

**Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej
o stanie służby cywilnej
i realizacji zadań tej służby
w 2011 roku**

Marzec 2012

Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Stan służby cywilnej	7
2.1. Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej	7
2.2. Finansowanie służby cywilnej	11
2.3. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej	14
2.3.1. Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń	14
2.3.2. Wyniki badania w zakresie regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej	16
2.3.3. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej na tle wynagrodzeń w innych sektorach gospodarki	17
2.4. Nabory do służby cywilnej	18
2.4.1. Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej	18
2.4.2. Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.....	21
2.4.3. Osoby niepełnosprawne w naborach do służby cywilnej	24
2.5. Nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej	26
2.5.1. Pierwsza ocena w służbie cywilnej	26
2.5.2. Decyzje Szefa Służby Cywilnej dotyczące przeniesień członków korpusu służby cywilnej.....	27
2.6. Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	27
2.7. Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej	29
2.8. Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej	31
2.8.1. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej	31
2.8.2. Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej	32
2.8.3. Indywidualne programy rozwoju zawodowego	33
2.9. Szkolenia w służbie cywilnej	34
2.10. Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej	35
2.11. Czas pracy	36
2.12. Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej	37
2.12.1. Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne	37
2.12.2. Rzecznicy dyscyplinarni	38
2.12.3. Komisje dyscyplinarne urzędów	39
2.12.4. Wyższa Komisja Dyscyplinarna	39

2.13.	Współpraca z Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i obsługa zadań Szefa Służby Cywilnej	40
3.	Realizacja zadań służby cywilnej	41
3.1.	Realizacja zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej	41
3.1.1.	Prace legislacyjne	41
3.1.2.	Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych wynikająca z ustawy o służbie cywilnej	42
3.1.3.	Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej.....	44
3.1.4.	Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej	47
3.1.5.	Polska prezydencja i współpraca międzynarodowa	49
3.1.6.	Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej	53
3.1.7.	Informacja i promocja służby cywilnej	54
3.1.8.	Współpraca z Parlamentem	57
3.1.9.	Współdziałanie z właściwymi ministrami.....	58
3.1.10.	Współpraca z Radą Służby Cywilnej	59
3.1.11.	Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych	61
3.1.12.	Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów	62
3.1.13.	Zespoły wspierające wykonywanie zadań w służbie cywilnej	64
3.1.14.	Współpraca z Krajową Szkołą Administracji Publicznej.....	65
3.2.	Realizacja zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów	67
3.2.1.	Rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów odnośnie podjęcia działań w zakresie służby cywilnej	68
3.3.	Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich	70
3.4.	Wyniki kontroli Najwyższej Izby Kontroli.....	78
4.	Wnioski i niektóre planowane działania	81
5.	Załączniki	85

1. Wstęp

Szef Służby Cywilnej składa Prezesowi Rady Ministrów sprawozdanie o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2011, wykonując ustawowy obowiązek określony w art. 15 ust. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.). Zgodnie z tym przepisem Szef Służby Cywilnej przedstawia Prezesowi Rady Ministrów, do końca marca każdego roku, sprawozdanie o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby za rok poprzedni. Prezes Rady Ministrów w terminie 3 miesięcy przyjmuje albo odrzuca sprawozdanie. Sprawozdanie stanowi nie tylko obszernie źródło wiedzy na temat służby cywilnej, ale jest także dokumentem, który podlega analizie i ocenie. Sprawozdanie jest opiniowane przez działający przy Prezesie Rady Ministrów organ opiniodawczo – doradczy jakim jest Rada Służby Cywilnej (art. 19 ust. 1 i 2 pkt. 10 ustawy o służbie cywilnej).

Sprawozdanie prezentuje stan służby cywilnej i informuje o realizacji zadań tej służby w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2011 r. **Do zadań priorytetowych realizowanych w tym okresie należało usprawnienie wybranych obszarów zarządzania w urzędach i podniesienie kompetencji kadr zatrudnionych w urzędach administracji rządowej, przygotowanie i przeprowadzenie polskiej prezydencji w Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (EUPAN – European Union Public Administration Network) oraz przygotowanie do wdrożenia strategicznego wymiaru zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, ze szczególnym uwzględnieniem służebnego wymiaru służby cywilnej.** Realizacja tych zadań wychodziła naprzeciw powszechnie formułowanym oczekiwaniom bardziej efektywnej oraz przyjaznej służby cywilnej. Była także zgodna z misją służby cywilnej **„Służąc obywatelom efektywnie wykonujemy zadania państwa. Działamy profesjonalnie, rzetelnie, bezstronnie i neutralnie politycznie”** oraz wizją służby cywilnej: **„Ciesząca się zaufaniem społecznym służba cywilna gwarantuje realizację kluczowych działań dla funkcjonowania państwa”**.

Podkreślenia wymaga fakt, że członkowie korpusu służby cywilnej wykonywali w 2011 r. swoją misję z wysoką dojrzałością społeczną pomimo kolejnego roku spadku realnych wynagrodzeń oraz spadku zatrudnienia w służbie cywilnej o 1,3%.

W 2011 r. podjęto szereg działań w celu zapewnienia realizacji zadań państwa zgodnie z konstytucyjnie określonymi zasadami, tj. w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny

i politycznie neutralny¹. Znalazło to potwierdzenie w wynikach kontroli przeprowadzonej w 2011 r. przez **Najwyższą Izbę Kontroli, która pozytywnie oceniła realizację przez Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych kontrolowanych urzędów zadań z zakresu funkcjonowania służby cywilnej**. Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli znowelizowanie ram prawnych funkcjonowania służby cywilnej dało lepsze podstawy do zbudowania profesjonalnego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego aparatu państwowego, skutecznie wykonującego zadania publiczne. (rozdział 3.3. *Wyniki kontroli Najwyższej Izby Kontroli*).

Wykonywanie zadań państwa przez korpus służby cywilnej było także **przedmiotem oceny obywateli**. Z analizy badania ilościowego wizerunku służby cywilnej przeprowadzonego w 2011 r. przez firmę badawczą ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o wynika, że zauważalny jest generalny trend poprawy jakości pracy i obsługi w urzędach (rozdział 3.1.13. *Zespoły wspierające wykonywanie zadań w służbie cywilnej*).

Wykonywanie zadań państwa przez korpus służby cywilnej w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny i politycznie neutralny wspiera także przygotowany w 2011 r. przez Szefa Służby Cywilnej **projekt strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej na lata 2011-2020**, w szczególności zdefiniowane cele i priorytety strategii (rozdział 3.1.4. *Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej*).

Szef Służby Cywilnej opracował **Zarządzenie Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej**. Zarządzenie, które weszło w życie w dniu 5 listopada 2011 r. nie tylko formułuje wytyczne w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej, ale także uściśla zakres znaczeniowy zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej. Projekt zarządzenia był szeroko konsultowany, w tym z dyrektorami generalnymi urzędów, na których spoczywał także obowiązek upowszechnienia określonych w zarządzeniu zasad wśród członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach. Jednocześnie **Szef Służby Cywilnej czuwał nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej** (rozdział 3.1.3. *Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej*).

¹ Art. 153 ust. 1 Konstytucji RP.

Biorąc pod uwagę, że do zadań priorytetowych realizowanych w 2011 r. należało między innymi podniesienie kompetencji kadr, Szef Służby Cywilnej i dyrektorzy generalni urzędów podejmowali także szereg działań, które wzmacniały profesjonalizm członków korpusu służby cywilnej.

W szczególności **realizowano szkolenia w służbie cywilnej i wspierano rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej w formie innej niż szkolenia**. W 2011 r. - w ramach szkoleń centralnych, planowanych, organizowanych i nadzorowanych przez Szefa Służby Cywilnej, a także szkoleń w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego - **przeszkolono ponad 21 tys. osób**. Dyrektorzy generalni urzędów wspierali rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej m.in. poprzez planowanie, organizowanie i nadzorowanie szkoleń na poziomie urzędu (rozdział 2.9. *Szkolenia w służbie cywilnej* oraz 3.3. *Projekty modernizujące administrację rządową realizowane środkami europejskimi*).

W 2011 r. **określono i upowszechniono zasady ustalania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej (IPRZ)**. Właściwie przygotowane i funkcjonujące w praktyce programy powinny stanowić podstawę rozwoju zawodowego pracowników. Stąd też istotne znaczenie miało opracowanie na poziomie centralnym i upowszechnienie w 2011 r. metodologii tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej oraz pakietu narzędzi (w tym poradnika dobrej praktyki w tym zakresie oraz arkuszy służących do ustalania IPRZ), z których urzędy mogą korzystać przy ustalaniu indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej (rozdział 2.8.3. *Indywidualne programy rozwoju zawodowego*).

W ramach projektu „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, **przygotowano i upowszechniono poradniki z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej** umożliwiające podniesienie kompetencji w szczególności pracowników komórek kadrowych oraz członków komisji dyscyplinarnych i rzeczników dyscyplinarnych (rozdział 3.3. *Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich*).

Realizowano także mianowania w służbie cywilnej. Uzyskanie przez członków korpusu służby cywilnej mianowania w służbie cywilnej oznacza, że ich wiedza i umiejętności niezbędne do wypełniania zadań służby cywilnej zostały sprawdzone w toku

postępowania kwalifikacyjnego lub w trakcie kształcenia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej. Jest to istotna i miarodajna ocena zewnętrzna kompetencji członków korpusu służby cywilnej (rozdział 2.7 *Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej*).

Ponadto **przeprowadzono nabory do służby cywilnej, organizowano służbę przygotowawczą, obsadzano wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz dokonywano ocen pracowniczych** (pierwszej oceny w służbie cywilnej, ocen okresowych) **w sposób, który wspomagał zbudowanie profesjonalnego korpusu służby cywilnej** (rozdziały: 2.4 *Nabory do służby cywilnej*, 2.5.1. *Pierwsza ocena w służbie cywilnej*, 2.8.1. *Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej*, 3.1.2 *Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych wynikająca z ustawy o służbie cywilnej*, 3.4. *Wyniki kontroli Najwyższej Izby Kontroli*).

Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o informacje zgromadzone w Departamencie Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w wyniku realizacji przez Szefa Służby Cywilnej ustawowo określonych zadań, a także na podstawie informacji przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów (kierowników urzędów wykonujących zadania dyrektorów generalnych w urzędach, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego) w sprawozdaniach z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2011 r.² Po raz pierwszy wszystkie formularze sprawozdawcze dyrektorów generalnych urzędów zebrano za pomocą informatycznego systemu „System wspierający efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej” – SWEZ_HR.

Sprawozdanie składa się z trzech części podzielonych na rozdziały. Pierwsza prezentuje stan służby cywilnej w 2011 r. Druga przedstawia informacje o realizacji zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów. Trzecia zawiera wnioski wypływające z informacji zawartych w dwóch pierwszych częściach sprawozdania i przedstawia niektóre planowane działania. Syntetyczną informację zawartą w poszczególnych częściach sprawozdania uszczegóławia 12 załączników (wykresy, tabele). Układ sprawozdania – w celu zachowania porównywalności – nawiązuje do sprawozdań za 2009 r. i 2010 r. Zmiany i uzupełnienia wynikają przede wszystkim z sugestii wyrażonych przez Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w związku z opiniowaniem analogicznego

² Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej dyrektorzy generalni urzędów są odpowiedzialni za zapewnienie funkcjonowania i ciągłości pracy urzędu, warunków jego działania, organizację pracy, a także dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizowanie polityki personalnej.

sprawozdania za rok 2010. **Ze względu na rozmiar sprawozdania mającego charakter szczegółowy, opracowano także jego wersję skróconą, zawierającą najistotniejsze fakty i wnioski.**

2. Stan służby cywilnej

2.1 Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej

W dniu 31 grudnia 2011 r. w korpusie służby cywilnej zatrudnienie wyniosło 122 046 osób w przeliczeniu na pełne etaty. W porównaniu do 31 grudnia 2010 r. zatrudnienie spadło więc o 1 605 etatów, tj. o 1,3%.

Główną przyczyną spadków zatrudnienia była realizacja obowiązku nałożonego przez Prezesa Rady Ministrów dotyczącego redukcji zatrudnienia do dnia 30 września 2011 r., a także: naturalna fluktuacja kadr (m.in. odejścia na emeryturę), nienawiązywanie stosunku pracy w przypadku wygasających umów o pracę na czas określony, dokonywane reorganizacje w ramach struktury urzędu. Największe spadki zatrudnienia miały miejsce w grupie urzędów skarbowych (o 675 etatów, tj. 1,7%), w grupie ministerstw (o 568 etatów, tj. 4,3%) oraz w grupie urzędów pozostałej administracji niezespolonej i innych (o 530 etatów, tj. 3,0%), z czego spadek o 314 etatów miał miejsce w grupie wojskowych komend uzupełnień i wynikał z reorganizacji i likwidacji części tych urzędów³.

Ponadto przyczyną części spadków zatrudnienia w ministerstwach było przeniesienie poza korpus służby cywilnej pracowników zatrudnionych przy realizacji części projektów finansowanych ze środków unijnych z Ministerstwa Edukacji Narodowej do Ośrodka Rozwoju Edukacji oraz z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego do Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, a także przeniesienie części pracowników Ministerstwa Finansów do Centrum Przetwarzania Danych Ministerstwa Finansów.

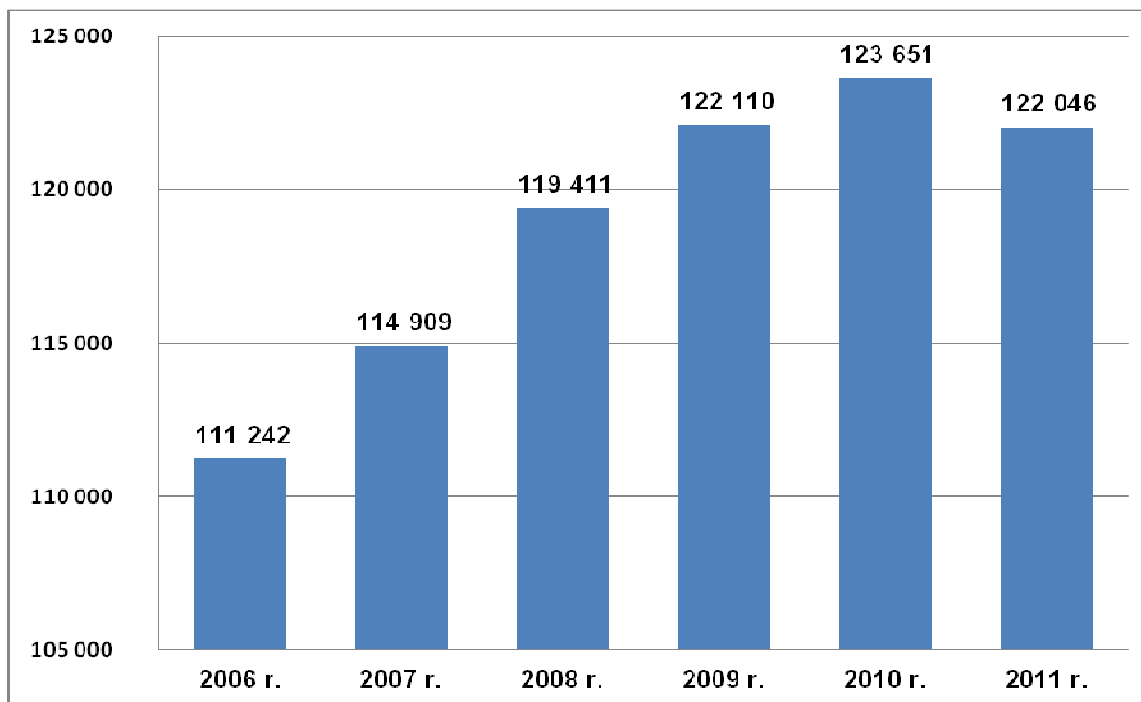
Natomiast w grupie urzędów centralnych miał miejsce wzrost zatrudnienia (o 552 etaty, tj. 5,4%). Główną przyczyną tego wzrostu było włączenie do korpusu służby cywilnej z dniem 1 stycznia 2011 r. 379 pracowników ze zlikwidowanych z dniem 31 grudnia 2010 r. zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych. Likwidacja gospodarstw pomocniczych i zakładów budżetowych nastąpiła na podstawie art. 87 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157,

³ Reorganizacja i likwidacja części wojskowych komend uzupełnień nastąpiła na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie wojewódzkich sztabów wojskowych i wojskowych komend uzupełnień (Dz. U. Nr 41, poz. 242, z późn. zm.).

poz. 1241, z późn. zm.). Ponadto, na wzrost zatrudnienia miało wpływ rozdysponowanie środków z rezerwy celowej budżetu państwa – cz. 83, poz. 19. Rada Ministrów w 2011 r. przyznała środki na zwiększenie zatrudnienia w następujących urzędach centralnych: w Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego, w Biurze Rzecznika Praw Pacjenta oraz w Głównym Inspektoracie Farmaceutycznym.

Należy zauważyć, że pomimo wzrostu zadań wynikających między innymi z polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej, a także pomimo realizacji procesu likwidacji gospodarstw pomocniczych i zakładów budżetowych, który skutkował przejściem części pracowników z likwidowanych podmiotów do korpusu służby cywilnej, udało się osiągnąć spadek zatrudnienia w korpusie służby cywilnej. Jest to pierwszy od 2006 r. odnotowany spadek zatrudnienia wynikający z porównania danych na koniec każdego roku.

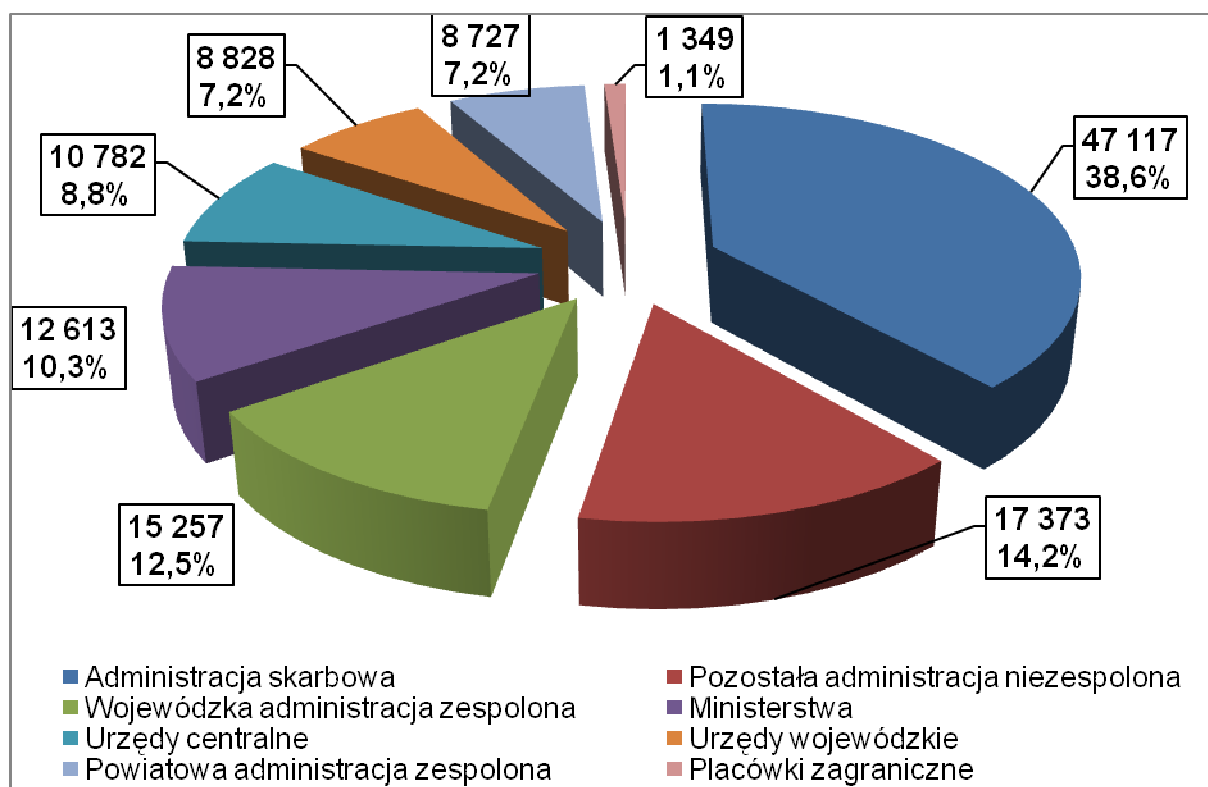
Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej wg stanu na dzień 31.12.2011 r. w latach 2006-2011



Członkowie korpusu służby cywilnej byli zatrudnieni w ok. 2 300 urzędach (m.in. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich, urzędach administracji niezespólonej, wojewódzkich i powiatowych jednostkach administracji zespolonej).

Najliczniejszą grupą urzędów w korpusie pozostaje administracja skarbowa z zatrudnieniem w wysokości 47 117 etatów (38,6% korpusu służby cywilnej).

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej wg stanu na dzień 31.12.2011 r. w przeliczeniu na pełnozatrudnionych w podziale na grupy urzędów⁴



Jednocześnie według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r. ogółem w korpusie służby cywilnej zatrudnionych było 7 170 urzędników służby cywilnej⁵, z czego najwięcej w ministerstwach (31,7% wszystkich urzędników), urzędach skarbowych (19,6%) i urzędach kontroli skarbowej (12,6%). **Urzednicy służby cywilnej stanowili w 2011 r. 5,9% ogółu członków korpusu służby cywilnej** (w 2010 r. udział ten wynosił 5,6%). Natomiast grupą stanowisk z najliczniejszą reprezentacją urzędników służby cywilnej była grupa wyższych stanowisk w służbie cywilnej, z odsetkiem urzędników wynoszącym 39,8%.

⁴ Zakres podmiotowy wybranych grup urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej przedstawiony na powyższym wykresie:

- do administracji skarbowej zaliczone zostały: izby skarbowe, urzędy skarbowe oraz urzędy kontroli skarbowej;
- do wojewódzkiej administracji zespolonej zaliczone zostały: komendy wojewódzkie: Policji i Państwowej Straży Pożarnej; kuratoria oświaty; wojewódzkie inspektoraty: inspekcji handlowej, farmaceutyczne, jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych, nadzoru budowlanego, ochrony roślin i nasiennictwa, ochrony środowiska, transportu drogowego, weterynarii oraz wojewódzkie urzędy ochrony zabytków;
- do powiatowej administracji zespolonej zaliczone zostały: komendy powiatowe (miejskie): Policji i Państwowej Straży Pożarnej oraz powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego;
- do pozostałej administracji niezespólonej i innych zaliczone zostały: archiwa państwowe, instytucje podległe MON, Biuro Nasiennictwa Leśnego, graniczne i powiatowe inspektoraty weterynarii, izby celne i urzędy celne, oddziały Straży Granicznej, okręgowe inspektoraty rybołówstwa morskiego, okręgowe urzędy miar, okręgowe urzędy górnicze, regionalne dyrekcje ochrony środowiska, regionalne zarządy gospodarki wodnej, urzędy morskie, urzędy statystyczne, urzędy żeglugi śródlądowej, Zakład Emerytalno-Rentowy MSWiA.

⁵ Dane dotyczą osób w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, bez uwzględnienia osób przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych oraz zasiłkach chorobowych.

Analiza zatrudnienia w korpusie służby cywilnej ze względu na płeć wykazała, iż 69,2% członków korpusu w 2011 r. stanowiły kobiety, 30,8% mężczyźni. Oznacza to, że w porównaniu do 2010 r. udział kobiet i mężczyzn pozostał na niemalże identycznym poziomie. W 2011 r. największy odsetek kobiet występował w urzędach skarbowych (76,6%), zaś największy odsetek mężczyzn – w placówkach zagranicznych (67,7%). **Kobiety zajmowały 49,0% wyższych stanowisk w służbie cywilnej.**

Biorąc pod uwagę strukturę wiekową członków korpusu służby cywilnej w analizowanym okresie można stwierdzić, że zwiększa się udział osób powyżej 30 roku życia. Osoby w wieku do 30 lat stanowiły 15,7% korpusu (w 2010 r. – 18,4%), najliczniej reprezentowaną grupą były osoby w wieku między 30 a 50 lat – 54,6% (w 2010 r. – 53,3%), natomiast 29,7% korpusu stanowiły osoby powyżej 50 roku życia – (w 2010 r. – 28,3%). Podobnie jak w 2010 r. największy odsetek osób powyżej 30 roku życia odnotowany został w urzędach kontroli skarbowej i placówkach zagranicznych (przeszło 90% osób), natomiast największy odsetek osób poniżej 30 roku życia występował w powiatowej administracji zespolonej (21,9%) oraz w urzędach centralnych (19,5%).

Analiza zatrudnienia osób niepełnosprawnych wykazała, że wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 r. **w korpusie zatrudnionych było 3 474 osób niepełnosprawnych, tj. 2,8% zatrudnionych w korpusie ogółem** (w 2010 r. – 2,7%). Największy odsetek zatrudnienia tych osób miał miejsce w urzędach należących do powiatowej administracji zespolonej (4,4% ogółu osób zatrudnionych w tej grupie urzędów). Najniższy odsetek osób niepełnosprawnych odnotowano w ministerstwach – 1,1% ogółu osób zatrudnionych w tej grupie urzędów. Ponadto w placówkach zagranicznych nie odnotowano zatrudnienia ani jednej osoby niepełnosprawnej.

Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (tj. stosunek liczby odejść z pracy do przeciętnego zatrudnienia w badanym okresie w osobach) wyniósł w 2011 roku 7,3% (w 2010 r. – 7,1%). Najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w ministerstwach⁶ – 11,9%, natomiast najniższy w urzędach kontroli skarbowej (3,6%). Należy podkreślić, że odnotowany poziom fluktuacji zatrudnienia uznawany jest za naturalny, ponieważ fluktuacja pracowników jest nieodzownym elementem rozwoju danej instytucji i nie powinna stanowić zagrożenia dla realizacji przez urzędy statutowych zadań.

⁶ Zgodnie z danymi ze sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2011 r. najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w placówkach zagranicznych, jednak jest on w głównej mierze spowodowany specyfiką pracy w tych urzędach.

Szczegółowe informacje w zakresie zatrudnienia w korpusie służby cywilnej znajdują się w załączniku nr 1.

Z informacji uzyskanych od dyrektorów generalnych urzędów wynika, że podstawowym problemem kadrowym jest rezygnacja kompetentnych pracowników z pracy w urzędzie ze względu na niskie i mało konkurencyjne w stosunku do innych instytucji wynagrodzenie – wskazanie problemu przez ponad 57% urzędów. Jednocześnie przeszło 23% analizowanych urzędów wskazało jako istotny problem odchodzenie z pracy osób z krótkim stażem zawodowym, które zatrudnienie w urzędzie traktują jako sposób na zdobycie doświadczenia i lepszego stanowiska w innych instytucjach.

2.2 Finansowanie służby cywilnej

System finansowania służby cywilnej obejmuje środki ujęte w budżetach urzędów, planowane corocznie w trybie określonym w rozporządzeniu Ministra Finansów w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej oraz środki ujęte w rezerwach celowych budżetu państwa, utworzonych i wydatkowanych zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o finansach publicznych.

Podstawę opracowania projektu ustawy budżetowej na rok 2011 w części dotyczącej służby cywilnej stanowił obowiązek współdziałania ministra właściwego ds. finansów publicznych z Szefem Służby Cywilnej określony w art. 8 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Limity środków finansowych na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej, opracowane na podstawie przekazanych przez dysponentów części budżetowych materiałów planistycznych na 2011 r. oraz limit mianowań urzędników w służbie cywilnej zostały ujęte w art. 17 ustawy budżetowej na rok 2011. Powyższe wielkości zostały zaplanowane na następującym poziomie: **limit mianowań urzędników – 500 osób**, a **limit środków na wynagrodzenia - 6 804 376 tys. zł** (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE). Z uwzględnieniem środków zaplanowanych w rezerwie celowej w 2011 r. na sfinansowanie zadań służby cywilnej, wzrost środków zaplanowanych na wynagrodzenia w stosunku do roku 2010 wyniósł ok. 1,5%. Natomiast **limit środków na szkolenia** w 2011 r. wyniósł **71 351 tys. zł**, co oznacza spadek o ok. 1,6 % w stosunku do kwoty zaplanowanej na 2010 r. Według planu po zmianach w 2011 r. wysokość środków na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej wynosiła 6 879 609 tys. zł (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE).

W toku wykonywania ustawy budżetowej na rok 2011, środki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE) zostały wydatkowane w kwocie 6 829 322 tys. zł – z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych (tj. 99,3% kwoty wg planu po zmianach). Dla porównania, w 2010 r. wydatki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE), z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych budżetu państwa wynosiły 6 604 356 tys. zł (tj. 99,2% kwoty wg planu po zmianach). Oznacza to, że w 2011 r. kwota wydatków na wynagrodzenia ww. osób była wyższa niż w roku 2010 o 224 966 tys. zł, tj. o ok. 3,4%.

Należy zauważyć, że powyższy wzrost wynika w znacznej mierze ze zmiany księgowania części środków na wynagrodzenia prowizyjne pracowników egzekucji administracyjnej zatrudnionych w urzędach skarbowych, które w wyniku likwidacji rachunków dochodów własnych włączone zostały do budżetów urzędów skarbowych (dotyczy to kwoty 109 144 tys. zł). Ponadto w 2011 r. rozdysponowano dodatkowe środki na wynagrodzenia dla członków korpusu służby cywilnej zaangażowanych w przygotowanie, obsługę i sprawowanie prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej w II połowie 2011 r.

Natomiast w zakresie środków na szkolenia w służbie cywilnej (szkolenia centralne – finansowane z rezerwy celowej budżetu państwa, szkolenia powszechne, szkolenia organizowane w ramach indywidualnego programu rozwoju zawodowego oraz szkolenia specjalistyczne – finansowane ze środków zaplanowanych w budżetach dysponentów) kwota zaplanowana w ustawie budżetowej na rok 2011 wynosiła 71 351 tys. zł. W toku wykonywania ustawy budżetowej wydatki na szkolenia w służbie cywilnej (z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerwy celowej) wyniosły łącznie 42 274 tys. zł, tj. 82,9% wielkości wg planu po zmianach, wynoszącego łącznie 50 976 tys. zł. W porównaniu do 2010 r. (50 290 tys. zł) kwota ww. wydatków była niższa o 8 016 tys. zł, tj. o 5,9%. Powyższe oznacza, że średnia kwota środków na szkolenia 1 członka korpusu służby cywilnej wyniosła w 2011 r. ok. 346 zł (w 2010 r. było to ok. 409 zł). Szczegółowe informacje w zakresie planowanych i wydatkowanych środków na wynagrodzenia oraz szkolenia członków korpusu służby cywilnej zawiera załącznik nr 2.

W ramach środków na finansowanie zadań służby cywilnej w ustawie budżetowej została zaplanowana rezerwa celowa poz. 20 „Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z 2010 r. oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej

Polskiej”. Kwota ujęta w 2011 r. w rezerwie na sfinansowanie zadań służby cywilnej wynosiła 13 728 tys.⁷ i w stosunku do roku 2010 (9 098 tys. zł) była wyższa o 4 630 tys. zł, tj. o ok. 50,9%. Wzrost kwoty zaplanowanej w rezerwie celowej na sfinansowanie zadań służby cywilnej wynikał z konieczności zaplanowania w 2011 r. wyższej kwoty środków na sfinansowanie skutków przechodzących mianowań urzędników z roku 2010 r.⁸ W toku wykonywania ustawy budżetowej, środki uruchomione z rezerwy na sfinansowanie zadań służby cywilnej wyniosły 13 221 tys. zł, tj. 96,3% planowanej kwoty.

Należy zwrócić uwagę, iż w ustawie budżetowej na 2011 r. nie została uwzględniona rezerwa celowa na modernizację służby cywilnej, o której mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, o której utworzenie w toku prac nad projektem ustawy budżetowej Szef Służby Cywilnej wnioskował do Ministra Finansów. Zgodnie z ww. przepisem środki z przedmiotowej rezerwy powinny być przeznaczone na realizację strategii zarządzania zasobami ludzkimi, wdrożenie standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Brak wystarczających zasobów kadrowych w stosunku do realizowanych zadań jest najczęstszym problemem wskazywanym przez urzędy – wskazało ten problem 42,2% urzędów, w szczególności urzędy administracji zespolonej szczebla powiatowego i urzędy skarbowe.

Podobny odsetek urzędów (41,6%) wskazywał na brak wystarczających środków finansowych na realizację zadań urzędu. Ponadto 8,2% urzędów uznało za problem brak samodzielności budżetowej wynikający z podległości dysponentowi wyższego stopnia.

Jednocześnie urzędy podejmowały działania, aby rozwiązać lub złagodzić skutki ww. problemów, np. występowało do dysponentów wyższego stopnia o dodatkowe środki finansowe, ustalano priorytetowe zadania do realizacji oraz przeprowadzano reorganizacje w celu bardziej efektywnego wykorzystania posiadanych zasobów, wprowadzano programy oszczędnościowe, zatrudniano stażystów.

⁷ Całkowita kwota ujęta w rezerwie wynosiła 13 958 tys. zł, gdyż poza środkami na sfinansowanie zadań służby cywilnej, w rezerwie ujęto również środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej.

⁸ Wzrost kwoty zaplanowanej w rezerwie celowej na sfinansowanie zadań służby cywilnej wynikał z konieczności zaplanowania w 2011 r. wyższej kwoty środków na sfinansowanie skutków przechodzących mianowań urzędników z roku 2010 r. W rezerwie celowej na 2010 r. – środki na skutki przechodzące mianowań z 2009 roku zaplanowane były dla 589 urzędników mianowanych, natomiast w roku 2010 dla 996 nowych urzędników.

