



**Plan działania na lata 2007-2008
PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI**



Numer Priorytetu: V
Nazwa Priorytetu: Dobre rządzenie
Nazwa Instytucji Zarządzającej: Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
Adres siedziby: ul. Wspólna 2/4
Telefon: 0 22 501 50 02
Fax: 00 22 501 50 31
Adres e-mail: zarzadzanieefs@mrr.gov.pl

I. Obszary wsparcia

I.1 Preferowane formy wsparcia

Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

W ramach Poddziałania 5.1.1 Modernizacja procesów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr:

- a) badania i oceny potrzeb szkoleniowych w administracji rządowej, w tym opracowanie planu działań w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań
- b) opracowanie założeń i wdrażanie systemu kształtowania wynagrodzeń w administracji rządowej oraz wartościowanie stanowisk w administracji rządowej
- c) szkolenia stacjonarne i na odległość kadr administracji rządowej, w tym: szkolenia ogólne, szkolenia specjalistyczne, w tym m.in. w zakresie ICT
- d) wdrażanie usprawnień zarządczych w administracji publicznej na poziomie całej organizacji, w tym w zakresie zarządzania jakością (np. norma ISO) lub oceny poziomu funkcjonowania i rozwoju urzędów (np. Powszechny Model Samooceny CAF)
- e) identyfikowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie obsługi klienta, organizacji i funkcjonowania urzędu, np. w formie sieci wymiany doświadczeń, kampanii informacyjno – promocyjnych, seminariów
- f) promowanie i wdrażanie zasad, mechanizmów oraz procedur wzmacniających przejrzystość administracji oraz podnoszących poziom kultury etycznej kadr administracji rządowej
- g) doskonalenie technik legislacyjnych poprzez szkolenia i zwiększenie dostępu do aplikacji legislacyjnej

W ramach Poddziałania 5.1.2 Wdrażanie systemu zarządzania finansowego w ujęciu zadaniowym:

- a) doskonalenie metodologii w zakresie w zakresie przygotowywania wieloletniego planowania budżetowego oraz planowania strategicznego
- b) implementacja systemu planowania wieloletniego w obszarze zarządzania finansowego i zarządzania przez cele
- c) wsparcie dla opracowania i wdrożenia systemu ewaluacji zadań publicznych opartego na wskaźnikach, m.in. poprzez analizę wzorców w zakresie tworzenia wskaźników realizacji zadań publicznych, tworzenie baz danych wskaźników, stworzenie kompleksowego systemu ewaluacji zadań publicznych

W ramach Poddziałania 5.1.3 Staże i szkolenia praktyczne dla słuchaczy KSAP

- a) staże i szkolenia praktyczne w instytucjach UE oraz administracjach państw UE dla słuchaczy KSAP

W ramach Poddziałania 5.1.4 Wdrażanie reformy administracji skarbowej

- a) Szkolenia dla pracowników urzędów administracji skarbowej w zakresie poprawy jakości oraz dostępności świadczonych przez nią usług dotyczących obsługi przedsiębiorców, o tematyce ściśle powiązanej z zakresem reformy administracji skarbowej

Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

W ramach Poddziałania 5.2.1 Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej:

- a) wdrażanie usprawnień zarządczych w administracji publicznej na poziomie całej organizacji, w tym w zakresie zarządzania jakością (np. norma ISO) lub oceny poziomu funkcjonowania i rozwoju urzędów (np. Powszechny Model Samooceny CAF), i w wybranych aspektach jej funkcjonowania
- b) szkolenia ogólne i specjalistyczne (stacjonarne i na odległość) dla kadr urzędów administracji samorządowej
- c) wzmocnianie zdolności jednostek samorządu terytorialnego w zakresie stanowienia aktów prawa miejscowego oraz aktów administracyjnych

W ramach Poddziałania 5.2.2 Systemowe wsparcie funkcjonowania administracji samorządowej:

- a) diagnozowanie samorządu terytorialnego w kluczowych aspektach jego funkcjonowania, w tym m.in. poprzez badania, analizy i ekspertyzy,
- b) przeprowadzenie oceny potrzeb szkoleniowych w urzędach administracji samorządowej, w tym m.in. opracowanie planu działań w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań
- c) pomoc doradcza oraz szkolenia w zakresie etyki i unikania konfliktu interesu w samorządzie terytorialnym
- d) identyfikowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w jednostkach samorządu terytorialnego, w tym m.in. w zakresie obsługi klienta, organizacji i funkcjonowania urzędu
- e) opracowanie standardów kompetencyjnych dla pracowników urzędów administracji samorządowej

W ramach Poddziałania 5.2.3 Podnoszenie kompetencji kadr służb publicznych

- a) szkolenia ogólne i specjalistyczne dla służb publicznych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych

W ramach Działania 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej:

- a) doskonalenie funkcjonowania systemu oceny skutków regulacji m.in. poprzez udoskonalanie metodologii, wsparcie dla reorganizacji struktury poszczególnych resortów, wyposażenie sieci ekspertów w resortach w niezbędne kompetencje
- b) realizacja programów ukierunkowanych na upraszczanie krajowych aktów prawnych obejmujących identyfikację niespójnych przepisów, opracowanie programów uproszczeń, monitorowanie ich realizacji,
- c) opracowanie i wdrożenie systemów diagnozowania, pomiaru i eliminacji obciążeń regulacyjnych, zwłaszcza obciążeń administracyjnych w obszarze prawa gospodarczego
- d) diagnozowanie kondycji wymiaru sprawiedliwości w wybranych aspektach jego funkcjonowania, m.in. poprzez ekspertyzy, badania, analizy
- e) wdrażanie usprawnień mających na celu ułatwienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w szczególności poprzez:
- podnoszenie standardów obsługi klienta,
 - rozwój polityki informacyjnej,
 - rozwój sieci punktów obsługi interesantów,

- realizację programów edukacyjnych, promocyjnych i informacyjnych mających na celu rozwój dialogu pomiędzy władzą sądowniczą a obywatelami
- f) wdrażanie usprawnień zarządczych w wybranych obszarach funkcjonowania instytucji, w szczególności z wykorzystaniem narzędzi i systemów informatycznych, w tym m.in. :
- zarządzania jakością
 - zarządzania finansowego
 - organizacji sądu/urzędu
 - komunikacji wewnętrznej i przepływu dokumentów, obsługi klienta
- g) upowszechnianie informacji na temat alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w szczególności mediacji, arbitrażu, sądownictwa polubownego, w tym m.in. w formie akcji informacyjnych i konferencji
- h) szkolenia ogólne i specjalistyczne kadr pracowników sądów i prokuratur, w tym m.in. szkolenia specjalistyczne, dotyczące etyki zawodowej, zasad udzielania informacji interesantom, szkolenia informatyczne, językowe.

Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora

W ramach Poddziałania 5.4.1 Wsparcie systemowe dla trzeciego sektora

- a) Badania, studia, analizy, ekspertyzy na temat dialogu obywatelskiego, jego kondycji, funkcjonowania, perspektyw i barier w rozwoju oraz potrzeb uczestników dialogu
- b) Monitorowanie i ewaluacja współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi.
- c) Wzmocnienie kompetencji kadr administracji publicznej mających na celu usprawnienie współpracy z organizacjami pozarządowymi.

W latach 2007-2008 realizowane będą w pierwszej kolejności projekty służące analizie potrzeb w zakresie dialogu obywatelskiego i określeniu obszarów wsparcia w kolejnych latach realizacji Programu.

W ramach Poddziałania 5.4.2 Rozwój dialogu obywatelskiego

- a) Tworzenie i wspieranie porozumień organizacji pozarządowych o charakterze terytorialnym oraz branżowym.
- b) Tworzenie i wdrażanie programów z zakresu poradnictwa prawnego i obywatelskiego

Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego

W ramach Poddziałania 5.5.1 Wsparcie systemowe dla dialogu społecznego

- a) Studia, analizy, ekspertyzy na temat dialogu społecznego, jego kondycji, perspektyw i barier w rozwoju oraz potrzeb uczestników dialogu
- c) Upowszechnianie współpracy w zakresie uzgadniania polityk publicznych pomiędzy administracją publiczną i partnerami społecznymi
- d) Wsparcie udziału partnerów społecznych w pracach europejskich struktur dialogu społecznego

W ramach Poddziałania 5.5.2 Wzmocnienie uczestników dialogu społecznego

- a) Studia, analizy, ekspertyzy na temat dialogu społecznego, jego kondycji, perspektyw i barier w rozwoju oraz potrzeb uczestników dialogu
- b) Wsparcie udziału partnerów społecznych w pracach europejskich struktur dialogu społecznego
- c) Tworzenie i wdrażanie programów ukierunkowanych na rozwój dialogu społecznego
- d) Tworzenie i wdrażanie programów rozwoju organizacji ukierunkowanych na poprawę efektywności procesów zarządczych i komunikacyjnych, usprawnienie funkcjonowania systemów informacyjnych
- e) Tworzenie i wdrażanie programów podnoszących kwalifikacje eksperckie
- f) Wspieranie współpracy partnerów społecznych na poziomie terytorialnym i branżowym

I.2 Diagnoza sytuacji oraz identyfikacja potrzeb – uzasadnienie preferowanych form wsparcia

W latach 2007-2008 przed Priorytetem *Dobre rządzenie* zidentyfikowane następujące wyzwania i potrzeby:

– **uzyskanie aktualnych i miarodajnych danych obrazujących stan administracji publicznej.** W polskim systemie prawnym brak jest jednego dokumentu, który diagnozowałby mocne i słabe strony administracji publicznej oraz wskazywałby możliwe kierunki usprawnień. Ze względu na fakt, iż dotychczas przeznaczano relatywnie małe środki na prace analityczno-diagnostyczne na temat kondycji administracji publicznej, wiedza w tym zakresie, zwłaszcza w odniesieniu do administracji na szczeblu samorządowym jest niewielka. Pierwszym etapem realizacji tego Priorytetu, warunkującym powodzenie kolejnych przedsięwzięć, będzie więc przeprowadzenie prac o charakterze analitycznym, których rezultaty pozwolą na lepsze dopasowanie odpowiednich instrumentów wsparcia EFS w latach następnych. Planowane jest także przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych zarówno administracji rządowej, jak i samorządowej, na których podstawie opracowany zostanie plan działań w obszarze szkoleń. Projekty analityczno – diagnostycznym niezbędne są także w wymiarze sprawiedliwości. Planowane jest przeprowadzenie diagnozy obrazującej zakres i kierunek przeprowadzania zmian w strukturze organizacyjnej sądownictwa powszechnego oraz w zarządzaniu kadrami, w tym m.in. analizy obciążenia pracą pracowników sądownictwa powszechnego lub modelu przydzielania spraw sędziom. Wnioski zawarte w raportach końcowych z badań wykorzystane zostaną w projektach pilotażowych obejmujących wdrażanie usprawnień w strukturze organizacyjnej sądownictwa.

– **wdrożenie nowego systemu kształtowania wynagrodzeń we wszystkich jednostkach administracji rządowej.** Wydanie Zarządzenia przez Szefa KPRM w sprawie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy zapoczątkowało proces wprowadzania zmian w zarządzaniu w służbie cywilnej. Nakłada ono obowiązek przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy w urzędach do końca lutego 2008 r. – dotyczy ok. 111 tys. osób w ponad 2300 urzędów. W związku z obowiązkiem przesłania wyników wartościowania do KPRM niezbędna jest realizacja projektów dotyczących opracowania założeń systemu przełożenia wyników wartościowania na wynagrodzenia, modyfikacja dotychczasowego systemu wynagrodzeń zarówno członków korpusu służby cywilnej, jak i państwowego zasobu kadrowego oraz przeszkolenie pracowników z metodologii tworzenia opisów stanowisk pracy i wartościowania stanowisk pracy.

– **poprawa standardów zarządzania w jednostkach administracji publicznej oraz wymiarze sprawiedliwości.** Ze względu na brak środków finansowych umożliwiających wdrożenie systemów zarządzania jakością w urzędach administracji publicznej oraz sądach powszechnych dotychczas nowoczesne metody zarządzania były stosowane rzadko. Dlatego też planuje się realizację projektów, które w znaczący sposób przyczynią się, z jednej strony, do wdrożenia usprawnień zarządczych, z drugiej, do upowszechnienia i promowania dobrych praktyk w zakresie organizacji i funkcjonowania urzędu, obsługi klienta itp.

– **przygotowanie administracji publicznej do wdrożenia budżetu zadaniowego.**

Tradycyjny budżet, sporządzany według podziałek klasyfikacji budżetowej (części, działów i rozdziałów) jest bowiem dla znacznej części społeczeństwa mało czytelny i może nie uwzględniać w sposób wystarczający celowości ponoszonych wydatków oraz ich skuteczności (oddziaływania na rzeczywistość społeczną i gospodarczą). Z tego powodu przygotowanie budżetu zadaniowego równoległe do budżetu tradycyjnego stawia sobie za cel dostarczenie odpowiednio przedstawionych, przejrzystych i obiektywnych informacji oceniających sprawność wydatkowania środków publicznych przez poszczególnych dysponentów oraz umożliwiających lepsze ukierunkowanie strumieni finansowych na kolejne lata budżetowe.

Patrząc z punktu widzenia efektywności wydatków publicznych, należy wskazać, że istotą budżetu zadaniowego jest wprowadzenie zarządzania środkami publicznymi poprzez cele odpowiednio skonkretyzowane i zhierarchizowane, na rzecz osiągnięcia określonych rezultatów (realizacji zadań), mierzonych za pomocą ustalonego systemu mierników. Podstawowe elementy budżetu zadaniowego to funkcje, zadania i podzadania, z których każdy określany jest na podstawie celów i mierników. Funkcje określają nadrzędne obszary działania państwa, grupują wydatki według celów, a nie według rodzajów. Zadania tworzą drugi szczebel klasyfikacji budżetowej, określając strategiczne kierunki lub podstawowe obszary działania Rządu w danym obszarze nadrzędnym. Podzadania są częścią składową zadań, z dokonaniem odpowiadającym przeznaczeniu - podziałem wydatków. Budżet zadaniowy ma być narzędziem wspomagającym tworzenie spójnego i przejrzystego programu funkcjonowania państwa na różnych poziomach (od ogólnego do szczegółowego).

– **zwiększanie poziomu kultury etycznej pracowników administracji publicznej.** Badania zjawiska korupcji wykazują duży stopień nasilenia zjawiska korupcji w sektorze publicznym, w tym

kontekście konieczne jest upowszechnianie wśród pracowników administracji samorządowej oraz rządowej mechanizmów wzmacniających przejrzystość funkcjonowania urzędu.

– **kontynuacja wdrażania Programu Reformy Regulacji**, co jest szczególnie istotne w kontekście dalszej optymalizacji systemu oceny skutków regulacji oraz konieczność dokonania pomiaru obciążeń administracyjnych. Przeprowadzenie takiego badania jest konieczne ze względu na fakt, iż strona polska zobowiązała się przedstawić Komisji Europejskiej cel redukcji obciążeń administracyjnych w 2008 roku.

– **zwiększenie wiedzy na temat kondycji dialogu obywatelskiego oraz potrzeb jego uczestników**. Mimo regulacji prawnej współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi (ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie), do chwili obecnej brakuje poszerzonych analiz oraz systemu monitoringu tej współpracy. Dane gromadzone przez Departament Pożytku Publicznego MPiPS, Główny Urząd Statystyczny oraz organizacje pozarządowe pozostają cząstkowe, a przez to nie pozwalają na odpowiednie zaprogramowanie wsparcia w kolejnych latach realizacji Programu. Niezbędne jest przeprowadzenie analizy dotyczącej efektywności mechanizmów konsultacyjnych na poszczególnych szczeblach administracji publicznej, wypracowanie narzędzia badawczego służącego monitorowaniu efektywności mechanizmów konsultacyjnych, stworzenie i wdrożenie systemu monitorowania współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi, prowadzonego przez ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego. Wszystkie te elementy staną się istotnym uzupełnieniem informacji gromadzonych w ramach statystyki publicznej. Konieczne jest także zbadanie infrastruktury trzeciego sektora w celu optymalnego zaprogramowania wsparcia dla trzeciego sektora w postaci tworzenia i wspierania centrów wspierania organizacji pozarządowych oraz dokonanie analizy działalności trzeciego sektora pod kątem istnienia standardów jego działania.

– **przygotowanie administracji publicznej do bardziej efektywnej współpracy z organizacjami pozarządowymi**. Konieczna jest profesjonalizacja kadr Departamentu Pożytku Publicznego MPiPS, który odpowiada za tworzenie warunków dla rozwoju organizacji pozarządowych oraz współpracę administracji publicznej z trzecim sektorem, w tym za monitoring współpracy administracji publicznej z organizacjami oraz wsparcie systemowe dla organizacji pozarządowych, mająca na celu usprawnienie współpracy z organizacjami pozarządowymi.

– **konsolidacja sektora pozarządowego**. W 2006 r. w Polsce działało (w zależności od metodologii liczenia) od ok. 72 do 126 tysięcy podmiotów zaliczanych do trzeciego sektora. Próbą wzmocnienia organizacji pozarządowych jest ich integracja poprzez różnego rodzaju porozumienia: budowanie silnych koalicji o charakterze terytorialnym lub branżowym. Porozumienia organizacji pozarządowych pozwolą m.in. na – wywołane efektem skali - zwiększenie efektywności ich pracy.

– **rozbudowa sieci poradnictwa prawnego i obywatelskiego**. W 2006 tylko ok. 40 podmiotów działało r. jako biura porad obywatelskich lub prawnych¹. Uniemożliwia to dostęp do pomocy prawnej osobom o niskich dochodach, zwłaszcza na obszarach wiejskich.

– **uzyskanie aktualnych danych dotyczących kondycji i potrzeb dialogu społecznego oraz koniecznych narzędzi badawczych**. Brakuje odpowiednich narzędzi badawczych, by przeanalizować kondycję dialogu społecznego, rolę jego poszczególnych uczestników oraz instytucji, zwłaszcza na szczeblu regionalnym i lokalnym. Ani administracja publiczna, ani partnerzy społeczni nie dysponują odpowiednimi danymi. Szczególna uwaga zostanie poświęcona zbadaniu mechanizmów współpracy między partnerami społecznymi i administracją publiczną, na wszystkich szczeblach. Na podstawie badań zostaną przygotowane rekomendacje, które pozwolą na odpowiednie zaplanowanie wsparcia w kolejnych latach realizacji programu i osiągnięcie oczekiwanego efektu.

– **przygotowanie administracji publicznej i partnerów społecznych do prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach**. Dotychczas nie powstał program szkoleń ułatwiających udział przedstawicieli administracji publicznej oraz organizacji pracodawców i związków zawodowych w instytucjach dialogu społecznego.

– **umożliwienie instytucjonalnego wsparcia dialogu społecznego**, w tym możliwości monitorowania dialogu społecznego oraz wymiany informacji pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w jego prowadzenie.

– **rozwój potencjału organizacji partnerów społecznych na wszystkich szczeblach**, co jest szczególnie istotne dla realizacji współpracy z administracją publiczną i sprawnego funkcjonowania instytucji takich jak Komisja Trójstronna, wojewódzkie komisje dialogu społecznego, czy trójstronne zespoły branżowe.

¹ Dane na podstawie Raportu z działalności Związku Biur Porad Obywatelskich w 2006 r.

I.3 Cele przewidziane do osiągnięcia w wyniku realizacji wybranych form wsparcia w kontekście celów szczegółowych przyjętych dla danego Priorytetu PO KL

Efektom realizacji form wsparcia wskazanych w punkcie I.1 w latach 2007-2008 będzie przede wszystkim:

- identyfikacja potrzeb szkoleniowych kadr administracji rządowej oraz samorządowej pozwalająca na zaprogramowanie działań w kolejnych latach wdrażania Priorytetu V
- zdiagnozowanie kondycji samorządu terytorialnego i wymiaru sprawiedliwości w kluczowych aspektach ich funkcjonowania
- zmodyfikowanie oraz unowocześnienie systemu kształtowania wynagrodzeń w administracji rządowej, które wpłynie korzystnie na racjonalizację zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, stworzenia przejrzystego systemu wynagrodzeń, w tym podstaw do opracowania i utrzymania sprawiedliwej oraz uzasadnionej polityki płacowej i struktury/ hierarchii płac,
- stworzenie systemu wartościowania stanowisk pracy w administracji rządowej
- objęcie wsparciem w zakresie poprawy standardów zarządzania 420 urzędów administracji rządowej i 1426 urzędów administracji samorządowej
- zwiększenie jawności i przejrzystości budżetu państwa
- zwiększenie efektywności wydatkowania środków
- realna wycena poszczególnych zadań państwa
- koncentracja części wydatków publicznych na zadaniach uznanych za priorytetowe w programie rządu i sprzyjających rozwojowi społeczno-gospodarczemu
- lepsza koordynacja działań administracji publicznej oraz wyeliminowanie dublujących się funkcji i kompetencji w poszczególnych resortach
- przygotowanie administracji do zarządzania finansami w aspekcie zadaniowym
- wzmocnienie zdolności jednostek samorządu terytorialnego w zakresie stanowienia aktów prawa miejscowego oraz aktów administracyjnych
- opracowanie standardów kompetencyjnych dla pracowników urzędów jednostek samorządu terytorialnego
- opracowanie planu uproszczenia krajowych aktów prawnych
- przygotowanie 10 propozycji uproszczeń ustaw najistotniejszych w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej
- udoskonalenie systemu oceny skutków regulacji
- opracowanie metodologii i wdrożenie systemu pomiaru kosztów administracyjnych
- poprawa jakości usług publicznych świadczonych przez urzędy administracji rządowej i samorządowej
- usprawnienie wypełniania funkcji administracyjnych przez jednostki resortu sprawiedliwości
- usprawnienie procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości
- utworzenie 30 punktów obsługi klienta w sądach powszechnych
- poprawa jakości obsługi osób korzystających z usług świadczonych przez wymiar sprawiedliwości
- wyposażenie kadr administracji publicznej i wymiaru sprawiedliwości w niezbędne kompetencje z zakresu wdrażanych uprawnień
- zdiagnozowanie jakości i efektywności mechanizmów konsultacyjnych,
- zdiagnozowanie infrastruktury trzeciego sektora: regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomagania organizacji pozarządowych, ich rozmieszczenia oraz zakresu działalności,
- stworzenie systemu monitorowania współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi i jego pilotażowe wdrożenie,
- wspieranie procesu integracji podmiotów trzeciego sektora poprzez różnego rodzaju porozumienia,
- objęcie 20 powiatów programami bezpłatnego poradnictwa prawnego i obywatelskiego,
- identyfikacja głównych obszarów wsparcia w zakresie dialogu społecznego,
- opracowanie koncepcji instytucjonalnego, w tym: informatycznego, wsparcia dialogu społecznego,
- wyposażenie kadr administracji publicznej i przedstawicieli organizacji partnerów społecznych w niezbędne kompetencje w zakresie dialogu społecznego,
- wsparcie merytoryczne udzielone 100% reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych.

II. Plan finansowy							
Plan finansowy na rok 2007							
Budżet Priorytetu w podziale na Działania oraz Poddziałania (PLN)							
	Ogółem	Budżet państwa	Budżet JST szczebla regionalnego	Budżet JST szczebla lokalnego	Fundu- sz Pracy	PFRO N	Inne
Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej	2 468 060	2 468 060	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.1 Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.2 Wdrażanie systemu zarządzania finansowego w ujęciu zadaniowym	2 468 060	2 468 060	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.3 Staże i szkolenia praktyczne dla słuchaczy KSAP -	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.4 Wdrażanie reformy administracji skarbowej	0	0	0	0	0	0	0
Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.2.1 Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.2.2 Systemowe wsparcie funkcjonowania administracji samorządowej	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.2.3 Podnoszenie kompetencji służb publicznych	0	0	0	0	0	0	0
Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej	0	0	0	0	0	0	0
Działanie 5.4 Rozwój potencjału	0	0	0	0	0	0	0

trzeciego sektora							
Poddziałanie 5.4.1 Wsparcie systemowe dla trzeciego sektora	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.4.2 Rozwój dialogu obywatelskiego	0	0	0	0	0	0	0
Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.5.1 Wsparcie systemowe dla dialogu społecznego	0	0	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.5.2 Wzmocnienie uczestników dialogu społecznego	0	0	0	0	0	0	0
Projekty innowacyjne ²	0	0	0	0	0	0	0
Projekty współpracy ponadnarodowej	0	0	0	0	0	0	0
w tym: komponent ponadnarodowy	0	0	0	0	0	0	0
Priorytet ogółem	2 468 060	2 468 060	0	0	0	0	0

Plan finansowy na rok 2008							
Budżet Priorytetu w podziale na Działania oraz Poddziałania (PLN)							
	Ogółem	Budżet państwa	Budżet JST szczebla regionalnego	Budżet JST szczebla lokalnego	Fundusz Pracy	PFRON	Inne
Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej	31 953 050	31 953 050	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.1 Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr	19 638 926	19 638 926	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.2 Wdrażanie systemu zarządzania finansowego w ujęciu zadaniowym	8 539 000	8 539 000	0	0	0	0	0

² Nie dotyczy lat 2007 i 2008.

Poddziałanie 5.1.3 Staże i szkolenia praktyczne dla słuchaczy KSAP	1 087 816	1 087 816	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.1.4 Wdrażanie reformy administracji skarbowej	2 687 308	2 687 308	0	0	0	0	0
Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej	21 184 831	20 546 000	638 831		0	0	0
Poddziałanie 5.2.1 Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej	18 334 831	17 696 000	638 831		0	0	0
Poddziałanie 5.2.2 Systemowe wsparcie funkcjonowania administracji samorządowej	2 850 000	2 850 000	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.2.3 Podnoszenie kompetencji służb publicznych	0	0	0	0	0	0	0
Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej	71 576 858	71 576 858	0	0	0	0	0
Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora	18 900 000	18 900 000	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.4.1 Wsparcie systemowe dla trzeciego sektora	5 900 000	5 900 000	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.4.2 Rozwój dialogu obywatelskiego	13 000 000	13 000 000	0	0	0	0	0
Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego	6 480 000	6 480 000	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.5.1 Wsparcie systemowe dla dialogu społecznego	2 100 000	2 100 000	0	0	0	0	0
Poddziałanie 5.5.2 Wzmocnienie uczestników	4 380 000	4 380 000	0	0	0	0	0

dialogu społecznego							
Projekty innowacyjne ³	0	0	0	0	0	0	0
Projekty współpracy ponadnarodowej	1 087 816	1 087 816	0	0	0	0	0
w tym: komponent ponadnarodowy	0	0	0	0	0	0	0
Priorytet ogółem	150 094 739	149 455 908	638 831		0	0	0

³ Nie dotyczy lat 2007 i 2008.

