

KOMENDA POWIATOWA POLICJI  
powiatu łódzkiego wschodniego

Ts – 024/42/2013/KPP  
poz. z rej. 45/2013

**DECYZJA NR 44 /2013**  
**Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego**  
**z dnia 28 czerwca 2013 roku**

*w sprawie wprowadzenia w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego  
Programu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w służbie cywilnej*

Na podstawie pkt I rozdziału II Załącznika do Zarządzenia Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 roku w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, postanawia się, co następuje:

**§ 1.**

1. Wprowadzić Program Zarządzania Zasobami Ludzkimi, zwany dalej „PZZL” w ramach standardów zarządzania zasobami ludzkimi w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego.
2. „PZZL” stanowi załącznik do niniejszej decyzji.

**§ 2.**

Do monitorowania realizacji „PZZL” wyznaczam specjalistę Zespołu Kadr i Szkolenia Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego.

**§ 3.**

1. Zobowiązuję kierowników komórek organizacyjnych do zapoznania z decyzją podległych członków korpusu służby cywilnej.
2. Zobowiązuję Rzecznika Prasowego Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego do opublikowania treści załącznika do niniejszej decyzji na stronie internetowej jednostki.

**§ 4.**

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

KOMENDANT POWIATOWY POLICJI  
powiatu łódzkiego wschodniego

mł. insp. Krzysztof DĄBROWSKI

Załącznik

do decyzji nr 44/2013

z dnia 28 czerwca 2013 r.

**PROGRAM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI  
W KOMENDZIE POWIATOWEJ POLICJI POWIATU ŁÓDZKIEGO WSCHODNIEGO  
NA LATA 2013 – 2015**

Realizując obowiązek nałożony na dyrektora generalnego urzędu, określony w art. 25 ust. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz uszczegółowiające go przepisy zwarte w Zarządzeniu Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 roku w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, Komendant Powiatowy Policji powiatu łódzkiego wschodniego wprowadza Program Zarządzania Zasobami Ludzkimi dla członków korpusu służby cywilnej Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego, zwanego dalej „Programem ZZL”, obejmujący lata 2013 – 2015.

**I. Wizja Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.**

W Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego opracowany został Program ZZL na lata 2013 - 2015, który ma na celu efektywne wykonywanie zadań przez członków korpusu służby cywilnej poprzez ich profesjonalne, rzetelne, bezstronne i neutralne politycznie działania. Osoby zatrudnione w służbie cywilnej powinny budzić zaufanie społeczeństwa, a służba cywilna powinna być ważnym elementem sprawnie działającego państwa poprzez gwarantowanie realizacji kluczowych działań dla funkcjonowania państwa.

**II. Diagnoza ZZL.**

Diagnoza ZZL w służbie cywilnej została sporządzona pod kątem zidentyfikowania problemów i zaplanowania działań, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie celów zaplanowanych w strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego. W Diagnozie ZZL przedstawiono dane w zakresie organizacji i struktury zatrudnienia, fluktuacji kadr, naboru do służby cywilnej, systemu wynagradzania i mechanizmów motywacji, regulacji prawnych funkcjonujących w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego, zidentyfikowanych problemów w zakresie ZZL.

W celu skutecznego zidentyfikowania problemów w zakresie ZZL przeprowadzono w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego wśród pracowników korpusu służby cywilnej badanie w formie ankiety, mającej wskazać mocne i słabe strony funkcjonowania służby cywilnej w jednostce.

### **1.1. Regulacje prawne funkcjonujące w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego (stan na dzień 30 maja 2013 r.)**

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 08 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej,
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 czerwca 2009 roku w sprawie szczegółowych warunków dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej,
- Zarządzenie Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 07 stycznia 2011 roku w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej,
- Zarządzenie 1041 Komendanta Głównego Policji z dnia 28 września 2007 roku w sprawie szczegółowych zasad organizacji i zakresu działania komend, komisariatów i innych jednostek organizacyjnych Policji.