2.3 Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej

2.3.1. Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w korpusie służby cywilnej w 2011 r. (z uwzględnieniem nagród i dodatkowego wynagrodzenia rocznego) kształtowało się na poziomie 4 632 zł brutto i było wyższe niż w 2010 r. o 3,6% w ujęciu nominalnym⁹, tj. o 159 zł - w 2010 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4 473 zł brutto. Przy uwzględnieniu wskaźnika inflacji w 2011 r. (104,3%) nastąpił realny spadek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej o 0,7% (w 2010 r. również odnotowano spadek realnego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej – o 1,2%).

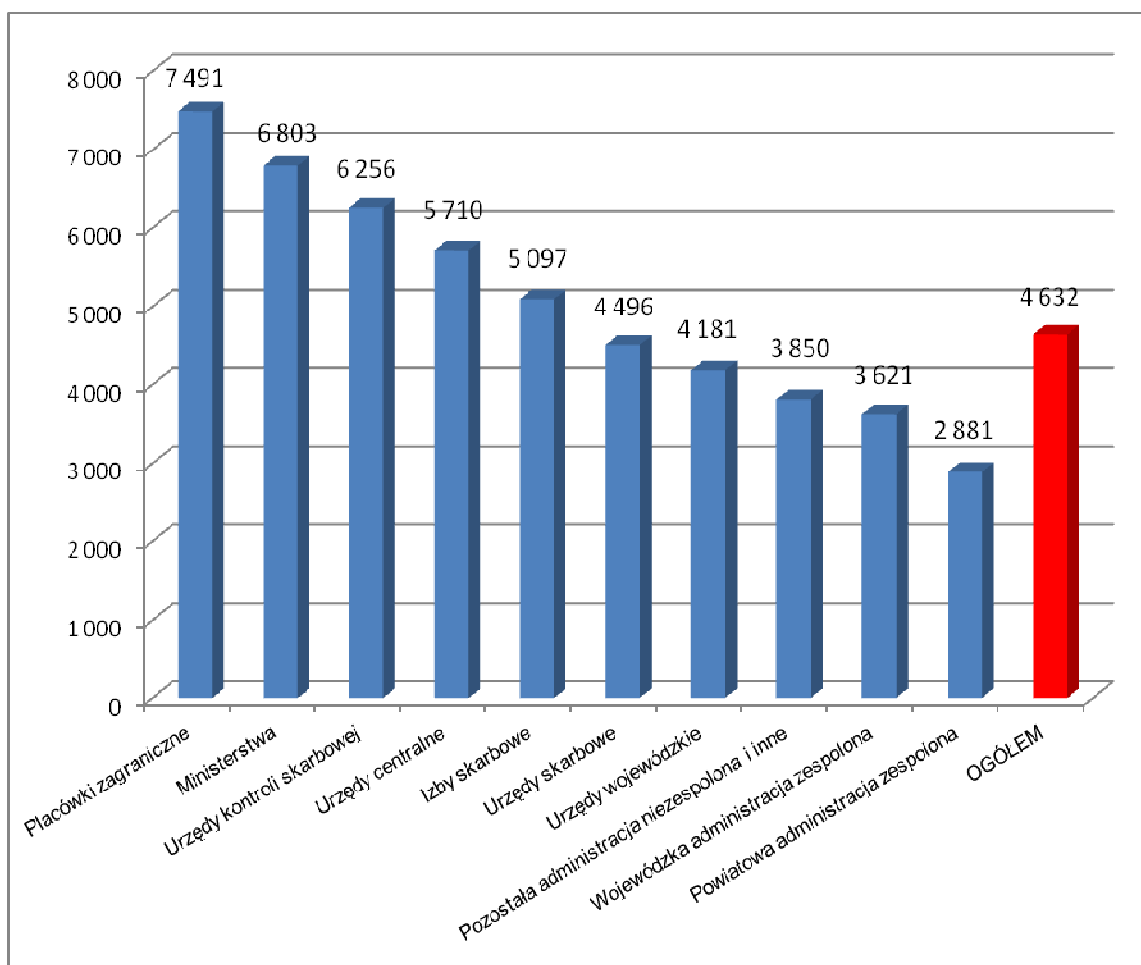
Jednakże, w przypadku nieuwzględniania środków na wynagrodzenia prowizyjne pracowników egzekucji administracyjnej – włączonych do budżetów urzędów skarbowych w 2011 r. – przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej wyniosłoby 4 558 zł brutto. Oznaczałoby to wzrost w stosunku do 2010 r. o 1,9%, tj. o 85 zł w ujęciu nominalnym oraz spadek o 2,3% w ujęciu realnym.

Podkreślenia wymaga fakt, iż w gospodarce narodowej w 2011 r. nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (z kwoty 3 225 zł w 2010 r. do kwoty 3 400 zł w 2011 r.) w stosunku do roku 2010 o 5,4% w ujęciu nominalnym, a przy uwzględnieniu wskaźnika inflacji – realny wzrost o 1,2% (w 2010 r. w gospodarce narodowej odnotowano również realny wzrost – o 1,3%).

Najwyższy poziom wynagrodzeń występował w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2011 r. wynosiło 12 488 zł brutto. W stosunku do 2010 r. odnotowuje się więc wzrost o 314 zł, tj. 2,6% w ujęciu nominalnym (spadek o 1,6% w ujęciu realnym). Natomiast najwyższy poziom wynagrodzeń wg grup urzędów w 2011 r. odnotowano w placówkach zagranicznych, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenie kształtowało się na poziomie 7 491 zł brutto oraz w ministerstwach – 6 803 zł brutto. Najniższy poziom wynagrodzeń wystąpił zaś w powiatowej administracji zespolonej – 2 881 zł brutto, a więc poniżej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

⁹ Bez uwzględnienia wskaźnika inflacji.

Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym członków korpusu służby cywilnej w 2011 r. w podziale na grupy urzędów (w zł, brutto)



Porównanie poziomu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe „R” z grupą wyższych stanowisk w służbie cywilnej wskazuje, że dystans pomiędzy wynagrodzeniami obu tych grup od 2010 r. powiększa się na niekorzyść osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe. **W roku 2011 przeciętne miesięczne wynagrodzenie osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich wyniosło 12 029 zł, tj. o 496 zł (4,0%) mniej niż u osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, których przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2011 r. wyniosło 12 525 zł.** Biorąc zaś pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenia dyrektorów generalnych urzędów (w 2011 r. 17 681 zł), różnica w stosunku do wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe staje się bardzo znacząca i wynosi 47,0%.

Jednocześnie należy zauważyć, że w 2011 r. kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej, a także dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe pozostała na niezmiennym poziomie w stosunku do 2009 r.

Szczegółowe informacje dotyczące poziomu i struktury wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej zawiera załącznik nr 1.

Przeszło 53% analizowanych urzędów, jako istotny problem, wskazało mało konkurencyjne wynagrodzenia, w szczególności w stosunku do sektora prywatnego. Drugi z najczęściej wskazywanych przez urzędy problemów (prawie 30%) to mało motywacyjny charakter wynagrodzeń służbie cywilnej. Jednocześnie dla prawie 14% urzędów problem stanowią różnice w poziomie wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi grupami urzędów w służbie cywilnej. W tym miejscu należy podkreślić, iż w roku 2012 będą kontynuowane prace, rozpoczęte w 2011 r., mające na celu udoskonalenie systemu motywacyjnego w zakresie nagród, m.in. poprzez stworzenie dobrych praktyk w zakresie nagradzania członków korpusu służby cywilnej.

2.3.2. Wyniki badania w zakresie regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej

W 2011 r. Szef Służby Cywilnej – jako organ prowadzący – przeprowadził we współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym kolejne badanie w zakresie regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej¹⁰. Analiza wybranych stanowisk pozwala na odniesienie wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej do wynagrodzeń w administracji publicznej (w tym m.in.: w administracji rządowej i samorządowej, urzędach organów kontroli państwowej i ochrony prawa, sądownictwie i prokuraturze), obronie narodowej i obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych w ujęciu regionalnym, a także w podziale na rodzaje stanowisk oraz części stałe i zmienne wynagrodzenia. Analogiczne badanie zostało przeprowadzone po raz pierwszy w 2009 r. i dotyczyło danych za 2008 r.

Według danych pochodzących z badania przeprowadzonego przez GUS, wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2010 r., w ogólnym ujęciu były średnio o 8% (332 zł) wyższe od wynagrodzeń w administracji publicznej. W 2008 r. różnica ta była zdecydowanie wyższa i wynosiła 13% (493 zł). Zauważalna jest jednocześnie tendencja polegająca na niższym tempie wzrostu poziomu wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w stosunku do całej administracji publicznej.

¹⁰ Badanie pn. *Zatrudnienie i wynagrodzenia w administracji publicznej i obronie narodowej, obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych i powszechnych ubezpieczeniach zdrowotnych w 2010 r.*

Analiza regionalnego zróżnicowania wynagrodzeń wskazuje, że we wszystkich województwach – z wyjątkiem jednego województwa – wynagrodzenie członków korpusu służby cywilnej jest wyższe od wynagrodzeń w administracji publicznej. Porównanie konkurencyjności wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej (zatrudnionych przede wszystkim w ośrodkach wojewódzkich) z wynagrodzeniami pracowników administracji samorządu terytorialnego w urzędach marszałkowskich wskazuje jednak, że jedynie w trzech województwach wynagrodzenia w służbie cywilnej są wyższe. Istnieje zatem obawa, że wyższe wynagrodzenia w jednostkach samorządu terytorialnego mogą powodować odpływ osób zatrudnionych w służbie cywilnej do samorządu, zwłaszcza w miastach wojewódzkich.

Natomiast, biorąc pod uwagę wynagrodzenia na wybranych stanowiskach w administracji publicznej, przykładowo można wskazać, że przeciętne wynagrodzenie koordynatorów projektów unijnych zatrudnionych w korpusie służby cywilnej było wyższe o 25,7% od przeciętnego wynagrodzenia dla całej grupy tych specjalistów. W przypadku prawników wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej były średnio o 34% niższe od przeciętnego wynagrodzenia pracowników w administracji publicznej (w 2008 r. różnica ta wynosiła 26%). Ponadto w 2010 r. podobnie jak w 2008 r., na zbliżonym poziomie (różnica do 5%) plasowały się wynagrodzenia pracowników do spraw finansowo-statystycznych oraz pracowników administracyjnych, sekretarzy. Dane z przedmiotowego badania (2011 r.), w odniesieniu do wyników badania z 2009 r. wskazują na zmniejszanie się różnic w wynagrodzeniach członków korpusu służby cywilnej w odniesieniu do administracji publicznej. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiają wykresy ujęte w załączniku nr 3.

2.3.3. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej na tle wynagrodzeń w innych sektorach gospodarki

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2011 r. (4 632 zł brutto wraz z nagrodami i dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) było o 36,2% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogółem, które w tym samym okresie wyniosło 3 400 zł brutto. Jednocześnie było również wyższe (o 28,5%) od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, które wyniosło w 2011 r. 3 605 zł brutto wraz z wypłatami nagród z zysku. Należy jednak zauważyć, iż dane te stanowią porównanie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, czyli wynagrodzeń grupy osób o wyższych kwalifikacjach zawodowych (o czym świadczy m.in. ok. 50% udział

osób zajmujących stanowiska, na których wymagane jest wykształcenie wyższe) w stosunku do ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej.

Warto podkreślić, iż mimo wyższych kwalifikacji wymaganych na stanowiskach należących do służby cywilnej, przeciętne wynagrodzenie w korpusie realnie spada (w 2009 r., w 2010 r. i w 2011 r.), w przeciwieństwie do gospodarki narodowej i sektora przedsiębiorstw.

2.4 Nabory do służby cywilnej

2.4.1 Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej

Z przekazanych przez urzędy danych wynika, że w **2011 r. przeprowadzono 7 365 naborów¹¹ na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej**, w tym:

- w ministerstwach¹² – 588 naborów,
- w urzędach centralnych – 1 203 naborów,
- w urzędach wojewódzkich – 547 naborów,
- w urzędach skarbowych, izbach skarbowych oraz urzędach kontroli skarbowej – 1 744 naborów,
- w urzędach wojewódzkiej administracji zespolonej – 1 308 naborów,
- w urzędach powiatowej administracji zespolonej – 719 naborów,
- w urzędach pozostałej administracji niezespolonej¹³ – 1 256 naborów.

Pod względem grup stanowisk, najwięcej naborów przeprowadzono na stanowiska należące do grupy stanowisk wspomagających w służbie cywilnej – 3 317 naborów i grupy stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej – 3 020 naborów. W dalszej kolejności znalazła się grupa stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej – 720 naborów, grupa stanowisk koordynujących w służbie cywilnej – 162 naborów i grupa stanowisk średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej – 146 naborów.

Spośród wszystkich przeprowadzonych naborów, **5811 zakończonych zostało wyłonieniem kandydata**, w tym:

- w ministerstwach – 447 naborów (76% przeprowadzonych naborów),
- w urzędach centralnych – 841 naborów (70% przeprowadzonych naborów),

¹¹ Dotyczy wszystkich naborów zakończonych w 2011 r., w tym tych, których procedura rozpoczęła się w 2010 r.

¹² Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

¹³ Dla potrzeb sprawozdania do kategorii urzędów pozostałej administracji niezespolonej zaliczono Biuro Nasiennictwa Leśnego.

- w urzędach wojewódzkich – 429 naborów (78% przeprowadzonych naborów),
- w urzędach skarbowych, izbach skarbowych oraz urzędach kontroli skarbowej – 1 490 naborów (85% przeprowadzonych naborów),
- w urzędach wojewódzkiej administracji zespolonej – 977 naborów (75% przeprowadzonych naborów),
- w urzędach powiatowej administracji zespolonej – 622 naborów (87% przeprowadzonych naborów),
- w urzędach pozostałej administracji niezespolonej – 1005 naborów (80% przeprowadzonych naborów).

Udział naborów zakończonych wyłonieniem kandydatów stanowi 79% ogólnej liczby przeprowadzonych naborów i jest niemal identyczny z udziałem tych naborów w 2010 r., który wyniósł 78%. W 1554 przypadkach nabory zakończyły się niewyłonieniem kandydata, co stanowi 21% ogółu przeprowadzonych naborów.

W 115 przypadkach (2% naborów zakończonych wyłonieniem kandydatów) zastosowano rozwiązanie wynikające z art. 33 ustawy o służbie cywilnej umożliwiające zatrudnienie innej osoby spośród najlepszych kandydatów wskazanych w protokole z naboru, w przypadku, gdy w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istniała konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska. Biorąc pod uwagę liczbę naborów zakończonych wyłonieniem kandydatów jest to rozwiązanie stosowane rzadko. W 2010 r. udział tych przypadków był zbliżony i wyniósł 187 (3%).

W odpowiedzi na ogłoszenia o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej wpłynęło łącznie 255 576 ofert. **Średnio na jeden nabór przeprowadzony w 2011 r. wpłynęło 35 ofert.** Spośród wszystkich nadesłanych ofert, 158 271 (62%) spełniało wymagania formalne. W podziale na grupy stanowisk średnia liczba ofert na jedno stanowisko przedstawia się następująco:

- grupa stanowisk średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej - 1 oferta,
- grupa stanowisk koordynujących w służbie cywilnej - 9 ofert,
- grupa stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej - 14 ofert,
- grupa stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej - 25 oferty,
- grupa stanowisk wspomagających w służbie cywilnej - 51 ofert.

W wyniku przeprowadzonych naborów doszło do zatrudnienia 5 593¹⁴ osób, z czego 66% stanowiły kobiety, a 34% mężczyźni.

W 2011 r. opublikowano 129 ogłoszeń o naborach na stanowiska, o które zgodnie z art. 5 ustawy o służbie cywilnej – poza obywatelami polskimi – mogły ubiegać się także osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego (w 2010 r. – 88 ogłoszeń). W odpowiedzi na te ogłoszenia wpłynęły 2 oferty nadesłane przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego. W stosunku do 2010 r. nastąpił wzrost liczby wniosków kierowanych do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na wskazanie stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się również cudzoziemcy. W 2010 r. było 91 tego typu wniosków, natomiast w 2011 r., liczba ta wzrosła do 138¹⁵. Szef Służby Cywilnej w 118 przypadkach (86%) wyraził zgodę na wskazanie stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się również cudzoziemcy.

Powyższe dane wskazują, że zarówno kolejne wystąpienia Szefa Służby Cywilnej do dyrektorów generalnych urzędów, jak również szkolenia poświęcone wybranym zagadnieniom dotyczącym funkcjonowania służby cywilnej, w tym procesowi naboru w służbie cywilnej, znacznie wpłynęły na świadomość dotyczącą udostępnienia stanowisk pracy w służbie cywilnej również dla osób nieposiadających obywatelstwa polskiego. Niemniej nie przełożyło się to na zwiększenie zainteresowania cudzoziemców ogłoszeniami o naborach na stanowiska, o które mogli się ubiegać, co może wiązać się z poziomem wynagrodzeń oferowanych na stanowiskach w służbie cywilnej w Polsce, na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej.

W 2011 r. najczęściej wskazywanymi przez urzędy problemami w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej były:

- brak kandydatów posiadających specjalistyczne wykształcenie lub doświadczenie niezbędne do pracy w urzędzie,
- bardzo duża liczba kandydatów w przypadku ogłoszeń o naborach na stanowiska, na które nie są wymagane wysokie kwalifikacje,
- brak zainteresowania lub rezygnacja kandydatów z ubiegania się o wolne stanowisko ze względu na niskie wynagrodzenie,

¹⁴ Dotyczy osób zatrudnionych w roku 2011, z wyłączeniem zatrudnienia, do którego doszło w wyniku naborów zakończonych w roku 2010.

¹⁵ Różnica w liczbie opublikowanych ogłoszeń w stosunku do liczby wyrażonych przez Szefa Służby Cywilnej zgód wynika z faktu, że na raz wskazane stanowisko możliwa jest ponowna publikacja ogłoszenia bez konieczności występowania o kolejną zgodę. Jednocześnie w przypadku, gdy zgoda została wyrażona wraz z końcem roku mogło nie dojść do publikacji ogłoszenia w roku, którego dotyczy sprawozdanie.

- znaczny odsetek ofert kandydatów niespełniających wymogów formalnych, w tym ofert niekompletnych i nadanych po terminie wskazanym w ogłoszeniu.

Wydaje się, że w celu rozwiązania części problemów sygnalizowanych przez urzędy potrzebne są zmiany systemowe w kierunku zwiększenia motywacji do podejmowania pracy w służbie cywilnej, także przez osoby z wykształceniem specjalistycznym. Natomiast do zmniejszenia odsetka ofert kandydatów niespełniających wymagań formalnych może przyczynić się na przykład powszechniejsze stosowanie wzorów dokumentów, które należy złożyć wraz z ofertą pracy oraz precyzyjne określanie wymaganych dokumentów. Wzory takie powinny być dostępne na stronie każdego urzędu, a informacja o nich powinna być zamieszczana w treści ogłoszeń o naborach. Przykładowy wzór treści oświadczeń, które są wymagane przy składaniu ofert w naborach do służby cywilnej zostanie również umieszczony na stronach Serwisu Służby Cywilnej.

2.4.2 Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej¹⁶

Z przekazanych przez urzędy danych wynika, że w **2011 r. przeprowadzono 124 nabory¹⁷ na wyższe stanowiska w służbie cywilnej**, w tym:

- w ministerstwach¹⁸ – 67 naborów,
- w urzędach centralnych – 43 naborów,
- w urzędach wojewódzkich – 14 naborów.

Na stanowiska kierujących komórkami organizacyjnymi i stanowiska wojewódzkich lekarzy weterynarii przeprowadzono 96 naborów, natomiast na stanowiska zastępców kierujących komórkami organizacyjnymi i zastępców wojewódzkich lekarzy weterynarii – 28 naborów.

Spośród wszystkich przeprowadzonych naborów, 82 zostało zakończonych wyłonieniem kandydatów (66% przeprowadzonych naborów), w tym:

- w ministerstwach – 44 nabory (66% przeprowadzonych naborów)
- w urzędach centralnych – 27 naborów (63% przeprowadzonych naborów),
- w urzędach wojewódzkich – 11 naborów (79% przeprowadzonych naborów).

¹⁶ W rozdziale 2.4.2. zaprezentowano informacje dot. wyższych stanowisk w służbie cywilnej z wyłączeniem stanowisk dyrektorów generalnych urzędów, o których informacje zawiera rozdział 3.1.2 *Nabory na Stanowska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych wynikająca z ustawy o służbie cywilnej.*

¹⁷ Dot. wszystkich naborów zakończonych w 2011 r., w tym tych, których procedura rozpoczęła się w 2010 r.

¹⁸ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

W 42 przypadkach nabory zakończyły się niewyłonieniem kandydata, co stanowi 34% ogółu zakończonych naborów.

W odpowiedzi na ogłoszenia wpłynęło łącznie 767 ofert, z czego 466 ofert (61%) spełniało wymagania formalne. **Średnio na jeden nabór na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w 2011 r. wpłynęło 6 ofert**, z czego na stanowiska kierujących komórkami organizacyjnymi i wojewódzkich lekarzy weterynarii – średnio 6 ofert, a na stanowiska zastępców kierujących komórkami organizacyjnymi i zastępców wojewódzkich lekarzy weterynarii – średnio 9 ofert.

Niższa niż w przypadku naborów na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej liczba kandydatów może wynikać m.in. z niskiej konkurencyjności płacowej służby cywilnej. **Jak wykazały badania firmy HRM Partners przeprowadzone dla KPRM w 2010 r. – im wyższe stanowisko pracy tym mniej konkurencyjne wynagrodzenia są oferowane przez służbę cywilną, w porównaniu do wynagrodzeń w organizacjach biznesowych.**

W podziale na rodzaj wyższych stanowisk w służbie cywilnej rozkład nadesłanych ofert przedstawiał się następująco:

- kierujący komórkami organizacyjnymi i wojewódzcy lekarze weterynarii – 529 ofert, w tym 315 oferty (60% ofert nadesłanych na te stanowiska) spełniały wymagania formalne,
- zastępcy kierujących komórkami organizacyjnymi i zastępcy wojewódzkich lekarzy weterynarii – 238 ofert, w tym 151 oferty (63% ofert nadesłanych na te stanowiska) spełniały wymagania formalne.

W 2011 r. nie było zatem istotnych różnic w poziomie spełnienia wymagań formalnych w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w podziale na rodzaje tych stanowisk. Jednak przedstawione dane pokazują, że około 40% kandydatów składało oferty niespełniające wymagań formalnych. Wydaje się, że w przypadku osób zainteresowanych tym rodzajem stanowisk, poziom świadomości na temat konieczności spełniania wymagań formalnych i podejmowania na tej podstawie decyzji o złożeniu swoich ofert powinien być wyższy.

W wyniku przeprowadzonych w 2011 r. naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej doszło do zatrudnienia 78¹⁹ osób, z czego 42% stanowiły kobiety, a 58% mężczyźni.

Z informacji przekazanych przez urzędy wynika, że dostrzeżoną niedogodnością podczas naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2011 r. było ustawowe ograniczenie kręgu kandydatów mogących ubiegać się o wyższe stanowisko w służbie cywilnej do kandydatów posiadających staż pracy w jednostkach sektora finansów publicznych. Kwestia dotycząca konieczności posiadania stażu pracy w jednostkach sektora finansów publicznych jest przedmiotem prac nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej zapoczątkowanych w 2010 r.

W 2011 r. dokonano analizy obowiązujących w urzędach administracji rządowej regulacji dotyczących procedury obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze przeniesienia członka korpusu służby cywilnej, z punktu widzenia wdrożenia kryteriów awansu wewnętrznego zaproponowanych przez Szefa Służby Cywilnej. **Awans wewnętrzny, jako przewidziana w przepisach ustawy możliwość obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej zastępcy kierującego departamentem lub komórką równorzędną oraz stanowisk zastępcy wojewódzkiego lekarza weterynarii, stanowi istotne narzędzie motywacyjne w systemie służby cywilnej.** Z zebranych informacji wynika, że większość urzędów pozytywnie odniosła się do rekomendacji Szefa Służby Cywilnej i uregulowała kwestię obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze przeniesienia w formie aktu wewnętrznie obowiązującego. Jedynie w niewielkich urzędach, w których liczba stanowisk zastępców kierujących komórką organizacyjną jest znikoma, kwestie awansu wewnętrznego pozostają nieuregulowane na poziomie urzędu (unormowania ustawowe uznano za wystarczające). Warty podkreślenia jest także fakt, że część urzędów uregulowała procedurę awansu wewnętrznego w sposób, który czyni ją *de facto* procesem naborem wewnętrznym skierowanym do członków korpusu służby cywilnej.

W 2011 r. w drodze awansu wewnętrznego obsadzono 115 wyższych stanowisk w służbie cywilnej, w tym:

- 78 stanowisk w ministerstwach,
- 24 stanowiska w urzędach centralnych,
- 13 stanowisk w urzędach wojewódzkich.

¹⁹ Dotyczy osób zatrudnionych w roku 2011, z wyłączeniem zatrudnienia, do którego doszło w wyniku naborów zakończonych w roku 2010.

Łączna liczba wakatów na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej w 2011 r. wyniosła 201 (w tym 61 powstałych jeszcze w roku 2010), z czego 122 na stanowiskach kierujących komórkami organizacyjnymi i wojewódzkich lekarzy weterynarii oraz 79 na stanowiskach zastępców kierujących komórkami organizacyjnymi i zastępców wojewódzkich lekarzy weterynarii.

Średni czas trwania wakatu powstałego w 2011 r. na stanowiskach kierujących komórkami organizacyjnymi i wojewódzkich lekarzy weterynarii w 2011 r. wyniósł 102 dni. Najdłuższy czas trwania wakatu wyniósł 365 dni.

2.4.3 Osoby niepełnosprawne w naborach do służby cywilnej

Poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej wyniósł w 2011 r. jedynie 2,8 % wobec decelowego minimalnego poziomu zatrudnienia 6% wskazanego w przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Do zmiany tego stanu rzeczy może przyczynić się wejście w dniu 26 listopada 2011 r. ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw. Ustawa ta stwarza możliwości zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej, zachowując charakter otwartego i konkurencyjnego naboru. Określa ona warunki, których spełnienie umożliwia osobom niepełnosprawnym skorzystanie z pierwszeństwa w zatrudnieniu..

W 2011 r., w treści 2 538 ogłoszeń (34% ogółu ogłoszeń) o naborze na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej umieszczono informację zachęcającą osoby niepełnosprawne do udziału w naborach. Oznacza to, że urzędy coraz częściej zachęcają osoby niepełnosprawne do ubiegania się o stanowisko w służbie cywilnej (w roku 2010 wskaźnik ten wyniósł 28%). Taki stan rzeczy można powiązać z wejściem w życie nowych rozwiązań w zakresie pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w naborach do służby cywilnej. Choć nowe przepisy nie wymuszają zamieszczania takiej informacji, to wydaje się, że uświadomiły one potrzebę otwarcia się administracji rządowej na osoby niepełnosprawne, których stan zdrowia nie stanowi przeszkody w realizacji zadań.

W odpowiedzi na ogłoszenia o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej, osoby niepełnosprawne nadesłały 1 346 ofert, z czego 778 (58%) spełniało wymogi formalne. Osoby niepełnosprawne w 135 przypadkach znalazły się gronie najlepszych wyłonionych

kandydatów. W wyniku naborów na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej przeprowadzonych w 2011 r. doszło do zatrudnienia 67 osób niepełnosprawnych (40 kobiet i 27 mężczyzn). Stanowi to 1% osób zatrudnionych w roku 2011.

Pierwszeństwo w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych obowiązywało w 246 naborach, natomiast liczba nadesłanych ofert przez osoby niepełnosprawne w naborach, w których obowiązywała zasada pierwszeństwa wyniosła 207, w tym 132 spełniało wymogi formalne (64% wszystkich nadesłanych ofert w naborach, w których obowiązywało pierwszeństwo). W 15 przypadkach naborów, w których obowiązywało pierwszeństwo, osoby niepełnosprawne znalazły się w gronie najlepszych wyłonionych kandydatów. W wyniku naborów, w których obowiązywała zasada pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, zostało zatrudnionych 6 osób niepełnosprawnych (3 kobiety oraz 3 mężczyzn).

Analizując te dane należy pamiętać, że pierwszeństwo w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych jest rozwiązaniem, które weszło w życie 26 listopada 2011 r., w związku z czym ocena funkcjonowania nowych rozwiązań będzie możliwa w sprawozdaniu za rok 2012.

W 2011 r., w treści 48 ogłoszeń o naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (39% ogłoszeń), umieszczono informację zachęcającą osoby niepełnosprawne do udziału w naborach. **Osoby niepełnosprawne nie nadesłały jednak swoich ofert w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.**

Mała liczba osób niepełnosprawnych ubiegających się o stanowiska w służbie cywilnej, w tym brak zainteresowania objęciem wyższych stanowisk w służbie cywilnej, może wiązać się z nieposiadaniem odpowiednich kwalifikacji do objęcia tych stanowisk lub wynikać z przekonania, że niepełnosprawność będzie stanowiła barierę w realizacji obowiązków, w szczególności na wyższych stanowiskach.

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych planuje zorganizowanie szkolenia i konferencji dotyczących nowych uprawnień osób niepełnosprawnych w naborach do służby cywilnej, które będą skierowane do osób odpowiedzialnych za realizację polityki kadrowej w urzędach oraz do organizacji zrzeszających osoby niepełnosprawne.

Z przekazanych przez urzędy informacji wynika, że do najczęstszych problemów w zakresie adaptacji osób niepełnosprawnych w urzędzie i na stanowiskach pracy w 2011 r.

należało niedostosowanie urzędu (jako całości) do osób niepełnosprawnych, specyfika części stanowisk funkcjonujących w urzędzie ograniczająca lub uniemożliwiająca wykonywanie zadań przez osoby niepełnosprawne oraz niedostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. O ile specyfika części zadań realizowanych przez administrację rządową może stanowić przeszkodę dla osób niepełnosprawnych ubiegających się o pracę w służbie cywilnej, o tyle dostosowanie urzędu i poszczególnych stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych jest zagadnieniem możliwym do zmiany (pod warunkiem posiadania środków na modernizację). Niemniej działania te muszą być połączone z szerszymi przedsięwzięciami wspierającymi aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

2.5. Nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej

2.5.1. Pierwsza ocena w służbie cywilnej

Zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12 miesięcy z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W 2011 r. w urzędach podpisano ponad 4 tys. tego rodzaju umów.

Wszystkie osoby, z którymi podpisano ww. umowy o pracę obowiązkowo są objęte procedurą pierwszej oceny w służbie cywilnej. Uzyskanie pozytywnej pierwszej oceny wiąże się z podjęciem przez dyrektora generalnego urzędu decyzji co do dalszego zatrudnienia pracownika w służbie cywilnej w danym urzędzie. Cały proces pierwszej oceny w służbie cywilnej jest zaplanowany na 12 miesięcy, dlatego liczba umów podpisanych w badanym roku sprawozdawczym nie musi być równa liczbie przyznanych pierwszych ocen (np. umowa mogła być podpisana w poprzednim roku sprawozdawczym, a ocena przyznana w bieżącym roku sprawozdawczym). **W 2011 r. sporządzono łącznie prawie 5 tys. pierwszych ocen w służbie cywilnej, z czego 97% stanowiły oceny pozytywne.** Tak wysoki odsetek może wskazywać nie tylko na sprawne i funkcjonalne działanie zintegrowanego procesu oceny pracownika – jakim jest system pierwszej oceny w służbie cywilnej. Może również świadczyć o skutecznym przeprowadzaniu procesu naboru w urzędach i dokonywaniu efektywnej selekcji, a tym samym pozyskiwaniu do korpusu służby cywilnej pracowników w najwyższym stopniu spełniających wymagania. Szczegółowe zestawienie – wraz z podziałem na kategorie urzędów – zawiera załącznik nr 4.

2.5.2. Decyzje Szefa Służby Cywilnej dotyczące przeniesień członków korpusu służby cywilnej

Zgodnie z art. 63 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, jeżeli przemawia za tym interes służby cywilnej Szef Służby Cywilnej może przenieść urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości. Natomiast jeżeli przemawia za tym szczególny interes służby cywilnej Szef Służby Cywilnej może przenieść, na okres nie dłuższy niż dwa lata, urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w innej miejscowości (art. 63 ust. 2 ustawy).

Ponadto w razie likwidacji urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacji tego urzędu w sposób uniemożliwiający jego dalsze zatrudnienie Szef Służby Cywilnej przenosi urzędnika do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości oraz zobowiązuje dyrektora generalnego tego urzędu do wyznaczenia urzędnikowi stanowiska, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe (art. 66 ustawy). W 2011 r. Szef Służby Cywilnej skorzystał z przysługującego mu uprawnienia i dokonał, na podstawie wskazanego wyżej przepisu, przeniesienia jednego urzędnika służby cywilnej.

Informacje nt. dokonanych przez Szefa Służby Cywilnej w 2011 r. przeniesień w odniesieniu do stanowisk dyrektorów generalnych urzędów zawiera rozdział 3.1.2. *Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych wynikająca z ustawy o służbie cywilnej.*

2.6. Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej

Zgodnie z danymi przekazanymi przez dyrektorów generalnych urzędów, według stanu na koniec 2011 r., w korpusie służby cywilnej zatrudnionych było **678 absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, co stanowi blisko 66 % wszystkich absolwentów Szkoły.**

Najliczniejszą grupę stanowili pracownicy ministerstw - 87,5 % ogółu absolwentów zatrudnionych w służbie cywilnej oraz urzędów centralnych - około 9,7%. W urzędach wojewódzkich pracowało nieco ponad 2,4%. Na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej było zatrudnionych 156 absolwentów KSAP, również 156 - na stanowiskach koordynujących oraz 108 - na stanowiskach specjalistycznych. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby na stanowiskach samodzielnych - 256. Ponadto 53 absolwentów było członkami służby zagranicznej.

