

Warszawa, dnia 17 sierpnia 2016 roku

Małgorzata Lewicka

Przewodnicząca Krajowej Komisji Wykonawczej

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Policji

reprezentowana przez:

adw. Bartosza Graś

adres do korespondencji:

Kancelaria Prawna Kijewski Graś sp. k.

ul. Miła 2

00-180 Warszawa

Pan Mariusz Błaszczak

Minister Spraw Wewnętrznych

i Administracji

ul. Stefana Batorego 5

02-591 Warszawa

Działając w imieniu NSZZ Pracowników Policji, w związku z utworzeniem w ramach Forum Dialogu Społecznego przy Ministrze Spraw Wewnętrznych i Administracji Grupy Roboczej do spraw statusu pracowników cywilnych zatrudnionych w służbach, a wykonujących takie same zadania jak funkcjonariusze, pragnę zwrócić uwagę na inicjatywę uporządkowania sytuacji prawnej pracowników Policji podjętą przez NSZZ Pracowników Policji.

W ocenie NSZZ Pracowników Policji istnieje olbrzymia i paląca potrzeba kompleksowego uregulowania obecnego stanu prawnego pracowników Policji oraz uporządkowania norm prawnych dotyczących tej grupy pracowniczej.

Obecnie funkcjonuje daleko idące rozproszenie regulacji prawnej dotyczącej pracowników Policji. Sytuację tej grupy zawodowej reguluje m.in. ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, ustawa z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych oraz Kodeks pracy.

Brak odpowiedniej regulacji w ustawie o Policji porządkującej status pracowników Policji prowadzi do zminimalizowania roli oraz funkcji tej grupy zawodowej, co z kolei niesie

ze sobą poczucie dyskryminacji tych pracowników względem funkcjonariuszy Policji. Powszechnie obserwowana jest sytuacja, gdy pracownicy Policji wykonują tę samą pracę, w tych samych warunkach (niejednokrotnie kwalifikowanych jako trudne warunki pracy), jednak nie korzystają z przywilejów, jakie ustawodawca zagwarantował funkcjonariuszom i w efekcie otrzymują za jej wykonanie znacznie niższe wynagrodzenie. Zdaniem NSZZ Pracowników Policji, różnicowanie wysokości wynagrodzenia za tę samą pracę wyłącznie ze względu na podstawę zatrudnienia jest niedopuszczalne!

Sytuacja ta prowadzi do marginalizowania roli jaką pracownicy Policji odgrywają w całym systemie Policji.

Obrazowym potwierdzeniem diagnozy dokonanej przez NSZZ Pracowników Policji oraz konieczności podjęcia zdecydowanych działań, mających na celu uporządkowanie regulacji prawnej pracowników Policji w Ustawie o Policji jest odpowiedź na prośbę NSZZ Pracowników Policji o wskazanie konieczności zidentyfikowanych problemów związanych z sytuacją pracowników Policji, otrzymana z jednostek organizacyjnych Policji w całym kraju.

Znamiennym jest fakt poparcia inicjatywy ujęcia w UoP zapisów dotyczących funkcjonariuszy i pracowników Policji (choć nie bez zastrzeżeń) przez zdecydowaną większość jednostek Policji, do których skierowano zapytanie.

Z kolei, spośród zgłaszanych zagadnień najczęściej pojawiają się następujące problemy:

- brak zwierzchnictwa Komendanta Głównego Policji i komendantów wojewódzkich nad pracownikami Policji, utrudniający realizację ustawowych zadań Policji,
- brak jednolitego określenia odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników Policji,
- brak jednolitego systemu oceniania i nagradzania pracowników Policji, a przy tym dyskryminacja w zakresie nagród w stosunku do funkcjonariuszy,
- brak dookreślenia kwalifikacji, praw i obowiązków pracowników Policji, powodujący dowolność interpretacyjną na niekorzyść pracowników i zróżnicowanie sytuacji pracowników wykonujących taką samą pracę,
- znaczne różnice między wynagrodzeniami pracowników Policji a uposażeniami policjantów, na niekorzyść tych pierwszych,
- znaczne różnice między przywilejami i wynagrodzeniami w ramach tej grupy zawodowej, z uprzywilejowaniem członków korpusu służby cywilnej,
- brak zagwarantowania pracownikom Policji takich samych dodatków, urlopów i innych uprawnień i przywilejów jakie przysługują policjantom za wykonywanie takiej samej pracy, w tym za pracę w warunkach szkodliwych,
- niemożność przeznaczania środków finansowych uzyskanych ze zmniejszenia uposażeń policjantów przebywających na zwolnieniach lekarskich na rzecz zastępujących ich pracowników Policji (beneficjentami mogą być wyłącznie policjanci),
- brak wypłacania pracownikom Policji dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