W zakresie regulacji wewnętrznych w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego unormowano decyzjami Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego oraz Komendanta Wojewódzkiego Policji w Łodzi następujące obszary z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi:

- Decyzja nr 37/2013 z dnia 29 maja 2013 r. w sprawie powołania w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego zespołu do opracowania Programu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w służbie cywilnej,
- Decyzja nr 76/2012 Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego z dnia 29 listopada 2012 roku w sprawie wprowadzenia w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego „Procedury tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego”,
- Decyzja nr 78/2012 Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego z dnia 29 listopada 2012 roku w sprawie wprowadzenia w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego „Polityki szkoleniowej dotyczącej członków korpusu służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego”,
- Decyzja nr 77/2012 Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego z dnia 29 listopada 2012 roku w sprawie wprowadzenia w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego „Procedury organizacji służby przygotowawczej członków korpusu służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego”,
- Decyzja nr 75/2012 Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego z dnia 29 listopada 2012 r. w sprawie wprowadzenia w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego „Procedury naboru na wolne stanowiska w korpusie służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego”,
- Decyzja nr 404/2008 z dnia 16 grudnia 2008 roku wprowadzająca Regulamin korzystania ze środków ZFŚS oraz przyznawania świadczeń z tego funduszu pracownikom Komendy Wojewódzkiej Policji w Łodzi oraz pracownikom Komend miejskich i powiatowych województwa łódzkiego i zmieniające ją: Decyzja Nr 493/2011 z dnia 23 grudnia 2011 roku i Decyzja nr 553/2012 z dnia 14 grudnia 2012 roku,
- Decyzja nr 234/2012 z dnia 12 kwietnia 2012 roku w sprawie powołania komisji w celu przeglądu struktur organizacyjno – etatowych w zakresie stanowisk pracowników ksc oraz pracowników

nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń w jednostkach organizacyjnych Policji województwa łódzkiego i zmieniające ją: Decyzja nr 278/2012 z dnia 27 kwietnia 2012 roku, Decyzja nr 303/2012 z dnia 19 maja 2013 roku.

## 1.2. Dane o organizacji i zatrudnieniu w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego.

W Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego według stanu na dzień 30 maja 2013 roku funkcjonuje 10 komórek organizacyjnych, posiadających stanowiska w korpusie służby cywilnej, w ilości 12,80 etatów określonych Zarządzeniem Organizacyjnym nr 1/11 z dnia 04 kwietnia 2011 r. Komendanta Wojewódzkiego Policji w Łodzi w sprawie ustalenia liczby etatów Policji i pracowników Policji. Przedmiotowym zarządzeniem określono nową liczbę etatów pracowników korpusu służby cywilnej, zmniejszając tym samym ilość stanowisk o 1,20 etatu w stosunku do poprzedniego stanu. Zarządzenie nr 1/11 z dnia 04 kwietnia 2011 r. obowiązuje od dnia 01 kwietnia 2011 r. Na 12,80 etatach w korpusie służby cywilnej w tut. jednostce zatrudnionych jest 14 pracowników, w tym jedna osoba zatrudniona została w celu zastępstwa pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych.

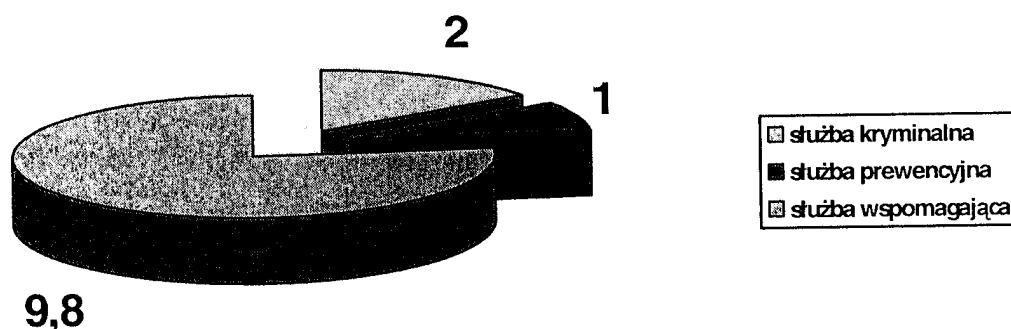
Dane w zakresie liczby stanowisk w korpusie służby cywilnej Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego w poszczególnych komórkach organizacyjnych, z podziałem na rodzaje stanowisk, ich podział w ramach służb wchodzących w skład Policji, z uwzględnieniem płci, wieku i wykształcenia, przedstawiono poniżej w formie tabeli i wykresów.