Większość absolwentów KSAP zatrudnionych w służbie cywilnej w 2011 r. była urzędnikami służby cywilnej, spośród których I i II stopień służby cywilnej posiadało odpowiednio 33% i 30% absolwentów, 21% absolwentów posiadało III stopień, 9% - IV stopień oraz około 1 % osób - V stopień. Około 5 % absolwentów nie posiadało statusu urzędnika służby cywilnej, co w dużej mierze było konsekwencją harmonogramu kształcenia w KSAP²⁰. Wybrane informacje na temat zatrudnienia absolwentów KSAP w korpusie służby cywilnej ilustrują wykresy w załączniku nr 5.

Zgodnie z art. 39 ustawy o służbie cywilnej, Prezes Rady Ministrów wskazuje absolwentom Krajowej Szkoły Administracji Publicznej pierwsze stanowiska pracy przedstawione przez Szefa Służby Cywilnej. Absolwenci Szkoły mają natomiast obowiązek podjęcia i wykonywania, przez okres nie krótszy niż pięć lat od daty jej ukończenia, pracy w urzędach administracji na stanowiskach postawionych im do dyspozycji przez Prezesa Rady Ministrów, zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o Krajowej Szkole Administracji Publicznej.

W 2011 r. naukę w KSAP ukończyło 71 osób, w ramach dwóch promocji (odpowiednio 37 i 34 absolwentów). O zaangażowanie się w organizację procesu pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP, Szef Służby Cywilnej zwrócił się do dyrektorów generalnych i kierowników urzędów zlokalizowanych w Warszawie oraz miejscowościach, z których pochodzą absolwenci i w których podjęciem pracy absolwenci byli zainteresowani. Oprócz urzędów funkcjonujących w ramach korpusu służby cywilnej były to między innymi: Kancelarie Prezydenta RP, Sejmu i Senatu, NIK, Biuro Trybunału Konstytucyjnego, GİODO, IPN oraz NBP. Urzędy administracji publicznej w 2011 r. przekazały 239 ofert pracy. Najwięcej ofert dotyczyło objęcia stanowiska specjalisty oraz starszego specjalisty, a także inspektorów (w urzędach wojewódzkich).

Należy zwrócić uwagę, że pierwsze zatrudnienie absolwentów KSAP było procesem trudnym i czasochłonnym, szczególnie w kontekście wprowadzenia przez Szkołę na przełomie 2008 i 2009 r. dwóch naborów w roku kalendarzowym, przy jednoczesnych działaniach Rządu w zakresie racjonalizacji zatrudnienia w jednostkach administracji rządowej w 2011 r. Z powodu zbyt małej liczby ofert pracy i związanego z tym przedłużania się procesu zatrudniania Szef Służby Cywilnej ponawiał prośby (jedyne dostępne tryby) do urzędów o przekazanie kolejnych oferty pracy. Ponadto osobiście oraz za pośrednictwem kierownictwa Departamentu Służby Cywilnej KPRM, Szef Służby Cywilnej podejmował inne

²⁰ W 2011 r. naukę zakończyły dwie promocje absolwentów. Absolwenci drugiej promocji (34 osoby), którzy zakończyli naukę w sierpniu mogą - zgodnie z ustawą o służbie cywilnej - złożyć wnioski i uzyskać mianowanie dopiero w 2012 r.

działania mające na celu pozyskiwanie ofert pracy dla niezatrudnionych absolwentów KSAP (m.in. organizowanie spotkań w tej sprawie, konsultacje telefoniczne oraz przedstawianie problemu na Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów). Mimo podjętych działań nie wszyscy absolwenci podjęli pracę w urzędach administracji. Na dzień 31 grudnia 2011 r. zgodnie z informacją uzyskaną z KSAP bez zatrudnienia pozostawało 4 absolwentów (przypadku 3 absolwentów zatrudnienie nastąpiło w I kwartale roku 2012).

Szef Służby Cywilnej już w 2010 r. poinformował Szefa KPRM o obawach związanych z procesem organizacji pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP, w związku z wprowadzeniem dwóch naborów do Szkoły rocznie. Ponadto zwrócił uwagę, że zakończenie nauki przez drugą promocję corocznie z końcem sierpnia, stoi w sprzeczności z ustawowo określonym harmonogramem działań, związanych z wystąpieniem absolwentów z wnioskiem o mianowanie, terminem mianowania urzędników służby cywilnej oraz przepisami dotyczącymi pierwszej oceny w służbie cywilnej i terminów zawierania pierwszej umowy na czas określony. Szef KPRM, z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów, zobowiązał KSAP do przeprowadzania, począwszy od 2011 r., jednego naboru do Szkoły.

Problemy z zatrudnieniem absolwentów KSAP były elementem szerszej debaty dotyczącej roli Krajowej Szkoły w obszarze przygotowania kadr administracji rządowej, do której przyczynkiem był między innymi raport na temat systemowej roli KSAP w tym procesie, przygotowany przez grupę roboczą powołaną przez Szefa Służby Cywilnej w 2010 r. Powyższa tematyka była również przedmiotem dyskusji, między innymi w trakcie obrad Rady Służby Cywilnej, Rady KSAP, a także w trakcie prac w Sejmie RP przy okazji nowelizacji ustawy o KSAP, w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego dotyczącym niezgodności z Konstytucją RP art. 8 niniejszej ustawy.

2.7. Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej

Zgodnie z art. 44 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej sprawuje nadzór nad zgodnym z przepisami prawa przebiegiem postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, natomiast w świetle art. 44 ust. 2 ww. ustawy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w przebiegu postępowania kwalifikacyjnego Szef Służby Cywilnej nakazuje usunięcie naruszenia prawa.

W dniu 25 czerwca 2011 r. w Warszawskim Centrum EXPO XXI został przeprowadzony sprawdzian przewidziany w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2011 r. Sprawdzian

i postępowanie prowadził Zespół Sprawdzający, powołany przez Dyrektora Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. Zgodnie z przepisem § 16 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, w jego pracach uczestniczyli w charakterze obserwatorów przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej.

W ocenie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej, którzy obserwowali przebieg sprawdzianu w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r. przedsięwzięcie to zostało przeprowadzone sprawnie i w sposób zgodny z przepisami. Jego przebieg uznano za zgodny z przepisami, a organizację oceniono pozytywnie. Pogląd ten podzieliła Rada Służby Cywilnej²¹. Pozytywną ocenę w zakresie prowadzenia przez KSAP postępowania kwalifikacyjnego sformułowała także Najwyższa Izba Kontroli²².

Postępowanie kwalifikacyjne w 2011 r. było drugim postępowaniem przeprowadzonym przez KSAP na podstawie przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Z przekazanych przez KSAP danych wynika, że do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2011 r. przystąpiło 1760 osób. Spośród nich **1348 osób (76,59%) zakończyło sprawdzian z wynikiem pozytywnym, z czego 32% (tj. 24,54% uczestników sprawdzianu) zmieściło się w określonym w ustawie budżetowej limicie mianowań na 2011 r.**

Szczegółową analizę danych statystycznych nt. osób, które w 2011 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym przedstawia załącznik nr 6.

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej limit mianowań urzędników w służbie cywilnej w danym roku określa ustalany corocznie i przedkładany do wiadomości Sejmowi wraz z ustawą budżetową trzyletni plan limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej. **W 2011 r. limit mianowań przyjęty w „Trzyletnim planie limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2011-2013” (decyzja Rady Ministrów z dnia 28 września 2010 r.) wynosił 500 osób.**

W 2011 r. mianowania zostały zrealizowane (po raz drugi) na podstawie przepisów określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Prawo do mianowania

²¹ W „Sprawozdaniu przedstawiciela Rady Służby Cywilnej wyznaczonego w celu obserwacji postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r.” oceniono, że sposób przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego przyniósł dwa zasadnicze efekty – sprawności i bezstronności. Rada Służby Cywilnej w uchwale nr 55 z dnia 30 sierpnia 2001 r. pozytywnie oceniła przebieg postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r.

²² Informacja o wynikach kontroli „Funkcjonowanie służby cywilnej w ramach obowiązujących regulacji prawnych”, NIK, 2012, s. 11, 37-38.

w służbie cywilnej (z dniem 1 grudnia 2011 r.) uzyskało łącznie 497 osób – 431 pracowników służby cywilnej, którzy ukończyli postępowanie kwalifikacyjne z wynikami uprawniającymi do mianowania oraz 66 absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, którzy w 2011 r. złożyli wniosek o mianowanie. Z dniem mianowania ich dotychczasowy stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Limit mianowań został wykorzystany w 99,4%. Wykorzystanie limitu mianowań w 2011 r. w 100% – podobnie jak w 2010 r. – nie było możliwe, gdyż osiągnięcie miejsca uprawniającego do mianowania oznacza uzyskanie w postępowaniu kwalifikacyjnym wyniku pozytywnego z sumą punktów pozwalającą na mianowanie wszystkich osób, które uzyskały tę sumę punktów bez konieczności przekroczenia limitu, o którym mowa w art. 7 ust.1 ustawy.

2.8. Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej

2.8.1. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej²³

Na koniec 2011 r. w urzędach ocenie okresowej podlegało 118 177 członków korpusu służby cywilnej, co stanowiło 92% członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w tych urzędach²⁴.

W 2011 r. w urzędach sporządzono 86 718 ocen okresowych. Należy jednak zauważyć, że tak duża liczba sporządzonych ocen okresowych wynika z tego, że w marcu 2011 r. wypadał termin sporządzenia ocen okresowych dla osób, które były zatrudnione na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.

Sporządzona ocena okresowa może wiązać się z różnymi skutkami, zarówno negatywnymi (np. brak nagrody, rozwiązanie stosunku pracy), jak i pozytywnymi (np. awans stanowiskowy, kolejny stopień służbowy²⁵). Niektóre z tych możliwości zostały określone – głównie w stosunku do urzędników służby cywilnej – w ustawie o służbie cywilnej. W przypadku dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny okresowej następuje rozwiązanie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej. W 2011 r. urzędach sporządzono 398 negatywnych ocen okresowych (w tym 17 urzędnikom służby cywilnej), co stanowiło 0,4% ogółu sporządzonych ocen.

²³ Informację nt. opinii wydanych w tym zakresie przez Szefa służby Cywilnej zawiera rozdział 3.1.2 *Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów* i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych wynikająca z ustawy o służbie cywilnej

²⁴ W przeliczeniu na pełnozatrudnionych. Ocenie okresowej nie podlegają członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na czas określony.

²⁵ Informacja o przyznawanych kolejnych stopniach służbowych będzie zaprezentowana w dalszej części sprawozdania.

W 2011 r. w urzędach złożono 506 sprzeciwów od ocen okresowych, z tego: 163 uwzględniono, 338 nie uwzględniono, 5 nie rozpatrzono. Ponadto w 69 przypadkach wniesiono odwołania do sądu pracy dot. otrzymanej oceny okresowej. Szczegółowe dane dotyczące ocen okresowych zawiera załącznik nr 7.

Z przekazanych informacji wynika, że do najczęściej wymienianych problemów związanych ze stosowaniem przepisów dotyczących ocen okresowych należała interpretacja przepisów dotyczących ocen okresowych i ich praktyczne stosowanie.

2.8.2. Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej

Ustawa o służbie cywilnej ustanawia dziewięć stopni służbowych, które przysługują urzędnikowi służby cywilnej. Pierwszy z nich – przysługujący od dnia mianowania – przyznaje dyrektor generalny urzędu w terminie siedmiu dni od dnia mianowania, natomiast możliwość nabycia kolejnych stopni służbowych związana jest z oceną okresową członka korpusu służby cywilnej.

Urzędnik służby cywilnej może otrzymać kolejny stopień służbowy po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej, jeżeli zawiera ona umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie urzędnikowi kolejnego stopnia służbowego. W 2011 r. w urzędach złożono 1067 takich wniosków. Decyzję o przyznaniu w tym przypadku kolejnego stopnia służbowego podejmuje dyrektor generalny urzędu. W 2011 r. w urzędach w ten sposób przyznano kolejny stopień w 428 przypadkach, co stanowiło 40% wszystkich wniosków. Należy jednak zauważyć, że najmniejszy odsetek pozytywnie rozpatrzonych wniosków wystąpił w ministerstwach (30%)²⁶, dla porównania w grupie urzędów centralnych - 63%.

Ponadto przyznano 709 stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej, którzy od otrzymania ostatniego stopnia służbowego uzyskali dwie kolejne następujące po sobie pozytywne oceny okresowe na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen (w tych przypadkach przyznanie kolejnego stopnia służbowego przez dyrektora generalnego urzędu jest obligatoryjne).

W 2011 r. przyznano łącznie 1137 kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej. Według danych na dzień 31 grudnia 2011 r. ok. 43,8% urzędników

²⁶ Ze względu na zbyt małą populację nie uwzględniono urzędów powiatowej administracji zespolonej, wśród których zatrudniony był tylko 1 urzędnik służby cywilnej, któremu wnioskowano o kolejny stopień służbowy (wniosek nie został zrealizowany).

posiadało I stopień służbowy, ok. 39,2% - II stopień, ok. 13,8% - III stopień, ok. 2,7% - IV stopień, oraz 0,5% - V stopień lub wyższy.

W 2011 r. na dodatki służby cywilnej urzędników służby cywilnej została przeznaczona kwota w wysokości 88 398 tys. zł.

Szczegółowe dane dotyczące przyznawania kolejnych stopni służbowych zawiera załącznik nr 8.

2.8.3. Indywidualne programy rozwoju zawodowego

Indywidualne programy rozwoju zawodowego stanowią podstawę do kierowania członka korpusu służby cywilnej na szkolenia. Za jego ustalenie odpowiedzialny jest bezpośredni przełożony, który jest zobowiązany uwzględnić przy tym wnioski zawarte w ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej, planowaną ścieżkę awansu stanowiskowego i finansowego, plany i możliwości rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej, a także potrzeby i możliwości urzędu w zakresie zatrudnienia. Właściwie przygotowane i funkcjonujące w praktyce programy powinny być podstawą rozwoju zawodowego pracowników. Z tego względu są one bardzo istotnym narzędziem zarządzania kadrami służby cywilnej.

W 2011 r. 388 urzędów (17% urzędów) posiadało własne sformalizowane zasady sporządzania indywidualnych programów rozwoju zawodowego pomimo tego, że nie ma ustawowego obowiązku ustalania wewnętrznych regulacji w tym zakresie. Najwięcej takich rozwiązań wdrożono w urzędach wojewódzkich (63% urzędów), a najmniej w urzędach administracji zespolonej na szczeblu powiatowym (jedynie 6% urzędów). Warto również wskazać, że stosunkowo mało ministerstw posiada sformalizowane zasady sporządzania indywidualnych programów rozwoju zawodowego – 26%.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że w grudniu 2011 r. w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego została upowszechniona metodologia ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej²⁷.

²⁷ Stosowanie tych zasad nie jest wiążące dla urzędów.

2.9. Szkolenia w służbie cywilnej

Zgodnie z art. 107 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej ustala corocznie plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej.

Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2011 r., został pozytywnie zaopiniowany przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej oraz Radę Służby Cywilnej i ostatecznie zaakceptowany przez Szefa Służby Cywilnej w dniu 11 maja 2011 r. Kierując się istotnymi problemami dotyczącymi administrację rządową, w ww. dokumencie określono następujące priorytety szkoleniowe:

- wzmocnienie jakości kompetencji zarządczych kadry zarządzającej komórkami kontroli w administracji rządowej w celu profesjonalizacji prowadzenia zadań kontroli,
- wsparcie przywództwa w administracji rządowej.

Ustalenie ww. priorytetów zostało poprzedzone analizą treści szeregu dokumentów i aktów prawnych: ustawy o służbie cywilnej, Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013, Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015, dokumentu „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”, wyników analizy potrzeb szkoleniowych urzędów w zakresie priorytetów i rodzajów szkoleń na kolejne dwa lata, zgłoszonych w 2010 r. przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów. Wzięto również pod uwagę publikacje dotyczące wcześniejszych okresów, których wnioski mogły być istotne z punktu ustalania priorytetów szkoleniowych na 2011 r.: „*Analiza potrzeb szkoleniowych w służbie publicznej 2008 r.*”, „*Strategia szkoleniowa w służbie publicznej na lata 2008-2010*” oraz „*Informacja o działalności komórek kontroli w ministerstwach w latach 2007-2008*”.

W ramach *Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2011 r.* przygotowano i przeprowadzono szkolenia z dwóch tematów:

- **„Wzmocnienie jakości kompetencji zarządczych kadry zarządzającej komórkami kontroli w administracji rządowej w celu profesjonalizacji prowadzenia zadań kontroli”** (przeszkolono 60 członków korpusu służby cywilnej),
- **„Nowoczesne przywództwo w organizacji publicznej na rzecz zmian – rola wyższych stanowisk w służbie cywilnej”** (przeszkolono 160 osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej).

Przeprowadzenie obu szkoleń umożliwiło istotny wzrost kompetencji, a co za tym idzie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej. Wyniki analizy arkuszy indywidualnej oceny szkolenia wskazują na wysoki odsetek uczestników szkoleń, którzy uważają, że podnieśli swoje kompetencje zawodowe na skutek uczestnictwa w ww.

szkoleniach – 86,7% w przypadku szkolenia „Wzmocnienie jakości kompetencji zarządczych kadry zarządzającej komórkami kontroli w administracji rządowej w celu profesjonalizacji prowadzenia zadań kontroli” oraz 91,5% w przypadku szkolenia „Nowoczesne przywództwo w organizacji publicznej na rzecz zmian – rola wyższych stanowisk w służbie cywilnej”.

Szkolenia dla członków korpusu służby cywilnej odbywały się również w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet V „Dobre rządzenie”, Działanie 5.1. „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej”. Członkowie korpusu służby cywilnej podnosili także kompetencje zawodowe uczestnicząc w szkoleniach planowanych, organizowanych i nadzorowanych przez dyrektorów generalnych urzędów. Przykładowo można wskazać, że **w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich objęto w 2011 r. różnego typu szkoleniami ok. 25 000 osób**²⁸.

Z informacji przekazanych przez urzędy w rocznych sprawozdaniach wynika, że obok ograniczonych środków na szkolenia i rozwój zawodowy, najwięcej problemów w 2011 r. powodował brak narzędzi pomocnych w ustaleniu luk kompetencyjnych i potrzeb szkoleniowych członków korpusu służby cywilnej oraz złożona sprawozdawczość w zakresie szkoleń. Podjęto już działania zaradcze, między innymi w ramach projektu „Wdrożenie strategii szkoleniowej”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, trwają prace nad przygotowaniem polityki szkoleniowej w służbie cywilnej. Realizacja tego zadania przewiduje między innymi przygotowanie wytycznych oraz propozycji narzędzi umożliwiających identyfikację potrzeb szkoleniowych.

2.10. Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej

Zgodnie z przepisem art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu. Zakaz ten dotyczy jedynie świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy. Natomiast wykonywanie przez pracownika służby cywilnej dodatkowej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych czy prowadzenie działalności gospodarczej nie jest zatrudnieniem w rozumieniu ww. przepisów, a zatem nie wymaga zgody dyrektora

²⁸ Dane szacunkowe na podstawie informacji zawartej w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów przekazywanych Szefowi Służby Cywilnej na podstawie § 15 ust. 2 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2010 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 190, poz. 1274).

generalnego urzędu. Jednakże wykonywane czynności lub zajęcia nie mogą być sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważać zaufanie do służby cywilnej. W 2011 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonował korpus służby cywilnej, złożono 1204 wniosków dotyczących dodatkowego zatrudnienia, w tym 79 wniosków złożonych przez urzędników służby cywilnej. W 1160 przypadkach dyrektorzy generalni urzędów wyrazili zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, co stanowiło 96% ogólnej liczby rozpatrzonych spraw.

Natomiast urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zajmujący wyższe stanowisko w służbie cywilnej nie może podejmować zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu (art. 80 ust. 2 ustawy). W 2011 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonował korpus służby cywilnej złożono 1239 wniosków dotyczących podjęcia zajęć zarobkowych. W 98% przypadków dyrektorzy generalni urzędów wyrazili zgodę na podjęcie zajęć zarobkowych.

2.11. Czas pracy

Kwestie związane z czasem pracy członków korpusu służby cywilnej regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej.

Przepisy ustawy o służbie cywilnej przewidują możliwość pracy członków korpusu służby cywilnej w godzinach nadliczbowych. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu członek korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Za pracę w godzinach nadliczbowych członkom korpusu służby cywilnej przysługuje czas wolny, przy czym przepisy różnicują w tym zakresie uprawnienia pracowników służby cywilnej i urzędników służby cywilnej. Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, natomiast urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny.

Z przekazanych przez urzędy danych dotyczących rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych członków korpusu służby cywilnej (uwzględniających okresy rozliczeniowe rozpoczęte w 2010 r. i zakończone w 2011 r.) wynika, że w 2011 r. przepracowano ok. 953 721

godzin nadliczbowych, z tego ok. 450 490 godzin (powyżej 47%) w administracji skarbowej. Z zebranych danych wynika ponadto, że rozliczono ok. 68% godzin nadliczbowych.

Jako najczęstsze przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych podawano: wystąpienie godzin nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego, braki kadrowe oraz wnioski o udzielenie czasu wolnego w innym okresie rozliczeniowym bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

W projekcie nowelizacji ustawy o służbie cywilnej znalazły się propozycje dotyczące rekompensowania członkom korpusu służby cywilnej pracy w godzinach nadliczbowych. Obecne rozwiązania nie przewidują rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych ani wynagrodzeniem, ani czasem wolnym w zwiększonym wymiarze, co jest niezgodne z Europejską Kartą Społeczną.

Szczegółowe dane dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach administracji rządowej zatrudniających członków korpusu służby cywilnej oraz przyczyn nierozliczenia godzin nadliczbowych w 2011 r. przedstawiają wykresy w załączniku nr 9.

2.12. Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej

2.12.1. Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej za naruszenie obowiązków odpowiada dyscyplinarnie. Postępowanie wyjaśniające wszczyna na polecenie dyrektora generalnego urzędu rzecznik dyscyplinarny. Postanawia on także o przekazaniu komisji dyscyplinarnej wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego albo za zgodą dyrektora generalnego urzędu, o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. W 2011 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej wszczęto 591 postępowań wyjaśniających, a 288 zostało umorzonych. Ponadto wszczęto 277 postępowań dyscyplinarnych.

Przepisy ustawy o służbie cywilnej ustanawiają dwa odrębne katalogi kar – dla urzędników służby cywilnej oraz dla pracowników służby cywilnej (art. 114 ustawy). Najcięższą karą dyscyplinarną stosowaną w stosunku do urzędnika służby cywilnej jest kara wydalenia ze służby cywilnej, natomiast w stosunku do pracownika służby cywilnej kara wydalenia z pracy w urzędzie. W 2011 r. uprawomocniło się 158 kar dyscyplinarnych, w tym w jednym przypadku była to kara dyscyplinarna wydalenia z pracy w urzędzie. Szczegółowe dane zawiera załącznik nr 10.

Pośród wszystkich wszczętych w 2011 r. postępowań wyjaśniających 39% stanowiły postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego do ustalenia, czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej. Największa część tak wszczętych postępowań wyjaśniających dotyczyła zasady rzetelności – ponad 24% postępowań oraz zasady odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie – ponad 23% postępowań.

Pośród wszystkich wszczętych w 2011 r. postępowań dyscyplinarnych 52% stanowiły postępowania dyscyplinarne w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej stanowiących jednocześnie naruszenie zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej. Największa część tak wszczętych postępowań dyscyplinarnych dotyczyła zasady odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie oraz zasady rzetelności – po około 21% postępowań, a także zasady godnego zachowania – ponad 19% postępowań. Z kolei wśród zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, których dotyczyły uprawomocnione kary dyscyplinarne dominowały zasada rzetelności – ponad 27% kar oraz zasada odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie – ponad 23% kar.

2.12.2. Rzecznicy dyscyplinarni

Rzecznika dyscyplinarnego urzędu powołuje dyrektor generalny urzędu spośród podległych mu członków korpusu służby cywilnej. Przepisy ustawy o służbie cywilnej wprowadziły możliwość powołania w uzasadnionych przypadkach zastępcy rzecznika dyscyplinarnego oraz – w przypadku powołania komisji dyscyplinarnej dla kilku urzędów – wspólnego rzecznika dyscyplinarnego. W 2011 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej działało 912 rzeczników dyscyplinarnych. Wspólny rzecznik dyscyplinarny funkcjonował w 392 urzędach, natomiast zastępca rzecznika lub wspólnego rzecznika dyscyplinarnego działał w 694 urzędach.

Rzecznik dyscyplinarny do spraw dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędów prowadził w 2011 r., na polecenie Szefa Służby Cywilnej, dwa postępowania wyjaśniające zakończone skierowaniem wniosku o ukaranie do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej. Postępowania przed Wyższą Komisją Dyscyplinarną nie zostały zakończone w okresie sprawozdawczym.

2.12.3. Komisje dyscyplinarne urzędów

Dyrektorzy generalni urzędów posiadają uprawnienie do samodzielnego powoływania komisji dyscyplinarnych w swoich urzędach lub – w drodze porozumienia – wspólnej komisji dyscyplinarnej. Ponadto ustawa o służbie cywilnej nakłada obowiązek informowania Szefa Służby Cywilnej o powołaniu komisji dyscyplinarnej.

W świetle informacji przekazanych przez urzędy, do końca 2011 r. komisje dyscyplinarne powołano w ponad 84% urzędów, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej. 6% urzędów administracji rządowej miało powołane samodzielne komisje. Pozostałe urzędy, w których funkcjonowały komisje, miały natomiast w tej sprawie zawarte porozumienia z innymi urzędami; w świetle dostępnych danych na koniec 2011 r. było zawartych 117 porozumień.

2.12.4. Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej

Wyższą Komisję Dyscyplinarną Służby Cywilnej, zgodnie z przepisem art. 118 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej, powołuje Prezes Rady Ministrów. W jej skład wchodzi 15 członków powoływanych na okres 6 lat, w tym 12 członków powoływanych na wniosek Szefa Służby Cywilnej spośród urzędników służby cywilnej oraz 3 członków powoływanych na wniosek dyrektora generalnego służby zagranicznej spośród członków personelu dyplomatyczno-konsularnego.

Zadaniem Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej jest rozpatrywanie odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych urzędów dotyczących spraw dyscyplinarnych członków korpusu służby cywilnej. W 2011 r. Komisja rozpatrzyła 57 odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych urzędów: w 19 sprawach Komisja orzekła o uchyleniu orzeczenia komisji dyscyplinarnej I instancji, w 15 sprawach utrzymała w mocy orzeczenia komisji dyscyplinarnej I instancji, w 13 sprawach uchyliła orzeczenia komisji dyscyplinarnej I instancji i przekazała do ponownego rozpoznania, w 9 sprawach orzekła o zmianie orzeczenia komisji dyscyplinarnej I instancji oraz w 1 sprawie umorzyła postępowanie. W 10 przypadkach złożono odwołanie od orzeczeń Komisji do sądów apelacyjnych, w tym 1 odwołanie złożył Szef Służby Cywilnej.

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej obsługę prac Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Regulamin organizacyjny KPRM nakłada ten obowiązek na Departament Służby Cywilnej.

2.13. Współpraca z Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i obsługa zadań Szefa Służby Cywilnej

Zadania wynikające z ustawy o służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej realizował w ramach roboczych kontaktów z Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, jego Zastępcą oraz Dyrektorem Generalnym KPRM.

W celu zapewnienia właściwej obsługi Szefa Służby Cywilnej przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów (*Regulamin organizacyjny Kancelarii Prezesa Rady Ministrów*) Departament Służby Cywilnej współpracował z innymi komórkami organizacyjnymi Kancelarii, a w szczególności z:

- 1) Departamentem Prawnym (obsługa Szefa Służby Cywilnej umocowana w regulaminie KPRM):
 - uzyskiwanie opinii prawnych i interpretacji przepisów prawnych wynikających z zakresu zadań Departamentu,
 - wypracowywanie wspólnych stanowisk odnośnie potrzeby złożenia odwołania od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej,
 - wypracowywanie wspólnych uwag do przekazywanych (z innych urzędów) projektów aktów prawnych czy też projektów ich założeń,
 - współpraca przy przygotowaniu projektów aktów prawnych dotyczących służby cywilnej;
- 2) Biurem Dyrektora Generalnego
 - współdziałanie – w roli Beneficjenta Systemowego – przy realizowaniu zadań dotyczących Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, wynikające z pełnionej przez BDG roli Instytucji Wdrażającej (Instytucji Pośredniczącej II stopnia), a także współpraca w zakresie spraw kadrowo-płacowych w związku ze współfinansowaniem wynagrodzeń pracowników Pionu PO KL ze środków UE oraz udzielania zamówień publicznych w ramach realizowanych projektów współfinansowanych ze środków UE,
 - zapewnienie właściwych kadr do realizacji zadań Szefa Służby Cywilnej wynikających z ustawy o służbie cywilnej, w szczególności poprzez utrzymanie odpowiedniego poziomu zatrudnienia oraz organizację szkoleń;
- 3) Departamentem Kontroli i Nadzoru (obsługa Szefa Służby Cywilnej umocowana w regulaminie KPRM):

- zgłaszanie tematów oraz zakresu podmiotowego kontroli,
 - współdziałanie przy tworzeniu mapy ryzyka dla procesów realizowanych w KPRM;
- 4) Departamentem Skarg, Wniosków i Obsługi Rady do Spraw Uchodźców:
- bieżąca współpraca w zakresie rozpatrywania indywidualnych skarg dotyczących problematyki służby cywilnej (w 2011 r. do Departamentu wpłynęło 19 takich skarg);
- 5) Biurem Pełnomocnika Rządu do spraw Opracowania Programu Zapobiegania Nieprawidłowościom w Instytucjach Publicznych – współpraca w zakresie właściwości Pełnomocnika;
- 6) Biurem Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania – współpraca w zakresie właściwości Pełnomocnika.

W ocenie Szefa Służby Cywilnej współpraca z Kierownictwem KPRM oraz obsługa Szefa Służby Cywilnej przez właściwe komórki organizacyjne Kancelarii przebiegała prawidłowo.

3. Realizacja zadań służby cywilnej

3.1. Realizacja zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej

3.1.1. Prace legislacyjne

W 2011 r. prowadzono prace legislacyjne mające na celu opracowanie i wydanie lub zmianę obowiązujących aktów normatywnych przewidzianych w ustawie o służbie cywilnej. W ich wyniku wydano:

- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie 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 cywilnej²⁹,
- Zarządzenie Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej³⁰.

²⁹ Dz.U. Nr 135, poz.791.

³⁰ MP Nr 93, poz.953.

Ponadto skierowano pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów:

- projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej. Projekt był przedmiotem obrad Stałego Komitetu Rady Ministrów. Prace nad projektem rozporządzenia nie zostały zakończone w 2011 r.,
- projekt uchwały w sprawie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej na lata 2011-2020. Projekt nie został rozpatrzony przez Komitet Stały Rady Ministrów w 2011 r. w związku z kontynuacją prac nad nadrzędną strategią „Sprawne Państwo”.

W 2011 r. trwały także prace nad projektem założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o Służbie Celnej.

3.1.2. Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych wynikająca z ustawy o służbie cywilnej

Obsadzanie stanowisk dyrektorów generalnych urzędów odbywa się w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru (art. 54 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej). Nabór na stanowisko przeprowadza zespół powołany przez Szefa Służby Cywilnej (art. 56 ust. 3 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej).

W 2011 r. w urzędach administracji rządowej istniały 64 stanowiska dyrektorów generalnych urzędów (w roku 2010 r. były 62 stanowisk dyrektorów generalnych). W dniu 18 listopada 2011 r. utworzono: Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji (w drodze przekształcenia dotychczasowego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministerstwa Infrastruktury), Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (w drodze przekształcenia dotychczasowego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji) oraz Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej (w drodze przekształcenia dotychczasowego Ministerstwa Infrastruktury). W związku z tymi przekształceniami oraz występującą w ciągu 2011 roku znaczną rotacją osobową na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów, na dzień 31 grudnia 2011 r. obsadzonych było 53 z ww. stanowisk.

Według stanu na 31 grudnia 2011 r. spośród 53 obsadzonych stanowisk dyrektorów generalnych urzędów 20 zajmowały kobiety, natomiast 33 stanowiska zajmowali mężczyźni.

W 2011 r. podjęto prace związane z przeprowadzeniem i przygotowaniem 13 naborów na stanowiska dyrektorów generalnych następujących urzędów: Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Państwowej

Agencji Atomistyki, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, Urzędu Transportu Kolejowego, Głównego Urzędu Miar, Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii, Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Obrony Narodowej, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego. W związku z rezygnacją kandydata wyłonionego podczas naboru, rezygnacją wszystkich kandydatów w czasie trwania naboru, zakończeniem naboru bez wyłonienia najlepszego kandydata, a szczególnie niezakończeniem procedury naboru czy prac związanych z przygotowaniem do naboru - 10 z powyższych naborów jest kontynuowanych w 2012 r. (do dnia 30 marca 2012 r. zakończono 4 spośród ww. naborów).

