych regulujących działalność medialną, rodzajów przekazu radiowego, telewizyjnego oraz zasad udzielania informacji na miejscu zdarzenia. Podobnie jak przy realizacji zajęć podczas wcześniej charakteryzowanego kursu, tak i tu na podstawie opracowanych założeń przeprowadzane są symulacje z zakresu stosowania zasad udzielania informacji.

PODSUMOWANIE

Efektywność komunikacji społecznej zależy od obiektywizmu, kompetencji nadawcy oraz od atrakcyjności przekazu, który powinien cechować się trafnością argumentacji, a także odpowiednim doborem metod przekazywania. Są to niewątpliwie jedne z ważniejszych cech wymaganych od osób, które w ramach wykonywanych obowiązków służbowych mają kontakty ze środkami masowego przekazu. Nigdy dotąd znaczenie informacji nie było tak wielkie jak w dzisiejszych czasach, w których człowiek i jego otoczenie coraz szybciej się zmieniają i rozwijają, a informacja jest czymś bezcennym i potrzebnym. Ważne, aby komunikat, który dociera do każdego, był przekazywany w sposób profesjonalny, przez osobę, która posiada odpowiednie przygotowanie. Należy pamiętać o tym, że policjant jako funkcjonariusz publiczny swoją osobą, postawą i zachowaniem reprezentuje państwo. We właściwym przekazywaniu informacji mogą pomóc scharakteryzowane w artykule kursy specjalistyczne realizowane w Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, których celem jest wszechstronne przygotowanie funkcjonariuszy do współpracy z mediami oraz budowania pozytywnego wizerunku Policji, a także kształtowanie właściwej komunikacji Policji ze społeczeństwem za pośrednictwem mediów.

zdj. archiwum Zakładu Służby Prewencyjnej CSP

[1] Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.

[2] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

[3] Dz. U. Nr 112, poz. 1198, z późn. zm.

[4] „Biuletyn Prawny" 2002, nr 13, Biuro Prawne Komendy Głównej Policji, s. 6–8.

[5] Dz. U. Nr 5, poz. 24, z późn. zm.

[6] Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe.

[7] Dz. Urz. KGP Nr 21, poz. 155, z późn. zm.

[8] Dz. U. z 2014 r. poz. 121.

[9] Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.

[10] Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.

[11] Decyzja nr 388 Komendanta Głównego Policji z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie programu kursu specjalistycznego dla oficerów prasowych w zakresie wykonywania działalności prasowo-informacyjnej w Policji (Dz. Urz. KGP, Nr 12, poz. 77), zm. decyzją nr 220 Komendanta Głównego Policji z dnia 13 sierpnia 2010 r. (Dz. Urz. KGP, Nr 9, poz. 49), zm. decyzją nr 231 Komendanta Głównego Policji z dnia 5 lipca 2011 r. (Dz. Urz. KGP, Nr 6, poz. 41).

[12] Decyzja nr 911 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie programu kursu specjalistycznego w zakresie współpracy z mediami (Dz. Urz. KGP z 2008 r. Nr 1, poz. 7).

Bibliografia

Dankowski L., *Kontakt policjanta z dziennikarzem na poziomie podstawowym* (materiał dydaktyczny), Wydawnictwo Szkoły Policji w Słupsku, 2011.

Kłosek A., Kreihs W., *Udzielanie informacji środkom masowego przekazu*, Wydawnictwo Szkoły Policji w Katowicach, 2010.

Summary

Preparation of police officers to cooperate with the media. Specialist courses in police training centre

At present we can observe the development of the media and the increase of its meaning in the public life. The Police – as the institution acting for the benefit of people's protection and the public order – is conscious of the strength of the media transfer. To function effectively and enjoy public trust, it must be aware how to communicate with the society in order to shape its positive image, guaranteeing first of all the efficient flow of information between the force and the society.

Specialist courses, carried out in Police Training Centre in Legionowo and characterized in this publication, can help with the proper transmission of information. Their purpose is a comprehensive preparation of police officers to cooperate with the media and to built a positive image of the Police as well as to shape the proper communication of the Police with the society through the media.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

DZIAŁALNOŚĆ PEŁNOMOCNIKA KOMENDANTA CSP DS. OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA



kom. Anna Rybicka

wykładowca
Zakładu Służby Prewencyjnej CSP
Pełnomocnik Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka

Policja jest zhierarchizowaną formacją powołaną do służby społeczeństwu i ochrony porządku publicznego. Jej działania cieszą się dużym zainteresowaniem, jednocześnie podlegają surowym ocenom i krytyce, dlatego też każdy policjant, wykonując swoje czynności służbowe, powinien przykładać szczególną wagę do poszanowania praw człowieka i godności ludzkiej.

Zobowiązują go do tego słowa roty[1], wypowiadane podczas uroczystej przysięgi, oraz „Zasady etyki zawodowej policjanta"[2], stanowiące swoisty kodeks wyznaczający reguły moralnego postępowania w czasie służby. W § 6 „Zasad etyki zawodowej policjanta" podkreślono, iż postępowanie policjanta w kontaktach z ludźmi powinna cechować życzliwość oraz bezstronność wykluczająca uprzedzenia rasowe, narodowościowe, wyznaniowe, polityczne, światopoglądowe lub wynikające z innych przyczyn. Należy zaznaczyć, że uczciwe i wolne od dyskryminacji zachowanie ma niewątpliwy wpływ na sprawne i skuteczne wykonywanie obowiązków przez policjantów. Dbaniem o respektowanie zasad etyki zawodowej oraz o poszanowanie godności ludzkiej zajmują się policyjni pełnomocnicy ds. ochrony praw człowieka.

W 2014 r., oprócz 95. rocznicy powstania Policji, będziemy także obchodzić 10-lecie powołania pełnomocników, którzy prowadzą swoją działalność również w szkołach policyjnych. Ich praca jest istotna z tego względu, iż to szkoły – przekazując wiedzę młodym funkcjonariuszom – powinny jednocześnie kształtować szczególną wrażliwość oraz uczyć właściwego zachowania wykluczającego wszelkie uprzedzenia.

Pełnomocnik Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka pełni swoją funkcję od 2010 r., łącząc powinności pełnomocnika z obowiązkami wykładowcy Zakładu Służby Prewencyjnej. Podczas realizacji zajęć programowych, stanowiących element kursów doskonalenia zawodowego podstawowego, prowadzi zajęcia dotyczące: praw człowieka, etyki zawodowej, historii Policji oraz problematyki antydyskryminacyjnej. Ponadto Pełnomocnik Komendanta Centrum Szko-



zdj. archiwum CSP

lenia Policji ds. ochrony praw człowieka na stałe współpracuje z następującymi organizacjami: Fundacją „Ocalenie"; Fundacją „Afryka Inaczej"; Fundacją „Trans-Fuzja" oraz Stowarzyszeniem „NIGDY WIĘCEJ". W ramach tej współpracy Pełnomocnik Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka zachęca słuchaczy do udziału w zajęciach pozaprogramowych. Mimo że odbywają się one w czasie wolnym od służby, to budzą ogromne zainteresowanie i gromadzą licznych uczestników.

W latach 2013–2014 Pełnomocnik Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka zorganizował dla kadry CSP i słuchaczy szkoleń zawodowych podstawowych fakultatywne zajęcia z udziałem przedstawicieli Fundacji „Ocalenie", Fundacji „Afryka Inaczej" oraz Stowarzyszenia „NIGDY WIĘCEJ". Podczas spotkań zaprezentowano tematy związane z kulturą islamu, przedstawiono charakterystykę kulturową społeczności wywodzących się z państw afrykańskich, a także omówiono rodzaje działań zapobiegających skrajnym zachowaniom na tle rasowym, wyznaniowym czy narodowościowym. Zakres tematyczny zajęć był uwarunkowany rodzajem grupy odbiorców, a cel spotkań stanowiło podejmowanie dyskusji na temat różnic kulturowych oraz preferowanych sposobów postępowania funkcjonariuszy Policji wobec przedstawicieli środowisk emigranckich. W omawianym okresie w zajęciach wzięło udział ponad 2000 policjantów.

Realizacja spotkań i szkoleń we współpracy z instytucjami pozarządowymi i organizacjami porządku publicznego pozwala na uwrażliwienie policjantów oraz poszerzenie wiedzy dotyczącej zagadnień poszanowania godności człowieka. Jednym z istotnych elementów szkolenia zawodowego podstawowego jest przeprowadzanie interwencji policyjnych wobec osób różnego wyznania, koloru skóry, poglądów politycznych, narodowości oraz orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Utrwalanie właściwych wzorców postępowania podczas interwencji policyjnych w tzw. warunkach szkolnych przynosi efekty oraz kształtuje pozytywny wizerunek całej formacji.

Pełnomocnik Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka zaprasza również wykładowców różnych stołecznych uczelni państwowych i prywatnych, np. Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Europejskiej Wyższej Szkoły Prawa i Administracji. Wykłady dotyczą etyki, antydyskryminacji oraz praw człowieka. Pozwalają ukierunkować słuchaczy, nadając ich zainteresowaniom naukowy charakter.

