



**SPRAWOZDANIE
SZEFA SŁUŻBY CYWILNEJ
O STANIE SŁUŻBY CYWILNEJ
I REALIZACJI ZADAŃ TEJ SŁUŻBY
W 2013 ROKU**

**Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Marzec 2014**

SPIS TREŚCI

1. Wstęp.....	2
2. Stan służby cywilnej.....	5
2.1. Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej	5
2.2. Finansowanie służby cywilnej	8
2.3. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej	9
2.3.1 Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń	9
2.3.2 Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej na tle wynagrodzeń w gospodarce narodowej	10
2.3.3. Wyniki badania w zakresie regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej	11
2.4. Nabór do służby cywilnej	13
2.4.1. Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej	13
2.4.2. Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.....	15
2.4.3. Osoby niepełnosprawne w naborach do służby cywilnej	18
2.5. Nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej	20
2.6. Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	21
2.7. Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej	21
2.8. Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej	22
2.8.1. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej	22
2.8.2. Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej	23
2.8.3. Indywidualne programy rozwoju zawodowego	24
2.8.4. Szkolenia w służbie cywilnej	24
2.9. Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej	26
2.10. Czas pracy	26
2.11. Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej	27
3. Realizacja zadań służby cywilnej	28
3.1. Realizacja zadań przez Szefa Służby Cywilnej	28
3.1.1. Realizacja zaplanowanych celów	28
3.1.2. Inne istotne prace Szefa Służby Cywilnej	44
3.2. Realizacja zadań przez dyrektorów generalnych urzędów	48
3.3. Realizacja zadań służby cywilnej z punktu widzenia zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej	51
4. Wnioski i najważniejsze planowane działania	56
5. Załączniki	59

1. WSTĘP

Służba cywilna wyróżnia się na tle polskiej administracji publicznej transparentnością dzięki prezentowaniu aktualnych i różnorodnych danych o swoim stanie i prowadzonej działalności. „Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2013 r.” jest tego przykładem. Na podstawie informacji zebranych z blisko 2 300 urzędów w całej Polsce przedstawia ono obraz służby cywilnej w możliwie pełny sposób¹.

Zgodnie z art. 15 ust. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) sprawozdanie jest składane do końca marca każdego roku konstytucyjnemu zwierzchnikowi korpusu służby cywilnej – Prezesowi Rady Ministrów, który w terminie 3 miesięcy przyjmuje je albo odrzuca. Sprawozdanie jest opiniowane przez Radę Służby Cywilnej (art. 19 ust. 2 pkt 10 ustawy o służbie cywilnej).

Należy podkreślić, że jest to już piąte sprawozdanie przedkładane Prezesowi Rady Ministrów na podstawie ww. ustawy. Kierunki rozwoju służby cywilnej określał w tym okresie Szef Służby Cywilnej Sławomir Marek Brodziński. W grudniu 2013 r. złożył rezygnację ze stanowiska. Blisko pięcioletni okres realizacji zadań Szefa Służby Cywilnej podsumował w odrębnym raporcie „Służba cywilna po 5 latach od uchwalenia ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.”, który przekazał na ręce Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz Rady Służby Cywilnej.

Układ sprawozdania – w celu zachowania porównywalności – nawiązuje do sprawozdań za lata 2009–2012. Niemniej wprowadzono zmiany i uzupełnienia wynikające z sugestii Szefa KPRM, wyrażonych w związku z opiniowaniem analogicznego sprawozdania za rok 2012. Przede wszystkim ograniczono szczegółowość, a poprzez to obszerność sprawozdania na rzecz prezentowania bardziej całościowego stanu służby cywilnej. W większym niż dotychczas stopniu poinformowano o efektach działań w odniesieniu do przyjętych celów. Przedstawiono także, w jaki sposób podmioty odpowiedzialne za zarządzanie służbą cywilną dążyły do zapewnienia wykonywania przez korpus służby cywilnej zadań państwa w sposób zgodny z obowiązującymi zasadami funkcjonowania tej służby, w szczególności zasadami konstytucyjnymi. Odniesiono się także do kwestii przestrzegania w 2013 r. zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Z informacji zaprezentowanych **w pierwszej części sprawozdania – „Stan służby cywilnej”** – wynika, że 121-tysięczny korpus służby cywilnej realizował w 2013 r. zadania państwa w sytuacji spadku zatrudnienia i pogłębiającego się od kilku lat spadku realnych wynagrodzeń. Część zadań była wykonywana dzięki pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie przełożonych członkowie korpusu służby cywilnej dobrze wywiązywali się ze

¹ Sprawozdanie zostało sporządzone na podstawie informacji przekazanych przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów w rocznych sprawozdaniach z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz danych zgromadzonych w Departamencie Służby Cywilnej KPRM.

swoich obowiązków, o czym świadczy zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych. Jednocześnie odnotowano spadek wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu².

W 2013 r. najwięcej członków korpusu służby cywilnej było zatrudnionych – tak jak w latach poprzednich – w administracji skarbowej (ok. 39%). Istotną część korpusu stanowiły kobiety – ok. 69%, w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej – ok. 52%. W coraz większym stopniu służba cywilna była otwarta na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, choć zainteresowanie tych osób podjęciem pracy w służbie cywilnej oraz ich zatrudnienie w korpusie (3,4%) było niższe niż oczekiwano. Ze względu na bardzo niski limit mianowań, udział urzędników służby cywilnej w korpusie ukształtował się na podobnym do 2012 r. poziomie (6,3%). Rok 2013 był kolejnym, w którym odnotowano niekorzystne zmiany w strukturze wiekowej członków korpusu służby cywilnej (proces starzenia się korpusu)³.

Sytuacja na rynku pracy oddziaływała na służbę cywilną. W 2013 r. zanotowano podobne do lat poprzednich zainteresowanie pracą w służbie cywilnej (średnio 36 ofert na stanowisko niebędące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej). Jednocześnie niższy niż w 2012 r. wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (5,1%) utrzymywał się na poziomie umożliwiającym utrzymanie pracowników posiadających potrzebne kompetencje, niestanowiącym zagrożenia dla realizacji przez urzędy zadań statutowych⁴.

Zwiększenie kompetencji zawodowych w 2013 r. umożliwiły – w ramach dostępnych środków finansowych – szkolenia organizowane przez dyrektorów generalnych urzędów, Szefa Służby Cywilnej i KSAP, a także inne formy podnoszenia kwalifikacji – samokształcenie, doskonalenie w działaniu, uczenie się od innych, szkolenia *e-learningowe*. Niemniej potrzeby w tym zakresie są o wiele większe. Wskazują na to m.in. propozycje działań zgłaszane Szefowi Służby Cywilnej przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, które w największym stopniu dotyczą szkoleń i rozwoju zawodowego w służbie cywilnej⁵.

Druga część sprawozdania – „Realizacja zadań służby cywilnej” – daje możliwość wglądu w szczególności w aktywność Szefa Służby Cywilnej, która ogniskowała się wokół priorytetów wynikających z przekazanego Szefowi KPRM planu działalności na 2013 r.: (1) wzmocnienia zarządzania w służbie cywilnej poprzez przyjęcie i wdrażanie zintegrowanego programu zarządzania zasobami ludzkimi, (2) poprawy warunków do stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień w zakresie zarządzania, (3) zwiększenia/utrzymania wysokiego poziomu satysfakcji uczestników szkoleń centralnych,

² Rozdziały: 2.1. „Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej”, 2.3. „Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej”, 2.8.1. „Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej”, 2.10. „Czas pracy”, 2.11. „Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej”.

³ Rozdziały: 2.1. „Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej”, 2.7. „Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej”.

⁴ Rozdziały: 2.4. „Nabór do służby cywilnej” i 2.1. „Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej”.

⁵ Rozdziały: 2.8. „Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej”, 3.2. „Realizacja zadań przez dyrektorów generalnych urzędów”.

(4) rozwijania wschodniego kierunku współpracy zagranicznej oraz (5) integracji systemu komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej służby cywilnej. Plany na 2013 r. zostały w przeważającej większości zrealizowane. Finalizacja niektórych zadań nie była możliwa ze względu na okoliczności niezależne od Szefa Służby Cywilnej⁶.

Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego, wywiązali się z ustawowego obowiązku, składając Szefowi Służby Cywilnej roczne sprawozdania z realizacji w 2013 r. zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej. Jednocześnie przekazali ok. 1250 propozycji podjęcia działań w różnych obszarach służby cywilnej. Oprócz obszaru szkoleń i rozwoju zawodowego (33%), najwięcej rekomendacji dotyczyło zmian przepisów ustawy o służbie cywilnej (20%). Wiele zgłoszonych propozycji działań, w tym nowelizacja ram prawnych funkcjonowania służby cywilnej, było przedmiotem aktywności Szefa Służby Cywilnej w 2013 r.⁷

Zarządzanie służbą cywilną w 2013 r. w największym stopniu służyło realizacji zadań państwa w sposób zgodny z zasadami: profesjonalizmu, otwartości i konkurencyjności naboru, służby publicznej oraz jawności i przejrzystości. Jednocześnie Szef Służby Cywilnej czuwał nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, podejmując w 2013 r. szereg działań w tym zakresie⁸.

Trzecia część sprawozdania prezentuje wnioski i najważniejsze planowane działania.