W celu realizacji zadań związanych z przeprowadzeniem naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów Szef Służby Cywilnej podjął następujące działania:

- w związku z wejściem w życie zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej podjął prace związane z uzgadnianiem treści opisów stanowisk pracy dyrektorów generalnych urzędów z poszczególnymi ministrami, kierownikami urzędów i wojewodami, kierując do nich wzorcowy opis stanowiska pracy dyrektora generalnego urzędu. Wzór ten uwzględniał zarówno wspólne, wynikające z ustawy, zadania dyrektora generalnego urzędu, jak i zadania wynikające ze specyfiki poszczególnych urzędów. Przy jego tworzeniu brane były pod uwagę opinie członków zespołu wartościującego stanowiska pracy dyrektorów generalnych. Na podstawie wzorcowego opisu, we współpracy z urzędami tworzone były opisy stanowisk dyrektorów generalnych poszczególnych urzędów. **Według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r., 32 opisy stanowisk pracy dyrektorów generalnych urzędów zostały zatwierdzone przez Szefa Służby Cywilnej i odpowiedni organ, co należy uznać za wynik pozytywnej współpracy w tym obszarze.**
- opracowywał i publikował ogłoszenia o naborach na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów w BIP KPRM,
- powoływał zespoły przeprowadzające nabór spośród osób dających rękojmię wyłonienia najlepszych kandydatów przystępujących do naboru na stanowisko dyrektora generalnego urzędu,
- nadzorował prace zespołów przeprowadzających nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów.

W 2011 r. Szef Służby Cywilnej dokonał następujących czynności kadrowych wobec dyrektorów generalnych urzędów:

- na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 4 ww. ustawy dokonał 3 przeniesień członków korpusu służby cywilnej wyłonionych w drodze naboru na stanowisko dyrektora generalnego następujących urzędów: Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Państwowej Agencji Atomistyki, Biura Rzecznika Praw Pacjenta,
- na podstawie art. 61 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy dokonał 5 przeniesień ze stanowisk dyrektorów generalnych następujących urzędów: Urzędu Transportu Kolejowego, Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii, Ministerstwa Sprawiedliwości, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Państwowej Agencji Atomistyki,
- na podstawie art. 80 ust. 4 ustawy, udzielił 6 pisemnych zgód na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego członkom korpusu służby cywilnej zajmującym stanowiska dyrektorów generalnych urzędów,
- na podstawie art. 81 ust. 1 i 2 ustawy wyraził 45 opinii na temat pracy dyrektorów generalnych urzędów w ramach procesu ocen okresowych (w pozostałych przypadkach sporządzenie oceny przypadało w późniejszym terminie lub na stanowisku dyrektora generalnego urzędu istniał wakat),
- na podstawie art. 25 ust. 8 ustawy wyznaczył 8 członków korpusu służby cywilnej, w porozumieniu z kierownikiem urzędów, na osoby zastępujące dyrektorów generalnych.

Konkludując, **Szef Służby Cywilnej wyraża zaniepokojenie** długotrwałym przebiegiem naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, w szczególności **nieprzestrzeganiem przez niektóre właściwe organy administracji rządowej ustawowej zasady niezwłoczności podejmowania przez nie działań na rzecz obsadzania wakatów na tych stanowiskach.**

3.1.3. Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej

Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej obowiązkiem Szefa Służby Cywilnej jest czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej. W 2011 r. działania Szefa Służby Cywilnej w tym zakresie obejmowały między innymi:

- 1) kierowanie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej w celu obserwacji prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (art. 56 ust. 7 ustawy)

Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej zostali skierowani do 10 prowadzonych naborów, co zostanie zintensyfikowane w 2012 r. Podczas obserwacji poszczególnych naborów brano pod uwagę zgodność przeprowadzonego naboru z przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w urzędzie. Zastrzeżenia i sugestie zawarte w sprawozdaniach obserwatorów zostały przekazane organizatorom naborów w celu eliminacji dostrzeżonych nieprawidłowości i usprawniania procedur naborowych,

2) prowadzenie analizy ogłoszeń zamieszczanych w BIP KPRM

Ogłoszenia analizowano pod kątem zgodności wymagań z przepisami ustawy o służbie cywilnej, adekwatności wymagań do zadań realizowanych na stanowisku, na które prowadzony był nabór oraz prawidłowości innych informacji zamieszczonych w ogłoszeniach z punktu widzenia zgodności z przepisami ustawy o służbie cywilnej. W przypadkach stwierdzonych uchybień przekazywano organizatorom naborów wyjaśnienia dotyczące stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej. W ramach tego zadania analizie poddawano również ogłoszenia o naborach pod kątem możliwości zatrudnienia na nich absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w związku z procesem organizacji pierwszego zatrudnienia absolwentów Szkoły,

3) sporządzenie analizy zasad awansowania na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, zgodnie z art. 54 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej

Analiza stanowiła kontynuację działań Szefa Służby Cywilnej podjętych w 2010 r. Wykazała ona, że w większości urzędów zestandaryzowano działania w zakresie tzw. awansu wewnętrznego. Kryteria awansu wewnętrznego są brane pod uwagę w 81% urzędów wojewódzkich, 78 %, ministerstw i 46 % urzędów centralnych,

4) podejmowanie działań w zakresie zwiększania poziomu świadomości w urzędach administracji zespolonej i niezespolonej na temat stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej

W ramach działań zaplanowanych przez Szefa Służby Cywilnej na rok 2011 w zakresie wzmocnienia kontroli poprawności stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej w urzędach terenowej administracji rządowej, a także w ramach upowszechnienia dobrych praktyk w tych urzędach w 2011 r. rozpoczęto cykl bezpośrednich spotkań z pracownikami urzędów administracji zespolonej i niezespolonej. Podczas spotkań omawiano zagadnienia związane ze stosowaniem przepisów ustawy o służbie cywilnej. Ponadto pracownicy Departamentu Służby Cywilnej zapoznawali się z warunkami

działania służb kadrowych w tych urzędach, ich przedstawiciele wskazali na szereg problemów związanych z funkcjonowaniem poszczególnych jednostek, w szczególności na braki finansowe, niedobry kadrowe oraz małe wsparcie ze strony organów nadzorujących. Kolejne spotkania w zmodyfikowanym trybie przewidziane są w 2012 r.,

- 5) przekazanie Szefowi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów propozycji tematów do przeprowadzenia kontroli w obszarze obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej i zasad prowadzenia naboru do korpusu służby cywilnej w urzędach administracji rządowej,
- 6) wydawanie rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych polecenia przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w przypadku podejrzenia naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów: dwa przypadki (dodatkowe informacje w tym zakresie zawarte są w rozdziale 2.12.2. *Rzecznicy dyscyplinarni*),
- 7) rozpatrywanie i udzielanie odpowiedzi na skargi, wnioski i pytania w zakresie czuwania nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej,

Tematyka skarg, wniosków, pytań była różnorodna, dotyczyła m.in. nawiązywania, rozwiązywania i zmian w stosunku pracy w służbie cywilnej, rozpatrywania sprzeczności od ocen okresowych, skarg na dokonane pierwsze oceny, przyznawania kolejnych stopni służbowych, podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych, zmian w stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, ograniczeń wynikających z ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, publicznego manifestowania poglądów politycznych, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych członków korpusu służby cywilnej. Zastrzeżenia dotyczyły także naborów do służby cywilnej. W przypadkach budzących wątpliwości Szef Służby Cywilnej zwracał się do organizatorów naborów o przedstawienie wyjaśnień. Autorzy skarg oraz organizatorzy naborów otrzymywali opinie dotyczące stosowania przepisów ustawy służbie cywilnej oraz ustalenia podjętych interwencji. **W 2011 r. do Departamentem Skarg, Wniosków i Obsługi Rady do Spraw Uchodźców wpłynęło 19 skarg dotyczących problematyki służby cywilnej, a do Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej, tylko w formie elektronicznej ponad 800 zapytań w ww. zakresie,**

8) monitorowanie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej,

Mając na względzie wejście w życie zarządzenia w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej rozpoczął monitorowanie przestrzegania tych zasad poprzez wprowadzenie stosownej tematyki do formularzy sprawozdawczych, które dyrektorzy generalni urzędów przekazują Szefowi Służby Cywilnej w ramach corocznego sprawozdania z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej.

3.1.4. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej

W 2011 r. kontynuowano i zakończono działania mające na celu opracowanie projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, która w świetle przyjętego przez Radę Ministrów *Planu uporządkowania strategii rozwoju* ma być instrumentem (programem) realizującym strategię rozwoju o nazwie Sprawne Państwo oraz podstawowym dokumentem kierunkowym dla Szefa Służby Cywilnej.

Celem strategii jest zwiększenie skuteczności i efektywności działań członków korpusu służby cywilnej (cel główny) oraz wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej (cele szczegółowe).

Przyjęto, że cele strategii będą realizowane w ramach czterech priorytetów: (1) Upowszechnienie stosowania skutecznych i efektywnych metod i dobrych praktyk zarządzania, (2) Wspieranie rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej, (3) Tworzenie skutecznych mechanizmów i systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej, (4) Podniesienie świadomości etycznej, wzmocnienie etosu i poczucia służebności oraz poprawa wizerunku służby cywilnej. W ramach prac nad strategią wypracowano także deklaracje wizji i misji służby cywilnej.

Należy podkreślić, że projekt strategii opracowywano metodą partycypacyjną. Do udziału w pracach zaproszono ekspertów zewnętrznych, dyrektorów generalnych urzędów i ich przedstawicieli. Projekt strategii został pozytywnie oceniony przez Radę Projektu „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, w skład której wchodziła Rada Projektu, przedstawiciele Rady Służby Cywilnej, przedstawiciel Prezesa Rady Ministrów, Dyrektor Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, dyrektorzy generalni wybranych urzędów, eksperci naukowcy z dziedziny zarządzania oraz prawa i administracji. Pozytywną opinię w sprawie projektu strategii wraziła także Rada Służby Cywilnej oraz Komisja Wspólna

Rządu i Samorządu Terytorialnego. Projekt strategii uzyskał także opinię Ministra Rozwoju Regionalnego o zgodności ze średniookresową strategią rozwoju kraju.

Wśród działań zrealizowanych w 2011 r. należy wymienić:

- 1) przygotowanie projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej na lata 2011-2020 oraz projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie ww. strategii,
- 2) przeprowadzenie szerokich konsultacji społecznych projektu strategii (informacja o konsultacjach została ogłoszona w dzienniku o zasięgu krajowym i dodatkowo na stronie internetowej www.komunikaty.pl. Informację o konsultacjach wraz z treścią projektu strategii i zaproszeniem do konsultacji zamieszczono także na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej KPRM. Do przedstawienia opinii o projekcie strategii zostały zaproszone w szczególności reprezentatywne organizacje związków zawodowych i organizacje pracodawców, a także środowisko samorządowe oraz środowisko organizacji pozarządowych zajmujące się sprawami administracji publicznej. Projekt strategii zaprezentowano także dyrektorom generalnym urzędów w ramach Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, Zespołowi doraźnemu ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, a także Radzie Służby Cywilnej. Zgłoszenie uwag do projektu strategii umożliwiono także osobom indywidualnym,
- 3) przeprowadzenie uzgodnień międzyresortowych projektu strategii oraz projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie ww. strategii. Projekt strategii został uzgodniony międzyresortowo w lipcu 2011 r., co świadczy o generalnej akceptacji określonych w strategii celów, priorytetów i kierunków działań,
- 4) przekazanie Sekretarzowi Komitetu Rady Ministrów w dniu 15 września 2011 r. projektu uchwały w sprawie strategii zarządzania zasobami ludzkimi na lata 2011-2020 wraz z projektem strategii.

Wykaz Prac Rady Ministrów na 2012 r. zakłada przyjęcie przez Radę Ministrów strategii Sprawne Państwo oraz strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Z tego względu dalsze prace nad strategią zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej będą prowadzone z uwzględnieniem harmonogramu prac nad strategią Sprawne Państwo, koordynowanych przez Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji. Po przyjęciu przez Radę Ministrów strategii Sprawne Państwo, odpowiednio zostanie również zmodyfikowana treść strategii (docelowo programu) zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

3.1.5. Polska prezydencja i współpraca międzynarodowa

Jednym z ustawowych zadań Szefa Służby Cywilnej jest prowadzenie współpracy międzynarodowej w sprawach dotyczących służby cywilnej. **W 2011 r. szczególnym priorytetem były zadania związane z przygotowaniem i sprawowaniem prezydencji Rzeczypospolitej Polskiej w Radzie Unii Europejskiej (od 1 lipca do 31 grudnia 2011 r.).** Wydarzenie to miało charakter priorytetowy nie tylko dla Szefa Służby Cywilnej, w zakresie prezydencji w Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej (*European Public Administration Network – EUPAN*), ale nabrało szerszego wymiaru – swoistego egzaminu dla członków korpusu służby pełniących w trakcie przewodnictwa w UE m.in. role przewodniczących grup roboczych, koordynatorów merytorycznych, koordynatorów organizacyjnych, punktów kontaktowych w poszczególnych urzędach administracji rządowej.

Rada Ministrów powierzyła zadanie koordynacji przygotowań oraz sprawowania przez Polskę przewodnictwa w Radzie UE Pełnomocnikowi Rządu do spraw Przygotowania Organów Administracji Rządowej i Sprawowania przez Rzeczpospolitą Polską Przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej. Prezydencja Polski stanowiła wyzwanie zarówno ze względu na zadania merytoryczne, jak również na fakt, że była dużym przedsięwzięciem logistycznym. W II półroczu 2011 r. Polska zorganizowała w ramach swojego przewodnictwa m.in. ponad 1400 posiedzeń grup oraz ponad 50 posiedzeń rad sektorowych (w Brukseli i Luksemburgu); ponad 450 spotkań oraz ponad 270 wydarzeń objętych patronatem polskiej prezydencji (w Polsce) oraz oficjalny program kulturalny polskiej prezydencji.

W pracach zespołu ds. zarządzania zasobami ludzkimi Pełnomocnika Rządu ds. Przygotowania Organów Administracji Rządowej i Sprawowania przez Rzeczpospolitą Polską Przewodnictwa w Radzie UE (międzyresortowy zespół opiniująco-doradczy) uczestniczyli przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej. Zespół zajmował się m.in.: powołaniem korpusu prezydencji, złożonego z osób, które miały pełnić istotne role w trakcie przewodnictwa (ok. 1200 osób) i wynikającymi z tego faktu kwestiami (fluktuacja kadr, program lojalnościowy, część finansowa).

Szef Służby Cywilnej nie czuje się właściwy do kompleksowej oceny prezydencji RP w Radzie UE **Zasadnym jednak wydaje się stwierdzenie, że profesjonalizm osób zaangażowanych w sprawowanie przewodnictwa, w zdecydowanej większości członków korpusu służby cywilnej, przyczynił się w dużej mierze do końcowego sukcesu polskiej prezydencji.** Fakt ten niewątpliwie wpłynie pozytywnie na budowę wizerunku Polski, jako

istotnego i kompetentnego członka UE, a także wizerunku polskiej służby cywilnej – profesjonalnie i rzetelnie realizującej zadania państwa.

Zadania Szefa Służby Cywilnej w 2011 r. obejmowały:

- 1) Współpracę prowadzoną w ramach Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej (EUPAN) z udziałem pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM.

Z jednej strony współpraca wiązała się z regularnym udziałem w pracach EUPAN, w tym w spotkaniach grup roboczych EUPAN ds. Innowacyjnych Służb Publicznych (IPSG), ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HRWG) oraz zespołów ds. Wspólnej Metody Oceny (CAF) i ds. Zarządzania Satysfakcją Klienta (CSM) w pierwszej połowie 2011 r.. Z drugiej strony obejmowała zwiększone zaangażowanie w pracach EUPAN w związku ze zbliżającą się prezydencją Polski: uczestnictwo w spotkaniach ciał koordynacyjno-zarządzających Sieci – tzw. Troika Sekretariat oraz Troika Dyrektorów Generalnych.

We współpracy z MSZ opracowano budżet oraz kalendarz spotkań w trakcie polskiego przewodnictwa w EUPAN. Z partnerami w ramach TRIO (Danią i Cyprem) uzgodniono strategiczne kierunki prac w trakcie kolejnych trzech prezydencji i opracowano dokument pn. Priorytety Średniookresowe (Mid-Term Priorities – MTP). Ponadto przygotowania obejmowały udział w pracach Zespołu ds. przygotowania KPRM do realizacji zadań związanych z przygotowaniem do polskiego Przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej.

Sprawowanie prezydencji w ramach EUPAN obejmowało organizację prac Sieci, w tym m.in. przygotowanie pod względem merytorycznym i logistycznym oraz przewodniczenie spotkaniom grup roboczych Sieci, W sumie w trzynastu wydarzeniach uczestniczyło ponad 600 osób z państw członkowskich UE, Komisji Europejskiej oraz państw i instytucji współpracujących z Siecią. Organizacja i przebieg spotkań zostały bardzo wysoko ocenione przez uczestników.

Jednym z kluczowych wydarzeń polskiej prezydencji w EUPAN, obok 57. Spotkania Dyrektorów Generalnych, była 6. Konferencja Jakości (6th Quality Conference – 6QC), która odbyła się pod hasłem *“Doing the right things right. Towards a more result oriented public sector in Europe”* i poświęcona była zagadnieniom jakości oraz efektywności w zarządzaniu sektorem publicznym. Podczas dwóch dni obrad z udziałem 260 osób z 30 krajów i organizacji międzynarodowych, zaprezentowano i przedyskutowano ponad 40 dobrych praktyk z 25 krajów w ramach 16 sesji warsztatowych.

Efektom sprawowania prezydencji w EUPAN było wypracowanie tzw. twardych rezultatów (dokumentów, raportów, badań), w tym rezolucji z 57. Spotkania Dyrektorów Generalnych, stanowiącej swojego rodzaju podsumowanie i ocenę polskiej prezydencji w EUPAN (załącznik nr 11), raportu z badania „Efektywność dobrego rządzenia i etyki. Ocena wyników reform w kontekście kryzysu finansowego”, raportu z „Badania dot. stosowania, wsparcia i przyszłości Wspólnej Metody Oceny (CAF)”, poradnika „Mierzenie wyników dla rozwoju. Rozwój funkcjonowania sektora publicznego przy zastosowaniu informacji o satysfakcji obywateli korzystających z usług publicznych”, dokumentu podsumowującego prace nad „Budowaniem pozytywnego wizerunku służby cywilnej”, dokumentu polskiej prezydencji dot. „Przyszłości statusu zatrudnienia w krajowych służbach cywilnych i roli prawa UE” oraz polskiej aktualizacji Podręcznika EUPAN. Rezultaty polskiej prezydencji w EUPAN są upowszechniane w kraju i za granicą, w tym poprzez druk i dystrybucję książkowych wersji badań i raportów, publikację wersji elektronicznej dokumentów na stronach www.dsc.kprm.gov.pl oraz www.eupan.eu, publikację artykułów tematycznych w „Przeglądzie Służby Cywilnej”.

- 2) Współpracę w zakresie służby cywilnej z krajami przechodzącymi transformację ustrojową.

W 2011 r. zrealizowano projekt „Wsparcie dobrego rządzenia w Gruzji i na Ukrainie poprzez promowanie zarządzania jakością w administracji publicznej” w ramach programu MSZ Polska Pomoc 2011. W ramach projektu przedstawiciele administracji rządowej Gruzji i Ukrainy wzięli udział w programie szkoleniowo-informacyjnym nt. zarządzania jakością w administracji oraz w 6. Konferencji Jakości.

Ponadto w trakcie 5. Dorocznej Regionalnej Konferencji nt. Rozwoju Instytucjonalnego w Kijowie przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej zaprezentowali polskie doświadczenia w zakresie wdrażania projektów rozwoju instytucjonalnego, a także roli Polski jako dawcy pomocy skierowanej do krajów Partnerstwa Wschodniego.

- 3) Współpracowano także przy przygotowaniu projektu pomocy bliźniaczej „Wsparcie rozwoju służby cywilnej Ukrainy”, który został wybrany w konkursie i będzie realizowany wspólnie przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej (KSAP) oraz partnera brytyjskiego w latach 2012-2013. Przedstawiciele DSC KPRM pełnić będą rolę ekspertów krótkoterminowych w projekcie.

Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej prowadzili współpracę z Komitetem Zarządzania Publicznego PGC OECD poprzez między innymi aktywne uczestnictwo w jego posiedzeniach, przekazywanie uwag i komentarzy oraz opiniowanie dokumentów.

W ramach prac koordynacyjnych przekazane zostały informacje uzyskane w trakcie 44 sesji Komitetu Zarządzania Publicznego w Paryżu właściwym instytucjom i komórkom organizacyjnym (Ministerstwo Finansów, Urząd Zamówień Publicznych, Departament Analiz Strategicznych KPRM).

Dodatkowe zadania wynikające ze współpracy z OECD obejmowały udział w działającej w ramach PGC Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia i Zarządzania Publicznego, w 5-tej edycji Programu Systematycznego Monitorowania i Oceny (Programme Implementation Report – PIR) oraz Mid-Term Objectives (MTO), przygotowanie wkładu do broszury na 15-to lecie członkostwa Polski w OECD, koordynację po stronie polskiej i aktywny udział w badaniu nt. trendów w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi w administracjach rządowych krajów OECD. We współpracy uczestniczyli wskazani pracownicy Departamentu Służby Cywilnej KPRM.

4) Współpracę z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej w Maastricht (EIPA).

Jednym z obszarów współpracy z EIPA była Europejska Nagroda Sektora Publicznego 2011 (EPSA 2011) – popularyzacja informacji o konkursie oraz procedurach i dokumentach zgłoszeniowych wśród polskich instytucji publicznych. Przedstawiciel Departamentu Służby Cywilnej KPRM był także członkiem Komitetu Sterującego EPSA 2011. KPRM współfinansowała konkurs EPSA 2011 w wysokości 20.000 euro, będąc w gronie 14 państw i instytucji wspierających konkurs.

Ponadto zakończono realizację projektu EIPA dot. flexicurity (idea rynku pracy łączącego elastyczność z bezpieczeństwem zatrudnienia) w administracjach publicznych, prowadzonego od 2010 r.

Kierownictwo Departamentu Służby Cywilnej KPRM, jako członkowie Rady Administracyjnej EIPA, uczestniczyli w posiedzeniach tego gremium oraz dodatkowo, z tytułu polskiego przewodnictwa w Radzie UE, w posiedzeniach Biura tejże Rady.

5) Inne

Polskie doświadczenia w zakresie służby cywilnej prezentowano na spotkaniach z delegacjami zagranicznymi goszczącymi w Polsce – przedstawicielami szwedzkiej administracji centralnej oraz instytucji dialogu społecznego, przedstawicielami władz

centralnych Macedonii, przedstawicielami władz centralnych i lokalnych Iraku (udział Szefa Służby Cywilnej), przedstawicielami władz centralnych Afganistanu (udział Szefa Służby Cywilnej), w tym przedstawicielami Niezależnej Komisji ds. Reformy Administracyjnej i Służby Cywilnej (IARCS), urzędnikami wyższego szczebla z holenderskiej służby cywilnej uczestnikami programu ABD – Służba Cywilna Wyższego Szczebla (udział Szefa Służby Cywilnej), reprezentantami władz oraz słuchaczami amerykańskiej uczelni Lake Forest Graduate School of Management.

3.1.6. Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej, do kompetencji Szefa Służby Cywilnej należy gromadzenie informacji o korpusie służby cywilnej, monitorowanie i nadzorowanie wykorzystania środków na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej planowanych w ustawie budżetowej, a także przetwarzanie szczegółowych danych o stanie zatrudnienia i wynagrodzeniach członków korpusu służby cywilnej. W ramach realizacji powyższego zadania w 2011 r. kontynuowano działania mające na celu gromadzenie danych pochodzących ze sprawozdań i informacji przekazywanych cyklicznie (np. sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2010 r.), sprawozdań z wykorzystania zaplanowanych w ustawie budżetowej środków na wynagrodzenia w 2010 r. oraz sprawozdań z wykorzystania środków uruchomionych z rezerwy celowej na dodatki służby cywilnej dla urzędników służby cywilnej), jak również z informacji przekazywanych przez urzędy w trybie doraźnym. Przeprowadzono m.in. pilotaż badania wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej ze względu na płeć, w odniesieniu do wyników wartościowania stanowisk pracy, w oparciu o metodologię przygotowaną przez Departament Służby Cywilnej KPRM.

W 2011 r. w ramach badania przeprowadzonego na zlecenie Szefa Służby Cywilnej przez Główny Urząd Statystyczny, pozyskane zostały informacje na temat regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej oraz innych grupach zatrudnionych w administracji publicznej. Omówienie głównych wniosków z badania zawiera rozdział *2.3.2. Wyniki badania w zakresie regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej.*

Zgromadzone informacje stanowią podstawę przygotowania analiz systemowych i informacji wspomagających proces decyzyjny Szefa Służby Cywilnej jak również innych

organów państwa, w zakresie kształtowania wynagrodzeń i zatrudnienia w administracji (w tym w korpusie służby cywilnej), a także służą jako materiał do opracowania odpowiedzi na interpelacje poselskie oraz na pytania kierowane przez instytucje i obywateli. Sprawozdania opracowane na podstawie gromadzonych danych są zamieszczane na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz publikowane w dwumiesięczniku „Przegląd Służby Cywilnej”.

Biorąc pod uwagę, że podczas posiedzenia Rady Ministrów w dniu 22 lutego 2011 r., członkowie Rady Ministrów zostali zobowiązani do realizacji zadania pn. „Podjęcie działań w celu zmniejszenia, do dnia 30 września 2011 r., stanu zatrudnienia w kierowanych urzędach”, w Departamencie Służby Cywilnej KPRM rozpoczęto comiesięczny monitoring poziomu zatrudnienia w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich, we wszystkich statusach zatrudnienia.

W 2011 r., dzięki współpracy Departamentu Służby Cywilnej oraz Centrum Usług Wspólnych, zrealizowano prace nad rozbudową informatycznego systemu pn. „System wspierający efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej” – SWEZ_HR. Podstawowym celem stworzenia systemu było umożliwienie sprawniejszego i dokładniejszego gromadzenia danych o służbie cywilnej oraz ich przetwarzania i analizowania. W 2011 r. rozbudowa systemu objęła włączenie kompletu formularzy sprawozdania dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań służby cywilnej, co w efekcie spowoduje ujednoczenie podejścia do sprawozdawczości dyrektorów generalnych urzędów oraz dodatkowo usprawni realizację obowiązków sprawozdawczych przez komórki kadrowo-finansowe urzędów. Dzięki temu w 2011 r. po raz pierwszy przeprowadzono sprawozdanie dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej wyłącznie przy użyciu Systemu SWEZ_HR. Jednocześnie rezygnując z wersji papierowej sprawozdania. Zrealizowane zadanie było efektem współpracy Departamentu Służby Cywilnej KPRM z pracownikami firmy Deloitte, w ramach projektu pn. „Poprawa jakości zarządzania w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

3.1.7. Informacja i promocja służby cywilnej

W 2011 r. Szef Służby Cywilnej realizował szereg działań mających na celu upowszechnienie informacji o służbie cywilnej i jej promocję. Kontynuowano działania

prowadzone w tym zakresie w latach poprzednich, a także podejmowano nowe, związane w szczególności z prezydencją Polski w Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej (EUPAN):

- 1) wydawanie „Przeglądu Służby Cywilnej” – elektronicznego dwumiesięcznika korpusu służby cywilnej

W 2011 r. Departament Służby Cywilnej KPRM przygotował i wydał 7 numerów „Przeglądu Służby Cywilnej”: 6 kolejnych oraz (w listopadzie 2011 r.) numer specjalny, związany z wejściem w życie zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. „Przegląd...” adresowany jest do pracowników i urzędników korpusu służby cywilnej, rozsyłany pocztą elektroniczną do urzędów administracji rządowej, publikowany także na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej KPRM: www.dsc.kprm.gov.pl.

- 2) bieżąca obsługa Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej

Udzielanie informacji odbywa się telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Każdego dnia do Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej kierowanych jest kilkanaście pytań drogą telefoniczną, natomiast liczba zapytań nadsyłanych pocztą elektroniczną wynosi od kilku do kilkunastu (w ciągu całego roku wpłynęło ponad 800 zapytań elektronicznych).

- 3) prowadzenie strony internetowej Departamentu Służby Cywilnej KPRM „Serwis Służby Cywilnej” oraz niektórych podwitrzyn Biuletynu Informacji Publicznej KPRM

W okresie sprawozdawczym na bieżąco zamieszczano informacje w internetowym „Serwisie Służby Cywilnej” oraz na niektórych podwitrzynach Biuletynu Informacji Publicznej KPRM (zakładki „Służba cywilna” oraz „Informacje o projektach realizowanych w KPRM”). W 2011 r. internetowy „Serwis Służby Cywilnej” został zmodernizowany, zyskał nową szatę graficzną i nowe funkcjonalności.

Na uwagę zasługują tzw. banery „Polecamy” oraz „Aktualności”, gdzie znajdują się informacje o najistotniejszych działaniach, realizowanych projektach, interesujących publikacjach i ważnych wydarzeniach w służbie cywilnej. Nowa strona internetowa została ujednoczona ze stronami funkcjonującymi w ramach domeny Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, a także zyskała rozwiązania pozwalające na publikację grafiki i zdjęć, co znacznie rozszerzyło możliwości prezentacyjne.

4) współpraca z Centrum Informacyjnym Rządu (CIR)

W 2011 r. w Biuletynie Informacji Publicznej KPRM, którego proces redakcyjny koordynowany jest przez CIR, umieszczano ogłoszenia o naborze na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów oraz o obsadzeniu tych stanowisk. Ponadto opublikowano m.in. wyniki postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r., a także informacje o realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Współpraca z CIR obejmowała również udzielanie odpowiedzi na pytania z zakresu organizacji i funkcjonowania służby cywilnej zadawane w trybie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej, a także udzielanie odpowiedzi na pytania dziennikarzy oraz przesyłanie do redakcji mediów sprostowań i komentarzy do publikacji poświęconych służbie cywilnej,

5) udział Szefa Służby Cywilnej w konferencjach, naradach i spotkaniach poświęconych zagadnieniom służby cywilnej to m.in.: konferencja „Kobiety w służbie publicznej – szklany sufit?”, konferencja „Rząd równych szans. Administracja przeciw dyskryminacji”, konferencja „Współpraca administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi a jakość polityk publicznych. Doświadczenia i przyszłość” (podsumowująca rezultaty projektu „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich”), obchody Dnia Służby Cywilnej zorganizowanych w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim, konferencja „Dobre praktyki w zakresie wspierania transparentności w sektorze publicznym i prywatnym – II Międzynarodowa konferencja antykorupcyjna”, 6th Quality Conference (w ramach prezydencji), 57. spotkanie Dyrektorów Generalnych odpowiedzialnych za administrację publiczną w krajach Unii Europejskiej i Komisji Europejskiej (podsumowujące prezydencję Polski w EUPAN), posiedzenie XII Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, podczas którego odbyła się debata panelowa „Od dokumentów do skutecznej modernizacji” na temat systemu dokumentów strategicznych w służbie cywilnej, którą poprowadził Szef Służby Cywilnej.

6) działania promocyjno-informacyjne w ramach prezydencji Polski w EUPAN

Uczestnicy spotkań reprezentujący państwa członkowskie Unii Europejskiej, Komisję Europejską, państwa i instytucje współpracujące z EUPAN (m.in. Chorwację, Czarnogórę, Islandię, Norwegię, Szwajcarię, EIPA, OECD, EGPA, NISPACEE) otrzymywali specjalnie z tej okazji przygotowaną i wydrukowaną broszurę *Civil Service Corps in Poland*. Broszura zawierała ogólne informacje o Polsce, jej podziale

terytorialnym, strukturze administracji publicznej, jak również bardziej szczegółowe dane o służbie cywilnej dotyczące struktury zatrudnienia, organizacji służby cywilnej, wartości i zasad, rozwoju i kariery, struktury wynagrodzenia, reform i planów. Istotne znaczenie informacyjne i wizerunkowe dla służby cywilnej miały też liczne przykłady polskich dobrych praktyk - prezentowane i omawiane w trakcie spotkań EUPAN. Więcej informacji nt. Prezydencji Polski w EUPAN zawiera rozdział 3.1.5. *Polska prezydencja i współpraca międzynarodowa.*

3.1.8. Współpraca z Parlamentem

W roku 2011 w Sejmie RP sfinalizowano prace nad komisyjnym projektem ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw³¹. Założeniem projektu było zwiększenie szans osób niepełnosprawnych poszukujących pracy w administracji publicznej poprzez wprowadzenie zasady pierwszeństwa podczas naborów m.in. na stanowiska w korpusie służby cywilnej. W związku z tymi pracami **Szef Służby Cywilnej jako umocowany przedstawiciel Rządu RP uczestniczył w posiedzeniach Sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny wyrażając (z uwagami) swoje poparcie dla proponowanych rozwiązań.**

Szef Służby Cywilnej podczas 96 plenarnego posiedzenia Sejmu udzielał odpowiedzi na zapytania poselskie, a na 81 posiedzeniu Senatu RP na zapytania Senatorów. W dniu 19 sierpnia 2011 r. Sejm RP, przyjmując część wcześniejszych poprawek Senatu RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw. Ustawa weszła w życie w dniu 26 listopada 2011 r.

Sprawy z zakresu służby cywilnej były w 2011 r. także przedmiotem prac innych komisji parlamentarnych: Sejmowej Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych, Sejmowej Komisji Finansów Publicznych oraz Senackiej Komisji Budżetu i Finansów Publicznych – w zakresie dotyczącym trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej oraz rezerwy celowej na funkcjonowanie służby cywilnej.

