

UZASADNIENIE

W obliczu skali zagrożeń dla współczesnego świata, starania o utrzymanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, zapewniającego wszechstronny rozwój i dający poczucie bezpieczeństwa swoim obywatelom, wymagają od Państwa posiadania odpowiednich sił – poprzez które rozumieć należy Policję i inne służby ochrony państwa, a także Siły Zbrojne RP. Od sprawnego funkcjonowania tego potencjału zależy bezpieczeństwo poszczególnych obywateli oraz całego Państwa. Przez pryzmat funkcjonowania służb, a właściwie ich skuteczności w zakresie realizacji zadań ustawowych, oceniać można ogólne poczucie bezpieczeństwa obywateli. Kształtowanie i utrzymywanie przez Państwo oczekiwanego przez społeczeństwo stanu bezpieczeństwa wymaga monitorowania współczesnych problemów zachodzących w świecie społecznym i podejmowania adekwatnych działań w sferze funkcjonowania służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo kraju.

Zapewnienie jak największej obsady etatowej służb wpływa na prawidłową realizację zadań ustawowych nałożonych na te formacje. Dla przykładu wskazać można, że w służbach podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji, na dzień 1 listopada 2022 r. w Policji stan etatowy wynosił 105 309 etatów, stan zatrudnienia wynosił 99 900 etatów, wakat wynosił 5 409 etatów, co stanowiło 5,14%. Według stanu na dzień 31 października 2022 r. stan etatowy Straży Granicznej wynosił 16 245 etatów, stan zatrudnienia wynosił 15 107 etatów, wakat wynosił 1 138 etatów, co stanowiło 7,01%. Stan etatowy w Państwowej Straży Pożarnej na 31 października 2022 r. wynosił 31 143 etaty, stan zatrudnienia wynosił 30 256 etatów, wakat wynosił 890 etatów, co stanowi 2,86%. Według stanu na dzień 31 października 2022 r. stan etatowy Służby Ochrony Państwa wynosił 2 808 etatów, stan zatrudnienia wynosił 2 092 etaty, wakat wynosił 716 etatów, co stanowiło 25,50%.

Dla osiągnięcia oczekiwanej efektywności i skuteczności działania służb niezbędne jest, aby posiadały one odpowiednie kadry, które są najważniejszą częścią każdej organizacji. W ogólnie pojętym interesie nie tylko służby, ale i całego Państwa, leży opracowanie odpowiedniej strategii wynagradzania funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych.

Spełnienie tych warunków stanowi podstawę skuteczności przeciwdziałania i reagowania na zagrożenia. Kluczem są tu doświadczeni funkcjonariusze i żołnierze, nabywający w ciągu całej swojej służby wiedzę i umiejętności. Kompetencje te są niezbędne na poszczególnych stanowiskach służbowych, aby zadania realizowane przez służby były wykonywane w sposób efektywny i na wysokim poziomie. Z drugiej strony doświadczony funkcjonariusz i żołnierz jest mentorem odpowiednio dla innych funkcjonariuszy oraz żołnierzy, o krótszym stażu służby.

Motywacyjny charakter systemu wynagrodzeń w służbach wynikać powinien z możliwości wykorzystania go jako narzędzia do zachęcania odpowiednich kandydatów do służby, utrzymania funkcjonariuszy oraz żołnierzy w służbie oraz kształtowania pożądanых postaw i zachowań. Stąd też mechanizm wynagradzania funkcjonariuszy i żołnierzy powinien być adekwatny do ich doświadczenia, przy założeniu wzrostu uposażenia wraz ze zwiększaniem doświadczenia zawodowego, mierzonego liczbą lat spędzonych w służbie. Niestabilna pod