- brak jednolitej regulacji dotyczącej czasu pracy pracowników Policji, w tym całodobowej pracy pracowników Policji w sytuacjach kryzysowych, co powoduje ich dyskryminację w stosunku do policjantów,
- brak określenia możliwości rozwoju zawodowego i systemów motywacyjnych,
- brak możliwości uczestnictwa pracowników Policji w szkoleniach doszkalających na zasadach obowiązujących funkcjonariuszy,
- brak refundacji kosztów dojazdów do pracy, przywilejów w zakresie świadczeń finansowych z tytułu gospodarki mieszkaniowej, dopłat do wypoczynku, na zasadach obowiązujących policjantów,
- nierówne zasady rozliczania delegacji służbowych dla policjantów i pracowników Policji.

Wynikiem wielomiesięcznej pracy NSZZ Pracowników Policji mającej na celu znalezienie rozwiązania dla ww. problemów jest stworzony na zlecenie Związku projekt nowelizacji ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. 1990 Nr 30 poz. 179 z późn. zm.), zwanej dalej „UoP”. Naczelnym celem proponowanej nowelizacji jest jak najdalej idące dookreślenie statusu pracowników cywilnych Policji prowadzące do zniwelowania jak największej ilości zidentyfikowanych problemów tej grupy zawodowej.

Podkreślamy, że celem nowelizacji UoP nie jest wprowadzenie nowego stanu organizacyjnego, tylko uporządkowanie w jednym akcie prawnym przepisów, które regulują sytuację pracowników Policji. Proponowane zmiany mają uporządkować oraz określić miejsce pracowników Policji w całym systemie Policji, określić podstawowe obowiązki oraz przywileje, jakie przyznane zostały pracownikom Policji na mocy ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a także zniwelować nieuzasadnione różnice występujące między funkcjonariuszami a pracownikami Policji oraz wewnątrz tej grupy zawodowej (tj. pomiędzy członkami korpusu służby cywilnej oraz pracownikami nieobjętymi mnożnikowymi systemami wynagrodzeń).

Wśród projektowanych zmian jako najistotniejsze należy wskazać następujące propozycje:

1) Wprowadzenie do UoP wskazania, iż Policję tworzą zarówno funkcjonariusze, jak i pracownicy Policji.

Projektowana nowelizacja ma na celu potwierdzić zasadę, iż to na funkcjonariuszach Policji spoczywa obowiązek realizacji zadań Policji, natomiast pracownicy Policji mogą tworzyć personel pomocniczy. Jednocześnie, przepis ten stanowiłby podstawę prawną realizowanej od lat 90. polityki "ucywilnienia" stanowisk administracyjnych, technicznych i gospodarczych w Policji.

Obecnie, pracownicy Policji stanowią istotną grupę osób zatrudnionych w Policji, która na dzień dzisiejszy liczy ponad 12 tys. członków korpusu służby cywilnej oraz ponad 12 tys. pozostałych pracowników, co daje łącznie niemal 25 tys. osób.

Oprócz pozytywnych skutków dla funkcjonowania Policji, proces ucywilniania stanowisk przyczynił się do rozłamu w Policji. Spowodował on bowiem utratę przez pracowników

Policji korzyści, jakie otrzymywaliby będąc funkcjonariuszami Policji. Proponowana nowelizacja ma na celu odwrócenie negatywnych skutków tego procesu i usprawnienie działania Policji jako całości.

Zamiarem projektowanych zmian jest wprowadzenie w jednym rozdziale UoP, nazwanym „Praca w Policji”, w miarę możliwości jak najbardziej kompleksowego uregulowania sytuacji prawnej pracownika Policji.

W projekcie nowelizacji proponuje się w szczególności upoważnienie do wydania rozporządzeń w sprawie rodzaju i wykazu stanowisk, na których pracownicy jednostek organizacyjnych Policji są zatrudniani na zasadach określonych w przepisach o służbie cywilnej, a także przepisach o pracownikach urzędów państwowych oraz kodeksu pracy. Spowoduje to nie tylko uporządkowanie dotychczasowych regulacji i usunięcie niejasności i nieprawidłowości, ale też umożliwi przyjęcie klarownej ścieżki rozwoju w ramach tej grupy zawodowej.

W kolejnych ustępach wprowadzono także dyspozycję do wydania rozporządzenia regulującego kwestię stopni służbowych, sposobów wynagradzania, ustalania mnożników czy też zasad wynagradzania pracowników Policji.

