



JAKIE WYZWANIA STOJĄ PRZED POLICJĄ?

Data publikacji 03.04.2024

Od początku tego roku, na polecenie Komendanta Głównego Policji insp. Marka Boronia, prowadzono intensywny audyt. Jego celem było określenie stanu formacji oraz stojących przed nią wyzwań - zarówno w sferze materiałowo-technicznej, osobowej, prawnej, jak i wizerunkowej. Pogrupowano je w działy tematyczne, zwiększające transparentność przekazu.

Odpowiednia diagnoza potrzeb pozwala na podejmowanie działań zaradczych i dobór najlepszych rozwiązań. Dzięki nim, merytoryczne komórki Komendy Głównej Policji są w stanie podjąć i prowadzić dalsze prace nad każdym z tych zagadnień.

SYTUACJA KADROWA I DOBÓR DO SŁUŻBY

Pierwszym z wyzwań jest niewątpliwie utrzymująca się liczba wakatów. Obecnie nie tylko brakuje kandydatów do służby, ale występują też trudności z pozyskiwaniem funkcjonariuszy i pracowników ze specjalistyczną wiedzą. Z analizy wynika także, że wyższy odsetek wakatów i większe problemy z naborem do służby występują w jednostkach organizacyjnych Policji na zachodniej granicy państwa niż po stronie wschodniej. Związane jest to z bezpośrednim, łatwym dostępem do zachodnioeuropejskiego rynku pracy oraz możliwością uzyskania wyższych dochodów.

Niewątpliwie na problemy ze znalezieniem osób chętnych do służby ma wpływ sytuacja demograficzna w Polsce i otwarty rynek pracy w UE. Nie bez znaczenia jest także specyficzny zakres wymagań w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby, skomplikowany proces doboru i długotrwały proces szkolenia w warunkach stacjonarnych.

Braki kadrowe skutkują przede wszystkim zmniejszoną liczbą policjantów kierowanych do służby, zwiększonym czasem reakcji na zdarzenie, wydłużonymi terminami realizowanych czynności służbowych oraz spadkiem jakości realizowanych zadań.

Wszystko to przekłada się na spadek poczucia bezpieczeństwa obywateli, a wewnątrz formacji na obciążanie dodatkowymi obowiązkami pozostających w służbie funkcjonariuszy.

Nie bez znaczenia są także odejścia ze służby stosunkowo młodych, lecz doświadczonych już policjantów, którzy niejednokrotnie chcieliby powrócić po pewnym czasie do służby, stanowiąc jej istotne wzmocnienie. Aby rozwiązać ten problem, rozpoczęto już prace nad zmianą przepisów ustawy o Policji.

Zasadniczym celem proponowanych zmian jest zwiększenie efektywności prowadzonych postępowań kwalifikacyjnych do służby w Policji oraz stworzenie możliwości pozyskania do niej większej liczby kandydatów odpowiadających potrzebom służby, w tym byłych funkcjonariuszy Policji. Zaproponowane rozwiązania mają charakter systemowy i ukierunkowane są na postępowanie kwalifikacyjne prowadzone w stosunku do kandydatów do służby w Policji, jak również uczniów szkół ponadpodstawowych, w tym odbywających naukę w oddziałach o profilu mundurowym. Z kolei w przypadku kandydatów – byłych funkcjonariuszy Policji, zakłada się wprowadzenie odrębnej ścieżki postępowania kwalifikacyjnego, z uwzględnieniem ich odpowiedniego doświadczenia i kompetencji.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o Policji, ustawy – Prawo oświatowe oraz ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, w którym przyjęto powyższe propozycje zmian jest obecnie procedowany i zamieszczony w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów.

WYPOSAŻENIE MATERIAŁOWO-TECHNICZNE

Przeprowadzona kontrola wykazała niedobory w wyposażeniu sprzętowym i umundurowaniu policjantów, w tym m.in.: kamer nasobnych, przedmiotów przeznaczonych do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, uzbrojenia, mobilnych terminali noszonych (MTN) i sprzętu PZ (dla pododdziałów zwartych Policji).

Ponadto niedobory oraz wysoki stopień wyeksploatowania występują w sprzęcie transportowym – łodziach i pojazdach służbowych oraz bezzałogowych statkach powietrznych, jak również w sprzęcie biurowym, informatycznym i urządzeniach wykrywających oraz identyfikujących substancje niebezpieczne.

Wśród innych stwierdzonych braków wymienia się także niedostateczny stan infrastruktury w miejscach pełnienia służby/pracy oraz niewystarczającą ilość wyodrębnionych powierzchni i pomieszczeń spełniających wymogi formalne do przechowywania materiałów archiwalnych oraz dowodów rzeczowych.