Tabela nr 1. Dane w zakresie ilości stanowisk (etatów) w korpusie służby cywilnej oraz komórek organizacyjnych Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego, posiadających wskazane stanowiska.

Lp.	komórka organizacyjna	rodzaj stanowiska w ksc	ilość stanowisk ksc w danej komórce organizacyjnej
1.	Zespół Dochodzeniowo – Śledczy Wydziału Kryminalnego	specjalistyczne i wspomagające	1 starszy inspektor 1 inspektor
2.	Wydział Prewencji	specjalistyczne	1 specjalista
3.	Jednoosobowe Stanowisko ds. Prezydialnych	wspomagające	1 inspektor
4.	Jednoosobowe Stanowisko ds. Skarg i Wniosków	specjalistyczne	1 specjalista
5.	Zespół Kadr i Szkolenia	specjalistyczne	1 specjalista
6.	Zespół Ewidencji, Rozliczeń i Zaopatrzenia	specjalistyczne	1 specjalista

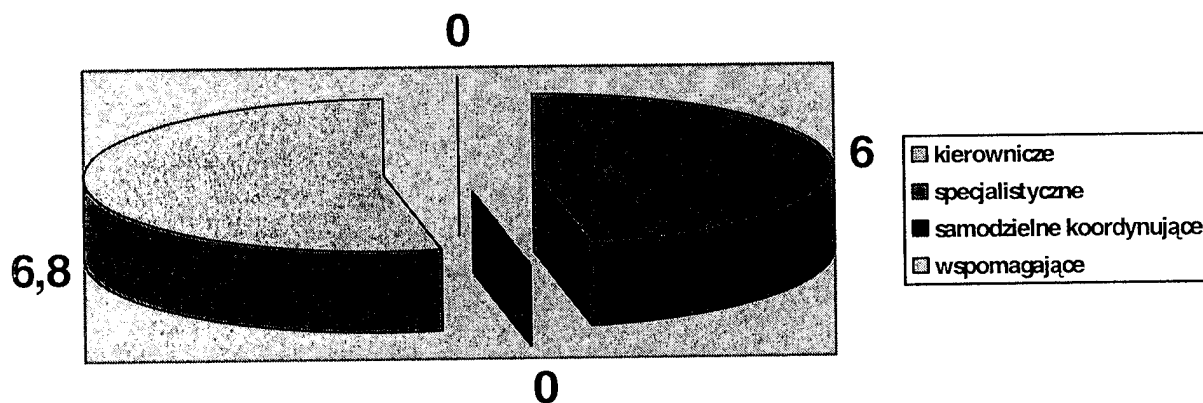
7.	Zespół Informatyki	wspomagające	3 inspektorów
8.	Zespół Ochrony Informacji Niejawnych	wspomagające	1 inspektor
9.	Zespół Administracyjno – Gospodarczy Komisariatu Policji w Tuszynie	specjalistyczne	1 starszy inspektor
10.	Zespół Administracyjno – Gospodarczy Komisariatu Policji w Rzgowie	wspomagające	0,8 inspektor
<b>RAZEM</b>			<b>12,80 etatu</b>

Wykres nr 1. Liczba stanowisk ksc etatowo z podziałem na służbę kryminalną, prewencyjną i wspomagającą.