Formułując je miano na względzie, że kierunki rozwoju służby cywilnej określi strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Warto zauważyć, że eksperci OECD w opublikowanym w 2013 r. raporcie „Przegląd Polityk Publicznych w Polsce” (*OECD Public Governance Review of Poland*) dokonali oceny m.in. funkcjonowania służby cywilnej w Polsce. Ich zdaniem, polska służba cywilna jest oparta na solidnej podstawie prawnej, a jej kadry charakteryzuje wysoki poziom wykształcenia i równość płci. Jednakże, w ich ocenie, problemem jest brak strategicznego, spójnego zarządzania zasobami ludzkimi.

Syntetyczną informację nt. służby cywilnej zawartą w sprawozdaniu uszczegóławia **9 załączników**.

W związku z wakatem na stanowisku Szefa Służby Cywilnej i koniecznością dotrzymania ustawowego terminu sporządzenia sprawozdania, zostało ono przygotowane przez osobę wyznaczoną do zastępowania Szefa Służby Cywilnej – Dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM. Jest on ustawowo upoważniony do wykonywania zadań Szefa Służby Cywilnej w czasie jego nieobecności oraz w razie nieobsadzenia tego stanowiska – do czasu jego obsadzenia.

⁶ Rozdział 3.1. „Realizacja zadań przez Szefa Służby Cywilnej”.

⁷ Rozdział 3.2. „Realizacja zadań przez dyrektorów generalnych urzędów”.

⁸ Rozdział 3.3. „Realizacja zadań służby cywilnej z punktu widzenia zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej”.

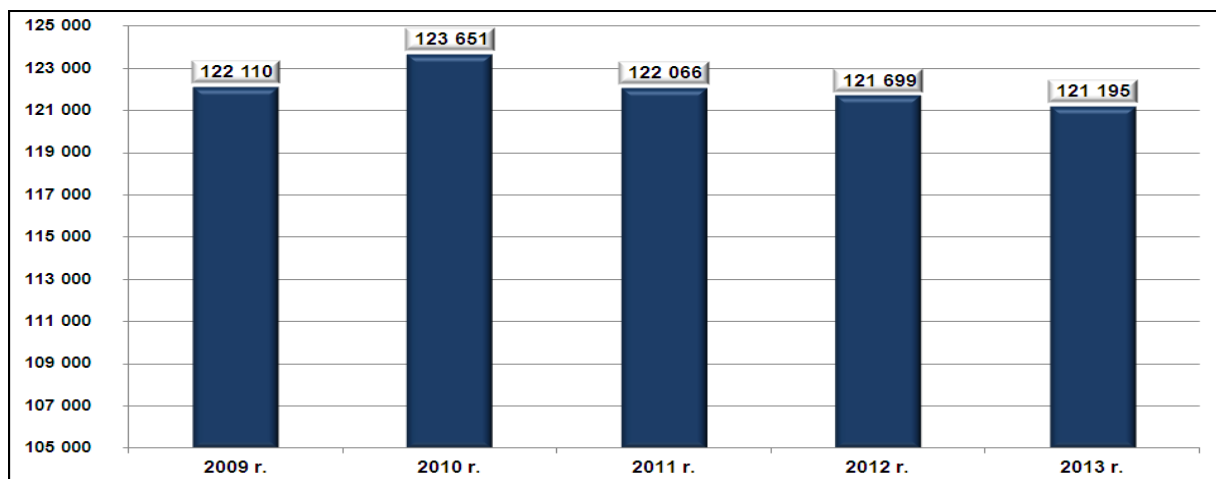
2. STAN SŁUŻBY CYWILNEJ

2.1. Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej

W dniu 31 grudnia 2013 r. zatrudnienie w korpusie służby cywilnej w przeliczeniu na pełne etaty wyniosło 121 195 osób. W porównaniu do 31 grudnia 2012 r. zmniejszyło się ono o 504 etaty, tj. o 0,4%. Spadek zatrudnienia wynikający z porównania danych na koniec każdego roku odnotowano trzeci rok z rzędu. W 2013 r. udział kobiet na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej przewyższył udział mężczyzn (51,7%). Pogłębia się proces starzenia się korpusu służby cywilnej. Dalszemu spadkowi uległ wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (5,1%).

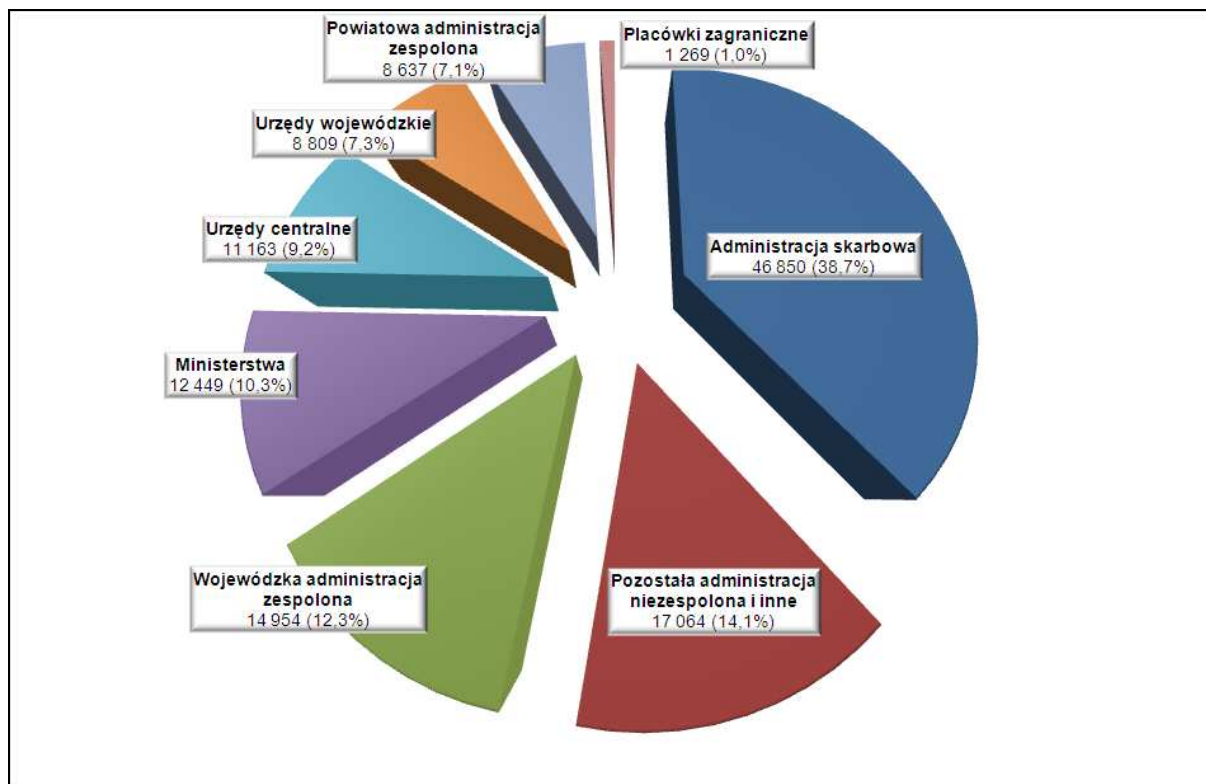
Największe spadki zatrudnienia miały miejsce w urzędach skarbowych (o 196 etatów, tj. 0,5%), a także w urzędach należących do pozostałej administracji niezespólonej (o 148 etatów, tj. 0,9%) oraz w urzędach należących do wojewódzkiej administracji zespolonej (o 138 etatów, tj. 0,9%). Należy podkreślić, że spadki zatrudnienia w korpusie służby cywilnej zostały osiągnięte pomimo realizacji nowych zadań, takich jak m.in.: rozbudowa systemu powiadamiania ratunkowego na terenie kraju (numer 112) oraz wdrożenie i eksploatacja systemu automatycznego nadzoru nad ruchem drogowym (tzw. fotoradary).

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w latach 2009–2013⁹



Członkowie korpusu służby cywilnej byli zatrudnieni w ok. 2 300 urzędach (m.in. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich, urzędach administracji niezespólonej, wojewódzkich i powiatowych jednostkach administracji zespolonej). Grupą urzędów zatrudniającą największą liczbę członków korpusu służby cywilnej pozostaje administracja skarbowa z zatrudnieniem w wysokości 46 850 etatów (38,7% korpusu służby cywilnej).

⁹ Według stanu na dzień 31 grudnia każdego roku.