Składnikiem edukacyjnej działalności Pełnomocnika Komendanta Centrum Szkolenia Policji ds. ochrony praw człowieka jest także praca nad publikacjami dotyczącymi praw człowieka. W 2011 r. pełnomocnicy komendantów wojewódzkich i pełnomocnicy komendantów szkół opracowali podręcznik pt. *Służyć i chronić – wskazówki do procesu kształtowania pożądanych postaw i zachowań w toku szkolenia podstawowego*. Ponadto Pełnomocnik Komendanta CSP ds. ochrony praw człowieka jest również współautorem publikacji pt. *Po pierwsze człowiek. Działania antydyskryminacyjne w jednostkach Policji. Praktyczny poradnik* pod red. K. Łaszkiewicza. Opracowanie zostało wydane w 2013 r. dzięki wspólnemu wysiłkowi i współpracy Policji, organizacji pozarządowych, Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania oraz Biura Rzecznika Praw Obywatelskich. Pełnomocnik Komendanta CSP ds. ochrony praw człowieka jest także współautorem materiału dydaktycznego pt. *Legitymowanie osób transseksualnych*, którego celem było wskazanie właściwego, profesjonalnego toku postępowania wobec tej grupy osób.

Warto wspomnieć, iż Centrum Szkolenia Policji w Legionowie decyzją nr 358 Komendanta Głównego Policji z dnia 8 września 2009 r. w sprawie kursu specjalistycznego w zakresie przeciwdziałania i zwalczania przestępstw z nienawiści[3] realizuje kurs specjalistyczny – trenerski, oznaczony symbolem PZPN. Kurs jest skierowany do przyszłych trenerów z całej Polski. W jego ramach są przeprowadzane szkolenia kaskadowe z zakresu przestępstw z nienawiści, które kształtują świadomość, uwrażliwiają na ludzką krzywdę oraz uczą właściwej kwalifikacji prawnej czynu.

Podsumowując działalność Pełnomocnika Komendanta CSP ds. ochrony praw człowieka, należy podkreślić, jak bardzo istotny jest obszar zadań, który mu powierzono. Podczas wykonywania swoich obowiązków Pełnomocnik stara się nie tylko przekazywać i poszerzać wiedzę młodych ludzi rozpoczynających służbę w Policji na temat problemów związanych z ochroną praw człowieka, ale także przygotowywać ich do profesjonalnej reakcji w sytuacjach wymagających empatii, wrażliwości i zrozumienia.

Stowarzyszenie „NIGDY WIĘCEJ"

Przeciwdziałamy rasizmowi, ksenofobii i nietolerancji. Naszą misją jest promowanie wielokulturowości i szacunku dla odmienności. Przełamujemy zmowę milczenia wokół problemu rasizmu i ksenofobii. Budujemy szeroki ruch sprzeciwu wobec dyskryminacji w różnych obszarach życia społecznego.

Fundacja „Ocalenie"

Zajmujemy się pomocą uchodźcom, imigrantom i repatriantom w Polsce, a także środowiskom polonijnym na Kaukazie i ofiarom konfliktów wojennych w tym regionie.

Fundacja „Afryka Inaczej"

Chcemy mówić o Afryce inaczej, czyli bez stereotypów. Organizujemy ogólnopolskie obchody Dnia Afryki. Każdego roku przyznajemy też nasze fundacyjne nagrody – „Afrykasy Roku". Szukamy najlepszych sposobów na dialog międzykulturowy.

Fundacja „Trans-Fuzja"

Działamy na rzecz osób transpłciowych. Naszym głównym zakresem działania jest udzielanie pomocy psychologicznej osobom transpłciowym oraz ich bliskim w formie konsultacji indywidualnych, grup wsparcia i grup spotkaniowych, a także pomocy prawnej.

[1] Art. 27 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.).

[2] Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta" (Dz. Urz. KGP z 2004 r. Nr 1, poz. 3).

[3] Dz. Urz. KGP Nr 12, poz. 60.

Summary

Activities of the Human Rights Protection plenipotentiary of the PTC Commandant

The Police is a hierarchized formation appointed to serve the society and protect public order. Its activities enjoy the great interest, at the same time being subject to strict evaluations and criticism. Therefore, every police officer, performing his service duties, should pay special attention to the respect for human rights and human dignity.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

10 LAT minęło jak jeden dzień...

Wydział Wywiadowczo-Patrolowy Komendy Stołecznej Policji to ewenement na skalę kraju, a może i nie tylko. Poza policyjnymi wywiadowcami, patrolowcami, „kieszonkami", „pieskami" i „końmi" jest też edukacja...

16 lutego minęła 10. rocznica powstania Wydziału Wywiadowczo-Patrolowego Komendy Stołecznej Policji.

Komendant Stołeczny Policji nadinsp. Ryszard Siewierski powołał Wydział Wywiadowczo-Patrolowy KSP, który jest scaleniem dwóch wydziałów: Wydziału Wywiadowczego KSP, zwanego „PUMA" oraz Wydziału Patrolowo-Interwencyjnego KSP. Na przestrzeni lat naczelnikami wydziału byli: podinsp. Andrzej Wojciechowski, podinsp. Jan Kowalczyk oraz mł. insp. Bogdan Krzyszczak, który piastuje tę funkcję od 2005 r.

Należy podkreślić, iż w tamtym czasie była to jedyna tego rodzaju komórka organizacyjna Policji, nieposiadająca odpowiednika w kraju.

Głównym zadaniem tego wydziału jest walka z przestępczością pospolitą na terenie m.st. Warszawy oraz powiatów garnizonu stołecznego. Funkcjonariusze WWP KSP współpracują z innymi komórkami organizacyjnymi KSP i KGP, jak np.: Wydział do walki z Przestępczością Gospodarczą KSP, Wydział Kryminalny KSP czy Centralne Biuro Śledcze KGP. Dzięki swojemu zaangażowaniu i doświadczeniu policjanci WWP KSP współdziałają także z Biurem Ochrony Rządu. W wyniku uczestnictwa w szkoleniach prowadzonych przez BOR funkcjonariusze WWP KSP mogą z powodzeniem ochraniać tzw. VIP-ów.

Od początku istnienia wydział bardzo się zmienił. W kwietniu 2006 r. do struktur włączono sekcję do zwalczania kradzieży kieszonkowych, zaś dwa lata później, w październiku 2008 r., do Referatu Przewodników Psów Służbowych dołączył Referat Konny. Obecnie w wydziale pełni służbę 39 psów służbowych i 22 konie. Oprócz psów patrolowych w wydziale służą także psy wyszukujące materiały wybuchowe, narkotyki oraz zwłoki ludzkie. Konie są głównie rasy śląskiej i wielkopolskiej. Ich służba polega na patrolowaniu terenów zielonych. Ponadto wykorzystywane są również do zabezpieczeń imprez masowych, np. koncertów, meczów, manifestacji.

Warto dodać, że policjanci – jeźdźcy biorą udział w zawodach międzynarodowych i ogólnopolskich, gdzie często osiągają doskonałe wyniki, np. w 2012 r. na zawodach w Częstochowie sierż. szt. Justyna Szumigowska zajęła I miejsce dla najlepszej amazonki, zaś w konkursie drużynowym w 2010 r. reprezentacja WWP KSP zajęła III miejsce. Dzięki profesjonalizmowi reprezentację WWP KSP zaproszono do udziału w obchodach Święta Kawalerii Polskiej, podczas których brała udział w „Mistrzostwach Polski Military" – Memoriał Armii Krajowej 2013 – chwali swoich podwładnych podkom. Piotr Jackowski.

Należy dodać, iż zarówno psy, jak i konie cieszą się niezwykłą sympatią społeczeństwa. Można śmiało powiedzieć, że są „maskotką" w czasie festynów.



Obecnie Wydział Wywiadowczo-Patrolowy Komendy Stołecznej Policji to: sześć sekcji wywiadowczo-patrolowych w tym jedyna w kraju sekcja do zwalczania kradzieży kieszonkowych, której funkcjonariusze są nazywani potocznie „kieszonkami" oraz Sekcja Konna i Przewodników Psów Służbowych. Wydział to nie tylko psy i konie, to przede wszystkim ludzie, ludzie oddani sprawie! Przykładem tego mogą być nasi koledzy, którzy odeszli od nas w czasie służby, wypełniając do końca słowa roty ślubowania „strzec bezpieczeństwa państwa i jego obywateli nawet z narażeniem życia".

W lipcu 2006 r. zginęli, jadąc na pomoc kolegom, mł. asp. Przemysław Złotkowski i mł. asp. Krzysztof Domżalski, zaś w lutym 2010 r. zginął podkom. Andrzej Struj, który chciał powstrzymać młodocianych bandytów przed dalszą dewastacją tramwaju.

Mówiąc o WWP KSP, nie należy zapominać o jedynej w Polsce, wyspecjalizowanej komórce do walki z kradzieżami kieszonkowymi.

Walka z przestępczością pospolitą

Nasza służba to ciężka, mozolna i dla wielu niezrozumiała praca – mówi kierownik „kieszonek" asp. Tomasz Nowak.
Jej efekty to ponad stu zatrzymanych rocznie na gorącym uczynku kieszonkowców po często wielogodzinnej obserwacji. Ktoś powie mało? Nie! Tak mogą powiedzieć ludzie, którzy nie mają zielonego pojęcia o tej robocie! – dodaje.
Wydział ze swojej strony wspomaga ich kampanią pn. „Nie daj się złowić", o której już wcześniej pisaliśmy na łamach „Kwartalnika Policyjnego".
Połączenie odpowiedniej kampanii i działań wywiadowczych daje wymierne efekty, a mianowicie od 2007 r. do końca 2013 r. kradzieże kieszonkowe na terenie Warszawy spadły o ponad 30% – mówi Naczelnik WWP KSP mł. insp. Bogdan Krzyszczak.





Szczególną nagrodą było dla nas zdobycie wyróżnienia w konkursie „KAMPANIA SPOŁECZNA ROKU 2011" zorganizowanym przez Fabrykę Komunikacji Społecznej i stronę www.kampaniespoleczne.pl. Gala z wręczeniem nagród odbyła się w czerwcu 2012 r. Dla ludzi tworzących tę kampanię to wyróżnienie na miarę Oscara.