III. Wskaźniki		
Nazwa wskaźnika produktu	Wartość wskaźnika do osiągnięcia w roku 2008	Docelowa wartość wskaźnika (2013)
Priorytet V		
Działanie 5.1 Wzmocnienie administracji rządowej		
Liczba pracowników administracji publicznej, którzy ukończyli udział w projektach w ramach Działania	2 600	25 000
Odsetek dysponentów środków budżetowych państwa, którzy byli objęci wsparciem w zakresie przygotowania i wdrożenia wieloletniego planowania budżetowego w ujęciu zadaniowym	– 100% dysponentów I stopnia – 100% dysponentów II stopnia – 5% dysponentów III stopnia	100%
Liczba urzędów administracji rządowej, które były objęte wsparciem w zakresie poprawy standardów zarządzania, w tym: a) ministerstwa i urzędy centralne b) urzędy wojewódzkie	420 a) 47 b) 16	1500 a) 63 b) 16
Działanie 5.2 Wzmocnienie administracji samorządowej		
Liczba pracowników administracji samorządowej, którzy ukończyli udział w projektach w ramach Działania	1900	8500
– Liczba instytucji administracji publicznej, które były objęte wsparciem w zakresie poprawy standardów zarządzania w podziale na: - urzędy marszałkowskie - urzędy powiatowe - urzędy gmin	5 30 125	12 227 1487
Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej		
Liczba propozycji uproszczeń ustaw najistotniejszych w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej	10	70
Liczba utworzonych dzięki wsparciu z EFS punktów obsługi interesantów w sądach	30	84
Liczba pracowników wymiaru sprawiedliwości, którzy ukończyli udział w projektach w ramach Działania, w tym: - pracownicy sądów i prokuratur oraz aplikanci sędziowsko-prokuratorscy - sędziowie orzekający w wydziałach gospodarczych i upadłościowo - naprawczych sądów oraz asystenci sędziów	2 270 1 570 700	19750 19 000 750

orzekających w wydziałach gospodarczych i upadłościowo – naprawczych Liczba pracowników administracji rządowej, którzy ukończyli udział w projektach w ramach Działania	800	2800
Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora		
Liczba przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy ukończyli udział w projekcie w ramach Działania	500	<i>zostanie przesłana wraz z pierwszym AIR z PO KL</i>
Liczba instytucji działających na rzecz organizacji pozarządowych, które były objęte wsparciem	1	100
Liczba powiatów, na terenie, których wdrożono programy z zakresu bezpłatnego poradnictwa prawnego i obywatelskiego	20	112
Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego		
Liczba przedstawicieli partnerów społecznych, którzy ukończyli udział w projekcie w ramach Działania	250	<i>zostanie przesłana wraz z pierwszym AIR z PO KL</i>
Liczba reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych, które były objęte wsparciem w zakresie budowania ich potencjału	7	7

IV. Opis systemu wyboru projektów
<u>IV.1 Projekty systemowe</u>
<p>IV. I. 1</p> <p>Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania</p> <p>„Przeprowadzenie badania i analiza potrzeb szkoleniowych, opracowanie planu działań (strategii szkoleniowej) w służbie publicznej na lata 2008-2010 oraz realizacja szkoleń”/ Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej</p> <p>Beneficjent/ Projektodawca</p> <p>Kancelaria Prezesa Rady Ministrów</p> <p>Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru</p> <p>Celem projektu jest uzyskanie danych/informacji do wprowadzenia zmian w urzędach administracji rządowej ukierunkowanych na podwyższenie jakości oferowanych usług oraz osiągnięcie większej efektywności funkcjonowania urzędów, poprzez przeszkolenie pracowników administracji rządowej z wybranych tematów szkoleniowych. Projekt podzielony jest na 2 etapy – analiza i opracowanie strategii szkoleniowej (urzędy administracji rządowej) oraz realizacja szkoleń (urzędy administracji rządowej).</p> <p><u>ETAP I realizowany w roku 2008 - Przeprowadzenie badania i analiza potrzeb szkoleniowych oraz opracowanie planu działań (strategii szkoleniowej) w służbie publicznej na lata 2008-2010</u></p> <p>W ramach etapu przewiduje się dokonanie dogłębnej i profesjonalnej analizy potrzeb szkoleniowych w służbie publicznej pozwalającej dokładnie określić bieżącą sytuację jako punkt wyjścia do planowanych działań na najbliższe kilka lat. Celem jest identyfikacja potrzeb szkoleniowych w służbie publicznej z uwzględnieniem poszczególnych grup stanowisk w różnych sektorach administracji, ze szczególnym uwzględnieniem obsługowej części administracji za pomocą pogłębionych badań ilościowych i jakościowych z wykorzystaniem różnorodnych metod, a także diagnozy aktualnego stanu. Analiza wyników badań pomoże zidentyfikować obszary, w których podjęte zostaną działania mające na celu osiągnięcie rezultatów określonych w Priorytecie V oraz posłuży do opracowania przez wykonawcę projektu "Strategii szkoleniowej na lata 2008-2010". Ponadto zostanie przeprowadzona pod kątem planowanych usprawnień przewidzianych w ramach Priorytetu V, który daje możliwość podejmowania działań w kierunku poprawy standardów zarządzania wewnątrz urzędów (oczekiwany efekt realizacji nr 3.3). Dogłębne zbadanie jakie</p>

problemy występują w dziedzinie komunikacji w urzędach administracji rządowej umożliwi zbudowanie efektywnych mechanizmów informacji, konsultacji i współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi w zakresie zadań wykonywanych przez urząd (oczekiwany efekt realizacji nr 4.1). Wzmacnianie kadr zatrudnionych w administracji rządowej pociąga potrzebę inwestowania m.in. w szkolenia, dlatego też niezbędnym jest dokonanie analizy potrzeb szkoleniowych, aby określić stan istniejący i zaplanować długofalowe działania szkoleniowe. Dotychczasowe badania potrzeb szkoleniowych prowadzone w służbie cywilnej, w tym także przez Urząd Służby Cywilnej (w roku 2002 i 2005) opierały się głównie na analizie danych otrzymanych w wyniku badania ankietowego na wybranej grupie członków korpusu s.c. Jednakże istnieje potrzeba dokonania pogłębionej analizy i oceny tych potrzeb (ankiety, wywiady, itp.). W tym celu niezbędne jest przeprowadzenie badania potrzeb szkoleniowych na reprezentatywnej grupie wybranej spośród ok. 111 000 członków służby publicznej, zatrudnionych w ponad 2300 urzędów, stanowiące kontynuację i uzupełnienie wcześniejszych analiz i badań, ponieważ dane z przeprowadzonych wcześniej analiz są już mało aktualne. Analiza dotyczy określenia zarówno potrzeb doraźnych, jak i długoterminowych (minimum trzyletnich), uwzględniających aspekty profesjonalnego funkcjonowania członka służby publicznej, zorientowanego na stałą poprawę jakości pracy, realizację reform ujętych w Krajowym Programie Reform i PO KL.

Szczególnie istotnym jest, aby wykonawca opracował rekomendację trzyletnich skoordynowanych działań, które w sposób istotny przełożyłyby się na poprawę jakości w administracji (poprzez realizację projektów szkoleniowych najbardziej niezbędnych i przydatnych). Diagnoza kondycji administracji rządowej w jednym z kluczowych aspektów jej funkcjonowania, tj. zasobów ludzkich, przyczyni się do wzrostu jakości usług publicznych i dostępności usług świadczonych przez urzędy, gdyż dzięki niej będzie można zobaczyć, które obszary potrzebują wsparcia w pierwszej kolejności i w związku z tym muszą być natychmiast wzmocnione poprzez szkolenia kadry z tych tematów, a które utrzymywane są na odpowiednim poziomie. Analiza potrzeb ukierunkuje tematykę szkoleń zaplanowanych na rok 2008, jak również pomoże określić tematy szkoleń realizowanych w kolejnych latach.

ETAP II realizowany w roku 2008 i 2009 - realizacja szkoleń językowych, informatycznych, miękkich i specjalistycznych.

W ramach etapu planuje się zorganizować szkolenia, które w efekcie przyczynią się do podniesienia standardu usług wykonywanych w urzędach administracji rządowej oraz do bardziej efektywnej realizacji zadań nałożonych na administrację rządową wykonywanych przez jej pracowników.

1. Szkolenia językowe

W trakcie intensywnych szkoleń językowych uczestnicy uzyskują znajomość języka obcego na poziomie umożliwiającym komunikację z urzędami administracji państw UE. Realizacja szkolenia wynika z konieczności podnoszenia kwalifikacji członków korpusu służby cywilnej związanej z realizacją przez administrację rządową zadań wynikających z członkostwa Polski w strukturach Unii Europejskiej, tym bardziej, że rok 2011 jest rokiem polskiej prezydencji w UE. Efektywna realizacja zadań wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej uzależniona jest w dużej mierze od znajomości języków obcych wśród członków korpusu służby cywilnej. Współpraca z instytucjami UE, współpraca z krajami członkowskimi oraz świadczenie usług dla klientów obcojęzycznych wymaga doskonalenia znajomości języków obcych. Ponadto znajomość języków obcych znacznie usprawnia realizację wewnętrznych zadań w urzędach, chociażby poprzez szybsze zrozumienie treści dokumentów obcojęzycznych i brak konieczności zlecenia tłumaczenia ich na zewnątrz. Pracownicy administracji rządowej często uczestniczą w tworzeniu przepisów prawnych na bazie dokumentów pisanych w językach obcych lub też w oparciu o treść tych dokumentów. W celu dokładnego zrozumienia zapisów oraz szybkiej i właściwej reakcji, należy umożliwić uczestnictwo w szkoleniach podnoszących poziom znajomości języków, pracownikom administracji rządowej. Niedostateczna ich znajomość jest dla wielu członków korpusu służby cywilnej przeszkodą w efektywnym wykorzystaniu posiadanych: wiedzy i doświadczenia – stanowi barierę w adaptacji do nowych zadań i podejmowanie kolejnych wyzwań.

2. Szkolenia miękkie w zakresie obsługi klienta, komunikacji, negocjacji, rozwoju osobistego oraz umiejętności interpersonalnych

Szkolenia mają na celu przede wszystkim przygotowanie pracowników administracji rządowej do sprawniejszej i bardziej efektywnej obsługi klientów. Szkolenia pozwolą poznać i zrozumieć rolę techniki obsługi klienta w budowaniu jakości i tworzeniu zewnętrznego wizerunku pracy urzędu. Uczestnicy szkoleń zdobędą umiejętności zachowania się w sytuacjach trudnych i specyficznych w pracy z klientem urzędu. Ponadto szkolenia będą służyły uświadomieniu członkom korpusu służby

cywilnej praw klienta urzędu do np. złożenia skargi, zażalenia i wyrażenia niezadowolenia oraz wykształcenia umiejętności prawidłowego reagowania na niezadowolenie. Szczegółowe rodzaje szkoleń a także grupy beneficjentów, do których będą skierowane, pozwoli określić analiza potrzeb szkoleniowych (planowana realizacja w roku 2007), ale już teraz oczywistym jest, że niezbędne są szkolenia w zakresie, poprawy komunikacji zarówno z klientem zewnętrznym, jak i wewnątrz urzędu, podejmowania decyzji, zarządzania czasem, efektywnego zarządzania obiegiem dokumentów, zapoznania się z podstawowymi regułami „stylu urzędniczego” w celu poprawnego formułowania pism itp.

3. Szkolenia specjalistyczne

Szkolenia mają na celu przygotowanie pracowników administracji rządowej do sprawniejszej i bardziej efektywnej obsługi klientów. Będą przeznaczone przede wszystkim dla osób, które mają bezpośrednią styczność z klientem zewnętrznym. Szkolenia zostaną przeprowadzone w zakresie obowiązujących przepisów prawa oraz procedur, co w konsekwencji wpłynie na poprawę jakości wydawanych decyzji oraz skrócenie czasu obsługi klienta, a tym samym wzrost jego poziomu zadowolenia. Będą dostarczały wiedzy z zagadnień prawnych najczęściej dotyczących urzędy administracji rządowej, tj. prawo pracy, prawo zamówień publicznych, rachunkowość budżetowa, finanse publiczne, pomoc publiczna, podatek od towarów i usług (VAT), służba cywilna itp. W wyniku przemian społeczno-gospodarczych oraz ciągle zmieniających się przepisów prawnych pracownicy administracji rządowej muszą stale uzupełniać swoją wiedzę zwłaszcza tą specjalistyczną. Dobra znajomość przepisów prawnych oraz umiejętne ich stosowanie zapewne wpłynie na polepszenie wizerunku administracji, szybsze podejmowanie i wydawanie decyzji oraz doskonalenie jakości usług świadczonych przez urzędy.

4. Szkolenia informatyczne

W związku z postępem technologicznym oraz koniecznością posiadania coraz większych umiejętności obsługi komputera, w szczególności arkuszy kalkulacyjnych, tworzenia i obsługi baz danych, zasadnym jest przeszkolenie pracowników w tym zakresie. Szkolenia informatyczne poprzez poprawę sposobu zarządzania dokumentami, danymi, bazami danych wpłyną na poprawę poziomu obsługi oraz skrócenie czasu obsługi. Umożliwią szybszy dostęp do przepisów prawa i wpłyną na sprawniejsze ich wykorzystanie w praktycznych funkcjonowaniu administracji rządowej.

Projekt będzie kontynuowany w późniejszych latach.

Grupy docelowe

1. Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, który będzie wykorzystywał wyniki badania potrzeb szkoleniowych, jako beneficjent projektu, który zobowiązany jest do planowania, organizowania i nadzorowania szkoleń w służbie publicznej. Pośrednio pomoc skierowana jest do wszystkich urzędów administracji rządowej (jako beneficjentów pośrednich), które korzystać będą z wypracowanych wyników analizy potrzeb szkoleniowych, a także pracowników urzędów administracji rządowej, którzy korzystać będą ze szkoleń realizowanych w oparciu o ww. analizę.
2. Członkowie korpusu służby cywilnej (ok. 4830 osób)

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Kompleksowy raport z przeprowadzonych badań,
2. Plan działań na lata 2008-2010 (strategia szkoleniowa), który dzięki zawartym w nim informacjom i wskazówkom postępowania odnośnie polityki szkoleniowej, przyczyni się do poprawy standardów zarządzania wewnątrz urzędów.
3. Identyfikacja obszarów problemowych w diagnozowanym obszarze potrzeb szkoleniowych
4. Pozyskanie wiedzy nt. potrzeb szkoleniowych w służbie publicznej, koniecznej przy realizacji projektów w tym zakresie w kolejnych latach
5. Ukończenie kursów języków obcych przez ok. 330 osób – członków korpusu służby cywilnej,
6. Zwiększone umiejętności uczestników szkoleń w zakresie posługiwania się językiem obcym
7. Zwiększone umiejętności komunikacyjne uczestników szkolenia, zwłaszcza w zakresie kontaktów z partnerami zagranicznymi
8. Ukończenie szkoleń miękkich przez ok. 1000 osób – członków korpusu służby cywilnej,
9. Zwiększone umiejętności komunikacyjne, negocjacyjne i interpersonalne, ułatwiające kontakty

z klientami urzędu i przyczyniających się do szybszego porozumienia się z klientem

10. Ukończenie szkoleń specjalistycznych przez ok. 1500 osób – członków korpusu służby cywilnej,
11. Poszerzona wiedzy uczestników szkolenia w zakresie regulacji prawnych
12. Ukończenie szkoleń informatycznych przez ok. 2000 osób – członków korpusu służby cywilnej,
13. Nabyte przez uczestników szkolenia nowe umiejętności z zakresu obsługi programów informatycznych

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu przyczyni się pośrednio do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*. Dla realizacji tego celu przewidziano instrumenty wsparcia ukierunkowane m.in. na modernizację zarządzania w urzędach administracji rządowej, wyposażenie kadr administracji w kluczowe kompetencje oraz poprawę jakości obsługi klienta w urzędach. Celem analizy potrzeb szkoleniowych będzie dostarczenie wiedzy w tym zakresie, co stanowić będzie punkt wyjścia dla zaprogramowania dalszych działań w kolejnych latach wdrażania Priorytetu. Realizacja projektu pozwoli zdobyć wiedzę oraz doskonalić jakość wykonywanych prac w urzędzie począwszy od zarządzania zasobami ludzkimi aż do obsługi klienta.

Szacowany budżet projektu (PLN)

6 915 816 PLN, w tym w 2008 r.: 6 031 714 i w 2009 r.: 884 102.

IV. I. 2

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

"Poprawa zdolności zarządczych w urzędach administracji rządowej"/ Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest wsparcie modernizacji procesów zarządzania w urzędach administracji rządowej poprzez:

1. zdiagnozowanie obecnie funkcjonujących systemów zarządzania jakością w urzędach administracji rządowej, rozpoznanie obszarów wymagających wsparcia, które pozwoli na zaplanowanie długofalowych kompleksowych działań
2. dostarczenie zainteresowanym urzędom administracji rządowej wiedzy nt.
 - metod, modeli i technik w zakresie usprawnień zarządczych w administracji publicznej w zakresie zarządzania jakością,
 - sposobów oceny poziomu funkcjonowania i rozwoju urzędów,
 - przykładów usprawnień zarządczych i wytycznych stosowanych w europejskich jednostkach administracji publicznej w zakresie jakości i obsługi klientów
3. identyfikowanie i upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie obsługi klienta, organizacji i funkcjonowania urzędu
4. wdrożenie metody CAF w wybranych urzędach administracji centralnej i terenowej (ministerstwa i urzędy centralne, urzędy wojewódzkie i administracja terenowa),
5. wdrożenie podejścia procesowego w wybranych urzędach administracji rządowej jako przykładowego usprawnienia będącego następstwem wdrożenia metody CAF.

Zadania planowane do realizacji w 2008 roku:

1. Dokonanie diagnozy, opracowanie i opublikowanie raportu nt. systemów zarządzania w urzędach administracji rządowej
2. Wdrożenie metody CAF w wybranych urzędach administracji rządowej (ministerstwa i urzędy centralne, urzędy wojewódzkie i administracja terenowa) – pozwoli na przekazanie i

uporządkowanie wiedzy nt. zasad i narzędzi zarządzania jakością administracji publicznej, przygotowanie pracowników wybranych urzędów do udziału we wdrożeniu metody CAF, wesprze proces samooceny tych organizacji oraz stworzenia i wdrożenia przez nie projektów usprawnień (koszt wdrożenia projektów usprawnień leży po stronie urzędu).

3. Wdrożenie podejścia procesowego w wybranych urzędach administracji rządowej
4. Podnoszenie kwalifikacji osób, które będą prowadzić działalność szkoleniową i doradczą w zakresie TQM w urzędach administracji rządowej (m.in. pełnomocnicy ds. jakości, trenerzy w służbie cywilnej)
5. Udział przedstawicieli polskiej administracji centralnej i terenowej w V Konferencji Jakości w administracji publicznej, w ramach sieci współpracy państw członkowskich UE w zakresie sektora publicznego EUPAN (organizacja polskiego stanowiska na konferencji, koordynacja naboru polskich dobrych praktyk do zaprezentowania na konferencji, ustalenie składu i sfinansowanie udziału delegacji polskiej).

Publikacja i dystrybucja materiałów informacyjnych i edukacyjnych nt. usprawnień zarządczych w administracji publicznej, takich jak podręcznik metody CAF, film instruktażowy metody, wytyczne w zakresie badania satysfakcji klientów, Citizen Charter – publikacja tego typu materiałów dostarczy użytkownikom konkretnych narzędzi oraz zapewni trwałość efektów projektu i umożliwi dotarcie do szerszego grona odbiorców. W 2009 roku planowana jest kontynuacja wdrażania metody CAF w wybranych urzędach administracji rządowej (ministerstwa i urzędy centralne, urzędy wojewódzkie i administracja terenowa) oraz kontynuacja wdrażania podejścia procesowego. Ponadto w ramach projektu planuje się podnoszenie kwalifikacji osób, które będą prowadzić działalność szkoleniową i doradczą w zakresie TQM w urzędach administracji rządowej (m.in. pełnomocnicy ds. jakości, trenerzy w służbie cywilnej), udział przedstawicieli polskiej administracji centralnej i terenowej w europejskich spotkaniach na temat jakości w sektorze publicznym (koordynacja naboru polskich dobrych praktyk do zaprezentowania na spotkaniach, ustalenie składu i sfinansowanie udziału delegacji polskiej) oraz konferencje dla przedstawicieli urzędów administracji rządowej zainteresowanych zagadnieniami poprawy jakości, co stworzy forum wymiany doświadczeń polskiej administracji publicznej oraz ułatwi identyfikację i upowszechnienie polskich dobrych praktyk w zakresie jakości.

Grupy docelowe

1. Kompleksowym wsparciem we wdrożeniu metody CAF objętych zostanie ok. 50 urzędów (ministerstwa i urzędy centralne, urzędy wojewódzkie, urzędy administracji terenowej).
2. Pośrednim wsparciem (poprzez działalność informacyjno-promocyjną) zostaną objęte inne zainteresowane urzędy administracji rządowej.
3. Wsparciem w postaci szkoleń zostanie objętych min. 800 pracowników urzędów, którzy zajmują się zagadnieniami jakości (w ramach 1000 miejsc szkoleniowych)
4. Wsparciem w postaci udziału w konferencjach europejskich objętych zostanie 40 osób pracowników administracji rządowej zaangażowanych w politykę jakości, w tym pełnomocnicy ds. jakości.
5. Wsparciem w postaci udziału w konferencji krajowej objętych zostanie 150 osób – pracowników administracji rządowej zaangażowanych w politykę jakości w tym: pełnomocnicy ds. jakości
6. Wsparciem doradczym w zakresie wdrożenia podejścia procesowego objęte zostaną 4 urzędy administracji rządowej.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Wdrożona metoda CAF w ok. 50 urzędach administracji rządowej, przeprowadzona samoocena, sporządzone sprawozdania z wyników samooceny, sporządzone i wdrożone co najmniej 150 projekty usprawnień
2. Ukończone szkolenia przez co najmniej 1000 pracowników urzędów, w tym pełnomocników ds. jakości i trenerów w służbie cywilnej w zakresie TQM
3. 2 raporty nt. systemów zarządzania w urzędach administracji rządowej
4. Zorganizowana konferencja nt. zarządzania jakością w 2009 (min. 150 osób)
5. Opublikowane i rozdystrybuowane materiały informacyjno-promocyjne nt. zarządzania jakością (min. 10 000 sztuk) w urzędach administracji rządowej na terenie całego kraju, w oparciu o materiały pozyskane w ramach projektu (w wyniku wdrażania CAF, udziału w europejskich konferencjach)
6. Wzrost jakości funkcjonowania urzędów dzięki wdrożeniu projektów usprawnień

7. Zwiększona wiedza nt. współczesnych metod i zagadnień związanych z zarządzaniem jakością wśród osób odpowiedzialnych za budowanie jakości administracji publicznej

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 3.3 tj. *objęcia 65% administracji rządowej (w tym 100% ministerstw i urzędów centralnych oraz 100% urzędów wojewódzkich), 75% urzędów marszałkowskich, 60% urzędów na szczeblu powiatu i gminy działaniami w zakresie poprawy standardów zarządzania wewnątrz tych jednostek* dzięki objęciu wsparciem bezpośrednim w zakresie poprawy procesów zarządzania ok. 50 urzędów (ministerstwa i urzędy centralne, urzędy wojewódzkie, urzędy administracji terenowej) upowszechnienie dobrych praktyk administracyjnych w tym zakresie.

Szacowany budżet projektu (PLN)

7 856 178 PLN, w tym w roku 2008: 2 833 709 PLN w 2008 r. i 5 022 469 PLN w 2009 r.

IV.1.3

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Wartościowanie stanowisk pracy oraz zmiany w systemie wynagrodzeń administracji rządowej”/
Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu - w długim okresie - jest zwiększenie zdolności urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej do wykorzystywania nowoczesnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi jak również efektywnego zarządzania wynagrodzeniami. Dzięki realizacji projektu możliwe będzie rozpoczęcie procesu zmian w systemie wynagrodzeń administracji rządowej oraz wprowadzenie odpowiednich lub poprawa już istniejących standardów zarządzania w administracji.

Wydanie Zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z 1 sierpnia 2007 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej, zapoczątkowało proces zmian wprowadzając nowe narzędzie zarządzania w służbie cywilnej. Zarządzenie nakłada obowiązek przeprowadzenia wartościowania stanowisk pracy w urzędach do końca maja 2008 r. – dotyczy ok. 111 tys. osób w ponad 2300 urzędów. Dzięki wynikom wartościowania możliwe będzie stworzenie hierarchii wartości stanowisk pracy w ramach poszczególnych urzędów w celu zapewnienia równej płacy za pracę o takiej samej wartości, aby tym samym zapewnić równe traktowanie i zapobiec dyskryminacji w wynagradzaniu pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, etc.

W trakcie realizacji projektu w latach 2008 – 2009 zostaną podjęte następujące działania:

1. przeprowadzenie szkoleń z tematyki dotyczącej zarządzania wynagrodzeniami z uwzględnieniem opisów i wartościowania stanowisk pracy,
2. zorganizowanie wizyt studyjnych do krajów europejskich,
3. analiza porównawcza wynagrodzeń w sektorze publicznym w Polsce i przedsiębiorstwach,
4. zaprojektowanie i zakup narzędzia informatycznego wspomagającego zarządzanie wynagrodzeniami w urzędach oraz raportowanie danych i ich analizę w KPRM,
5. opracowanie analiz i ekspertyz dotyczących tematyki wynagrodzeń i zarządzania zasobami ludzkimi, które zostaną zleczone na potrzeby KPRM.

Planuje się, że w 2008 r. zrealizowane zostaną działania związane z przeprowadzeniem szkoleń i wizyt studyjnych oraz analiza porównawcza wynagrodzeń.

Procedura zakupu narzędzia informatycznego rozpocznie się w 2008 r. jednak rezultaty zostaną osiągnięte w 2009 r. Analizy i ekspertyzy, o których mowa w pkt 5 będą zlecane w trakcie realizacji projektu. Część z nich zostanie zakupiona w 2008 r., a pozostałe w 2009 r.

Grupy docelowe

Wsparciem zostaną objęci pracownicy administracji rządowej, w tym przede wszystkim:

1. pracownicy urzędów na terenie całego kraju, odpowiedzialni za sporządzanie opisów i wartościowanie stanowisk pracy jak również biorący udział w zarządzaniu wynagrodzeniami w tych urzędach;
2. pracownicy KPRM biorący udział w monitorowaniu procesu sporządzania opisów i wartościowania stanowisk pracy oraz w przygotowywaniu projektu budżetu wynagrodzeń administracji rządowej oraz biorący udział w kształtowaniu systemu wynagrodzeń korpusu administracji rządowej;
3. osoby zajmujące wysokie stanowiska państwowe, które mogą wziąć udział w działaniach podejmowanych w trakcie realizacji projektu

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Ukończenie szkoleń przez 3100 osób. Przeprowadzone szkolenia podniosą kwalifikacje członków korpusu służby cywilnej oraz przygotowują do poprawnego sporządzania opisów i wartościowania stanowisk pracy, przekładania wyników wartościowania na wynagrodzenia oraz zarządzania wynagrodzeniami w urzędach;
2. Identyfikacja najlepszych praktyk w zakresie systemu wynagrodzeń za granicą w trakcie wyjazdów do krajów europejskich, umożliwi opracowanie materiałów informacyjnych, które zostaną zamieszczone na stronie internetowej KPRM, co przyczyni się do rozpowszechnienia wiedzy na temat najlepszych praktyk stosowanych w administracjach krajów należących do UE.
3. Przeprowadzona analiza porównawcza wynagrodzeń w grupach stanowisk oraz metod zarządzania wynagrodzeniami, pozwoli na uzyskanie informacji m.in. o poziomie wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w przedsiębiorstwach i urzędach administracji oraz pozwoli porównać strategię wynagrodzeń w tych sektorach. Informacje te będą wykorzystywane w procesie planowania budżetu na wynagrodzenia w służbie cywilnej.
4. Funkcjonalne narzędzie informatyczne, umożliwiające kompleksowe zarządzanie systemem wynagrodzeń w służbie publicznej oraz zbieranie i analizowanie danych zawartych w sprawozdaniach finansowo – kadrowych jak również dotyczących wyników wartościowania i wynagrodzeń;
5. Inne opracowania dotyczące tematyki wynagrodzeń i zarządzania zasobami ludzkimi powstałe podczas realizacji projektu pozwolą na wypracowanie rekomendacji modyfikacji systemu administracji rządowej w zakresie dotyczącym wynagrodzeń w ujęciu systemowym i indywidualnym. Rekomendacje zawarte w opracowaniach zostaną przedstawione kierownictwu KPRM.

Projekt będzie kontynuowany w latach późniejszych, tj. latach 2009-2013.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt wpisuje się w cel szczegółowy 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*, w tym w oczekiwany efekt realizacji nr 3.2 *Usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi: wdrożenie nowego systemu kształtowania wynagrodzeń we wszystkich jednostkach administracji rządowej*. Do osiągnięcia celu Priorytetu V przyczynią się działania ukierunkowane na wsparcie kadr administracji rządowej poprzez wdrożenie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi i wyposażenie kadr w kompetencje niezbędne do realizacji zadań przypisanych administracji publicznej. Nabycie przez uczestników szkolenia kwalifikacji w zakresie tworzenia opisów stanowisk pracy i wartościowania stanowisk pracy wpłynie na usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi także dzięki wypracowaniu założeń systemu kształtowania wynagrodzeń w administracji rządowej.

Szacowany budżet projektu (PLN)

5 601 872 PLN, w tym w roku 2008 - 4 798 924 PLN, a w roku 2009 - 802 948 PLN.

IV.1.4

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Szkolenia osób powołanych na wysokie stanowiska państwowe z państwowego zasobu kadrowego”/ Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Wstępna diagnoza stanu administracji publicznej wskazuje na konieczność zmian w zakresie jej większego zorientowania na obywatela (między innymi poprzez wprowadzenie systemów zarządzania jakością), oddzielenia funkcji strategicznych od funkcji operacyjnych oraz szerszego wykorzystania informatycznych systemów wsparcia zarządzania w bieżącej pracy urzędów. Wymaga to stałego podnoszenia kwalifikacji osób odpowiedzialnych za kierowanie urzędami – zarówno w zakresie umiejętności planowania strategicznego, jak i nowoczesnych rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Istnieje również potrzeba wzmocnienia kwalifikacji kadry kierowniczej administracji publicznej w zakresie znajomości języków obcych, tak by umożliwienie pełnego i aktywnego udziału w pracach na forum międzynarodowym (w szczególności europejskim) ułatwiło dostęp do informacji i sprzyjało stosowaniu w urzędzie rozwiązań międzynarodowych w zakresie modernizacji procesów zarządzania w administracji publicznej.

Wprowadzenie powyższych zmian jest procesem złożonym długofalowym, dlatego wsparcie tego procesu będzie prowadzone w formie różnorodnych i rozłożonych w czasie działań o charakterze szkoleniowym, dostosowanych do potrzeb poszczególnych grup wysokich stanowisk państwowych w ramach PZK.

Realizacja projektu szkoleniowego w roku 2008 zostanie przeprowadzona w następujących etapach:

1) Akademia Zarządzania Publicznego - I etap.

Akademia Zarządzania Publicznego to wieloletni projekt szkoleniowy (2008-2014) wspomagający zarządzanie, skierowany do osób powołanych na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego na kluczowe w administracji publicznej stanowiska kierownicze (szefowie urzędów centralnych, prezesi funduszy i agencji państwowych i inni). AZP ma na celu upowszechnianie dobrych praktyk, wiedzy i standardów dotyczących zarządzania w administracji publicznej (ze szczególnym uwzględnieniem upowszechniania nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych i organizacyjnych oraz umiejętności planowania strategicznego). Rozpropagowanie ich wśród kadry kierowniczej urzędów pozwoli na modernizację procesów zarządzania oraz unowocześnienie i udoskonalenie metod pracy urzędników.

AZP - I etap, który planowany jest do realizacji w 2008 r. polegać będzie na opracowaniu koncepcji działań szkoleniowych przy pomocy konsultantów zewnętrznych (na podstawie pogłębionej diagnozy potrzeb szkoleniowych kierowników urzędów), przygotowanie zaplecza technicznego i organizacyjnego oraz rozpoczęcie działań, zgodnie z przyjętą koncepcją szkoleniową. Rezultatem projektu będzie opracowanie strategii rozwoju kadr kierowniczych oraz zaplanowanie działań szkoleniowych dla kluczowych stanowisk w administracji publicznej, a następnie udział ok. 120 osób rocznie w szkoleniach.

Ponadto AZP stanowiłoby forum dyskusyjne i wymiany doświadczeń oraz wiedzy osób zajmujących kluczowe stanowiska kierownicze w administracji (powoływane z PZK). Dotychczas taka wiedza, istniejąca obiektywnie w strukturach administracji, z przyczyn organizacyjnych i tradycji biurokratycznej, resortowej kultury administracyjnej była niewykorzystywana i rozproszona. Rozwój komunikacji i współpracy między osobami na kierowniczych stanowiskach w administracji pozwoli na ujednoczenie zasad funkcjonowania w obrębie administracji publicznej i stworzenie jednakowych standardów działania urzędów.