względem bezpieczeństwa sytuacja międzynarodowa determinuje konieczność skupienia uwagi na służbach powołanych do ochrony Polski oraz życia i zdrowia mieszkańców Państwa. W kontekście powyższego, szczególnie w obliczu zagrożeń dla bezpieczeństwa naszego kraju, źródła których upatrywać należy w zbrojnym ataku Federacji Rosyjskiej na Ukrainę oraz agresywnej polityce Rosji i Białorusi i podejmowanych przez nich działaniach o charakterze wojny hybrydowej wymierzonej w Polskę i inne kraje Unii Europejskiej, warto zauważyć, że do głównych, ustawowych zadań służb należą m.in.: ochrona życia i zdrowia ludzi oraz mienia przed bezprawnymi zamachami, ochrona granicy państwowej (w tym UE i NATO) oraz ściganie sprawców przestępstw. To od służb oczekuje się niedopuszczenia do powstania zagrożenia, a jeśli to jest niemożliwe, do ograniczenia jego skutków, jak również do podjęcia działań ratowniczych, czy prowadzenia ewakuacji. Warto również podkreślić, że w trosce o naszą Ojczyznę Siły Zbrojne RP stoją na straży suwerenności i niepodległości Państwa oraz jego bezpieczeństwa i pokoju.

Celem projektowanej ustawy jest więc zatrzymanie doświadczonych funkcjonariuszy i żołnierzy w służbie, a także wzmocnienie motywacyjnego systemu wynagradzania, poprzez dodanie nowego świadczenia, służącego zwiększeniu uposażeń funkcjonariuszy i żołnierzy posiadających co najmniej 15 letni staż służby.

Ponadto ustawa będzie miała wpływ na wzrost konkurencyjności zatrudnienia w służbach oraz Siłach Zbrojnych RP, co powinno przełożyć się na wzrost zainteresowania wstępowaniem do formacji oraz powołaniem do zawodowej służby wojskowej.

Funkcjonariusz z zaangażowaniem i sumiennością wykonuje swoje zadania – częstokroć realizowane z narażeniem życia lub zdrowia – gdy ma świadomość, że w ten sposób może otrzymać satysfakcjonujące go wynagrodzenie. Aby motywowanie finansowe prowadziło do pożądaných efektów konieczne jest zaprojektowanie dobrze przemyślanego systemu wynagrodzeń. Skorelowane muszą w nim zostać interesy zarówno funkcjonariusza, jak i możliwości finansowe służby.

Brak właściwego systemu motywacyjnego może skutkować rezygnacją ze służby funkcjonariuszy i żołnierzy, a w konsekwencji: brakami kadrowymi, znacznym zwiększeniem kosztów związanych ze szkoleniem osób nowo przyjętych do służby, w miejsce osób z niej rezygnujących.

Niepodważalnym jest, że podstawowym czynnikiem, który skłania ludzi do podjęcia pracy, pozostania w niej i rozwijania się jest wynagrodzenie. Ma ono dla pracownika kluczowe znaczenie, gdyż zapewnia mu podstawowe środki utrzymania. Decyduje zarazem o odczuwanym przez funkcjonariusza i żołnierza poczuciu bezpieczeństwa i komfortu, poczucia stabilizacji finansowej i pewności pracy. Niezapewnienie pracownikowi godziwego poziomu wynagrodzenia skutkować może stałym, wysokim poziomem stresu, który z pewnością nie sprzyja efektywności w działaniu, jak również powoduje chęć zmiany miejsca pracy, w przypadku otrzymania bardziej satysfakcjonującego wynagrodzenia.

Stąd też wysokość uposażeń funkcjonariuszy i żołnierzy powinny być proporcjonalne do doświadczenia oraz wymagań, jakie są im stawiane. Ważna jest również różnorodność narzędzi motywujących, których dobór powinien odpowiadać zarówno zidentyfikowanym

oczekiwaniom funkcjonariuszy i żołnierzy, jak i interesom służby, tworząc spójny i przejrzysty system wynagrodzeń.