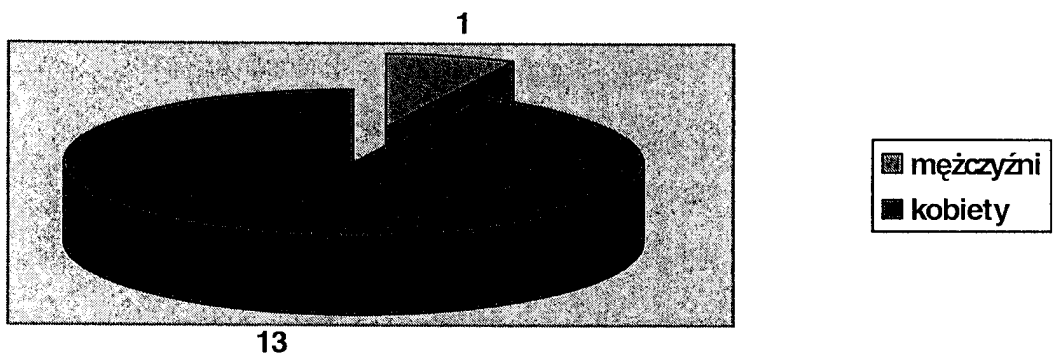
Z powyższego wykresu wynika wyraźnie, iż największa liczba stanowisk korpusu służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego umieszczona została w ramach służby wspomagającej. Taki układ stanowisk świadczy, iż pracownicy korpusu służby cywilnej w największym stopniu niezbędni są do wspomagania działalności jednostki Policji w zakresie organizacyjnym, logistycznym i technicznym. Działania Policji w zakresie kryminalnym i prewencyjnym nie wymagają w swojej strukturze zbyt dużej ilości stanowisk cywilnych, lecz jedynie w zakresie obsługi kancelaryjno – biurowej tych komórek organizacyjnych.

Wykres nr 2. Układ stanowisk w korpusie służby cywilnej w jednostce z podziałem na stanowiska kierownicze, samodzielne i koordynujące, specjalistyczne, wspomagające.



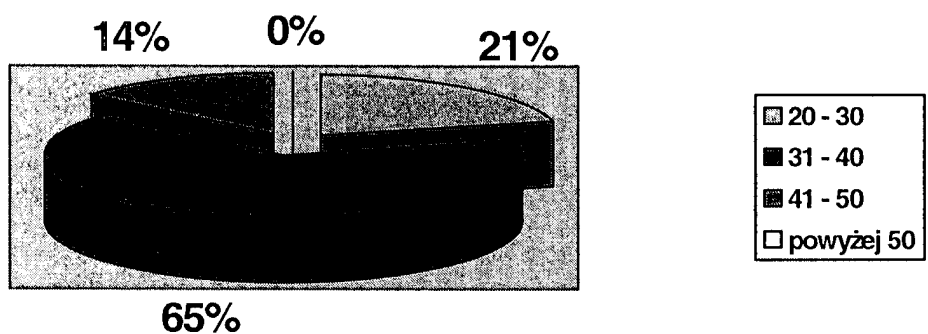
Z powyższego diagramu wynika, iż w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego biorąc pod uwagę rodzaje stanowisk w korpusie służby cywilnej, możemy wyszczególnić jedynie w liczbie 6 stanowiska specjalistyczne ( w tym 4 specjalistów i 2 starszych inspektorów) oraz w liczbie 6,80 stanowiska wspomagające (6,80 etatu inspektora). W chwili obecnej brak jest w tut. jednostce stanowisk kierowniczych oraz samodzielnych i koordynujących w służbie cywilnej.

Wykres nr 3. Struktura zatrudnienia w korpusie służby cywilnej Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego z podziałem na płeć zatrudnionych.



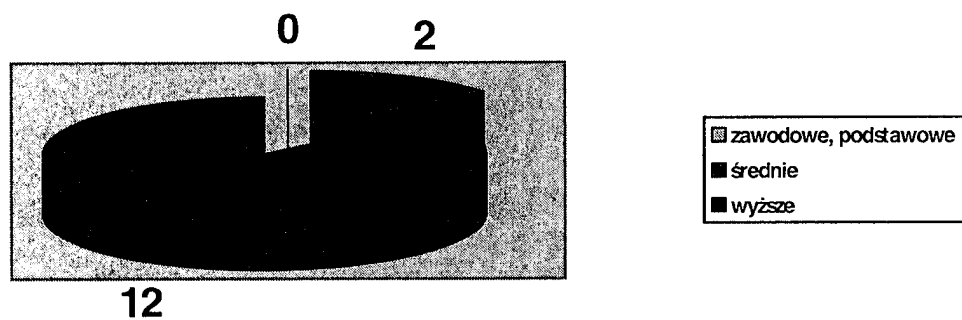
Wykres nr 3 przedstawiający strukturę zatrudnienia w korpusie służby cywilnej z podziałem na płeć wskazuje, iż na 14 pracowników zatrudnionych w jednostce prawie 100% stanowią kobiety.