AZP korzystać będzie z różnorodnych form działań szkoleniowych: seminariów, debat i paneli z udziałem ekspertów (także z sektora prywatnego), konferencji, wykładów otwartych, tematycznych cykli szkoleniowych, wizyt studyjnych - również zagranicznych.

2) Szkolenia ogólne i specjalistyczne dyrektorów generalnych urzędów.

W roku 2008 szkolenia będą miały charakter cyklicznych spotkań (dwudniowe sesje) i będą kontynuacją projektów realizowanych w ramach SPO RZL (IV etapy szkoleń dla dyrektorów generalnych). Działania realizowane w ramach projektu w roku 2008 obejmą przede wszystkim następujące zagadnienia:

- a) zarządzanie zasobami ludzkimi,
- b) udostępnianie informacji publicznej oraz prawa prasowego,
- c) nowe technologie w teleinformatyce (w tym społeczeństwa informacyjnego i e-governemnt),
- d) prawo zamówień publicznych,

- e) zasady techniki prawodawczej, w szczególności zasady konstruowania wewnętrznych aktów normatywnych (statutów oraz regulaminów organizacyjnych i pracy urzędów administracji rządowej),
- f) kontrola i audyt wewnętrzny w urzędzie.

3) Szkolenia ogólne i specjalistyczne dla osób powołanych na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego.

W roku 2008 szkolenia będą miały charakter cyklicznych spotkań (dwudniowe sesje tematyczne) dla dyrektorów komórek realizujących określone zadania. Działania realizowane w ramach projektu w roku 2008 obejmą przede wszystkim następujące zagadnienia:

- a) zarządzanie zasobami ludzkimi,
- b) udostępnianie informacji publicznej oraz prawa prasowego,
- c) nowe technologie w teleinformatyce (w tym społeczeństwo informacyjne i e-governemnt),
- d) prawo zamówień publicznych,
- e) kontrola i audyt wewnętrzny w urzędzie,
- f) zasady techniki prawodawczej, w szczególności zasady konstruowania wewnętrznych aktów normatywnych (statutów oraz regulaminów organizacyjnych i pracy urzędów administracji rządowej).

Szkolenia te będą równoległym projektem do szkoleń dyrektorów generalnych - tak, by kierownictwo urzędu było w równym stopniu przygotowane do przeprowadzania procesu zmian w systemach zarządzania.

4) Szkolenia dotyczące promowania i wdrażania zasad, mechanizmów oraz procedur wzmacniających przejrzystość administracji oraz podnoszących poziom kultury etycznej kadr administracji rządowej, a także upowszechniania wiedzy na temat administracji.

Szkolenia będą miały charakter cyklicznych spotkań. Działania realizowane w ramach projektu w roku 2008 obejmą przede wszystkim następujące zagadnienia:

- a) udostępnianie obywatelom (również poprzez media) informacji na temat działań administracji publicznej - efektem szkoleń będzie zwiększenie dostępu obywateli do informacji o pracy urzędów oraz większa transparentność działań władz,
- b) "przyjazna administracja" - sposoby na osiągnięcie poprawy standardów pracy urzędów i osiągania zadowolenia obywateli/klientów, wykorzystanie przez administrację publiczną narzędzi zarządzania jakością (ISO, CAF czy TQM), pozwalających menadżerom instytucji publicznych na sprawne zarządzanie.

5) Szkolenia językowe.

Celem szkoleń jest podniesienie kwalifikacji kadry kierowniczej urzędów poprzez umożliwienie pełnego i aktywnego udziału w pracach na forum międzynarodowym. Ponadto ułatwi dostęp do informacji oraz umożliwi stosowanie w urzędzie rozwiązań zagranicznych w zakresie modernizacji procesów zarządzania w administracji publicznej. Szkolenia językowe będą odbywać się na różnych poziomach tak, by uczestnicy mogli uzyskać zarówno komunikatywną znajomość nowego dla siebie języka obcego (jednego z trzech roboczych UE) lub podnosić swoje dotychczasowe umiejętności. Realizacja szkolenia wynika z konieczności podnoszenia kwalifikacji osób zajmujących kierownicze stanowiska w administracji publicznej - szczególnie w kontekście przyszłego przewodnictwa Polski w UE.

W roku 2008 planuje się prowadzenie działań w formie:

- a. kilkudniowych tematycznych warsztatów językowych
- b. zajęć indywidualnych dla osób zajmujących kluczowe stanowiska kierownicze w jednostkach administracji publicznej
- c. zajęć grupowych, określonych szczegółowo na podstawie wyników badania potrzeb szkoleniowych (projektu realizowanego wspólnie z DSC).

6) Kształtowanie wynagrodzeń w służbie publicznej.

W związku z wdrażanym obecnie procesem tworzenia opisów stanowisk pracy oraz wartościowania stanowisk niezbędne jest przeprowadzenie kolejnego etapu reformy ZZL w administracji publicznej, jakim jest zmiana systemu wynagrodzeń. Wymaga to przygotowania merytorycznego kadry

kierowniczej administracji.

Działania te w roku 2008 obejmą:

- a) przeszkolenie dyrektorów generalnych urzędów centralnych i ministerstw;
- b) przeszkolenie dyrektorów komórek realizujących politykę kadrową urzędów (po 2 osoby zajmujące wysokie stanowiska państwowe z każdego urzędu).

Projekt to kolejny etap - po szkoleniach z zakresu opisów stanowisk pracy i wartościowania, przeprowadzonych w ramach SPO RZL - który kończy proces wdrażania zmian w systemie wynagrodzeń w administracji publicznej. Jego przeprowadzenie przyczyni się m.in. do racjonalizacji zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, stworzenia przejrzystego systemu wynagrodzeń, w tym podstaw do opracowania i utrzymania sprawiedliwej oraz uzasadnionej polityki płacowej i struktury/ hierarchii płac.

Grupy docelowe

Beneficjentami wszystkich podjętych działań będą osoby powołane na wysokie stanowiska państwowe z państwowego zasobu kadrowego. Jest to grupa około 1700 stanowisk z około 420 urzędów administracji publicznej wobec, których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych (Dz.U. Nr 170, poz. 1217, z późn. zm.).

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

Oczekiwanymi rezultatami projektu jest ukończenie szkoleń przez ok. 1200 osób oraz poprawa jakości zarządzania w urzędach administracji publicznej.

Ponadto w każdym z etapów można wyróżnić rezultaty szczegółowe:

1. Akademia Zarządzania Publicznego - I etap.

- ukończenie szkolenia z zakresu zarządzania w administracji publicznej przez ok. 120 osób
- strategia rozwoju kadr kierowniczych oraz plan działań szkoleniowych dla osób na kluczowych stanowiskach w administracji publicznej
- pogłębiona wiedza uczestników szkolenia w zakresie zarządzania
- upowszechnione „dobre praktyki” i standardy zarządzania (zwłaszcza w zakresie planowania strategicznego oraz korzystania z nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych)
- wzrost jakości zarządzania w urzędach administracji publicznej, a przez to - jakości ich działania

2. Szkolenia ogólne i specjalistyczne dyrektorów generalnych urzędów

- ukończenie szkolenia ze wskazanych wyżej zagadnień przez 61 osób - tj. kadrę zarządzającą ministerstw i urzędów centralnych (dyrektorów generalnych lub osób zastępujących dyrektorów generalnych zgodnie z art.21 ust 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych)
- pogłębiona wiedza uczestników szkolenia w wymienionych wyżej obszarach
- zwiększone zdolności zarządcze uczestników szkoleń
- wzrost jakości zarządzania w urzędach, których kadry zarządzające będą uczestniczyć w szkoleniach

3. Szkolenia ogólne i specjalistyczne dla osób powołanych na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego.

- Ukończenie szkolenia z wskazanych wyżej zagadnień przez ok. 300 osób powołanych na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego (dyrektorów komórek organizacyjnych)
- pogłębiona wiedza uczestników szkoleń w wymienionych wyżej obszarach
- zwiększone zdolności zarządcze uczestników szkoleń
- rozwój komunikacji i współpracy między osobami na kierowniczych stanowiskach w administracji, w zakresie dobrego zarządzania - a tym samym ujednoczenie zasad funkcjonowania w obrębie administracji publicznej i stworzenie jednakowych standardów działania urzędów
- wzrost jakości zarządzania w urzędach, których kadry zarządzające będą uczestniczyć w szkoleniach

4. Szkolenia dotyczące promowania i wdrażania zasad, mechanizmów oraz procedur

wzmacniających przejrzystość administracji oraz podnoszących poziom kultury etycznej kadr administracji rządowej, a także upowszechniania wiedzy na temat administracji.

- ukończenie szkolenia przez ok. 300 osób powołanych z państwowego zasobu kadrowego
- pogłębiona wiedza uczestników szkolenia w wyżej wskazanych obszarach,
- poprawa zdolności zarządczych przeszkolonych osób,
- zwiększona transparentności działań urzędów - wzrost dostępu obywateli do informacji publicznej,
- poprawa standardów pracy i obsługi obywateli w urzędach.

5. Szkolenia językowe.

- ukończenie szkolenia językowego przez ok. 300 osób powołanych na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego,
- zwiększone kompetencje językowe osób powołanych na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego,
- usprawnione funkcjonowanie urzędów poprzez zwiększenie umiejętności komunikacyjnych uczestników szkolenia w zakresie kontaktów z partnerami zagranicznymi,
- wzrost jakości usług publicznych poprzez zwiększenie umiejętności pracy z dokumentami obcojęzycznymi oraz szybszą reakcją na ich treść.

6. Kształtowanie wynagrodzeń w służbie publicznej.

- ukończenie szkolenia z zakresu zmiany systemu wynagrodzeń przez ok. 61 dyrektorów generalnych urzędów centralnych i ministerstw lub osób zastępujących dyrektorów generalnych
- ukończenie szkolenia przez ok. 130 dyrektorów komórek organizacyjnych realizujących politykę kadrową w zakresie kształtowania wynagrodzeń,
- zwiększone kompetencje uczestników szkoleń z zakresu zmiany systemu wynagrodzeń,
- usprawnione funkcjonowanie urzędów poprzez racjonalizację zatrudnienia i wprowadzenie przejrzystego systemu wynagrodzeń,
- wzrost efektywności funkcjonowania administracji publicznej dzięki uzasadnionej i rzetelnej polityce płacowej.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 3.3 tj. objęcia 65% administracji rządowej (w tym 100% ministerstw i urzędów centralnych oraz 100% urzędów wojewódzkich), 75% urzędów marszałkowskich, 60% urzędów na szczeblu powiatu i gminy działaniami w zakresie poprawy standardów zarządzania wewnątrz tych jednostek. Działania podejmowane w ramach projektu przyczynią się do usprawnienia zarządzania w administracji publicznej poprzez zwiększenie kompetencji kadry kierowniczej instytucji administracji publicznej w zakresie nowoczesnych metod zarządzania, stworzenie przez udział w szkoleniach platformy wymiany doświadczeń i upowszechniania standardów nowoczesnego zarządzania. Ponadto planowane projekty przyczynią się również do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji Priorytetu V nr 3. 2 *Usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi: wdrożenie nowego systemu kształtowania wynagrodzeń we wszystkich jednostkach administracji rządowej* poprzez usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wypracowanie założeń systemu kształtowania wynagrodzeń na wyższych stanowiskach państwowych.

Szacowany budżet projektu (PLN)

5 330 564 PLN

IV.1.5

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Opracowanie koncepcji systemu opisów stanowisk pracy i wartościowania wysokich stanowisk państwowych oraz powiązania jego wyników z systemem wynagrodzeń”/Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

W związku z wdrażaną obecnie reformą systemu ZZL w służbie cywilnej (opisy stanowisk pracy, wartościowanie, zmiana systemu wynagrodzeń) niezbędne wydaje się uzupełnienie tego procesu o reformą systemu ZZL w obszarze wysokich stanowisk państwowych obsadzanych z PZK. Ponieważ jest to projekt wysoce nowatorski, obejmujący wrażliwe i bardzo istotne stanowiska w administracji publicznej, jego przeprowadzenie wymaga obszernej fazy przygotowawczej (z udziałem zewnętrznych konsultantów oraz wewnętrznych zespołów oceniających), w której opracowana zostanie koncepcja oraz metoda wartościowania - sprawdzone następnie w pilotażowym wdrożeniu w wybranych urzędach administracji publicznej. Dodatkowo będzie to uzupełnione o przygotowanie kampanii informacyjnej dla osób zajmujących WSP - obejmującej szkolenia oraz spotkania informacyjne.

Prowadzone działania będą stanowić podstawę do przygotowania i wdrożenia zmian stanu prawnego, pozwalających na przeprowadzenie procesu opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych. Realizacja zadania będzie prowadzona etapowo:

1) Etap I. Opracowanie metody opisu i wartościowania stanowisk.

W ramach tego etapu opracowana zostanie przez firmę zewnętrzną koncepcja systemu opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych wraz z rekomendacjami, co do powiązania jego wyników z systemem wynagrodzeń w świetle rozwiązań stosowanych w sferze systemów wynagrodzeń stanowisk kierowniczych w sektorze prywatnym oraz w wybranych państwach UE w odniesieniu do tych stanowisk. Metodologia opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych powinna uwzględniać rezultaty przeprowadzonych prac w zakresie wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej. Opracowana metoda będzie przedmiotem oceny eksperta zewnętrznego.

2) Etap II. Pilotaż metody opisu i wartościowania stanowisk.

W ramach tego etapu przeprowadzony zostanie pilotaż polegający na opisie i wartościowaniu ok. 50-80 wysokich stanowisk państwowych w wybranych od 5 do 10 urzędach administracji rządowej oraz symulacji przeniesienia wyników wartościowania na wynagrodzenia. Działania te poprzedzone będą szkoleniami dla członków zespołu pilotażowego w tym zakresie. Po przeprowadzeniu pilotażu, nastąpi korekta metody opisów i wartościowania wysokich stanowisk państwowych między innymi na podstawie dokonanej przez eksperta zewnętrznego oceny wyników procesu wartościowania uzyskanych w trakcie pilotażu w urzędach administracji rządowej.

3) Etap III. Realizacja działań informacyjno-szkoleniowych oraz przygotowanie koncepcji wprowadzenia zmian w przepisach prawnych w celu przeprowadzenia procesu opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych oraz powiązania wyników wartościowania z wynagrodzeniami.

- a. Przygotowanie podręcznika do metody opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych oraz powiązania jego wyników z systemem wynagrodzeń.
- b. Organizacja szkoleń dla członków zespołów wartościujących.

4) Etap IV. Przeprowadzenie procesu opisu i wartościowania stanowisk:

- a. Przygotowanie opisów stanowisk,
- b. Wartościowanie stanowisk w poszczególnych jednostkach administracji publicznej,
- c. Monitoring przebiegu wartościowania.

5) Etap V. Przeniesienie wyników wartościowania na wynagrodzenia."

Działania prowadzone w ramach projektu będą stanowić podstawę do przygotowania i wdrożenia zmian stanu prawnego, pozwalających na przeprowadzenie procesu opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych oraz przeniesienia jego wyników na wynagrodzenia.

Grupy docelowe

1. Osoby powołane na wysokie stanowiska z państwowego zasobu kadrowego ok. 1300 stanowisk, dla których docelowo przeprowadzony zostanie proces opisu i wartościowania stanowisk.
2. Uczestnicy szkoleń:
 - dyrektorzy generalni ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich (lub osoby zastępujące dyrektorów generalnych zgodnie z art.21 ust 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o

państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych)

- kierownicy komórek organizacyjnych do spraw kadrowych/wynagrodzeń (lub osób kierujących wydziałem/zespołem w komórkach organizacyjnych), którzy będą członkami zespołów wartościujących.
- członkowie pilotażowych zespołów wartościujących.

Łącznie ok. 142 osoby.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. opracowana metoda opisu i wartościowania wysokich stanowisk państwowych oraz powiązanie jego wyników z systemem wynagrodzeń (ekspertyza);
2. ukończone szkolenia z zakresu opisu i wartościowania stanowisk pracy przez co najmniej 142 osoby zajmujące stanowiska kierownicze (61 dyrektorów generalnych urzędów lub osób zastępujących dyrektorów generalnych oraz co najmniej 20 członków pilotażowego zespołu wartościującego i 61 członków zespołów wartościujących);
3. poszerzona wiedza z zakresu sporządzania opisów i wartościowania stanowisk pracy;
4. podręcznik do opisów i wartościowania wysokich stanowisk państwowych.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt wpisuje się w cel szczegółowy 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*, w tym w oczekiwany efekt realizacji nr 3.2 *Usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi: wdrożenie nowego systemu kształtowania wynagrodzeń we wszystkich jednostkach administracji rządowej*. Do osiągnięcia celu Priorytetu V przyczynią się działania ukierunkowane na wsparcie kadr administracji rządowej poprzez wdrożenie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi i wyposażenie kadr w kompetencje niezbędne do realizacji zadań przypisanych administracji publicznej. Nabycie przez uczestników szkolenia kwalifikacji w zakresie tworzenia opisów stanowisk pracy i wartościowania stanowisk pracy wpłynie na Projekt wpłynie na usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi także dzięki wypracowaniu założeń systemu kształtowania wynagrodzeń w administracji rządowej.

Szacowany budżet projektu (PLN)

644 015 PLN

IV.1.6

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Przygotowanie administracji rządowej do sporządzania zadaniowego planu wydatków na rok 2008”/Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

W ramach projektu przewidziana jest realizacja następujących działań:

- 1) Szkolenia z zakresu metodologii zadaniowego zestawienia wydatków.
- 2) Szkolenie z zakresu krajowych i zagranicznych doświadczeń w procesie implementacji budżetu zadaniowego.
- 3) Akcja informacyjna - zaprojektowanie i uruchomienie rozbudowanego serwisu internetowego
- 4) Audyt projektu.

Grupy docelowe

Kluczowi dysponenci środków budżetowych (ministerstwa i /lub podległe im jednostki oraz urzędy wojewódzkie), u których przeszkoleni zostaną pracownicy odpowiedzialni za przygotowanie budżetu w układzie zadaniowym na rok 2008. Kolejną grupą objętą wsparciem jest zespół

wdrażający budżet zadaniowy (pracownicy departamentu Budżetu Zadaniowego KPRM).

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Część uzasadnienia do projektu ustawy budżetowej na rok 2008 w ujęciu zadaniowym
2. Informacyjny serwis internetowy
3. Ukończenie szkoleń z zakresu metodologii zadaniowego zestawienia wydatków przez ok. 660 osób,
4. Ukończenie szkoleń w zakresie krajowych i zagranicznych doświadczeń w procesie implementacji budżetu zadaniowego przez 10 osób
5. Podwyższenie kompetencji pracowników dysponentów głównych w zakresie sporządzenia zadaniowego planu wydatków
6. Wzrost umiejętności uczestników szkoleń w zakresie metodologii budżetu zadaniowego pozwalające na przygotowanie zadaniowego planu wydatków na rok 2008

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu wsparcia 3.1 Modernizacja zarządzania finansowego: wdrożenie systemu wieloletniego planowania budżetowego w ujęciu zadaniowym u wszystkich dysponentów środków budżetowych* dzięki działaniom pozwalającym na przygotowanie osób zajmujących się budżetem zadaniowym do sprawniej realizacji zadań związanych z jego opracowaniem i wdrożeniem.

Szacowany budżet projektu (PLN)

2 468 060 PLN

IV.1.7

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Wsparcie przygotowania i wdrożenia budżetu zadaniowego na poziomie centralnym w latach 2008 - 2012”/Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Finansów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie metodyki budżetowania zadaniowego w sektorze publicznym.

Działania planowane w ramach projektu w latach 2008-2012:

- 1) Analiza oraz modyfikacja aktów prawnych regulujących funkcjonowanie finansów publicznych.
Uzasadnienie: Wdrożenie budżetu zadaniowego wymaga przygotowania odpowiednich przepisów prawnych (lub modyfikację dotychczasowych przepisów) regulujących zasady funkcjonowania wieloletniego planowania zadań.
- 2) Doskonalenie metodologii i umiejętności w zakresie przygotowywania budżetu zadaniowego w ujęciu rocznym i wieloletnim.
Uzasadnienie: Z uwagi na fakt, iż wdrożenie budżetu zadaniowego jest pionierskim przedsięwzięciem, istnieje potrzeba stałego udoskonalania i modyfikowania opracowanej metodyki. W związku z powyższym pracownicy powinni uczestniczyć w szkoleniach z zakresu budżetu zadaniowego w celu podnoszenia swoich kwalifikacji.
- 3) Opracowanie i wdrożenie systemu monitoringu i ewaluacji zadań publicznych opartego na wskaźnikach, definiowanie zadań priorytetowych.

Uzasadnienie: Monitorowanie realizacji budżetu zadaniowego będzie możliwe przy wykorzystaniu opracowanych założeń do systemu monitoringu i ewaluacji zadań publicznych opartego na wskaźnikach.

4) Opracowanie założeń systemowych i narzędzi informatycznych wspomagających zarządzanie w administracji publicznej. Szkolenia użytkowników systemu.

Uzasadnienie: W celu zapewnienia sprawnego przepływu informacji oraz sprawozdawczości niezbędna jest informatyzacja systemu, obejmująca wszystkie jednostki sektora finansów publicznych.

5) Monitoring i ewaluacja realizacji budżetu zadaniowego.

Uzasadnienie: Pełne wdrożenie budżetu zadaniowego wymaga bieżącej analizy dotychczas zrealizowanych działań w celu wyciągania wniosków na przyszłość oraz eliminacji błędów i problemów, które wystąpiły.

6) Promocja i popularyzacja wiedzy na temat reformy finansów publicznych.

Uzasadnienie: Istotny element w procesie przeprowadzania reformy stanowi informowanie zainteresowanych podmiotów i całego społeczeństwa o podejmowanych przedsięwzięciach i planach na przyszłość.

7) Zapewnienie kompetentnej i efektywnej obsługi zadań realizowanych przez Ministerstwo Finansów.

Uzasadnienie: Z uwagi na liczbę, zakres i wagę zadań realizowanych przez MF w zakresie reformy finansów publicznych istnieje potrzeba zapewnienia kompetentnej kadry, zdolnej do terminowego i rzetelnego ich wykonywania.

8) wprowadzenie od 2013 roku - równoległe do projektu budżetu tradycyjnego - projektu budżetu w układzie zadaniowym zgodnie z wypracowaną w latach poprzednich metodologią.

Uzasadnienie: Wdrożenie budżetu zadaniowego doprowadzi do sytuacji, w której wydatki publiczne dokonywane będą w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów przy określonych nakładach.

W ramach projektu realizowanego w latach 2008 – 2012 planuje się wsparcie kadrowe MF, które ma umożliwić sprawną realizację tego, jak i pozostałych przedsięwzięć finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO KL. Tym samym osoby zatrudnione w ramach powyższej inicjatywy będą wykonywać zadania wynikające z realizacji także innych projektów związanych z budżetem zadaniowym.

Prace wdrożeniowe w roku 2008 skupione będą na:

- 1) Opracowaniu szczegółowego harmonogramu prac nad budżetem zadaniowym na lata 2008 – 2015.
- 2) Opracowaniu sprawozdania z realizacji zadań przez dysponentów w roku 2007 (realizacja art. 158 ust. 2 pkt 9 ustawy o finansach publicznych).
- 3) Opracowaniu zapisów - w zakresie budżetu zadaniowego - do rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej na rok 2009, tzw. „noty budżetowej”.
- 4) Przygotowaniu materiałów do uzasadnienia ustawy budżetowej na rok 2009 (realizacja art. 124 pkt 9 ustawy o finansach publicznych).
- 5) Współpracy międzynarodowej w zakresie zagadnień związanych z budżetem zadaniowym i wieloletnim prognozowaniem.
- 6) Organizowaniu konferencji, szkoleń i pomocy eksperckiej dla administracji z zagadnień związanych z budżetem zadaniowym.
- 7) Zapewnieniu kompetentnej i efektywnej obsługi zadań realizowanych przez Ministerstwo Finansów w zakresie prac nad reformą finansów publicznych.

W zakresie rozwiązań systemowych, w roku 2008 planuje się:

- 1) Analizę obowiązujących regulacji prawnych w celu identyfikacji przepisów, które należy zmienić dla wdrożenia wieloletniego planowania zadaniowego dla zadań uznanych przez Radę Ministrów za priorytetowe.
- 2) Przeprowadzenie analizy porównawczej w zakresie doświadczeń międzynarodowych dotyczących wdrażania i rozwoju planowania rocznego i średniookresowego oraz wypracowanie rekomendacji dla Polski. Opracowanie założeń wieloletniego planowania zadaniowego.
- 3) Opracowanie założeń do metodyki planowania strategicznego
- 4) Opracowanie założeń monitoringu realizacji budżetu w układzie zadań priorytetowych.
- 5) Prace metodologiczne i analityczne nad propozycjami rozwiązań dotyczącymi wdrożenia

budżetu zadaniowego w Polsce dla zadań uznanych przez Radę Ministrów za priorytetowe.

- 6) Pozyskanie wiedzy eksperckiej i zapoznanie się z doświadczeniami międzynarodowymi w zakresie analizy problematyki dotyczącej budżetu zadaniowego, a także rachunkowości, planowania strategicznego, legislacji na potrzeby reformy finansów publicznych
- 7) Opracowanie założeń do projektu Systemu Informatycznego wspomagającego efektywne zarządzanie finansami publicznymi z wykorzystaniem narzędzi stworzonych przez budżet zadaniowy.

W roku 2008 zakłada się finansowanie do 19 etatów we właściwych departamentach MF: Departamencie do Spraw Organizacji Sektora Finansów Publicznych, Departamencie Finansowania Sfery Budżetowej, Departamencie Polityki Finansowej, Analiz i Statystyki, Departamencie Budżetu Państwa oraz służbach prawnych i księgowości MF, podwyższenie wynagrodzeń pracujących w nich urzędników oraz wyposażenie powyższych stanowisk pracy (planowane zakupy inwestycyjne w ramach cross-finansingu).

Grupy docelowe

Pracownicy dysponentów oraz Ministerstwa Finansów zaangażowani w realizację i obsługę opracowania i wdrożenia metodyki budżetowania zadaniowego w sektorze publicznym dla zadań priorytetowych.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Sfinansowanie etatów oraz dodatków zadaniowych w MF wraz z wyposażeniem stanowisk pracy, pracowników zaangażowanych w realizację i obsługę opracowania i wdrożenia metodyki budżetowania zadaniowego w sektorze publicznym dla zadań priorytetowych
2. Ukończone szkolenia pracowników administracji z zakresu budżetu zadaniowego.
3. Szczegółowy harmonogram wdrożenia budżetu zadaniowego.
4. Przygotowane materiały do uzasadnienia ustawy budżetowej na rok 2009 i następne.
5. Sprawozdania z realizacji zadań przez dysponentów w roku 2007 i następnych.
6. Projekty przepisów regulujących funkcjonowanie budżetu zadaniowego w systemie finansów publicznych.
7. Założenia do systemu monitoringu i ewaluacji zadań publicznych opartego na wskaźnikach.
8. Przeprowadzone konferencje dotyczące metodologii wdrażania budżetu zadaniowego.
9. Pogłębiona wiedza w zakresie budżetu zadaniowego oraz rachunkowości, planowania strategicznego i legislacji na potrzeby wdrażania reformy nowego systemu budżetowania
10. System IT.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu wsparcia 3.1 *Modernizacja zarządzania finansowego: wdrożenie systemu wieloletniego planowania budżetowego w ujęciu zadaniowym u wszystkich dysponentów środków budżetowych.*

Szacowany budżet projektu (PLN)

40.000.000 PLN, w tym w roku 2008 r. 3 643 000 PLN.

IV.I.8

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Wdrożenie budżetu zadaniowego u wszystkich dysponentów środków budżetowych w latach 2008 - 2012”/Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Finansów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest zapewnienie sprawnej realizacji procesu wdrożenia budżetu zadaniowego dla zadań priorytetowych przez wszystkich dysponentów budżetowych w latach 2008 – 2012.

W ramach projektu, w latach 2008 – 2012, przewidziano realizację następujących działań:

- 1) Doskonalenie umiejętności w zakresie przygotowywania budżetu zadaniowego w ujęciu rocznym i wieloletnim przez pracowników wszystkich dysponentów budżetowych. Współpraca międzynarodowa w zakresie zagadnień związanych z budżetem zadaniowym i wieloletnim prognozowaniem.

Uzasadnienie: Brak lub niedostateczna wiedza pracowników beneficjentów nt. budżetowania zadaniowego w ujęciu rocznym i wieloletnim.

- 2) Doskonalenie umiejętności w zakresie planowania strategicznego przez pracowników wszystkich dysponentów budżetowych.

Uzasadnienie: Brak lub niedostateczna wiedza pracowników beneficjentów nt. planowania strategicznego oraz jego powiązania z budżetem.

- 3) Definiowanie zadań priorytetowych, wdrożenie systemu monitoringu i ewaluacji priorytetowych zadań publicznych opartego na wskaźnikach u wszystkich dysponentów budżetowych oraz narzędzi informatycznych wspierających proces.

Uzasadnienie: Wdrożenie systemu monitoringu i ewaluacji zadań publicznych opartego na wskaźnikach pozwoli na bieżącą oraz strategiczną ocenę realizacji zadań oraz eliminację ewentualnych błędów powstających podczas implementacji.

- 4) Wdrożenie jednolitej terminologii i zasad planowania w jednostkach budżetowych, funduszach celowych oraz agencjach rządowych, w tym wypracowanie formularzy planistycznych umożliwiających konsolidację wydatków w sektorze publicznym, na poziomie wszystkich dysponentów budżetowych.

Uzasadnienie: Zoperacjonalizowanie wytycznych zawartych w ogólnych aktach prawnych regulujących opracowywanie budżetu zadaniowego przez beneficjentów oraz zapewnienie synergii wydatków sektora publicznego.

- 5) Opracowanie założeń systemowych i narzędzi informatycznych wspomagających zarządzanie w administracji publicznej. Szkolenia użytkowników systemu – uzupełnienie działań z poprzedniego projektu.

Uzasadnienie: W celu zapewnienia sprawnego przepływu informacji oraz sprawozdawczości niezbędna jest informatyzacja systemu, obejmująca wszystkie jednostki sektora finansów publicznych.