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w przeliczeniu na pełnozatrudnionych i w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)¹⁰


Według stanu na dzień 31 grudnia 2013 r., w korpusie służby cywilnej było zatrudnionych 7 598 urzędników służby cywilnej¹¹, co stanowiło 6,3% ogółu członków korpusu służby cywilnej (w 2012 r. – 6,2%). Kategorią urzędów z najwyższym udziałem urzędników, podobnie jak w 2012 r., były placówki zagraniczne (24,3%) oraz ministerstwa (19,4%). Jednocześnie grupą stanowisk z najwyższym udziałem osób o tym statusie (41,0%) w dalszym ciągu były wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Struktura korpusu służby cywilnej według płci pozostała w 2013 r. na niemalże zmienionym poziomie względem roku 2012. Kobiety stanowiły 69,5% członków korpusu, mężczyźni – 30,5%. Podobnie jak w poprzednich dwóch latach, w 2013 r. największy odsetek kobiet występował w urzędach skarbowych (77,6%), mężczyźni –

¹⁰Zakres podmiotowy wybranych grup urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej obejmuje:

- ministerstwa: Kancelarię Prezesa Rady Ministrów i ministerstwa,
- administrację skarbową: izby skarbowe, urzędy skarbowe oraz urzędy kontroli skarbowej,
- wojewódzką administrację zespólną: komendy wojewódzkie Policji i Państwowej Straży Pożarnej, kuratoria oświaty, wojewódzkie inspektoraty: inspekcji handlowej, farmaceutyczne, jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych, nadzoru budowlanego, ochrony roślin i nasiennictwa, ochrony środowiska, transportu drogowego, weterynarii oraz wojewódzkie urzędy ochrony zabytków,
- powiatową administrację zespólną: komendy powiatowe (miejskie) Policji i Państwowej Straży Pożarnej oraz powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego,
- pozostałą administrację niezespólną i inne urzędy: Biuro Nasiennictwa Leśnego, archiwa państwowe, instytucje podległe MON, graniczne i powiatowe inspektoraty weterynarii, izby celne i urzędy celne, oddziały Straży Granicznej, okręgowe inspektoraty rybołówstwa morskiego, okręgowe urzędy miar, okręgowe urzędy górnicze, regionalne dyrekcje ochrony środowiska, regionalne zarządy gospodarki wodnej, urzędy morskie, urzędy statystyczne, urzędy żeglugi śródlądowej, Zakład Emerytalno-Rentowy MSW.

¹¹ Dane dotyczą osób w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, bez uwzględnienia osób przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych oraz zasiłkach chorobowych.

w placówkach zagranicznych (65,2%). **Zwiększył się udział kobiet na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej. Według stanu na dzień 31 grudnia 2013 r. wyniósł on 51,7% (w 2012 – 50,2%).**

Widoczna jest kontynuacja procesu starzenia się korpusu służby cywilnej. Zmniejsza się udział osób w wieku do 30 lat – w 2013 r. stanowiły one 12,2%, natomiast w 2012 r. – 14,1%. Natomiast udział osób w wieku powyżej 50 roku życia zwiększył się z 30,4% w 2012 r. do 31,7% w 2013 r. **Tendencja ta jest jeszcze bardziej widoczna przy porównaniu danych z ostatnich 5 lat – w 2009 udział osób w wieku do 30 lat wynosił 20,3%, zaś osób w wieku powyżej 50 lat – 26,9%.** W 2013 r. najliczniej reprezentowaną grupą były osoby w wieku między 31 a 50 lat – 56,1% (w 2012 r. – 55,5%). Z zebranych po raz pierwszy danych dotyczących osób powyżej 65 roku życia wynika, że największy odsetek tych osób występuje w urzędach centralnych (2,0%), natomiast najmniejszy – w urzędach kontroli skarbowej (0,3%).

Analiza zatrudnienia osób niepełnosprawnych wykazała, że **stopniowo zwiększa się udział osób niepełnosprawnych w korpusie** – wg stanu na dzień 31 grudnia 2013 r. było zatrudnionych 4 210 osób niepełnosprawnych (o 269 osób więcej niż w 2012 r.), tj. 3,4% zatrudnionych w korpusie ogółem (w 2012 r. – 3,2%). Największy wzrost udziału osób niepełnosprawnych odnotowano w urzędach należących do wojewódzkiej administracji zespolonej – w 2012 r. udział ten wynosił 3,4%, zaś w 2013 r. – 3,8%. Największy odsetek zatrudnienia tych osób, podobnie jak w 2012 r., występował w urzędach wojewódzkich (4,4% ogółu osób zatrudnionych w tej grupie urzędów). Ponadto w placówkach zagranicznych, podobnie jak w 2012 i 2011 r., nie odnotowano zatrudnienia ani jednej osoby niepełnosprawnej.

Dalszemu spadkowi uległ wskaźnik fluktuacji zatrudnienia¹². Wyniósł on w 2013 roku 5,1% (w 2012 r. – 6,2%). Podobnie jak w 2012 r., najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w ministerstwach¹³ – 8,5%, natomiast najniższy w urzędach kontroli skarbowej (3,0%). Należy podkreślić, że fluktuacja zatrudnienia na odnotowanym poziomie jest wynikiem naturalnych ruchów kadrowych i nie zagraża realizacji statutowych zadań przez urzędy.

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

¹² tj. stosunek liczby odejść z pracy do przeciętnego zatrudnienia w badanym okresie w osobach.

¹³ Zgodnie z danymi ze sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2013 r., najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w placówkach zagranicznych, jednak jest on w głównej mierze spowodowany specyfiką pracy w tych urzędach.

2.2. Finansowanie służby cywilnej¹⁴

W 2013 r. fundusz wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej pozostawał na zbliżonym poziomie względem roku 2012. Jednocześnie malejący poziom środków na szkolenia oraz brak rezerwy celowej na modernizację służby cywilnej spowalniały tempo profesjonalizacji tej służby.

Zgodnie z ustawą budżetową na rok 2013¹⁵ limit mianowań urzędników służby cywilnej został zaplanowany na poziomie 200 osób (spadek o 300 osób, tj. o 60% względem limitu na 2012 r.), limit środków na wynagrodzenia – 6 888 833 tys. zł (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE oraz środkami na dodatki służby cywilnej zaplanowanymi w 2013 r. w rezerwie celowej poz. 20). Jest to kwota wyższa o 30 949 tys. zł, tj. o 0,5% względem ustawy budżetowej na 2012 r. Natomiast limit środków na szkolenia w 2013 r. wyniósł 45 712 tys. zł i był niższy niż w ustawie budżetowej na 2012 r. o 11 361 tys. zł (tj. o 19,9%).

W toku wykonywania ustawy budżetowej na rok 2013 środki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej zostały wydatkowane w kwocie 6 947 494 tys. zł – z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych (tj. 99,3% kwoty planu po zmianach wynoszącej 6 994 838 tys. zł). Dla porównania, w 2012 r. poziom wykonania planu po zmianach w zakresie wydatków na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej wyniósł 99,2%.

Wydatki na szkolenia w służbie cywilnej (z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerwy celowej) wyniosły łącznie 37 568 tys. zł – tj. 80,4% planu po zmianach. Powyższe oznacza, że średnia kwota środków na szkolenia 1 członka korpusu służby cywilnej wyniosła w 2013 r. ok. 310 zł (w 2012 r. było to ok. 314 zł).

Na sfinansowanie zadań służby cywilnej w 2013 r. zaplanowane zostały środki w rezerwie celowej budżetu państwa, poz. 20¹⁶, w kwocie 7 284 tys. zł¹⁷ (wzrost o 5 493 tys. zł). Wzrost ten wynika z faktu, że środki na skutki przechodzące mianowań urzędników w służbie cywilnej z 2011 r. ujęto w budżetach urzędów na 2012 r. (nie zaś w rezerwie celowej), natomiast w 2013 r. środki na skutki przechodzące mianowań urzędników w służbie cywilnej

¹⁴ System finansowania służby cywilnej obejmuje środki ujęte w budżetach urzędów, planowane corocznie w trybie określonym w rozporządzeniu Ministra Finansów w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej, oraz środki ujęte w rezerwach celowych budżetu państwa, utworzonych i wydatkowanych zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o finansach publicznych.

¹⁵ Są to wartości ujęte w ustawie z dnia 27 września 2013 r. o zmianie ustawy budżetowej na rok 2013, która w stosunku do ustawy budżetowej na rok 2013 z dnia 25 stycznia 2013 r. w zakresie limitów dla służby cywilnej wprowadziła zmiany w postaci zmniejszenia limitu środków na wynagrodzenia o 1 501 tys. zł oraz limitu środków na szkolenia o 3 747 tys. zł. Limit mianowań urzędników po nowelizacji pozostał na niezmiennym poziomie.

¹⁶ pn. „Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z roku 2012 oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych w 2012 oraz 2013 r. ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej” (ustawa budżetowa na rok 2013, część 83 – Rezerwy celowe, poz. 20). W rezerwie tej zaplanowano środki na sfinansowanie następujących zadań służby cywilnej – szkoleń centralnych w służbie cywilnej, wypłatę dodatków dla nowo mianowanych urzędników służby cywilnej oraz skutków przeniesień urzędników.

¹⁷ Całkowita kwota ujęta w rezerwie wynosiła 7 650 tys. zł, gdyż poza środkami na sfinansowanie zadań służby cywilnej, w rezerwie ujęto również środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej.

z 2012 r. były ujęte w rezerwie celowej. W toku wykonywania ustawy budżetowej, z rezerwy tej na sfinansowanie zadań służby cywilnej uruchomiono 6 707 tys. zł, tj. 92,1% planowanej kwoty.

Należy zwrócić uwagę, że w ustawie budżetowej na 2013 r. po raz kolejny nie została uwzględniona rezerwa celowa na modernizację służby cywilnej, określona w art. 16 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, o której utworzenie w toku prac nad projektem ustawy budżetowej Szef Służby Cywilnej wnioskował do Ministra Finansów¹⁸.