Dodatkowo projektowane rozwiązania stanowią realizację Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) w obszarze zwiększenia poziomu bezpieczeństwa i porządku publicznego. Skuteczność poszczególnych organów administracji realizujących zadania na rzecz bezpieczeństwa jest zależna przede wszystkim od kompetencji funkcjonariuszy, właściwego stosowania narzędzi zarządzania, potencjału zasobów kadrowych, jak również racjonalnego finansowania. Jak wskazuje ww. Strategia należy stale doskonalić skuteczność służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, sprawnie rozpoznawać nowe zagrożenia i adekwatnie odpowiadać na wyzwania w dziedzinie bezpieczeństwa i porządku publicznego. A kluczem do tego jest odpowiednie prawo, unowocześnienie infrastruktury i wyposażenia służb, czy podnoszenie poziomu ich wykształcenia i współpraca międzynarodowa.

Celom tym służyć mają przyjęte w projekcie *ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wprowadzeniem świadczenia za długoletnią służbę* rozwiązania umożliwiające przyznanie dodatkowych należności pieniężnych dla funkcjonariuszy i żołnierzy, którzy osiągnęli 15 lat służby, tytułem *świadczenia za długoletnią służbę*.

Proponowane zmiany w ustawach pragmatycznych służb: Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Więziennej, Krajowej Administracji Skarbowej, Służby Ochrony Państwa oraz Straży Marszałkowskiej, a także w ustawie o Obronie Ojczyzny, mają na celu wdrożenie odpowiednich rozwiązań finansowych, które z jednej strony promować będą doświadczenie zawodowe w służbie, z drugiej zaś zachęcać funkcjonariuszy i żołnierzy z długoletnim stażem do pozostania w służbie.

Polegają one na wprowadzeniu świadczenia za długoletnią służbę (zwanego dalej „świadczeniem”) dla funkcjonariuszy i żołnierzy. Na przykładzie projektowanych zmian w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, do katalogu świadczeń pieniężnych przysługujących policjantowi, określonych w art. 108, dodane zostanie nowe świadczenie (art. 1 pkt 1). Zgodnie z projektowanym art. 120d ust. 1 i 2 ustawy o Policji (art. 1 pkt 2) świadczenie to będzie przysługiwało w wysokości 5% należnego uposażenia zasadniczego po osiągnięciu 15 lat służby, zwiększanego o kwotę 1% należnego uposażenia zasadniczego za każdy kolejny rozpoczęty rok służby, nie więcej jednak niż do wysokości 15% po 25 latach służby, które będzie wypłacane do dnia rozwiązania stosunku służbowego w związku ze zwolnieniem funkcjonariusza ze służby, z jego śmiercią lub zaginięciem.

Rozwiązanie to jest dopełnieniem dotychczasowego systemu wynagradzania doświadczonych funkcjonariuszy. Aktualnie funkcjonujący w służbach motywacyjny system wynagradzania bazuje zasadniczo na „dodatku za wysługę lat” oraz świadczeniu motywacyjnym.

Prawo do wzrostu uposażenia zasadniczego tytułem dodatku za wysługę lat funkcjonariusz nabywa z momentem osiągnięcia odpowiedniej wysługi lat uwzględniającej wysługę liczoną

na dzień przyjęcia do służby. W przypadku, gdy już w dacie przyjęcia do służby legitymuje się on wymaganą wysługą lat, to już z tym dniem nabywa uprawnienie do wzrostu uposażenia.

W przypadku policjantów do wysługi lat uwzględnianej przy ustalaniu wzrostu uposażenia zasadniczego zalicza się: okresy służby w Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służbie Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służbie Celnej, Służbie Celno-Skarbowej i Służbie Więziennej, a także okresy traktowane jako równorzędne ze służbą, o których mowa wyżej, wymienione w art. 13 ustawy 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, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2022 r. poz. 1626), jak również zakończone okresy zatrudnienia wykonywanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wymiar czasu pracy podlega sumowaniu w przypadku równoczesnego wykonywania zatrudnienia u różnych pracodawców w wymiarze nie niższym niż połowa obowiązującego w danym zawodzie lub na danym stanowisku oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy lub służby, od którego zależą uprawnienia pracownicze lub wynikające ze stosunku służbowego.