Realizacja projektu w 2008 roku polegać będzie na zapewnieniu szeroko rozumianych usług doradczych i szkoleniowych dla wszystkich dysponentów pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia w zakresie:

- 1) metodologii budżetowania zadaniowego w celu poprawnego sporządzenia raportu z realizacji zadań za rok 2007 oraz przygotowania budżetu zadaniowego na rok 2009,
- 2) planowania wieloletniego i strategicznego.

Ponadto, planuje się rozpoczęcie prac nad przygotowaniem baz mierników dla poszczególnych funkcji państwa oraz zorganizowanie kursów specjalistycznych w zakresie zarządzania przez cele adresowanych do kadry zarządczej.

Grupy docelowe

Jednostki administracji rządowej będący dysponentami drugiego i trzeciego stopnia oraz ich pracownicy

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Ukończenie szkolenia z w zakresu metodologii budżetowania zadaniowego, planowania wieloletniego i strategicznego przez wybranych pracowników dysponentów pierwszego,, drugiego i i trzeciego stopnia (przewidywana liczba uczestników –847).
2. Objęcie dysponentów doradztwem i w zakresie metodologii budżetowania zadaniowego, planowania wieloletniego i strategicznego.
3. Plany wydatków w układzie zadaniowym na rok 2009.
4. Raporty z realizacji zadań przez dysponentów za rok 2007.
5. Bazy mierników dla poszczególnych dysponentów

6. Zwiększone kompetencje pracowników dysponentów budżetowych z zakresu metodologii budżetowania zadaniowego, umożliwiające wdrożenie budżetu zadaniowego
7. System IT.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu wsparcia 3.1 *Modernizacja zarządzania finansowego: wdrożenie systemu wieloletniego planowania budżetowego w ujęciu zadaniowym u wszystkich dysponentów środków budżetowych*.

Szacowany budżet projektu (PLN)

50 000 000 PLN, w tym w roku 2008 r. 4 896 000 PLN.

IV.1.9

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Zagraniczne szkolenia praktyczne dla słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej”/Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Krajowa Szkoła Administracji Publicznej

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

W ramach projektu zostaną zorganizowane szkolenia praktyczne do krajów UE i instytucji europejskich. Działania realizowane w ramach przedsięwzięcia mają na celu długoterminowe wsparcie potencjału administracyjnego poprzez rozszerzenie wiedzy i umiejętności przyszłych kadr administracji rządowej (absolwenci KSAP) dzięki m.in. umożliwieniu im poznania struktur, organizacji pracy i metod istniejących w innych kulturach administracyjnych. Doświadczenia słuchaczy stanowiąc będą wyjątkową wartością ze względu na bardzo aktualny stan wiedzy o procesach modernizacji i funkcjonowania administracji w krajach szkoleń. Szkolenia dają możliwość konfrontacji wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie pierwszego roku kształcenia, oraz doświadczeń stażowych w instytucjach krajowych ze sposobem funkcjonowania administracji w krajach zachodnich. Wymiana wiedzy i doświadczeń pomiędzy administracjami państw członkowskich UE będzie owocowała ustanowieniem mechanizmów wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy administracjami różnych państw, a w konsekwencji wprowadzaniem nowych, bardziej efektywnych rozwiązań w ramach funkcjonowania administracji. Nabyta praktyka, wzbogaci niezmiernie proces kształcenia, zapewniając jednocześnie płaszczyznę dla coraz lepszej współpracy z partnerami zagranicznymi. Jednocześnie po rozpoczęciu przez słuchaczy pracy zawodowej zdobyta w ten sposób wiedza wspomaga proces usprawniania funkcjonowania administracji publicznej m.in. poprzez propozycję wprowadzania nowych skuteczniejszych rozwiązań pracy zaczerpniętych z doświadczeń zagranicznych.

Wobec powyższego efektem projektu będzie inicjacja działań prowadzących do polepszenia jakości usług świadczonych przez administrację oraz wzrostu efektywności jej funkcjonowania poprzez wdrożenie nowych metod zarządzania. Zdobyte przez słuchaczy doświadczenia z „wewnątrz” i zawarte znajomości (networking) na szkoleniach zagranicznych w dużym stopniu będą pomocne w usprawnianiu prac naszej administracji na arenie międzynarodowej.

Realizacja projektu obejmuje lata 2007-2014. W kolejnych edycjach projektu będą uczestniczyć co roku słuchacze KSAP, którzy ukończyli pierwszy rok nauki.

Tematyka staży wynikać będzie z zagadnień Priorytetu V „Dobre Rządzenie” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki ze szczególnym uwzględnieniem następujących celów szczegółowych priorytetu: Poprawa zdolności regulacyjnych administracji publicznej, Poprawa jakości usług oraz polityk związanych z rejestracją działalności gospodarczej i funkcjonowaniem przedsiębiorstw; Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej.

Działania przewidziane do realizacji w ramach projektu w roku 2008:

W roku 2008 zorganizowana zostanie II edycja projektu – szkolenia dla 57 słuchaczy drugiego roku KSAP. W tej edycji projektu temat szkoleniowy wynikać będzie z zagadnień związanych z

Priorytetem 5 Dobre Rządzenie, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, ze szczególnym uwzględnieniem efektywnych rozwiązań w kierowaniu jednostkami administracji publicznej. Temat szkoleniowy a tym samym kluczowe zagadnienie, które będzie opracowywane przez słuchaczy w trakcie staży zostanie określony po konsultacjach dyrekcji KSAP z polskimi ekspertami zajmującymi się polską administracją.

Planując szkolenia w 2008r. Krajowa Szkoła zwróci szczególną uwagę by temat szkoleniowy, ważki dla administracji publicznej był jednocześnie zgodny z priorytetami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Grupy docelowe

Słuchacze KSAP

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

Rezultaty projektu w roku 2008:

1. ukończenie przez 57 słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej szkoleń zagranicznych.
2. raporty stażowe przygotowane przez słuchaczy KSAP. Zgromadzona przez słuchaczy wiedza i doświadczenia przedstawione są w raportach ocenianych pod kątem realizacji wcześniej założonych celów stażowych. Krajowa Szkoła przywiązuje dużą wagę do rozpowszechniania rezultatów staży i obserwowanych rozwiązań. Raporty są prezentowane na corocznej konferencji absolwentów a materiały konferencyjne, które wzbudzają zainteresowanie polityków i urzędników administracji publicznej są publikowane. Doświadczenia zdobyte w trakcie szkoleń stają się bodźcem do zastosowania sprawdzonych za granicą rozwiązań w działaniu polskiej administracji. Wzorem lat ubiegłych, temat stażowy sformułowany na rok 2008 będzie ściśle związany z Priorytetem 5 Dobre Rządzenie, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
3. "Konferencja Absolwentów" prezentująca doświadczenia wyniesione ze szkoleń w instytucjach administracji centralnej państw UE organizowana zarówno dla urzędników polskiej administracji jak i polityków.
4. publikacja, której podstawę stanowią prezentacje wygłoszone przez słuchaczy podczas konferencji oraz stanowiska ekspertów
5. poznanie przez słuchaczy struktur, organizacji pracy i metod istniejących w innych kulturach urzędniczych
6. zwiększone umiejętności językowe
7. zdobyta wiedza na temat procesów podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów i koordynacji pracy w urzędach krajów UE i instytucjach europejskich

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Niniejszy projekt jest zgodny z celem Priorytetu V „Dobre Rządzenie” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i przyczynia się do poprawy zdolności regulacyjnych administracji publicznej, poprawy jakości usług oraz polityk związanych z rejestracją działalności gospodarczej i funkcjonowaniem przedsiębiorstw, a także modernizacji procesów zarządzania w administracji publicznej.

Szacowany budżet projektu (PLN)

2008-2014 – 7 353 350 PLN, w tym w roku 2008: 1 087 816 PLN

IV.1.10

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Szkolenia psychospołeczne i specjalistyczne dla pracowników administracji skarbowej”/Działanie 5.1 Wzmocnienie potencjału administracji rządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest poprawa jakości wykonywanych usług przez urzędy administracji skarbowej

poprzez m.in.:

1. poszerzenie wiedzy pracowników administracji skarbowej na temat:

- technik obsługi klienta, komunikacji i negocjacji z klientem,
- zasad rejestracji przedsiębiorstwa,
- prawa podatkowego,
- ustawy o swobodzie działalności gospodarczej,
- ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym.

2. upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie obsługi klienta.

Zadania planowane do realizacji w roku 2008 i 2009:

1. Przeprowadzenie szkoleń psychospołecznych z obsługi klienta.

Szkolenia mają na celu przygotowanie pracowników administracji skarbowej do prowadzenia kompleksowej obsługi klienta, w szczególności zaś osób, które rozpoczynają działalność gospodarczą. W związku z planowaniem wprowadzenia tzw. „jednego okienka”, którego celem ma być ograniczenie barier rozwoju przedsiębiorczości poprzez likwidację zbędnych procedur oraz minimalizację wymagań występujących przy zakładaniu działalności gospodarczej, niezbędne będzie właściwe przeszkolenie osób odpowiedzialnych za realizację tego zadania w poszczególnych urzędach. Ponadto szkolenie przygotowuje pracownika administracji skarbowej do szybkiego i jasnego przekazywania informacji klientowi na temat jego praw i obowiązków w zakresie rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej.

a. Szkolenia pracowników urzędów skarbowych

Szkolenia takie mają na celu zapewnienie profesjonalnej obsługi klientów i dotyczą zwłaszcza:

- skutecznego nawiązywania kontaktów,
- wzbudzania zaufania,
- rozpoznawania potrzeb klientów,
- asertywności w kontaktach z tzw. trudnym klientem,
- emocji i stresu – jak sobie z nim radzić,
- obsługi telefonicznej klienta,
- komunikacji interpersonalnej.

b. Szkolenia kierowników komórek organizacyjnych w urzędach skarbowych i izbach skarbowych będących członkami korpusu służby cywilnej (tj. kadry nie wchodzącej do PZK). Przedmiotowe szkolenia planowane są na 2009 r.

Szkolenia takie dotyczą:

- efektywnego zarządzania personelem,
- zarządzania obsługą klienta,
- zarządzania pracownikami odpowiedzialnymi za obsługę klienta,
- zarządzania czasem pracy,
- organizacja miejsca pracy.

1. Przeprowadzenie szkoleń specjalistycznych dla administracji skarbowej.

Szkolenia mają na celu dostarczenie pracownikom urzędów administracji skarbowej wiedzy na temat regulacji prawnych, interpretacji zapisów prawa, umiejętności przekazywania klientom treści przepisów prawnych oraz wiedzy na temat przepisów prawnych oraz wiedzy na temat zakładania i rejestracji działalności gospodarczej (ustawa o swobodzie działalności gospodarczej i Krajowym Rejestrze Sądowym), a także specjalistycznej wiedzy językowej umożliwiającej obsługę klientów obcojęzycznych. Szkolenia z ww. zagadnień, podnoszące kompetencje pracowników, uczące otwartości i przyjaznego podejścia do klienta, przyczynią się do wzrostu jakości usług wykonywanych przez urzędy administracji skarbowej i sprawią, że podatnicy będą darzyli większym zaufaniem obsługujących ich pracowników, a ci poczują się pewniej przy wykonywaniu poszczególnych działań.

Szkolenia specjalistyczne przeznaczone są w szczególności dla pracowników urzędów skarbowych i dotyczą:

- obowiązków związanych z rejestracją działalności gospodarczej w urzędach skarbowych,
- możliwości wyboru formy opodatkowania w podatku dochodowym od osób fizycznych,

- podstawowych problemów w rozliczaniu podatku VAT,
- przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej,
- przepisów ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym,
- języków obcych.

Szczegóły realizacji projektu zostaną ustalone we współpracy z ministrem odpowiedzialnym za reformę administracji skarbowej po zawarciu *Porozumienia*.

Grupy docelowe

pracownicy administracji skarbowej

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Ukończenie szkoleń przez ok. 2500 uczestników
2. Zwiększone umiejętności komunikacyjne uczestników szkoleń, zwłaszcza w zakresie kontaktów z klientami,
3. Wzrost jakości usług publicznych poprzez zwiększenie umiejętności rozumienia i interpretacji prawa,
4. Poprawa jakości i dostępności usług świadczonych przez urzędy, m.in. poprzez skrócenie terminów załatwiania spraw,
5. Podniesione standardy pracy administracji skarbowej dzięki podniesieniu kompetencji ich pracowników,
6. Poszerzona wiedza uczestników szkoleń z zakresu regulacji prawnych

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt wpisuje się w Priorytet V, cel szczegółowy 6 „Skrócenie średniego czasu oczekiwania na rejestrację działalności gospodarczej z 31 do 7 dni”, cel 7 „Redukcji obciążeń administracyjnych przy zakładaniu działalności gospodarczej o 25%” oraz cel 8 „Skrócenie o 20% średniego czasu trwania postępowania w sprawach gospodarczych”. Szkolenia będą ukierunkowane na poprawę jakości obsługi przedsiębiorców, w tym m.in. wprowadzenie i upowszechnienie jednolitych standardów obsługi i dostępność świadczonych usług w zakresie obsługi przedsiębiorców.

Szacowany budżet projektu (PLN)

3 586 755 PLN, w tym w 2008 r.: 2 687 308 PLN i w 2009 r.: 899 447 PLN).

IV.1.11

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Zdiagnozowanie samorządu terytorialnego w wybranych aspektach jego funkcjonowania oraz wsparcie reformy decentralizacji administracji publicznej, / Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest kompleksowe zdiagnozowanie stanu samorządu terytorialnego w kilku obszarach w zakresie związanym z uchwałą Rady Ministrów z dnia 22 stycznia 2008 r. w sprawie dokończenia decentralizacji administracji publicznej oraz zasad prowadzenia prac w tym zakresie. Realizacja projektu w istotny sposób będzie wspierać reformę decentralizacji administracji.

Projekt będzie realizowany w latach 2008-2009 i obejmie następujące zadania:

1. **Dokonanie diagnozy i wsparcie reformy zarządzania na obszarach metropolitalnych i w jednostkach pomocniczych JST** poprzez analizę barier zarządzania publicznego na obszarach metropolitalnych i w jednostkach pomocniczych JST, uwarunkowań i więzi społeczno-funkcjonalnych oraz szczegółową propozycję delimitacji obszarów metropolitalnych, potencjalnych źródeł finansowania zespołów metropolitalnych i ocenę skutków wprowadzenia regulacji oraz pomoc doradczą w przygotowaniu regulacji prawnych;

2. **Wsparcie reformy decentralizacji administracji publicznej oraz racjonalizacji kompetencji regionalnej i lokalnej administracji publicznej** obejmującej zebranie propozycji zmian prawnych, wsparcie eksperckie zespołów międzyresortowych, koordynację procesu opracowania, uzgodnienia i stanowienia prawa
3. **Dokonanie diagnozy wykonywania zadań publicznych przez wybrane JST** (powiaty ziemskie i miasta na prawach powiatu, gminy miejsko-wiejskie, gminy miejskie i gminy wiejskie) oraz sformułowanie prognozy trendów rozwojowych JST nie objętych oddziaływaniem obszarów metropolitalnych, w tym na podstawie doświadczeń krajów Unii Europejskiej;

Grupy docelowe

MSWiA, pracownicy administracji rządowej, jednostki samorządu terytorialnego, pracownicy jednostek samorządu terytorialnego

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. przeprowadzona analiza barier prawnych dla sprawnego i efektywnego funkcjonowania samorządu terytorialnego, w tym sformułowanie rekomendacji zmian przepisów prawnych,
2. przeprowadzona analiza kompetencji pomiędzy administracją samorządową i rządową, tym sformułowanie rekomendacji zmian przepisów prawnych,
3. przeprowadzona analiza barier zarządzania na obszarach metropolitalnych i w jednostkach pomocniczych jednostek samorządu terytorialnego, w tym sformułowanie rekomendacji zmian przepisów prawnych,
4. przeprowadzone badania i analiza uwarunkowań i więzi społeczno-funkcjonalnych oraz sformułowanie rekomendacji delimitacji obszarów metropolitalnych,
5. przeprowadzone analizy i sformułowane prognozy trendów rozwojowych jednostek samorządu terytorialnego nie objętych oddziaływaniem obszarów metropolitalnych,
6. przeprowadzone badania i oceny wykonywania zadań publicznych przez wybrane typy jednostek samorządu terytorialnego, w tym sformułowane rekomendacje w tym zakresie.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*. Dla realizacji tego celu przewidziano instrumenty wsparcia ukierunkowane na modernizację zarządzania w urzędach samorządu terytorialnego, poprawy jakości obsługi klienta w urzędach, zwiększanie poziomu kultury etycznej pracowników instytucji publicznych. Przedmiotem planowanych analiz będą zagadnienia związane z ww. instrumentami wsparcia. Analizy i ekspertyzy mają na celu dostarczenie wiedzy w tym zakresie i będą stanowić będą punkt wyjścia dla zaprogramowania dalszych działań w kolejnych latach wdrażania Priorytetu.

Szacowany budżet projektu (PLN)

2 000 000 zł, w tym 1 450 000 zł w 2008 r.

IV.1.12

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Zdiagnozowanie potencjału administracji samorządowej, opracowanie standardów kompetencyjnych oraz przeprowadzenie oceny potrzeb szkoleniowych pracowników urzędów administracji samorządowej”/ Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

1. Badanie rozwoju instytucjonalnego lokalnej i regionalnej administracji publicznej. Przeprowadzenie ww. badania (w formie ankietowej) w celu uzyskania pełnej wiedzy i aktualnych danych na temat poziomu i jakości wprowadzanych rozwiązań zarządczych wewnątrz urzędów jednostek samorządu terytorialnego, takich jak: norma ISO, model samooceny CAF, metoda PRI, Prince 2, elektroniczny obieg dokumentów, katalog usług publicznych etc. Wyniki badania pozwolą lepiej zaprogramować i zróżnicować przyszłe działania w ramach Działania 5.2., dotyczące

usprawnienia zarządzania w urzędach samorządu terytorialnego w zależności od rodzaju danej jednostki.

2. **Diagnoza standardów obsługi klientów w JST poprzez badania ilościowe (ankietowe - urzędników)** dot. BOK lub e-BOK, prowadzenia badań satysfakcji klientów oraz obserwację uczestniczącą (tajemniczy klient: typu contact eye i shopping eye) i badanie satysfakcji klientów (ocena dostępności, terminowości, komunikatywności, kompetencji, uprzejmości i prezencji urzędników) oraz określenie minimalnego standardu obsługi. Określenie minimalnego standardu jest niezbędne do prowadzenia działań upowszechniających w zakresie usprawniania obsługi klientów.

2. **Diagnoza działań antykorupcyjnych w JST poprzez badania ilościowe (ankietowe)** dot. Wdrożonych rozwiązań przez JST ograniczające możliwość występowania zjawisk korupcyjnych, takich jak: kodeks etyczny, rotacja personelu, zasada dwóch par oczu, prowadzenie analizy ryzyk, zakresu szkoleń etycznych etc.

3. **Badanie jakości stanowiącego prawa miejscowego JST** poprzez analizę danych, badania ilościowe (ankietowe) i badania jakościowe (wywiady pogłębione). Wyniki badania będą stanowiły analizę sytuacji w urzędach administracji samorządowej w zakresie uchwalania aktów prawa miejscowego, w tym identyfikację słabych stron oraz będą podstawą do skonstruowania planu szkoleń w tym zakresie w ramach Działania 5.2.

4. **Diagnoza jakości indywidualnych aktów administracyjnych JST** poprzez analizę danych, badania ilościowe (ankietowe) i badania jakościowe (wywiady pogłębione). Wyniki badania będą stanowiły analizę sytuacji w urzędach administracji samorządowej w zakresie procesu wydawania indywidualnych aktów administracyjnych, w tym identyfikację słabych stron oraz będą podstawą do skonstruowania planu szkoleń w tym zakresie w ramach Działania 5.2.

5. **Utworzenie bazy danych JST** – narzędzia do programowania i monitorowania Działania 5.2.

6. **Opracowanie standardów kompetencyjnych** dla wybranych kategorii stanowisk merytorycznych pracowników urzędów administracji samorządowej, które powinny stanowić punkt odniesienia w ustaleniu luki kompetencyjnej w badaniach nad oceną potrzeb szkoleniowych.

7. **Przeprowadzenie oceny potrzeb szkoleniowych w urzędach administracji samorządowej** poprzez zbadanie rzeczywistych potrzeb szkoleniowych kadr kierowniczych pracowników samorządowych, co pozwoli podnieść ich kwalifikacje biorąc pod uwagę realne potrzeby urzędów administracji samorządowej oraz ustalenie luki kompetencyjnej wybranych kategorii stanowisk merytorycznych pracowników urzędów administracji samorządowej. Ocena potrzeb szkoleniowych ma na celu opracowane wytycznych do programów działań szkoleniowych w ramach Działania 5.2. na podstawie przeprowadzonych badań.

Grupy docelowe

MSWiA, jednostki samorządu terytorialnego, pracownicy urzędów administracji samorządowej

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. raport diagnostyczny określający rozwój instytucjonalny lokalnej i regionalnej administracji publicznej
2. raport diagnozujący standard obsługi klienta w JST
3. raport diagnozujący działania antykorupcyjne w JST
4. raport określający jakość stanowiącego prawa miejscowego w JST
5. raport określający jakość wydawanych przez JST indywidualnych aktów administracyjnych
6. utworzona baza danych JST
7. opracowane standardy kompetencyjne wybranych kategorii stanowisk merytorycznych pracowników urzędów administracji samorządowej
8. raport diagnostyczny i analiza potrzeb szkoleniowych kadr kierowniczych i wybranych kategorii stanowisk merytorycznych pracowników urzędów administracji samorządowej
9. opracowane wytyczne do programów działań szkoleniowych w ramach Działania 5.2. (zakres tematyczny, harmonogram, rekomendacje)

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*. Dla

realizacji tego celu przewidziano instrumenty wsparcia ukierunkowane m.in. na modernizację zarządzania w urzędach samorządu terytorialnego, poprawy jakości obsługi klienta w urzędach. Celem analizy potrzeb będzie dostarczenie wiedzy w tym zakresie, co stanowić będzie punkt wyjścia dla zaprogramowania dalszych działań w kolejnych latach wdrażania Priorytetu.

Szacowany budżet projektu (PLN)

2 000 000 zł, w tym 750 000 zł w 2008 r.

IV.1.13

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

Identyfikacja i upowszechnianie dobrych praktyk - „Konkurs na najbardziej przyjazny urząd administracji samorządowej na lata 2008-2010”/ Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Projekt wieloletni, realizowany w trzech edycjach. W ramach pierwszej edycji konkursu 2008-2010 – realizowane będą następujące fazy projektu:

Etapy realizacji projektu:

W roku 2008

1. wyłonienie wykonawcy - organizatora „Konkursu na najbardziej przyjazny urząd administracji samorządowej na lata 2008-2010” i działań upowszechniających oraz koordynatora projektu w MSWiA w trybie ustawy prawo zamówień publicznych,
2. opracowanie przez wykonawcę dokumentów programowych Konkursu, w tym regulaminu i aplikacji konkursowej, obsługa Komisji Konkursowej,
3. promocja bezpośrednia i pośrednia Konkursu wśród jednostek samorządu terytorialnego przez wykonawcę,
4. udzielanie informacji, przyjmowanie i ocena formalna aplikacji konkursowych jednostek samorządu terytorialnego przez wykonawcę,
5. ocena merytoryczna aplikacji nadesłanych na konkurs i wizytacja finalistów konkursów przez niezależnych ekspertów oraz badanie satysfakcji klientów dotyczących poziomu obsługi finalistów konkursu przez wykonawcę,
6. wyłonienie laureatów konkursu przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz organizacja konferencji końcowej przez wykonawcę,

W latach 2009-2010

7. zakup przez Wykonawcę i przekazanie nagród rzeczowych laureatom i finalistom Konkursu w postaci np. info-kiosków, *hot spotów* lub biurowego sprzętu informatycznego,
8. przygotowanie pokonkursowych materiałów informacyjnych-promocyjnych przez wykonawcę,
9. produkcja i emisja spotu telewizyjnego promującego przyjazny urząd administracji samorządowej przez wykonawcę,
10. opracowanie graficzne i ekspozycja billboardów promujących przyjazny urząd administracji samorządowej,
11. opracowanie dobrych praktyk zidentyfikowanych w ramach Konkursu i w ramach niezależnych badań przez wykonawcę,
12. opracowanie graficzne i merytoryczne internetowej bazy dobrych praktyk – narzędzia benchmarkingu dla jednostek samorządu terytorialnego przez wykonawcę,
13. szkolenie dla pracowników MSWiA w zakresie administrowania internetową bazą dobrych praktyk przez wykonawcę,
14. promocja bezpośrednia i pośrednia internetowej bazy dobrych praktyk wśród jednostek samorządu terytorialnego przez wykonawcę,
15. benchlearning – organizacja przez wykonawcę 4 konferencji regionalnych z udziałem laureatów konkursu i 80 jednodniowych szkoleń z zakresu dobrych praktyk funkcjonujących w samorządzie terytorialnym w Polsce i UE,
16. analiza dobrych praktyk w samorządzie terytorialnym na tle rozwiązań zagranicznych,

organizacja wizyt studyjnych dla laureatów konkursu w 4 krajach UE po 10 osób (łącznie dla 40 osób) oraz udziału 10 przedstawicieli MSWiA w europejskich konferencjach jakości w 2008 i 2010 r. przez wykonawcę. Wizyty pozwolą uczestnikom na praktyczne najlepszych rozwiązań w tym zakresie funkcjonujących w państwach UE),

17. promocja międzynarodowa dobrych praktyk w polskim samorządzie terytorialnym - pomoc doradcza wykonawcy dla laureatów konkursu (w każdej z 4 kategorii konkursu po 2 osoby) w prezentacji dobrych praktyk w europejskiej konferencji jakości w 2010 r., opracowanie anglojęzycznych materiałów promocyjnych, udział w konferencji jakości 8 przedstawicieli laureatów konkursu,

18. porównanie dobrych praktyk finalistów konkursu z dobrymi praktykami funkcjonującymi w samorządzie terytorialnym państw UE - organizacja przez wykonawcę wizyt studyjnych w 4 krajach UE dla przedstawicieli finalistów konkursu (łącznie 48 osób),

Projekt przyczyni się do identyfikowania i upowszechnienia dobrych praktyk w zakresie obsługi klientów, organizacji i zarządzania urzędami administracji samorządowej, w tym w formie benchmarkingu i benchlearningu. W rezultacie projekt przyczyni się do podniesienia poziomu zadowolenia klientów urzędów ze świadczonych usług publicznych. Zmodyfikowane struktury organizacyjne (nowe biura obsługi interesantów) i sposób zarządzania np. zasobami ludzkimi, procedurami urzędowymi zmniejszy ilość czasu potrzebną do wydania decyzji, skróci czas oczekiwania w kolejkach po odbiór dokumentów, rejestrację wniosków itp. Projekt ma też na celu kreowanie pozytywnego wizerunku administracji publicznej wśród klientów indywidualnych i przedsiębiorców.

Grupy docelowe

jednostki samorządu terytorialnego, pracownicy urzędów administracji samorządowej

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. przeprowadzony „Konkurs na najbardziej przyjazny urząd administracji samorządowej na lata 2008-2010”
2. aktywizacja urzędów administracji samorządowej w zakresie promowania i wprowadzania dobrych praktyk

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*, w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 3.3 tj. *objęcia 65% administracji rządowej (w tym 100% ministerstw i urzędów centralnych oraz 100% urzędów wojewódzkich), 75% urzędów marszałkowskich, 60% urzędów na szczeblu powiatu i gminy działaniami w zakresie poprawy standardów zarządzania wewnątrz tych jednostek*. Działania w ramach projektu ukierunkowane będą na identyfikowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w jednostkach samorządu terytorialnego oraz zachęcanie jednostki samorządu terytorialnego do wprowadzania ww. usprawnień w urzędach.

Szacowany budżet projektu (PLN)

Ogółem I edycja konkursu: 4 200 000,00 PLN (w tym w 2008 r. – 150 000,00 PLN).

IV.1.14

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Szkolenia i pomoc doradcza w zakresie etyki i unikania konfliktu interesu w samorządzie terytorialnym”/ Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest dostarczenie wiedzy pracownikom jednostek samorządu terytorialnego w formie szkoleń na temat:

1. urzędniczej etyki zawodowej,

2. unikania konfliktu interesów w jednostkach samorządu terytorialnego,

Niezwykle ważnym aspektem pracy pracowników samorządowych jest precyzyjne określenie czym jest korupcja, jak ją rozpoznawać i na nią reagować. Powyższy projekt będzie kontynuacją szkoleń antykorupcyjnych organizowanych przez MSWiA dla samorządów (powiaty oraz miasta na prawach powiatu). Etapy przygotowania szkoleń obejmują opracowanie programu szkoleń bazującego na doświadczeniach MSWiA uzyskanych podczas zajęć dotyczących przedstawienia założeń Strategii Antykorupcyjnej, rekrutacja zainteresowanych uczestników, szkolenia właściwe oraz ewaluację wyników. Drugim komponentem projektu jest pomoc doradcza dla MSWiA.

Grupy docelowe

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, jednostki samorządu terytorialnego, pracownicy urzędów administracji samorządowej

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. objęcie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji doradztwem i szkoleniami w zakresie programowania strategicznego, monitorowania i ewaluacji zjawisk korupcyjnych
2. ukończenie szkolenia przez 1400 pracowników urzędów administracji samorządowej, w tym 200 w 2008 roku
3. zwiększony poziom kultury etycznej pracowników urzędów samorządu terytorialnego

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*, w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 3.3 tj. *objęcia 65% administracji rządowej (w tym 100% ministerstw i urzędów centralnych oraz 100% urzędów wojewódzkich), 75% urzędów marszałkowskich, 60% urzędów na szczeblu powiatu i gminy działaniami w zakresie poprawy standardów zarządzania wewnątrz tych jednostek*. Działania w ramach projektu ukierunkowane będą na identyfikowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w jednostkach samorządu terytorialnego oraz zachęcanie jednostki samorządu terytorialnego do wprowadzania ww. usprawnień w urzędach.