Wykres nr 4. Struktura zatrudnionych na stanowiskach w korpusie służby cywilnej z uwzględnieniem wieku zatrudnionych pracowników.



Biorąc pod uwagę poszczególne kategorie wiekowe należy stwierdzić, że w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego największą liczbę pracowników stanowią osoby w przedziale wiekowym 31 – 40 (65%). Zdecydowanie mniejszą liczbę stanowią pracownicy w przedziale wiekowym 20 – 30 lat (21%), zaś najmniejszą w przedziale 41 – 50 lat. Natomiast nie ma zatrudnionych pracowników, posiadających więcej jak 50 lat. Świadczy to o tym, że w tut. jednostce mamy do czynienia ze stosunkowo młodym stanem osobowym.

Wykres nr 5. Struktura zatrudnionych pracowników korpusu służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego z uwzględnieniem posiadanego przez nich wykształcenia.



Biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia pracowników korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego należy stwierdzić, iż zdecydowana większość pracowników posiada w chwili obecnej wykształcenie wyższe. Świadczy to o zatrudnieniu w jednostce wykształconej obsady personalnej.

Na dzień 30 maja 2013 r. w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego stan etatów w korpusie służby cywilnej wynosi 12,80. Na wskazanych etatach zatrudnionych jest 14 pracowników, w tym 1 pracownik ksc zatrudniony w celu zastępstwa pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych, przebywającego w chwili obecnej na urlopie wychowawczym. W jednostce nie ma żadnego stanowiska wakującego. Analiza zatrudnienia w jednostce, przeprowadzona w latach 2012 – 2013 wskazuje, iż fluktuacja kadr w ksc nie jest duża. Na przestrzeni 2012 – 2013 przeprowadzono 3 nabory do służby cywilnej (wszystkie nabory przeprowadzono w 2012 roku).



W 2012 roku w wyniku 3 naborów do służby cywilnej nawiązano 3 stosunki pracy, w tym:

- na 1 stanowisko inspektora w Wydziale Kryminalnym w celu zastępstwa pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim; ten stosunek pracy został rozwiązany w 2012 roku z uwagi na powrót pracownika nieobecnego do pracy po wykorzystaniu urlopu;
- na 1 stanowisko inspektora w Zespole Informatyki w celu zastępstwa pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym; do chwili obecnej ten stosunek pracy trwa;
- na 0,8 etatu inspektora w Komisariacie Policji w Tuszynie; było to stanowisko wakujące; z pracownikiem nawiązano stosunek pracy zawierając umowę na czas określony zgodnie z ustawą z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej; stosunek pracy nawiązany z pracownikiem trwa do chwili obecnej.

Analiza przeprowadzonych naborów w jednostce w 2012 roku wskazuje, iż praca w służbie cywilnej cieszy bardzo dużym zainteresowaniem. We wszystkich 3 naborach wpłynęło blisko 150 ofert zatrudnienia, co może świadczyć o atrakcyjności pracy w administracji publicznej, gwarancji stałego zatrudnienia, a także z drugiej strony rosnącym bezrobociu.

Z powyższego wynika zatem, iż w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego występuje stabilizacja zatrudnienia w służbie cywilnej, co dla całej organizacji pracy w jednostce jest korzystnym zjawiskiem.

Ten pozytywny trend może jednak zostać zakłócony ze względu na zwiększającą się ilość zadań nakładanych na pracowników korpusu służby cywilnej w jednostkach organizacyjnych Policji. Wiąże się to z koniecznością szybkiego przekwalifikowania się pracowników, a także wymaga dostosowania ich umiejętności i kompetencji do nowych zadań. Ta sytuacja często generuje zmiany organizacyjno – etatowe w jednostce, polegające na przesuwaniu stanowisk w korpusie służby cywilnej pomiędzy jednostkami i komórkami organizacyjnymi Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego, bądź też tworzeniu nowych komórek organizacyjnych. Działania w sferze zmian etatowych mają na celu zapewnienie sprawności i ciągłości funkcjonowania jednostki, ale mogą też powodować w pewnym stopniu destabilizację organizacji zatrudnienia w służbie cywilnej, szczególnie w grupie stanowisk specjalistycznych, wymagających szczególnych kwalifikacji zawodowych, doświadczenia i umiejętności. Ponadto baza szkoleń dla pracowników korpusu służby cywilnej jest bardzo znikoma. W sytuacji konieczności szybkiego przekwalifikowania pracownika bądź dostosowania jego umiejętności do nowych zadań może to stanowić poważny problem dla całej organizacji. Taka okoliczność należy do bardzo słabych stron funkcjonowania Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