Dla ok. 11% urzędów głównym problemem w zakresie funkcjonowania systemu finansowania służby cywilnej był brak wystarczających środków finansowych na realizację zadań urzędu. Wśród urzędów, które zwróciły uwagę na ten problem, ok. 2/3 stanowiły urzędy należące do administracji zespolonej szczebla powiatowego i wojewódzkiego.

- Szczegółowe informacje w zakresie planowanych i wydatkowanych środków na wynagrodzenia oraz szkolenia członków korpusu służby cywilnej zawiera załącznik nr 2.

2.3. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej

Od 5 lat wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej realnie spadają (spadek w latach 2009–2013 wyniósł 4,9%). Przeprowadzone badania w zakresie dynamiki wynagrodzeń w gospodarce narodowej i różnych segmentach administracji publicznej wskazują na niepokojące zjawisko – realny spadek poziomu wynagrodzeń występuje tylko w korpusie służby cywilnej.

2.3.1. Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie¹⁹ w korpusie służby cywilnej w 2013 r. kształtowało się na poziomie 4 770 zł brutto i było wyższe niż w 2012 r. o 0,9% w ujęciu nominalnym²⁰, tj. o 36 zł (w 2012 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4 729 zł brutto). Przy uwzględnieniu wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników w 2013 r. nastąpiło realne utrzymanie poziomu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej z 2012 r.

Analogicznie, jak w poprzednich latach najwyższy poziom wynagrodzeń występował w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej, w której przeciętne miesięczne

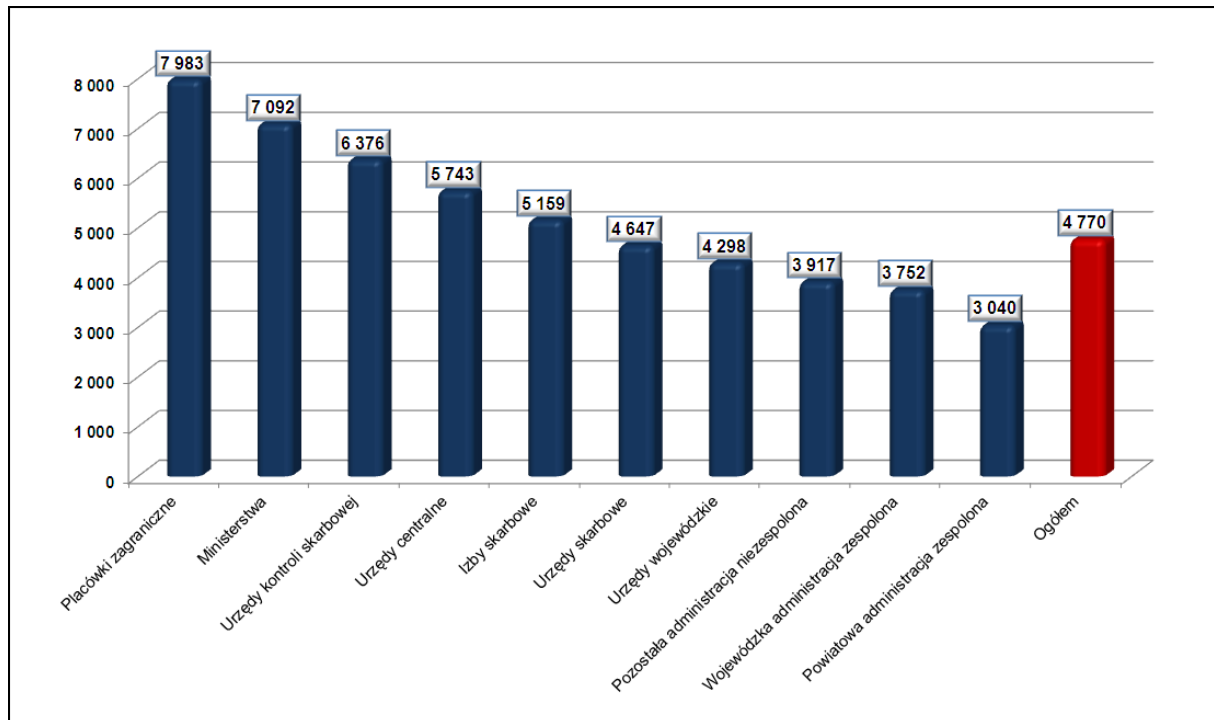
¹⁸ Zgodnie z art. 16 ust.1 ustawy o służbie cywilnej, środki z przedmiotowej rezerwy powinny być przeznaczone na realizację strategii zarządzania zasobami ludzkimi, wdrożenie standardów zarządzania zasobami ludzkimi oraz wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej.

¹⁹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zostało obliczone poprzez podzielenie rocznych wydatków na wynagrodzenia ogółem wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym przez przeciętne zatrudnienie w 2013 r. oraz 12 miesięcy. Środki na wynagrodzenia ogółem obejmują m.in.: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień.

²⁰ Bez uwzględnienia wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników.

wynagrodzenie w 2013 r. wynosiło 13 007 zł brutto. Natomiast najwyższy poziom wynagrodzeń według grup urzędów w 2013 r. odnotowano w placówkach zagranicznych, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenie kształtowało się na poziomie 7 983 zł brutto, oraz w ministerstwach – 7 092 zł brutto. Najniższy poziom wynagrodzeń wykazano w powiatowej administracji zespolonej – 3 040 zł brutto, a więc poniżej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

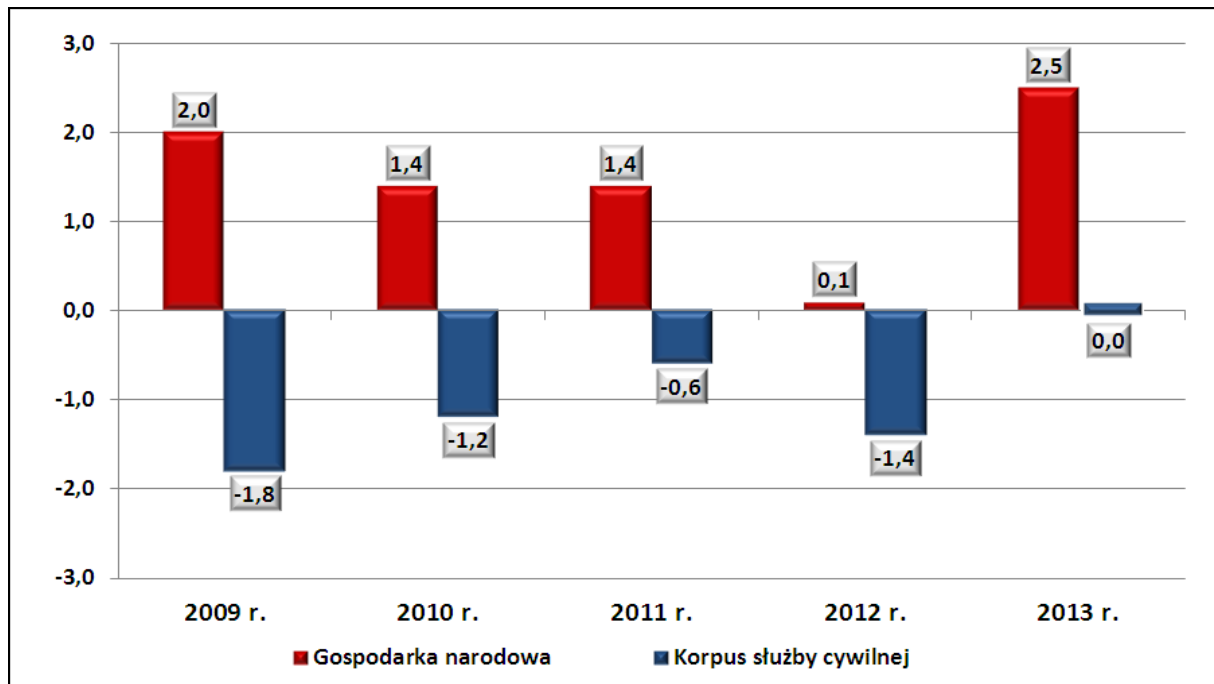
Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem (wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) członków korpusu służby cywilnej w 2013 r. w podziale na grupy urzędów (w zł, brutto)



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

2.3.2. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej na tle wynagrodzeń w gospodarce narodowej

Pogłębia się spadek konkurencyjności płacowej korpusu służby cywilnej względem innych segmentów rynku pracy. **W latach 2009–2013 w gospodarce narodowej wynagrodzenia każdego roku realnie wzrosły o 7,7%, natomiast w korpusie służby cywilnej realnie spadły o 4,9%.**

Realna zmiana wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej i gospodarce narodowej w latach 2009–2013


Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2013 r. było co prawda o 30,7% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogółem, które w tym samym okresie wyniosło 3 650 zł brutto (wzrost nominalny względem 2012 r. – o 3,4%), jednakże różnica ta w 2012 r. wynosiła 34,0%, natomiast w 2009 r. – 42,3%. Należy przy tym pamiętać, że dane te stanowią porównanie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, czyli wynagrodzeń grupy osób o wyższych kwalifikacjach zawodowych (50% osób zajmuje stanowiska, na których wymagane jest wykształcenie wyższe) z wynagrodzeniami osób zatrudnionych w całej gospodarce narodowej (udział osób z wyższym wykształceniem wynosi w niej ok. 30%).