Szacowany budżet projektu (PLN)

5 500 000 PLN (w tym 2008 r. 300 000 PLN)

IV. I. 15 Projekt realizowany pod warunkiem dostępności środków

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Przygotowanie jednostek samorządu terytorialnego do stosowania Powszechnego Modelu Oceny (CAF) w procesie mierzenia potencjału jednostki i jej dokonań poprzez szkolenia pracowników urzędów administracji samorządowej i pomoc doradcza”/ Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem dwuletniego projektu jest upowszechnienie wiedzy na temat Powszechnego Modelu Oceny (CAF) wśród 1700 jednostek samorządu terytorialnego poprzez działania informacyjne i szkolenia, przygotowanie 180 jednostek samorządu terytorialnego do stałego stosowania Powszechnego Modelu Oceny (CAF) poprzez szkolenia pracowników urzędów i pomoc doradcza oraz przygotowanie MSWiA do auditowania jednostek samorządu terytorialnego w prawidłowym stosowaniu modelu CAF.

Etapy realizacji projektu:

1. **Promocja modelu CAF** skierowana do jednostek samorządu terytorialnego (ogłoszenia prasowe, uruchomienie strony internetowej poświęconej projektowi, upowszechnianie materiałów informacyjnych dotyczących metody CAF i projektu), rekrutacja uczestników szkoleń,
2. **Przeprowadzenie szkoleń ogólnych** dla pracowników 1700 urzędów jednostek samorządu terytorialnego na temat nowoczesnych narzędzi zarządzania, w tym Powszechnego Modelu Oceny (CAF),
3. **Przeprowadzenie szkoleń specjalistycznych** dla osób bezpośrednio odpowiedzialnych za koordynację procesu samooceny za pomocą Powszechnego Modelu Oceny (CAF) w 170 urzędach jednostek samorządu terytorialnego,

4. **Pomoc doradcza w zakresie samooceny** za pomocą Powszechnego Modelu Oceny (CAF) dla 180 urzędów administracji samorządowej objętych projektem,
5. **Organizacja konferencji promującej stosowanie Powszechnego Modelu Oceny (CAF)** w procesie zarządzania urzędem administracji samorządowej,
6. **Opracowanie raportu** w oparciu o wyniki samooceny przeprowadzonej za pomocą Powszechnego Modelu Oceny (CAF) w urzędach jednostek samorządu terytorialnego objętych projektem,
7. **Szkolenia dla pracowników MSWiA** do auditowania jednostek samorządu terytorialnego w prawidłowym stosowaniu modelu CAF.

Grupy docelowe

Urzędy jednostek samorządu terytorialnego i ich pracownicy, MSWiA

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. ukończone szkolenia ogólne na temat nowoczesnych narzędzi zarządzania w tym Powszechnego Modelu Oceny (CAF) przez pracowników 1700 urzędów administracji samorządowej
2. ukończone szkolenia z zakresu wdrażania Powszechnego Modelu Oceny (CAF) przez pracowników 170 urzędów jednostek samorządu terytorialnego,
3. objęcie usługami doradczymi 180 urzędów jednostek samorządu w zakresie dokonywania samooceny za pomocą Powszechnego Modelu Oceny (CAF),
4. raport na temat potencjału jednostek samorządu terytorialnego opracowany na podstawie wyników samooceny przeprowadzonej za pomocą Powszechnego Modelu Oceny (CAF) w jednostkach samorządu terytorialnego objętych projektem,
5. upowszechnione zasady kompleksowego zarządzania jakością w administracji samorządowej,
6. upowszechnione metody samooceny urzędu jednostki samorządu terytorialnego, podejmowanej w celu sformułowania diagnozy i podjęcia działań doskonalących,
7. zaangażowanie pracowników urzędów administracji samorządowej w proces usprawnień
8. ukończenie szkoleń przez pracowników MSWiA w zakresie auditowania jednostek samorządu terytorialnego w prawidłowym stosowaniu modelu CAF

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości*, w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 3.3 tj. *objęcia 65% administracji rządowej (w tym 100% ministerstw i urzędów centralnych oraz 100% urzędów wojewódzkich), 75% urzędów marszałkowskich, 60% urzędów na szczeblu powiatu i gminy działaniami w zakresie poprawy standardów zarządzania wewnątrz tych jednostek*. Działania w ramach projektu ukierunkowane będą na upowszechnianie wiedzy na temat Powszechnego Modelu Oceny (CAF) wśród pracowników urzędów jednostek samorządu terytorialnego oraz zachęcanie urzędów administracji samorządowej do wprowadzania Powszechnego Modelu Oceny (CAF). Dzięki realizacji projektu wskaźnik określony dla Działania 5.2 zostanie osiągnięty w około osiemdziesięciu procentach.

Szacowany budżet projektu (PLN)

5 500 000 PLN, w tym 2008 r. 150 000 PLN

IV.1.16

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Modernizacja sposobu świadczenia usług przez wymiar sprawiedliwości”/ Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Sprawiedliwości

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest wprowadzenie zmian w strukturze organizacyjnej sądownictwa powszechnego oraz ministerstwa sprawiedliwości ukierunkowanych na osiągnięcie większej efektywności ich funkcjonowania. Projekt podzielony jest na trzy etapy – diagnoza (sądownictwo powszechne oraz

ministerstwo sprawiedliwości); pilotaż (sądownictwo powszechne), wdrożenie usprawnień (sądownictwo powszechne i ministerstwo sprawiedliwości) przewidziane do realizacji w latach 2008-2011. W 2008 roku realizowane będą następujące etapy projektu:

- 1. diagnoza dot. zakresu oraz kierunku przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej sądownictwa powszechnego** w 17 jednostkach organizacyjnych (tj. 3 sądach apelacyjnych, 3 sądach okręgowych i 11 sądach rejonowych) zróżnicowanych pod względem ilości wpływu spraw, struktury organizacyjnej, limitów etatowych oraz położenia geograficznego, tak aby uzyskać jak najbardziej miarodajny wynik. Badane obszary to: organizacja pracy; struktura organizacyjna sądownictwa powszechnego; zarządzanie sprawami sądowymi (analiza porównawcza obecnego stanu spraw, co do czasu, prawidłowości rozpoznania, z uwzględnieniem postępowania odwoławczego i postępowania wykonawczego w wydziałach karnych, cywilnych, rodzinnych i nieletnich, pracy (pracy i ubezpieczeń społecznych), gospodarczych, w tym upadłościowych oraz w wydziałach grodzkich).
- 2. diagnoza stanu zarządzania w Ministerstwie Sprawiedliwości** w oparciu o model EFQM oraz ocena zasobów technologicznych w MS w oparciu o metodykę COBIT.

W latach 2009-2011 przewiduje się realizację kolejnych faz projektu obejmujących pilotażowe wdrożenie rezultatów diagnozy dot. zakresu, kierunku przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej sądownictwa powszechnego, wprowadzenie zmian w strukturze organizacyjnej sądownictwa oraz wdrożenie kompleksowej i wieloletniej reformy usprawniającej funkcjonowanie Ministerstwa Sprawiedliwości. Zmiany planowane do wdrożenia w MS obejmują przeprowadzenie oceny zasobów technologicznych MS, w trakcie której powinny zostać w szczególności uwzględnione zasoby IT oraz możliwości zastosowania narzędzi informatycznych poprawiających efektywność i spójność systemu zarządzania MS (m.in. opracowanie założeń i rozpoczęcie wdrożenia systemów usługowego zarządzania IT oraz polityki bezpieczeństwa, zarządzania tożsamością i obiegiem dokumentów).

W wyniku diagnozy (etap I) beneficjent otrzyma informacje na temat możliwych rozwiązań oraz odpowiedź, czy obecny stan służy w sposób optymalny - zgodnie z zasadą uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów - procesowi załatwiania spraw (w aspekcie ilościowym i jakościowym), od momentu ich rejestracji poprzez rozpoznanie aż po wykonanie wydanych orzeczeń. Diagnoza pozwoli na wskazanie kierunku i zakresu możliwych zmian organizacyjnych w sądownictwie powszechnym pod kątem usprawnienia i ewentualnego przekazania określonych czynności podmiotom zewnętrznym w celu zawężenia funkcjonowania jednostek do zadań stricte związanych z działalnością orzeczniczą. Ponadto diagnoza pozwoli na uzyskanie oceny na podstawie analizy porównawczej sprawności, efektywności, jakości usług i kosztów w wybranych obszarach. Zostaną przedstawione spodziewane korzyści dla sądów, jak również zagrożenia wynikające z wprowadzenia ewentualnych zmian, czyli przekazania zadań na zasadzie outsourcingu. Ponadto zostanie przeprowadzona ocena działania jednostek sądownictwa powszechnego w obszarach doręczeń, transportu, informatyzacji, ochrony, działalności informacyjno-promocyjnej i związanej z kształtowaniem wizerunku sądu. Wynikiem diagnozy będzie zbiorcze wskazanie obszarów i kierunku zmian oraz konkretnych rozwiązań naprawczych, w ramach konstytucyjnych zasad ustrojowych sądownictwa oraz przygotowanie sądownictwa powszechnego do wdrożenia zaproponowanych rozwiązań. W odniesieniu do Ministerstwa Sprawiedliwości diagnoza będzie uwzględniać następujące obszary: kadra kierownicza - ocena kompetencji menedżerskich, opracowanie minimalnych kryteriów z zakresu kompetencji menedżerskich kadry kierowniczej; analiza modelu oceny kadry kierowniczej; zasoby ludzkie - analiza stanowisk pracy; analiza systemu rekrutacji pracowników; analiza systemu oceny pracy; analiza systemu planowania i oceny szkoleń - wynikających z realizacji planu strategicznego MS oraz indywidualnych programów rozwoju zawodowego pracowników; zarządzanie - opracowanie koncepcji przejścia do struktury procesowej oraz do zarządzania przez cele; analiza narzędzi służących do monitorowania realizacji i modyfikacji planu strategicznego MS; komunikacja wewnętrzna, zarządzanie sprawami i wiedzą - analiza polityki komunikacji wewnętrznej; komunikacja zewnętrzna i wizerunek MS: analiza wizerunku i znajomości zadań MS w społeczeństwie; opracowanie koncepcji aktywnego kreowania wizerunku MS wraz z propozycją narzędzi komunikacji społecznej; analiza wyników działalności MS, pod kątem efektywności i spójności działań; ocena zasobów technologicznych MS, w trakcie której powinny zostać w szczególności uwzględnione zasoby IT oraz możliwości zastosowania narzędzi informatycznych poprawiających efektywność i spójność systemu zarządzania MS.

W ramach etapu II przewidziane jest pilotażowe wdrożenie zmian w jednostkach organizacyjnych wybranej/ wybranych apelacji, w której występuje zróżnicowanie jednostek sądowych pod względem ilości wpływu spraw, struktury organizacyjnej, limitów etatowych oraz położenia geograficznego. Pilotaż obejmie następujące obszary: wewnętrzna struktura organizacyjna; organizacja pracy; zarządzanie sprawami sądowymi w wydziałach karnych, cywilnych, rodzinnych i nieletnich, pracy (pracy i ubezpieczeń społecznych), gospodarczych, w tym upadłościowych oraz w

wydziałach grodzkich oraz w obszarze doręczeń, transportu, informatyzacji, ochrony, działalności informacyjno-promocyjnej i związanej z kształtowaniem wizerunku sądu.

Grupy docelowe

Ministerstwo Sprawiedliwości, jednostki resortu sprawiedliwości, w tym sądy powszechne, osoby korzystające z usług świadczonych przez wymiar sprawiedliwości

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. określone mocne strony obszarów wymagających usprawnień oraz narzędzia do przeprowadzenia zmian w wymiarze sprawiedliwości
2. ocena stanu zarządzania w Ministerstwie Sprawiedliwości i w sądach

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* oraz oczekiwanego efektu realizacji wsparcia 3.4 *Zmniejszenie o 20% liczby spraw rozpatrywanych przez sądy w terminie powyżej 12 miesięcy poprzez poprawę procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości*. Działania podejmowane w ramach projektu przyczynią się do usprawnienia zarządzania w jednostkach wymiaru sprawiedliwości poprzez wprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej sądownictwa powszechnego przede wszystkim w zakresie organizacji pracy, wewnętrznej struktury organizacyjnej, zarządzania sprawami sądowymi.

Szacowany budżet projektu (PLN)

66.712.733 PLN, w tym koszt w 2008r. – 3.300.000 PLN

IV.1.17

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Modernizacja zarządzania kadrami w sądownictwie powszechnym”/ Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Sprawiedliwości

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Projekt wieloletni, przewidziany do realizacji w latach 2008-2013. W 2008 roku realizowane będą następujące fazy projektu:

1. **analiza obciążenia pracą w sądownictwie powszechnym na tle rozwiązań zagranicznych** (wizyty studyjne w pięciu krajach UE dla 50 osób, tj. przedstawiciele MS oraz poszczególnych grup zawodowych sądownictwa powszechnego (w dziewięcioosobowych zespołach + tłumacz) – pozwoli to na zdobycie szczegółowej wiedzy na temat najlepszych rozwiązań w tym zakresie funkcjonujących w państwach UE)
2. **przygotowanie założeń badania dotyczącego analizy obciążenia pracą innych niż sędziowie pracowników sądownictwa powszechnego oraz opracowanie planu działania** (ocena wydajności pracy pracowników wspierających opisująca zagadnienie pod względem ilościowym i jakościowym oraz wpływ innych czynników na wydajność pracy (organizacja pracy, struktura organizacyjna). Jednocześnie powstanie ocena wskaźników wydajności pracy funkcjonujących w momencie badania. Pozwoli to na zdiagnozowanie sytuacji kadrowej w sądownictwie powszechnym oraz sformułowanie propozycji zmian polityki kadrowej oraz weryfikację systemu wyznaczników oceny wydajności pracy innych niż sędziowie pracowników sądownictwa powszechnego)
3. **przygotowanie szczegółowych założeń badania dotyczącego opracowania standardów pracy sędziów i referendarzy poprzez odniesienie nakładu pracy potrzebnego do rozstrzygnięcia sprawy w stosunku do normatywnego czasu pracy** (celem badania jest dokonanie analizy pensum spraw, jakie może załatwić sędzia/referendarz orzekający w określonym przedziale czasowym oraz opracowanie optymalnych standardów orzeczniczych)
4. **przygotowanie szczegółowych założeń badania dotyczącego opracowania standardów pracy kuratorów poprzez odniesienie nakładu pracy do normatywnego czasu pracy**

W latach 2009-2013 przewiduje się realizację kolejnych faz projektu takich jak: analiza obciążenia pracą innych niż sędziowie pracowników sądownictwa powszechnego oraz opracowanie planu działania, wprowadzenie systemu badania obciążenia pracą innych niż sędziowie pracowników sądownictwa powszechnego (sądy rejonowe), analiza kompetencji i potrzeb szkoleniowych osób zarządzających jednostkami i komórkami organizacyjnymi w sądownictwie powszechnym w korelacji z wydajnością pracy, analiza wynagrodzeń pracowników sądownictwa powszechnego w korelacji z ich wydajnością pracy (z wyłączeniem sędziów), opracowanie standardów pracy sędziów i referendarzy poprzez odniesienie nakładu pracy potrzebnego do rozstrzygnięcia sprawy w stosunku do normatywnego czasu pracy (przeprowadzenie badania), opracowanie standardów pracy kuratorów poprzez odniesienie nakładu pracy do normatywnego czasu pracy (przeprowadzenie badania), opracowanie standardów pracy pozostałych pracowników sądownictwa powszechnego poprzez odniesienie nakładu pracy do normatywnego czasu pracy.

Realizacja projektu przyczyni się racjonalizacji zarządzania kadrami w wymiarze sprawiedliwości. Modernizacja systemów zarządzania w sądownictwie powszechnym wymaga uprzednio nie tylko zbadania obciążenia pracą sędziów, lecz także wspierającej ich kadry wymiaru sprawiedliwości. Jedynie potraktowanie systemu sądownictwa powszechnego jako organizacyjnej całości zapewni osiągnięcie stawianych przed nim w PO KL celów. W celu przeprowadzenia takiej analizy należy implementować spójny system monitorowania pracy pracowników wspierających sądownictwa, co pozwoli na racjonalne planowanie etatyzacji sądów. Analiza obciążenia pracą innych niż sędziowie pracowników sądownictwa powszechnego umożliwi racjonalne planowanie etatyzacji sądów oraz pozwoli na sformułowanie strategii zmian w polityce szkoleniowej wobec pracowników wymiaru sprawiedliwości. Wykorzystanie rezultatów projektu pozwoli na zwiększenie efektywności zarządzania w sądach na średnim szczeblu zarządzania, zarówno poprzez uszczegółowienie wymagań stawianych kandydatom na funkcje zarządcze w procesie rekrutacji, jak i rozwój kompetencji zawodowych osób sprawujących w/w funkcje.

Ponadto konieczne jest również opracowanie standardów pracy pracowników sądownictwa powszechnego poprzez odniesienie nakładu pracy potrzebnego do załatwienia sprawy w stosunku do normatywnego czasu pracy. W ramach projektu przewidziano analizę pensum spraw, jakie może załatwić m.in. sędzia i referendarz orzekający w określonym przedziale czasowym, wynikającym z normatywów kodeksu pracy oraz dyrektyw unijnych. Z uwagi na wymogi prawa pracy określające ramy czasu pracy konieczne jest opracowanie optymalnych standardów orzeczniczych przez obliczenie czasu, jaki przeciętny sędzia/referendarz/asesor/kurator itp. wykorzystuje na podjęcie określonego rodzaju rozstrzygnięcia (wyroku, postanowienia). Standardy powinny uwzględnić zróżnicowanie złożoności wykonywanych czynności. Standardy powinny dotyczyć wszystkich stanowisk w wymiarze sprawiedliwości, a więc uwzględniać wszystkie rodzaje sądów, stosowane procedury i zróżnicowanie złożoności rozpoznawanych spraw. Określenie standardów czasu pracy pozwoli na doskonalenie systemu etatyzacji sądownictwa powszechnego. Długofalowym efektem będzie zwiększenie efektywności systemu sądownictwa powszechnego, jak również zwiększenie efektywności systemu wsparcia kadry orzeczniczej w sądownictwie powszechnym.

Grupy docelowe

kierownictwo MS, sądów apelacyjnych, okręgowych i rejonowych, pracownicy sądownictwa powszechnego, osoby zarządzające średniego i wyższego w sądach

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. zdiagnozowana sytuacja kadrowa w sądownictwie powszechnym
2. opracowane propozycje zmian polityki kadrowej w sądownictwie powszechnym
3. zidentyfikowane wskaźniki wydajności pracy innych niż sędziowie pracowników sądownictwa powszechnego

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* oraz oczekiwanego efektu realizacji wsparcia 3.4 *Zmniejszenie o 20% liczby spraw rozpatrywanych przez sądy w terminie powyżej 12 miesięcy poprzez poprawę procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości*. Realizacja projektu przyczyni się do poprawy jakości zarządzania zasobami ludzkimi w wymiarze sprawiedliwości.

Szacowany budżet projektu (PLN)

17 965 000 PLN (w tym koszt w 2008r. – 500 000 PLN)

IV.1.18

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Ułatwianie dostępu do wymiaru sprawiedliwości”/ Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Sprawiedliwości

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest ułatwienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości poprzez organizację w sądach punktów obsługi interesantów, które wyposażone zostaną w sprzęt i oprogramowanie informatyczne, co pozwala na bieżące udzielanie informacji interesantom. Efektem działania punktów będzie usprawnienie pracy sądu poprzez m.in. odciążenie sekretariatów sądowych od udzielania informacji oraz zwiększenie bezpieczeństwa w sądzie na skutek wydzielenia stref bezpieczeństwa w budynku sądu i zakwalifikowania punktu do strefy ogólnodostępnej. Ponadto w ramach projektu przewiduje się opracowanie i wydanie broszur informacyjnych dla pracowników administracji sądów w zakresie podstawowej wiedzy prawnej i zasad obsługi interesanta. Kolejnym z komponentów projektu są działania służące upowszechnianiu wiedzy o wymiarze sprawiedliwości oraz prawach obywatela w sądzie i prokuraturze, jak również promowanie alternatywnych metod rozwiązywania sporów ze szczególnym uwzględnieniem mediacji jako sposobu zakończenia postępowań sądowych w sprawach rodzinnych, cywilnych i gospodarczych; opracowanie materiałów informacyjnych dla stron postępowań sądowych oraz materiałów informacyjnych dla ofiar przestępstw.

Projekt wieloletni, kolejne jego etapy planowane są do realizacji w latach 2008-2010. W 2008 roku realizowane będą następujące fazy projektu:

- 1. tworzenie punktów obsługi interesantów w 30 sądach oraz wydanie broszur informacyjnych dla pracowników administracji sądów dot. prawa i zasad obsługi interesantów**
- 2. opracowanie i dystrybucja w sądach, prokuraturach oraz szkołach materiałów informacyjno-edukacyjnych na temat wymiaru sprawiedliwości oraz praw obywatela w sądzie i prokuraturze**
- 3. spotkania edukacyjne dla młodzieży i studentów (w 2008 roku pilotaż w kilku wybranych szkołach** - moduł szkoleniowy zawierający m.in. zasady funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości i warsztaty - m.in. symulacja rozprawy). Spotkania z młodzieżą akademicką - wyłonienie trenerów, przygotowanie materiałów szkoleniowych wykorzystywanych podczas warsztatów; organizacja ogólnopolskiej konferencji, redakcja i wydanie publikacji pokonferencyjnej, przeprowadzenie cyklu warsztatów w 13 miastach; organizacja ośmiu debat dla studentów uczelni posiadających wydziały prawa (zarówno publicznych, jak też niepublicznych) z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Sprawiedliwości.
- 4. przygotowanie wydawnictwa prezentującego problemy sądownictwa i planowanej reformy w tym obszarze (kwartalnik)**
- 5. badanie opinii publicznej dot. wizerunku wymiaru sprawiedliwości**
- 6. upowszechniania informacji na temat alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów** (opracowanie materiałów informacyjnych, billboardów, spotów reklamowych; emisja materiałów audiowizualnych; konferencja poświęcona prawom ofiar, w tym alternatywnym sposobom rozwiązywania sporów)
- 7. modernizacja strony internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości** - opracowanie nowego projektu szaty graficznej, wdrożenie nowej domeny (portalu) poświęconej podstawowej edukacji prawnej; wprowadzenie wersji obcojęzycznych strony internetowej, wersji dla osób słabowidzących; przygotowanie platformy interaktywnej na stronie www MS, zamieszczenie wyszukiwarki aktów prawnych.

Wszystkie z wymienionych powyżej faz projektu będą wdrażane w latach kolejnych (2009-2010), wyjątek stanowi punkt 5 – Badanie opinii publicznej dot. wizerunku wymiaru sprawiedliwości, które będzie realizowane w roku 2008 i 2010.

Grupy docelowe

osoby korzystające z usług świadczonych przez wymiar sprawiedliwości, pracownicy sądownictwa powszechnego; strony postępowań sądowych

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. 30 punktów obsługi interesantów w sądach
2. opracowane i rozdystrybuowane materiały informacyjne
3. przeprowadzone serie spotkań edukacyjnych dla młodzieży i studentów
4. usprawniona obsługa osób korzystających z usług świadczonych przez wymiar sprawiedliwości
5. ułatwiony dostęp do informacji o prawie
6. upowszechnione informacje na temat korzyści płynących z korzystania z alternatywnych metod rozstrzygnięcia sporów

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* oraz oczekiwanego efektu realizacji wsparcia 3.4 *Zmniejszenie o 20% liczby spraw rozpatrywanych przez sądy w terminie powyżej 12 miesięcy poprzez poprawę procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości*. Realizacja projektu przyczyni się do podniesienia jakości oraz zwiększenia dostępności usług publicznych świadczonych przez wymiar sprawiedliwości poprzez rozwój sieci punktów obsługi interesantów, usprawnienie organizacji i funkcjonowania sądów, poprawę obsługi techniczno – administracyjnej w sądach. Projekt przyczyni się także do realizacji oczekiwanego efektu wsparcia 2.3 *Skrócenie o 20% średniego czasu trwania postępowania w sprawach gospodarczych* poprzez promowanie i upowszechnianie informacji na temat alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji, arbitrażu, sądownictwa polubownego.

Szacowany budżet projektu (PLN)

28 423 888 PLN (w tym koszt w 2008r –11 383 846 PLN)

IV.1. 19

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Zwiększenie efektywności realizacji zadań przez jednostki wymiaru sprawiedliwości”/ Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Sprawiedliwości

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest usprawnienie procesu załatwiania spraw poprzez zastosowanie w sądach i prokuraturach nowoczesnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych. Usprawnieniu procesu załatwiania spraw w jednostkach resortu sprawiedliwości będzie służyło m.in.:

- stworzenie jednolitych zasad rachunkowości w sądach oraz opracowanie i wdrożenie jednolitego systemu wspomagającego zarządzanie jednostką organizacyjną. W skład tego systemu wejdzie między innymi moduł umożliwiający prowadzenie ksiąg rachunkowych, moduł rachunkowości zarządczej, moduł kadrowo-etatowy. Wdrożenie systemu pozwoli na uzyskiwanie na bieżąco czytelnych informacji w odniesieniu do zapisów dokonanych w księgach rachunkowych w jednolitym, usystematyzowanym formacie, w rozbiciu na pożądane kategorie danych oraz danych kadrowych. Dane pozyskiwane z systemu służyć będą zarówno celom sprawozdawczym, jak również informacyjnym i zarządczym. Wdrożenie systemu pozwoli na uzyskanie na bieżąco informacji o zapisach w księgach rachunkowych, w jednolitym, usystematyzowanym formacie, w rozbiciu na pożądane kategorie danych. Celem wdrożenia powyższego modułu jest stworzenie narzędzia pomocnego m.in. w procedurze tworzenia budżetu zadaniowego sądów powszechnych oraz w przygotowaniu bieżących analiz porównawczych poziomu wydatków we wszystkich kategoriach spraw prowadzonych przez poszczególne sądy
- zabezpieczenie usługi transmisji danych, co przyczyni się m.in. do zapewnienia ciągłości obsługi obrotu gospodarczego, zmniejszenia kosztów operacyjnych poszczególnych jednostek organizacyjnych, zwiększenia skuteczności i bezpieczeństwa wymiany informacji w jednostkach resortu sprawiedliwości i jednostkach centralnych MS. Ponadto zoptymalizowane parametry transmisji (przyjęta technologia, przepustowość łączy oraz rodzaj i jakość świadczonych usług QoS i SLA) pozwolą oprócz wymiany danych na szersze wykorzystanie usług multimedialnych ;

(np. połączeń audio i video). Pozwoli to na wymianę danych w formie elektronicznej pomiędzy jednostkami organizacyjnymi resortu sprawiedliwości, obsługę systemu informatycznego prokuratury, transmisję audio i video pomiędzy jednostkami resortu sprawiedliwości, dostęp do centralnych i lokalnych baz danych oraz wymianę danych z instytucjami i uprawnionymi użytkownikami systemów pozaresortowych.