Ponadto biorąc pod uwagę strukturę zatrudnienia w jednostce ze względu na płeć i wiek, gdzie blisko 100 % całego stanu zatrudnienia stanowią kobiety, w większości w przedziale wiekowym 20 – 30 i 31 – 40 lat, można wysnuć wniosek o zaistnieniu możliwej destabilizacji zatrudnienia. Z charakterystyką tej grupy w zakresie płci i wieku wiąże się możliwość korzystania z przywilejów określonych przepisami prawa pracy związanych z macierzyństwem. W takiej sytuacji koniecznym staje się ogłaszanie naborów w celu zatrudnienia na czas określony – zastępstwo, a w konsekwencji wprowadzanie nowo zatrudnionych pracowników w proces pracy. Powyższe wymaga również konieczność szkolenia nowych pracowników.

Biorąc pod uwagę problemy, mogące pojawić się w związku ze zmianami zadań nałożonych na działania Policji, a także fluktuację zatrudnienia w służbie cywilnej, kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych Komendy Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego, kierując się realizowanymi zadaniami, celowością i ekonomią, mogą wnioskować do Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego o:

- dokonywanie zmian organizacyjno – etatowych w ramach kierowanej przez siebie komórki organizacyjnej (włączenie/wyłączenie stanowiska etatowego, zmianę opisu stanowiska pracy pracownika ksc, sporządzić wnioski o rozpoczęcie procedury naboru na stanowisko),
- przeniesienia, zmiany stanowiskowe, zwolnienia i przyjęcia do pracy na umowę pracowników korpusu służby cywilnej.

Stosowanie tych narzędzi przez średnią kadre kierowniczą wymaga umiejętności dokonywania analizy obciążenia pracą, wnioskowania o wprowadzenie stosownych zmian, a także odpowiedzialności za sprawne działanie organizacji. Ponadto w celu budowania właściwych kierunków rozwoju zawodowego i szkolenia członków korpusu służby cywilnej należy zwrócić uwagę na istotną rolę opiniowania pracowników ksc poprzez rzetelne sporządzanie ocen okresowych w służbie cywilnej. Istotne wnioski w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej powinny płynąć również z posiedzeń wewnętrznego zespołu wartościującego stanowiska w ksc w tej jednostce, mające na celu właściwe sporządzanie opisów stanowisk pracy.

### **1.3. Zidentyfikowane problemy w zakresie ZZL w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego.**

Dla potrzeb opracowania diagnozy poszczególnych obszarów Programu ZZL uwzględniono:

- wnioski wypracowane podczas spotkań kadry kierowniczej jednostki,
- wnioski analiz SWOT przeprowadzonej na potrzeby sporządzenia niniejszej diagnozy,
- wyniki analizy dokumentów zgromadzonych w Zespole Kadr i Szkolenia KPP Łódź Wschód.

Z zebranych materiałów wynika, że najważniejsze problemy w zakresie ZZL w służbie cywilnej KPP Łódź Wschód to:

- brak możliwości realizacji zgłaszanych potrzeb szkoleniowych dla członków korpusu służby cywilnej,
- brak możliwości korelacji pomiędzy wielkością zatrudnienia w ksc a ilością realizowanych zadań,
- znikomy wpływ kierownika komórki organizacyjnej na zmianę mnożnika podległego pracownika ksc w ramach przedziału punktowego, będącego wynikiem wartościowania,
- brak możliwości awansu stanowiskowego w jednostce w danej komórce organizacyjnej,
- brak skutecznego systemu motywacyjnego.