Warto przypomnieć, że kampania pn. „Nie daj się złowić" została zapoczątkowana w 2009 r. i do dnia dzisiejszego cieszy się zainteresowaniem ze strony mediów (o co chodziło – bo przecież media to potężna siła). Z obserwacji poczynionych przez policjantów prowadzących działania wynika, że mimo spadku liczby kradzieży kieszonkowych nieustannie należy edukować i wpajać dobre nawyki, gdyż nadal jesteśmy mocno niefrasobliwi, będąc w ciągłym biegu.

Wielkim honorem dla wydziału było polecenie ówczesnego Komendanta Stołecznego Policji nadinsp. Adama Mularza, aby stworzyć kampanię skierowaną do seniorów mogących się stać ofiarami oszustw „na wnuczka". I w ten sposób powstała kampania „Nie daj się złowić na wnuczka", której efektem w roku 2011 był spadek tego rodzaju przestępstw na terenie Warszawy o 70%.
W trakcie działań skierowanych przeciw kieszonkowcom zauważyliśmy przerażający brak reakcji, zupełną znieczulicę na krzywdę innych! Wtedy zrodził się pomysł stworzenia spotu „REAGUJ! NIE TOLERUJ!". Jak się okazało, był to strzał w dziesiątkę.
W grudniu 2013 r. odbyła się konferencja zrealizowana w ramach rządowego programu „Razem bezpieczniej". Do kampanii przyłączyli się przewoźnicy warszawskich spółek: ZTM, MZA, KM, SKM, Metro Warszawskie, którzy dzięki swej życzliwości pozwolili na emisję wspomnianego spotu. Należy także podkreślić dużą zasługę mediów, w szczególności TVP, która przez dwa lata cyklicznie emitowała zrealizowany spot. W tym czasie w grudniu 2013 r. zanotowano – w stosunku do ubiegłego roku – spadek kradzieży o 30%, co również uważamy za duży sukces.
Na szczególną uwagę zasługuje fakt wsparcia naszych kampanii i idei przez znane osoby.



Zawsze będziemy wdzięczni za wzorową współpracę Związkowi Banków Polskich, który od kilku lat wspiera nasze kampanie, a także aktorom: Annie Guzik, Katarzynie Żak, Barbarze Zielińskiej, Mieczysławowi Hryniewiczowi, Michałowi Pieli, Maciejowi Orłosiowi oraz wybitnemu sportowcowi Pawłowi Nastuli – mówi Naczelnik WWP KSP.

Jak wszyscy wiemy, odbiór społeczny takich osób jest nie tylko wizualnie atrakcyjny, lecz przede wszystkim osiąga zamierzony cel, bo jak wiadomo, serialowi bohaterowie oraz znani sportowcy świetnie przemawiają do każdego z nas. Stanowią autorytet i wzór do naśladowania.
Jeśli ktoś chciałby złożyć policjantom jubileuszowe życzenia i nie wie, czego życzyć… hm… lista życzeń byłaby długa, ale może wystarczy: spokoju i stabilności, a przede wszystkim tylu powrotów do bazy, ilu wyjść.

asp. Marcin Szymański
Wydział Wywiadowczo-Patrolowy KSP

mł. asp. Wioletta Szubska
Wydział Wywiadowczo-Patrolowy KSP

POSTĘPOWANIE DYSCYPLINARNE W SIŁACH ZBROJNYCH RP W TRYBIE UPROSZCZONYM

w świetle ustawy z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej



ppłk rez. nawig. dr n. wojsk. dr n. prawn. Mirosław Tokarski

Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych
w Dęblinie

W procedurze postępowania dyscyplinarnego w wojsku, obok głównego nurtu postępowania dyscyplinarnego w trybie zwykłym, istnieje możliwość wszczęcia postępowania uproszczonego. Wymienione postępowanie charakteryzuje się pewnymi odstępstwami od postępowania w trybie zwykłym, stanowiącego zasadniczy model procesowy. Odstępstwa te polegają na redukcji czynności obligatoryjnych przewidzianych dla postępowania w trybie zwykłym.

UWAGI WSTĘPNE

Z uwagi na fakt, że postępowanie dyscyplinarne w trybie uproszczonym jest instytucją stosunkowo nową w zakresie praktyki postępowania dyscyplinarnego w wojsku[4], jak dotąd nie jest ono przedmiotem pogłębionych analiz w doktrynie prawa administracyjnego. W aktualnym stanie prawnym instytucja ta została uregulowana w art. 57 ust. 1 rozdziału 5 ustawy o dyscyplinie wojskowej zatytułowanym „Postępowanie dyscyplinarne w trybie uproszczonym ustawy" oraz w § 22 rozdziału 5 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 lutego 2010 r. w sprawie regulaminu postępowania dyscyplinarnego[5] zatytułowanego „Szczegółowy tryb postępowania dyscyplinarnego przed organem orzekającym w pierwszej instancji". Niewielki dorobek doktryny prawa w zakresie wykorzystania nowej instytucji dyscyplinarnej dla poszerzonych analiz teoretycznych stał się przyczynkiem do podjęcia rozważań w aspekcie celu, dla którego została powołana. Jednocześnie brak publikacji z doktryny prawa administracyjnego na temat postępowania w trybie uproszczonym w wojsku spowodował konieczność odwołania się w kontekście porównawczym do opracowań teoretycznych z innych dziedzin prawa, tj. z zakresu postępowania karnego oraz postępowania o wykroczeniach.

Rozważania nad postępowaniem dyscyplinarnym uproszczonym wymagały też podejścia metodologicznego, a mianowicie rozwiązania problemu: „Czy wprowadzona przez ustawodawcę do postępowania dyscyplinarnego instytucja prawna w postaci postępowania uproszczonego rzeczywiście była rozwiązaniem pozytywnym z punktu widzenia praktyki dyscyplinarnej, czy też nie?". Przystępując do rozwiązania wyłonionego problemu, przyjęto hipotetyczne założenie,

w myśl którego: „Nowa instytucja prawna w postaci dyscyplinarnego postępowania uproszczonego jest rozwiązaniem wychodzącym naprzeciw praktyce dyscyplinarnej w wojsku”[6]. Zweryfikowanie przyjętej hipotezy wymagało *a priori* ustalenia: treści pojęcia „tryb uproszczony”, przesłanek wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym, procedury wyjaśniającej w postępowaniu dyscyplinarnym uproszczonym, procedury orzekania w postępowaniu dyscyplinarnym w trybie uproszczonym oraz środków prawnych przysługujących obwinionemu żołnierzowi w postępowaniu dyscyplinarnym uproszczonym.

1. POJĘCIE „TRYB UPROSZCZONY” W POSTĘPOWANIU DYSCYPLINARNYM

Truizmem byłoby twierdzenie, że w obowiązujących systemach odpowiedzialności obywatela, w których funkcjonuje ustawowa konstrukcja postępowania uproszczonego, jego zastosowanie wywiera istotny wpływ na kształt procedury formalnoprawnej postępowania. Niemniej wypada zatrzymać się nad istotą pojęcia „tryb uproszczony”. Według *Popularnego słownika języka polskiego* pojęcie „tryb” oznacza „określony sposób postępowania; załatwienie pewnych spraw z zachowaniem ustalonej kolejności poczynań; porządek; metodę postępowania”[7]. Z kolei termin „uproszczony” to imiesłów utworzony od czasownika „uprościć”, który zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego PWN*, oznacza „uczynić coś prostym; mniej skomplikowanym; ułatwić coś”[8].

Z punktu widzenia prowadzonych rozważań istotne są nie tyle definicje słownikowe, co poglądy reprezentowane w doktrynie prawa. Odwołując się więc do doktryny prawa, celowe jest przywołanie D. Kala, który charakteryzując postępowanie w trybie uproszczonym na gruncie doktryny prawa karnego, określił je jako „tryb szczególny o zredukowanym charakterze, w którym stosuje się przepisy o postępowaniu zwyczajnym, jeżeli regulacje normujące tryb uproszczony nie stanowią inaczej”[9]. Z kolei W. Daszkiewicz, T. Nowak i S. Stachowiak określili tryb postępowania uproszczonego jako: „postać postępowania szczególnego (…), gdzie z uwagi na sprawy o mniejszym gatunku redukuje się lub zmienia niektóre czynności, aby w ten sposób w sprawach drobniejszych nie angażować szeroko poszczególnych podmiotów i dróg procesowych”[10]. Inni autorzy – M. Bojarski i Z. Świda – zdefiniowali postępowanie uproszczone jako „postępowanie zredukowane, a więc postępowanie, w którym ograniczono formalizm postępowania”[11].

Przywołane definicje wskazują, że zasadniczym celem postępowań szczególnych jest przede wszystkim realizowanie zasady szybkości i ekonomii procesowej[12]. Natomiast rozumienie postępowania uproszczonego prezentowane na gruncie doktryny prawa jest zbieżne z definicjami słownikowymi. W konsekwencji synteza definiowanych zwrotów pozwala przyjąć własną tezę, że postępowanie dyscyplinarne w trybie uproszczonym, w odróżnieniu od postępowania dyscyplinarnego w trybie zwykłym, oznacza „określony przez ustawodawcę sposób postępowania dyscyplinarnego w sposób uproszczony i mniej skomplikowany w odniesieniu do procedury postępowania dyscyplinarnego ustanowionej dla trybu zwykłego”.