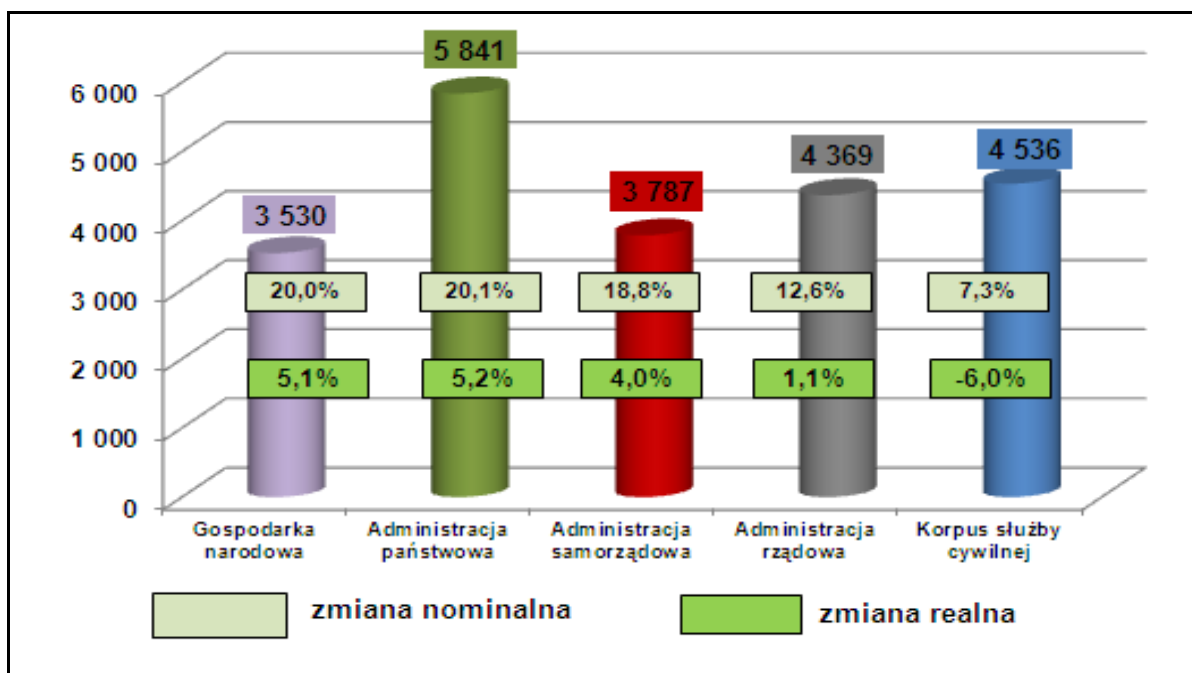
2.3.3. Wyniki badania w zakresie regionalnego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z wynagrodzeniami innych grup zatrudnionych w administracji publicznej

W 2013 r. Główny Urząd Statystyczny, na zlecenie Szefa Służby Cywilnej, przeprowadził po raz trzeci badanie zatrudnienia i wynagrodzeń w administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego oraz w administracji rządowej²¹, w tym w korpusie służby cywilnej, w 2012 r. W świetle wyników ww. badania, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej było w 2012 r. o 22,3% niższe niż przeciętne miesięczne

²¹ Administracja rządowa obejmuje m. in. jednostki centralnych organów władzy rządowej oraz terenowej administracji rządowej.

wynagrodzenie w administracji państwowej²² oraz o 19,8% wyższe niż w administracji samorządowej²³. Jednocześnie przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w latach 2008–2012 w ujęciu realnym²⁴ uległo obniżeniu o 6,0%, podczas gdy realne wynagrodzenia w administracji państwowej i samorządowej wzrosły w ww. okresie odpowiednio o 5,2% i 4,0%. W tym samym okresie wynagrodzenie realne w gospodarce narodowej wzrosło o 5,1%.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w gospodarce narodowej i administracji publicznej w 2012 r. (brutto, w zł) oraz ich dynamika (w ujęciu nominalnym i realnym) w porównaniu z 2008 r. (w %)



Analiza regionalnego zróżnicowania wynagrodzeń wskazuje, że w 2012 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie członków korpusu służby cywilnej we wszystkich województwach było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w administracji państwowej. Największą różnicę na niekorzyść korpusu służby cywilnej odnotowano w województwie podlaskim – o 32,2%, najmniejszą zaś w województwie mazowieckim – o 16,0%. Jednocześnie we wszystkich województwach wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2012 r. było wyższe od wynagrodzenia w administracji samorządowej. Największą różnicę na korzyść korpusu służby cywilnej zaobserwowano w województwie mazowieckim – o 25,1%, najmniejszą w województwie opolskim – o 4,3%.

²² Administracja państwowa obejmuje m.in. jednostki naczelnych organów władzy państwowej, kontroli i ochrony prawa oraz sądownictwa.

²³ Administracja samorządowa obejmuje m.in. jednostki samorządu szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego.

²⁴ Zmiana realna uwzględnia wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników, który w latach 2008–2012 wyniósł 114,2.

Porównując wynagrodzenia na wybranych stanowiskach w administracji państwowej można wskazać, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na stanowiskach specjalistów ds. finansowych oraz specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi kształtowało się we wszystkich województwach na niższym poziomie, przy średniej dla Polski wynoszącej na tych stanowiskach odpowiednio 16,5% i 28,7%, na niekorzyść korpusu służby cywilnej. Natomiast porównując przeciętne miesięczne wynagrodzenie na ww. stanowiskach w korpusie służby cywilnej i w administracji samorządowej należy stwierdzić, że w zdecydowanej większości województw było ono wyższe w korpusie, przy średniej dla kraju wynoszącej na tych stanowiskach odpowiednio 21,5% i 22,8%.

Jednocześnie należy mieć na względzie, że analizując wynagrodzenia wg typów administracji publicznej, porównujemy jednostki funkcjonujące w miejscowościach o zróżnicowanej wielkości, co ma istotne przełożenie na poziom wynagrodzeń. Urzędy administracji samorządu terytorialnego w znacznej części zlokalizowane są w małych miejscowościach (urzędy na szczeblu gminnym). Natomiast urzędy w służbie cywilnej, czy administracji państwowej, są najczęściej zlokalizowane w większych miastach (powiatowych, wojewódzkich), gdzie konkurencyjność rynku pracy często jest większa niż w małych miejscowościach.

➤ Szczegółowe dane przedstawione zostały w załączniku nr 3.

2.4. Nabór do służby cywilnej

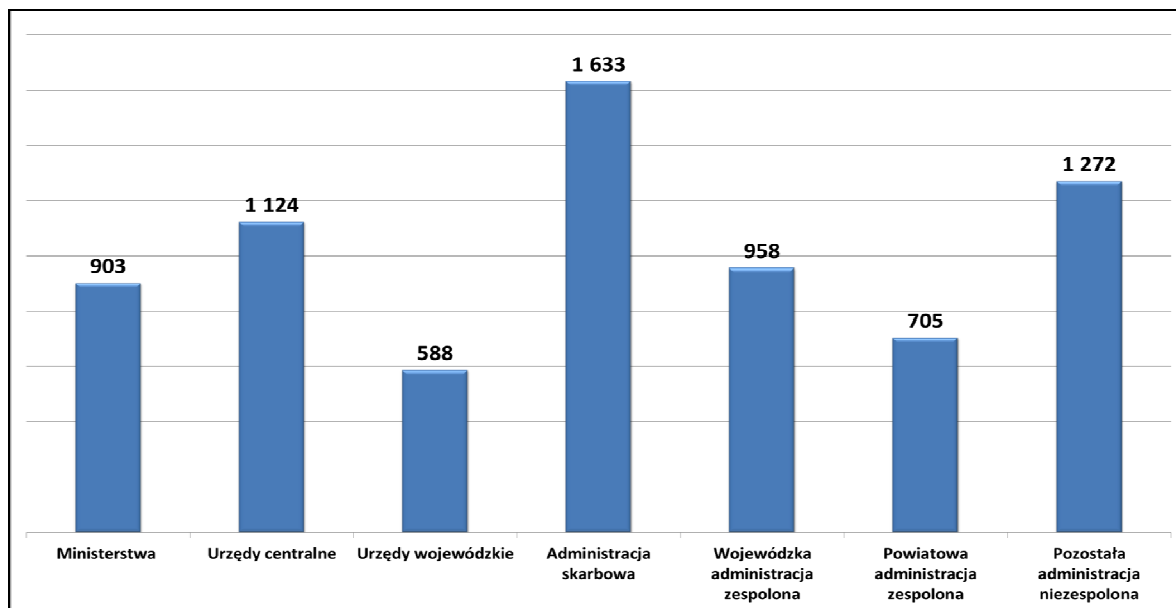
2.4.1. Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej

W 2013 r. zainteresowanie pracą na stanowiskach niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej, a także liczba przeprowadzonych naborów i ich skuteczność kształtowały się na poziomie podobnym do 2012 r. Jednocześnie proporcje pomiędzy liczbą ofert złożonych przez kobiety (ok. 70%) i mężczyzn (ok. 30%) były zbliżone do proporcji zatrudnienia w podziale na płeć, co wskazuje na brak dyskryminacji w tym zakresie w trakcie procesu naboru. Realizując zasadę swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii Europejskiej, umożliwiano osobom nieposiadającym obywatelstwa polskiego dostęp do stanowisk w służbie cywilnej.