### **1.4. Podsumowanie diagnozy ZZL w służbie cywilnej.**

W wyniku przeprowadzonej diagnozy ZZL w służbie cywilnej w KPP Łódź Wschód zidentyfikowano następujące problemy w tym obszarze, które mają stać się podstawą do opracowania działań na lata 2013 – 2015:

### 1) w zakresie organizacji ZZL w komendzie:

- niewystarczający udział średniej kadry kierowniczej w diagnozowaniu potrzeb organizacyjno – etatowych w podległych jednostkach i komórkach organizacyjnych, a tym samym niekorzystanie z możliwości wnioskowania do Komendanta Powiatowego Policji powiatu łódzkiego wschodniego, o dokonanie zmian w zakresie wyłączenia/włączania stanowisk pracy,

### 2) w zakresie rozwoju zawodowego i szkolenia członków ksc:

- brak możliwości zapewnienia realizacji potrzeb szkoleniowych dla pracowników ksc, czego konsekwencją jest konieczność dopracowania zasad weryfikacji i realizacji indywidualnego programu rozwoju zawodowego (IPRZ) z uwzględnieniem środków finansowych przeznaczonych na te cele;

- problemy w zakresie opiniowania członków ksc, w tym w szczególności w zakresie budowania kierunków rozwoju zawodowego i szkolenia;

### 3) w zakresie motywowania pracowników ksc:

- niewystarczające środki finansowe na skuteczne motywowanie

## **II. CELE GŁÓWNE I PRIORYTETY O OBSZARZE ZZL W SŁUŻBIE CYWILNEJ KPP ŁÓDŹ WSCHÓD**

### **2.1. Cele główne w obszarze ZZL.**

W obszarze ZZL w służbie cywilnej wyodrębniono następujące cele główne:

- 1) zwiększenie skuteczności i efektywności działań członków korpusu służby cywilnej w jednostce,
- 2) wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej jednostki,
- 3) zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej.

### **2.2. Podstawowe priorytety w zakresie ZZL w służbie cywilnej.**

Na podstawie diagnozy ZZL oraz celów głównych wyodrębniono następujące priorytety w zakresie ZZL w służbie cywilnej w jednostce:

- 1) wspieranie rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej w celu zwiększenia profesjonalizmu służby cywilnej,
- 2) podniesienie jakości zarządzania poprzez doskonalenie kompetencji kadr kierowniczej w zakresie ZZL w celu zapewnienia realizacji celów jednostki, a także stworzenia stabilnego i przyjaznego środowiska pracy,
- 3) tworzenie skutecznych mechanizmów motywowania pracowników ksc w jednostce w celu podniesienia efektywności i jakości wykonywanych przez pracowników zadań.

### **III. WYODRĘBNIONE OBSZARY ZZL W SŁUŻBIE CYWILNEJ.**

Wśród wymienionych w § 1 Zarządzenia nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 roku obszarów ZZL, w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego zdiagnozowano problemy w następujących obszarach ZZL:

- 1) organizacja ZZL,
- 2) nabór i wprowadzenie do pracy,
- 3) motywowanie,
- 4) rozwój zawodowy i szkolenia.

#### **3.1. Organizacja ZZL.**

Podstawowym zadaniem w obszarze organizacji ZZL w Komendzie Powiatowej Policji powiatu łódzkiego wschodniego jest takie zorganizowanie pracy, by możliwa stała się realizacja celów jednostki, a tym samym zwiększyła się skuteczność i efektywność działań członków korpusu służby cywilnej. Właściwa organizacja ZZL powinna przyczynić się także do podwyższenia poziomu satysfakcji i zadowolenia z pracy członków ksc. W tym celu osoby odpowiedzialne w jednostce za organizację ZZL powinny:

- właściwie planować, organizować, kierować i nadzorować pracą pracowników służby cywilnej,
- kształtować przyjazną atmosferę pracy poprzez rozwiązywanie konfliktów pomiędzy pracownikami, dbałość o rozwój zawodowy pracowników i wdrożenie procedur antymobbingowych w jednostce,
- regularne pozyskiwanie opinii pracowników na temat ZZL.