2. PRZESŁANKI WSZCZĘCIA POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNEGO W TRYBIE UPROSZCZONYM

Ustalenia dotyczące treści pojęcia dyscyplinarnego postępowania uproszczonego w wojsku wskazały, że posiada ono charakter nie tylko zredukowany względem postępowania dyscyplinarnego realizowanego w trybie zwykłym, lecz jest też postępowaniem warunkowym[13]. W konsekwencji pojawia się pytanie: „Skoro postępowanie uproszczone w znaczący sposób różni się od postępowania dyscyplinarnego prowadzonego w trybie zwykłym, to jakie przesłanki skutkują wszczęciem postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym?”. Przeprowadzona pobieżnie analiza przepisów dyscyplinarnych wykazała, że w myśl art. 57 ust. 2 u.d.w. do przesłanek wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym należą: okoliczności popełnienia czynu oraz wina żołnierza niebudząca wątpliwości.

Uzasadnione przypuszczenie, że żołnierz popełnił przewinienie dyscyplinarne

Zasadniczo, zgodnie z przepisem art. 44 ust. 1 u.d.w., podstawową przesłanką wszczęcia postępowania dyscyplinarnego uproszczonego jest powzięcie uzasadnionego przypuszczenia, że żołnierz popełnił przewinienie dyscyplinarne. Zawarta w art. 44 ust. 1 u.d.w. przesłanka wskazuje, że nie jest wymagana absolutna pewność przełożonego dotycząca zarzucanego żołnierzowi naruszenia dyscypliny wojskowej, wystarczy, że z istniejących okoliczności opartych na obiektywnych racjach (dowodach) będzie wynikało uzasadnione podejrzenie jej naruszenia[14]. Oznacza to, że organ dyscyplinarny powinien posiadać taką wiedzę dotyczącą okoliczności faktycznych czynu, która eliminuje potrzebę dokonania dodatkowych czynności związanych z ich dalszym wyjaśnianiem. Istotny w tym kontekście jest pogląd T. Grzegorczyka, według którego „czynności wyjaśniające są czynnościami przedprocesowymi, które nie wywołują wszczęcia postępowania. Niemniej jednak nie wyklucza to możliwości prowadzenia czynności związanych z ustaleniem, czy istnieją podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie”[15]. W przedstawionym poglądzie tkwi istota postępowania uproszczonego – jest ono dopuszczalne, jeżeli okoliczności popełnienia czynu przez sprawcę oraz wina nie budzą wątpliwości.

Należy nadmienić, iż wymóg posiadania przeświadczenia przełożonego dyscyplinarnego o niekwestionowanej winie obwinionego żołnierza wiąże się z obowiązkiem rzetelnego ustalenia okoliczności faktycznych i wydania orzeczenia dyscyplinarnego na podstawie przekonywających dowodów. Taki tryb postępowania wynika z art. 16 ust. 3 u.d.w., zawierającego fundamentalną zasadę odpowiedzialności dyscyplinarnej żołnierza. W myśl wspomnianej zasady żołnierz nie popełnia przewinienia dyscyplinarnego, jeżeli nie można przypisać mu winy w czasie popełniania czynu.

Ustawowa przesłanka ukarania żołnierza dotycząca winy pozwala przyjąć pogląd, że wina żołnierza łączy się ze sferą faktów popartych wiarygodnymi dowodami i jest zasadniczym warunkiem i podstawą odpowiedzialności dyscyplinarnej. Wyrażony pogląd warto poprzeć stanowiskiem zawartym

w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Mianowicie w wyroku z dnia 23.07.2009 r. wymieniony Sąd przyjął stanowisko, że „ciężar gatunkowy zgromadzonych dowodów powinien pozwolić ustalić przez organ orzekający, czy podejrzany jest winny zarzucanego mu czynu, czy też nie. Następnie podjąć adekwatne do ustaleń rozstrzygnięcie[16]. Przekładając przedstawiony pogląd Sądu Najwyższego na grunt dyscyplinarnego postępowania uproszczonego, należy wskazać, że po stronie organu orzekającego istnieje obowiązek każdorazowego weryfikowania okoliczności wskazanych we wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, w celu ustalenia faktów, które bezsprzecznie wskażą na winę obwinionego za naruszenie dyscypliny wojskowej żołnierza.

Z kolei brak wątpliwości co do faktu popełnienia przewinienia dyscyplinarnego przez obwinionego żołnierza będzie oznaczał, że okoliczności popełnienia czynu są jednoznaczne, a więc nie wymagają podjęcia dodatkowych czynności procesowych dotyczących postępowania wyjaśniającego dla udowodnienia, że zarzucany czyn został faktycznie popełniony. Taki tryb postępowania w kierunku ustalenia okoliczności popełnienia zakazanego czynu przez obwinionego żołnierza będzie zgodny z poglądem wyrażonym w orzecznictwie. Mianowicie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „ocena materiału dowodowego w sposób jednoznaczny musi wskazywać na to, że okoliczności popełnienia przez sprawcę czynu i jego wina nie budzą wątpliwości". Na tej podstawie można przyjąć, że brak wątpliwości co do okoliczności czynu i winy żołnierza, któremu zarzucono naruszenie dyscypliny wojskowej, będzie oznaczał również brak wątpliwości organu orzekającego w sprawach dyscyplinarnych co do personaliów żołnierza, któremu przypisano naruszenie dyscypliny wojskowej.

Wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego

Przesłanką, a jednocześnie podstawą do wszczęcia dyscyplinarnego postępowania uproszczonego może być także wniosek o wszczęcie postępowania. Tryb wnioskowy o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego jest wiążący, zgodnie z art. 44 ust. 2 u.d.w., dla organu orzekającego, jeśli pochodzi od wyższego przełożonego. Niewątpliwie szczególną przesłankę do wszczęcia dyscyplinarnego postępowania uproszczonego może stanowić wniosek o ukaranie dyscyplinarne w związku z popełnieniem czynu, który nie jest wprawdzie przewinieniem dyscyplinarnym, lecz z woli ustawodawcy został oddany pod jurysdykcję przełożonego dyscyplinarnego. W myśl art. 17 ust. 2 u.d.w. wniosek o wszczęcie postępowania może pochodzić także od organów, które rozpatrują czyny o znamionach przestępstwa lub wykroczenia albo przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego, jeżeli wystąpiły one do dowódcy jednostki wojskowej lub kierownika instytucji cywilnej z wnioskiem o ukaranie dyscyplinarne.

W doktrynie wyrażono pogląd, w myśl którego wystąpienie do dowódcy jednostki wojskowej w związku z popełnieniem przez żołnierza przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego o pociągnięcie do odpowiedzialności dyscyplinarnej można uznać za *sui generis* środek przymusu stosowany wobec żołnierza w czynnej służbie wojskowej. W rezultacie ze stosownym wnioskiem do dowódcy jednostki wojskowej może wystąpić Żandarmeria Wojskowa, jeśli to ona będzie wykonywać czynności wyjaśniające (art. 85 § 2 k.p.w. w zw. z art. 54 § 1 k.p.w.) albo prokurator wojskowy uprawniony do ich prowadzenia (art. 56 § 1 k.p.w.)[17]. W tym przypadku kompetencje do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w związku z zarzucanymi czynami przypadają dowódcy jednostki wojskowej lub kierownikowi instytucji cywilnej bądź na ich polecenie albo wniosek – innemu przełożonemu dyscyplinarnemu. Przesłanką wszczęcia dyscyplinarnego postępowania uproszczonego może być także, w świetle art. 44 ust. 3 u.d.w., wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego podwładnego lub pokrzywdzonego.

Omawiając kwestię wniosku jako przesłanki skutkującej wszczęciem dyscyplinarnego postępowania w trybie uproszczonym wypada odnieść się do wymogów formalnych, które musi on spełniać. W zasadzie ustawodawca nie wypowiedział się w sprawie kryteriów dotyczących wniosków skutkujących wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, jednakże, opierając się na dyspozycji art. 57 ust. 1 u.d.w., która stanowi, że w postępowaniu dyscyplinarnym w trybie uproszczonym stosuje się przepisy o trybie zwykłym, jeżeli przepisy niniejszego artykułu nie stanowią inaczej, można przyjąć ogólne kryteria wniosku, określone przez § 18 pkt 1 r.s.r.p.d., dotyczącego wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w trybie zwykłym. Zgodnie z tym przepisem w treści wniosku powinny być zawarte trzy kategorie informacji. Po pierwsze, dane osobowe żołnierza, wobec którego wnioskuje się o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, czyli: imię, nazwisko, stopień wojskowy oraz miejsce zamieszkania (zakwaterowania) albo pełnienia służby. Po drugie, określenie zarzucanego czynu oraz okoliczności jego popełnienia. W tym zakresie prawodawca stawia wymóg podania opisu zarzucanego przewinienia dyscyplinarnego, ze wskazaniem czasu, miejsca oraz sposobu jego popełnienia. Po trzecie, informacje dotyczące wnioskodawcy. W tym kontekście mieszczą się dane osobowe, adres do korespondencji oraz czytelny podpis wnioskującego.

Niezachowanie przez wnioskodawcę określonych prawem wymogów formalnych dotyczących wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym powinno skutkować jego oddaleniem. Zgodnie z art. 47 ust. 1 u.d.w. oddalenie wniosku powinno nastąpić z mocy prawa, jeżeli: 1) czynu nie popełniono albo brak jest danych dostatecznie uzasadniających przypuszczenie jego popełnienia; 2) czyn nie nosi cech przewinienia dyscyplinarnego; 3) żołnierzowi nie można przypisać winy albo zachodzą inne okoliczności wyłączające ukaranie dyscyplinarne; 4) okoliczności sprawy nie budzą wątpliwości i przełożony dyscyplinarny uznaje za wystarczające zwrócenie żołnierzowi uwagi albo przeprowadzenie z nim rozmowy ostrzegawczej; 5) możliwość przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego jest wyłączona, jeżeli: a) żołnierz, który miałby być nim objęty, zmarł, b) postępowanie dyscyplinarne, co do tego samego czynu tego samego żołnierza zostało prawomocnie zakończone albo wcześniej wszczęte toczy się, c) zachodzi inna okoliczność powodująca bezprzedmiotowość postępowania dyscyplinarnego.