W 2013 r. przeprowadzono 7 183 nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej²⁵ (w 2012 r. – 7 363).

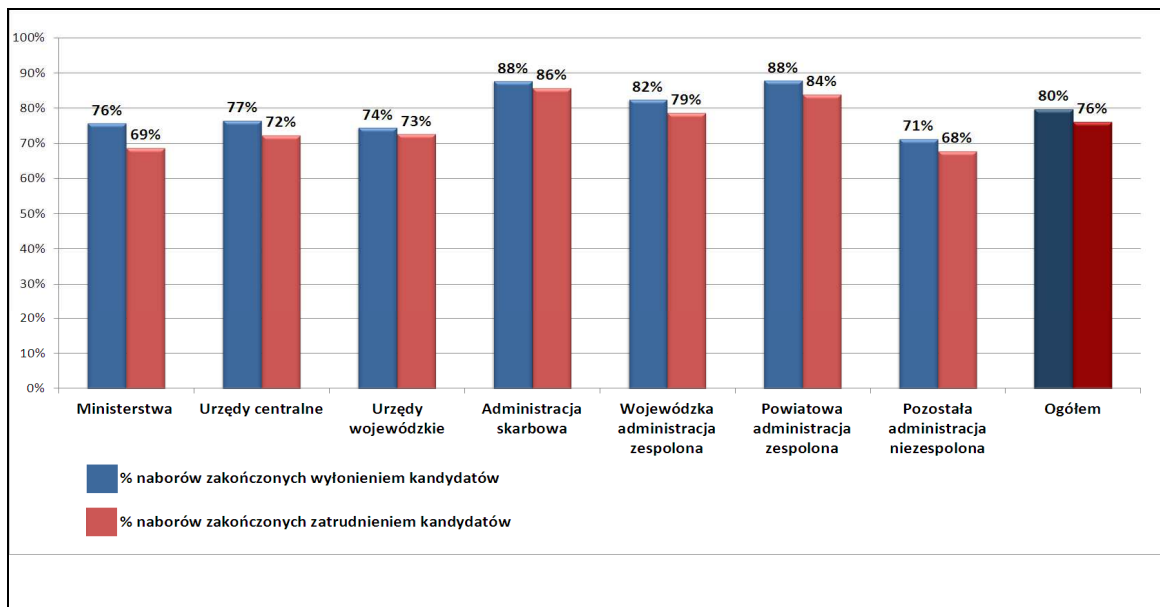
²⁵ Dotyczy wszystkich naborów zakończonych w 2013 r., w tym również tych, których procedura rozpoczęła się w 2012 r. Przedstawione dane nie uwzględniają konkursów prowadzonych na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie

Liczba naborów na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej w 2013 r. w podziale na grupy urzędów



Spośród wszystkich przeprowadzonych naborów, 80% zakończyło się wyłonieniem²⁶, a 76% zatrudnieniem kandydatów.

Skuteczność naborów na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej w 2013 r. w podziale na grupy urzędów

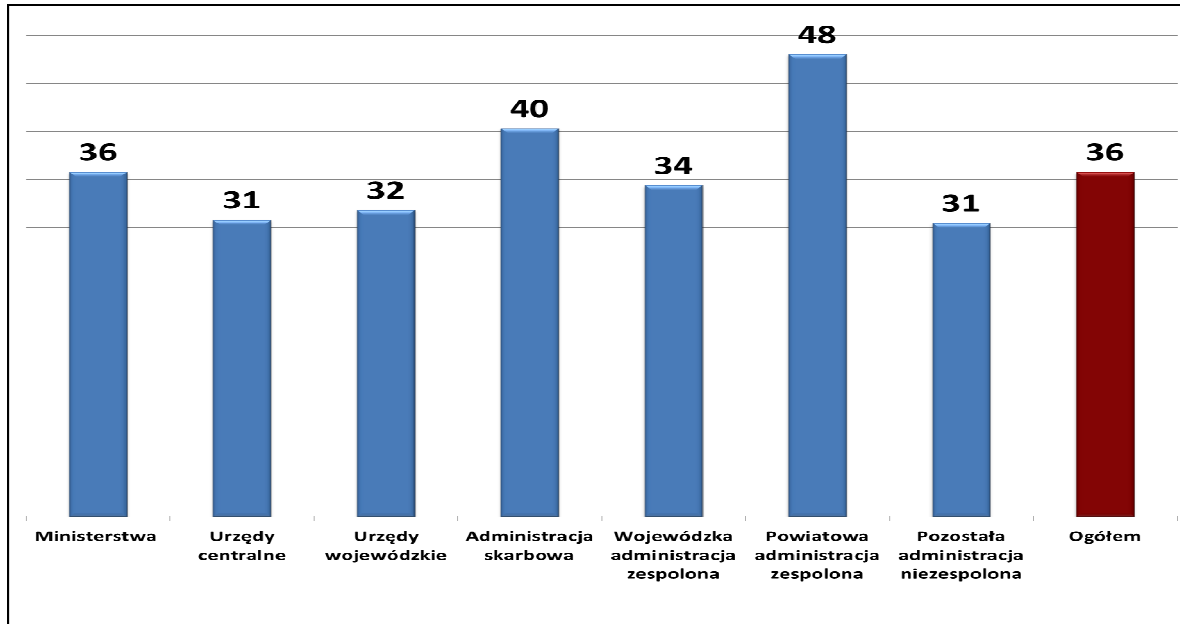


cywilnej – dyrektorów izb skarbowych, naczelników urzędów skarbowych oraz dyrektorów urzędów kontroli skarbowej. Stanowiska te są obsadzone w drodze konkursu przeprowadzanego na podstawie ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz ustawy o kontroli skarbowej. Szef Służby Cywilnej nie ma wpływu na sposób prowadzenia konkursów i obsadzania tych stanowisk.

²⁶ Wyłonienie oznacza wskazanie w protokole z naboru nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów w przypadku stanowisk niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej oraz nie więcej niż 2 w przypadku wyższych stanowisk w służbie cywilnej przedstawianych pracodawcy, tj. dyrektorowi generalnemu urzędu lub kierownikowi urzędu wykonującemu zadania dyrektora generalnego urzędu w celu zatrudnienia wybranego kandydata.

W odpowiedzi na ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy wpłynęło 257 441 ofert (w 2012 r. – 260 328), w tym 71% ofert kobiet oraz 29% ofert mężczyzn. Na jeden przeprowadzony nabór wpłynęło średnio 36 ofert (w 2012 r. – średnio 35 ofert). Wymagania formalne spełniało 63% nadesłanych ofert.

Średnia liczba ofert złożonych w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej w 2013 r. w podziale na grupy urzędów



W wyniku przeprowadzonych naborów wyłoniono 13 914 osób (68% kobiet i 32% mężczyzn). Zatrudniono 5 847 osób (68% kobiet i 32% mężczyzn).

W 2013 r. Szef Służby Cywilnej rozpatrzył 510 wniosków o wyrażenie zgody na wskazanie stanowisk pracy, o które mogą ubiegać się **osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego**²⁷ (w 2012 r. – 572). W 2013 r. opublikowano 458 ogłoszeń o naborach na ww. stanowiska (6% ogółu ogłoszeń) – o 80 ogłoszeń więcej niż w 2012 r. W odpowiedzi cudzoziemcy złożyli 38 ofert (w 2012 r. – 5), z czego 11 (29%) spełniało wymagania formalne. Nie doszło jednak do wyłonienia tych osób w naborach, a tym samym do ich zatrudnienia w służbie cywilnej.

2.4.2. Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej

W 2013 r. zainteresowanie pracą na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej było zróżnicowane – nieznacznie zmniejszyła się liczba osób ubiegających się o stanowisko dyrektora generalnego urzędu, natomiast nieco więcej niż w 2012 r.

²⁷ Kompetencja Szefa Służby Cywilnej w tym zakresie wynika z art. 5 ustawy o służbie cywilnej. W 2013 r. Szef Służby Cywilnej w 59% przypadków wyraził zgodę na zatrudnienie osób nieposiadających obywatelstwa polskiego, w 41% przypadków odmówił wyrażenia zgody w związku z tym, że zakres zadań realizowanych na stanowiskach wiązał się z wykonywaniem władzy publicznej lub funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa.

kandydatów ubiegało się o zatrudnienie na pozostałych wyższych stanowiskach. Jednocześnie w wyniku skutecznie przeprowadzonych naborów znacząco zmniejszyła się liczba wakatów na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów, które mają kluczowe znaczenie dla sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Według stanu na dzień 31 grudnia 2013 r. jedynie 2 stanowiska nie były obsadzone (na koniec 2012 r. – 9). Podobnie jak w latach ubiegłych nad prawidłowością przebiegu wybranych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej czuwali przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej²⁸.

► Stanowiska dyrektorów generalnych urzędów

W 2013 r. prowadzono 12 naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, w tym: 5 w związku z przeniesieniem dyrektora generalnego na inne stanowisko urzędnicze na wniosek kierownika urzędu (42%), 7 w związku z rezygnacją lub wnioskiem dyrektora generalnego o przeniesienie (58%). Na jeden przeprowadzony nabór wpływało średnio 5 ofert (w 2012 r. – 6 ofert)²⁹. Nabory zakończone w 2013 r. doprowadziły do obsadzenia 9 stanowisk dyrektorów generalnych urzędów. W związku z niezakończeniem procedury naboru, jeden nabór rozpoczęty w 2013 r. został zakończony w 2014 r., a jeden nabór, który nie zakończył się obsadzeniem stanowiska, został ponownie rozpoczęty w 2014 r.