Natomiast świadczenie motywacyjne, które jest dwupoziomowe, uzależnione jest od osiągnięcia przez funkcjonariusza określonego w przepisach pragmatycznych stażu służby. Z pierwszym poziomem świadczenia motywacyjnego mamy do czynienia wtedy, gdy funkcjonariusz osiągnie co najmniej 25 lat stażu służby, a z drugim – gdy przekroczy 28 lat i 6 miesięcy tego stażu. Po osiągnięciu pierwszego poziomu stażu służby wysokość świadczenia motywacyjnego, które przyznaje się funkcjonariuszowi, wynosi 1500 zł miesięcznie i w tej wysokości jest ono mu wypłacane aż do czasu przekroczenia przez niego drugiego poziomu stażu służby. Wówczas wysokość świadczenia motywacyjnego wzrasta do 2500 zł miesięcznie.

Do stażu służby, od którego uzależnione jest prawo do świadczenia motywacyjnego, zalicza się okresy: służby w Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służbie Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służbie Celnej, Służbie Celno-Skarbowej i Służbie Więziennej oraz traktowane jako równorzędne ze służbą, o których mowa wyżej, wymienione w art. 13 ustawy 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

Projektowana niniejszą ustawą świadczenie za długoletnią służbę gwarantuje, każdemu funkcjonariuszowi i żołnierzowi z piętnastoletnim stażem służby, niezależnie do innych pobieranych dodatków, świadczeń, czy należności, stopniowy wzrost uposażenia do maksymalnej kwoty stanowiącej 15% uposażenia zasadniczego po 25 latach służby.

Na przykładzie policjanta wskazać można, że realna wysokość wzrostu uposażenia będzie uzależniona od grupy zaszerogowania jego stanowiska służbowego oraz od posiadanej wysługi lat. Zgodnie z przyjętymi założeniami świadczenie to będzie wypłacane do dnia rozwiązania stosunku służbowego w związku ze zwolnieniem funkcjonariusza ze służby, z jego śmiercią lub zaginięciem.

Co istotne projektowana norma jest również zgodna z interesem służby i stanowi dopełnienie systemu wynagradzania doświadczonych funkcjonariuszy i żołnierzy, szczególnie tych posiadających co najmniej 15 lat służby. Zauważyć należy, że funkcjonariuszowi, który posiada co najmniej 15 lat służby i został przyjęty po raz pierwszy przed dniem 1 stycznia 2013 r. do służby przysługuje prawo do emerytury.

Punktem odniesienia dla ustalenia prawa do świadczenia za długoletnią służbę w wymiarze 15 lat służby były w szczególności umiejętności i kwalifikacje, jakie funkcjonariusz i żołnierz nabywa w czasie służby. Przyjęto perspektywę, że w trakcie tego okresu funkcjonariusz i żołnierz pozyskał odpowiednie doświadczenie, gwarantujące, że jego działania będą przejawem profesjonalizmu, determinując wzrost poziomu realizowanych zadań służbowych oraz zwiększą bezpieczeństwo kraju, co w perspektywie społecznego zaufania do służb, jest nieocenione.

Dla obliczenia wysokości świadczenia wykorzystano już funkcjonujące w służbach mechanizmy na bazie wzrostu uposażenia zasadniczego z tytułu wysługi lat. Wzrost uposażenia z tytułu wysługi lat oblicza się na podstawie określonego procentu uposażenia zasadniczego i wypłaca co miesiąc razem z uposażeniem, i tak na przykładzie Policji wskazać można, że wzrost uposażenia z tytułu wysługi lat w wysokości 2% uposażenia zasadniczego jest przyznawany po 2 latach służby i co roku zwiększany o kolejny 1%, aż do wysokości 20%. Po 20 latach służby następują kolejne wzrosty o 2% uposażenia zasadniczego, wypłacane za każde kolejne przepracowane dwa lata służby do wysokości 32% po 32 latach służby – łącznie do wysokości 35% po 35 latach służby.