Do wniosków obarczonych wadą uniemożliwiającą wszczęcie dyscyplinarnego postępowania uproszczonego ma zastosowanie także przepis § 19 r.s.r.p.d. Jest to przepis procesowy określający sposób załatwienia wniosków, które są wadliwe z punktu widzenia procedury dyscyplinarnej. Mianowicie, gdy z ustawy wynika, że postępowania dyscyplinarnego nie wszczyna się, a przez podwładnego lub pokrzywdzonego

został złożony wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, przełożony dyscyplinarny wydaje postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, które doręcza się wnioskodawcy.

Meldunek o naruszeniu dyscypliny wojskowej przez podwładnego żołnierza

W świetle przepisu art. 3 ust. 2 pkt 3 ppkt 2 u.d.w. żołnierz starszy stopniem wojskowym, niebędący przełożonym żołnierza młodszego stopniem wojskowym, naruszającego dyscyplinę wojskową, jest obowiązany do powiadomienia o tym fakcie przełożonego tego żołnierza. Ustawowym korelatem wymienionego obowiązku jest wynikający z art. 2 ust. 2 pkt 2 u.d.w. obowiązek przełożonego niezwłocznego reagowania na zachowanie żołnierza naruszającego dyscyplinę wojskową[18]. Ustawodawca nie wprowadza tu żadnych ograniczeń formalnych co do meldunku o naruszeniu dyscypliny, może mieć on formę pisemną lub ustną.

Z prawnego punktu widzenia, pod względem przedmiotowym dyscyplinarne postępowanie uproszczone może obejmować każdy czyn, pod warunkiem że stanowi on, zgodnie z art. 3 pkt 1 u.d.w., delikt dyscyplinarny. Postępowanie uproszczone może być zatem skuteczne, jeżeli żołnierz nie będzie przestrzegał przepisów prawa dotyczących służby wojskowej i innych przepisów prawa przewidujących odpowiedzialność dyscyplinarną lub nie będzie wykonywał rozkazów i decyzji wydanych w sprawach służbowych. Ponadto przedmiotem dyscyplinarnego postępowania uproszczonego mogą być czyny, które nie są wprawdzie przewinieniami dyscyplinarnymi, lecz z mocy ustawodawcy zostały oddane pod jurysdykcję przełożonego dyscyplinarnego, tj. czyny, za które zgodnie z art. 17 pkt 2 u.d.w. właściwe organy są uprawnione do nakładania kar porządkowych lub wymierzania kar pieniężnych, jeżeli organy te wystąpiły z wnioskiem o ukaranie dyscyplinarne do dowódcy jednostki wojskowej lub kierownika instytucji cywilnej.

Podobnie przedmiotem postępowania dyscyplinarnego mogą być czyny o znamionach przestępstwa ściganego na wniosek dowódcy jednostki wojskowej lub kierownika instytucji cywilnej, jeżeli uprawniony dowódca lub kierownik instytucji cywilnej odstąpił od złożenia wniosku albo żądania dotyczącego wszczęcia postępowania karnego. Identyczny skutek prawnoprocesowy powodują czyny o znamionach przestępstwa lub wykroczenia albo przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego, w sytuacji gdy sąd lub prokurator albo inny organ uprawniony do orzekania w tych sprawach wystąpił do dowódcy jednostki wojskowej lub kierownika instytucji cywilnej z wnioskiem o ukaranie dyscyplinarne.

3. POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE W POSTĘPOWANIU DYSCYPLINARNYM UPROSZCZONYM

Wprowadzenie trybu uproszczonego do postępowania dyscyplinarnego spowodowało konieczność modyfikacji procedury wyjaśniającej celem realizacji naczelnej idei postępowania uproszczonego: przyspieszenia rozpatrzenia przewinienia dyscyplinarnego obwinionego żołnierza. W tym kontekście niezbędne jest omówienie dwóch zagadnień: wszczęcia postępowania uproszczonego oraz orzekania w postępowaniu dyscyplinarnym uproszczonym.

Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego

Po wykluczeniu wątpliwości dotyczących dopuszczalności przesłanek postępowania w trybie uproszczonym organ powołany do jego prowadzenia wszczyna postępowanie dyscyplinarne. W tym przypadku niezwykle istotne znaczenie dla procedury przygotowawczej w dyscyplinarnym postępowaniu w trybie uproszczonym ma przepis art. 57 ust. 3 u.d.w. Zgodnie z tym przepisem wszczęcie postępowania uproszczonego powinno nastąpić z chwilą wezwania obwinionego żołnierza do raportu dyscyplinarnego. Jednocześnie w wezwaniu organ orzekający zobowiązany jest: 1) podać termin przeprowadzenia raportu dyscyplinarnego, 2) wskazać miejsce raportu służbowego, 3) przedstawić zarzut popełnienia przewinienia dyscyplinarnego. Treść wymienionej dyrektywy wskazuje, że procedura wszczęcia dyscyplinarnego postępowania uproszczonego została oparta przez ustawodawcę na elementach, których spełnienie powinno być kumulatywne. Powoduje to konieczność omówienia wymienionych elementów.

Wynikający z art. 57 ust. 3 u.d.w. zwrot „obwinionego wzywa się" skłania do zasadnego pytania, na kim spoczywa, w braku konkretnego wskazania przez ustawodawcę, obowiązek wezwania żołnierza do uczestnictwa w raporcie dyscyplinarnym – na organie rozstrzygającym w postępowaniu dyscyplinarnym czy na rzeczniku dyscyplinarnym? Forma gramatyczna zastosowana w komentowanym przepisie, wyrażona zwrotem „obwinionego wzywa się", pozwala na sformułowanie wniosku, że wezwanie może być dokonane zarówno przez organ orzekający w sprawie dyscyplinarnej, jak i przez rzecznika dyscyplinarnego. Potwierdzenie wniosku znajduje uzasadnienie w § 20 oraz § 40 r.s.r.p.d. Pierwszy przepis stanowi, że „w przypadku podporządkowania rzecznika dyscyplinarnego organowi orzekającemu, wymieniony organ wydaje rzecznikowi polecenie uczestniczenia w postępowaniu dyscyplinarnym oraz zleca mu wykonanie związanych z tym postępowaniem czynności". Drugi przepis wyjaśnia, że „organ orzekający wzywa do udziału w raporcie dyscyplinarnym pisemnie lub ustnie, o ile o terminie i miejscu jego przeprowadzenia nie zawiadomiono w postanowieniu o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego prowadzonego bez czynności wyjaśniających".

Przedstawione rozwiązania prawne potwierdzają, że wezwanie może być dokonane zarówno osobiście przez organ orzekający w sprawie dyscyplinarnej, jak i przez rzecznika dyscyplinarnego, o ile z takim poleceniem wystąpi do rzecznika organ orzekający.

W myśl § 22 pkt 1 r.s.r.p.d. wezwanie obwinionego żołnierza do raportu dyscyplinarnego może być dokonane osobiście lub z wykorzystaniem technicznych środków łączności. Należy dodać, że § 62 r.s.r.p.d. dopuszcza doręczenie wezwania bezpośrednio – w miejscu pełnienia służby albo na wskazany przez obwinionego żołnierza adres do korespondencji. W sytuacji odmowy przyjęcia pisma lub odmowy albo niemożności pokwitowania odbioru przez adresata, w świetle § 63 pkt 1 r.s.r.p.d., doręczający zobowiązany jest sporządzić adnotację na zwrotnym pokwitowaniu. Z tą chwilą powstaje domniemanie, że doręczenie zostało dokonane.