Kwestie te obecnie reguluje rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 211, poz. 1630 oraz z 2011 r. Nr 135, poz. 791), a także rozporządzenie z dnia 30 kwietnia 2008 Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych.

Zdaniem NSZZ PP, zasadne byłoby wprowadzenie odrębnej regulacji dla pracowników Policji, w której zastosowano by rozwiązania powodujące jak najdalej idące zbliżenie powyższych regulacji, z zachowaniem obecnie przysługujących przywilejów (wyrównanie w górę).

2) Uregulowanie podległości pracowników Policji Komendantowi Głównemu Policji oraz Komendantowi Stołecznemu i Komendantom Wojewódzkim Policji.

Z punktu widzenia pracowników Policji koniecznym uregulowaniem jest zmiana przepisu dotycząca zwierzchnictwa Komendanta Głównego Policji, jako podmiotu kierującego całą formacją oraz Komendantowi Stołecznemu i Komendantom Wojewódzkim jako podmiotów kierujących formacją na określonym terenie.

Jak wynika z dotychczasowych doświadczeń oraz powiązań funkcjonalnych, Komendanci wyższego stopnia w hierarchii służbowej wpływają bezpośrednio oraz pośrednio na sytuację pracowników Policji.

Jednakże, brak formalnego zwierzchnictwa Komendantów Wojewódzkich, Stołecznego i Komendanta Głównego Policji w zakresie pracowników Policji spoza swoich jednostek przekłada się na szereg utrudnień związanych z wykorzystaniem potencjału ludzkiego (tzw. zarządzanie zasobami ludzkimi).

Brak też jest możliwości uporządkowania podejmowanych działań w Policji w jednostkach organizacyjnych każdego szczebla, które na dzień dzisiejszy mogą być wprowadzane jedynie na zasadzie „dobrych praktyk” nie zaś poleceń do realizacji.

Komendant Główny Policji wydaje w szeregu sprawach różnego rodzaju akty z zakresu kierowania Policją, w tym w formie zarządzeń kierowanych do jednostek organizacyjnych Policji. Jako organ zwierzchni wpływa bezpośrednio na funkcjonowanie całej Policji, pośrednio tym samym oddziałując na pracowników cywilnych.

Obecnie do pracowników Policji nie ma zastosowania zarządzenie Komendanta Głównego Policji dotyczące funkcjonowania organizacji hierarchicznej w Policji z dnia 16 grudnia 2013 roku /Dz. Urz. KGP z 2013 roku, poz. 99/. Organizacji hierarchicznej rozumianej jako stan wewnętrznego zorganizowania Policji w systemie podporządkowania, a także wzajemnych uprawnień i obowiązków organów Policji oraz policjantów i pracowników Policji.

Umieszczenie w UoP regulacji dającej kompetencje zwierzchnictwa nad pracownikami Policji odpowiednio - Komendantowi Głównemu Policji i komendantom wyższego szczebla w stosunku do komendantów zatrudniających pracowników Policji, w znaczny sposób ułatwi wprowadzenie systemowych rozwiązań względem pracowników Policji wzorem funkcjonariuszy, wobec których mają zastosowanie zarządzenia Komendantów wyższego szczebla.

Zdaniem NSZZ PP, proponowana zmiana zdecydowanie poprawi sytuację pracowników Policji, jednocześnie umożliwiając realizowanie ustawowych zadań Policji na jak najwyższym poziomie.

3) Wprowadzenie regulacji dotyczącej spełniania przez pracowników Policji określonych wymogów w zakresie kwalifikacji oraz ujednoczenie niektórych obowiązków pracowników Policji.

W ocenie NSZZ Pracowników Policji, w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, wykonywania zadań nałożonych na cywilnych pracowników Policji należy wskazać w Ustawie o Policji zakres uniwersalnych kwalifikacji wymaganych od kandydatów na te stanowiska.

Jednym z warunków, które powinna spełnić osoba ubiegająca się o zatrudnienie w charakterze pracownika Policji jest dawanie przez nią rękojmi zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych. Ponadto wprowadza wymóg niekaralności osoby zatrudnianej w Policji. W dotychczasowym stanie prawnym brak było takiego wymogu ustawowego. Jednakże z uwagi na powagę miejsce zatrudnienia proponowana regulacja powinna być obligatoryjna.