Świadczenie za długoletnią służbę również będzie obliczane na podstawie określonego procentu uposażenia zasadniczego, z tym że przyjmuje on początkowo wysokość 5% po osiągnięciu 15 lat służby i z każdym kolejnym rozpoczętym rokiem służby zwiększa się o kolejny 1%, aż do wysokości 15% po 25 latach służby. Oznacza to, że uprawnienie do wzrostu uposażenia zasadniczego z tytułu świadczenia za długoletnią służbę będzie nabywane z mocy prawa. Natomiast po 25 latach służby, gdy świadczenie to wynosić będzie 15% uposażenia zasadniczego, nie nastąpi dalszy jego wzrost, a świadczenie w kolejnych latach będzie wypłacane nadal, aż do dnia rozwiązania stosunku służbowego.

Projektowane świadczenie w odróżnieniu od dodatku za wysługę lat, pomimo wspólnych cech, pełni odmienną funkcję. Z uwagi na zaliczenie do katalogu świadczeń pieniężnych, nie stanowi ono składnika uposażenia lub dodatku do uposażenia i tym samym, co do zasady, nie będzie stanowić podstawy wymiaru emerytury. Wyjątkiem, kiedy to świadczenie będzie wliczone do podstawy wymiaru emerytury, będzie osiągnięcie przez funkcjonariusza i żołnierza 32 lat wysługi emerytalnej. Zgodnie z projektowanym art. 4 i 5, wprowadzającym zmiany w art. 5 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin oraz w art. 5 ustawy 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, świadczenie wlicza się do podstawy wymiaru emerytury po osiągnięciu 32 lat wysługi emerytalnej.

Za podstawę wyliczenia wysługi lat przyjęto analogicznie jak w przypadku świadczenia motywacyjnego okresy służby w Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służbie Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służbie Celnej, Służbie Celno-Skarbowej i Służbie Więziennej oraz okresy traktowane jako równorzędne ze służbą w ww. formacjach wymienione w art. 13 ustawy 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, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin. Na przykładzie projektowanego art. 120d ust. 3 ustawy o Policji, do świadczenia stosuje się przepisy art. 120a ust. 2.

Zauważyć należy, że okresy służby, które będą wliczane do stażu służby warunkującego otrzymanie świadczenia za długoletnią służbę nie będą tożsame z okresami służby zaliczanymi do wysługi lat uwzględnianej przy ustalaniu wzrostu uposażenia zasadniczego.

Mając na uwadze cele i zadania proponowanych rozwiązań, wypłaty przyznanego funkcjonariuszom świadczenia będą realizowane analogicznie jak w przypadku uposażenia zasadniczego w poszczególnych służbach, tj. będzie ono płatne miesięcznie z góry, poprzez zastosowanie właściwych przepisów pragmatyk służbowych dotyczących wypłaty uposażenia i innych świadczeń. Na przykładzie projektowanego art. 120d ust. 3 ustawy o Policji, do świadczenia stosuje się przepisy art. 105 ust. 1, 2 i 5.

W przypadku żołnierzy zawodowych świadczenie przyznawać będzie właściwy organ jednorazowo w drodze decyzji, na czas pełnienia przez żołnierza zawodowej służby wojskowej. Wypłacane będzie z góry, w pierwszym dniu roboczym miesiąca, za który będzie ono przysługiwać. W przypadku nabycia prawa lub zmiany wysokości świadczenia w trakcie miesiąca świadczenie za czas do końca miesiąca obliczane będzie w wysokości 1/30 części świadczenia za każdy dzień.