Wszystko powyższe powoduje utrudnienia w realizacji ustawowych zadań Policji. Efektem jest też spowolnienie dynamiki wykonywanych czynności lub nawet brak możliwości ich wykonywania, co przekłada się także na negatywny wizerunek Policji.

WSPARCIE TELEINFORMATYCZNE I BAZY DANYCH

Podczas audytu stwierdzono m.in. niedofinansowanie zakupu narzędzi niezbędnych do realizacji podstawowych zadań w sposób zapewniający pożądaną stan funkcjonowania utrzymywanych systemów teleinformatycznych m.in. związanych z zapewnieniem cyberbezpieczeństwa oraz niekompatybilność wykorzystywanego sprzętu i systemów oprogramowania. Wyzwaniem jest także brak rozbudowy teleinformatycznych systemów niejawnych w komisariatach Policji i niedostępność narzędzi (programów) do realizacji zadań służbowych, a także ograniczona infrastruktura internetowa uniemożliwiająca przesył plików o dużej objętości (głównie video).

Braki zauważono także w stopniu zmodernizowania niektórych systemów zabezpieczenia obiektów (np. monitoringu) oraz finansowaniu działań umożliwiających realizację zadań w obszarze ICT (elektronicznego rejestrowania, przetwarzania, transmitowania, odtwarzania lub wyświetlania informacji) w Policji.

Nie bez znaczenia jest też fakt nadzorowania i utrzymywania przez Policję systemów informatycznych innych służb. Wydłuża też czas realizacji niektórych zadań, ryzyko wystąpienia pomyłki oraz generuje dodatkowe obowiązki nakładane na funkcjonariuszy.

SZKOLENIA I DOSKONALENIE ZAWODOWE

Ten obszar również jest wyzwaniem, szczególnie w dobie uzupełniania braków kadrowych, bowiem kontrolerzy stwierdzili niewystarczającą liczbę miejsc w szkołach Policji w stosunku do faktycznych potrzeb szkoleniowych, a co za tym idzie niewystarczającą liczbę przydzielanych dla jednostek organizacyjnych Policji miejsc szkoleniowych.

W tej sytuacji ustawowo wprowadzona konieczność odbycia szkolenia zawodowego podoficerskiego, aspiranckiego i oficerskiego wydłuża awans zawodowy. Na liczbę prowadzonych szkoleń mają też niewątpliwie wpływ braki kadrowe w szkołach Policji. Prowadzona jest stosunkowo niewielka liczba wysokospecjalistycznych przedsięwzięć szkoleniowych.

Wyzwaniem są także brak sal i obiektów sportowych w jednostkach terenowych Policji do realizacji zajęć z technik i taktyki interwencji oraz niska atrakcyjność szkoleń w ramach lokalnego doskonalenia zawodowego, z wykorzystaniem własnych zasobów kadrowych.

Skutkiem jest ograniczenie możliwości awansu oraz rozwoju zawodowego policjantów i pracowników Policji, a także obniżenie sprawności fizycznej funkcjonariuszy, podwyższone ryzyko wystąpienia kontuzji w służbie oraz trudności w organizacji szkoleń i testów sprawnościowych.

POLITYKA PŁACOWA

W sferze wynagrodzeń wskazano przede wszystkim na małą konkurencyjność służby i pracy w Policji, ale także na spłaszczenie uposażeń i wynagrodzeń, niski poziom środków przyznawanych na nagrody finansowe oraz nieatrakcyjność odpłatności za czas służby ponadnormatywnej.

W tej sytuacji wyzwaniem jest nie tylko pozyskiwanie nowych funkcjonariuszy, lecz także utrzymanie wysoko wykwalifikowanej oraz doświadczonej kadry, posiadającej specjalistyczną wiedzę.

OTOCZENIE PRAWNE

Wśród wyzwań z tego zakresu wskazano głównie na ograniczony czas na realizację zadań z zakresu legislacji, trudności interpretacyjne wydawanych przepisów oraz wydawanie aktów prawnych nakładających dodatkowe obowiązki na Policję – bez uwzględniania zgłaszanych przez Policję ryzyk, uwag lub potrzeb. Zauważono również, że stan prawny jest w niektórych przypadkach niedostosowany do zachodzących zmian związanych z wdrożeniem nowych technologii.