Ponadto udzielono odpowiedzi na 6 interpelacji oraz na zapytania poselskie, w zakresie dotyczącym m.in. zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, programów oszczędnościowych w administracji publicznej, zwiększenia poziomu zatrudnienia urzędników służby cywilnej oraz limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2012-2014, a także spraw wynikających ze stosunku pracy w służbie cywilnej.

³¹ Tytuł, pod jakim ostatecznie przyjęto ustawę

3.1.9. Współdziałanie z właściwymi ministrami

Zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, Minister właściwy do spraw finansów publicznych współdziała z Szefem Służby Cywilnej w zakresie przygotowania oraz wykonywania budżetu państwa w części dotyczącej wynagrodzeń i szkoleń członków korpusu służby cywilnej. Podobnie jak w latach poprzednich, Szef Służby Cywilnej, współdziałając z **Ministrem Finansów** podejmował w 2011 r. działania w zakresie:

- przygotowania sprawozdania z wykonania ustawy budżetowej na rok 2010:
- uruchomienia środków z rezerwy celowej poz. 20, z przeznaczeniem na sfinansowanie dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych w 2010 r. (skutki przechodzące) oraz urzędników mianowanych w 2011 r.;
- współdziałania przy opracowaniu projektu ustawy budżetowej na rok 2012, w części dotyczącej służby cywilnej (w bardzo ograniczonym zakresie).

Nadal aktualna jest kwestia pogłębiania współpracy z Ministrem Finansów, w szczególności w celu umożliwienia realizacji obowiązku określonego w art. 19 ust. 2, pkt 3 ustawy o służbie cywilnej - w zakresie wyrażenia przez Radę Służby Cywilnej opinii w sprawie projektu ustawy budżetowej w części dotyczącej służby cywilnej oraz corocznego wykonania budżetu państwa w tym zakresie.

Zgodnie z Uchwałą nr 168/2003 Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2003 r. w sprawie zadań wynikających z członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, współpraca podejmowana w 2011 r. przez Szefa Służby Cywilnej z **Ministrem Gospodarki** dotyczyła koordynacji zadań związanych z zaangażowaniem Polski w prace Komitetu Zarządzania Publicznego (PGC) OECD. W ramach współpracy konsultowano istotne kwestie poruszane na forum PGC (m.in. proces rozszerzenia OECD), prowadzono działania o charakterze sprawozdawczym. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli także w pracach Międzyresortowego Zespołu ds. OECD. Więcej informacji nt. zaangażowania w prace PGC OECD zawiera rozdział 3.1.5. *Polska prezydencja i współpraca międzynarodowa.*

Współpraca z **Ministrem Spraw Zagranicznych** odbywała się w związku z realizacją przez Szefa Służby Cywilnej ustawowych zadań związanych z prowadzeniem współpracy międzynarodowej w sprawach dotyczących służby cywilnej:

- realizacja projektu finansowanego ze środków programu MSZ Polska Pomoc na rzecz krajów przechodzących transformację ustrojową (w przypadku Szefa Służby Cywilnej – na rzecz Gruzji i Ukrainy),
- uczestniczenie w pracach MSZ dotyczących przygotowania i przeprowadzenia prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej,
- opiniowanie dokumentów i stanowisk w związku z pracami Grupy Roboczej Rady UE ds. Regulaminu Pracowniczego. Uczestnictwo Polski w pracach Grupy jest koordynowane przez MSZ.

Więcej informacji nt. zagadnień zasygnalizowanych w tej części zawiera rozdział 3.1.5. *Polska prezydencja i współpraca międzynarodowa.*

Ponadto Szef Służby Cywilnej uczestniczył w pracach **Zespołu do spraw Programowania Prac Rządu** do czasu powołania w dniu 30 listopada 2011 r. nowego Zespołu. Zadaniem Zespołu, będącego organem pomocniczym Rady Ministrów, jest koordynacja przygotowania projektów planów prac Rządu i ocena wykonania przyjętych planów prac Rządu.

3.1.10. Współpraca z Radą Służby Cywilnej

W 2011 r. odbyło się 7 posiedzeń Rady Służby Cywilnej, wszystkie z udziałem Szefa Służby Cywilnej. Realizując zapisy ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej przedstawił Radzie Służby Cywilnej – z prośbą o wyrażenie opinii - następujące dokumenty:

- 1) projekt zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej (uchwała nr 38 RSC z dnia 18 stycznia 2011 r.),
- 2) „Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2010 r.” (uchwała nr 42 RSC z dnia 10 maja 2011 r.),
- 3) projekt „Trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2012-2014” (uchwała nr 43 RSC z dnia 10 maja 2011 r.),
- 4) „Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2011 r.” (uchwała nr 44 RSC z dnia 10 maja 2011 r.),
- 5) projekt zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej (uchwała nr 45 RSC z dnia 10 maja 2011 r.),

- 6) projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczególnych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (uchwała nr 49 RSC z dnia 3 czerwca 2011 r.),
- 7) „Sprawozdanie z wykonania art. 19 ustawy budżetowej na rok 2010 z dnia 22 stycznia 2010 r. (Dz. U. Nr 19, poz. 102)”, w części dotyczącej służby cywilnej (uchwała nr 50 RSC z dnia 28 czerwca 2011 r.),
- 8) projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej (uchwała nr 51 RSC z dnia 28 czerwca 2011 r.),
- 9) projekt strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej 2011-2020 (uchwała nr 52 RSC z dnia 28 czerwca 2011 r.),
- 10) projekt zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (uchwała nr 58 RSC z dnia 30 sierpnia 2011 r.).

Rada Służby Cywilnej w 2011 r. wyraziła pozytywną opinię na temat wszystkich 10 przedłożonych przez Szefa Służby Cywilnej dokumentów.

Ponadto, na wniosek przedstawicieli Rady Służby Cywilnej, Szef Służby Cywilnej przekazał Radzie bądź wnioskującym:

- „Procedurę naboru na stanowisko dyrektora generalnego urzędu” wraz z załącznikami oraz opracowaną na podstawie §26 ww. procedury „Procedurę naboru na stanowisko Dyrektora Generalnego Ministerstwa Finansów” wraz z załącznikami,
- pozyskane z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji informacje dotyczące funkcjonowania Straży Granicznej,
- dane dotyczące zatrudnienia w korpusie służby cywilnej ogółem oraz dane dotyczące zatrudnienia w poszczególnych ministerstwach i Kancelarii PRM w latach 2006-2010,
- „Sprawozdanie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej – obserwatorów prac zespołu sprawdzającego powołanego w celu przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 roku z przebiegu sprawdzianu przewidzianego w jego toku”,
- notatkę Departamentu Służby Cywilnej KPRM na temat projektu ustawy o środkach ochrony roślin,

- „Informację dla Rady Służby Cywilnej na temat poziomu wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej wg płci”.

Podczas zwołanych w 2011 r. posiedzeń Rady Służby Cywilnej Szef Służby Cywilnej prezentował także regularnie informację na temat spraw bieżących w zakresie zarządzania służbą cywilną. Ponadto formułował oraz wyrażał stanowisko w sprawach dotyczących korpusu służby cywilnej.

Współpraca z Radą Służby Cywilnej stanowiła istotne wsparcie merytoryczne dla Szefa Służby Cywilnej.

3.1.11. Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- Gospodarczych

Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej został powołany Uchwałą nr 34 Trójstronnej Komisji do Spraw społeczno- Gospodarczych z dnia 16 lutego 2009 r. Zadaniem Zespołu jest wypracowanie i uzgodnienie rozwiązań dotyczących pracowników samorządowych oraz służby cywilnej, a w szczególności wynagrodzeń, wytycznych ocen kwalifikacyjnych, wartościowania stanowisk pracy, przepisów szczególnych z zakresu prawa pracy, środków na funkcjonowanie służby cywilnej. W 2011 r. odbyło się 13 posiedzeń Zespołu, w tym 2 posiedzenia robocze (jedno spotkanie strony rządowej Zespołu i jedno spotkanie ze stroną związkową Zespołu), 5 posiedzeń Grupy roboczej ds. administracji skarbowej, 1 posiedzenie Grupy roboczej ds. administracji samorządowej i 1 posiedzenie Grupy roboczej ds. interwencyjnych. Posiedzeniom grup roboczych przewodniczył Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM.

Zgodnie z Uchwałą Nr 34 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych powołującą Zespół doraźny, rok 2011 był ostatnim rokiem prac Zespołu doraźnego działającego w dotychczasowej formule. Szef Służby Cywilnej, jako Przewodniczący Zespołu doraźnego, w piśmie z dnia 6.10.2011 r. skierowanym do Przewodniczącego Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, przekazał wnioski z przeprowadzonej przez stronę rządową analizy funkcjonowania Zespołu doraźnego, w której wskazano w szczególności na następujące zagadnienia:

- około 50% spraw (w tym najbardziej spornych), dotyczy administracji skarbowej reprezentowanej przez NSZZ „Solidarność” Pracowników Skarbowych,
- rozbieżność stanowisk pomiędzy stroną rządową a związkową dotyczących składu instytucjonalnego i personalnego Zespołu,

- brak zainteresowania pracami Zespołu ze strony przedstawicieli organizacji pracodawców,
- dyskusowanie w Zespole również kwestii dotyczących samorządu terytorialnego i urzędów wojewódzkich, które nie są reprezentowane w Zespole na szczeblu decyzyjnym co utrudnia dialog ze stroną społeczną.

Z uwagi na to, że tematyka pracownicza powinna być przedmiotem kontynuowanego dialogu społecznego, Szef Służby Cywilnej zaproponował kilka możliwości dalszego działania Zespołu. Do końca 2011 r. nie zapadły jednak decyzje w kwestii ewentualnej kontynuacji dialogu w omówionym obszarze.

3.1.12. Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów

Zgodnie z zarządzeniem nr 1 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 sierpnia 2009 r. w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów, współdziałanie Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów może odbywać się: (1) w ramach Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, (2) poprzez przedstawianie opinii przez dyrektorów generalnych urzędów oraz (3) poprzez tworzenie grup roboczych, powoływanych przez Szefa Służby Cywilnej w celu przedstawienia stanowiska w określonych sprawach. W 2011 r. odbyły się 4 posiedzenia Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, na których omawiano kluczowe zagadnienia związane z funkcjonowaniem służby cywilnej, a w szczególności:

- zaprezentowano projekt realizowany ze środków PO KL pn. „Diagnoza i rekomendacje dotyczące zarządzania w administracji rządowej szczebla centralnego”,
- omówiono wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013,
- omówiono stan prac nad Strategią zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w kontekście „Planu uporządkowania strategii rozwoju” i strategii Sprawne Państwo 2011–2020,
- zwrócono uwagę na wybrane kwestie naboru do korpusu służby cywilnej w kontekście dostrzeżonych nieprawidłowości, w ramach prowadzonego monitoringu procesu naboru oraz w oparciu o skargi i wnioski kierowane do Szefa Służby Cywilnej,
- zaprezentowano informację na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych w kontekście nowelizacji *ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych*

oraz uchwalenia przez Sejm RP *ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się*,

- przedstawiono stan prac nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej,
- przedstawiono informację na temat organizacji rządowej procedury przygotowania i ogłaszania rządowych aktów prawnych – problemy praktyczne, wyzwania szkoleniowe (informacji na ten temat udzielił Pan Minister Maciej Berek, Prezes Rządowego Centrum Legislacji),
- omówiono wybrane zagadnienia prawne w związku z utworzeniem nowych ministerstw;
- przedstawiono informację nt. prac Zespołu Doradczego Szefa Służby Cywilnej ds. Kształtowania Społecznego Wizerunku Służby Cywilnej.

Niezależnie od obrad Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów w dniu 10 stycznia 2011 r. w KPRM odbyło się spotkanie dyrektorów generalnych urzędów i Szefa Służby Cywilnej. Dyrektorzy generalni zostali zapoznani z zakresem wniosku Prezydenta RP o zbadanie zgodności z ustawą zasadniczą ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013, skierowanego do Trybunału Konstytucyjnego oraz z dalszym tokiem postępowania w tej sprawie. Następnie wysłuchali informacji dotyczącej działań oszczędnościowych w krajach Unii Europejskiej oraz zapoznali się z instrumentami o charakterze krótko- i średniookresowym, używanymi przez administracje państw UE i OECD w walce z kryzysem ekonomicznym.

Ponadto Szef Służby Cywilnej uczestniczył w innych spotkaniach z udziałem dyrektorów generalnych urzędów, podczas których przedstawiał krótkie informacje na temat aktualnych spraw służby cywilnej oraz udzielał wyjaśnień.

W celu oceny wpływu kontroli na pracę urzędów, w grudniu 2011 r. Szef Służby Cywilnej przeprowadził pilotażowe badanie ankietowe wśród dyrektorów generalnych ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich. Analizą objęto okres od 1 stycznia do 15 listopada 2011 r. Przedmiotem zainteresowania Szefa Służby Cywilnej, oprócz danych obrazujących rozmiary kontroli (liczba i czas trwania kontroli, liczba kontrolerów) było poznanie opinii dyrektorów generalnych urzędów na temat zaangażowania urzędów w obsługę kontrolerów oraz działania kontrolne, a także ocena przydatności przeprowadzonych kontroli w doskonaleniu pracy urzędu.

Z informacji przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów wynika, że w analizowanym okresie, ponad 1700 kontrolerów przeprowadziło w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich blisko 730 kontroli, których łączny czas trwania wyniósł ponad 27 tys. dni. Najwięcej kontroli przeprowadzały takie instytucje jak: Najwyższa Izba Kontroli, służby kontrolne Ministerstwa Finansów, urzędy kontroli skarbowej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Ze względu na ograniczony, pilotażowy zakres badania, wyniki analizy dają jedynie przybliżony obraz obciążenia urzędów kontrolami w 2011 r. Niemniej zebrane dane wskazują na znaczne rozmiary kontroli, którym podlegały ministerstwa, urzędy centralne i urzędy wojewódzkie w 2011 r. Opinie dyrektorów generalnych urzędów na temat obciążenia kontrolami oraz ich wpływu na doskonalenie pracy urzędu były zróżnicowane.

3.1.13. Zespoły wspierające wykonywanie zadań w służbie cywilnej

W 2011 r. działały 3 zespoły, które w istotny sposób wspierały wykonywanie zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej:

- 1) Zespół doradczy Szefa Służby Cywilnej ds. kształtowania społecznego wizerunku służby cywilnej

Powołany w 2010 r. Zespół kontynuował pracę w 2011 r. Przetarg nieograniczony na badania społecznej percepcji służby cywilnej wygrała firma badawcza ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o., która w okresie od maja do listopada 2011 r. zrealizowała badania. W świetle wyników badania, większość społeczeństwa nie potrafi poprawnie zdefiniować pojęcia służba cywilna. Badanie potwierdziło także istnienie negatywnych stereotypów dotyczących pojęć takich jak „urzędnik”, „urząd”, „administracja”. Mimo to osoby, które w ostatnim czasie miały okazję załatwić sprawę w urzędzie pozytywnie oceniają przebieg tej wizyty (71% osób zadowolonych) i przyznają, że zostały w pełni profesjonalnie obsłużone (81%) oraz zauważają generalny trend poprawy jakości pracy i obsługi w urzędach (ok. 25% takich opinii i tylko 10% opinii o pogorszeniu obsługi). Obywatele przypisują także urzędnikom takie cechy, jak profesjonalizm czy rzetelność. Niestety zmiana stereotypów będzie procesem żmudnym i powolnym, wymagającym współpracy ze środowiskami opiniotwórczymi. Raporty z badań będą podstawą do realizacji działań na rzecz kształtowania społecznego wizerunku służby cywilnej.

- 2) Zespół do spraw opracowania propozycji projektu zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej
Zespół kontynuował swoje prace w 2011 r. Celem Zespołu było przygotowanie propozycji projektu zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (realizacja upoważnienia zawartego w art. 15 ust. 9 ustawy). W grudniu 2011 r. Zespół przedstawił Szefowi Służby Cywilnej wypracowane założenia dotyczące obszarów i szczegółowych zagadnień w zakresie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz propozycje dotyczące kształtu zarządzenia Szefa Służby Cywilnej, które zostały zaakceptowane;
- 3) Zewnętrzny zespół wartościujący
Zgodnie z § 4 ust. 3 zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej³², wartościowanie stanowiska dyrektora generalnego urzędu przeprowadza zewnętrzny zespół wartościujący, którego członków powołuje i odwołuje Szef Służby Cywilnej³³. W 2011 r. Zespół rozpoczął swoje prace i odbyły się 3 jego posiedzenia, podczas których jednomyślnie dokonano zwartościowania 26 stanowisk pracy dyrektorów generalnych urzędów. Wyniki zostały przesłane do akceptacji odpowiednim kierownikom urzędów.

3.1.14. Współpraca z Krajową Szkołą Administracji Publicznej

Współpraca Szefa Służby Cywilnej z Krajową Szkołą Administracji Publicznej (KSAP) obejmowała w 2011 r. zarówno obszary, w których podejmowano działania w okresie wcześniejszym jak i nowe zadania, związane ze sprawowaniem przez Polskę prezydencji w Radzie UE i realizacją projektu twinningowego:

- 1) uczestniczenie w posiedzeniach Rady Krajowej Szkoły Administracji Publicznej,
Zgodnie ze statutem KSAP, Rada jest organem wnioskującym, doradczym i opiniującym Szkoły, a Szef Służby Cywilnej jest jej członkiem. W 2011 r. Szef Służby Cywilnej uczestniczył w jednym (na 4 zorganizowane) posiedzeniu Rady KSAP, które odbyło się 24 lutego 2011 r.. Podczas posiedzenia Rady Szef Służby Cywilnej złożył podziękowania kończącym kadencję członkom Rady Szkoły oraz wręczył w imieniu Prezesa Rady Ministrów powołania nowym członkom Rady,

³² M. P. Nr 5, poz. 61.

³³ Członkowie zespołu zostali powołani w dniu 9 marca 2011 r.

- 2) współdziałanie przy ustalaniu programu szkoleń centralnych,
Obowiązek współdziałania Szefa Służby Cywilnej z Krajową Szkołą Administracji Publicznej przy ustalaniu planów szkoleń centralnych w służbie cywilnej wynika z przepisów ustawy o służbie cywilnej. Przygotowany przez Szefa Służby Cywilnej Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2011 r. został pozytywnie zaopiniowany przez KSAP,
- 3) uczestniczenie w inauguracji i zakończeniu roku szkolnego w KSAP,
Szef Służby Cywilnej wziął udział w uroczystym zakończeniu kształcenia słuchaczy XX promocji Krajowej Szkoły Administracji Publicznej oraz inauguracji kształcenia słuchaczy XXIII promocji, a także w uroczystym zakończeniu kształcenia słuchaczy XXI Promocji KSAP,
- 4) uczestniczenie, na zaproszenie, w konferencjach organizowanych przez KSAP,
W dniu 18 marca 2011 r. Szef Służby Cywilnej wziął udział, jako panelista, w konferencji „Kobiety w służbie publicznej – szklany sufit?”, zorganizowanej przez Promocję XXI Stanisław Konarski KSAP we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do spraw Równego Traktowania. W innych spotkaniach organizowanych w KSAP uczestniczyli przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej z Departamentu Służby Cywilnej KPRM.
- 5) zadania związane z prezydencją Polski w Radzie UE,
W 2011 r. wyniknęła potrzeba koordynacji działań Szefa Służby Cywilnej (przewodnictwa w EUPAN) oraz KSAP (przewodnictwo w DISPA – Sieci Dyrektorów Instytutów i Szkół Administracji Publicznej). Współpraca w tym zakresie polegała na wzajemnym konsultowaniu planów dwóch sieci w II półroczu 2011 r., m.in. kalendarza wydarzeń, współuczestniczenie w spotkaniach prezydenckich, konsultacje programowe.
- 6) realizacja projektu twinningowego
Współpracowano w przygotowaniu projektu pomocy bliźniaczej „Wsparcie rozwoju służby cywilnej Ukrainy”, którego realizacja przewidziana jest na lata 2012-2013. Więcej informacji nt. prezydencji w EUPAN i projektu twinningowego zawiera rozdział 3.1.5. *Polska prezydencja i współpraca międzynarodowa.*

Ponadto w dniu 16 czerwca 2011 r. w siedzibie KSAP odbyło się posiedzenie X Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów z udziałem Szefa Służby Cywilnej. Szef Służby Cywilnej prowadził korespondencję z Dyrektorem Krajowej Szkoły Administracji Publicznej

dotyczącą procesu organizacji pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP XX oraz XXI promocji i związanych z tym problemów. W 2011 r. prowadzono także, z udziałem KSAP i Stowarzyszenia Absolwentów KSAP, dyskusję na forum Sejmu RP, Rady Służby Cywilnej, Rady KSAP na temat modelu funkcjonowania Szkoły.

3.2. Realizacja zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej realizuje zadania określone w ustawie przy pomocy dyrektorów generalnych urzędów. Są oni odpowiedzialni za zapewnienie funkcjonowania i ciągłości pracy urzędu, warunków jego działania, organizację pracy oraz dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizowanie polityki personalnej. Wykonując ustawowo określone obowiązki, dyrektorzy generalni urzędów w szczególności organizowali nabory na wolne stanowiska w służbie cywilnej, w tym na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, dokonywali różnorodnych czynności wynikających z nawiązania, trwania i ustania stosunku pracy z członkami korpusu służby cywilnej, podejmowali działania w zakresie szkoleń i rozwoju zawodowego oraz w przypadku stwierdzenia naruszenia obowiązków członków korpusu służby cywilnej. Przygotowywali także programy zarządzania zasobami ludzkimi w urzędzie. Z przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów danych wynika, że programy takie posiadało lub było w trakcie opracowania jedynie 30% urzędów.

Jednocześnie dyrektorzy generalni urzędów współdziałali z Szefem Służby Cywilnej w sprawach dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz zapewnienia przez korpus służby cywilnej zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa. Wykonując ustawowo określony obowiązek złożyli także sprawozdanie z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej za rok 2011. Należy jednak zwrócić uwagę, że nie wszystkie urzędy wywiązały się z tego obowiązku w wyznaczonym przez ustawodawcę terminie, tj. do końca stycznia 2012 r. W związku z tym, że sprawozdanie to po raz pierwszy było składane w całości w elektronicznym systemie SWEZ-HR brano pod uwagę możliwość wystąpienia niewielkiej zwłoki w złożeniu sprawozdania przez urzędy. Niemniej w przypadku niektórych urzędów zwłoka była znaczna. Dodatkowo jakość przesłanych z opóźnieniem danych była niska. Dotyczyło to zwłaszcza części urzędów administracji zespolonej szczebla powiatowego.

Szef Służby Cywilnej pozytywnie ocenia realizację zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów, pomimo dostrzeżonych pewnych uchybień.

Podkreślenia wymaga fakt, że dobra współpraca Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów ma miejsce w sytuacji ograniczonych uprawnień ustawowych Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych. Ważną kwestią pozostaje także właściwe zagospodarowanie w korpusie służby cywilnej byłych dyrektorów generalnych urzędów.

3.2.1. Rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów odnośnie podjęcia działań w zakresie służby cywilnej

W 2011 r. 30% urzędów, które zatrudniały członków korpusu służby cywilnej przekazało Szefowi Służby Cywilnej rekomendacje w zakresie realizowania zadań służby cywilnej. Łącznie sformułowano ok. 2280 propozycji podjęcia działań w różnych obszarach³⁴.

Najczęściej wskazywano na konieczność podjęcia działań w obszarze szkoleń i rozwoju zawodowego (22% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, 34% ogółu zgłoszonych propozycji). Sugerowano przede wszystkim zwiększenie liczby szkoleń i objęcie szkoleniami większej grupy pracowników. Podjęciem działań w tym zakresie były zainteresowane zwłaszcza urzędy centralne, urzędy administracji zespolonej (szczebla wojewódzkiego i powiatowego) i administracji niezespolonej, w tym urzędy administracji skarbowej.

Kolejny obszar, który został uznany za istotny, to dokonanie zmian przepisów ustawy o służbie cywilnej (13% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, 22% ogółu propozycji). Dyrektorzy generalni urzędów najbardziej byli zainteresowani dokonaniem zmian w przepisach dotyczących ocen okresowych i czasu pracy. W dalszej kolejności formułowano rekomendacje odnoszące się do przepisów w zakresie nawiązywania stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej, służby przygotowawczej czy indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Dokonanie zmian w przepisach ustawy o służbie cywilnej byłoby szczególnie istotne dla ministerstw i urzędów wojewódzkich oraz administracji niezespolonej, w tym urzędów administracji skarbowej.

Stosunkowo duża grupa urzędów zgłosiła sugestie działań na rzecz poprawy komunikacji wewnętrznej, współpracy i wymiany doświadczeń w służbie cywilnej

³⁴ Rekomendacje dla Szefa Służby Cywilnej w zakresie realizowania zadań służby cywilnej zostały przekazane przez dyrektorów generalnych urzędów (kierowników urzędów wykonujących zadania dyrektorów generalnych w urzędach, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego) w ramach sprawozdań z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej za 2011 r. Nie jest to obligatoryjne.

(11% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, 13% ogółu propozycji). Wskazywano przede wszystkim na konieczność wspierania i ułatwiania komunikacji i wymiany doświadczeń w służbie cywilnej przy wykorzystaniu komunikacji elektronicznej. Działania w tym zakresie uznały za istotne wszystkie kategorie urzędów.

W kontekście zgłoszonych rekomendacji, ważnym okazał się być także obszar zasobów na realizację zadań służby cywilnej (11% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, 12% ogółu propozycji). Sugerowano przede wszystkim podjęcie działań na rzecz zapewnienia niezbędnych środków (głównie finansowych) na realizację zadań. Zagadnienie to było istotne zwłaszcza dla urzędów administracji zespolonej (szczebla wojewódzkiego i powiatowego), a także urzędów centralnych i administracji niezespolonej, w tym urzędów administracji skarbowej. W dalszej kolejności sugerowano realizację projektów i upowszechnienie narzędzi umożliwiających efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów ludzkich i finansowych.

Ponadto wskazywano na konieczność podjęcia działań na rzecz poprawy wizerunku służby cywilnej, w tym promowania służby cywilnej (7% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, 8% ogółu propozycji) oraz formułowały rekomendacje dotyczące przepisów aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej (6% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, 8% ogółu propozycji).

Propozycje działań zgłoszone przez dyrektorów generalnych urzędów były i są przedmiotem zainteresowania i aktywności Szefa Służby Cywilnej. Część z nich została uwzględniona we wnioskach z niniejszego sprawozdania oraz w realizowanych w sposób ciągły działaniach Szefa Służby Cywilnej.

Przykładowo można wskazać na prace nad opracowaniem polityki szkoleniowej w służbie cywilnej określającej cele, zasady oraz ramy realizacji zadań związanych z prowadzeniem działań szkoleniowych w służbie cywilnej, prace nad projektem założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej (oraz ustawy o Służbie Celnej), w których zaproponowano między innymi zmiany w przepisach dotyczących ocen pracowniczych i czasu pracy, jak również prace Zespołu doradczego Szefa Służby Cywilnej ds. kształtowania społecznego wizerunku służby cywilnej. Rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów znajdują także odzwierciedlenie w działaniach zaplanowanych do realizacji w projekcie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (np. w zakresie wspierania rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej,

ułatwiania komunikacji i wymiany doświadczeń urzędów przy wykorzystaniu komunikacji elektronicznej, wprowadzania nowych rozwiązań w zakresie czasu pracy, kształtowania pozytywnego wizerunku służby cywilnej). Pamiętać wszakże należy o znacznej różnorodności rekomendacji związanej ze specyfiką urzędów.

3.3. Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich

Postulaty zgłaszane przez polityków, interesariuszy służby cywilnej, naukowców i ekspertów, media, a przede wszystkim przez szeroko rozumianą opinię publiczną pod adresem administracji, w tym administracji rządowej wskazują, że istnieje powszechne oczekiwanie, aby służba cywilna była bardziej efektywna oraz przyjazna obywatelom. Realizacja tych oczekiwań jest priorytetem. Z drugiej strony należy pamiętać o potrzebach korpusu służby cywilnej, których spełnienie, na przynajmniej minimalnym akceptowalnym poziomie, jest warunkiem koniecznym powodzenia procesu modernizacji służby cywilnej. Te dwa równoległe zadania wyartykułowane zostały w postaci projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2020 r.

Europejski Fundusz Społeczny stworzył możliwość podjęcia kompleksowych działań na rzecz modernizacji administracji rządowej. **Dzięki wsparciu ze środków EFS (w 2011 r. wykorzystano ok. 24 mln zł, w tym wkład z budżetu państwa to ok. 3,6 mln zł), działaniami o charakterze modernizacyjnym, informacyjnym, szkoleniowym oraz doradczym objęto ok. 2300 urzędów, w których funkcjonuje służba cywilna. W szkoleniach zorganizowanych w ramach prowadzonych projektów tylko w 2011 r., wzięło udział ponad 21 tys. pracowników urzędów administracji rządowej.**

W 2011 r. (podobnie jak w 2010 r.) nie przyznano żadnych środków budżetowych na ten cel, w ramach art. 16 ustawy o służbie cywilnej (środki rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej).

Głównymi celami projektów modernizacyjnych zakończonych i realizowanych w roku 2011 było:

- opracowanie projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, czyli podstawowego dokumentu programowego na lata 2011-2020,
- poprawa standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej poprzez m.in. wsparcie urzędów we wdrażaniu różnorodnych narzędzi zarządczych (np., zarządzanie satysfakcją klienta, zarządzanie przez cele, model kompetencyjny, system zarządzania

środowiskowego EMAS, usprawnienie systemu sprawozdawczości kadrowej przekazywanej Szefowi Służby Cywilnej, elektroniczny centralny rejestr umów i postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, narzędzie wspomagające proces planowania zamówień publicznych, stworzenie macierzy potrzeb szkoleniowych pracowników komórek ds. budżetu i finansów oraz zamówień publicznych, analiza i optymalizacja procesów),

- podwyższenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej poprzez organizowanie szkoleń podnoszących kompetencje pracowników, szczególnie tych skierowanych na poprawę obsługi klientów,
- wsparcie modernizacji systemów zarządzania urzędami, w tym usprawnianie mechanizmów decyzyjnych,
- dzielenie się wiedzą (w tym dobre praktyki w administracji, współpraca ze środowiskiem eksperckim).

Realizacja projektów systemowych wymaga dużego zaangażowania pracowników urzędów administracji rządowej, gdyż to oni są podstawowymi partnerami wybranych, w drodze przetargów, firm doradczych. Uczestniczące w projektach urzędy były beneficjentami projektów, jednak praca wykonywana przez członków korpusu służby cywilnej świadczona jest bezpłatnie, stanowiąc dodatkowe obciążenia względem realizacji własnych statutowych zadań. Wspomnieć także należy, iż często tematyka projektów wynikała z inicjatywy poszczególnych urzędów w zakresie działań usprawniających (dobrych praktyk) pozwalając z jednej strony na dzielenie się wiedzą, z drugiej na pewną standaryzację rozwiązań. Beneficjentami projektów były zarówno urzędy administracji centralnej (ministerstwa, urzędy centralne i urzędy wojewódzkie), jak i administracja zespolona i niezespolona.

W ramach projektów systemowych realizowanych przez podległy Szefowi Służby Cywilnej Departament Służby Cywilnej KPRM, w latach 2008-2011 przeszkolono ok. **10 775 osób zatrudnionych w administracji skarbowej**, w ramach zaplanowanego w wysokości 15 000 osób wskaźnika, który powinien zostać osiągnięty do 2015 roku. Warto podkreślić, że tylko w 2011 r. przeszkolono ok. 3 300 pracowników administracji skarbowej, co stanowi ok. 15% łącznej liczby osób przeszkolonych w 2011 r. Tematyka szkoleń skierowanych do pracowników administracji skarbowej obejmowała nowoczesne techniki zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzanie satysfakcją klienta, nowoczesne standardy obsługi klienta, zarządzanie procesowe. Ta grupa docelowa szkolonych należy do najbardziej

wrażliwego społecznie segmentu korpusu służby cywilnej ze względu na bezpośredni kontakt z klientami.

Realizowane w 2011 r. projekty można podzielić na dwie grupy:

- wdrażające inicjatywy na rzecz wzmocnienia administracji,
- zorientowane na wzmocnienie relacji administracji z jej otoczeniem.

Projekty wdrażające inicjatywy na rzecz wzmocnienia administracji

1) Projekt „Poprawa jakości zarządzania w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” (projekt kontynuowany).

Cel: wdrożenie usprawnień zarządczych w kluczowych dla funkcjonowania urzędów obszarach (kadry, finanse, zamówienia publiczne) poprzez przeprowadzenie audytu organizacyjnego ww. komórek oraz podniesienie kompetencji osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, poprzez przeprowadzenie szkoleń z zakresu: zarządzania organizacją, planowania strategicznego, rachunkowości zarządczej, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania finansami publicznymi, prawa zamówień publicznych.

Termin realizacji: 01.04.2009 r.- 31.03.2012 r. Budżet: 7 426 755,14 zł.

W 2011 r. w ramach projektu:

- w ww. komórkach organizacyjnych, w 62 urzędach administracji rządowej, przeprowadzono audyt organizacyjny na podstawie analizy dokumentacji otrzymanej z urzędów objętych badaniem, pozwalającej na uzyskanie informacji o procesach i działaniach wykonywanych przez komórki obsługowe tych urzędów oraz przy współpracy z ich przedstawicielami,
- przygotowano raport zawierający diagnozę stanu zastanego w komórkach obsługowych 62 urzędów, w tym kalkulację wskaźników efektywności dla procesów wykonywanych w ww. komórkach, identyfikację różnic pomiędzy tymi samymi typami komórek w poszczególnych urzędach oraz przyczyny tych rozbieżności,
- wypracowano propozycje usprawnień, z których najbardziej istotne ujęto w Wytocznych Szefa Służby Cywilnej przekazanych do urzędów,
- udzielono urzędom wsparcia doradczego (konsultanci, eksperci z firmy Deloitte) we wdrożeniu przypisanych im rekomendacji, co pozwoliło na uwzględnienie specyfiki i potrzeb każdego z urzędów.