Projektowane świadczenie w Siłach Zbrojnych RP w odróżnieniu od dodatku za długoletnią służbę wojskową, pomimo wspólnych cech, pełni odmienną funkcję. Z uwagi na zaliczenie do katalogu innych należności pieniężnych, nie stanowi ono – jak w przypadku pozostałych służb – składnika uposażenia i tym samym, co do zasady, nie będzie stanowić podstawy wymiaru emerytury. Wyjątkiem, kiedy to świadczenie będzie wliczone do podstawy wymiaru emerytury, będzie osiągnięcie przez żołnierza 32 lat wysługi emerytalnej.

Ponadto zaistniała potrzeba podniesienia w Służbie Ochrony Państwa łącznej wysokości dodatku specjalnego oraz dodatku uzasadnionego szczególnymi kwalifikacjami, warunkami lub miejscem pełnienia służby z wysokości 75% do wysokości 80% uposażenia zasadniczego funkcjonariusza formacji.

Wprowadzenie powyższego rozwiązania zmierza do zwiększenia motywacyjnego oddziaływania na funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa, a także podwyższenia atrakcyjności wykonywania zadań na stanowiskach służbowych w formacji, na których wymaga się od funkcjonariuszy znacznego zaangażowania czasowego, wysokiej dyspozycyjności, a także doświadczenia i szczególnych kwalifikacji zawodowych oraz wysokiej sprawności fizycznej umożliwiającej zapewnienie najwyższych standardów ochrony realizowanej wobec najważniejszych osób i obiektów w Państwie. Przewiduje się, że zwiększenie maksymalnej wysokości dodatku specjalnego oraz dodatku uzasadnionego szczególnymi kwalifikacjami, warunkami lub miejscem pełnienia służby do wysokości 80% uposażenia zasadniczego funkcjonariusza formacji przyczyni się do zmniejszenia odpływu z formacji doświadczonych funkcjonariuszy, którzy z uwagi na możliwość uzyskania wyższego uposażenia w innych formacjach resortu spraw wewnętrznych i administracji albo resortu obrony narodowej rozważają rezygnację ze służby w Służbie Ochrony Państwa.

Dodatkowo w odniesieniu do służb specjalnych, wprowadzono świadczenie motywacyjne, które z powodzeniem funkcjonuje już w służbach podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji, Służbie Więziennej oraz Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Wprowadzenie rozwiązań umożliwiających przyznanie dodatkowych należności pieniężnych dla funkcjonariuszy, którzy po nabyciu prawa do emerytury i posiadaniu co najmniej 25 lat służby nadal pozostaną w służbie (świadczenie motywacyjne) miało kluczowe znaczenie dla zapewnienia ciągłości służby oraz niezakłóconego jej przebiegu. Rozwiązania te przyczyniły się do zatrzymania w służbie funkcjonariuszy z dużym stażem, wiedzą i doświadczeniem.

Proponowane rozwiązania dla funkcjonariuszy ABW i AW, SKW i SWW oraz CBA, zgodnie z projektowanymi zmianami określonymi w art. 6 – art. 8, polegać mają na wprowadzeniu świadczenia motywacyjnego dla funkcjonariuszy posiadających wysługę powyżej 25 lat, jednakże nie więcej niż 28 lat i 6 miesięcy w miesięcznej kwocie 1500 zł oraz dla funkcjonariuszy tych służb posiadających wysługę powyżej 28 lat i 6 miesięcy w kwocie miesięcznej 2500 zł.