Następny element wezwania – „termin przeprowadzenia raportu dyscyplinarnego" – posiada znaczenie informacyjne dla obwinionego żołnierza. Brak wskazania terminu raportu dyscyplinarnego dla żołnierza w ogóle wyklucza jego przeprowadzenie z uwagi na to, że obwiniony żołnierz jest centralnym i najważniejszym podmiotem toczącego się postępowania. Natomiast nieobecność obwinionego żołnierza podczas raportu dyscyplinarnego, zgodnie z § 22 pkt 7 r.s.r.p.d., uniemożliwia jego przeprowadzenie z mocy prawa. Rozstrzygnięcie dokonane przez organ orzekający pod nieobecność obwinionego żołnierza podczas raportu nie będzie mogło wywołać żadnego skutku prawnego.
Określenie terminu raportu dyscyplinarnego ma istotne znaczenie także dla organu orzekającego. Wiąże się ono ze szczególną rolą, jaka została przypisana organowi orzekającemu w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym. Zgodnie z § 23 r.s.r.p.d. organ orzekający jest organizatorem postępowania dyscyplinarnego. W myśl ciążącego na nim obowiązku, organ orzekający zobowiązany jest do wskazania terminu dla dokonania czynności w postępowaniu dyscyplinarnym uproszczonym w celu zakończenia postępowania przed upływem terminu przedawnienia ukarania dyscyplinarnego oraz przed upływem terminu uniemożliwiającego wykonanie ukarania. Chodzi również o to, aby organ orzekający, zgodnie z wymogiem § 41 pkt 2 r.s.r.p.d., dokonał rozstrzygnięcia sprawy dyscyplinarnej podczas jednego raportu dyscyplinarnego.
Poza wskazanymi ograniczeniami dotyczącymi terminów przeprowadzenia raportu dyscyplinarnego nie ma ograniczeń czasowych dla początku wszczęcia postępowania uproszczonego. Mianowicie nie ustalono, jaki powinien być czas pomiędzy otrzymaniem przez organ orzekający w sprawach dyscyplinarnych wniosku o wszczęcie postępowania a najbliższym terminem rozpatrzenia sprawy dyscyplinarnej podczas raportu dyscyplinarnego w trybie uproszczonym. Brak konkretnego wskazania pozwala przyjąć, że fundamentalne znaczenie w tym względzie posiada art. 2 ust. 2 pkt 2 u.d.w., zobowiązujący przełożonego do niezwłocznego reagowania na zachowanie żołnierza naruszające dyscyplinę wojskową. Na tej podstawie można wnioskować, że w myśl wprowadzonych przez ustawodawcę regulacji prawnych nic, pod względem prawnym, nie ogranicza organu orzekającego w zakresie czasu wszczęcia dyscyplinarnego postępowania uproszczonego, poza terminem przedawnienia. Prowadzi to do wniosku, że raport może odbyć się jeszcze w dniu, w którym organ orzekający dowiedział się o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego przez żołnierza.
Odnosząc się do obowiązujących regulacji, wypada jednak wyrazić opinię, że ustalenie przez organ orzekający terminu raportu ma niewątpliwie wpływ na jakość merytoryczną prowadzonego raportu. Pochopne i szybkie rozpatrzenie sprawy dyscyplinarnej może spowodować niedbałe i nierzetelne wyjaśnienie wszystkich faktów dotyczących okoliczności naruszenia dyscypliny przez obwinionego żołnierza. Natomiast wyznaczenie odległej daty raportu dyscyplinarnego może utrudnić osiągnięcie ustawowego celu, do jakiego zostało powołane postępowanie dyscyplinarne. Zatem ustalenie terminu postępowania dyscyplinarnego powinno uwzględniać zarówno czas dla organu prowadzącego postępowanie wyjaśniające, jak i czas dla organu orzekającego na przygotowanie się do uczestnictwa w raporcie i do dokonania rozstrzygnięcia w sprawie dyscyplinarnej.
Kolejny element wezwania, w postaci „miejsca raportu dyscyplinarnego", został określony w art. 57 ust. 3 u.d.w. Wymieniony przepis nakłada na organ orzekający obowiązek wskazania miejsca raportu dyscyplinarnego. Mając na uwadze cel postępowania uproszczonego, jakim jest szybkość oraz ekonomia procesowa postępowania dyscyplinarnego, zasadne jest przyjęcie, że miejsce przeprowadzenia raportu dyscyplinarnego może być dowolne, pod warunkiem że zapewni ono prawny, wynikający z art. 7 ust. 1 u.d.w., standard w postaci niejawności przebiegu raportu dyscyplinarnego.
Obowiązująca procedura wszczęcia postępowania wymaga przedstawienia w wezwaniu do raportu zarzutu popełnienia przewinienia dyscyplinarnego. Ten element jest niezwykle doniosły w procedurze przygotowawczej do postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym. Na zarzucie popełnienia przewinienia dyscyplinarnego opiera się bowiem cała istota prowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz raportu służbowego. Żołnierz ma prawo wiedzieć, o co jest obwiniony, a organ orzekający ma obowiązek go o tym zawiadomić.
Z przedstawionego zarzutu musi też *exspressis verbis* wynikać, czy zarzucany żołnierzowi czyn wyczerpuje znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub czynu, który będzie rozpatrzony w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym. Oprócz określenia zarzucanego czynu, zawiadomienie powinno zawierać także przepis (np. regulaminu, instrukcji itp.), który został naruszony przez żołnierza. Z kolei, organowi orzekającemu pełna znajomość kwalifikacji prawnej czynu zarzucanego obwinionemu żołnierzowi pozwala wydać orzeczenie dyscyplinarne adekwatne do stopnia naruszenia dyscypliny wojskowej. W tym miejscu należy wyrazić opinię, że brak konkretnego zarzutu w zawiadomieniu co do naruszenia dyscypliny wojskowej przez obwinionego żołnierza powinien skutkować dyskwalifikacją postępowania dyscyplinarnego już na jego wstępie lub zawieszeniem postępowania dyscyplinarnego do czasu przedstawienia w kolejnym zawiadomieniu zarzutu będącego podstawą rozpatrzenia czynu podczas raportu dyscyplinarnego.
Kończąc analizę procedury wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym, wypada zgodzić się z przyjętą na wstępie tezą, że ustawodawca, wprowadzając do postępowania dyscyplinarnego tryb uproszczony, dokonał jednocześnie modyfikacji czynności proceduralnych dotyczących procedury przygotowawczej w celu wydatnego przyczynienia się do usprawnienia toczącego się postępowania.

4. ORZEKANIE W POSTĘPOWANIU DYSCYPLINARNYM W TRYBIE UPROSZCZONYM

Przystępując do szczegółowej analizy przepisów dotyczących orzekania w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym na tle przepisów ustawy o dyscyplinie wojskowej oraz rozporządzenia wykonawczego, nie można pominąć dalszych swoistości regulacji normatywnych, dzięki którym dochodzi do rozpoznania i rozstrzygnięcia w przedmiocie naruszenia dyscypliny przez obwinionego żołnierza. Wydanie orzecze-

nia w sprawie dyscyplinarnej stanowi niewątpliwie ukoronowanie całego dyscyplinarnego postępowania uproszczonego. Jest etapem procedury dyscyplinarnej, podczas której dochodzi do wydania rozstrzygnięcia w przedmiocie naruszenia dyscypliny wojskowej przez obwinionego żołnierza.

Analiza przepisów ustawy o dyscyplinie wojskowej wykazała, że art. 43 ust. 2 u.d.w. wprowadza do postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym zasadnicze *novum*, polegające na rozpatrzeniu sprawy jedynie w postępowaniu przed organem orzekającym pierwszej instancji. W konsekwencji, z mocy prawa, z postępowania uproszczonego wyeliminowana została zasada dwuinstancyjności. Oznacza to, że ukaranemu dyscyplinarnie żołnierzowi nie przysługuje środek prawny w postaci odwołania do organu wyższej instancji od orzeczenia wydanego przez organ orzekający w pierwszej instancji, a jedynie wniesienie sprzeciwu wobec wydanego orzeczenia. W świetle przedstawionej regulacji wypada uznać, że orzeczenie dyscyplinarne w postępowaniu uproszczonym stanowi niejako propozycję – wobec sprawcy naruszenia dyscypliny wojskowej[19]. Tak właśnie Z. Gostyński postrzega instytucję ukarania mandatem w doktrynie prawa o wykroczeniach. Jak podkreślił autor, mandat jest propozycją ukarania sprawcy czynu zabronionego. Natomiast jego nieprzyjęcie powoduje otwarcie drogi do dalszego rozpoznania przez wyższy organ. Na zasadzie analogii idea ukarania mandatem jest podobna do idei orzeczenia dyscyplinarnego w postępowaniu uproszczonym, jednak tylko częściowo, ponieważ w tym przypadku ustawodawca nie przewiduje wniesienia odwołania do wyższej instancji.

Następną innowacją wprowadzoną do orzekania w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym jest wynikający z art. 57 ust. 4 pkt 1 u.d.w. obowiązek zapoznania obwinionego żołnierza z całością materiałów sprawy dopiero podczas raportu. Przy czym, zgodnie z § 22 pkt 2 r.s.r.p.d., obowiązek zapoznania z materiałami sprawy podczas raportu dyscyplinarnego spoczywa na rzeczniku dyscyplinarnym i może być wykonany bez udziału organu orzekającego. Niemniej warto podkreślić, że w tym samym przepisie ustawy, w art. 57 ust. 4 pkt 1 (zd. 2) u.d.w., prawodawca dodał sformułowanie: „W tym trybie obwinionemu nie przysługuje prawo do złożenia wniosku o uzupełnienie tych materiałów". Cytowana treść wskazuje na praktyczną eliminację czynnego uczestnictwa obwinionego żołnierza w toczącym się przeciwko niemu postępowaniu dyscyplinarnym. Skoro obwiniony żołnierz może jedynie zapoznać się z zarzutami zawartymi w materiałach sprawy, bez możliwości ustosunkowania się do przedstawionych zarzutów, jest wyeliminowany z przyczyn oczywistych z czynnego uczestnictwa w toczącym się przeciwko niemu postępowaniu dyscyplinarnym.

Kolejna „swoistość" orzekania w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym wynika z przepisu § 22 pkt 3 r.s.r.p.d., zgodnie z którym, przed rozpatrzeniem sprawy, podczas raportu dyscyplinarnego, w postępowaniu dyscyplinarnym w trybie uproszczonym organ orzekający może wysłuchać rzecznika dyscyplinarnego, w szczególności jego ustaleń co do kwalifikacji prawnej czynu, winy obwinionego oraz propozycji orzeczenia o ukaraniu, a także samego obwinionego lub jego obrońcy, jeżeli został ustanowiony. Pozwala to wysnuć oczywisty wniosek, że użycie przez prawodawcę zwrotu „może", a nie zwrotu „ma obowiązek", powoduje istnienie po stronie organu orzekającego prawa, nie zaś ustawowego obowiązku dopuszczenia uczestników postępowania dyscyplinarnego do czynnego w nim udziału. Analiza treści § 22 pkt 3 r.s.r.p.d. prowadzi do następującej konkluzji: przepis aktu wykonawczego w randze rozporządzenia, dając organowi orzekającemu prawo decydowania w zakresie uczestnictwa stron w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym, ogranicza jednocześnie prawo obwinionego żołnierza do obrony w tym postępowaniu.