Łącznie w ramach projektu w 2011 r. wydatkowano 5 556 798,80 zł.

2) Projekt „Wdrożenie strategii szkoleniowej” (projekt kontynuowany).

Cel: usprawnienie funkcjonowania administracji rządowej poprzez podwyższenie kwalifikacji i umiejętności pracowników administracji publicznej oraz funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Projekt obejmuje swym zakresem 11 komponentów (w tym 6 komponentów szkoleniowych).

Termin realizacji projektu : 01.07.2009 r.-30.06.2012 r. Budżet: 14 930 947,09 zł.

Projekt został skierowany do pracowników administracji publicznej. W celu zwiększenia skuteczności, a przede wszystkim trwałości efektów szkoleń, grupa docelowa poszczególnych komponentów szkoleniowych została doprecyzowana m.in. ze względu na specyfikę wykonywanych zadań (np. pracownicy administracji skarbowej, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska oraz 16 Regionalnych Dyrekcji Ochrony Środowiska, pracownicy ABW) oraz wiek osób zatrudnionych w urzędach ze szczególnym uwzględnieniem osób posiadających co najmniej 45 lat.

Zadania realizowane w 2011 r. były skierowane do:

- pracowników administracji publicznej posiadających co najmniej 45 lat i obejmowały swoim zakresem szkolenia z efektywnego przywództwa.
- pracowników GDOŚ i RDOŚ i obejmowały swoim zakresem: szkolenia specjalistyczne (Kodeks postępowania administracyjnego, Ochrona wód, hydrogeologia i gospodarka wodno – ściekowa w ocenach oddziaływania na środowisko przedsięwzięć, Gospodarka odpadami w ocenach oddziaływania na środowisko przedsięwzięć, Ochrona powietrza w ocenach oddziaływania na środowisko przedsięwzięć, w tym metodyki obliczania rozprzestrzeniania substancji w powietrzu, Ochrona przed hałasem w ocenach oddziaływania na środowisko przedsięwzięć), i szkolenia językowe (z zakresu słownictwa ogólnego i specjalistycznego dotyczącego zagadnień związanych z ochroną środowiska),
- członków korpusu służby cywilnej i obejmowały swoim zakresem: szkolenia miękkie (radzenie sobie ze stresem i efektywne zarządzanie czasem), szkolenia specjalistyczne (podstawy legislacji dla nieprawników), szkolenia językowe (z zakresu słownictwa prawn-administracyjnego, charakterystycznego dla administracji publicznej i Unii Europejskiej), szkolenia informatyczne (Microsoft Excel 2003 – profesjonalna analiza i raportowanie oraz prezentacja danych, Microsoft PowerPoint 2003 – efektywne tworzenie prezentacji multimedialnych, Microsoft Access 2003 – tworzenie i praktyczne wykorzystanie baz danych),

- pracowników administracji skarbowej i obejmowały swoim zakresem szkolenia z obszaru kompetencji miękkich (nowoczesne techniki zarządzania zasobami ludzkimi),
- pracowników ABW i obejmowały swoim zakresem szkolenia specjalistyczno - językowe (zwalczanie przestępczości gospodarczej, zapewnienie bezpieczeństwa teleinformatycznego, zapewnienie bezpieczeństwa informacji i zbiorów danych),

Jednocześnie (na podstawie wcześniej już zrealizowanych szkoleń) przygotowano w ramach jednego z komponentów - 17 kursów e-learningowych.

W ramach projektu w 2011 roku:

- przeszkolono ok. 5 600 osób z różnych ww. zakresów tematycznych;
- przeprowadzono badanie ewaluacyjne z 8 rodzajów szkoleń zrealizowanych w 2010 i 2011 r., którego wyniki (w postaci raportu) upowszechniono w 2300 urzędach administracji rządowej.

Łącznie w 2011 r. zakończono w ramach projektu realizację 16 umów, na które wydatkowano kwotę 5 361 712,96 zł.

3) Projekt „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” (projekt zrealizowany).

Cel: usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez opracowanie i upowszechnienie projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi oraz zwiększenie kompetencji członków korpusu służby cywilnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Termin realizacji: 01.04.2009 r. - 31.12.2011 r. Budżet: 3 988 689,32 zł.

W 2011 r. w ramach projektu:

- opracowano i upowszechniono projekt strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (więcej informacji na temat prac nad strategią zawiera rozdział 3.1.4.),
- przygotowano i przekazano do około 2300 urzędów administracji rządowej pięć rodzajów poradników z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi: „Poradnik dotyczący przeprowadzania naboru do służby cywilnej”, „Pierwsza ocena w służbie cywilnej”, „Oceny okresowe w służbie cywilnej”, „Indywidualny program rozwoju zawodowego. Poradnik dobrej praktyki”, „Sposób prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w służbie cywilnej”. Poradniki zawierają omówienia przepisów prawa wraz z konkretnymi przykładami zebranymi w trakcie

ponad 2-letniego okresu obowiązywania obecnej ustawy o służbie cywilnej, a także praktyczne porady i wskazówki ujęte w postaci dobrych praktyk, które powinny wyznaczać jednolite standardy postępowania. Poradniki zostały przygotowane przede wszystkim z myślą o podniesieniu kompetencji pracowników komórek kadrowych oraz członków komisji dyscyplinarnych i rzeczników dyscyplinarnych, ale mogą być także przydatne dla pozostałych członków korpusu służby cywilnej zainteresowanych tematyką zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Wersja elektroniczna została zamieszczona na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”,

- opracowano narzędzie informatyczne wspomagające dokonywanie pierwszej oceny oraz ocen okresowych w służbie cywilnej,
- sporządzono ekspertyzy, analizy i raporty, w tym dotyczące zasad służby cywilnej oraz kształtowania wizerunku służby cywilnej,
- przeszkolono ponad 10 000 pracowników urzędów administracji rządowej z zakresu: pierwszej oceny w służbie cywilnej, ocen okresowych, sposobu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, naboru w służbie cywilnej (w tym naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej), zasad w służbie cywilnej i postępowania etycznego przez członków korpusu służby cywilnej.

Łącznie w ramach projektu w 2011 r. wydatkowano 3 033 805,00 zł.

Projekty zorientowane na wzmacnianie relacji administracji rządowej z jej otoczeniem

1) Projekt „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich” (projekt zrealizowany).

Cel: usprawnienie mechanizmów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez analizę systemów podejmowania decyzji, wypracowanie nowoczesnych standardów, praktyk oraz mechanizmów współpracy z ekspertami, publicznymi i niepublicznymi instytucjami badawczymi wspomagającymi procesy decyzyjne.

Termin realizacji: 01.04.2009 r. - 30.12.2011 r. Budżet: 3 237 245,30 zł.

W 2011 r. w ramach projektu:

- opracowano i rozpowszechniono raport dotyczący współpracy administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi oraz poradnik „Podniesienie

jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich”,

- upowszechniono *Wytyczne Szefa Służby Cywilnej dla urzędów administracji rządowej w sprawie wzmocnienia potencjału analitycznego służby cywilnej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich*,
- przeszkolono 1092 pracowników urzędów administracji rządowej z zakresu współpracy administracji rządowej z ekspertami zewnętrznymi w procesie podejmowania decyzji.

Łącznie w ramach projektu w 2011 r. wydatkowano 2 785 806,32 zł.

2) Projekt „Klient w centrum uwagi administracji” (projekt kontynuowany).

Cel: usprawnienie pracy urzędów administracji rządowej w oparciu o zarządzanie satysfakcją klienta, a w dalszej perspektywie pro jakościowa i prokliencka reorientacja stosowanego w nich modelu zarządzania, a także pozytywna zmiana wizerunku urzędów administracji rządowej w oczach obywatela.

Termin realizacji: 1.08.2010 r. – 31.05.2012 r. Budżet: 7 540 000 zł.

W 2011 r. w ramach projektu:

- przeszkolono pracowników urzędów z zakresu zarządzania satysfakcją klienta nowoczesnych standardów obsługi klienta oraz zarządzania procesowego (łącznie ponad 3500 osób), a także opracowano kursy e-learningowe z ww. tematów,
- w 100 urzędach: przeprowadzono badania satysfakcji klientów, opracowano raporty analityczne, przekazano metodykę i narzędzia do badań satysfakcji klienta, opracowano katalogi usług i karty usług oraz dla każdego ze zidentyfikowanych 27 typów urzędów, stworzono podręcznik budowy kart i usług,
- opracowano wytyczne dla instytucji administracji publicznej w zakresie doskonalenia usług w oparciu o zarządzanie satysfakcją klienta z uwzględnieniem rozwiązań przyjętych w krajach członkowskich UE,
- prowadzono prace nad zbiorem dobrych praktyk oraz wytycznymi w zakresie doskonalenia usług administracji w oparciu o zarządzanie satysfakcją klienta na podstawie doświadczeń zebranych w projekcie,
- w 70 urzędach przeprowadzono działania z zakresu identyfikacji i priorytetyzacji procesów związanych z obsługą klienta oraz mapowania procesów wybranych jako priorytetowe.

Łącznie w ramach projektu w 2011 r. wydatkowano 5 328 955,63 zł.

3) Projekt „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej” (projekt kontynuowany).

Cel: wdrożenie w 30 urzędach administracji rządowej usprawnień zarządczych oraz publikacja dobrych praktyk na temat tych usprawnień. Usprawnienia są ukierunkowane zarówno na wzmocnienie relacji administracji rządowej z jej otoczeniem, jak i wzmocnienie potencjału urzędu jako organizacji.

Termin realizacji: 01.04.2009 r. - 30.06.2012 r. Budżet: 5 041 128 zł.

W 2011 r. trwała realizacja usprawnień wybranych w I turze naboru oraz rozpoczęto realizację usprawnień wybranych w II turze naboru, w tym tych dotyczących:

- wdrożenia modelu kompetencyjnego w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim, Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Katowicach, Kuratorium Oświaty w Katowicach, Śląskim Wojewódzkim Inspektoracie Farmaceutycznym, Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Ponadto, w ramach II tury naboru planuje się opracowanie i wdrożenie rozwiązań w zakresie zarządzania przez kompetencje w Głównym Urzędzie Statystycznym, Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim, Ministerstwie Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej oraz Urzędzie Lotnictwa Cywilnego,
- wsparcia systemu zarządzania przez cele w Ministerstwie Skarbu Państwa,
- usprawnienia komunikacji wewnętrznej w Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim,
- wdrożenia w Ministerstwie Środowiska systemu zarządzania środowiskowego EMAS,
- badania benchmarkingowego trzech obszarów zarządzania, tj. zarządzania ryzykiem, opisów i wartościowania stanowisk pracy, komunikacji zewnętrznej w Lubelskim, Małopolskim, Świętokrzyskim, Warmińsko-Mazurskim i Podkarpackim Urzędzie Wojewódzkim,
- wdrożenia w Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska narzędzia informatycznego umożliwiającego uzyskanie informacji o środowisku za pośrednictwem Internetu,
- wdrożenia elektronicznego systemu obiegu dokumentów w Archiwum Państwowym w Krakowie, Głównym Inspektoracie Weterynarii, Wojewódzkim Inspektoracie Transportu Drogowego we Wrocławiu,

- wdrożenia systemu informatycznego wspierającego zarządzanie urzędami górnictwami w oparciu o strategiczną kartę wyników w Wyższym Urzędzie Górniczym,
- przygotowania kompendium wiedzy oraz filmów edukacyjnych z 7 obszarów tematycznych, skierowanych do członków korpusu służby cywilnej (we współpracy z Mazowieckim Urzędem Wojewódzkim),
- optymalizacji procesów zarządzania informacją w Głównym Inspektoracie Farmaceutycznym,
- wdrożenia w Głównym Urzędzie Miar zintegrowanego systemu zarządzania opartego m.in. o normę ISO 9001:2009 i System Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym,
- wdrożenia profesjonalnych rozwiązań w zakresie zwiększania świadomości etycznej pracowników, doskonalenie Systemu Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym w Urzędzie Skarbowym w Rawiczu,

Łącznie w ramach projektu w 2011 r. wydatkowano 1 596 715,05 zł.

3.4. Wyniki kontroli Najwyższej Izby Kontroli

W 2011 r. Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła kontrolę funkcjonowania służby cywilnej, której głównym celem była ocena wdrażania i realizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej. Kontroli poddano Szefa Służby Cywilnej oraz 21 urzędów (KPRM, 4 ministerstwa, 2 urzędy centralne, 7 urzędów wojewódzkich i 7 urzędach skarbowych). Kontrolą objęto okres od 24 marca 2009 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. Objęto nią w szczególności: nabór do korpusu służby cywilnej, w tym na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, prowadzenie służby przygotowawczej w służbie cywilnej, przeprowadzenie pierwszej oceny oraz ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej oraz organizację szkoleń w służbie cywilnej. Dokonano także analizy ścieżek rozwoju zawodowego urzędników służby cywilnej i przeprowadzono ankietę dotyczącą możliwości rozwoju zawodowego zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.

Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie oceniła realizację przez Szefa Służby Cywilnej zadań ustawowych, a w szczególności (cyt.)³⁵:

- *przygotowanie i przedstawienie Komitetowi Rady Ministrów projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej,*

³⁵ Wystąpienie pokontrolne NIK z dnia 15 grudnia 2011 r. znak: KAP-4101-05-04/2011.

- *obsadzanie stanowisk dyrektorów generalnych urzędów zgodnie z zasadami określonymi w ustawie,*
- *terminowe przedstawienie Prezesowi Rady Ministrów Sprawozdania o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby za 2010 r.,*
- *wywiązywanie się z obowiązku gromadzenia i upowszechniania informacji o służbie cywilnej,*
- *zapewnienie warunków upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy,*
- *planowanie, organizowanie i nadzorowanie szkoleń centralnych w służbie cywilnej,*
- *prowadzenie współpracy z dyrektorami generalnymi urzędów w ramach Forum Dyrektorów Generalnych.*

W ramach prowadzonych działań kontrolerzy dokonali sprawdzenia dokumentacji spraw prowadzonych w powyższych zakresach, przyjęli stosowne wyjaśnienia i odpowiedzi na zadane pytania szczegółowe. Szczególnie skrupulatnej ocenie poddano zagadnienia związane z procesem naboru w służbie cywilnej, a przede wszystkim naborem i obsadzeniem stanowisk dyrektorów generalnych urzędów (sprawdzono 12 naborów). W związku z pozytywną oceną realizacji zadań przez Szefa Służby Cywilnej oraz niestwierdzeniem nieprawidłowości w tym obszarze Najwyższa Izba Kontroli nie sformułowała żadnych zaleceń pokontrolnych.

Najwyższa Izba Kontroli oceniła pozytywnie, pomimo stwierdzonych uchybień, realizację przez dyrektorów generalnych kontrolowanych urzędów zadań z zakresu funkcjonowania służby cywilnej, a w szczególności (cyt.)³⁶:

- *opracowanie i wdrożenie wewnętrznych regulacji w zakresie zarządzania zasobami osobowymi w służbie cywilnej,*
- *przeprowadzenie 299 (78,7% objętych analizą) naborów na wolne stanowiska pracy w służbie cywilnej stosownie do postanowień art. 26-31 ustawy i zgodnie z procedurami wewnętrznymi,*
- *obsadzanie wyższych stanowisk w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru oraz w drodze awansu wewnętrznego, zgodnie z zasadami określonymi w art. 53–59 ustawy oraz procedurami wewnętrznymi,*
- *zorganizowanie służby przygotowawczej dla 1 044 pracowników (90,9% skierowanych do jej odbycia) w terminach określonych w art. 36 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej*

³⁶ Informacja o wynikach kontroli „Funkcjonowanie służby cywilnej w ramach obowiązujących regulacji prawnych”, NIK, 2012.,.

- oraz prowadzenie tej służby dla 268 pracowników (86,8% poddanych analizie), zgodnie z zasadami określonymi w art. 36 ustawy i wewnętrznymi procedurami,*
- dokonanie 877 pierwszych ocen w służbie cywilnej (96,4% ogółu dokonanych ocen) w terminach określonych w art. 38 ust. 1 ustawy oraz przeprowadzenie ich dla 271 pracowników (87,4% objętych analizą) zgodnie z procedurą określoną w art. 38 ustawy i w rozporządzeniu w sprawie dokonania pierwszej oceny,*
 - dokonanie 485 ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (87,5% poddanych badaniu) z częstotliwością określoną w art. 81 ust. 4 ustawy oraz zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu w sprawie ocen okresowych,*
 - organizowanie szkoleń w służbie cywilnej stosownie do wymogów określonych w art. 106 ustawy i w rozporządzeniu w sprawie organizowania szkoleń.*

Uchybienia, które stwierdzono w trakcie kontroli miały, w ocenie Najwyższej Izby Kontroli, charakter formalny i nie wpływały w istotny sposób na wykonywanie zadań.

Niezależnie od sformułowania pozytywnej oceny wdrażania przez dyrektorów generalnych urzędów nowych ram prawnych funkcjonowania służby cywilnej, Najwyższa Izba Kontroli zwróciła uwagę na wyniki ankiety przeprowadzonej wśród osób zatrudnionych w kontrolowanych urzędach i wskazała, że niezbędnym jest podjęcie przez dyrektorów generalnych urzędów działań mających na celu upowszechnienie wśród zatrudnionych informacji na temat zasad i możliwości rozwijania kariery zawodowej.

Pismo Prezesa NIK dotyczące wyników kontroli „Funkcjonowanie służby cywilnej w ramach obowiązujących regulacji prawnych” zawiera załącznik nr 12.

4. Wnioski i niektóre planowane działania

- 1) W 2011 r. Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła kontrolę wdrażania i realizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej, w wyniku której pozytywnie oceniła realizację przez Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych kontrolowanych urzędów zadań z zakresu funkcjonowania służby cywilnej. Najwyższa Izba Kontroli zwróciła natomiast uwagę, że niezbędnym jest podjęcie przez dyrektorów generalnych urzędów działań mających na celu upowszechnienie wśród zatrudnionych informacji na temat zasad i możliwości rozwijania kariery zawodowej.**
- 2) Wyjątkowym wydarzeniem w 2011 r. była prezydencja Polski w Radzie Unii Europejskiej. Profesjonalizm członków korpusu służby cywilnej zaangażowanych w sprawowanie przewodnictwa przyczynił się w dużej mierze do końcowego sukcesu. Szef Służby Cywilnej odpowiadał podczas prezydencji za przewodnictwo pracom Europejskiej Sieci art. Administracji Publicznej (EUPAN). Wysoka ocena polskich działań została zawarta w rezolucji z 57. spotkania Dyrektorów Generalnych EUPAN. W szczególności podkreślono znaczenie zorganizowanej w ramach prezydencji 6. Konferencji Jakości (6QC), poświęconej zagadnieniom jakości oraz efektywności w zarządzaniu sektorem publicznym, w tym proklienckiej orientacji sektora publicznego i działaniom zorientowanym na rezultaty. Na 2012 rok zaplanowano upowszechnianie wyników badań i raportów powstałych w trakcie prezydencji.**
- 3) W 2011 r. kontynuowano realizację projektów współfinansowanych ze środków europejskich, które umożliwiły podjęcie działań na rzecz modernizacji administracji rządowej oraz zwiększenia jej skuteczności i efektywności. W 2012 r. zostanie zakończona realizacja czterech projektów systemowych, w tym projektów „Poprawa jakości zarządzania w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” oraz „Klient w centrum uwagi administracji”. Planuje się upowszechnienie w szerokiej grupie urzędów dobrych praktyk zarządzania wypracowanych w dotychczas zrealizowanych projektach. Szef Służby Cywilnej zabiega o uruchomienie w 2012 r. kolejnych projektów, które przyczynią się do poprawy jakości zarządzania w służbie cywilnej.**

- 4) W 2011 r. prowadzono prace legislacyjne, w wyniku których wydano dwa akty prawne, jedno rozporządzenie i jedno zarządzenie Prezesa Rady Ministrów. Pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów skierowano także projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Jej przyjęcie uzależnione jest jednak od tempa prac nad strategią Sprawne Państwo. W 2012 r. planuje się wydać zarządzenie Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.
- 5) Przeprowadzona w 2011 r. analiza zatrudnienia i wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej ze względu na płeć wskazuje, że kobiety zajmują ponad 69% ogółu stanowisk w korpusie służby cywilnej oraz 49% wyższych stanowisk w służbie cywilnej. Na wszystkich szczeblach kariery zróżnicowanie wynagrodzeń jest niewielkie, przy czym wynagrodzenia mężczyzn są nieznacznie wyższe od wynagrodzeń kobiet. Szef Służby Cywilnej będzie wspierał działania na rzecz uwzględniania w służbie cywilnej polityki równości płci.
- 6) W ramach działań na rzecz wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, Szef Służby Cywilnej, jako umocowany przedstawiciel Rządu, poparł w 2011 r. rozwiązania zawarte w poselskim projekcie ustawy mającym na celu wprowadzenie zasady pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych podczas naborów na stanowiska w korpusie służby cywilnej oraz upowszechniał wchodzące w życie zmiany. Na 2012 r., we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, zaplanowano działania mające na celu promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej.
- 7) W związku z zakończeniem w 2011 r. prac Zespołu doraźnego ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych istnieje konieczność podtrzymania dialogu społecznego w obszarze służby cywilnej. Dobrym punktem wyjścia do dyskusji na temat kontynuacji prac w tym zakresie są wnioski z przeprowadzonej przez stronę rządową analizy funkcjonowania Zespołu doraźnego wraz z propozycjami dotyczącymi kontynuacji działań Zespołu, które Szef Służby Cywilnej przekazał w 2011 r. Przewodniczącemu Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.
- 8) W 2011 r. wiele uwagi poświęcono poprawności stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej, w szczególności w urzędach administracji zespolonej

i niespolonej. Oprócz realizowania szkoleń w tym zakresie i upowszechniania poradników dotyczących przeprowadzania naboru do służby cywilnej, ocen pracowniczych, indywidualnego programu rozwoju zawodowego i odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej, organizowano także spotkania pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM z pracownikami wybranych urzędów administracji zespolonej i niespolonej poświęcone stosowaniu przepisów ustawy o służbie cywilnej. Wsparcie Szefa Służby Cywilnej dla urzędów administracji zespolonej i niespolonej będzie kontynuowane.

- 9) Prowadzona w 2011 r. na forum Sejmu RP, Rady Służby Cywilnej, Rady KSAP i Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów debata na temat roli Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w przygotowaniu kadr administracji rządowej ujawniła konieczność nowego spojrzenia na misję Szkoły po ponad 20 latach obowiązywania przyjętego przed laty modelu funkcjonowania KSAP. Szef Służby Cywilnej, stosownie do zalecenia Szefa KPRM, przygotowuje propozycje kierunkowych zmian w funkcjonowaniu KSAP, uwzględniające zarówno potrzeby nowoczesnej administracji jak i bogaty dorobek Szkoły.
- 10) Administracja skarbowa jest najliczniejszą (38,6%) częścią korpusu służby cywilnej. Biorąc pod uwagę zapewnioną przez odrębne przepisy znaczną autonomię funkcjonowania administracji skarbowej, wskazana byłaby bliższa współpraca Szefa Służby Cywilnej z organem nadzorującym tę administrację – także w świetle uwag zgłaszanych Szefowi Służby Cywilnej przez przedstawicieli związków zawodowych, pracowników administracji skarbowej i wniosków kontroli NIK z funkcjonowania służby cywilnej.
- 11) W 2011 r. prowadzono działania na rzecz diagnozy i budowy pozytywnego wizerunku służby cywilnej. Intencją Szefa Służby Cywilnej jest doprowadzenie do uzasadnionego, znaczącego polepszenia społecznego wizerunku służby cywilnej, co z kolei powinno zaowocować zwiększeniem kapitału społecznego, poprawą wizerunku państwa, pozyskiwaniem lepszych kadr dla służby cywilnej, a także podwyższeniem świadomości obywatelskiej i wzrostem transparentności (w tym identyfikowalności) polskich instytucji publicznych. Planuje się zwiększenie obecności problematyki służby cywilnej w wybranych obszarach komunikacji społecznej.

Ponadto:

- Kolejny rok (od 2009 r.) utrzymuje się realny spadek przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej – przy towarzyszącym mu realnym wzroście wynagrodzeń w gospodarce narodowej i sektorze przedsiębiorstw. Zdaniem Szefa Służby Cywilnej zasadne jest odmrożenie wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej od 2013 r.
- W 2011 r. (podobnie jak w 2010 r.) nie utworzono rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej, przewidzianej w art. 16 ustawy o służbie cywilnej. Może to zagrozić realizacji działań zaplanowanych w strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, zwłaszcza w świetle możliwości ograniczenia finansowania zaplanowanych działań ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
- W 2011 r., podobnie jak w latach 2009 i 2010 stwierdzono pogłębianie się niespójności między poziomem wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej a wynagrodzeniami osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe („R”), co wpływa na relacje pomiędzy osobami zajmującymi stanowiska w służbie cywilnej i osobami zajmującymi stanowiska polityczne.
- Szef Służby Cywilnej podtrzymuje zasadność propozycji nowelizacji ustawy o służbie cywilnej w celu zwiększenia efektywności realizacji jej zadań.
- Szef Służby Cywilnej nawiąże bliską współpracę z Ministrem Administracji i Cyfryzacji, zgodnie z właściwością obydwu organów.

Szef Służby Cywilnej

Stawomir Marek Brodziński

5. Załączniki

- nr 1 Zatrudnienie i wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2011 r.
- nr 2 Środki na finansowanie służby cywilnej w 2011 r. – plan i wykonanie
- nr 3 Regionalne zróżnicowani poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej
- nr 4 Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2011 r.
- nr 5 Absolwenci Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w korpusie służby cywilnej
- nr 6 Analiza danych statystycznych nt. osób, które w 2011 roku zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym
- nr 7 Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2011 r.
- nr 8 Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2011 r.
- nr 9 Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2011 r.
- nr 10 Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2011 r.
- nr 11 Rezolucja z 57 Spotkania Dyrektorów Generalnych odpowiedzialnych za administrację publiczną w krajach Unii Europejskiej i Komisji Europejskiej
- nr 12 Pismo Prezesa NIK dotyczące kontroli „Funkcjonowanie służby cywilnej w ramach obowiązujących regulacji prawnych”

Zatrudnienie i wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2011 r.

UWAGI METODOLOGICZNE

- W 2011 r. Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych uzyskał status urzędu centralnego, dotychczas wykazywany był w grupie urzędów – pozostała administracja niespolona i inne. Oznacza to wzrost zatrudnienia w grupie urzędów centralnych o 315 etatów i spadek o tę wartość poziomu zatrudnienia w grupie urzędów – pozostała administracja niespolona i inne.
- W 2011 r. włączono do budżetów urzędów skarbowych środki na wynagrodzenia prowizyjne pracowników egzekucji administracyjnej, które dotychczas finansowane były z dochodów własnych urzędów i nie stanowiły środków budżetowych, w związku z czym do 2011 r. nie były uwzględniane przy wyliczaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach skarbowych.

Dane zawarte w sprawozdaniu przygotowane zostały na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz zostały zweryfikowane w zakresie zgodności z informacjami zawartymi we wstępnym sprawozdaniu Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Rb-70 za 2011 r. Proces weryfikacji danych będzie kontynuowany.

Tabela 1. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2011 roku w podziale na grupy stanowisk

Grupa stanowisk	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2011 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2011 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2011 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	1 607	1 601	637	11 706	12 488
w tym w MSZ*	107	104	56	12 624	13 439
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	1 806	1 792	265	9 011	9 639
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	8 703	8 826	1 058	6 498	6 954
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	23 989	24 050	2 535	5 170	5 547
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	58 102	57 807	2 034	3 803	4 071
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	26 056	25 435	83	2 941	3 141
Służba zagraniczna*, w tym:	2 578	2 534	558	7 023	7 529
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	202	204	64	11 229	11 983
Personel dyplomatyczno-konsularny	1 428	1 398	417	7 267	7 812
Personel pomocniczy	948	932	77	5 758	6 152
OGÓŁEM KSC	122 842	122 046	7 170	4 327	4 632

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 2. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2011 roku w podziale na grupy urzędów

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2011 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2011 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2011 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa	13 016	12 613	2 276	6 363	6 803
Urzędy centralne	10 628	10 782	602	5 345	5 710
Urzędy wojewódzkie	8 876	8 828	612	3 911	4 181
Wojewódzka administracja zespolona	15 268	15 257	183	3 369	3 621
Powiatowa administracja zespolona	8 723	8 727	26	2 676	2 881
Izby skarbowe	3 692	3 664	592	4 764	5 097
Urzędy skarbowe*	38 760	38 341	1 404	4 206 (3 974)	4 496 (4 262)
Urzędy kontroli skarbowej	5 137	5 112	906	5 852	6 256
Pozostała administracja niezespolona i inne	17 397	17 373	287	3 583	3 850
Placówki zagraniczne	1 345	1 349	281	6 961	7 491
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	75 253	74 929	4 268	4 262	4 567
Ogółem KSC w administracji skarbowej*	47 590	47 117	2 902	4 427 (4 238)	4 733 (4 542)
OGÓŁEM KSC*	122 842	122 046	7 170	4 327 (4 253)	4 632 (4 558)

* Wartości w nawiasach dotyczą wynagrodzeń bez uwzględniania środków na wynagrodzenia prowizyjne, o których mowa w uwagach metodologicznych.

Tabela 3. Zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w 2011 roku, w stosunku do roku 2010 w podziale na grupy urzędów

Grupa urzędów	Zatr. przeciętne w 2010 r.	ZMIANA w 2011 r. zatrudnienia przeciętnego ogółem		Zatr. na dzień 31 XII 2010 r.	ZMIANA w 2011 r. zatrudnienia wg stanu na koniec roku		Zatr. urzędników sc na dzień 31 XII 2010 r.	ZMIANA w 2011 r. liczby urzędników służby cywilnej wg stanu na koniec roku		Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR w 2010 r.	ZMIANA NOMINALNA w 2011 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR		ZMIANA REALNA przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR Wskaźnik inflacji w 2011 r. = 104,3%
		Zmiana liczbowa	Zmiana proc. (2010=100)		Zmiana liczbowa	Zmiana proc. (2010=100)		Zmiana liczbowa	Zmiana proc. (2010=100)		Zmiana liczbowa (w zł)	Zmiana proc. (2010=100)	Zmiana proc.
Ministerstwa	13 050	-34	99,7%	13 181	-568	95,7%	2 197	79	103,6%	6 557	246	103,8%	99,5%
Urzędy centralne*	10 020	608	106,1%	10 230	552	105,4%	576	26	104,5%	5 612	98	101,7%	97,6%
Urzędy wojewódzkie	8 623	253	102,9%	8 801	27	100,3%	589	23	104,0%	4 052	129	103,2%	98,9%
Wojewódzka administracja zespolona	15 433	-165	98,9%	15 441	-184	98,8%	180	3	101,8%	3 561	60	101,7%	97,5%
Powiatowa administracja zespolona	8 793	-70	99,2%	8 828	-101	98,9%	22	4	118,2%	2 817	64	102,3%	98,1%
Izby skarbowe	3 713	-21	99,4%	3 712	-48	98,7%	564	28	105,0%	4 992	105	102,1%	97,9%
Urzędy skarbowe**	38 777	-17	100,0%	39 016	-675	98,3%	1 337	67	105,0%	4 266	230 (-4)	105,4% (99,9%)	101,1% (95,8%)
Urzędy kontroli skarbowej	5 120	17	100,3%	5 175	-63	98,8%	878	28	103,2%	6 204	52	100,8%	96,7%
Pozostała administracja niezespolona i inne*	18 113	-716	96,0%	17 903	-530	97,0%	313	-26	91,7%	3 744	106	102,8%	98,6%
Placówki zagraniczne	1 345	0	100,0%	1 364	-15	98,9%	263	18	106,8%	7 516	-25	99,7%	95,6%
OGÓŁEM KSC	122 989	-147	99,9%	123 651	-1 605	98,7%	6 919	251	103,6%	4 473	159	103,6%	99,3%

* Informacje za rok 2010 dotyczące zmiany statusu Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych zostały ujęte wg warunków z 2011 r.

** Wartości w nawiasach dotyczą porównania wynagrodzeń z 2010 r. do wynagrodzeń z 2011 r. bez uwzględniania środków na wynagrodzenia prowizyjne, o których mowa w uwagach metodologicznych.

Tabela 4. Zatrudnienie i wynagrodzenia na wyższych stanowiskach służbie cywilnej w 2011 roku w podziale na grupy urzędów*

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2011 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2011 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2011 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa**	828	832	382	13 153	14 040
Urzędy centralne	397	387	136	10 816	11 523
Urzędy wojewódzkie	350	351	119	9 456	10 076
Wojewódzka administracja zespolona	32	31	0	9 809	10 561
OGÓŁEM wyższe stanowiska w sc	1 607	1 601	637	11 705	12 486

*Dane dotyczące zatrudnienia na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej zostały przedstawione w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, nie obejmują osób przebywających na zasiłkach chorobowych, urlopach macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych, w związku z powyższym różnią się od danych dotyczących obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej, które są prezentowane wg innej metodologii.