Ponadto, biorąc pod uwagę oczekiwania społeczeństwa, by pracownik Policji charakteryzował się odpowiednim poziomem moralnym, zgodnie z powagą wykonywanej pracy, w projekcie dookreśla się zasady, jakimi powinni kierować się pracownicy w stosunku do osób czasowo zatrzymanych lub czasowo pozbawionych wolności, przebywających w jednostkach organizacyjnych Policji. Projektodawca uznał, iż pracownicy Policji muszą znać i stosować przynajmniej otwarty katalog zasad określających ich powinności. Praca w Policji często wiąże się z kontaktem z osobami czasowo pozbawionymi wolności, którym należy się poszanowanie godności osoby ludzkiej, pomimo zachowań łamiących prawo i czynów przestępczych. Osoby te powinny być traktowane zgodnie z zasadami humanitaryzmu oraz poszanowania praw człowieka. Co więcej, pracownicy Policji w wykonywaniu pracy powinni kierować się zasadami etyki zawodowej, jakie są przewidziane dla Policjantów oraz służby cywilnej.

4) Wprowadzenie specjalnych uprawnień dla pracowników Policji za pracę w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami zatrzymanymi i czasowo pozbawionymi wolności.

Zdaniem NSZZ PP, pracownikowi Policji wykonującemu zadania służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami zatrzymanymi i czasowo pozbawionymi wolności powinny przysługiwać wyjątkowe przywileje, na wzór innych grup pracowniczych.

Zaliczyć do nich należałoby w szczególności dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego, co ma stanowić gratyfikację za specyficzne warunki pracy (narażenie na utratę zdrowia i życia). Proponowany dodatek został przyznany pracownikom cywilnym w Służbie Więziennej, tak więc zgodnie z zasadą równości powinien on być również przyznany pracownikom Policji.

Dodatkowo na kształt ustawy o służbie więziennej oraz ustawy o służbie cywilnej proponuje się określenie statusu takich pracowników Policji jako funkcjonariuszy publicznych, a także zagwarantowanie pracownikowi refundacji kosztów obrony poniesionych w związku z toczącym się postępowaniem karnym czy karnym skarbowym, na wniosek zainteresowanego pracownika oraz po udokumentowaniu poniesionych kosztów. Przedmiotowy mechanizm gwarancyjny ma służyć wzmocnieniu statusu pracowników zatrudnianych w Policji.

W związku z powyższym, w projekcie nowelizacji umieszczono delegację ustawową do wydania rozporządzenia przez Ministra Spraw Wewnętrznych, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz Szefem Służby Cywilnej w sprawie rodzaju i wykazu stanowisk, na których pracownicy Policji wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu.

5) Wprowadzenie kryteriów, według których ustalane jest wynagrodzenie pracowników Policji.

Proponowany przepis ma na celu wprowadzenie kryteriów według których ustalane jest wynagrodzenie, na wzór zasad określonych w ustawie o pracownikach urzędów

państwowych. Wskazuje on, iż wysokość wynagrodzenia powinna być uzależniona od stanowiska, kwalifikacji zawodowych oraz stażu pracy. Pracownik Policji, który wykazuje inicjatywę oraz sumienność powinien być awansowany na wyższe stanowisko lub do wyższej kategorii zaszerogowania.

W oparciu o te wskazania zaproponowano by, Rada Ministrów wydała ogólne rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników Policji, lub też by w regulującym omawiane kwestie rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych wskazano, iż przepisy bezpośrednio odnoszą się również do pracowników Policji. Przyjęte kryteria są uregulowane w stosunku do pracowników Policji z korpusu służby cywilnej rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej.

6) Wprowadzenie do ustawy o Policji zasad przyznawania dodatku za wieloletnią pracę.

Pracownikowi Policji analogicznie jak członkom korpusu służby cywilnej i urzędnikom państwowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, oraz ustawie o służbie cywilnej. Warunkiem nabycia uprawnienia to tego świadczenia, oraz jego wysokości jest staż pracy pracownika. Przysługujący dodatek wynosi 5% wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu 5 lat. Dodatek tenże wzrasta corocznie o 1%, a maksymalnie może wynosić 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu 20 lat. Dodatek ten ma na celu zachęcanie pracowników Policji do związania życiowej kariery zawodowej z Policją. Ponadto ma on motywować osoby z sektora prywatnego do zatrudnienia w Policji. Wskazuje także, że do okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie okresy pracy w ramach stosunku pracy bez względu na podstawę prawną zatrudnienia.

Okresy pracy uprawniające do otrzymywania dodatku za wysługę lat pracy zostały uregulowane dla pracowników Policji w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych. Również rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej, w sposób bardzo szczegółowy określa techniczne aspekty przyznawania tego świadczenia.

Jednakże projektodawca sugeruje by ww. rozporządzenia wskazywały bezpośrednio, iż jego przepisy mają zastosowanie również do pracowników Policji.

7) Wskazanie w ustawie o Policji zasad przyznawania nagrody jubileuszowej pracownikom Policji.