W efekcie przeprowadzonych naborów, w dniu 31 grudnia 2013 r. obsadzonych było 61 (97%) spośród 63 stanowisk dyrektorów generalnych urzędów istniejących w urzędach administracji rządowej³⁰. Kobiety zajmowały 26 stanowisk, mężczyźni – 35. Jednocześnie dyrektorzy generalni urzędów odznaczali się zróżnicowanym stażem pracy na tym stanowisku – od 14 lat do 4 miesięcy (ponad 10-letni staż pracy na tym stanowisku posiadało 10% osób, staż od 5 do 10 lat – 36%, poniżej 5 lat – 54% osób).

► Pozostałe wyższe stanowiska w służbie cywilnej

W 2013 r. przeprowadzono 192 nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej³¹ (w 2012 r. – 172), w tym 96 w ministerstwach, 63 w urzędach centralnych i 33 w urzędach wojewódzkich.

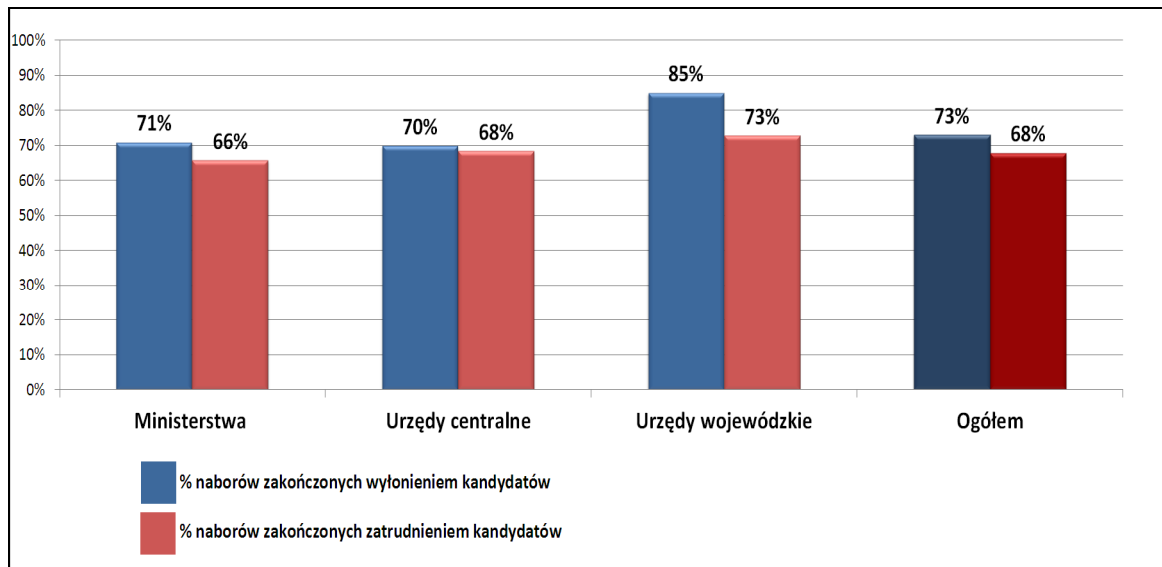
Spośród wszystkich przeprowadzonych naborów na te stanowiska 73% zakończyło się wyłonieniem, a 68% – zatrudnieniem kandydatów.

²⁸ Więcej informacji na temat kierowania przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej w celu obserwacji prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej zawiera rozdział 3.1.1. „Realizacja zaplanowanych celów”.

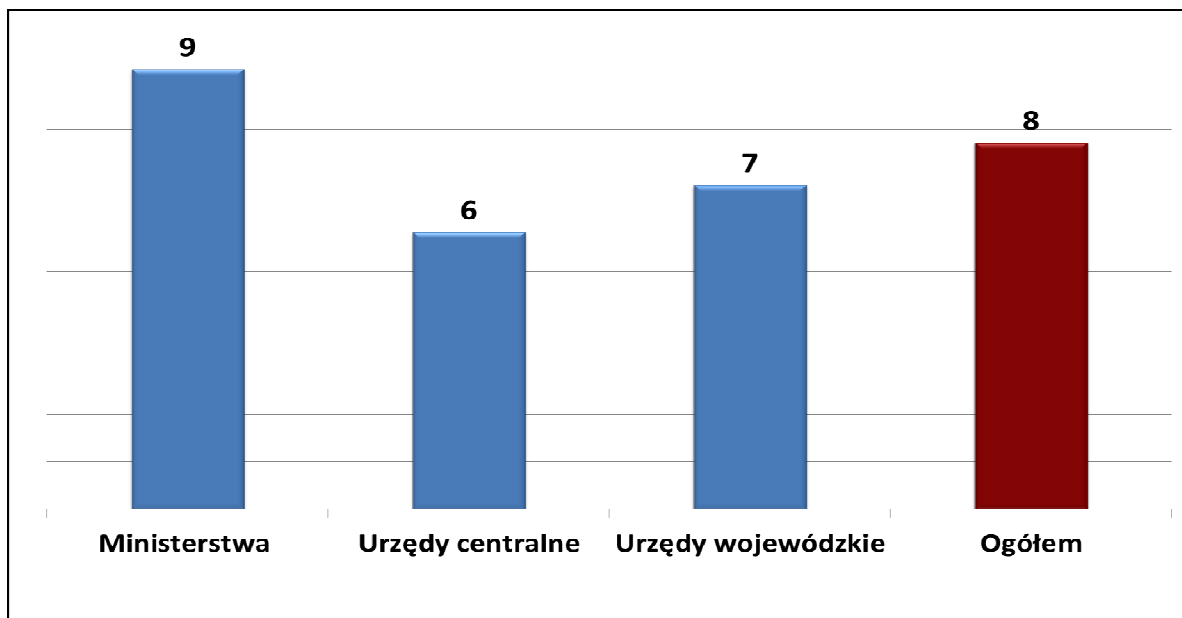
²⁹ Pod uwagę wzięto nabory zakończone w danym roku.

³⁰ W dniu 27 listopada 2013 r. w drodze połączenia Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej oraz Ministerstwa Rozwoju Regionalnego utworzono Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Tym samym liczba stanowisk dyrektorów generalnych urzędów zmniejszyła się z 64 do 63.

³¹ Dotyczy wszystkich naborów zakończonych w 2013 r., w tym tych, których procedura rozpoczęła się w 2012 r.

**Skuteczność naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2013 r.
w podziale na grupy urzędów**


W odpowiedzi na ogłoszenia o wolnych wyższych stanowiskach pracy wpłynęło łącznie 1 481 ofert (w 2012 r. – 1 109), w tym 37% ofert kobiet oraz 63% ofert mężczyzn. Na jeden przeprowadzany nabór wpłynęło średnio 8 ofert (w 2012 r. – średnio 6 ofert). Wymagania formalne spełniało 66% nadesłanych ofert.

**Średnia liczba ofert złożonych w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2013 r.
w podziale na grupy urzędów**


Łącznie w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej wyłoniono 171 osób, w tym 41% kobiet i 59% mężczyzn. Zatrudniono 130 osób (w 2012 r. – 124), w tym 44% kobiet oraz 56% mężczyzn.

W 2013 r., podobnie jak w latach ubiegłych, do Szefa Służby Cywilnej nie wpłynęły wnioski dotyczące wyrażenia zgody na wskazanie wyższego stanowiska w służbie cywilnej, o które mogą ubiegać się osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego.

2.4.3. Osoby niepełnosprawne w naborach do służby cywilnej

W 2013 r. osoby niepełnosprawne nadsyłały więcej ofert niż w latach ubiegłych, co może być wynikiem ponad 2-letniego funkcjonowania przepisów przyznających tym osobom pierwszeństwo w zatrudnieniu. Ponadto urzędy częściej zachęcały w ogłoszeniach osoby niepełnosprawne do udziału w naborach na wolne stanowiska pracy. Niemniej, pomimo licznych inicjatyw na rzecz zatrudnienia tej grupy osób, ich zainteresowanie podjęciem pracy w służbie cywilnej w dalszym ciągu nie jest wysokie.

► Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej

W odpowiedzi na ogłoszenia o naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej wpłynęło 7 278 ofert osób niepełnosprawnych³² (62% kobiet, 38% mężczyzn). Oferty nadesłane przez tę grupę osób stanowiły 3% ogółu ofert (w 2012 r. – 5 963, tj. 2% ogółu ofert). Liczba nadesłanych ofert przez osoby niepełnosprawne wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o 18%. Na jeden nabór przeprowadzony w 2013 r. wpłynęła średnio 1 oferta osoby niepełnosprawnej.

Wymagania formalne spełniło 61% ofert. Oznacza to, że kwalifikacje osób niepełnosprawnych, potwierdzone dokumentami złożonymi wraz z ofertą, nie ustępują kwalifikacjom innych kandydatów, których oferty spełniały wymagania formalne w 63% przypadków.