- dostosowanie do potrzeb sądu i wdrożenie oprogramowania wspomagającego postępowanie nakazowe i upominawcze w sądach powszechnych. Oprogramowania będzie obejmować wspomaganie procesu orzeczniczego w przypadku pozwów masowych poprzez umożliwienie importu danych z pozwów masowych, dostarczonych na wszelkiego rodzaju nośnikach danych cyfrowych (czyli rejestracja seryjna spraw jednego powoda) oraz używanie szablonów wszelkich rodzajów pism na potrzeby postępowania nakazowego i upominawczego (orzeczenia, zarządzenia, wezwania itp.). Oprogramowanie będzie działać w lokalnych sieciach, eksploatowanych w sądach i będzie posiadało możliwość importowania danych w postaci elektronicznej oraz zapewni możliwość definiowania wzorów pism związanych z postępowaniem nakazowym i upominawczym oraz możliwość stosowania podpisu elektronicznego;
- stworzenie w biurach kuratorów okręgowych w sądach okręgowych, systemów informatycznych mających walory elektronicznego punktu konsultacyjnego, w formie interaktywnej strony internetowej połączonej z elektronicznym systemem Ministerstwa Sprawiedliwości i Krajowego Rejestru Karnego w celu zapewnienia płynnego przepływu informacji, zarówno pomiędzy wewnętrznymi strukturami, jak również pomiędzy resortem a instytucjami i organizacjami zaangażowanymi w oddziaływanie wykonawcze oraz resortem a osobami zainteresowanymi. Problem związany z utrudnieniami w przekazywaniu i pozyskiwaniu informacji ma niewątpliwie istotny wpływ na przewlekłość postępowania wykonawczego. Interaktywna strona internetowa przy biurze kuratora okręgowego służyłaby nie tylko interesantom, wobec których wykonywane jest orzeczenie sądu, lecz pełniłaby także funkcję informacyjną dla organów państwowych, w tym innych organów wymiaru sprawiedliwości (sądów, prokuratur, policji, zakładów karnych, etc), organów samorządowych i innych instytucji;
- wdrożenie w sądach ewidencjonowania spraw w formie elektronicznej. W wyniku wdrożenia systemu zostanie podniesiona efektywność wykorzystania posiadanych przez sąd zasobów organizacyjnych, technicznych i osobowych. W wymiarze społecznym nastąpi sprawniejsze informowanie stron i publiczności o toczących się postępowaniach m.in. poprzez zainstalowanie przed salami rozpraw i w holu głównym elektronicznych wokand;

Projekt wieloletni, składa się z etapów przewidzianych do realizacji w latach 2008-2011. W 2008 roku realizowane będą następujące fazy projektu:

- 1.** Opracowanie jednolitych zasad rachunkowości dla sądów powszechnych oraz wdrożenie jednolitego systemu informatycznego wspomagającego zarządzanie jednostką organizacyjną. W skład tego systemu wejdzie między innymi moduł umożliwiający prowadzenie ksiąg rachunkowych moduł rachunkowości zarządczej, moduł kadrowo-etatowy (w 2008 r. planuje się opracowanie dokumentacji opisującej jednolite zasady rachunkowości dla wszystkich sądów powszechnych i dysponenta głównego, na podstawie przyjętych zasad rachunkowości oraz opracowanie – z pomocą firmy zewnętrznej - koncepcji oraz zakresu funkcjonalnego systemu informatycznego rachunkowości dla jednostek sądownictwa oraz dysponenta głównego; zakup usługi firmy zewnętrznej, związanej z opracowaniem koncepcji oraz zakresu funkcjonalnego systemu informatycznego rachunkowości. Ponadto w 2008 roku przewiduje się przeprowadzenie analizy możliwości badania obciążenia pracą w wydziałach KRS poprzez rozbudowę systemu informatycznego - wykonanie prototypu modułu)
- 2. Zakup usługi transmisji danych** - zapewnienie wymiany danych pomiędzy jednostkami organizacyjnymi resortu sprawiedliwości, obsługi poczty elektronicznej, transmisji danych z gwarantowanym pasmem, obsługi systemu informatycznego prokuratury, transmisji audio i wideo pomiędzy jednostkami resortu sprawiedliwości, dostępu użytkowników systemów informatycznych resortu sprawiedliwości do centralnych i lokalnych baz danych, wymiany danych z instytucjami i uprawnionymi użytkownikami systemów poza resortowych, zdalnego zarządzania i administrowania sieciami LAN i systemami informatycznymi użytkowników lokalnych.
- 3. Wdrożenie oprogramowania wspomagającego postępowanie nakazowe i upominawcze** (2008r. – pilotażowe wdrożenie w 5 sądach)
- 4. Analiza i implementacja standardów wykonywania orzeczeń funkcjonujących w krajach UE oraz umożliwienie kontaktu on-line z kuratorską służbą sądową** (zamieszczenie na stronie m.in. następujących informacji: kodowane logowanie dla kuratorów

zawodowych na forum strony – forum; tablica ogłoszeń prowadzona przez kuratora okręgowego; dostęp do Krajowego Rejestru Karnego; dane statystyczne – ruch spraw w zestawieniach rocznych i półrocznych; skrzynka kontaktowa dla stron z opisem trybu udzielania odpowiedzi - odpowiedzialność za obsługę skrzynki kontaktowej spoczywać będzie na pracowniku sekretariatu kuratora okręgowego; baza teled adresowa dot. kuratorów sądowych oraz zespołów kuratorskich; informacje o programach terapeutycznych, leczniczych, korekcyjno-edukacyjnych, resocjalizacyjnych, readaptacyjnych, Kara ograniczenia wolności oraz praca społecznie użyteczna.; dane teled adresowe zespołów kuratorskiej służby sądowej z uwzględnieniem podziału terytorialnego lub formalnego w zakresie kontroli wykonania kary ograniczenia wolności; dane teled adresowe podmiotów, w których wykonywana jest kara ograniczenia wolności z uwzględnieniem charakterystyki placówki, miejsc pracy; interaktywny formularz uwzględniający: nazwę i adres podmiotu, w którym kara jest wykonywana, charakterystykę wyodrębnionych miejsc pracy, liczbę miejsc pracy, liczbę miejsc pracy aktualnie zajętych, liczbę miejsc pracy aktualnie możliwych do zadysponowania. Należy również uwzględnić formę zapisu rezerwacji miejsca z uwzględnieniem na jaki czas jest dokonywana i na rzecz jakiego kuratora; przeprowadzenie diagnozy funkcjonowania kuratorskiej służby sądowej oraz przeprowadzenie analizy i implementacji wybranych standardów wykonania orzeczeń, o wysokim poziomie jakości, funkcjonujących w krajach UE (działania: opracowanie raportów diagnostycznych o stanie świadczonych usług, wizyty studyjne, seminarium, opracowanie programów wdrożeniowych – implementacja wybranych standardów).

5. Stworzenie w sądach wszystkich szczebli systemu ewidencjonowania spraw w formie elektronicznej połączonego z elektronicznym systemem wykazywania danych statystycznych (w 2008 r. - ewaluacja przez zewnętrznych konsultantów specyfikacji wymagań na systemy informatyczne będące wynikiem prac realizowanych w ramach projektu Transition Facility 2004 oraz opracowanie SIWZ na system/systemy ewidencji spraw zgodnie z wynikami ewaluacji oraz tendencjami zmian legislacyjnych dot. absorbowania technik dokumentacji elektronicznej w obrocie prawnym)

6. Szkolenia dla audytorów w sądach i prokuraturach oraz zakup oprogramowania (w 2008r. - warsztaty szkoleniowe w zakresie analizy danych i umiejętności ich odczytywania przy użyciu oprogramowania do pobierania i analiz danych, dla audytorów zatrudnionych w sądach i prokuraturach; szkolenie dla audytorów resortu w zakresie finansów publicznych, metodyki audytu. Ponadto, biorąc pod uwagę zasadę celowego i oszczędnego wydatkowanie środków publicznych oraz rzetelnego i przejrzystego prowadzenia ksiąg rachunkowych na podstawie których sporządzane są sprawozdania finansowe i budżetowe należy na bieżąco monitorować wydatki i dochody jednostki. Biorąc pod uwagę powyższe uzasadniony jest zakup dla wszystkich audytorów wewnętrznych resortu, komórek kontroli i analiz oprogramowania do pobierania i analiz danych, wykrywania oszustw finansowych i ciągłego monitorowania.

Grupy docelowe

obywatele, instytucje publiczne (m.in. policja sądy, prokuratura, Służba Więzienna, organy samorządu terytorialnego)

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. zwiększona liczba rozpatrywanych pozwów masowych w okresie raportowym
2. podniesiony standard i efektywność wykonania orzeczeń znajdujących się w kompetencji kuratorów sądowych
3. synchronizacja wykonania orzeczeń z jednostkami organizacyjnymi zaangażowanymi w wykonanie poza strukturami resortu wymiaru sprawiedliwości
4. usprawniona komunikacja z klientem
5. ułatwiony dostęp do danych

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu w sposób bezpośredni przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* oraz oczekiwanego efektu realizacji wsparcia 3.4 *Zmniejszenie o 20% liczby spraw rozpatrywanych przez sądy w terminie powyżej 12 miesięcy poprzez poprawę procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości*. Realizacja projektu przyczyni się do podniesienia jakości oraz zwiększenia dostępności usług publicznych świadczonych przez wymiar sprawiedliwości poprzez usprawnienie organizacji i funkcjonowania sądów, poprawę obsługi techniczno – administracyjnej w sądach. Projekt przyczyni się także do realizacji oczekiwanego efektu wsparcia 2.3 *Skrócenie o 20%*

Średniego czasu trwania postępowania w sprawach gospodarczych poprzez wdrożenie w sądach ewidencjonowania spraw w formie elektronicznej i lepsze wykorzystanie posiadanych przez sąd zasobów organizacyjnych, technicznych i osobowych.

Szacowany budżet projektu (PLN)

195.101.172 PLN (w tym w 2008 r. – 48.920.514 PLN)

IV.1. 20

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości”/ Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej

Beneficjent/ Projektodawca

Krajowe Centrum Szkolenia Kadr Sądów Powszechnych i Prokuratury

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Projekt wieloletni, w 2008 r. zostaną wdrożone następujące etapy projektu:

1. Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości, w szczególności sędziów i prokuratorów prowadzących zajęcia dla aplikantów sędziowsko-prokuratorskich obejmujące:

- cykl 4 szkoleń po 80 uczestników każde dla wykładowców Krajowego Centrum Szkolenia prowadzących zajęcia seminaryjne dla aplikantów sędziowsko-prokuratorskich, dot. wykorzystania metod interaktywnych, przygotowywania materiałów w formie elektronicznej, prowadzenia zajęć w formie warsztatów, przy wykorzystaniu kasusów do ich wspólnego rozwiązywania razem z uczestnikami szkolenia, i tworzenia „case-booków” z przedmiotów objętych programem aplikacji (szkolenia dla szkolących);
- organizację 4 sesji wymian i staży dla kadry szkoleniowej Krajowego Centrum Szkolenia, w tym organizacja platformy wymiany doświadczeń o programach nauczania i zasadach ich tworzenia oraz o interaktywnych technikach przekazywania wiedzy prawniczej (szkolenia dla szkolących);
- Sympozjum z udziałem przedstawicieli Europejskiej Sieci Szkół Sądowniczych, poświęcone wartościom i metodyce nauczania w zawodach prawniczych (szkolenia dla szkolących);
- powołanie grup roboczych (10 grup tematycznych, liczących po 10 osób), których zadaniem będzie przygotowanie szczegółowych programów aplikacji w ramach poszczególnych bloków przedmiotowo-tematycznych, z uwzględnieniem doświadczeń w tym zakresie innych europejskich szkół sędziowsko-prokuratorskich prowadzących szkolenie wstępne oraz uwzględniając standardów unijnych dotyczące szkolenia wstępnego kandydatów do zawodu sędziego i prokuratora. Przewiduje się 5 krajowych zjazdów każdej z grup roboczych oraz 6 wyjazdów studyjnych do europejskich szkół dla sędziów i prokuratorów, każde dla 20 osób (w sumie: 120 osób) oraz opracowanie i opublikowanie materiałów przygotowanych przez grupy robocze, jak również opracowanie i publikacje szczegółowych programów w ramach poszczególnych bloków przedmiotowo-tematycznych.
- seminarium dla aplikantów dot. stosowania prawa wspólnotowego w praktyce orzeczniczej przez sądy w Polsce i w krajach członkowskich UE
- organizację wymian i staży dla osób szkolących odbywających się w szkołach członków sieci w celu zapoznania się i wzajemnej wymiany informacji o metodyce nauczania stosowania prawa wspólnotowego (szkolenia dla szkolących)
- cykle seminariów w ramach kursu doskonalenia zawodowego dla sędziów, prokuratorów i urzędników (w tym dot. stosowania prawa wspólnotowego przez sądy krajowe – sprawy cywilne, rodzinne, karne, prawo pracy; techniki zadawania pytań prawnych (ETS); prawo karne)

2. wprowadzenie do szkoleń e-learningowych poprzez budowę platformy e-learningowej

3. Szkolenia dla sędziów i asesorów orzekających w sprawach gospodarczych (z zakresu prawa materialnego i procesowego ze szczególnym uwzględnieniem problematyki stosowania prawa wspólnotowego oraz współpracy sądowej w sprawach gospodarczych oraz w sprawach upadłościowych z zakresu analizy sytuacji majątkowej, kapitałowej oraz efektywności finansowej przedsiębiorstwa)

4. warsztaty dla pracowników sądów i prokuratur w zakresie współpracy z mediami

Grupy docelowe

pracownicy wymiaru sprawiedliwości; kadra szkoleniowa Krajowego Centrum Szkolenia

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. zwiększone kwalifikacje kadry wymiaru sprawiedliwości poprzez pogłębienie wiedzy prawniczej i uzyskanie nowe umiejętności w zakresie stosowania prawa krajowego i wspólnotowego materialnego i procesowego
2. zniwelowane różnice w poziomie kształcenia aplikantów, które występują w dotychczasowym modelu kształcenia i stworzenie jednolitego modelu szkolenia wstępnego dla kadr wymiaru sprawiedliwości

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 3 *Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości* oraz oczekiwanego efektu realizacji wsparcia 3.4 *Zmniejszenie o 20% liczby spraw rozpatrywanych przez sądy w terminie powyżej 12 miesięcy poprzez poprawę procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości*, a także do realizacji oczekiwanego efektu wsparcia 2.3 *Skrócenie o 20% średniego czasu trwania postępowania w sprawach gospodarczych* poprzez wyposażenie w niezbędne kompetencje kadry zajmujące się orzekaniem w sprawach sądowych.

Szacowany budżet projektu (PLN)

39.816. 841 PLN (w tym w 2008r: 6.387.498 PLN)

IV.1. 21

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Reforma procesu stanowienia prawa i uproszczenie obowiązujących przepisów”/ Działanie 5.3 Wsparcie na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej

Beneficjent/ Projektodawca

Ministerstwo Gospodarki

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Celem projektu jest podniesienie potencjału administracji rządowej w zakresie poprawnego i efektywnego tworzenia przepisów prawa, w szczególności prawa gospodarczego, poprzez:

- zwiększenie kompetencji administracji,
- wyposażenie jej w niezbędne narzędzia analityczne
- wyposażenie w narzędzia zarządzania procesem tworzenia prawa,
- wyposażenie w narzędzia oceny efektywności pracy,

Celem projektu jest także zweryfikowanie możliwości praktycznej racjonalizacji przepisów, kodyfikacji, usprawnieniu standardów kontroli w ramach istniejących rozwiązań organizacyjno-instytucjonalnych. W efekcie powstaną propozycje uproszczeń ustaw najistotniejszych w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej.

Realizacja projektu ma również na celu określenie skali obciążeń administracyjnych wynikających z obowiązków prawnych w zakresie dostarczania, przechowywania lub przetwarzania przez przedsiębiorców informacji. Po zmierzeniu skali obciążeń w poszczególnych przepisach prawnych oraz obszarach tematycznych zostanie podjęta decyzja o redukcji najbardziej uciążliwych obciążeń administracyjnych.

Projekt wieloletni, przewidziany jest do realizacji w latach 2007-2013.

W 2008 roku realizowane będą następujące komponenty projektu:

1. Poprawa wykorzystania narzędzia oceny skutków regulacji w administracji rządowej

- przeprowadzenie szkoleń dla pracowników administracji rządowej zaangażowanych w proces opracowywania aktów prawnych i innych interwencji publicznych – ok. 1000 osób.
- utworzenie platformy elektronicznej (webowa baza danych i udostępniania informacji) zawierającej bazę danych istniejących i opracowywanych OSR, która uwzględni obecne rozwiązania prawne i organizacyjne

2. Uproszczenie krajowych aktów prawnych

- opracowanie analiz, ekspertyz i raportów dotyczących możliwości i sposobów zmian efektywnościowych w istniejących przepisach prawa gospodarczego
- przeprowadzenie paneli eksperckich dla poszczególnych grup, sektorów lub branż,
- stworzenie bazy danych na temat poziomu i sposobu reglamentacji działalności gospodarczej,
- uruchomienie internetowego serwisu tematycznego poświęconego barierom i utrudnieniom w działalności gospodarczej,

3. Pomiar obciążeń administracyjnych w przepisach prawa gospodarczego

- opracowanie analiz, ekspertyz i badań w zakresie obciążeń administracyjnych,
- adaptacja i wdrożenie metodologii pomiaru obciążeń administracyjnych w administracji centralnej,
- stworzenie paneli eksperckich w zakresie sposobów redukcji zidentyfikowanych obciążeń administracyjnych dla pomiarów przeprowadzonych w 2007 i w 2008 roku,
- stworzenie elektronicznych instrumentów gromadzenia i wymiany informacji na temat obciążeń administracyjnych oraz bazy informacji pozyskiwanych w wyniku istnienia obowiązków informacyjnych.

W latach kolejnych planuje się kontynuację ww. działań. W przypadku komponentu 1 szkolenia obejmą kolejne grupy pracowników administracji centralnej oraz kolejne, bardziej zaawansowane moduły szkoleń, uwzględniające również specyfikę wdrażania prawa wspólnotowego. Dodatkowo zostanie opracowana metodyka oceny skutków regulacji ex post.

Dla komponentu 2 działania będą opierały się na objęciu procesem analitycznym i konsultacjami w ramach paneli eksperckich kolejnych aktów prawnych i obszarów działalności gospodarczej. W kolejnych latach oraz w miarę postępu w przyjmowaniu i wdrażaniu uproszczonych przepisów, lista aktów prawnych przewidzianych do uproszczenia będzie uzupełniana.

W ramach komponentu 3 w 2009 roku zostanie zakończony tzw. pomiar bazowy obciążeń administracyjnych, zostanie określony globalny (krajowy wskaźnik redukcji). W kolejnych latach realizowane będą prace analityczne i legislacyjne związane z redukcji zidentyfikowanych obciążeń administracyjnych w prawie gospodarczym.

Grupy docelowe

administracja centralna niskiego, średniego i wysokiego szczebla, ośrodki badawcze i naukowe, organizacje przedsiębiorstw, przedsiębiorcy indywidualni

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. plan uproszczeniowy zawierający listę aktów prawnych do uproszczenia
2. webowa baza danych i udostępniania informacji zawierająca bazę danych istniejących i opracowywanych OSR
3. przeprowadzone panele eksperckie dla rozwiązań prawnych będących przedmiotem uproszczenia
4. internetowy serwis tematyczny poświęcony barierom i utrudnieniom w działalności gospodarczej
5. instrumenty gromadzenia i wymiany informacji na temat obciążeń administracyjnych oraz baza informacji pozyskiwanych w wyniku istnienia obowiązków informacyjnych z wykorzystaniem ICT
6. wdrożona metodologia pomiaru obciążeń administracyjnych w administracji centralnej.
7. pomiar obciążeń administracyjnych w przepisach prawa gospodarczego
8. zwiększone możliwości uczestniczenia przedsiębiorców w procesie poprawy jakości prawa gospodarczego
9. wzrost wiedzy administracji i przedsiębiorców na temat poziomu reglamentacji gospodarki
10. zwiększone umiejętności pracowników administracji w zakresie ograniczania skali obciążeń w nowotworzonych przepisach gospodarczych oraz przy nowelizacji istniejących aktów prawnych

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja projektu bezpośrednio przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 1 *Poprawa zdolności regulacyjnych administracji publicznej*, w tym do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 1.3. *Optymalizacja systemu oceny skutków regulacji* poprzez wyposażenie kadr administracji w

kompetencje niezbędne w procesie przygotowywania aktów prawnych oraz usprawnienie przepływu informacji pomiędzy podmiotami bezpośrednio zainteresowanymi projektowaną regulacją. Ponadto, realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 1.1 *Uproszczenie krajowych aktów prawnych* poprzez działania o charakterze analityczno – badawczym w zakresie możliwości uproszczenia przepisów prawa gospodarczego oraz do osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji nr 1.4 *Wdrożenie systemu pomiaru kosztów administracyjnych* dzięki określeniu skali obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw wynikających z obowiązków prawnych.

Szacowany budżet projektu (PLN)

9 050 000 PLN (w tym w 2008 r. 1.085.000 PLN)

IV.1.22

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Zwiększenie poziomu wiedzy na temat funkcjonowania sektora pozarządowego i dialogu obywatelskiego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania sferą pożytku publicznego”/ Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora

Beneficjent/ Projektodawca

Departament Pożytku Publicznego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

W ramach projektu *Zwiększenie poziomu wiedzy na temat funkcjonowania sektora pozarządowego i dialogu obywatelskiego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania sferą pożytku publicznego*, w roku 2008 przewidziano realizację następujących działań, w podziale na komponenty:

Komponent I Badanie efektywności mechanizmów konsultacji społecznych:

Działania podejmowane w ramach komponentu I przyczynią się do wypracowania narzędzia do badania efektywności mechanizmów konsultacyjnych administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych i regulacji prawnych, a następnie zdiagnozowania sytuacji w ww. obszarze. Analiza efektywności mechanizmów konsultacyjnych pozwoli zaplanować działania, w kolejnych latach realizacji POKL, które przyczynią się do osiągnięcia konkretnych rezultatów w tym zakresie.

1. Panel/e ekspertów, w tym opracowanie ekspertyz/y dotyczących efektywności mechanizmów konsultacji społecznych na poziomie administracji rządowej i samorządowej.

2. Wyłonienie podmiotu, który przeprowadzi badanie jakościowe dotyczące efektywności mechanizmów konsultacji społecznych, w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych oraz regulacji prawnych, administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi.

3. I faza badania jakościowego mechanizmu konsultacji społecznych prowadzonych przez organy administracji rządowej i samorządowej przy udziale organizacji pozarządowych.

Komponent I będzie realizowany w latach 2008-2009. W kolejnym 2009 roku przewiduje się następujące działania: II faza badania jakościowego mechanizmu konsultacji społecznych prowadzonych przez organy administracji rządowej i samorządowej przy udziale organizacji pozarządowych; przygotowanie raportu z przeprowadzonego badania; publikacja i dystrybucja raportu; opracowanie przez panel ekspertów rekomendacji na temat rodzaju działań, jakie należy podjąć w następnych latach realizacji PO KL, w celu wzrostu efektywności mechanizmów konsultacyjnych administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych i regulacji prawnych; stworzenie elektronicznej bazy danych nt. dobrych praktyk mechanizmów konsultacji administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi; konferencja podsumowująca.

Komponent II – Stworzenie systemu stałego monitorowania współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi – pilotaż.

Działania podejmowane w ramach komponentu II będą miały na celu stworzenie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej systemu stałego monitorowania współpracy pomiędzy administracją a

organizacjami pozarządowymi, obejmującego: zbudowanie sieci relacji z urzędami administracji publicznej wszystkich szczebli, przygotowanie programu wsparcia merytorycznego dla pracowników odpowiedzialnych w poszczególnych urzędach za przygotowanie danych na temat współpracy, zbudowanie elektronicznego narzędzia pozyskiwania, gromadzenia i analizy danych, przeprowadzenie badania pilotażowego w czterech wytypowanych województwach, przygotowanie raportu dotyczącego współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi, ewaluacja pilotażu i opracowanie koncepcji pełnego wdrożenia systemu.

W 2008 roku przewiduje się następujące działania:

- 1. stworzenie elektronicznego narzędzia pozyskiwania, gromadzenia i analizy danych,**
- 2. nawiązanie współpracy z poszczególnymi urzędami administracji publicznej,**
- 3. przygotowanie programu wsparcia merytorycznego dla pracowników odpowiedzialnych w poszczególnych urzędach za przygotowanie danych na temat współpracy**

Komponent II będzie realizowany w latach 2008-2009.

W 2009 roku przewiduje się następujące działania: wsparcie merytoryczne – z zakresu regulacji dotyczących współpracy oraz obsługi elektronicznego narzędzia – dla pracowników odpowiedzialnych w poszczególnych urzędach za przygotowanie danych; przeprowadzenie badania pilotażowego w czterech wytypowanych województwach; przygotowanie raportu dotyczącego współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi; ewaluację pilotażu i opracowanie koncepcji pełnego wdrożenia systemu. Natomiast w kolejnych latach realizacji POKL, w oparciu o doświadczenia pilotażu, zostanie przygotowany projekt monitorowania współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi, obejmujący swym zasięgiem kolejne województwa

Komponent III Badanie infrastruktury III sektora – charakterystyka regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych

Działania zaplanowane w ramach komponentu przyczynią się do zdiagnozowania sytuacji w obszarze funkcjonowania regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych. Wiedza w tym zakresie pozwoli zaplanować rodzaj wsparcia istniejących centrów lub utworzyć nowe instytucje obsługi sektora pozarządowego, które na poziomie regionalnym i lokalnym świadczą będą wsparcie o charakterze doradczo – szkoleniowym dla organizacji pozarządowych.

1. Wybranie podmiotu/ów badawczego, który będzie zobligowany do:

- **opracowania koncepcji badania, w tym założeń pełnego badania jakościowego istniejących centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych,**
- **przeprowadzenie analizy dostępnych informacji na temat istniejących centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych, w celu określenia liczby oraz rozmieszczenia terytorialnego istniejących centrów,**
- **przeprowadzenie pełnego badania jakościowego istniejących centrów, w celu dostarczenia informacji na temat potencjału oraz zakresu prowadzonej działalności,**
- **przygotowanie raportu z przeprowadzonego badania,**
- **opracowanie rekomendacji na temat zakresu wsparcia już istniejących centrów oraz tworzenia nowych centrów w kolejnych latach realizacji PO KL**

Komponent III będzie realizowany w latach 2008-2009.

W roku 2009 przewiduje się następujące działania: publikację i dystrybucję raportu z przeprowadzonego badania oraz opracowania zawierającego rekomendacje na temat zakresu wsparcia już istniejących centrów oraz tworzenia nowych centrów w kolejnych latach realizacji PO KL; zorganizowanie konferencji prezentującej wyniki przeprowadzonych badań oraz rekomendacje dotyczące zakresu wsparcia już istniejących oraz tworzenia nowych centrów w kolejnych latach realizacji PO KL.

W oparciu o przeprowadzone w ramach komponentu III analizy realizowane będą w trybie konkursowym projekty dotyczące wsparcia już istniejących oraz tworzenia nowych centrów.

Komponent IV Standardy działania trzeciego sektora - diagnoza

Działania podejmowane w ramach komponentu IV będą miały na celu dokonanie analizy działalności organizacji pozarządowych pod kątem istnienia standardów działania podmiotów trzeciego sektora oraz opracowanie rekomendacji służących określeniu zakresu wsparcia

udzielanego w trybie konkursowym w ramach typu projektu: *wypracowanie, upowszechnianie i wdrażanie standardów działania trzeciego sektora, zapewniających wysoką jakość realizacji zadań publicznych oraz uzgadniania polityk publicznych we współpracy z administracją publiczną*

Przewiduje się realizację następujących działań:

1. Zorganizowanie panelu ekspertów (Panel I), którego zadaniem będzie opracowanie szczegółowego zakresu raportu na temat standardów działania trzeciego sektora.
2. Sporządzenie raportu na temat standardów działania trzeciego sektora, znajdujących uzasadnienie w aksjologii i etyce, zapewniających sprawne i efektywne wykonywanie przypisanych mu funkcji, w szczególności podejmowanie działań w obszarach istotnych dla realizacji Strategii Lizbońskiej i Krajowego Planu Reform (zlecenie usługi). Wykonawca usługi będzie zobligowany do powołania rady ds. standardów działania trzeciego sektora, przy pomocy której przygotuje projekt raportu. Wstępną wersję raportu podda ocenie panelu ekspertów (Panel II), zorganizuje regionalne konferencje prezentujące projekt raportu, a następnie przygotuje ostateczną wersję raportu.
3. Zorganizowanie panelu ekspertów (Panel III), którego zadaniem będzie opracowanie, w oparciu o przygotowany raport, rekomendacji określających kierunki działań mających na celu wypracowanie i upowszechnianie standardów działania trzeciego sektora.

Komponent IV będzie realizowany w latach 2008-2009.

W roku 2009 przewiduje się następujące działania: publikacja i dystrybucja raportu oraz zorganizowanie konferencji prezentującej wyniki przeprowadzonej diagnozy oraz rekomendacje wynikające z przygotowanego raportu. W kolejnych latach realizacji Programu realizowane będą w trybie konkursowym projekty dotyczące wypracowania, upowszechniania i wdrażania standardów działania trzeciego sektora

Komponent V Profesjonalizacja kadr Departamentu Pożytku Publicznego na rzecz trzeciego sektora

Działania podejmowane w ramach komponentu V przyczynią się do podniesienia kompetencji kadr Departamentu Pożytku Publicznego, w celu usprawnienia współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz wzbogacenia formuły merytorycznych zadań administracji publicznej na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, z uwzględnieniem horyzontalnego i interdyscyplinarnego wymiaru działalności pożytku publicznego.

1. Audyt kompetencyjny - przeprowadzenie audytu wiedzy i umiejętności pracowników DPP związanych z zarządzaniem sferą pożytku publicznego, zasadami i technikami tworzenia aktów normatywnych, współpracą z organizacjami pozarządowymi oraz z szeroko pojętym zarządzaniem projektami.

2. Rezultatem audytu będzie **raport zawierający listę procesów, których wdrożenie powinno być rozważone przez DPP**, listę proponowanych usprawnień w obecnie funkcjonujących procesach oraz propozycję systemu podnoszenia kwalifikacji dostosowaną do specyficznych potrzeb DPP.

3. Rekomendacje, które zostaną zatwierdzone do wdrożenia, będą podstawą do stworzenia systemu podnoszenia kwalifikacji.

Komponent V będzie realizowany w latach 2008-2009.

W roku 2009 przewiduje się wdrożenie systemu podnoszenia kwalifikacji.

Grupy docelowe

organizacje pozarządowe, osoby prawne i jednostki organizacyjne kościołów i związków wyznaniowych, organy administracji rządowej i samorządowej, kadry administracji publicznej – pracownicy Departamentu Pożytku Publicznego MPiPS, szkoły wyższe, jednostki naukowo-badawcze

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. przeprowadzone badań o charakterze jakościowym, dotyczących efektywności mechanizmów konsultacyjnych oraz infrastruktury trzeciego sektora: regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych, ich rozmieszczenia oraz zakresu działalności.
2. raport z badania jakościowego dotyczącego efektywności mechanizmów konsultacyjnych

3. raport z badania jakościowego dotyczącego infrastruktury trzeciego sektora oraz opracowanie zawierające rekomendacje na temat zakresu jej wsparcia,
4. raport na temat standardów działania trzeciego sektora,,
5. elektroniczne narzędzie pozyskiwania, gromadzenia i analizy danych dotyczących współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi
6. zwiększona wiedza i umiejętności pracowników DPP w zakresie zarządzania sferą pożytku publicznego, w tym szeroko rozumianego zarządzania projektem oraz nowych metod i technik statystyczno-badawczych

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja poszczególnych komponentów projektu *Zwiększenie poziomu wiedzy na temat funkcjonowania sektora pozarządowego i dialogu obywatelskiego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania sferą pożytku publicznego* przyczyni się do osiągnięcia następujących celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla Priorytetu V PO KL.

Komponent I Badanie efektywności mechanizmów konsultacji społecznych

Realizacja komponentu I powiązana jest z celem szczegółowym 4 Priorytetu V PO KL, a pośrednio przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu 4.1. Wypracowanie narzędzia do badania efektywności konsultacji społecznych oraz diagnoza sytuacji w tym zakresie pozwoli prowadzić monitoring efektywności konsultacji społecznych oraz zaplanować działania przyczyniające się do osiągnięcia konkretnych rezultatów.