Analizowane rozwiązania prawne dotyczące procedury orzekania wymagają zatrzymania się na chwilę nad dwiema kwestiami: treścią orzeczenia dyscyplinarnego oraz prawomocnością orzeczenia. Odnosząc się do pierwszej kwestii – treści orzeczenia o ukaraniu – należy zauważyć, że w rozporządzeniu, poza wskazaniem w § 22 pkt 4 r.s.r.p.d., że po rozpatrzeniu sprawy w trakcie raportu dyscyplinarnego organ orzekający ogłasza treść orzeczenia o ukaraniu, nie zostały wyjawione części, które powinny tworzyć treść tego orzeczenia w trybie uproszczonym. Ten element jest natomiast niezwykle istotny z punktu widzenia praworządności, ponieważ zgodnie z § 41 pkt 2 r.s.r.p.d. zasadniczym celem postępowania uproszczonego powinno być szybkie przeprowadzenie postępowania dyscyplinarnego oraz jego zakończenie podczas pierwszego raportu dyscyplinarnego. Taki skutek można osiągnąć jedynie w sytuacji jasności kryteriów orzekania dyscyplinarnego wobec obwinionego żołnierza. Jeśli natomiast organ orzekający ograniczy się w orzeczeniu jedynie do wyjawienia, jaką wymierzył karę dyscyplinarną lub środek dyscyplinarny, wobec braku ustawowego nakazu przedstawienia uzasadnienia, co zadecydowało o wymiarze kary dyscyplinarnej, to większość postępowań uproszczonych będzie bezcelowa. Bowiem w sytuacji gdy nie zostaje przedstawione wyjaśnienie słuszności wymierzonej kary dyscyplinarnej przez przełożonego, ukarany żołnierz może zdecydować się na „zniweczenie" dotychczasowego postępowania dyscyplinarnego poprzez wyrażenie sprzeciwu i spowodowanie ponownego wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w trybie zwykłym.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że „zniweczenie" postępowania uproszczonego przez obwinionego żołnierza wcale nie musi wynikać z braku uchybień ze strony organu orzekającego w sprawach dyscyplinarnych. W każdym przypadku obwiniony żołnierz może wyrazić sprzeciw na prowadzone przeciwko niemu uproszczone postępowanie dyscyplinarne, nie podając żadnego uzasadnienia. W tej sytuacji nie dojdzie do szybkości i oszczędności procesowej dyscyplinarnego postępowania uproszczonego.

Również w odniesieniu do drugiej kwestii – prawomocności orzeczenia dyscyplinarnego wydanego w trybie uproszczonym – pojawiają się wątpliwości. Przepisy prawa nie stanowią *exspressis verbis*, z jaką chwilą następuje uprawomocnienie się orzeczenia. W kwestii tej co prawda ustawodawca wypowiedział się w art. 57 ust. 5 pkt 1 u.d.w., lecz zawarte tam sformułowanie nie jest jednoznaczne. Zgodnie ze wskazanym przepisem niewniesienie sprzeciwu od orzeczenia wydanego w postępowaniu dyscyplinarnym w trybie uproszczonym powoduje uprawomocnienie się orzeczenia dyscyplinarnego. Natomiast w myśl przepisu § 22 pkt 6 r.s.r.p.d. niezłożenie przez obwinionego żołnierza sprzeciwu nakłada na rzecznika dyscyplinarnego obowiązek wpisania treści orzeczenia do karty ukarania żołnierza, którą obwiniony oraz organ orzekający potwierdzają własnoręcznymi podpisami. Wskazane regulacje prowadzą do wniosku, że uprawomocnienie się orzeczenia powinno nastąpić natych-

miast po ogłoszeniu orzeczenia dyscyplinarnego, z chwilą złożenia przez obwinionego żołnierza oraz organ orzekający własnoręcznych podpisów w karcie ukarania żołnierza. Z tą też chwilą przełożony dyscyplinarny nabywa prawo realizacji czynności związanych z wyegzekwowaniem dokonanego przez siebie orzeczenia dyscyplinarnego.

5. ŚRODKI PRAWNE W DYSCYPLINARNYM POSTĘPOWANIU UPROSZCZONYM

Analizując problematykę dyscyplinarnego postępowania uproszczonego, wypada się odnieść również do środków prawnych przysługujących obwinionemu żołnierzowi w związku z wydaniem przez organ orzekający orzeczenia dyscyplinarnego. W doktrynie prawa panuje zgodny pogląd, że zasadą jest, aby w państwie prawa, w każdym toczącym się postępowaniu, obywatelowi przysługiwały prawne środki odwoławcze. Taka też zasada obowiązuje w postępowaniu dyscyplinarnym. Dowodem jest przepis art. 63 ust. 1 pkt 1 u.d.w., według którego w przypadku orzeczenia wydanego przez organ orzekający w pierwszej instancji obwinionemu lub jego obrońcy przysługuje odwołanie. Od tej zasady istnieje odstępstwo w dyscyplinarnym postępowaniu uproszczonym. Jednakże żołnierzowi, wobec którego organ wydał orzeczenie dyscyplinarne, przysługuje zgodnie z art. 57 ust. 4 pkt 3 u.d.w. sprzeciw od orzeczenia o ukaraniu.

Pod względem prawnym wniesienie sprzeciwu od orzeczenia dyscyplinarnego wskazuje, że jest on środkiem prawnym o natychmiastowym działaniu. Wymieniony sprzeciw jest też środkiem odwoławczym zwyczajnym o charakterze suspensywnym, ponieważ hamuje uprawomocnienie się wydanego przez organ orzekający orzeczenia dyscyplinarnego. W wyniku jego wniesienia przełożony dyscyplinarny nie może przystąpić do wykonania orzeczonego przez siebie rozstrzygnięcia dyscyplinarnego względem ukaranego żołnierza, ponieważ wniesiony przez niego sprzeciw powoduje skutek o charakterze kasacyjnym. Ponadto z treści § 22 pkt 7 r.s.r.p.d. wynika, że sprzeciw od orzeczenia dyscyplinarnego ma również charakter dewolutywny, z uwagi na przeniesienie postępowania dyscyplinarnego do organu wyższej instancji – wyższego przełożonego dyscyplinarnego.

Należy podkreślić, że dla skuteczności wniesionego sprzeciwu wystarczy, jeśli ukarany żołnierz wskaże, że nie zgadza się z wydanym orzeczeniem. Na takim też stanowisku stoi doktryna prawa. Przykładowo, jak argumentuje S. Stachowiak, osoba ukarana nie musi w sprzeciwie od orzeczenia o ukaraniu wskazywać żadnego zarzutu, nie ma więc obowiązku ani podnosić obrazy prawa materialnego, ani uchybień procesowych czy jakichkolwiek innych nieprawidłowości, które wpłynęły albo mogły wpłynąć na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia[20]. Zgadzając się z doktryną, można dodać, że sprzeciw nie musi być uzasadniony ani przedstawiony w konkretnej formie. W związku z tym może zostać wyrażony w formie pisemnej, słownej, a nawet gestem. Dla jego skuteczności wymagane jest jedynie jasne i zrozumiałe dla organu orzekającego oświadczenie woli ukaranego żołnierza.

Wniesienie przez obwinionego żołnierza sprzeciwu od orzeczenia dyscyplinarnego nakłada na organ orzekający obowiązek niezwłocznego wniesienia wniosku do kolejnego przełożonego dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie zwykłym. Z kolei wyższy przełożony, w myśl art. 57 ust. 5 pkt 2 u.d.w., jest zobowiązany wszcząć postępowanie dyscyplinarne i przeprowadzić je na zasadach określonych dla trybu zwykłego, z wykorzystaniem zebranych uprzednio materiałów postępowania uproszczonego.

PODSUMOWANIE

Reasumując rozważania na temat postępowania dyscyplinarnego w Siłach Zbrojnych RP w trybie uproszczonym – w świetle ustawy z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej – należy odnieść się do problemu zasadniczego: „Czy wprowadzona przez ustawodawcę do postępowania dyscyplinarnego nowa instytucja prawna w postaci postępowania uproszczonego rzeczywiście jest rozwiązaniem pozytywnym z punktu widzenia praktyki dyscyplinarnej, czy też nie?". Jako pierwsze można wskazać, że *modus procedendi* postępowania uproszczonego nie jest prawnym nakazem dla organu orzekającego, lecz alternatywą w stosunku do postępowania dyscyplinarnego w trybie zwykłym, a także dobrowolnego poddania się ukaraniu przez żołnierza. Jest zatem możliwością skorzystania z alternatywnego rodzaju postępowania dyscyplinarnego przez organ orzekający, nie zaś jego obowiązkiem.

Do pozytywnej strony dyscyplinarnego postępowania uproszczonego trzeba zaliczyć uproszczenie czynności procesowych do minimum. Dzięki wprowadzonym regulacjom radykalnie zmniejszył się czas postępowania dyscyplinarnego w trybie uproszczonym. Praktycznie od chwili naruszenia dyscypliny wojskowej przez obwinionego żołnierza do czasu jego ukarania może upłynąć zaledwie kilka godzin. A więc naruszenie dyscypliny wojskowej przez obwinionego żołnierza może być rozpatrzone jeszcze tego samego dnia, co w obowiązującym od wielu lat stanie prawnym dotyczącym postępowania dyscyplinarnego nie było możliwe. W tym stanie rzeczy *ratio legis* w zakresie postępowania uproszczonego zostało osiągnięte.

[1] Por. np.: art. 152 ustawy z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2013 r. poz. 186); art. 325h ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 1997 r. Nr 89, poz. 555); art. 92 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2013 r. poz. 482).