Projektowany artykuł odnosi się do świadczeń jubileuszowych przysługujących pracownikom zatrudnionym w Policji.

Nagroda ta jest uregulowana w ustawie o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawie o służbie cywilnej. Szczegółowe zasady jej wypłacania określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych, oraz rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej.

Jest ona wypłacana okresowo, co 5 lat, po przepracowaniu co najmniej 20 lat pracy przez członka korpusu służby cywilnej, nie więcej jednak niż do osiągnięcia 45-letniego stażu pracy. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

Z uwagi na rozbieżność pomiędzy ustawą o pracownikach urzędów państwowych oraz rozporządzeniem wyżej przywołanego Ministra Pracy, w projektowanym zakresie i nie uwzględnienie dla pracowników Policji niemnożnikowych (poza korpusem służby cywilnej) nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 45 lat pracy, projektuje się ujednoczenie przepisów dotyczących wszystkich pracowników Policji.

Ponadto, z uwagi na wydłużenie wieku emerytalnego ustawą z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zarówno dla kobiet i mężczyzn do 67 lat, projektuje się dostosowanie systemu motywacyjnego do wydłużonej aktywności zawodowej, poprzez wprowadzenie nowej nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 50 lat pracy w wysokości 600 % wynagrodzenia miesięcznego. Celem wprowadzenia tej regulacji do UoP, jest bezpośrednio wskazanie w normie o randze ustawowej, iż pracownikom Policji, przysługuje nagroda jubileuszowa.

W projekcie nowelizacji zaproponowano, by Rada Ministrów oraz minister do spraw pracy wydali rozporządzenia, regulujące kwestie uprawniające pracowników Policji do nabycia nagród jubileuszowych. W obecnym stanie prawnym ta kwestia jest już uregulowana, jednakże brak jest w ww. rozporządzeniach bezpośredniego wskazania iż mają one zastosowanie do pracowników Policji.

8) Wprowadzenie nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę dla pracowników Policji zatrudnionych jako nauczyciele w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, ośrodkach szkolenia i szkołach policyjnych.

Projektodawca proponuje wprowadzenie dodatkowej nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę dla pracowników Policji zatrudnionych jako nauczyciele w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, ośrodkach szkolenia i szkołach Policji, na kształt nagrody jubileuszowej jaka przysługuje nauczycielom na podstawie Karty Nauczyciela. Brak odpowiedniej nagrody dla pracowników Policji zatrudnionych w szkołach Policji powoduje naruszenie zasady równości. Proponowana zmiana ma charakter motywacyjny. Jej celem jest zapewnienie odpowiedniego systemu motywacyjnego dla doświadczonych oraz kompetentnych nauczycieli, którzy zwiążali swoją karierę zawodową z Policją.

W związku z proponowaną nagrodą, projektuje się delegację do wydania rozporządzenia ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczycieli zatrudnionych w Policji do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania.

9) Wprowadzenie do UoP regulacji przyznającej płatny urlop dodatkowy dla pracowników Policji wykonującym pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Obecnie, dodatkowy płatny urlop za wykonywanie służby w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia przysługuje funkcjonariuszom Policji na podstawie § 12 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 września 2014 w sprawie urlopów policjantów.

Pracownicy Policji niejednokrotnie wykonują pracę w tych samych warunkach szkodliwych co policjanci, jednakże nie są uprawnieni do dodatkowych świadczeń.

Stan ten często wynika jedynie z różnej podstawy zatrudnienia funkcjonariuszy oraz pracowników, wynikającym z procesu „ucywilniania” Policji, natomiast nie z faktycznych warunków pracy, które często są tożsame. Problem ten obrazuje sytuacja cywilnych pracowników Policji zatrudnionych w laboratoriach kryminalistyki, którzy w związku z wykonywaniem pracy w warunkach szczególnie uciążliwych, nie otrzymują z tego tytułu żadnych dodatkowych świadczeń. Ponoszą oni konsekwencję prowadzonej polityki ucywilniania, co wynika nie z różnicy w faktycznych warunkach wykonywania pracy, tylko wynika z momentu podjęcia zatrudnienia w Policji.

Proponuje się, by oceny warunków uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia uprawniających do uzyskania urlopu dodatkowego dokonywała komisja powołana przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych z udziałem przedstawicieli służby medycyny pracy, związku zawodowego pracowników Policji oraz służby bhp, jak to ma miejsce w przypadku funkcjonariuszy Policji. Pracownikom Policji, po dokonaniu oceny

warunków pracy, urlopu dodatkowego powinien przyznawać przełożony w sprawach osobowych.

Proponuje się by urlop dodatkowy ujęty w niniejszym paragrafie przysługiwał jeden, w wymiarze najkorzystniejszym.