Ze względu na horyzontalny charakter działań realizowanych w ramach celu szczegółowego 4, polegający na tym, iż są one powiązane z obszarami wsparcia przewidzianymi w ramach pozostałych trzech celów szczegółowych, powyższe działania wpisują się także w cel szczegółowy 1. Usprawnienie mechanizmów konsultacyjnych, w oparciu o dokonaną diagnozę i przy użyciu wypracowanego narzędzia badawczego będzie miało wpływ na udoskonalenie procesu stanowienia prawa przez administrację publiczną.

Komponent II Stworzenie systemu stałego monitorowania współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi – pilotaż.

Stworzenie systemu monitorowania współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi powiązane jest z celem szczegółowym 4 Priorytetu V PO KL. Stały monitoring współpracy (w tym współpracy w formie konsultowania projektów aktów normatywnych) i możliwość identyfikacji kwestii problemowych w tym zakresie, pozwoli zaplanować, w kolejnych latach realizacji PO KL, odpowiedni rodzaj wsparcia zarówno dla administracji publicznej jak i organizacji pozarządowych, a tym samym w sposób pośredni przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu 4.1 – wzmocnienia efektywności mechanizmów konsultacyjnych i współpracy z organizacjami pozarządowymi w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych i regulacji prawnych.

Komponent III Badanie infrastruktury III sektora – charakterystyka regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych

Zidentyfikowanie i analiza działalności regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomaganie organizacji pozarządowych wpisują się w obszary wsparcia przewidziane w ramach celu szczegółowego 4. Priorytetu V Dobre rządzenie PO KL, a w sposób pośredni przyczynią się do osiągnięcia oczekiwanego efektu 4.2 – wsparcie już istniejących oraz tworzenie nowych centrów będzie miało wpływ na zwiększenie odsetka organizacji pozarządowych korzystających z sieci wsparcia, umacniającej ich zdolności do realizacji zadań publicznych.

Komponent IV- Standardy działania III sektora - diagnoza

Komponent IV wpisuje się w obszary wsparcia przewidziane w ramach celu szczegółowego 4. Priorytetu V Dobre rządzenie PO KL, a w sposób pośredni przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu 4.1 – prowadzenie działalności przez organizacje pozarządowe w oparciu o katalog standardów działania będzie miało wpływ na ich profesjonalizację, a w konsekwencji przyczyni się także do usprawnienia współpracy z administracją publiczną. Diagnoza sytuacji w obszarze standardów działania trzeciego sektora oraz sformułowane na jej podstawie rekomendacje dotyczące wypracowania standardów działania trzeciego sektora, stanowiąc będą podstawę do przygotowania wytycznych konkursowych dla konkursu, ogłoszonego w kolejnych latach realizacji PO KL, w ramach typu projektu: wypracowanie, upowszechnianie i wdrażanie standardów działania trzeciego sektora, zapewniających wysoką jakość realizacji zadań publicznych oraz uzgadniania

polityk publicznych we współpracy z administracją publiczną. W efekcie możliwa będzie realizacja projektów mających na celu wypracowanie, upowszechnianie i wdrażanie standardów w środowisku organizacji pozarządowych.

Komponent V Profesjonalizacja kadr Departamentu Pożytku Publicznego na rzecz trzeciego sektora

Wzmocnienie kompetencji kadr Departamentu Pożytku Publicznego, mające na celu usprawnienie współpracy z organizacjami pozarządowymi, w tym podejmowanie działań (także w ramach PO KL) na rzecz wzmocnienia potencjału trzeciego sektora, powiązane jest z celem szczegółowym 4 Priorytetu V i pośrednio przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu 4.1 – wzmocnienia efektywności współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Przedmiotowy obszar wsparcia powiązany jest także z zakresem wsparcia przewidzianym w ramach celu szczegółowego 3 Priorytetu V PO KL.

Szacowany budżet projektu (PLN)

10 400 000 PLN (w tym w roku 2008 r.: 5 900 000 PLN)

IV.1.23

Tytuł projektu/ Numer i nazwa Działania

„Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego”/ Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego

Beneficjent/ Projektodawca

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru

Komponent I Analiza stanu dialogu społecznego

Działania podejmowane w ramach komponentu I przyczynią się do wypracowania narzędzia do badania efektywności mechanizmów konsultacyjnych administracji publicznej z partnerami społecznymi w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych i regulacji prawnych na wszystkich szczeblach dialogu społecznego. Planowane badanie obejmie instytucje i podmioty dialogu społecznego na poziomie ogólnokrajowym, branżowym, regionalnym i lokalnym (m.in. Trójstronną Komisję do spraw Społeczno-Gospodarczych, Zespoły Branżowe, Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, Rady Zatrudnienia). Pozwoli również na wskazanie głównych obszarów, w których konieczne jest wsparcie dialogu społecznego. Dokona się to również w oparciu o analizę w tym obszarze doświadczeń innych krajów UE.

Przeprowadzenie analizy pozwoli na stworzenie rekomendacji dla dalszych działań oraz opracowanie projektu modelu i zasad dialogu społecznego, jak również rekomendacji dotyczących strategii rozwoju dialogu społecznego w Polsce. Dzięki temu w kolejnych latach realizacji PO KL działania zostaną zaplanowane w sposób bardziej adekwatny do potrzeb dialogu społecznego.

Upowszechnienie wyników badań będzie możliwe dzięki seminariom realizowanym na poziomie ogólnopolskim i regionalnym. Ich celem będzie również przygotowanie partnerów społecznych na poziomie regionalnym do opracowania własnych strategii wzmocnienia dialogu społecznego na poziomie regionalnym.

Komponent obejmuje w 2008 r.:

- 1. Wyłonienie panelu ekspertów, w tym opracowanie ekspertyz/y dotyczących stanu dialogu społecznego na wszystkich szczeblach.**
- 2. Wyłonienie podmiotów, które przeprowadzą badania jakościowe dotyczące efektywności mechanizmów konsultacji społecznych administracji publicznej z partnerami społecznymi oraz dialogu społecznego na wszystkich szczeblach.**
- 3. Przeprowadzenie I fazy badania jakościowego.**

Komponent I będzie realizowany w latach 2008-2009. W 2009 roku przeprowadzona zostanie II faza badań jakościowych. Następnie zostanie opracowany i opublikowany raport z przeprowadzonych badań. W celu upowszechnienia wyników analiz zorganizowane zostaną seminaria ogólnopolskie oraz regionalne; Przez panel ekspertów opracowane zostaną rekomendacje dla modelu i zasad dialogu społecznego oraz dotyczące rodzaju jakie należy podjąć w następnych latach realizacji PO KL. Ponadto, przygotowane zostaną rekomendacje dotyczące

strategii rozwoju dialogu społecznego w Polsce.

Komponent II Opracowanie jednolitego systemu kształcenia w zakresie dialogu społecznego

W ramach komponentu II przygotowany zostanie jednolity system szkoleń w celu wdrożenia go na wszystkich szczeblach dialogu społecznego w kolejnych latach realizacji PO KL. Program szkoleniowy dostosowany będzie do zidentyfikowanych potrzeb partnerów społecznych oraz biorących udział w dialogu społecznym przedstawicieli administracji publicznej, a także będzie uwzględniał pożądany poziom wiedzy uczestnika na określonym poziomie.

W ramach projektu podjęte zostaną następujące działania:

- 1. Diagnoza potrzeb szkoleniowych uczestników dialogu społecznego oraz opracowanie w porozumieniu z organizacjami partnerów społecznych obszarów tematycznych szkoleń w zakresie dialogu społecznego. Przygotowanie koncepcji realizacji szkoleń.**
- 2. Opracowanie modułów szkoleniowych i materiałów szkoleniowych w ich ramach.**
- 3. Przygotowanie programu studium podyplomowego w zakresie dialogu społecznego.**
- 4. Realizacja szkoleń pilotażowych.**

Komponent II będzie realizowany w 2008 r. System szkoleń zostanie wdrożony w kolejnych latach realizacji programu.

Komponent III Przygotowanie koncepcji instytucjonalnego wsparcia eksperckiego dialogu społecznego

Celem działań w ramach komponentu III jest stworzenie koncepcji zinstytucjonalizowanego mechanizmu wsparcia eksperckiego i organizacyjnego dla uczestników dialogu społecznego, w tym również w zakresie europejskiego wymiaru dialogu społecznego.

W ramach komponentu opracowana zostanie i uruchomiona strona internetowa, stanowiąca podstawę do uruchomienia w kolejnych latach realizacji PO KL interaktywnej platformy internetowej oraz bazy danych.

W ramach projektu planowane są:

- 1. Prace studyjne nad koncepcją wsparcia organizacyjnego i mechanizmu konsultacji mających na celu implementację rezultatów europejskiego dialogu społecznego, w tym: badania jakościowe, analiza legislacji i praktyk realizowana we współpracy partnerów społecznych i administracji publicznej.**
- 2. Przygotowanie raportu zawierającego koncepcję instytucjonalnego wsparcia eksperckiego dialogu społecznego w kolejnych latach realizacji PO KL.**
- 3. Zaprojektowanie i uruchomienie strony internetowej dotyczącej dialogu społecznego, stanowiącej podstawę dla interaktywnej platformy internetowej, docelowo zawierającej aktualizowane bazy danych.**

Komponent III będzie realizowany w 2008 r i w 2009 r. W ramach projektu przewiduje się przygotowanie koncepcji instytucjonalnego wsparcia w ramach obecnego projektu, która zostanie wdrożona w kolejnych latach realizacji PO KL. W 2008 roku przewiduje się opracowanie i uruchomienie strony internetowej, stanowiącej podstawę dla interaktywnej platformy internetowej, docelowo zawierającej aktualizowane bazy danych.

Grupy docelowe

Reprezentatywne organizacje pracodawców i związki zawodowe, organy administracji rządowej i samorządowej, kadry administracji publicznej, szkoły wyższe, jednostki naukowo-badawcze

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

1. Przeprowadzone badania o charakterze jakościowym.
2. Raport z badań dotyczący stanu dialogu społecznego na różnych szczeblach.
3. Rekomendacje dotyczące zmian w dialogu społecznym w kolejnych latach.
4. Opracowane wzorcowe materiały szkoleniowe w zakresie dialogu społecznego na potrzeby szkoleń pilotażowych.
5. Ukończenie szkoleń pilotażowych przez 250 osób.
6. Koncepcja wsparcia instytucjonalnego dialogu społecznego .
7. Uruchomiona strona internetowa dotycząca dialogu społecznego.

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Realizacja poszczególnych komponentów projektu *Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego* przyczyni się do osiągnięcia następujących celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji ustanowionych dla Priorytetu V PO KL.

Komponent I Analiza stanu dialogu społecznego

Realizacja komponentu I powiązana jest z celem szczegółowym 4 Priorytetu V, a pośrednio przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanego efektu 4.1. oraz pozwoli lepiej zaplanować działania w kolejnych latach, wzmacniające potencjał partnerów społecznych (4.4).

Wyniki przeprowadzonych badań i analiz pozwolą określić obszary, w których konieczne jest dodatkowe wzmocnienie kompetencyjne i profesjonalizacja działań partnerów społecznych i administracji publicznej. Analizie poddane zostaną wszystkie poziomy dialogu, relacje między poszczególnymi instytucjami i zakresy ich kompetencji.

Komponent II Opracowanie jednolitego systemu szkoleń w zakresie dialogu społecznego

W wyniku realizacji projektu powstanie jednolity model kształcenia i szkolenia osób zajmujących się tematyką dialogu społecznego. Partnerzy społeczni oraz pracownicy administracji publicznej zostaną wyposażeni w umiejętności i wiedzę pozwalającą prowadzić dialog społeczny w oparciu o wspólne i jednoznaczne rozumienie idei, roli i zasad dialogu społecznego. Stworzenie systemu szkoleń przyczyni się do realizacji oczekiwanego efektu 4.4 oraz 4.1 i wpisuje się w realizację celu szczegółowego 4 Priorytetu V PO KL.

Komponent III Przygotowanie koncepcji wsparcia instytucjonalnego dialogu społecznego

Koncepcja wsparcia instytucjonalnego dla partnerów dialogu społecznego, która będzie przedmiotem prac w ramach komponentu III zgodna jest z celem szczegółowym 4 Priorytetu V PO KL.

Szacowany budżet projektu (PLN)

3 100 000 PLN (w tym w 2008 r.: 2 100 000 PLN)

IV.2 Projekty konkursowe

IV.2.1 Opis szczegółowych kryteriów wyboru projektów konkursowych wraz z uzasadnieniem, w tym wyboru projektów współpracy ponadnarodowej i projektów innowacyjnych⁴

Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

1. Typ projektu: Szkolenia ogólne i specjalistyczne (stacjonarne i na odległość) dla kadr urzędów administracji samorządowej.

W roku 2008 będzie ogłoszona I edycja konkursu na ww. typ projektu; kolejne edycje konkursu będą organizowane w latach następnych.

Wykonawca projektu powinien zaplanować przeprowadzenie szkoleń:

- w różnych formach (stacjonarnych i na odległość), najbardziej dogodnych dla odbiorców pomocy,
 - w tematyce uzasadnionej potrzebami urzędu,
 - w atrakcyjnej i nowoczesnej formie,
1. szkolenia ogólne (podnoszące sprawność wykonywania zadań: np. informatyka – ECDL, rozwój osobisty – autoprezentacja, techniki pracy, zarządzanie – czasem, jakością, zasobami, „teczka urzędnika”- zarządzanie dokumentami i archiwizacja, itp.),
 2. szkolenia specjalistyczne wynikające z planu szkoleniowego urzędów JST oraz planu opracowanego

⁴ Nie dotyczy lat 2007 i 2008.

w wyniku projektu „ocena potrzeb szkoleniowych” – tj. szkolenia związane z przygotowaniem do nabywania uprawnień i wymogów, podnoszące merytoryczny zakres wiedzy pracowników: np. administracja publiczna, prawo wspólnotowe, księgowość, kontrola i audyt, zamówienia publiczne, *public relations*, obsługa klienta, współpraca z organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi, itp. Szkolenia z zakresu stanowienia prawa będą realizowane w ramach innych typów projektów.

Kryteria dostępu:

- Typ beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektu:
 - jednostki samorządu terytorialnego,
 - związki i stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego
 - instytucje szkoleniowe,
 - organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust 2 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003r. Nr.96, poz. 873 z późn. zm.)
 - szkoły wyższe i ich organy założycielskie
 - jednostki naukowe
- Wsparcie kierowane do pracowników zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich
- Minimalna wartość pojedynczego projektu: 800 000 zł
- Maksymalna wartość projektu: 9 000 000 zł,
- Wkład własny beneficjentów: 5%

Wyszczególnienie typów beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów w ramach konkursu, wynika z konieczności doprecyzowania zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013 i służy ograniczeniu grupy beneficjentów jedynie do tych podmiotów, które posiadają doświadczenie w zakresie gospodarowania środkami publicznymi i/lub prowadzenia działalności szkoleniowej, konieczne do właściwej realizacji projektu i osiągnięcia zakładanych w Programie rezultatów.

Określenie grupy docelowej pozwala jednoznacznie zidentyfikować uczestników szkoleń realizowanych w ramach projektu jako pracowników zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich, co pozostaje w zgodzie z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013.

Wyznaczenie minimalnej wartości pojedynczego projektu spowoduje, że o dofinansowanie projektów będą ubiegać się jedynie podmioty dysponujące potencjałem pozwalającym na planową i terminową realizację projektu.

Określenie maksymalnej wartości projektu pozwoli na realizację większej liczby projektów, w szczególności projektów o zasięgu lokalnym.

Kryterium wkładu własnego beneficjentów jest zgodne z "Porozumieniem w sprawie dofinansowania Działania 5.2 *Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej* w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki", zawartym pomiędzy Ministrem Rozwoju Regionalnego a Ministrem Spraw Wewnętrznych i Administracji, a w szczególności z postanowieniem nakładającym na Instytucję Pośredniczącą II stopnia obowiązek zapewnienia środków będących w dyspozycji jednostek samorządu terytorialnego na finansowanie projektów realizowanych w ramach Działania.

Kryteria strategiczne: (łącznie premia punktowa wynosi 15 pkt)

- Preferowane będą projekty, w których odbiorcami pomocy będą w 80% pracownicy urzędów gmin wiejskich i wiejsko-miejskich (premia punktowa - 9 pkt)
- Preferowane będą projekty realizowane w partnerstwie, w którym liderem lub partnerem jest jednostka samorządu terytorialnego (premia punktowa - 6 pkt)

W ramach konkursu dodatkowo premiiowane będą projekty skierowane do pracowników gmin wiejskich i miejsko-wiejskich. Pracownicy ww. urzędów, z uwagi m.in. na utrudnienia lokalizacyjne i logistyczne mają ograniczony dostęp do profesjonalnych usług szkoleniowych. Realizacja projektów w gminach wiejskich i miejsko-wiejskich umożliwi wyrównanie dysproporcji w zakresie oferty szkoleniowej kierowanej do pracowników urzędów, a także wpłynie na podniesienie atrakcyjności ww. urzędów, jako atrakcyjnych i pożądaných miejsc pracy.

Projekty realizowane w partnerstwie z JST umożliwią zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych i dopasowanie tematyki szkoleń do rzeczywistych potrzeb urzędu i kadr w nim zatrudnionych.

2. Typ projektu: Wzmacnianie zdolności jednostek samorządu terytorialnego w zakresie stanowienia aktów prawa miejscowego oraz aktów administracyjnych.

W roku 2008 będzie ogłoszona I edycja konkursu na typ projektu; kolejne edycje konkursu będą organizowane w latach następnych.

Kryteria dostępu:

- Typ beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektu:
 - jednostki samorządu terytorialnego,
 - związki i stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego
 - instytucje szkoleniowe,
 - organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust 2 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003r. Nr.96, poz. 873 z późn. zm.)
 - szkoły wyższe i ich organy założycielskie
 - jednostki naukowe
- Wsparcie kierowane do pracowników zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich
- Minimalna wartość pojedynczego projektu: 500 000 zł
- Maksymalna wartość projektu: 5 000 000 zł,
- Wkład własny beneficjentów: 5%

Wyszczególnienie typów beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów w ramach konkursu, wynika z konieczności doprecyzowania zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013 i służy ograniczeniu grupy beneficjentów jedynie do tych podmiotów, które posiadają doświadczenie w zakresie gospodarowania środkami publicznymi i/lub prowadzenia działalności szkoleniowej, konieczne do właściwej realizacji projektu i osiągnięcia zakładanych w Programie rezultatów.

Określenie grupy docelowej pozwala jednoznacznie zidentyfikować uczestników szkoleń realizowanych w ramach projektu jako pracowników zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich, co pozostaje w zgodzie z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013.

Wyznaczenie minimalnej wartości pojedynczego projektu spowoduje, że o dofinansowanie projektów będą ubiegać się jedynie podmioty dysponujące potencjałem pozwalającym na planową i terminową realizację projektu.

Określenie maksymalnej wartości projektu pozwoli na realizację większej liczby projektów, w szczególności projektów o zasięgu lokalnym.

Kryterium wkładu własnego beneficjentów jest zgodne z "Porozumieniem w sprawie dofinansowania Działania 5.2 *Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej* w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki", zawartym pomiędzy Ministrem Rozwoju Regionalnego a Ministrem Spraw Wewnętrznych i Administracji, a w szczególności z postanowieniem nakładającym na Instytucję Pośredniczącą II stopnia obowiązek zapewnienia środków będących w dyspozycji jednostek samorządu terytorialnego na finansowanie projektów realizowanych w ramach Działania.

Kryteria strategiczne: (łącznie premia punktowa wynosi 15 pkt)

- Preferowane będą projekty, w których odbiorcami pomocy będą w 80% pracownicy urzędów gmin wiejskich i wiejsko-miejskich (premia punktowa - 9 pkt)
- Preferowane będą projekty realizowane w partnerstwie, w których liderem lub partnerem jest jednostka samorządu terytorialnego (premia punktowa - 6 pkt)

W ramach konkursu dodatkowo premiowane będą projekty do pracowników gmin wiejskich i miejsko-wiejskich. Pracownicy ww. urzędów mają ograniczony dostęp do profesjonalnych usług szkoleniowych, w tym w zakresie stanowienia aktów prawa miejscowego i aktów administracyjnych, dlatego zasadnym jest preferowanie projektów adresowanych do tej grupy docelowej. Realizacja projektów w gminach wiejskich i miejsko-wiejskich spowoduje podniesienie jakości stanowionych aktów.

Projekty realizowane w partnerstwie z JST umożliwią zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych i dopasowanie tematyki szkoleń do rzeczywistych potrzeb urzędu i kadr w nim zatrudnionych.

3. Typ projektu: Wdrażanie usprawnień zarządczych w administracji publicznej na poziomie całej

organizacji, w tym w zakresie zarządzania jakością (np. norma ISO) lub oceny poziomu funkcjonowania i rozwoju urzędów (np. Powszechny Model Samooceny CAF) i w wybranych aspektach jej funkcjonowania, np. komunikacja wewnętrzna, obieg dokumentów, zarządzanie ryzykiem, planowanie strategiczne.

W roku 2008 będzie ogłoszona I edycja konkursu na typ projektu; kolejne edycje konkursu będą organizowane w latach następnych.

Kryteria dostępu:

- Typ beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektu:
 - jednostki samorządu terytorialnego,
 - związki i stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego
 - instytucje szkoleniowe lub świadczące usługi doradcze,
 - organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust 2 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003r. Nr.96, poz. 873 z późn. zm.)
 - szkoły wyższe i ich organy założycielskie
 - jednostki naukowe
- Minimalna wartość pojedynczego projektu: 900 000 zł
- Maksymalna wartość projektu: 9 000 000 zł,
- Wkład własny beneficjentów: 2,5%
- Projektodawca zobowiązany jest objąć projektem minimum 10 urzędów
- Wsparcie kierowane do urzędów gmin, starostw powiatowych, urzędów marszałkowskich.

Wyszczególnienie typów beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów w ramach konkursu, wynika z konieczności doprecyzowania zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013 i służy ograniczeniu grupy beneficjentów jedynie do tych podmiotów, które posiadają doświadczenie w zakresie gospodarowania środkami publicznymi i/lub prowadzenia działalności szkoleniowej lub doradczej, konieczne do właściwej realizacji projektu i osiągnięcia zakładanych w Programie rezultatów.

Grupą docelową dla tego typu projektu są urzędy gmin, starostwa powiatowe i urzędy marszałkowskie, co pozostaje w zgodzie z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013.

Wyznaczenie minimalnej wartości pojedynczego projektu spowoduje, że o dofinansowanie projektów będą ubiegać się jedynie podmioty dysponujące potencjałem pozwalającym na planową i terminową realizację projektu.

Określenie maksymalnej wartości projektu pozwoli na realizację większej liczby projektów, w szczególności projektów o zasięgu lokalnym.

Nałożony na beneficjenta wymóg objęcia wsparciem w ramach projektu co najmniej 10 urzędów jednostek samorządu terytorialnego ma na celu maksymalizację liczby jednostek wdrażających usprawnienia zarządcze w ramach jednego projektu.

Kryterium wkładu własnego beneficjentów jest zgodne z "Porozumieniem w sprawie dofinansowania Działania 5.2 *Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej* w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki", zawartym pomiędzy Ministrem Rozwoju Regionalnego a Ministrem Spraw Wewnętrznych i Administracji, a w szczególności z postanowieniem nakładającym na Instytucję Pośredniczącą II stopnia obowiązek zapewnienia środków będących w dyspozycji jednostek samorządu terytorialnego na finansowanie projektów realizowanych w ramach Działania.

Kryteria strategiczne (łączna premia punktowa wynosi 20 pkt)

- Preferowane będą projekty dotyczące wdrażania systemu jakości zgodnego z normą ISO (premia punktowa - 6 pkt)
- Preferowane będą projekty dotyczące poprawy metod i narzędzi komunikacji wewnętrznej (premia punktowa - 8 pkt)
- Preferowane będą projekty dotyczące wprowadzenia metod mierzenia satysfakcji klientów i pracowników urzędu (premia punktowa - 6 pkt)

Kryterium dotyczące wdrażania w jednostkach samorządu terytorialnego systemu jakości zgodnego z normą ISO wynika z rosnących wymagań stawianych urzędowi samorządu terytorialnego zarówno przez ich klientów, społeczność lokalną, jak i pracowników oraz partnerów zewnętrznych. W ramach konkursu dodatkowo premiowane będą te jednostki, które poprzez wdrożenie ISO będą

dążyły do podnoszenia jakości świadczonych usług oraz wdrażania profesjonalnych systemów zarządzania.

Premiowanie projektów ukierunkowanych na poprawę metod i narzędzi komunikacji wewnętrznej uzasadnione jest zdiagnozowaną na poziomie urzędów jednostek samorządu terytorialnego potrzebą wprowadzenia usprawnień w tym zakresie. Niedoskonałość systemu komunikacji wewnętrznej często bywa główną przyczyną dysfunkcji urzędu. Usprawnienia w zakresie komunikacji wewnętrznej spowodują lepszą organizację pracy i sprawniejszą realizację zadań urzędów administracji samorządowej.

Nadrzędnym celem administracji publicznej, w tym administracji samorządu terytorialnego, jest świadczenie najwyższej jakości usług na rzecz ludności. Wprowadzenie metod mierzenia satysfakcji klientów i pracowników urzędu pozwala na zidentyfikowanie słabych stron funkcjonowania i organizacji urzędu, a następnie podjęcie działań naprawczych. Wyniki badania satysfakcji klientów i pracowników stanowią podstawę do określenia najpilniejszych działań zmierzających do wdrożenia usprawnień zarządczych na poziomie urzędu.

4. Typ projektu: Szkolenia ogólne i specjalistyczne dla służb publicznych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych (konkurs ogłoszony pod warunkiem dostępności środków)

W roku 2008 na powyższy typ projektu zostanie ogłoszona I edycja konkursu. Realizacja takiego typu wsparcia jest konieczna w związku z organizacją Mistrzostw Europy w piłce nożnej EURO 2012 i pilną potrzebą zapewnienia sprawnych służb publicznych przy organizacji Mistrzostw.

Druga edycja konkursu będzie ogłoszona w 2010 roku.

Wykonawca projektu powinien zaplanować przeprowadzenie kursów językowych:

- w formach (stacjonarnych i na odległość) najbardziej dogodnych dla odbiorców pomocy,
- w atrakcyjnej, nowoczesnej formule prowadzenia zajęć (konwersacje, *scenarios*, itp.) dostosowanej do zakresu zadań wykonywanych przez odbiorców pomocy,
- w zakresie dostosowanym do poziomu umiejętności językowych odbiorców pomocy,
- w miejscu prowadzenia zajęć najbardziej dogodnym dla odbiorców pomocy,

W ramach projektu powinny być przeprowadzone co najmniej czterosemestralne kursy językowe (język angielski, niemiecki lub rosyjski) dla funkcjonariuszy służb publicznych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Projektem powinni być objęci funkcjonariusze, którzy będą skierowani do zadań związanych bezpośrednio z EURO 2012 (zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego oraz usprawnienie przepływu ruchu turystycznego na granicach, współpraca z funkcjonariuszami właściwych służb w państwach trzecich).

Kryteria dostępu:

- Typ beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektu:
 - komendy (oddziały) policji, straży granicznej, szkoły oraz ośrodki szkoleniowe służb nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych,
- projekty będą realizowane na terenie województw, w których będą odbywały się imprezy sportowe związane z EURO 2012, w tym: woj. pomorskiego, wielkopolskiego, mazowieckiego, dolnośląskiego, śląskiego, małopolskiego,
- projekty będą realizowane na obszarach przejść granicznych,
- Wsparcie skierowane do funkcjonariuszy na podstawie skierowania właściwego komendanta,
- Minimalna wartość pojedynczego projektu: 1 200 000 zł,
- Maksymalna wartość pojedynczego projektu: 6 000 000 zł,

Wymienienie beneficjentów, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów w ramach konkursu, wynika z konieczności doprecyzowania zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013. Wyżej określone beneficjenci odpowiadają przedmiotowemu i podmiotowemu zakresowi typu projektu konkursowego.

Określona grupa docelowa projektu pozostaje w zgodzie z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007-2013. Jej doprecyzowanie i zawężenie do funkcjonariuszy służb nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych jest omotywane koniecznością zapewnienia sprawnej obsługi EURO 2012. Ponadto służby publiczne mają ograniczony dostęp do usług szkoleniowych, w tym w zakresie nauki języków obcych, zasadnym jest więc preferowanie projektów adresowanych do tej grupy docelowej.

Wyznaczenie minimalnej wartości pojedynczego projektu spowoduje, że o dofinansowanie projektów będą ubiegać się jedynie podmioty dysponujące potencjałem pozwalającym na planową i terminową

realizację projektu.

Określenie maksymalnej wartości projektu pozwoli objąć wsparciem większą ilość funkcjonariuszy.

Kryteria strategiczne: (łącznie premia punktowa wynosi 10 pkt)

- gdy odbiorcami pomocy będzie grupa funkcjonariuszy z co najmniej 15 komend (oddziałów)- premia punktowa 10 pkt

W ramach konkursu dodatkowo premiowane będą projekty skierowane do jak najszerzej grupy odbiorców pomocy, aby zapewnić kompleksowy charakter wsparcia i objąć w ramach jednego projektu jednostki różnej wielkości na terenie województw, w których będą odbywały się imprezy sportowe związane z EURO 2012, w tym: woj. pomorskiego, wielkopolskiego, mazowieckiego, dolnośląskiego, śląskiego, małopolskiego oraz obszarach przejść granicznych.

Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora

1. Typ projektu: Tworzenie i wspieranie porozumień (sieci) organizacji pozarządowych o charakterze terytorialnym oraz branżowym

Kryteria dostępu

- Typ beneficjentów, którzy mogą się ubiegać o dofinansowanie projektu
 - Projektodawcami mogą być posiadające osobowość prawną: organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 oraz podmioty o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. nr 96, poz. 873 z późn. zm.), od co najmniej 12 miesięcy zarejestrowane oraz prowadzące działalność w sferze pożytku publicznego.