#### **3.2. Nabór i wprowadzenie do pracy.**

W obszarze naboru i wprowadzenia do pracy nowo przyjętych pracowników istotne pozostaje:

- ścisłe stosowanie wewnętrznej i zewnętrznej procedury naboru do pracy członków korpusu służby cywilnej, pozwalające na zachowanie zasad konkurencyjności i otwartości, zatrudnienie osób posiadających najlepsze kwalifikacje do pracy na danym stanowisku,
- wprowadzenie każdego z nowo przyjętych pracowników do pracy w taki sposób, aby możliwe było jak najszybsze osiągnięcie przez nich pełnej wydajności w pracy na danym stanowisku, zintegrowania się tych pracowników z zespołem oraz zidentyfikowania się ich z misją, a także podstawowymi zadaniami jednostki.

#### **3.3. Motywowanie.**

Proces motywowania pracowników korpusu służby cywilnej ma na celu kształtowanie zaangażowania pracowników w pracę na rzecz jednostki i wykonywane w niej zadania. Pracownicy służby cywilnej w jednostce powinni być wynagradzani za fakt szczególnie dobrego wykonywania obowiązków służbowych, wykonywanie dodatkowych zadań istotnych dla funkcjonowania jednostki, prowadzenie szkoleń wewnętrznych. W celu budowy właściwego systemu motywowania w jednostce należy zwiększać rolę motywatorów pozapłacowych.

### 3.4. Rozwój zawodowy i szkolenia.

Celem głównym w obszarze rozwoju i szkolenia jest dążenie do posiadania wykwalifikowanej kadry zgodnie z potrzebami jednostki. W tym zakresie należy opracować politykę szkoleniową w jednostce i upowszechnić program indywidualnego rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej.

## IV. HARMONOGRAM WDRAŻANIA ZZL W SŁUŻBIE CYWILNEJ.

### 4.1. Organizacja ZZL.

Lp.	Cel szczegółowy	Działania	Czas realizacji		
			2013	2014	2015
1.	Podniesienie jakości zarządzania służbą cywilną	szkolenie kadry kierowniczej	x	x	x
2.	Wdrożenie Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej (WPA)	upowszechnienie WPA	x	x	
		szkolenie kadry kierowniczej w zakresie WPA	x	x	
		szkolenie wewnętrzne pracowników	x	x	

### 4.2. Nabór i wprowadzenie do pracy.

Lp.	Cel szczegółowy	Działania	Czas realizacji		
			2013	2014	2015
1.	upowszechnienie wewnętrznej i zewnętrznej procedury naboru w jednostce	szkolenie osób odpowiedzialnych za nabór do służby cywilnej	x	x	x
2.	doskonalenie procesu wdrażania do pracy nowo przyjętych pracowników	weryfikacja i ewentualna modyfikacja uregulowań w tym zakresie		x	

### 4.3. Motywowanie.

Lp.	Cel szczegółowy	Działania	Czas realizacji		
			2013	2014	2015
1.	modyfikacja działającego systemu motywacji pracowników	weryfikacja istniejącego systemu motywacji pracowników	x	x	x

		opracowanie nowych zasad systemu motywacji pracowników		x	
--	--	--	--	---	--

#### 4.4. Rozwój zawodowy i szkolenia.

Lp.	Cel szczegółowy	Działania	Czas realizacji		
			2013	2014	2015
1.	efektywne rozwijanie kompetencji pracowników	opracowanie polityki szkoleniowej		x	
		upowszechnienie procedury indywidualnego rozwoju zawodowego członków ksc		x	x

#### V. MONITORING I EWALUACJA PROGRAMU ZZL W SŁUŻBIE CYWILNEJ

W celu właściwego monitoringu Programu ZZL w jednostce należy dokonywać regularnego pozyskiwania opinii od kadry kierowniczej i pracowników służby cywilnej KPP Łódź Wschód. Program ZZL może podlegać modyfikacji, uwzględniającej realne potrzeby i możliwości jednostki we wskazanym okresie, a wynikające z monitoringu tegoż programu.

Niezależnie od powyższego przewiduje się możliwość rozszerzenia Programu ZZL w jednostce w zakresie diagnozy problemów w obszarach wskazanych w Zarządzeniu nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r.

Komenda Powiatowa  
 Policji  
 powiatu łódzkiego wschodniego  
 ul. ...  
 ...  