W projekcie przyjęto, że decyzję o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia motywacyjnego szef właściwej służby specjalnej będzie wydawał nie później niż w terminie 30 dni po osiągnięciu przez funkcjonariusza określonego stażu służby (25 lat lub 28 lat i 6 miesięcy). Decyzja o odmowie przyznania świadczenia motywacyjnego będzie wydawana, analogicznie jak w przypadku służb podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji, w przypadku zaistnienia jednej z proponowanych negatywnych przesłanek, m.in., gdy funkcjonariusz zostanie ukarany karą dyscyplinarną przed jej zatarciem lub został skazany wyrokiem sądu lub w stosunku do którego postępowanie karne zostało warunkowo umorzone, przez okres roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

W sytuacji gdy negatywna przesłanka wystąpi już po przyznaniu świadczenia motywacyjnego, niezwłocznie wydaje się decyzję stwierdzającą ustanie wypłaty tego świadczenia. Przed

wydaniem decyzji o przyznaniu świadczenia motywacyjnego funkcjonariusz podlega opiniowaniu służbowemu, jeżeli od wydania ostatniej opinii upłynęły co najmniej 3 miesiące. Jednocześnie mając na względzie motywacyjny charakter świadczenia, przyjęto, że nie będzie ono wypłacane za okres nieświadczenia służby z innych przyczyn niż korzystanie z urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego oraz czasu wolnego od służby udzielonego w zamian za czas służby przekraczający normę.

Mając na uwadze cele i zadania proponowanego rozwiązania, wypłaty przyznanego funkcjonariuszom świadczenia będą dokonywane do 10. dnia następnego miesiąca począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym wydano decyzję o jego przyznaniu. Ostatnim miesiącem kalendarzowym, w którym będzie wypłacane, jest miesiąc poprzedzający ostatni miesiąc, za który przysługuje świadczenie.

Proponowane zmiany w przepisach pragmatycznych służb specjalnych w obszarze świadczenia motywacyjnego mają zapewnić spójność systemową przyjętych rozwiązań w służbach.

Zakłada się, że projektowane regulacje wejdą w życie z dniem 1 marca 2023 r., z wyjątkiem art. 14, który wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

Finansowanie świadczenia za długoletnią służbę w pierwszym roku, tj. 2023 odbędzie się ze środków ujętych w rezerwie celowej. W latach kolejnych ze środków ujętych w części 42 – Sprawy wewnętrzne oraz części 85 - Budżety wojewodów w ramach środków przewidzianych na funkcjonowanie poszczególnych formacji resortu spraw wewnętrznych i administracji.

Szacowany koszt w pierwszym roku (za 10 miesięcy) wprowadzenia świadczenia za długoletnią służbę w części 42 – Sprawy wewnętrzne wyniesie 291.344 tys. zł, z tego dla: Policji - 215.132 tys. zł, Straży Granicznej – 26.672 tys. zł, a dla Państwowej Straży Pożarnej – 43.010 tys. zł, a dla Służby Ochrony Państwa – 6.530 tys. zł. W latach kolejnych roczny skutek wyniesie 349.612 tys. zł.

Sfinansowanie podniesienia w Służbie Ochrony Państwa łącznej wysokości dodatku specjalnego oraz dodatku uzasadnionego szczególnymi kwalifikacjami, warunkami lub miejscem pełnienia służby do wysokości 80% uposażenia zasadniczego funkcjonariusza, nastąpi ze środków ujętych w części 42 – Sprawy wewnętrzne w ramach środków przewidzianych na funkcjonowanie Służby Ochrony Państwa.

Finansowanie świadczenia za długoletnią służbę dla służb specjalnych odbędzie się z części – 57 w zakresie Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, z części 59 w zakresie Agencji Wywiadu, z części 56 w zakresie Centralnego Biura Antykorupcyjnego, oraz z części 29 w zakresie Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, z części 37 w zakresie Służby Więziennej, z części 19 w zakresie Służby Celno-Skarbowej oraz części 02 w zakresie Straży Marszałkowskiej.