Kryteria strategiczne

- Preferowane będą projekty o charakterze terytorialnym realizowane na terenach gmin wiejskich lub gmin miejsko-wiejskich (premia punktowa wynosi 5 pkt)

Na terenach wiejskich lub miejsko-wiejskich organizacje są rzadko sfederalizowane i napotykają na większe trudności z tworzeniem reprezentacji organizacji na poziomie lokalnym w celu zwiększenia profesjonalizacji swoich działań

- Preferowane będą projekty, w których projektodawca na etapie składania wniosku o dofinansowanie legitymuje się doświadczeniem w zakresie funkcjonowania w partnerstwach bądź znajduje się w fazie budowy partnerstwa lub porozumienia (premia punktowa: 15 pkt)

Wskazane jest aby już na etapie przygotowywania wniosku Projektodawca zawarł porozumienie współpracy z inną organizacją i rozpoczął proces budowania porozumienia pomiędzy organizacjami

2. Typ projektu: Tworzenie i wdrażanie programów z zakresu poradnictwa prawnego i obywatelskiego

Kryteria dostępu

- Typ beneficjentów, którzy mogą się ubiegać o dofinansowanie projektu
 - Projektodawcami mogą być posiadające osobowość prawną: organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 oraz podmioty o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. nr 96, poz. 873 z późn. zm.), od co najmniej 12 miesięcy zarejestrowane oraz prowadzące działalność w sferze pożytku publicznego
 - Projektodawca posiada odpowiednie dla prowadzenia poradnictwa prawnego i obywatelskiego zasoby kadrowe
- Projekty będą realizowane na terenie powiatu, w którym nie funkcjonuje poradnictwo prawne i obywatelskie. (Wnioskodawcy, którzy obecnie realizują programy poradnictwa prawnego lub obywatelskiego na terenie innych powiatów niż objęte projektem składanym w odpowiedzi na niniejszy konkurs, mogą przeznaczyć maksymalnie 15% otrzymanej kwoty dofinansowania na współfinansowanie dotychczas realizowanych przedmiotowych programów).

Wynika to z przyjętych wskaźników, w których przewidziano tworzenie i wspieranie poradnictwa

prawnego i obywatelskiego na terenie powiatów na których ono nie funkcjonuje.

- Projekt będzie realizowany przez okres co najmniej 36 miesięcy

Przygotowanie, wdrożenie oraz rzeczywiste funkcjonowanie tego typu poradni oraz jego bardziej długofalowe oddziaływanie wymaga okresu około 36 miesięcy.

- Projektodawca zobowiąże się do realizowania projektu z zachowaniem zasad: bezpłatności, poufności, bezstronności oraz aktualności i rzetelności informacji.

Przestrzeganie tych zasad ma na celu zapewnienie wysokiego poziomu świadczonych usług, profesjonalizację realizowanych działań oraz umożliwienie dostępu do poradnictwa jak największej grupie odbiorców tego typu usług.

Kryterium strategiczne

- Preferowane będą projekty realizowane we współpracy z organami jednostek samorządu terytorialnego lub ich jednostkami organizacyjnymi (premia punktowa wynosi 5 pkt)

Jak wynika z doświadczeń podmiotów świadczących poradnictwo prawne i obywatelskie współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego oraz wzajemne współdziałanie i informowanie o projekcie mogą przyczynić się do upowszechnienia informacji na temat możliwości skorzystania z tego typu poradnictwa. Ponadto współpraca z administracją publiczną zwiększy poziom wiarygodności projektu.

Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego

1. Typ projektu: Studia, analizy, ekspertyzy na temat dialogu społecznego, jego kondycji, perspektyw i barier w rozwoju oraz potrzeb uczestników dialogu

2. Typ projektu: Wsparcie udziału partnerów społecznych w pracach europejskich struktur dialogu społecznego

3. Typ projektu: Tworzenie i wdrażanie programów ukierunkowanych na rozwój dialogu społecznego

4. Typ projektu: Tworzenie i wdrażanie programów rozwoju organizacji ukierunkowanych na poprawę efektywności procesów zarządczych i komunikacyjnych, usprawnienie funkcjonowania systemów informacyjnych

5. Typ projektu: Tworzenie i wdrażanie programów podnoszących kwalifikacje eksperckie

6. Typ projektu: Wspieranie współpracy partnerów społecznych na poziomie terytorialnym i branżowym

Konkurs zamknięty na wszystkie typy operacji.

Kryteria dostępu:

- Typ beneficjentów, którzy mogą się ubiegać o dofinansowanie projektu
Projektodawcami mogą być:
 - organizacje członkowskie Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych,
 - organizacje członkowskie Trójstronnych Zespołów Branżowych,
 - organizacje pracodawców i organizacje związkowe,
 - szkoły wyższe,
 - jednostki naukowo-badawcze
- Maksymalna wartość projektu wyniesie 800.000 PLN (w wypadku projektu zgłaszanego indywidualnie) lub 1 000 000 PLN (w wypadku projektu zgłaszanego w partnerstwie).

Określenie maksymalnej wartości projektu pozwoli uniknąć zbytniego ograniczenia liczby beneficjentów i efektu koncentracji procesu wdrażania niniejszych typów projektów konkursowych.

- Realizacja projektu zakończy się do 30 września 2009 r.

W 2009 r. planowane jest uruchomienie konkursów otwartych realizowanych z uwzględnieniem wyników analiz przeprowadzonych w ramach projektu systemowego w roku 2008.

Kryteria strategiczne:

- Preferowane będą projekty zgłaszane i realizowane wspólnie przez co najmniej trzy organizacje partnerów społecznych (premia punktowa wynosi 10 pkt)

Jednym z diagnozowanych problemów jest rozdrobnienie organizacji partnerów społecznych, zwłaszcza na szczeblu regionalnym, a przez to mniejsza efektywność ich działania. Kolejnym diagnozowanym problemem jest niewystarczający stopień współpracy partnerów społecznych. Dodatkowe premiowanie projektów zgłaszanych w partnerstwie zachęci organizacje partnerów społecznych do podejmowania takiej współpracy.

- Preferowane będą projekty o charakterze ponadregionalnym (premia punktowa wynosi 10 pkt)

Szczególne wsparcie dotyczyć powinno dużych projektów wzmacniających potencjał partnerów społecznych w skali co najmniej dwóch województw.

IV.2.2 Tryb procedury konkursowej (otwarta/zamknięta) wraz z uzasadnieniem wyboru

Nabór wniosków w ramach Poddziałania 5.2.1 *Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej* w 2008 roku będzie miał charakter konkursu otwartego. Nabór wniosków i ich ocena prowadzone będą w sposób ciągły, do wyczerpania limitu środków określonych przez IW (IP2) w ogłoszeniu o konkursie lub do ewentualnego zamknięcia konkursu przez IW (IP2). Wybór trybu konkursu otwartego umożliwi systematyczną i płynną absorpcję środków przez beneficjentów (tryb ten odpowiada potrzebom beneficjentów). Tryb konkursu otwartego jest również uzasadniony z uwagi na nowy charakter zadania. Kolejne edycje konkursów na dany ty projektu będą organizowane w latach następnych w oparciu o doświadczenia z lat poprzednich oraz mając na uwadze kierowanie wsparcia do najbardziej potrzebujących grup odbiorców.

Nabór wniosków w ramach Poddziałania 5.2.3 *Podnoszenie kompetencji kadr służb publicznych* w 2008 roku będzie miał charakter konkursu zamknięty. Nabór wniosków i ich ocena zgodnie z ogłoszeniem konkursowym i regulaminem konkursu dostępnym w dzienniku ogólnopolskim, na stornach internetowych instytucji ogłaszającej konkurs oraz Instytucji Zarządzającej PO KL.

W ramach Poddziałania 5.4.2 *Rozwój dialogu obywatelskiego* planuje się zorganizowanie w roku 2008 dwóch konkursów o charakterze zamkniętym. W ramach każdego z ogłoszonych konkursów przewiduje się dofinansowanie jednego typu projektów. Wybór zamkniętego trybu konkursu, w przypadku typu projektu *Tworzenie i wdrażanie programów z zakresu poradnictwa prawnego i obywatelskiego* podyktowany jest priorytetowym charakterem typu projektu, wynikającym z konieczności osiągnięcia oczekiwanego efektu realizacji określonego dla celu szczegółowego 4 Priorytetu V - zwiększenia o 250% liczby powiatów objętych bezpłatnym poradnictwem prawnym i obywatelskim. Tryb zamknięty konkursu pozwoli na organizowanie kolejnych konkursów, w kolejnych latach realizacji PO KL, w oparciu o doświadczenia zebrane w ramach pierwszego konkursu.

Konkurs dotyczący *Tworzenia i wspierania porozumień (sieci) organizacji pozarządowych o charakterze terytorialnym oraz branżowym* będzie miał charakter konkursu zamkniętego ze względu na bezpośredni wpływ działań podejmowanych w ramach ww. typu projektu na realizację celu określonego dla Działania 5.4 *Rozwój potencjału trzeciego sektora* oraz ze względu na specyficzną tematykę konkursu. Tryb zamknięty pozwoli na organizowanie kolejnych konkursów na ww. typ projektu, biorąc pod uwagę zainteresowanie i stopień zaspokojenia potrzeb w tym zakresie potencjalnych beneficjentów.

W ramach działania 5.5 *Rozwój dialogu społecznego* planuje się konkurs zamknięty. Przewiduje się możliwość realizacji wielu typów projektów, natomiast liczba potencjalnych wnioskodawców jest ograniczona m.in. ze względu na możliwości kadrowo-organizacyjne partnerów społecznych. Tryb zamknięty pozwoli na organizowanie kolejnych konkursów w następnych latach wdrażania Programu, biorąc pod uwagę zainteresowanie i stopień zaspokojenia potrzeb w tym zakresie potencjalnych beneficjentów.

IV.2.3 Kwartalny harmonogram ogłaszanych konkursów, alokacja finansowa na poszczególne konkursy**Konkursy ogłaszane w 2008 roku**

Działanie Poddziałanie	Typ projektu	Kwartał	Alokacja na konkurs (do zakontraktowania)
-----------------------------------	---------------------	----------------	----------------------------------------------------------

Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej	Poddziałanie 5.2.1 Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej	1. Szkolenia ogólne i specjalistyczne (stacjonarne i na odległość) dla kadr urzędów administracji samorządowej	I kwartał 2008 r.	40 990 000 PLN
		2. Wzmacnianie zdolności jednostek samorządu terytorialnego w zakresie stanowienia aktów prawa miejscowego oraz aktów administracyjnych	I kwartał 2008 r.	19 800 000 PLN
		3. Wdrażanie usprawnień zarządczych w administracji publicznej na poziomie całej organizacji, w tym w zakresie zarządzania jakością (np. norma ISO) lub oceny poziomu funkcjonowania i rozwoju urzędów (np. Powszechny Model Samooceny CAF) i w wybranych aspektach jej funkcjonowania, np. komunikacja wewnętrzna, obieg dokumentów, zarządzanie ryzykiem, planowanie strategiczne	II kwartał 2008 r.	50 000 000 PLN
	Poddziałanie 5.2.3 Podnoszenie kompetencji kadr służb publicznych	4. Kursy językowe dla służb nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych	IV kwartał 2008 r.	24 000 000 PLN
5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora Poddziałanie 5.4.2 Rozwój dialogu obywatelskiego	1. Tworzenie i wspieranie porozumień (sieci) organizacji pozarządowych o charakterze terytorialnym oraz branżowym	I kwartał 2008 r.	20 000 000 PLN	
	2. Tworzenie i wdrażanie programów z zakresu poradnictwa prawnego i obywatelskiego	II kwartał 2008 r.	30 000 000 PLN	
5.5 Rozwój dialogu społecznego Poddziałanie 5.5.2 Wzmocnienie uczestników dialogu społecznego	1. Studia, analizy, ekspertyzy na temat dialogu społecznego, jego kondycji, perspektyw i barier w rozwoju oraz potrzeb uczestników dialogu 2. Wsparcie udziału partnerów społecznych w pracach europejskich struktur dialogu społecznego 3. Tworzenie i wdrażanie programów ukierunkowanych na rozwój dialogu społecznego 4. Tworzenie i wdrażanie programów rozwoju organizacji ukierunkowanych na poprawę	I kwartał 2008 r.	8 000 000 PLN	

	<p>efektywności procesów zarządczych i komunikacyjnych, usprawnienie funkcjonowania systemów informacyjnych</p> <p>5. Tworzenie i wdrażanie programów podnoszących kwalifikacje eksperckie</p> <p>6. Wspieranie współpracy partnerów społecznych na poziomie terytorialnym i branżowym</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

IV.2.4 Opis procedury wyboru projektów konkursowych wraz z listą wymaganych załączników do umowy o dofinansowanie projektu⁵

Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej

1. Ogłoszenie konkursu:

1. Ogłoszenie konkursu na stronie internetowej IW (IP2) (opublikowanie ogłoszenia i Regulaminu konkursu).
2. Poinformowanie IZ PO KL o ogłoszonym konkursie.
3. Zamieszczenie informacji o konkursie w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim lub regionalnym.
4. Systematyczne informowanie potencjalnych beneficjentów o konkursie (m.in. w trakcie spotkań, tzw. „otwartych dni”, poprzez infolinię, e-mail).

2. Złożenie i ocena formalna wniosków:

1. Złożenie przez wnioskodawcę wniosku (2 egzemplarze w wersji papierowej łącznie z 1 egzemplarzem wersji elektronicznej na płycie CD/DVD).
2. Zarejestrowanie wniosku w systemie kancelaryjnym (zgodnie z instrukcją kancelaryjną Departamentu Administracji Publicznej MSWiA).
3. Ocena formalna wniosku przy pomocy Karty oceny formalnej wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
4. Poinformowanie wnioskodawcy o:
 - a. odrzuceniu wniosku i możliwości złożenia protestu, lub
 - b. przyjęciu wniosku do oceny merytorycznej
5. Rejestracja pozytywnie ocenionego wniosku w krajowym systemie informatycznym i nadanie wnioskowi niepowtarzalnego numeru identyfikacyjnego.

3. Powołanie KOP i ocena merytoryczna wniosków:

1. Przygotowanie przez IW (IP2) Regulaminu KOP.
2. Wybór członków KOP (w tym ewentualne powołanie asesorów i ekspertów).
3. Rozesłanie do członków KOP zaproszenia do udziału w KOP.
4. Losowanie członków KOP do oceny merytorycznej poszczególnych wniosków.
5. Ocena merytoryczna wniosków przy pomocy Karty oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
6. Sporządzenie listy ocenionych wniosków i zestawienie punktacji wniosków.
7. Poinformowanie członków KOP o wynikach oceny. Zatwierdzenie listy projektów spełniających minimum punktowe.
8. Ogłoszenie listy projektów spełniających minimum punktowe na stronie internetowej IW (IP2).
9. Poinformowanie wnioskodawców o wynikach oceny merytorycznej.

4. Negocjacje i ogłoszenie listy rankingowej konkursu:

1. Przygotowanie, akceptacja i zatwierdzenie przez IW (IP2) pisma wzywającego wnioskodawcę

⁵ Wraz z ewentualną informacją o ograniczeniu okresu kwalifikowania wydatków, zgodnie z zapisami *Zasad finansowania PO KL*.

do dostarczenia niezbędnych dokumentów.

2. Przygotowanie, akceptacja i zatwierdzenie przez IW (IP2) pisma wzywającego wnioskodawcę do podjęcia negocjacji z IW (IP2).
3. Negocjowanie z wnioskodawcami budżetu i zakresu projektu.
4. Złożenie przez wnioskodawców do IW (IP2) skorygowanego wniosku o dofinansowanie projektu.
5. Sporządzenie, weryfikacja i akceptacja przez KOP protokołu konkursu.
6. Przygotowanie, weryfikacja i akceptacja przez IW (IP2) ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu.
7. Skierowanie ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie do akceptacji kierownictwa resortu.
8. Akceptacja przez kierownictwo resortu ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu.
9. Podanie do publicznej wiadomości listy rankingowej konkursu.
10. Archiwizacja dokumentów dotyczących konkursu.

5.1 Podpisanie umowy o dofinansowanie projektu:

1. Wypełnienie, Weryfikacja i Zatwierdzenie przez IW (IP2) projektu umowy, według wzoru umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL, która ma być zawarta pomiędzy IW (IP2) a beneficjentem konkursowym.
2. Przekazanie do podpisu beneficjentowi konkursowemu parafowanego projektu umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
3. Parafowanie i podpisanie przez beneficjenta konkursowego umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
4. Podpisanie umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL osobą upoważnioną w IP2
5. Odesłanie beneficjentowi konkursowemu podpisanej umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
6. Archiwizacja przez IW (IP2) podpisanej umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.

5.2 Lista załączników do umowy:

1. Wniosek o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
2. Oświadczenie o kwalifikowalności podatku VAT (nie dotyczy sytuacji, gdy Beneficjent nie będzie kwalifikował kosztu podatku VAT).
3. Harmonogram rzeczowo-finansowy realizacji projektu.
4. Umowa partnerska (dotyczy projektów składanych w partnerstwie).
5. Dokument potwierdzający status prawny beneficjenta.
6. Dokument potwierdzający sytuację finansową beneficjenta.
7. W przypadku projektów szkoleniowych i badawczych dokumenty poświadczające jego doświadczenie w tej dziedzinie,
8. Oświadczenie dotyczące sprzętu zakupionego ze środków publicznych.

Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora

1. Ogłoszenie konkursu:

1. Ogłoszenie konkursu na stronie internetowej IW (IP2) (opublikowanie ogłoszenia i Regulaminu konkursu).
2. Poinformowanie IZ PO KL o ogłoszonym konkursie.
3. Zamieszczenie informacji o konkursie w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim.
4. Systematyczne informowanie potencjalnych beneficjentów o konkursie (m.in. w trakcie spotkań, tzw. „otwartych dni”, poprzez infolinię, e-mail).

2. Złożenie i ocena formalna wniosków:

1. Złożenie przez wnioskodawcę wniosku (2 egzemplarze w wersji papierowej łącznie z 1 egzemplarzem wersji elektronicznej na płycie CD/DVD) łącznie z załącznikami wymienionymi w dokumentach konkursowych.
2. Zarejestrowanie wniosku w systemie kancelaryjnym.

3. Ocena formalna wniosku przy pomocy Karty oceny formalnej wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
4. Poinformowanie wnioskodawcy o:
 - odrzuceniu wniosku i możliwości złożenia protestu, lub
 - przyjęciu wniosku do oceny merytorycznej.
5. Rejestracja pozytywnie ocenionego wniosku w krajowym systemie informatycznym i nadanie wnioskowi niepowtarzalnego numeru identyfikacyjnego.

3. Powołanie KOP i ocena merytoryczna wniosków:

1. Przygotowanie przez IW (IP2) Regulaminu KOP.
2. Wybór członków KOP (w tym ewentualne powołanie asesorów i ekspertów).
3. Rozesłanie do członków KOP zaproszenia do udziału w KOP.
4. Losowanie członków KOP do oceny merytorycznej poszczególnych wniosków.
5. Ocena merytoryczna wniosków przy pomocy Karty oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
6. Sporządzenie listy ocenionych wniosków i zestawienie punktacji wniosków.
7. Zatwierdzenie listy projektów spełniających minimum punktowe.
8. Ogłoszenie listy projektów spełniających minimum punktowe na stronie internetowej IW (IP2).
9. Poinformowanie wnioskodawców o wynikach oceny merytorycznej.

4. Procedura odwoławcza zgodna z Zasadami dokonywania wyboru projektów w ramach PO KL 2007-2013.

5. Negocjacje i ogłoszenie listy rankingowej konkursu:

1. Przygotowanie, akceptacja i zatwierdzenie przez IW (IP2) pisma wzywającego wnioskodawcę do dostarczenia niezbędnych dokumentów.
2. Przygotowanie, akceptacja i zatwierdzenie przez IW (IP2) pisma wzywającego wnioskodawcę do podjęcia negocjacji z IW (IP2).
3. Negocjowanie z wnioskodawcami budżetu i zakresu projektu.
4. Złożenie przez wnioskodawców do IW (IP2) skorygowanego wniosku o dofinansowanie projektu.
5. Sporządzenie, weryfikacja i akceptacja przez KOP protokołu konkursu.
6. Przygotowanie, weryfikacja i akceptacja przez IW (IP2) ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu.
7. Skierowanie ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie do akceptacji przez osoby uprawnione.
8. Akceptacja przez osoby uprawnione ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu.
9. Podanie do publicznej wiadomości listy rankingowej konkursu.
10. Archiwizacja dokumentów dotyczących konkursu.

6. Podpisanie umowy o dofinansowanie projektu:

1. Wypełnienie, Weryfikacja i Zatwierdzenie przez IW (IP2) projektu umowy, według wzoru umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL, która ma być zawarta pomiędzy IW (IP2) a beneficjentem konkursowym.
2. Przekazanie do podpisu beneficjentowi konkursowemu parafowanego projektu umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
3. Parafowanie i podpisanie przez beneficjenta konkursowego umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
4. Podpisanie umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL osobą upoważnioną w IP2.
5. Odesłanie beneficjentowi konkursowemu podpisanej umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.

7. Lista załączników do umowy:

1. Wniosek o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
2. Oświadczenie o kwalifikowalności podatku VAT (nie dotyczy sytuacji, gdy Beneficjent nie będzie kwalifikował kosztu podatku VAT).
3. Harmonogram płatności oraz harmonogram realizacji projektu.

4. Umowa partnerska (dotyczy projektów składanych w partnerstwie).
5. Dokument potwierdzający status prawny beneficjenta.
6. Pełnomocnictwo do reprezentowania ubiegającego się o dofinansowanie.
7. Zaświadczenia z ZUS i US o niezaleganiu z należnościami publiczno – prawnymi.
8. W przypadku projektów szkoleniowych i badawczych dokumenty poświadczające jego doświadczenie w tej dziedzinie.
9. Oświadczenie o niekorzystaniu z pomocy pochodzącej z innych programów operacyjnych w odniesieniu do tych samych wydatków kwalifikowalnych związanych z danym projektem,
10. Oświadczenie dotyczące sprzętu zakupionego ze środków publicznych.
11. Dokument potwierdzający posiadanie odpowiednich zasobów kadrowych (dotyczy projektów z zakresu tworzenia i wdrażania programów z zakresu poradnictwa prawnego i obywatelskiego)
12. Zobowiązanie do realizacji projektu z zachowaniem zasad: bezpłatności, poufności, bezstronności oraz aktualności i rzetelności informacji (dotyczy projektów z zakresu tworzenia i wdrażania programów z zakresu poradnictwa prawnego i obywatelskiego).

Działanie 5.5 Rozwój dialogu społecznego

1. Ogłoszenie konkursu:

1. Ogłoszenie konkursu na stronie internetowej IW (IP2) (opublikowanie ogłoszenia i Regulaminu konkursu).
2. Poinformowanie IZ PO KL o ogłoszonym konkursie.
3. Zamieszczenie informacji o konkursie w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim.
4. Systematyczne informowanie potencjalnych beneficjentów o konkursie (m.in. w trakcie spotkań, tzw. „otwartych dni”, poprzez infolinię, e-mail).

2. Złożenie i ocena formalna wniosków:

1. Złożenie przez wnioskodawcę wniosku (2 egzemplarze w wersji papierowej łącznie z 1 egzemplarzem wersji elektronicznej na płycie CD/DVD) łącznie z załącznikami wymienionymi w dokumentach konkursowych.
2. Zarejestrowanie wniosku w systemie kancelaryjnym.
3. Ocena formalna wniosku przy pomocy Karty oceny formalnej wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
4. Poinformowanie wnioskodawcy o:
 - odrzuceniu wniosku i możliwości złożenia protestu, lub
 - przyjęciu wniosku do oceny merytorycznej
5. Rejestracja pozytywnie ocenionego wniosku w krajowym systemie informatycznym i nadanie wnioskowi niepowtarzalnego numeru identyfikacyjnego.

3. Powołanie KOP i ocena merytoryczna wniosków:

1. Przygotowanie przez IW (IP2) Regulaminu KOP.
2. Wybór członków KOP (w tym ewentualne powołanie asesorów i ekspertów).
3. Rozesłanie do członków KOP zaproszenia do udziału w KOP.
4. Losowanie członków KOP do oceny merytorycznej poszczególnych wniosków.
5. Ocena merytoryczna wniosków przy pomocy Karty oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
6. Sporządzenie listy ocenionych wniosków i zestawienie punktacji wniosków.
7. Zatwierdzenie listy projektów spełniających minimum punktowe.
8. Ogłoszenie listy projektów spełniających minimum punktowe na stronie internetowej IW (IP2).
9. Poinformowanie wnioskodawców o wynikach oceny merytorycznej.

4. Procedura odwoławcza zgodna z Zasadami dokonywania wyboru projektów w ramach PO KL 2007-2013.

5. Negocjacje i ogłoszenie listy rankingowej konkursu:

1. Przygotowanie, akceptacja i zatwierdzenie przez IW (IP2) pisma wzywającego wnioskodawcę do dostarczenia niezbędnych dokumentów.
2. Przygotowanie, akceptacja i zatwierdzenie przez IW (IP2) pisma wzywającego wnioskodawcę do podjęcia negocjacji z IW (IP2).
3. Negocjowanie z wnioskodawcami budżetu i zakresu projektu.
4. Złożenie przez wnioskodawców do IW (IP2) skorygowanego wniosku o dofinansowanie projektu.
5. Sporządzenie, weryfikacja i akceptacja przez KOP protokołu konkursu.
6. Przygotowanie, weryfikacja i akceptacja przez IW (IP2) ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu.
7. Skierowanie ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie do akceptacji przez osoby uprawnione.
8. Akceptacja przez osoby uprawnione ostatecznej listy projektów, które uzyskały dofinansowanie w ramach konkursu.
9. Podanie do publicznej wiadomości listy rankingowej konkursu.
10. Archiwizacja dokumentów dotyczących konkursu.

6. Podpisanie umowy o dofinansowanie projektu:

1. Wypełnienie, Weryfikacja i Zatwierdzenie przez IW (IP2) projektu umowy, według wzoru umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL, która ma być zawarta pomiędzy IW (IP2) a beneficjentem konkursowym.
2. Przekazanie do podpisu beneficjentowi konkursowemu parafowanego projektu umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
3. Parafowanie i podpisanie przez beneficjenta konkursowego umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
4. Podpisanie umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL osobą upoważnioną w IP2
5. Odesłanie beneficjentowi konkursowemu podpisanej umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.

7. Lista załączników do umowy:

1. Wniosek o dofinansowanie projektu w ramach PO KL.
2. Oświadczenie o kwalifikowalności podatku VAT (nie dotyczy sytuacji, gdy Beneficjent nie będzie kwalifikował kosztu podatku VAT).
3. Harmonogram płatności oraz harmonogram realizacji projektu.
4. Umowa partnerska (dotyczy projektów składanych w partnerstwie).
5. Dokument potwierdzający status prawny beneficjenta.
6. Pełnomocnictwo do reprezentowania ubiegającego się o dofinansowanie.
7. Zaświadczenie z ZUS i US o nie zaleganiu z należnościami publiczno prawnymi.
8. W przypadku projektów szkoleniowych i badawczych dokumenty poświadczające jego doświadczenie w tej dziedzinie.
9. Oświadczenie o niekorzystaniu z pomocy pochodzącej z innych programów operacyjnych w odniesieniu do tych samych wydatków kwalifikowalnych związanych z danym projektem,
10. Oświadczenie dotyczące sprzętu zakupionego ze środków publicznych.

V. Projekty innowacyjne i ponadnarodowe

V.1 Projekty innowacyjne⁶

V.1.1 Tematy dla projektów innowacyjnych

⁶ Nie dotyczy lat 2007 i 2008.

V.1.2 Oczekiwane efekty realizacji projektów innowacyjnych
V.1.3 Typy beneficjentów/projektodawców
<u>V.2 Projekty ponadnarodowe</u>
<p>V.2.1 Typy projektów ponadnarodowych lub projektów z komponentem ponadnarodowym Zagraniczne szkolenia praktyczne dla słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej Priorytet „Dobre Rządzenie” Działanie 5.1 „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej</p>
<p>V.2.2 Obszary, w ramach których realizowane będą projekty ponadnarodowe „Good governance – efektywne rozwiązania w kierowaniu jednostkami administracji publicznej”</p>
<p>V.2.3 Oczekiwane efekty realizacji projektów ponadnarodowych</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ukończenie przez słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej szkoleń zagranicznych. 2. raporty przygotowane przez słuchaczy KSAP. Zgromadzona przez słuchaczy wiedza i doświadczenia przedstawione są w raportach ocenianych pod kątem realizacji wcześniej założonych celów stażowych. Krajowa Szkoła przywiązuje dużą wagę do rozpowszechniania rezultatów szkoleń i obserwowanych rozwiązań. Raporty są prezentowane na corocznej konferencji absolwentów a materiały konferencyjne, które wzbudzają zainteresowanie polityków i urzędników administracji publicznej są publikowane. Doświadczenia zdobyte w trakcie szkoleń stają się bodźcem do zastosowania sprawdzonych za granicą rozwiązań w działaniu polskiej administracji. Wzorem lat ubiegłych, temat szkoleniowy sformułowany na rok 2008 będzie ściśle związany z Priorytetem 5 Dobre Rządzenie, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. 3. "Konferencja Absolwentów" prezentująca doświadczenia wyniesione ze szkoleń w instytucjach administracji centralnej państw UE organizowana zarówno dla urzędników polskiej administracji jak i polityków. 4. publikacja, której podstawę stanowią prezentacje wygłoszone przez słuchaczy podczas konferencji oraz stanowiska ekspertów 5. poznanie przez słuchaczy struktur, organizacji pracy i metod istniejących w innych kulturach urzędniczych 6. zwiększone umiejętności językowe 7. zdobyta wiedza na temat procesów podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów i koordynacji pracy w urzędach krajów UE i instytucjach europejskich
<p>V.2.4 Typy beneficjentów/projektodawców Krajowa Szkoła Administracji Publicznej</p>

Miejsce, data
Pieczęć i podpis osoby upoważnionej