10) Zmiana polegająca na wprowadzeniu regulacji dotyczącej utworzenia zakładowego funduszu nagród oraz zasad wypłacania i przyznawania nagród pracownikom Policji.

Obowiązek utworzenia zakładowego funduszu nagród wynoszącego 8,5% funduszu płac wynika z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Proponowany przepis ma na celu uregulowanie okoliczności przyznawania dodatkowych nagród pracownikom Policji z funduszu nagród, oraz podstawy utworzenia funduszu nagród w jednostkach organizacyjnych Policji, w tym do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, tzw. „trzynastki”.

Nagrody ponadto mogą być przyznawane są pracownikom Policji za szczególne osiągnięcia w pracy. Prawo do nagrody ma zależeć od uprzedniego jej przyznania przez kierownika jednostki, który dokonuje oceny pracownik, na podstawie wyników pracy. Nagroda może być także przyznana za podwyższenie kwalifikacji zawodowych.

Zasady przyznania nagród reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych, oraz z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Projektodawca sugeruje, by wskazać bezpośrednie zastosowanie ww. rozporządzeń do pracowników Policji.

11) Zmiana polegająca na uregulowaniu zwrotu kosztów podróży, przeniesienia, delegacji pracowników Policji.

Proponowany przepis, w ślad za art. 26 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, przewiduje zwrot kosztów podróży, zakwaterowania oraz diety w przypadku oddelegowania pracownika Policji do zajęć poza jednostką organizacyjną Policji, w której jest zatrudniony.

Na gruncie prawa pracy delegację rozumie się jako podróż służbową, tj. wykonywanie obowiązków służbowych na polecenie pracodawcy, w miejscu wskazanym przez pracodawcę, poza jego siedzibą pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy – jednostki organizacyjnej.

Zasady ustalania należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z dnia 5 lutego 2013 r., poz. 167).

Ponadto, analogicznie do praw przysługującym policjantom, w przypadku przeniesienia pracownika Policji do pracy do innej miejscowości, powinien pracownikowi Policji przysługiwać zwrot kosztów podróży oraz inne świadczenia.

12) Uregulowanie kwestii ubezpieczenia społecznego oraz emerytalnego pracowników Policji.

Zasady przechodzenia na emeryturę pracowników Policji są obecnie regulowane przez powszechnie obowiązujące przepisy. Jednakże uzasadnionym jest, by wskazać precyzyjnie, iż w stosunku do pracowników Policji jest to regulacja wynikająca z ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.), na podstawie której pracownicy państwowi podlegają powszechnemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Każdy, z kim nawiązano stosunek pracy podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu, gdyż powstanie stosunku pracy, zgodnie z zasadą automatyzmu, powoduje powstanie stosunku ubezpieczenia społecznego. Konieczność precyzyjnego wskazania wynika głównie z faktu, iż dla odmiany funkcjonariusze Policji podlegają ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2004 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.).

Kolejne ustępy przewidują szczególne sytuacje, w których pracownicy Policji urodzeni przed 1 stycznia 1949 r. mają prawo do wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Regulacja przewiduje, iż w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji urzędu albo jego reorganizacji, uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie, pracownikowi Policji przysługuje emerytura, jeżeli mężczyzna ukończył 60 lat, a kobieta 55 lat i ma wymagany okres zatrudnienia.

Dodatkowo, przewiduje się dwie sytuacje przejścia na emeryturę w wieku 55 dla kobiet i 60 dla mężczyzn, jeżeli mają wymagany staż pracy. Pierwszą sytuacją jest niezawiniona utrata uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, natomiast jednostka organizacyjna nie może zapewnić pracownikowi pracy na innym stanowisku odpowiadającym posiadanym kwalifikacjom. Druga sytuacja ma miejsce, gdy dochodzi do trwałej utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku stwierdzonej odpowiednim orzeczeniem, a jednostka nie ma możliwości zatrudnienia pracownika Policji na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych.

Proponowane przepisy powielają niemal dosłownie regulacje art. 27 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

13) Określenie warunków przyznania odprawy pracownikom Policji.

Projektowany przepis ma za zadanie określenie podstaw wypłaty odprawy pracownikom Policji z tytułu przejścia na emeryturę, a także rentę inwalidzką.