Natomiast szacowany koszt wprowadzenia świadczenia za długoletnią służbę w pierwszym roku (10 miesięcy) wyniesie w: części 57 – Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego – 12.219 tys. zł, zaś w kolejnych latach 14.663 tys. zł; części 59 – Agencja Wywiadu – 4.136 tys. zł, zaś w kolejnych latach – 4.963 tys. zł; części 56 – Centralne Biuro Antykorupcyjne – 3.215 tys. zł, zaś w kolejnych latach 3.858 tys. zł; części 37 – Sprawiedliwość – 31.205 tys. zł, zaś w kolejnych latach – 37.446 tys. zł; części 19 - Budżet, finanse publiczne i instytucje finansowe

– 45.363 tys. zł, zaś w kolejnych latach – 54.436 tys. zł oraz z części 29 – Obrona narodowa – 266.100 tys. zł, zaś w latach kolejnych 319.300 tys. zł.

W przypadku żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego skutki finansowe wynikające z wejścia w życie projektowanych regulacji zostaną sfinansowane w ramach środków ustalanych corocznie w ustawie budżetowej dla części 29 – Obrona narodowa i nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel w kolejnych latach budżetowych.

Zauważyć również należy, że wprowadzenie świadczenia motywacyjnego w służbach specjalnych spowoduje ograniczenie wydatków na świadczenia emerytalne w związku z „zatrzymaniem” w służbie funkcjonariuszy uprawnionych do zaopatrzenia emerytalnego. Tak więc wydatki na świadczenia motywacyjne zostaną w całości skompensowane przez zmniejszenie wydatków ZER MSWiA oraz Wojskowego Organu Emerytalnego.

Proponuje się również zmianę art. 25 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw polegającą na podwyższeniu limitu wydatków Służby Ochrony Państwa. Zmian ta wynika z braku możliwości pełnego wykonywania zadań ustawowych formacji w ramach limitu wydatków w 2023 r. z tytułu rekompensaty pieniężnej za czas służby przekraczający normę, o której mowa w art. 81 ust. 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa.

Powyższe jest konsekwencją braku możliwości szybkiego uzupełniania stanów kadrowych w taki sposób, by skutecznie ograniczyć przypadki wykonywania zadań w czasie ponadnormatywnym, bez istotnej szkody dla poziomu realizacji zadań. Ponadto kryzys bezpieczeństwa zaistniały na wschodniej granicy przedkłada się na zwiększoną ilość zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa osobom podlegającym ochronie. Koszty wprowadzenia zaproponowanego rozwiązania zostaną pokryte z budżetu państwa w części 42 – Sprawy wewnętrzne, w ramach środków przeznaczonych na funkcjonowanie Służby Ochrony Państwa.

Ponadto dokonuje się zmiany w ustawie z dnia 14 sierpnia 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach dotyczących wsparcia służb mundurowych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, o Służbie Więziennej oraz niektórych innych ustaw. Zmiana polega na uchyleniu w art. 47 ust. 1 ww. ustawy począwszy od 1 stycznia 2024 roku. Art. 47 ust. 1 daje możliwość dokonywania przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw finansów publicznych – przeniesień wydatków między częściami, działami, rozdziałami środków na finansowanie świadczeń motywacyjnych funkcjonariuszy nadzorowanych formacji. Przyjęto zaś rozwiązanie, że środki na świadczenia motywacyjne są ujmowane w określonych wysokościach w rezerwie celowej i tym samym przeniesienia takie są bezprzedmiotowe. Wnioskowanie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji o ich uruchomienie z rezerw celowych odbywa się bowiem w drodze procedur określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Zmiana ta wejdzie z dniem 1 stycznia 2024 roku.

Zakres przedmiotowej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych, gdyż regulacja nie odnosi się do wprowadzenia norm lub przepisów technicznych.

Projekt nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Stosownie do art. 4 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa projekt zostanie zamieszczony w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów.

Projekt ustawy stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa, w związku z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348), zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt nie będzie podlegał dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.