Powyższe uwagi wskazują na wysokie ryzyko zaistnienia błędów podczas realizacji zadań, na przykład przeoczenia istotnych okoliczności faktycznych lub prawnych, a więc tym samym utrudnioną realizację zadań oraz narażenie na odpowiedzialność dyscyplinarną.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA

W tym obszarze zauważono brak dostosowania struktury etatowej do zidentyfikowanych potrzeb wynikających z nowych zadań/obowiązków służbowych związanych z m.in. rozwojem: miast, demografią, urbanistyką, rozbudową ciągów komunikacyjnych, technologii IT oraz dynamiki zjawisk społecznych, a także niewystarczające działania koordynacyjne podejmowane w procesie związanym z tworzeniem jednostek terenowych Policji zgodnie z lokalnym zapotrzebowaniem.

Wyzwaniem jest zatem zapewnienie ciągłości służby oraz opóźnienia w realizacji zadań. Wymuszona zostaje konieczność wyznaczania priorytetów zadaniom na praktycznie każdym szczeblu ich realizacji oraz angażowanie do działań funkcjonariuszy przydzielonych na stałe do realizacji innych zadań.

Wpływa to niewątpliwie na negatywną ocenę działań Policji przez społeczeństwo, opóźnione przeciwdziałanie nowym zagrożeniom oraz rozproszenie zasobów.

STATYSTYKA I OCENA PRACY

Nadmierna sprawozdawczość oraz rozbudowany system sprawozdawczości w obszarach nadzorowanych, wykraczających poza SESPól, to kolejne z wyzwań. W tym obszarze wskazano na konieczność zmian w sposobie gromadzenia danych m.in. dotyczący zabezpieczenia mienia, liczby osób podejrzanych itp., ale również za nieprawidłowe uznano dążenie do osiągnięcia zakładanych progów satysfakcji określonych m.in. w Priorytetach KGP i KWP.

Osobną kwestią poddaną analizie jest funkcjonowanie tych samych mierników we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji niezależnie od stopnia zurbanizowania podległego rejonu i rodzaju występującej przestępczości.

Powyższe wpływa na nieprawidłowy obraz rzeczywistego obciążenia zadaniami funkcjonariuszy i zaangażowania sił i środków w faktyczną ich realizację. Powoduje nadmierne ich angażowanie w dodatkowe, biurokratyczne zadania. Brakuje też spójności danych sprawozdawczych oraz powoduje nastawienie kierownictwa niższego szczebla na wykonywanie zadań ukierunkowanych na osiągnięcie progów satysfakcji.

KONTAKT ZE SPOŁECZEŃSTWEM, ZAUFANIE SPOŁECZNE – WIZERUNEK POLICJI

Kontrolujący odnotowali spadek zaufania społecznego, niewystarczającą liczbę materiałów profilaktycznych i promocyjnych oraz kształtowanie negatywnego wizerunku formacji w mediach.

Przekłada się to na wzrost niezadowolenia społecznego i dezaprobaty co do działań Policji, zmniejszenie liczby osób chętnych do wstąpienia do służby oraz przechodzenie na zaopatrzenie emerytalne funkcjonariuszy Policji. Wskazano też na przypadki zaprzestania współpracy z Policją przez kontrahentów zewnętrznych, niechęć do współdziałania społeczeństwa z Policją, a także mało atrakcyjne stoiska promocyjne Policji i lekcje profilaktyczne.

W raporcie zaproponowano opracowanie scenariusza długookresowego postępowania, w którym zostałyby zawarte kierunki działań, mające na celu rozwiązanie zdiagnozowanych problemów oraz terminy i sposoby ich realizacji.

Merytoryczne komórki Komendy Głównej Policji pracują już nad rozwiązaniami, mającymi doprowadzić do:

- zwiększenia transparentności realizowanych zadań
- otwartości na współpracę z podmiotami zewnętrznymi posiadającymi wiedzę ekspercką i doświadczenie w obszarach odnoszących się do zadań ustawowych Policji
- prowadzenie efektywniejszej polityki medialnej
- egzekwowania przez przełożonych od funkcjonariuszy prezentowania wysokich standardów etycznych, zarówno w relacjach wewnątrz formacji, jak również w kontaktach ze społeczeństwem
- wykazywania się przez policjantów większą empatią i zrozumieniem problemów społeczeństwa oraz pomoc w ich rozwiązywaniu
- zwiększenia doboru do służby
- modyfikacji sposobu szkolenia i doskonalenia zawodowego
- zwiększenia zainteresowania służbą w Policji
- wypracowania przejrzystych zasad awansowania i ścieżki kariery zawodowej policjanta
- bieżącego, efektywnego uzupełniania środków wyposażenia materiałowo-technicznego

PLIKI DO POBRANIA

Identyfikacja kluczowych problemów utrudniających funkcjonowanie Policji
2.19 MB