Jej wysokość znacznie jest znacznie wyższa niż odprawa przewidzianą w przepisach ogólnych wynikających z kodeksu pracy (art. 92(1) kp), który przewiduje odprawę jedynie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Odprawa ma charakter świadczenia socjalnego i jest bezpośrednio związana z przejściem na emeryturę lub rentę. Ma na celu ułatwienie pracownikowi przystosowania się do nowych warunków życia. Odprawa jest świadczeniem jednorazowym, i jest uzależniona od okresu zatrudnienia w jednostce organizacyjnej, wypłacana jest po 10, 15, 20 latach pracy, w wysokości od dwumiesięcznego do sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Do okresu pracy pracownika Policji powinno wliczyć się zatrudnienie w innych zakładach pracy. Ponadto wskazuje się, że odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Do sposobu oraz wysokości jego obliczenia, stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

14) Wprowadzenie uregulowania czasu pracy pracowników Policji.

Zaproponowany sposób uregulowania czasu pracy pracowników Policji jest zbliżony do uregulowań Kodeksu pracy, a także do rozwiązań przyjętych w ustawie o służbie cywilnej, ustawie o pracownikach urzędów państwowych.

Podstawowym sposobem określania czasu pracy pracownika jest 8 godzin dziennie oraz 40 godzin tygodniowo.

Przepisy ponadto wprowadzają regulacje odnoszące się do pracy poza normalnymi godzinami pracy. Jest to pojęcie szersze niż praca w godzinach nadliczbowych, które obejmuje wszystkie godziny pracy wykraczające poza obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy, nawet jeśli nie mają one charakteru godzin nadliczbowych. Proponowane rozwiązanie obejmuje godziny ponadwymiarowe pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy czy też pracowników zatrudnionych w systemie równoważnym.

Zatrudnienie poza normalnymi godzinami pracy jest możliwe, jeżeli wymagają tego szczególne potrzeby jednostki organizacyjnej, a także w niedziele i święta w wyjątkowych przypadkach.

Projektowanych przepisów dotyczących rozkładowego czasu pracy oraz pracy w niedziele i święta nie należy stosować do kobiet w ciąży, oraz osób sprawujących pieczę nad dziećmi do lat ośmiu. Taka propozycja ma na celu ochronę niektórych grup pracowników, wprowadzając zakazy zatrudniania w systemie równoważnego czasu pracy oraz poza normalnymi godzinami pracy. W stosunku do kobiet w ciąży projektowany przepis ma mieć charakter bezwzględnie obowiązujący. Natomiast projektowane przepisy, dotyczące osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 8, oraz dotyczące zatrudnienia pracowników sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki mają charakter względnie obowiązujący i mogą zostać uchylone, jeżeli wyraża na to zgodę zainteresowany pracownik.

Wprowadzono także szczególny tryb ustalania rozkładu czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiaru w poszczególnych dniach tygodnia. Uprawnienie do ustalania tego czasu pracy w jednostce proponuje się powierzyć komendantowi jednostki. Powinno to nastąpić w drodze zarządzenia czy obwieszczenia. Kształtując rozkład czasu pracy, kierownik jednostki organizacyjnej powinien się kierować zasadami określonymi w odpowiednim rozporządzeniu. Do pracowników urzędów państwowych ma zastosowanie reguła wyrażona w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej.

Konieczność regulacji rozkładu czasu pracy na poziomie ustawowym wynika ze zróżnicowanego charakteru poszczególnych jednostek i potrzeby dostosowania godzin pracy do czasu funkcjonowania poszczególnych jednostek w zależności od indywidualnych potrzeb.

W propozycji artykułu wyraźnie wskazano, że dni tygodnia, które nie są dniami pracy w urzędzie, nie podlegają wliczeniu do urlopu wypoczynkowego. W tych dniach pracownik nie musi więc brać urlopu. Mają na celu przedłużenie okresu wypoczynku, co ma zasadnicze znaczenie w związku z zasadą, że główna część wypoczynku rocznego musi obejmować co najmniej 14 dni.

Istotnym elementem proponowanej regulacji stanowią zasady rekompensowania pracy poza normalnymi godzinami pracy, wykonywanej na polecenie przełożonego. Pracownikowi Policji przysługuje prawo wyboru między wynagrodzeniem (z uwzględnieniem dodatków przewidzianych w Kodeksie pracy) a czasem wolnym.

Projektodawca podziela zasadę określoną w innych ustawach, w tym ustawie i pracownikach urzędów państwowych, iż czas wolny w zamian za pracę ponadwymiarową może zostać udzielony w okresie pośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

14) Wprowadzenie uprawnienia pracowników Policji do zwrotu kosztów dojazdu z miejscowości pobliskiej do jednostki organizacyjnej w której wykonują pracę.