** Łącznie z kierowniczymi stanowiskami państwowymi zatrudnionymi w Ministerstwie Spraw Zagranicznych.

Tabela 5. Zatrudnienie wg płci w podziale na grupy urzędów w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku

Grupa urzędów	Udział zatrudnionych kobiet w korpusie służby cywilnej	Udział zatrudnionych mężczyzn w korpusie służby cywilnej
Ministerstwa	64,5%	35,5%
Urzędy centralne	57,1%	42,9%
Urzędy wojewódzkie	72,0%	28,0%
Wojewódzka administracja zespolona	69,0%	31,0%
Powiatowa administracja zespolona	74,4%	25,6%
Izby skarbowe	74,1%	25,9%
Urzędy skarbowe	76,6%	23,4%
Urzędy kontroli skarbowej	56,7%	43,3%
Pozostała administracja niezespolona i inne	64,8%	35,2%
Placówki zagraniczne	32,3%	67,7%
OGÓŁEM KSC	69,2%	30,8%
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	65,9%	34,1%
Ogółem administracja skarbowa	74,3%	25,7%

Tabela 6. Zatrudnienie wg płci w podziale na grupy stanowisk w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku

Grupa stanowisk	Udział zatrudnionych kobiet w danej grupie stanowisk	Udział zatrudnionych mężczyzn w danej grupie stanowisk
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	49,0%	51,0%
w tym w MSZ*	33,6%	66,4%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	45,5%	54,5%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	64,1%	35,9%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	66,4%	33,6%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	71,2%	28,8%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	74,7%	25,3%
Służba zagraniczna*, w tym:	42,7%	57,3%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	23,5%	76,5%
Personel dyplomatyczno-konsularny	39,1%	60,9%
Personel pomocniczy	52,1%	47,9%
OGÓŁEM KSC	69,2%	30,8%

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 7. Zatrudnienie wg wieku w podziale na grupy urzędów w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku

Grupa urzędów	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Ministerstwa	19,1%	56,1%	24,8%
Urzędy centralne	19,5%	49,2%	31,3%
Urzędy wojewódzkie	18,1%	49,0%	32,9%
Wojewódzka administracja zespolona	14,9%	51,5%	33,6%
Powiatowa administracja zespolona	21,9%	54,0%	24,1%
Izby skarbowe	12,9%	63,6%	23,5%
Urzędy skarbowe	13,7%	58,5%	27,8%
Urzędy kontroli skarbowej	7,5%	61,2%	31,3%
Pozostała administracja niezespolona i inne	15,2%	49,8%	35,0%
Placówki zagraniczne	4,9%	61,1%	34,0%
OGÓŁEM KSC	15,7%	54,6%	29,7%
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	17,4%	51,7%	30,9%
Ogółem administracja skarbowa	13,0%	59,1%	27,9%

Tabela 8. Zatrudnienie wg wieku i płci w poszczególnych grupach urzędów wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku

Grupa urzędów	Płeć	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Ministerstwa	Kobiety	18,4%	58,0%	23,6%
	Mężczyźni	20,4%	52,6%	27,0%
Urzędy centralne	Kobiety	19,9%	50,4%	29,7%
	Mężczyźni	19,0%	47,8%	33,2%
Urzędy wojewódzkie	Kobiety	18,0%	50,5%	31,5%
	Mężczyźni	18,5%	45,3%	36,2%
Wojewódzka administracja zespolona	Kobiety	15,6%	52,4%	32,0%
	Mężczyźni	13,2%	49,7%	37,1%
Powiatowa administracja zespolona	Kobiety	22,9%	56,4%	20,7%
	Mężczyźni	19,1%	46,7%	34,2%
Izby skarbowe	Kobiety	11,2%	64,6%	24,2%
	Mężczyźni	17,8%	60,7%	21,5%
Urzędy skarbowe	Kobiety	13,9%	57,8%	28,3%
	Mężczyźni	13,1%	60,6%	26,3%
Urzędy kontroli skarbowej	Kobiety	7,7%	59,9%	32,4%
	Mężczyźni	7,3%	62,9%	29,8%
Pozostała administracja niezespolona i inne	Kobiety	16,4%	52,9%	30,7%
	Mężczyźni	13,1%	44,2%	42,7%
Placówki zagraniczne	Kobiety	7,1%	70,2%	22,7%
	Mężczyźni	3,8%	56,7%	39,5%
OGÓŁEM KOBIETY w KSC		16,0%	55,6%	28,4%
OGÓŁEM MĘŻCZYŹNI w KSC		14,9%	52,3%	32,8%

Tabela 9. Zatrudnienie wg wieku w podziale na grupy stanowisk w służbie cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku

Grupa stanowisk	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	2,1%	62,9%	35,0%
w tym w MSZ*	0,0%	72,0%	28,0%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	0,8%	46,3%	52,9%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	3,2%	58,4%	38,4%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	3,9%	55,0%	41,1%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	16,0%	58,5%	25,5%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	32,8%	43,8%	23,4%
Służba zagraniczna*, w tym:	10,7%	58,9%	30,4%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	1,5%	49,5%	49,0%
Personel dyplomatyczno-konsularny	7,8%	63,7%	28,5%
Personel pomocniczy	16,9%	53,9%	29,2%
OGÓŁEM KSC	15,7%	54,6%	29,7%

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 10. Zatrudnienie wg wieku i płci w poszczególnych grupach stanowisk wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku

Grupa stanowisk	Płeć	Zatrudnienie kobiet w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie kobiet w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie kobiet w wieku powyżej 50 lat (w %)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	Kobiety	2,8%	64,9%	32,3%
	Mężczyźni	1,4%	61,0%	37,6%
w tym w MSZ*	Kobiety	0,0%	83,3%	16,7%
	Mężczyźni	0,0%	66,2%	33,8%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	Kobiety	1,0%	48,0%	51,0%
	Mężczyźni	0,7%	44,8%	54,4%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	Kobiety	3,3%	59,8%	36,9%
	Mężczyźni	3,0%	56,0%	41,0%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	Kobiety	3,7%	56,5%	39,8%
	Mężczyźni	4,4%	51,9%	43,8%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	Kobiety	15,0%	59,7%	25,3%
	Mężczyźni	18,4%	55,5%	26,1%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	Kobiety	33,7%	44,3%	22,1%
	Mężczyźni	30,4%	42,5%	27,1%
Służba zagraniczna*, w tym:	Kobiety	12,7%	67,0%	20,3%
	Mężczyźni	9,3%	53,0%	37,8%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	Kobiety	4,2%	54,2%	41,7%
	Mężczyźni	0,6%	48,1%	51,3%
Personel dyplomatyczno-konsularny	Kobiety	8,9%	71,9%	19,1%
	Mężczyźni	7,1%	58,5%	34,4%
Personel pomocniczy	Kobiety	17,6%	62,7%	19,6%
	Mężczyźni	16,2%	44,3%	39,5%
OGÓŁEM KOBIETY w KSC		16,0%	55,6%	28,4%
OGÓŁEM MĘŻCZYŻNI w KSC		14,9%	52,3%	32,8%

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w ministerstwach i KPRM w 2011 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	7 423	7 919
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	7 142	7 607
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	7 029	7 538
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	7 020	7 502
Ministerstwo Finansów	6 953	7 451
Ministerstwo Edukacji Narodowej	6 576	7 077
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	6 560	7 046
Ministerstwo Sportu i Turystyki	6 516	6 928
Ministerstwo Środowiska	6 032	6 476
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	6 079	6 462
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	6 015	6 456
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych*	6 022	6 428
Ministerstwo Gospodarki	5 994	6 149
Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji*	5 982	6 384
Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej*	5 884	6 276
Ministerstwo Obrony Narodowej	5 730	6 064
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 295	5 709
Ministerstwo Zdrowia	5 130	5 511
Ministerstwo Skarbu Państwa	4 886	5 235
OGÓŁEM MINISTERSTWA	6 363	6 803

* W związku z likwidacją z dniem 18 listopada 2011 r. Ministerstwa Infrastruktury (z częściami budżetowymi 18, 21, 26 i 39) i Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (z częściami budżetowymi 17, 27, 42 i 43) oraz powołaniem Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji (z częściami budżetowymi 17, 26, 27 i 43), Ministerstwa Spraw Wewnętrznych (z częścią budżetową 42) oraz Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej (z częściami budżetowymi 18, 21 i 39), w powyższym zestawieniu dane dla:

- Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji dotyczą wynagrodzeń osób zatrudnionych w całym roku w częściach budżetowych 17, 26, 27 i 43;
- Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej dotyczą wynagrodzeń osób zatrudnionych w całym roku w częściach budżetowych 18, 21 i 39;
- Ministerstwa Spraw Wewnętrznych dotyczą wynagrodzeń osób zatrudnionych w całym roku w części budżetowej 42.

Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach centralnych w 2011 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 468	6 910
Wyższy Urząd Górniczy	6 398	6 858
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	6 146	6 569
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	6 161	6 555
Urząd Regulacji Energetyki	6 063	6 536
Urząd Zamówień Publicznych	6 041	6 408
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	5 789	6 196
Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej	5 749	6 169
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	5 625	5 960
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 561	5 944
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	5 467	5 862
Główny Inspektorat Sanitarny	5 402	5 712
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	5 282	5 644
Urząd Transportu Kolejowego	5 253	5 567
Urząd Komunikacji Elektronicznej	5 189	5 533
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 116	5 467
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	5 023	5 369
Główny Urząd Miar	4 929	5 258
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	5 045	5 240
Państwowa Agencja Atomistyki	4 885	5 221
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	4 752	5 120
Główny Inspektorat Weterynarii	4 742	5 071
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	4 601	4 899
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	4 659	4 792
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 492	4 788
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	4 458	4 737
Główny Urząd Statystyczny	4 366	4 669
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 351	4 659
Komenda Główna Policji	4 195	4 520
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	4 156	4 435
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	3 697	3 958
Komenda Główna Straży Granicznej	3 518	3 786
OGÓŁEM URZĘDY CENTRALNE	5 345	5 710

Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach wojewódzkich w 2011 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	4 292	4 595
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	4 238	4 515
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 068	4 353
Kujawsko-pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	4 050	4 333
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 031	4 318
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	3 983	4 265
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	4 001	4 245
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	3 927	4 146
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	3 862	4 123
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	3 807	4 065
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	3 771	4 039
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	3 684	3 942
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	3 636	3 907
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	3 601	3 842
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	3 396	3 636
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	3 341	3 575
OGÓLEM URZĘDY WOJEWÓDZKIE	3 911	4 181

Tabela 14. Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród w służbie cywilnej w 2011 r. (w tys. zł)

Kategoria	Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród (w tys. zł)	Udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń ogółem (w %)
Ministerstwa	108 237	10,9%
Urzędy Centralne	70 487	10,3%
Urzędy Wojewódzkie	40 687	9,8%
Wojewódzka Administracja Zespólna	43 907	7,1%
Powiatowa Administracja Zespólna	14 197	5,1%
Izby Skarbowe	25 713	12,2%
Urzędy Skarbowe	156 068	8,0%
Urzędy Kontroli Skarbowej	47 593	13,2%
Pozostała Administracja Niezespólna i inne	59 634	8,0%
Placówki Zagraniczne	5 661	5,0%
OGÓŁEM KSC	572 183	9,0%

Tabela 15. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w 2011 roku w podziale na grupy urzędów

Kategoria	Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2011 r.	Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2010 r.
Ministerstwa	11,9%	9,1%
Urzędy Centralne	7,6%	6,5%
Urzędy Wojewódzkie	6,3%	6,7%
Wojewódzka Administracja Zespolona	7,5%	6,5%
Powiatowa Administracja Zespolona	7,8%	6,2%
Izby Skarbowe	7,7%	6,3%
Urzędy Skarbowe	6,3%	5,0%
Urzędy Kontroli Skarbowej	3,6%	2,8%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	6,3%	11,6%
Placówki Zagraniczne	15,6%	26,4%
OGÓŁEM KSC	7,3%	7,1%

Środki na finansowanie służby cywilnej w 2011 r. – plan i wykonanie

Tabela 1. Limity mianowań urzędników w służbie cywilnej oraz środki finansowe na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2011 r.	Plan po zmianach na 2011 r.	Wykonanie za 2011 r.	% wykonania planu po zmianach (kol.4/kol.3)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Limit mianowań urzędników	500 osób	500 osób	497	99,4%
	w tys. zł			w %
Środki na wynagrodzenia	6 804 376	6 879 609	6 829 322	99,3%
Środki na szkolenia	71 351	50 976	42 274	82,9%

Tabela 2. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej 2011 r.

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2010 r.	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2010 r.	Ustawa budżetowa na 2011 r.	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan po zmianach na 2011 r.	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2011 r.	% wykonania planu po zmianach w 2011 r. (kol.7/kol.6; 2010=100)	Porównanie wykonania 2011/2010 (kol.7/kol.3; 2010=100)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
	w tys. zł			w %	w tys. zł		w %	
Ogółem	72 519	50 290	71 351	98,4%	50 976	42 274	82,9%	84,1%
Szkolenia centralne*	446	340	446	100,0%	446	212	47,5%	62,4%
Szkolenia powszechne	72 073	49 950	70 905	98,4%	50 530	42 062	83,2%	84,2%

* Środki ujęte w rezerwie celowej budżetu państwa.

Tabela 3. Rezerwa celowa poz. 20 Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z 2010 r. oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej – w zakresie środków na sfinansowanie zadań służby cywilnej*

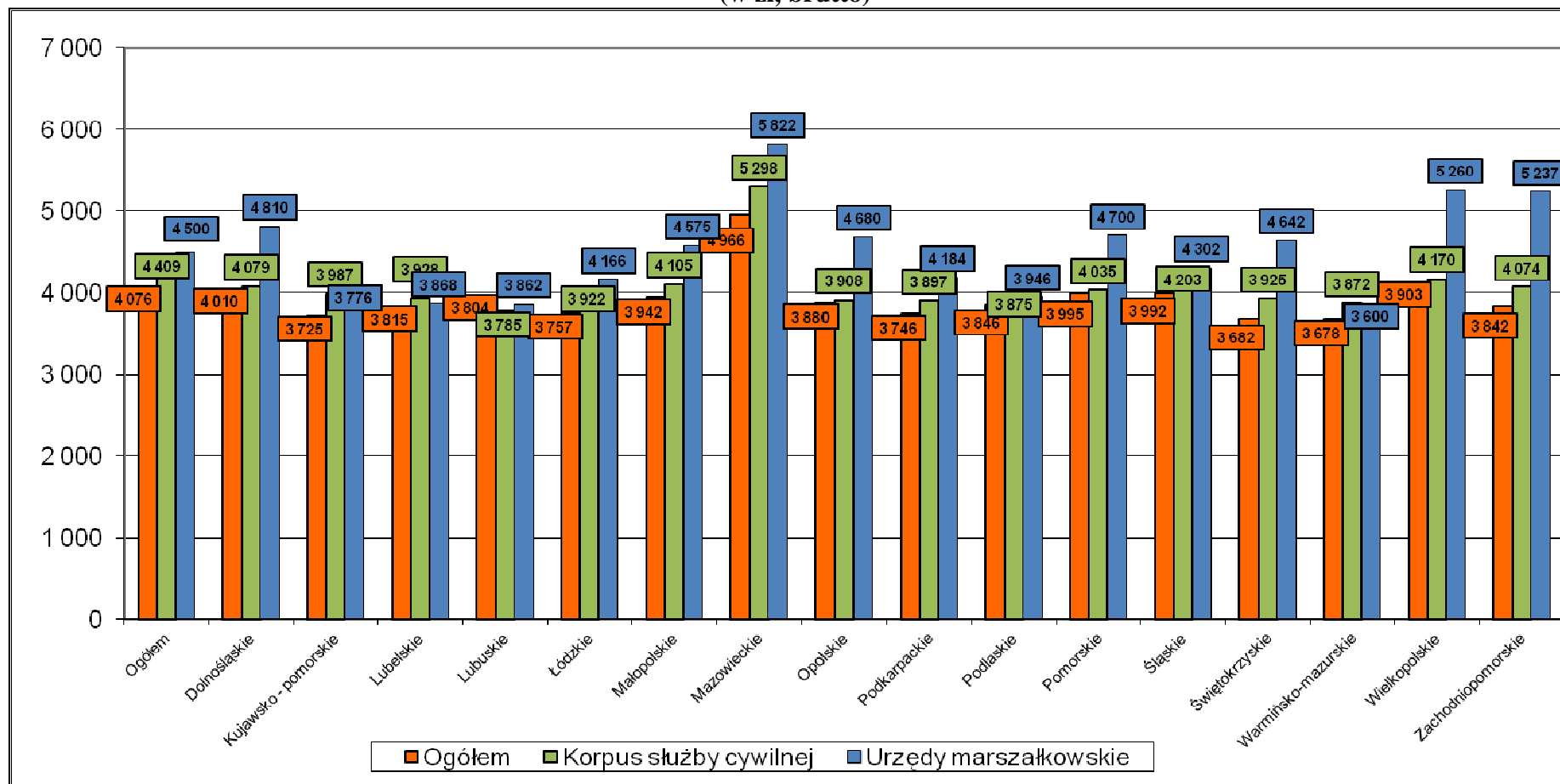
Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2011 r.	Środki uruchomione z rezerwy celowej w 2011 r.		Środki pozostałe w rezerwie celowej
		3	4	
1	2	3	4	5
	w tys. zł	w tys. zł	w %	w tys. zł
Środki na szkolenia centralne	446	446	100,0%	0
Skutki przechodzące mianowań w 2010 r.**	12 600	12 263	97,3%	337
Środki na sfinansowanie wypłaty dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych z dniem 1 grudnia 2011 r.	518	512	98,8%	6
Środki na sfinansowanie świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej przeniesionym do pracy w innej miejscowości	164	0	0%	164
Ogółem	13 728	13 221	96,3%	507

* W rezerwie celowej poz. 20 zaplanowano środki w wysokości 13 958 tys. zł, z czego na sfinansowanie zadań służby cywilnej zaplanowano kwotę 13 728 tys. zł. Ponadto w rezerwie tej zaplanowano środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej.

** Łącznie ze środkami na wypłatę dodatków służby cywilnej dla urzędników przebywających na urloпах bezpłatnych, dla których dodatki nie były uruchamiane z rezerwy celowej.

Regionalne zróżnicowani poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej

Wykres 1. Zróżnicowanie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wg województw w 2010 r. – ogółem administracja publiczna, obrona narodowa i obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (w zł, brutto)



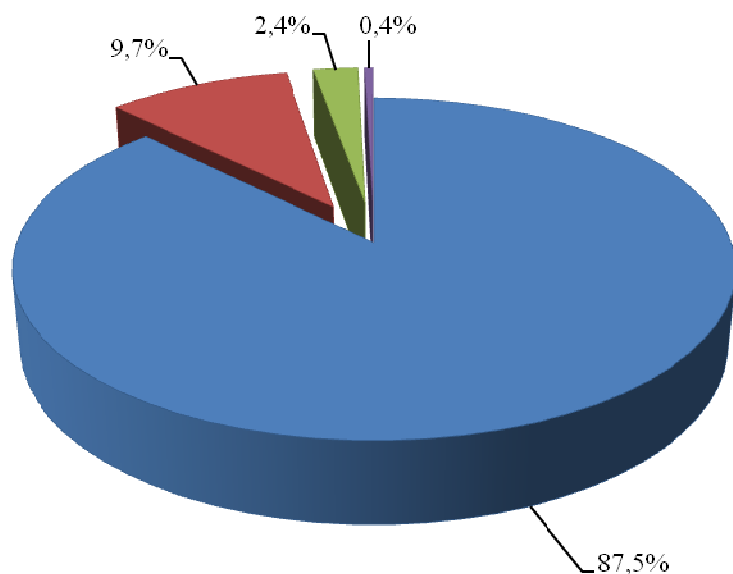
Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2011 r.

Kategoria urzędu	Liczba osób, z którymi w 2011 r. podpisano umowy na czas określony zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej	Liczba przyznanych ocen		
		Ogółem	Pozytywnych	Negatywnych
		Ministerstwa	449	577
Urzędy Centralne	724	795	775	20
Urzędy Wojewódzkie	309	527	514	13
Administracja Skarbowa	1013	1302	1263	39
Wojewódzka Administracja Zespólona	730	619	612	7
Powiatowa Administracja Zespólona	429	364	346	18
Pozostała Administracja Niezespólona	710	684	662	22
OGÓŁEM	4364	4868	4731	137

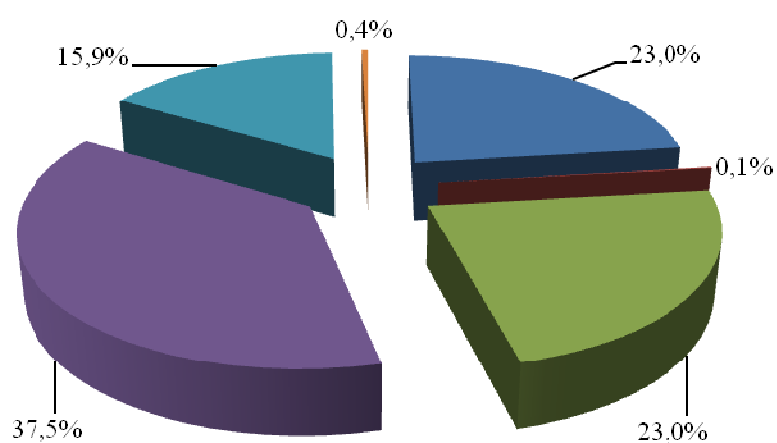
**Absolwenci Krajowej Szkoły Administracji Publicznej
w korpusie służby cywilnej
wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 r.**

Absolwenci KSAP w korpusie służby cywilnej według grup urzędów



■ ministerstwa ■ urzędy centralne ■ urzędy wojewódzkie ■ pozostałe urzędy

Absolwenci KSAP w służbie cywilnej według grup stanowisk



■ wyższe stanowiska w służbie cywilnej ■ średniego szczebla zarządzania
 ■ koordynacyjne ■ samodzielne
 ■ specjalistyczne ■ wspomagające

Analiza danych statystycznych nt. osób, które w 2011 roku zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym

Do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2011 r. przystąpiło 1760 osób, z czego 1348 osoby (76,59%) zakończyły sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym, z czego tylko 32,05% zmieściło się w - określonym w ustawie budżetowej na rok 2011 - limicie mianowań (poziom 500 osób, w tym absolwenci KSAP, którzy w 2011 r. złożyli do Szefa Służby Cywilnej wnioski o mianowanie w służbie cywilnej). Dla porównania, rok wcześniej w limicie mianowań na 2010 r. (1000 osób) wskaźnik ten wyniósł nieco ponad 64% osób, które zdały egzamin.

Średni wynik ze sprawdzianu wiedzy wśród osób, które w 2011 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym wynosił 62,66 pkt., najwyższy wynik – 84 pkt.¹, zaś najniższy – 42 pkt.². W przypadku sprawdzianu umiejętności było to odpowiednio – 47,85 pkt., 60 pkt.³ oraz 20,40 pkt.⁴. Dla zsumowanych wyników sprawdzianu powyższe wartości kształtowały się w 2011 r. na następujących poziomach: 110,51 pkt., 142,84 pkt. i 90,08 pkt.⁵.

Jeśli chodzi o strukturę wieku kandydatów, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat – 47,11%. Kolejną grupę pod względem liczebności stanowiły osoby w wieku 30 lat i mniej – 22,48%, jednak jej udział w ogólnej liczbie kandydatów nie odbiegał znacząco od odsetka osób reprezentujących przedział wiekowy od 41 do 50 lat – 21,88%. Osoby najstarsze – w wieku nie niższym niż 51 lat – stanowiły 8,53%. Najmłodszy kandydat miał 25 lat, najstarszy zaś 62 lata. Średni wiek kandydata wyniósł 37,32.

Najliczniejszą grupę kandydatów stanowili w 2011 r. pracownicy urzędów terenowych – 55,34% ogółu, kolejną byli pracownicy ministerstw – 23,96% kandydatów. Odsetek pracowników urzędów wojewódzkich wyniósł w 2011 r. 9,35% (wzrost z poziomu 6,34%), zaś na urzędy centralne przypadało 7,86% kandydatów. W gronie najliczniejszych pracowników urzędów terenowych największą część stanowili przedstawiciele administracji skarbowej – było to 88,74% tej grupy i blisko połowa - 49,11% - ogółu.

¹ Przy maksymalnym możliwym rezultacie w tej części wynoszącym 90 pkt.

² Przy niezbędnym minimum określonym w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 218, poz. 1695) na poziomie 30 pkt.

³ Jest to maksymalny możliwy do uzyskania rezultat z tej części sprawdzianu.

⁴ Przy niezbędnym minimum określonym w ww. rozporządzeniu na poziomie 20 pkt.

⁵ Przy niezbędnym minimum dla zsumowanych wyników określonym w ww. rozporządzeniu na poziomie 90 pkt.

Wśród osób, które w 2011 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym przeważali pracownicy urzędów administracji rządowej posiadający co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej – stanowili oni 87,83% ogółu kandydatów. Osoby posiadające 2-letni staż pracy w służbie cywilnej i zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie do postępowania stanowiły 12,17%.

Najliczniejsza grupa kandydatów posługiwała się językiem angielskim – 52,97%. Liczna ich grupa legitymowała się również potwierdzoną certyfikatem znajomości języka rosyjskiego – 38,50%. Wśród innych języków znanych kandydatom wymienić można niemiecki – 6,01% i francuski – 1,48%.

W zakresie profilu wykształcenia kandydatów należałoby odnotować fakt, że podobnie jak w 2009 r. i w 2010 r. największa część kandydatów legitymowała się wykształceniem ekonomicznym – 36,57% i prawniczo-administracyjnym – 31,12%. Również relatywnie liczna grupa kandydatów ukończyła studia z zakresu nauk społecznych.

Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2011 r.

Tabela nr 1. Oceny okresowe

Grupy urzędów	Liczba osób, które podlegały w dniu 31.12.2011 r. ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej		Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe			Liczba osób, którym sporządzono negatywne oceny okresowe			Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową
			Ogółem	Pozytywne	Negatywne	Ogółem	Pracownicy	Urzędnicy	
	Liczbowo	%							
Ministerstwa	13210	93%	9085	9045	40	40	36	4	0
Urzędy Centralne	10043	89%	7081	7045	36	36	35	1	0
Urzędy Wojewódzkie	8873	99%	5756	5713	43	43	42	1	0
Administracja Skarbowa	46522	91%	35527	35336	191	191	188	3	0
Wojewódzka Administracja Zespólna	14820	93%	11764	11733	31	31	31	0	0
Powiatowa Administracja Zespólna	8275	90%	5948	5919	29	29	21	8	0
Pozostała Administracja Niezespólna	16434	93%	11557	11529	28	28	28	0	0
OGÓŁEM	118177	92%	86718	86320	398	398	381	17	0

Tabela nr 2. Sprzeciwy od ocen okresowych

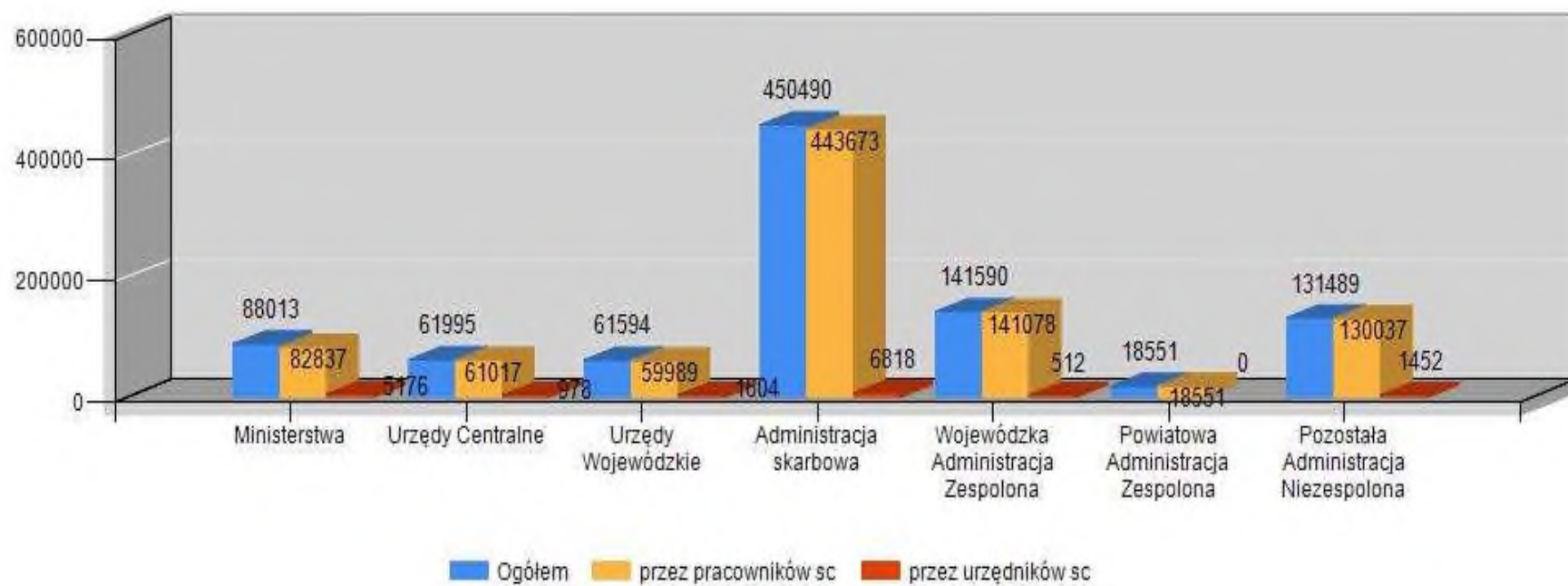
Grupy urzędów	Liczba sprzeciwów od oceny okresowej			Liczba odwołań do sądu pracy w sprawach dot. ocen okresowych	
	Ogółem	w tym liczba uwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nieuwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej		w tym liczba nierozpatrzonych sprzeciwów od oceny okresowej
Ministerstwa	96	25	69	2	15
Urzędy Centralne	34	13	21	0	3
Urzędy Wojewódzkie	45	15	29	1	7
Administracja Skarbowa	244	71	172	1	28
Wojewódzka Administracja Zespólona	45	27	18	0	5
Powiatowa Administracja Zespólona	7	2	4	1	5
Pozostała Administracja Niezespólona	35	10	25	0	6
OGÓŁEM	506	163	338	5	69

Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2011 r.

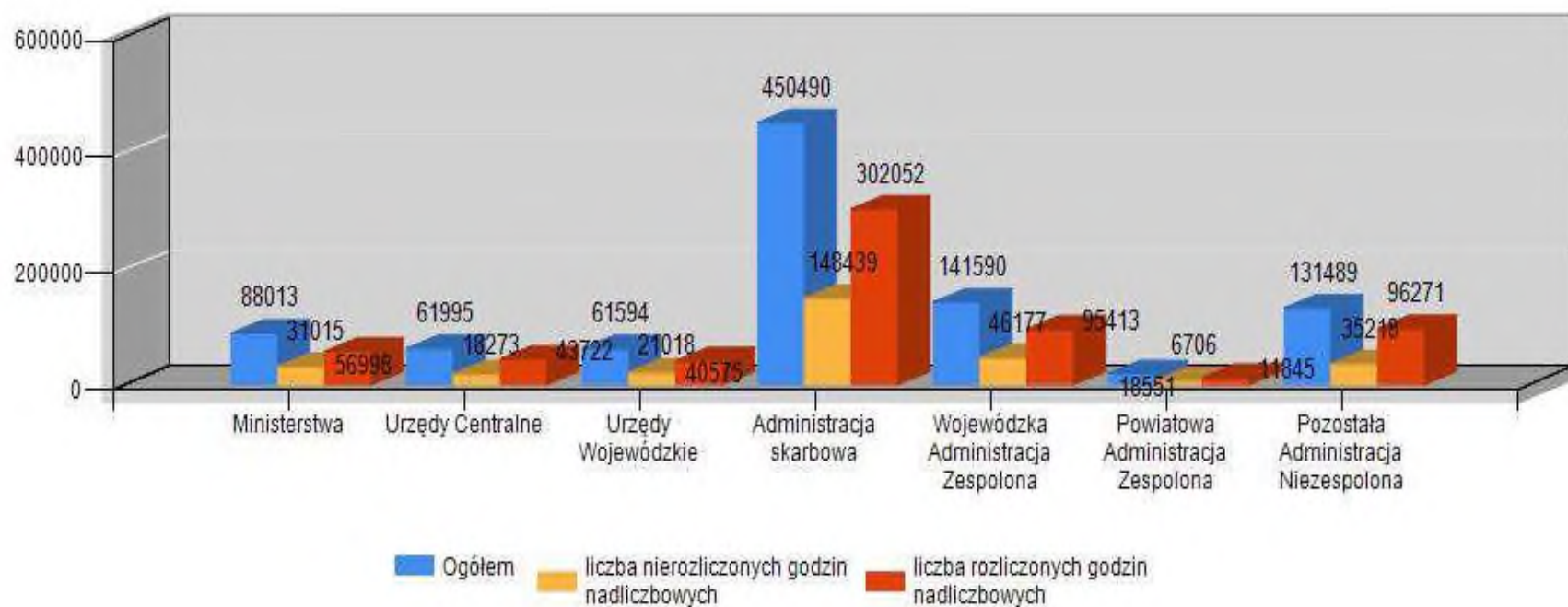
Grupy urzędu	Liczba osób, w przypadku, których wnioskowano o przyznanie kolejnego stopnia służbowego na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej	Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej		Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy zgodnie z art. 89 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej
		liczbowo	%	
Ministerstwa	606	183	30%	381
Urzędy Centralne	129	81	63%	62
Urzędy Wojewódzkie	146	79	54%	59
Administracja Skarbowa	121	58	48%	158
Wojewódzka Administracja Zespolona	34	14	41%	25
Powiatowa Administracja Zespolona	1	0	0%	0
Pozostała Administracja Niezespolona	30	13	43%	24
OGÓŁEM	1067	428	40%	709

Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2011 r.