[2] Por. np. rozdział 10 „Odpowiedzialność dyscyplinarna i karna policjantów" ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.); rozdział 14 „Odpowiedzialność dyscyplinarna i karna funkcjonariuszy Straży Granicznej" ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2011 r., Nr 116, poz. 675, z późn. zm.); rozdział 11 „Odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy" ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1404, z późn. zm.).

[3] Dz. U. z 2009 r. Nr 190, poz. 1474, z późn. zm.

[4] Zob. np.: Dekret z dnia 26 czerwca 1945 r. Wojskowe przepisy dyscyplinarne (Dz. U. z 1945 r. Nr 37, poz. 219); ustawę z dnia 18 stycznia 1951 r. o odpowiedzialności żołnierzy za przewinienia dyscyplinarne i za naruszenia honoru i godności żołnierskiej (Dz. U. z 1951 r. Nr 6, poz. 55, z późn. zm.); ustawę z dnia 21 maja

1963 r. o dyscyplinie wojskowej oraz o odpowiedzialności żołnierzy za przewinienia dyscyplinarne i za naruszenia honoru i godności żołnierskiej (Dz. U. Nr 22, poz. 114, z późn. zm.).

[5] Dz. U. z 2010 r. Nr 24, poz. 121. W dalszej części tekstu wymienione rozporządzenie będzie powoływane jako r.s.r.p.d.

[6] Zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej postępowanie dyscyplinarne przeprowadzone w trybie uproszczonym miało przypominać postępowanie „mandatowe", być odformalizowane, zapewniać orzekanie ustne, niezwłoczne i zakończone jedynie wpisem do karty ukarania żołnierza (http://www.sejm.gov.pl; http://www.senat.gov.pl).

[7] B. Dunaj, *Język polski. Popularny słownik języka polskiego*, wyd. Langenscheidt, Warszawa 2007, s. 933.

[8] *Słownik języka polskiego PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 568.

[9] A. Bulsiewicz, M. Jeż-Ludwichowska, D. Kala, D. Osowska, *Przebieg postępowania karnego*, Tonik, Toruń 1999, s. 317.

[10] W. Daszkiewicz, T. Nowak, S. Stachowiak, *Proces karny. Część szczególna*, „Ars boni et aucui", Poznań 1996, s. 168.

[11] T. Nowak, S. Stachowiak, *Karne prawo procesowe. Dynamika postępowania*, Oficyna wydawnicza Branta, Poznań 1999, s. 180.

[12] M. Bojarski, Z. Świda, *Podstawy materialnego i procesowego prawa o wykroczeniach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1999, s. 245.

[13] Ibidem, s. 246.

[14] Zob. *Słownik języka polskiego PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 111.

[15] T. Grzegorczyk, *Czynności wyjaśniające w sprawach o wykroczenia*, „Prokuratura i Prawo" 2002, nr 6, s. 27.

[16] III KK 147 17/09, LEX nr 519652.

[17] H. Skwarczyński, *Problematyka postępowania w sprawach o wykroczenia i wykroczenia skarbowe popełniane przez żołnierzy*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy" 2002, nr 3, s. 119.

[18] Zgodnie z pkt 71 Regulaminu Ogólnego Sił Zbrojnych RP z 2009 r. (Szt. Gen. 1613/2009) w relacjach interpersonalnych w wojsku meldunek jest to zwięzła informacja, którą podwładny składa przełożonemu.

[19] Z. Gostyński, *Postępowanie sądowe w sprawach o wykroczenia*, Zakamycze, Kraków 2000, s. 120.

[20] Stachowiak, *Rozprawa główna prowadzona pod nieobecność oskarżonego w polskim procesie karnym*, „Prokuratura i Prawo" 1999, nr 4, s. 7. Zob. także K. Zgryzek, *Warunki dopuszczalności wniesienia sprzeciwu od nakazu karnego*, w: *Środki zaskarżenia w procesie karnym, Księga pamiątkowa ku czci prof. Zbigniewa Dody*, Zakamycze, Kraków 2000, s. 369.

Bibliografia

Bojarski M., Świda Z., *Podstawy materialnego i procesowego prawa o wykroczeniach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1999.

Bulsiewicz A., Jeż-Ludwichowska M., Kala D., Osowska D., *Przebieg postępowania karnego*, Tonik, Toruń 1999.

Daszkiewicz W., Nowak T., Stachowiak S., *Proces karny. Część szczególna*, „Ars boni et aucui", Poznań 1996.

Dunaj B., *Język polski. Popularny słownik języka polskiego*, wyd. Langenscheidt, Warszawa 2007.

Gostyński Z., *Postępowanie sądowe w sprawach o wykroczenia*, Zakamycze, Kraków 2000.

Grzegorczyk T., *Czynności wyjaśniające w sprawach o wykroczenia*, „Prokuratura i Prawo" 2002, nr 6.

Grzegorczyk T., *Postępowanie szczególne w sprawach o wykroczenia*, „Prokuratura i Prawo" 2002, nr 1.

Nowak T., Stachowiak S., *Karne prawo procesowe. Dynamika postępowania*, Oficyna wydawnicza Branta, Poznań 1999.

Skwarczyński H., *Problematyka postępowania w sprawach o wykroczenia i wykroczenia skarbowe popełniane przez żołnierzy*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy" 2002, nr 3.

Słownik języka polskiego PWN, R-Z, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.

Słownik języka polskiego PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Stachowiak S., *Rozprawa główna prowadzona pod nieobecność oskarżonego w polskim procesie karnym*, „Prokuratura i Prawo" 1999, nr 4.

Zgryzek K., *Warunki dopuszczalności wniesienia sprzeciwu od nakazu karnego*, w: *Środki zaskarżenia w procesie karnym, Księga pamiątkowa ku czci prof. Zbigniewa Dody*, Zakamycze, Kraków 2000.

Akty prawne

Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o odpowiedzialności żołnierzy za przewinienia dyscyplinarne i za naruszenia honoru i godności żołnierskiej (Dz. U. z 1951 r. Nr 6, poz. 55, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013 r. poz. 267, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 21 maja 1963 r. o dyscyplinie wojskowej oraz o odpowiedzialności żołnierzy za przewinienia dyscyplinarne i za naruszenia honoru i godności żołnierskiej (Dz. U. Nr 22, poz. 114).

Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2011 r. Nr 116, poz. 675).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555, z poźn. zm.).

Ustawa z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2013 r. poz. 186, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczeniach (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1404, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej (Dz. U. z 2009 r. Nr 190, poz. 1474).

Dekret z dnia 26 czerwca 1945 r. Wojskowe przepisy dyscyplinarne (Dz. U. Nr 37, poz. 219).

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 lutego 2010 r. w sprawie regulaminu postępowania dyscyplinarnego (Dz. U. Nr 24, poz. 121).

Regulamin Ogólny Sił Zbrojnych RP z 2009 r. (Szt. Gen. 1613/2009).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.07.2009 r. (III KK 147 17/09, LEX nr 519652).

Summary

Disciplinary proceedings in Military Forces of the Republic of Poland in the simplified procedure

In the disciplinary proceedings in the army, along with the main way of disciplinary proceedings introduced in an ordinary way, there is a possibility to initiate the simplified procedure. The above mentioned proceedings are characterized by some exemptions from acting under the ordinary procedure, constituting the fundamental procedural model. These exemptions consist in the reduction of obligatory actions, characterized for the ordinary procedure.

Tłumaczenie: Renata Cedro, WP CSP

Turystyczny szlak patriotyczny „Polski Walczącej”

na terenie powiatu legionowskiego



TRZY NOWE SZLAKI TEMATYCZNE

- 140 km tras
- 78 miejsc pamięci
- 50 tablic z opisami historycznymi
- opisy w języku angielskim
- 80 tablic kierunkowych na szlakach
- oznakowanie kodami QR (przekierowanie na wirtualny spacer)

PRZEWODNIK TURYSTYCZNY

- szczegółowe opisy tras
- kilometraż
- mapki szlaków
- podział tras na odcinki
- połączenia z innymi szlakami
- opisy historyczne miejsc
- opisy atrakcji przyrodniczo-krajobrazowych
- fotografie historyczne i współczesne
- wersja angielska



MAPA TURYSTYCZNA 1:40 000

- szczegółowy wyrys nowych szlaków
- dodatkowe plany gmin 1:15 000
- opisy historyczne miejsc i fotografie
- pozostałe trasy szlaków pieszych, rowerowych i kajakowych
- mapa atrakcji turystycznych

WIRTUALNY SPACER

- panoramy 360°
- opisy historyczne miejsc i fotogaleria
- wirtualna mapa szlaków
- satelitarna mapa miejsc
- opis tras i kilometraż z podziałem na odcinki
- opisy atrakcji przyrodniczo-krajobrazowych
- wersja angielska opisów
- polski lektor i podkład muzyczny
- czytelny indeks miejsc
- intuicyjne menu
- wersja na elektroniczne urządzenia mobilne

Chcesz wyruszyć szlakiem Polski Walczącej z mapą?
Zajrzyj na www.facebook.com/SzlakPatriotyczny
lub napisz na szlak@powiat-legionowski.pl

Mapa i przewodnik dostępne są w Powiatowej Instytucji Kultury w Legionowie przy ul. Sowińskiego 15.

Koordynacja projektu:
Wydział Promocji i Spraw Społecznych Starostwa Powiatowego w Legionowie
ul. Sikorskiego 11, 05-119 Legionowo, tel: 22 764 0 595, 22 764 0 596
e-mail: promocja@powiat-legionowski.pl; www.powiat-legionowski.pl