W przedmiotowym projekcie ustawy proponuje się uprawnienie do zwrotu kosztów dojazdu z miejscowości pobliskiej do jednostki organizacyjnej w której pracownicy Policji wykonują pracę, na kształt uprawnienia jaki przysługuje funkcjonariuszom, na podstawie ustawy o Policji. Kwestię tę reguluje ustawa z dnia 20 czerwca 1992 r. o uprawnieniach do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 1138). Uprawnienie projektowane ma charakter motywacyjny.

15) Ustalenie zasad przyznawania nagród i wyróżnień dla wzorowych pracowników Policji.

NSZZ PP proponuje wprowadzenie instytucji, której celem jest uhonorowanie pracowników Policji, którzy w sposób wzorowy wykonują swoje obowiązki.

Sposobem wyróżnienia pracownika Policji są nagrody i wyróżnienie za wzorowe wykonywanie obowiązków, a także przejawianie inicjatywy w pracy oraz samodoskonalenie

sposobu jej wykonywania. Wprowadzenie tego typu wyróżnień ma na celu oprócz wynagrodzenia zasadniczego, wprowadzenie dodatkowego systemu motywacyjnego.

Dodatkową nagrodą motywacyjną jest specjalne odznaczenie honorowe pt. "Za zasługi dla Policji". Dla podkreślenia jej rangi jest ona przyznawana przez Ministra Spraw Wewnętrznych. Przyznawana jest ona w dowód uznania zasług w realizacji zadań w wykonywaniu pracy na rzecz państwa.

Zasady jej przyznawania zawarte są w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 31 lipca 2001 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania w sprawach o nadanie Medalu za Zasługi dla Policji, sposobu wręczania i noszenia odznaki Medalu, prowadzenia ewidencji osób wyróżnionych i pozbawionych Medalu oraz wzorów odpowiednich dokumentów (Dz. U. z dnia 31 sierpnia 2001 r.).

Proponuje się także przyznanie możliwości awansowania do wyższej grupy wynagradzania poza przewidzianymi terminami zaszeregowania lub na wyższe stanowisko, przez pracowników Policji, którym przyznano odznakę honorową "Za zasługi dla Policji".

16) Wprowadzenie przepisu wskazującego na uregulowanie pozostałych kwestii dotyczących pracowników Policji w kodeksie pracy oraz innych ustawach.

Projektodawca pragnie wskazać, iż projektowane przepisy niniejszą ustawą nie mają charakteru wyłącznego. Tak więc nie regulują całokształtu regulacji prawnych dotyczących pracowników Policji. Mają na celu ujednoczenie i uporządkowanie rozproszonych regulacji prawnych. Jednakże ze względu na charakter kodeksu pracy, projektodawca nie widzi celu powtarzania jego postanowień, jedynie odwołuje się do jego postanowień w sprawach nieuregulowanych.

Konieczność uregulowania przepisów pragmatycznych dotyczących pracowników Policji była również przedmiotem posiedzenia Komisji Spraw Wewnętrznych i Administracji (nr 138) jeszcze w dniu 7 maja 2014 r., w trakcie którego podnoszono przede wszystkim dwie kwestie: przyjęcia dezyderatu Komisji Spraw Wewnętrznych do Prezesa Rady Ministrów w sprawie pracowników cywilnych zatrudnionych w służbach mundurowych MSW uchwalony w dniu 7 maja 2014 r oraz wskazanie, że „Minister Spraw Wewnętrznych jest w bardzo trudnej sytuacji, że w żadnej ustawie pragmatycznej – żadnej - nie ma pracowników cywilnych. Tak naprawdę pracownicy cywilni są postrzegani jako pracownicy korpusu służby cywilnej, co oczywiście jest mylące, ponieważ oni są zasadniczo inaczej wynagradzani...”.

W ostatnim czasie projekt przygotowany przez NSZZ Pracowników Policji był przedmiotem obrad ww. Grupy Roboczej, gdzie spotkał się z aprobatą zwłaszcza strony pracowniczej, ale także strony służbowej.

Niestety, podniesiono także znaczne zastrzeżenia ze strony rządowej. Głównym jak dotąd zarzutem wobec ww. projektu jest rzekoma niemożność ujednoczenia w jednym akcie prawnym przepisów rozproszonych w wielu pragmatykach służbowych. NSZZ Pracowników Policji zdaje sobie sprawę ze znacznego skomplikowania tego procesu, jednak

biorąc pod uwagę opisane powyżej pozytywne skutki tej nowelizacji, a także skalę nieprawidłowości, które zostaną dzięki niej usunięte, w naszej ocenie jest to cel wart tego wysiłku.

Mając zatem na uwadze doniosłe społeczne znaczenie inicjatywy NSZZ PP, uprzejmie prosimy o rozważenie aktywnego poparcia naszych działań w tym zakresie.

Bartosz Graś



Adwokat