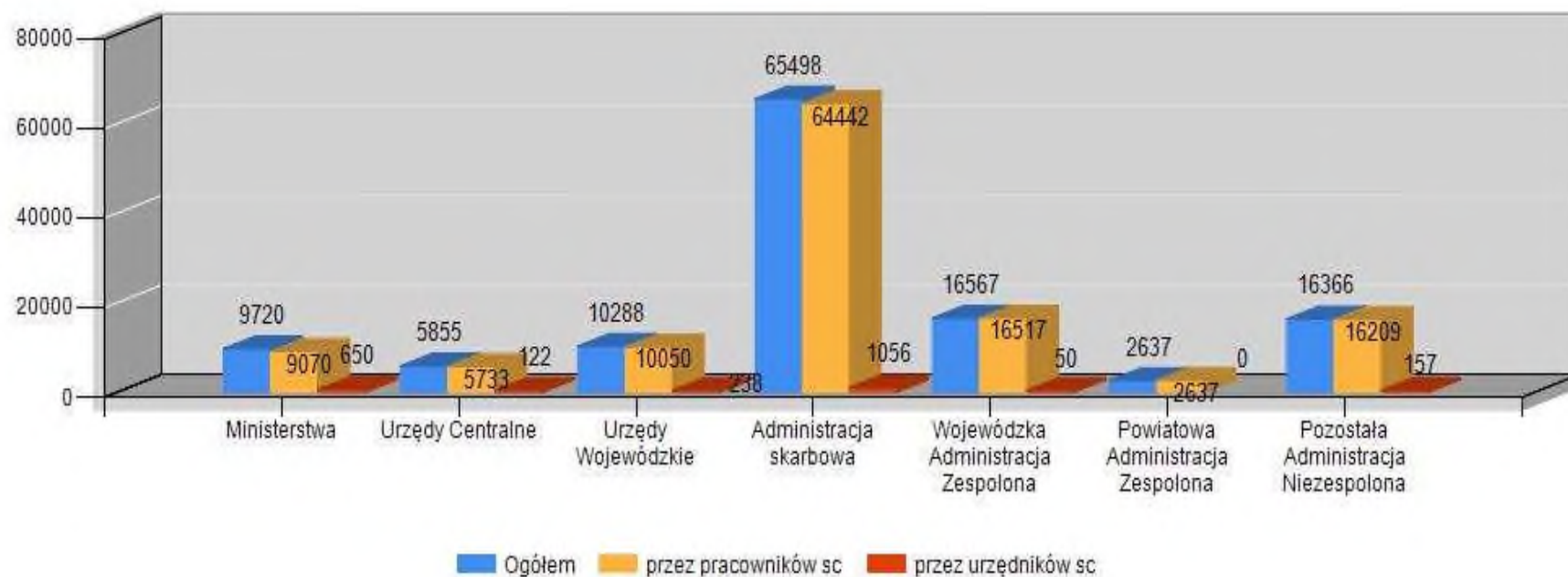
Wykres nr 1. Liczba godzin nadliczbowych wg statusu członka korpusu służby cywilnej



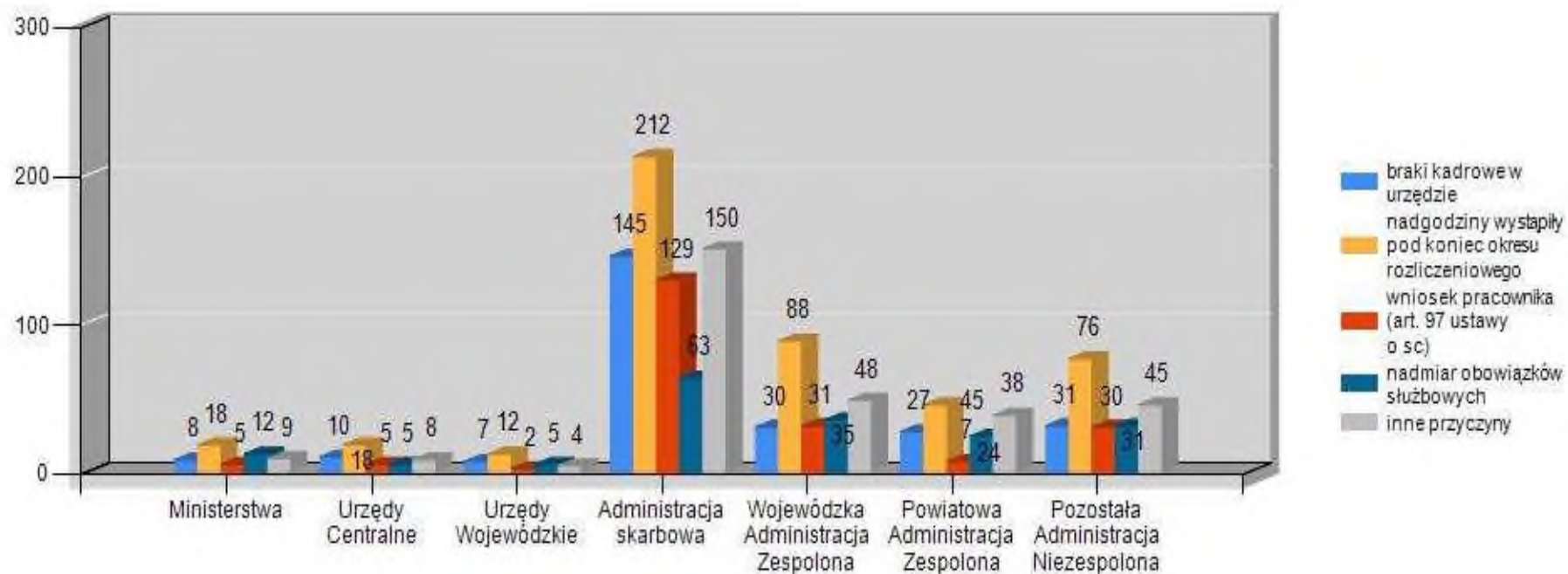
Wykres nr 2. Rozliczenie godzin nadliczbowych



Wykres nr 3. Liczba członków korpusu służby cywilnej wykonujących pracę w godzinach nadliczbowych



Wykres nr 4. Przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych



Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2011 r.

Tabela nr 1. Postępowanie wyjaśniające

Kategoria urzędu	Wszczęte postępowania wyjaśniające w 2011 r.			Umorzone postępowania wyjaśniające		
	Ogółem	w tym postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego urzędu do ustalenia czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		Ogółem	w tym postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego urzędu do ustalenia czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej	
		Liczbowo	%		Liczbowo	%
Ministerstwa	83	42	51%	70	38	54%
Urzędy Centralne	54	23	43%	24	16	67%
Urzędy Wojewódzkie	33	2	6%	17	1	6%
Administracja Skarbowa	280	116	41%	113	49	43%
Wojewódzka Administracja Zespolona	67	24	36%	23	8	35%
Powiatowa Administracja Zespolona	40	14	35%	21	7	33%
Pozostała Administracja Niezespólona	34	11	32%	20	7	35%
OGÓŁEM	591	232	39%	288	126	21%

Tabela nr 2. Postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne

Kategoria urzędów	Wszczęte postępowania dyscyplinarne w 2011 r.			Kary dyscyplinarne uprawomocnione w 2011 r.												
	Ogółem	w tym postępowania dyscyplinarne w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej stanowiących jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		Ogółem	w tym kary w związku z naruszeniem obowiązku członka korpusu służby cywilnej stanowiących jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		w tym kary wydalenia urzędników ze służby cywilnej		w tym kary wydalenia pracowników służby cywilnej z pracy w urzędzie							
											Liczbowo	%	Liczbowo	%	Liczbowo	%
Ministerstwa	21	4	19%	8	4	50%	0	0%	0	0%						
Urzędy Centralne	22	17	77%	8	3	38%	0	0%	0	0%						
Urzędy Wojewódzkie	22	4	18%	7	4	57%	0	0%	0	0%						
Administracja Skarbowa	144	81	56%	87	52	60%	0	0%	0	0%						
Wojewódzka Administracja Zespólona	34	17	50%	22	14	64%	0	0%	0	0%						
Powiatowa Administracja Zespólona	17	9	53%	11	8	73%	0	0%	0	0%						
Pozostała Administracja Niezespólona	17	11	65%	15	9	60%	0	0%	1	7%						
OGÓŁEM	277	143	52%	158	94	59%	0	0%	1	1%						



REZOLUCJA¹

57. Spotkanie Dyrektorów Generalnych

Warszawa, 12-13 grudnia 2011 r.

1. UWAGI OGÓLNE

Podczas 57. Spotkania, które odbyło się w Warszawie w dniach 12-13 grudnia 2011 r., Dyrektorzy Generalni odpowiedzialni za administrację publiczną w Unii Europejskiej oraz Komisji Europejskiej:

- z zadowoleniem przyjęli efektywne wdrożenie Priorytetów Średnioterminowych oraz Programu Pracy Sieci Europejskiej ds. Administracji Publicznej (EUPAN),² jak również istotne wyniki osiągnięte w trakcie Polskiej Prezydencji podczas drugiego semestru 2011 r.;
- z zadowoleniem przyjęli interesujące i wartościowe tematy oraz projekty, szczególnie organizację 6. Konferencji Jakości w nowej strukturze organizacyjnej oraz badanie dotyczące *Efektywności dobrego rządzenia i etyki w administracji centralnej: Ocena wyników reform w kontekście kryzysu finansowego*;
- wyrazili uznanie dla wsparcia ze strony Rozszerzonej Trojki i członków TRIO na rzecz Polskiej Prezydencji oraz dla dobrej współpracy między nimi, co uznaje się za konieczny warunek skutecznego funkcjonowania Sieci. Dostrzegli również znaczące zaangażowanie członków EUPAN, państw-obszerników oraz organizacji współpracujących – co stymulowało interesujące debaty i tzw. *bench learning* na podstawie krajowych studiów przypadku, jak również prowadzenie badań i opracowywanie raportów o wysokim wskaźniku odpowiedzi i reprezentatywności;
- z zadowoleniem przyjęli dalszą współpracę z instytucjami IIAS/EGPA oraz OECD/GOV w związku z *Raportem w sprawie przyszłości EUPAN*, zatwierdzonym w trakcie Prezydencji Francji w 2008 r., oraz wezwali członków EUPAN do rozważenia możliwości współpracy lub dyskusji z OECD/GOV w zakresie planowanego Obserwatorium Innowacyjności w Sektorze Publicznym (*Observatory of Public Sector Innovation*);

¹ Rezolucja została przyjęta przez Dyrektorów Generalnych w angielskiej wersji językowej. Poniższy dokument stanowi tłumaczenie wersji oryginalnej na język polski.

² Otwarta, elastyczna i skuteczna administracja publiczna. Priorytety Średnioterminowe oraz Programy Prac EUPAN. 1 lipca 2011 – 31 grudnia 2012.

- potwierdzili kontynuowanie strategii przyjętej przez poprzednie Prezydencje, jak również zaproszenie przedstawicieli państw-observatorów i organizacji współpracujących oraz ich udział w pracach EUPAN.

2. REALIZACJA TEMATÓW I PROJEKTÓW W RAMACH PRIORYTETÓW ŚREDNIOTERMINOWYCH (MTP – MEDIUM TERM PRIORITIES)

2.1. ZARZĄDZANIE SKUTECZNĄ ORGANIZACJĄ

2.1.1 Efektywność dobrego rządzenia i etyki (HRWG – Human Resources Working Group – Grupa Robocza ds. Zasobów Ludzkich).

Dyrektorzy Generalni dostrzegają dużą wartość badań empirycznych zleconych przez Polską Prezydencję Europejskiemu Instytutowi Administracji Publicznej na następujący temat: *Efektywność dobrego rządzenia i etyki w administracji centralnej: Ocena wyników reform w kontekście kryzysu finansowego*, które obejmowały 26 państw członkowskich UE oraz Komisję Europejską. Z zadowoleniem przyjęły innowacyjną metodologię zastosowaną w tym badaniu, z uwzględnieniem otwartego i partycypacyjnego podejścia:

- opracowanie i przekazanie dokumentu strategicznego wszystkim krajom EUPAN, w formie dynamicznego dokumentu, podlegającego stałym zmianom i poprawkom podczas Polskiej Prezydencji;
- przedstawienie krajowych przypadków wzbogacających debatę na temat instytucjonalizacji polityk w zakresie etyki;
- dogłębną dyskusję odnośnie oraz na podstawie ww. badań, prowadzoną podczas spotkań HRWG i Spotkania Dyrektorów Generalnych;
- analizę kwestionariusza oraz sporządzenie raportu.

Dyrektorzy Generalni zachęcają państwa członkowskie EUPAN do dalszej analizy ustaleń, zaleceń wynikających z badań oraz zaobserwowanych trendów, w tym między innymi:

- trend w kierunku większej liczby a jednocześnie bardziej restrykcyjnych regulacji, istniejący w większości państw członkowskich. Trend w kierunku większych wymogów w zakresie ujawniania informacji o dochodach, większej liczby komisji ds. etyki i mechanizmów kontrolnych (powolna instytucjonalizacja) oraz większej liczby kodeksów postępowania i kodeksów etycznych;
- rozbieżność między tendencją do tworzenia większej liczby reguł i regulacji a niekiedy nieadekwatnym poziomem działań na etapie egzekwowania i implementacji;
- konieczność stałego oceniania efektywności systemu i różnych narzędzi polityki stosowanych w celu promowania etycznych zachowań;
- zauważono, że w większości przypadków, choć nie we wszystkich, nowe środki polityki dot. zasad etycznych były stymulowane przez szeroko komentowane i opisywane przypadki;

- uznaje się, że przywództwo jest jednym z najskuteczniejszych narzędzi zapewniających skuteczność zasad etycznych. Jednocześnie z drugiej strony, słabe przywództwo jest jedną z najpoważniejszych przeszkód w tym zakresie. Ponadto, działania podejmowane w wyniku kryzysu finansowego mogą spowodować zmniejszenie zaufania do przywódców;
- można uznać, że ograniczenia dot. zasad podejmowania zatrudnienia po okresie zatrudnienia w administracji publicznej (tzw. post-employment) nie są instrumentem zbyt często stosowanym. Jednakże narzędzie to będzie zyskiwać na znaczeniu z powodu większej mobilności między sektorem prywatnym i publicznym oraz większej elastyczności na rynku pracy. W miarę jak kryzys finansowy dotykał niektóre państwa, powracającą cechą stało się przemieszanie interesów publicznych i prywatnych. W rezultacie konieczne jest skoncentrowanie się na opracowaniu lepszych narzędzi w tym obszarze.

Dyrektorzy Generalni zachęcają członków EUPAN do dystrybucji tego raportu w obrębie administracji państwowych oraz do rozważenia uwzględnienia ostatecznych wniosków i zaleceń raportu w toku reformowania i kształtowania zasad i kodeksów etycznych, stosownie do sytuacji.

2.1.2. Budowa pozytywnego wizerunku służby cywilnej (IPSG – Innovative Public Services Group – Grupa ds. Innowacyjnych Usług Publicznych / wspólnie z HRWG)

Dyrektorzy Generalni wyrażają duże uznanie dla debaty, która odbyła się na forum EUPAN, na temat znaczenia budowy pozytywnego wizerunku służby cywilnej. Rozmowy w ramach tej debaty obejmowały następujące punkty centralne:

- wizerunek administracji publicznej w społeczeństwie;
- działania władz państwowych na rzecz monitorowania i analizowania nastrojów społecznych względem administracji publicznej;
- inicjatywy władz państwowych podejmowane w celu poprawy negatywnego wizerunku administracji publicznej,

które uzupełnione krajowymi przykładami pomogły zidentyfikować doświadczenia oraz informacje w zakresie starań administracji publicznej na rzecz zwiększenia poziomu pozytywnego postrzegania jej wizerunku przez opinię publiczną, oraz umożliwiły uczestnikom debaty zapoznanie się z najnowszymi trendami, których celem jest ułatwienie konfrontacji z wyzwaniami powstającymi w wyniku zmieniających się okoliczności. Dyrektorzy Generalni uznali *Dokument podsumowujący nt. budowy pozytywnego wizerunku służby cywilnej* za cenny przegląd narodowych podejść w odniesieniu do tego zagadnienia.

Ponadto Dyrektorzy Generalni przewidują kontynuację tego tematu podczas wspólnego spotkania z przedstawicielami związków zawodowych zrzeszonych w TUNED 13 grudnia 2011 r.

Dyrektorzy Generalni zachęcają także do dalszych rozmów i analiz poświęconych temu zagadnieniu w obrębie EUPAN podczas przyszłych prezydencji.

2.1.3. Konferencja Jakości (IPSG)

Dyrektorzy Generalni dziękują Polskiej Prezydencji za podjęcie inicjatywy **zorganizowania 6. Konferencji Jakości** oraz potwierdzają jej znaczenie jako jednego z kluczowych rezultatów prac sieci EUPAN. Wyrażają również uznanie dla przeprowadzenia internetowej transmisji 6. Konferencji Jakości jako bardzo wartościowego uzupełniającego narzędzia, wzbogacającego format Konferencji oraz umożliwiającego udostępnienie jej treści szerszemu gronu odbiorców.

Ponadto Dyrektorzy Generalni wyrażają duże uznanie dla partycypacyjnego podejścia członków EUPAN, państw-obszerników i organizacji współpracujących, które zaowocowało aktywnym zaangażowaniem w prace prowadzone w obszarze naboru dobrych praktyk, moderowania sesji konferencyjnych oraz promowania samej Konferencji. Chcą również podziękować Europejskiemu Instytutowi Administracji Publicznej za jego zaangażowanie w merytoryczne przygotowanie Konferencji.

Ze szczególnym zadowoleniem przyjmują obecność priorytetowych tematów Sieci na sesjach plenarnych Konferencji, oraz podkreślają znaczenie jej głównych wniosków w następujących obszarach:

- budowanie zaufania poprzez zarządzanie publiczne;
- zaangażowanie interesariuszy w proces decyzyjny i proces realizacji usług;
- stworzenie kultury zorientowanej na klienta w administracji publicznej;
- myślenie zorientowane na wyniki w zarządzaniu publicznym.

Dyrektorzy Generalni podkreślają znaczenie promocji i dystrybucji kluczowych ustaleń i wyników Konferencji, by umożliwić ich zastosowanie w każdej administracji, co jest niezwykle istotne dla osiągnięcia dobrych rezultatów oraz zachęcenia do podejmowania działań zapewniających trwałość organizacji cyklicznego przedsięwzięcia jakim są konferencje jakości.

Dyrektorzy Generalni wyrażają uznanie dla kontynuacji prac w ramach tematu **zapewnienia trwałości organizacji konferencji jakości**, inspirujących wymianę dobrych praktyk oraz powiązanych koncepcji między członkami IPSG.

Zachęca się przyszłych organizatorów oraz IPSG do odkrywania możliwości dalszego rozwoju formatu sesji Konferencji, aby ułatwić wzajemne uczenie się oraz zapewnić uczestnikom Konferencji konkretne rozwiązania oraz rekomendacje, które będą mogli zastosować w swoich odpowiednich organizacjach.

Dyrektorzy Generalni z zadowoleniem przyjęli informację Delegacji Litewskiej o możliwości organizacji 7. Konferencji Jakości w trakcie Prezydencji Litwy w drugiej połowie 2013 r.

2.1.4. Wspólna Metoda Oceny (Common Assessment Framework – CAF / IPSG)

Dyrektorzy Generalni uznają pracę wykonaną w ramach *Badania zastosowania, wsparcia i przyszłości Wspólnej Metody Oceny*. Z zadowoleniem przyjęli jej wyniki i wyrażają poparcie dla starań grupy ekspertów CAF na rzecz dostosowania modelu do wersji CAF2012, z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań użytkowników. Zachęcają oni wszystkie państwa do udziału w tym procesie. Współczesna wersja proponowanej publikacji elektronicznej Modelu 2012 uzyskała ogromną aprobatę z uwagi na zawarte w niej nowe możliwości zastosowania i ekologiczne podejście.

Dyrektorzy Generalni są wdzięczni Norwegii za zgłoszenie chęci zorganizowania 5. Europejskiego Spotkania Użytkowników CAF we wrześniu 2012 r. w Oslo, a także potwierdzają znaczenie kontynuowania procesu wymiany doświadczeń między użytkownikami CAF.

2.1.5. Zarządzanie satysfakcją klienta (Customer Satisfaction Measurement – CSM / IPSG)

Dyrektorzy Generalni ponownie potwierdzają znaczenie podejścia zorientowanego na klienta/obywatela jako istotny warunek poprawy jakości i wydajności w procesie świadczenia usług publicznych.

Wyrażają wdzięczność Członkom Zespołu ds. Zarządzania Satysfakcją Klienta (CSM LT), Belgijskiej, Węgierskiej i Polskiej Prezydencji jak również Europejskiemu Instytutowi Administracji Publicznej za ich pracę na rzecz opracowania wytycznych zatytułowanych *Pomiar jako środek do doskonalenia. Poprawa funkcjonowania sektora publicznego poprzez wykorzystanie informacji na temat poziomu satysfakcji użytkowników-klientów* (tytuł oryginalny: *Measure to improve. Improving public sector performance by using citizen-user satisfaction information*) oraz wyrażają duże uznanie dla pomyślnego wypełnienia mandatu przyznanego podczas Prezydencji Hiszpańskiej (czerwiec 2010 r.). 18-miesięczny mandat tego Zespołu wygasa z końcem tego semestru.

Dyrektorzy Generalni w pełni akceptują i doceniają zmiany w państwach członkowskich, które wynikają ze współpracy w ramach CSM LT w okresie właśnie wygasającego oraz wykonywania poprzednich mandatów. Doceniając efektywność i wydajność prac CSM LT, zachęcają członków EUPAN do promowania i rozpowszechniania wyników działań LT poprzez podejmowanie inicjatyw w obszarze zarządzania satysfakcją klienta w swoich krajowych administracjach takich jak na przykład:

- dalsze tłumaczenie i dystrybucja dokumentów: Zarządzanie Satysfakcją Klienta. *Europejski podręcznik praktyka* (ang. *European Primer on Customer Satisfaction Management*) i *Pomiar jako środek do doskonalenia. Poprawa funkcjonowania sektora publicznego poprzez wykorzystanie informacji na temat poziomu satysfakcji użytkowników-klientów* (ang. *Measure to improve. Improving public sector performance by using citizen-user satisfaction information*);
- organizowanie tematycznych konferencji, wydarzeń i sesji szkoleniowych;
- dalszy rozwój krajowych narzędzi do poprawy procesu świadczenia usług publicznych.

Mając na uwadze znaczenie podejścia zorientowanego na klienta/obywatela, Dyrektorzy Generalni zachęcają członków EUPAN do aktywnego udziału w pracach przyszłych prezydencji odnośnie do tego zagadnienia, w ramach spotkań IPSTG, na przykład poprzez:

- identyfikowanie i wymianę różnych metod, narzędzi i dobrych praktyk;
- dyskusje i dogłębne analizy, także organizowanie podczas spotkań IPSTG sesji *ad hoc* związanych z tematyką zarządzania satysfakcją klienta;
- rozważenie możliwości przygotowania raportów na temat zagadnień związanych z zarządzaniem satysfakcją klienta, które są istotne z perspektywy IPSTG,

z uwzględnieniem wspierania tych działań poprzez komunikację internetową oraz stronę internetową EUPAN.

2.2. W OBLICZU KRYZYSU

Dyrektorzy Generalni wyrażają uznanie dla działań Polskiej Prezydencji na rzecz rozpoczęcia dyskusji na temat przyszłości statusu zatrudnienia w państwowych służbach publicznych, oraz dla opracowania dokumentu Polskiej Prezydencji na temat *Przyszłość statusu zatrudnienia w krajowych służbach publicznych oraz rola legislacji UE – zagadnienie o coraz większym znaczeniu dla EUPAN* (ang. *Status development in the national public services and the role of EU Law – a subject of growing importance for EUPAN*), która stanowi ważne wprowadzenie do przyszłej debaty w ramach EUPAN.

Dyrektorzy Generalni z zadowoleniem przyjęli propozycję kontynuowania dyskusji na temat statusu zatrudnienia, przedstawioną przez kolejną Prezydencję Danii, jako temat zasługujący na dalsze zbadanie, w pierwszym semestrze 2012 r., we współpracy z Polską Prezydencją.

Dyrektorzy Generalni zauważają również wnioski debaty na temat koncepcji *flexicurity* (elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego), zainicjowanej przez Polską Prezydencją, która może być pomocna dla administracji publicznych podczas modernizowania oraz dostosowywania się do potrzeb i wymogów ogółu społeczeństwa i obywateli.

2.3. PRZEDSTAWICIELE KIEROWNICTWA NAJWYŻSZEGO SZCZEBLA

Dyrektorzy Generalni wyrażają uznanie dla kontynuowania debaty na temat roli przedstawicieli kierownictwa najwyższego szczebla w administracji publicznej, z naciskiem na bieżące wyzwania. Sesje prowadzone podczas posiedzeń HRWG i IPSTG spełniły swój cel, jakim było wzmocnienie wymiany doświadczeń wśród członków EUPAN, powiązanych krajów i instytucji, poprzez podejście *peer-to-peer*. Sesje zatytułowane *Koordinacja, kooperacja i współpraca na najwyższym szczeblu kierowniczym* (HRWG), oraz *Przedstawiciele kierownictwa najwyższego szczebla jako inicjatorzy zmiany i innowacji* (IPSTG), stanowiły również pomost łączący prace poprzednich Prezydencji, w szczególności projektu BLC *Capacity to innovate* (BLC Zdolność innowacji) rozpoczętego podczas Prezydencji Węgier,

z tematami które będą omawiane przez kolejne Prezydencje w ramach ich programów ustanowionych w bieżącym MTP.

Dyrektorzy Generalni z zadowoleniem przyjęli debatę nad rosnącą rolą i wartością dodaną tzw. „think-tanków” i innych zewnętrznych i analitycznych ośrodków dla administracji publicznej, które mogą trwale przyczynić się do stałego doskonalenia kompetencji administracji państwowej.

2.4. NIEFORMALNY DIALOG SPOŁECZNY (HRWG)

Dyrektorzy Generalni z zadowoleniem przyjęli stałą nieformalną współpracę z przedstawicielami Delegacji Związków Zawodowych Administracji Krajowej i Europejskiej (TUNED – Trade Union's National and European Administration Delegation), która jest wynikiem ustaleń zatwierdzonych w trakcie 56. Spotkania Dyrektorów Generalnych w Gödöllő.

Dyrektorzy Generalni potwierdzają zaproponowany temat debaty dla tego semestru – budowa pozytywnego wizerunku służby publicznej, jako aktualne zagadnienie wspólnego zainteresowania. Uznają także wkład członków EUPAN, mianowicie Szwecji i Holandii, aktualnych członków Troiki i TRIO, jak również organizacji TUNED w przygotowanie tej debaty.

W nawiązaniu do rezolucji z Gödöllő Dyrektorzy Generalni z zadowoleniem przyjęli deklarację przeprowadzenia oceny tymczasowego mechanizmu współpracy z organizacją TUNED oraz zaproponowania na jej postawie modelu dalszej współpracy, która to deklaracja została złożona przez Prezydencję Danii. Model dalszej współpracy zostanie przedstawiony podczas spotkania Dyrektorów Generalnych oraz – jeżeli zostanie przyjęty – również podczas kolejnego spotkania Dyrektorów Generalnych z organizacją TUNED – w Kopenhadze w czerwcu. Dyrektorzy Generalni zachęcają do dalszej współpracy z organizacją TUNED w ramach kolejnych Prezydencji.

3. DZIAŁANIA HORYZONTALNE

3.1. STRONA INTERNETOWA EUPAN (HRWG/IPSG)

Dyrektorzy Generalni doceniają starania Polskiej Prezydencji na rzecz zapewnienia w pełni funkcjonalnej strony internetowej EUPAN, stanowiącej nowe i efektywne narzędzie komunikacji między członkami EUPAN oraz między EUPAN i opinią publiczną, w tym:

- udostępnianie i dystrybuowanie wśród członków EUPAN aktualnych dokumentów, publikacji, informacji na temat wydarzeń i działań Sieci;
- zorganizowanie we współpracy z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej oraz firmą Apogee Information System Int., szkolenia dla administratorów strony internetowej EUPAN, szczególnie tych z krajów Rozszerzonej Troiki, poświęconego zarządzaniu stroną internetową EUPAN;

- koordynowanie przekazywania zaktualizowanych instrukcji dot. Intranetu i CMS, które po udostępnieniu w Intranecie strony internetowej EUPAN są dostępne dla członków EUPAN;
- uruchomienie procesu eliminacji trudności dotyczących zarządzania stroną internetową.

Dyrektorzy Generalni wyrażają uznanie dla wsparcia ze strony Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej. Dalsze zarządzanie stroną internetową EUPAN oraz współpraca w tym obszarze powinny być zgodne z ustaleniami zawartymi w Wytycznych dot. Polityki Redagowania Strony Internetowej EUPAN³.

Ponadto Dyrektorzy Generalni zachęcają przyszłe Prezydencje do kontynuowania prac nad stroną internetową EUPAN, prowadzonych w trakcie poprzednich Prezydencji w celu dalszego wzmocnienia wydajności i widoczności/rozpoznawalności całej Sieci. Zachęcają również kolejne Prezydencje do kontynuowania takich prac poprzez wykorzystanie i rozpowszechnianie możliwości dostępnych za pośrednictwem tej strony internetowej, celem zapewnienia dalszej poprawy współpracy między członkami EUPAN, poprawy widoczności/rozpoznawalności Sieci, dzielenia się dobrymi praktykami i prezentowania wyników opinii publicznej.

3.2. AKTUALIZACJA PODRĘCZNIKA EUPAN (HRWG/IPSG)

Dyrektorzy Generalni z zadowoleniem przyjęli inicjatywę Polskiej Prezydencji na rzecz zapewnienia aktualnych treści Podręcznika EUPAN. Doceniają cenne zaangażowanie członków grup HRWG i IPSG w przygotowanie aktualnej wersji tego dokumentu oraz zatwierdzają zaktualizowaną strukturę i treści Podręcznika EUPAN.

Na podstawie wyników aktualizacji i powiązanych z tym pomysłów przedstawionych we wstępie do Podręcznika, Dyrektorzy Generalni zachęcają członków EUPAN do udostępnienia tego Podręcznika na swoich stronach internetowych.

Dyrektorzy Generalni zachęcają kolejne Prezydencje do dalszego aktualizowania treści zawartych w Podręczniku EUPAN, jeżeli okaże się to niezbędne.

4. OŚWIADCZENIE DOT. PUBLIKACJI

Dyrektorzy Generalni akceptują następujące dokumenty, które zostaną opublikowane w ogólnodostępnych (Internet) sekcjach strony internetowej EUPAN:

- *Rezolucja* Dyrektorów Generalnych z ich 57. Spotkania w Warszawie w dniach 12-13 grudnia 2011 r.

³ Wytyczne dot. Polityki Redagowania Strony Internetowej EUPAN (EUPAN Website Editorial Policy Guidelines). Przyjęte przez Dyrektorów Generalnych 23 czerwca 2011 r. w Gödöllő, Węgry.

- Końcowy raport w sprawie *Efektywności dobrego rządzenia i etyki w administracji centralnej: Ocena wyników reform w kontekście kryzysu finansowego.*
- Końcowy raport w sprawie *Badania zastosowania, wsparcia i przyszłości Wspólnej Metody Oceny.*
- Poradnik: *Pomiar jako środek do doskonalenia. Poprawa funkcjonowania sektora publicznego poprzez wykorzystanie informacji na temat poziomu satysfakcji użytkowników-klientów.*
- Dokument podsumowujący nt. *Budowy pozytywnego wizerunku służby cywilnej.*
- Dokument Polskiej Prezydencji na temat *Przyszłości statusu zatrudnienia w państwowych służbach publicznych oraz roli legislacji UE.*
- *Podręcznik EUPAN – polska aktualizacja.*

Prezes NIK
Jacek Jezierski

Zgodnie z art. 153 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej celem działania w urzędach administracji rządowej korpusu służby cywilnej jest zapewnienie zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa. W ciągu ostatnich 15 lat obowiązywały cztery ustawy, które w różny sposób regulowały kształt i sposób funkcjonowania służby cywilnej.

W 2004 r. Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła kontrolę organizacji i funkcjonowania służby cywilnej w warunkach drugiej z tych ustaw, tj. ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej. Wyniki tej kontroli wykazały, że mimo upływu 5 lat jej obowiązywania, nie udało się zapewnić bezstronnego, apolitycznego i kompetentnego wykonywania zadań państwa przez powołany do tego celu korpus służby cywilnej.

Nieprzypadkowe zatem stało się podjęcie w 2011 r. kontroli *Funkcjonowanie służby cywilnej w ramach obowiązujących regulacji prawnych*, czyli w ramach kolejnej czwartej ustawy o służbie cywilnej. Kontrola wykazała, że stan ten uległ zdecydowanej poprawie. Znowelizowanie ram prawnych służby cywilnej dało lepsze podstawy do zbudowania profesjonalnego, rzetelnego i politycznie neutralnego aparatu państwowego, skutecznie wykonującego zadania publiczne. Szef Służby Cywilnej oraz dyrektorzy generalni kontrolowanych urzędów prawidłowo realizowali zadania wynikające z ustawy. Wdrożono przejrzyste zasady naboru na wolne stanowiska pracy w służbie cywilnej oraz obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej. Zapewniono również dobre warunki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych członkom korpusu służby cywilnej. Uchybienia, które NIK stwierdziła w działaniach dyrektorów generalnych miały charakter formalny i nie wpływały w sposób istotny na wykonanie zadań.

Wyrażam nadzieję, że uwagi i wnioski sformułowane przez NIK po tej kontroli będą miały pozytywny wpływ na kształtowanie się w Polsce, działającego na wysokim poziomie, korpusu służby cywilnej.