W naborach wyłoniono łącznie 221 osób niepełnosprawnych (2% ogółu wyłonionych), w tym 56% kobiet oraz 44% mężczyzn. Podkreślenia wymaga fakt, że osoby niepełnosprawne były częściej wyłanianie w naborach, o których ogłoszenia zawierały informację o wysokim wskaźniku zatrudnienia tych osób w urzędzie – co najmniej 6%. Może to świadczyć o tym, że urzędy te są generalnie bardziej otwarte na zatrudnienie kolejnych osób niepełnosprawnych.

Ostatecznie zatrudniono, tak jak w 2012 r., 166 osób niepełnosprawnych (3% ogółu zatrudnionych), w tym 57% kobiet oraz 43% mężczyzn.

45% opublikowanych ogłoszeń zawierało dodatkową dobrowolną informację zachęcającą osoby niepełnosprawne do składania swoich ofert (w 2012 r. – 36% ogłoszeń).

³² Na potrzeby sprawozdania za osoby niepełnosprawne uznano te, które wraz z ofertą przedstawiły dokument potwierdzający niepełnosprawność.

Podobnie jak w 2012 r., w ok. 80% naborów osoby niepełnosprawne mogły uzyskać **pierwszeństwo w zatrudnieniu**³³. W odpowiedzi na ogłoszenia o tych naborach osoby niepełnosprawne przesłały 6 118 ofert (2% ogółu ofert oraz 84% ofert od osób niepełnosprawnych), spośród których 61% spełniało wymagania formalne. W wyniku przeprowadzonych naborów wyłoniono 160 osób niepełnosprawnych, z czego 129 zatrudniono (2% ogółu zatrudnionych i 78% zatrudnionych osób niepełnosprawnych).

Przypadki niezatrudnienia 31 osób niepełnosprawnych, którym przysługiwało pierwszeństwo w zatrudnieniu, zostały poddane analizie. Wynika z niej, że nie każda tego typu sytuacja wiązała się z naruszeniem przepisów. Zaistnienie takich okoliczności jak rezygnacja niepełnosprawnego kandydata z objęcia stanowiska po wyłonieniu w naborze, orzeczenie lekarza medycyny pracy niedopuszczające osoby niepełnosprawnej do pracy czy też wyłonienie jednej osoby niepełnosprawnej w więcej niż jednym naborze w sposób oczywisty skutkowało koniecznością zatrudnienia innego kandydata.

Osobnego traktowania wymagały przypadki, w których nie doszło do zatrudnienia wyłonionych osób niepełnosprawnych w związku z brakiem możliwości zapewnienia im odpowiednich warunków pracy, czy też w związku z niewystarczającymi – w ocenie pracodawcy – kompetencjami tych osób pomimo wcześniejszego wyłonienia ich w naborze. Sytuacje takie miały miejsce w urzędach powiatowej administracji zespolonej oraz pozostałej administracji niezespolonej. Okoliczności takie nie zawsze mogły stanowić podstawę do niezatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Kierownicy urzędów, w których wystąpiły ww. przypadki, otrzymali od Szefa Służby Cywilnej pouczenie na temat prawidłowego stosowania obowiązujących przepisów.

► **Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej**³⁴

W 2013 r. osoby niepełnosprawne ubiegając się o zatrudnienie na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej składały swoje oferty wyłącznie w naborach, w których mogły uzyskać pierwszeństwo w zatrudnieniu (wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie poniżej 6%). W 2013 r. było 169 takich ogłoszeń (88% ogółu ogłoszeń na wyższe stanowiska). W treści 63% ogłoszeń zawarto dodatkową informację zachęcającą osoby niepełnosprawne do składania ofert.

W odpowiedzi wpłynęło 21 ofert osób niepełnosprawnych, w tym 33% ofert kobiet oraz 67% ofert mężczyzn (w 2012 r. – 23 ofert). Oferty nadesłane przez osoby niepełnosprawne

³³ Zgodnie z art. 29a ust. 2 ustawy o służbie cywilnej były to ogłoszenia o naborach zawierające informację, że w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, był niższy niż 6%. Inne niezbędne warunki do skorzystania przez osobę niepełnosprawną z pierwszeństwa w zatrudnieniu to złożenie wraz z ofertą dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność oraz wyłonienie w naborze.

³⁴ Z wyłączeniem naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, na które osoby niepełnosprawne nie składały swoich ofert w 2013 r.

stanowiły 1% ogółu ofert (w 2012 r. – 2%). 52% z nich spełniało wymagania formalne – mniej niż w przypadku ofert pozostałych kandydatów (66%). W wyniku przeprowadzonych naborów wyłoniono, a następnie zatrudniono 1 osobę niepełnosprawną.

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

Osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej stanowiły w 2013 r. mniej liczną grupę – ok. 3,9 tys. (w 2012 r. – około 4,5 tys.)³⁵. Jednocześnie, podobnie jak w latach wcześniejszych, osoby te w przeważającej większości przypadków (98%) uzyskały pozytywną pierwszą ocenę w służbie cywilnej. Może to potwierdzać trafność dokonywanej w urzędach rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.

Osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej są objęte procedurą pierwszej oceny w służbie cywilnej. W 2013 r. sporządzono ok. 3,6 tys. tego typu ocen. Pozytywne oceny (98%) stanowiły podstawę do podjęcia przez dyrektorów generalnych urzędów decyzji o zatrudnieniu ww. osób na czas nieokreślony.

➤ Szczegółowe zestawienie zawiera załącznik nr 4.

Ponadto w 2013 r. Szef Służby Cywilnej dokonał czynności w zakresie nawiązania i zmiany w stosunku pracy wobec dyrektorów generalnych urzędów:

- na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 1, 2, 4 i 5 ustawy o służbie cywilnej dokonał 9 przeniesień członków korpusu służby cywilnej wyłonionych w drodze naboru na stanowisko dyrektora generalnego Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, Głównego Inspektoratu Weterynarii, Urzędu Lotnictwa Cywilnego, Ministerstwa Środowiska, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska i Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego,
- na podstawie art. 61 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ww. ustawy dokonał 4 przeniesień ze stanowisk dyrektorów generalnych następujących urzędów: Urzędu Lotnictwa Cywilnego, Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i Urzędu Transportu Kolejowego,
- na podstawie art. 25 ust. 8 ustawy wyznaczył, w porozumieniu z kierownikiem urzędu, członka korpusu służby cywilnej na osobę zastępującą dyrektora generalnego Urzędu Lotnictwa Cywilnego.

³⁵ Zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12 miesięcy z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

2.6. Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej

Ze względu na zmiany w procesie kształcenia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej, w 2013 r. korpusu służby cywilnej nie zasiłała kolejna promocja słuchaczy Szkoły³⁶. Na koniec 2013 r. w służbie cywilnej świadczyło pracę 688 absolwentów KSAP, czyli blisko 63% wszystkich osób, które ukończyły naukę w Szkole³⁷.

Spośród nich 88,5% było pracownikami ministerstw, 8,6% – urzędów centralnych, 2,2% – urzędów wojewódzkich, 0,7% – pozostałych urzędów. Największa grupa absolwentów była zatrudniona w Ministerstwie Spraw Zagranicznych (w tym w placówkach zagranicznych) – ponad 17%, Ministerstwie Finansów – 12% i Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju – 11%.

Na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej zatrudnionych było ok. 21% absolwentów KSAP, na stanowiskach średniego szczebla zarządzania oraz koordynujących – ok. 23%, na stanowiskach samodzielnych – ponad 36%, a na stanowiskach specjalistycznych – blisko 20%. Zdecydowana większość absolwentów KSAP zatrudnionych w służbie cywilnej w 2013 r. była urzędnikami służby cywilnej (blisko 99%)³⁸.

2.7. Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej

Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej w 2013 r. cieszyło się dużo mniejszym zainteresowaniem niż w 2012 r. – do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania przystąpiły 864 osoby (w 2012 r. – 2075 osób). Mogło to wynikać m.in. z niewysokiego 200-osobowego limitu mianowań na 2013 r. – dwuipółkrotnie niższego niż w 2012 r. Był to zarazem najniższy spośród wszystkich dotychczasowych limitów mianowań w służbie cywilnej. Osłabiło to i tak niewysokie tempo budowy profesjonalnego korpusu służby cywilnej (w latach 2011–2012 limit wynosił 500 osób rocznie).

Sprawdzian przewidziany w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2013 r. został przeprowadzony w dniu 6 lipca 2013 r. przez Zespół Sprawdzający powołany przez Dyrektora Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. W ocenie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej, którzy obserwowali przebieg

³⁶ W związku z przywróceniem jednego w każdym roku kalendarzowym naboru do KSAP oraz zmianami w harmonogramie kształcenia, XXIII Promocja absolwentów ukończyła naukę w sierpniu 2012 r., natomiast XXIV Promocja zakończy naukę w kwietniu 2014 r.

³⁷ Liczbę absolwentów KSAP pracujących w służbie cywilnej ustalono na podstawie danych przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów. Nieznaczny spadek liczby absolwentów świadczących pracę w służbie cywilnej w porównaniu do 2012 r. (o 20 osób) może wynikać z faktu, że dane o zatrudnieniu nie obejmują osób przebywających na zasiłkach chorobowych oraz na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i bezpłatnych. Kilku absolwentów rozwiązało stosunek pracy w służbie cywilnej w rezultacie naturalnych procesów fluktuacji kadr.

³⁸ I i II stopień służby cywilnej posiadało odpowiednio 30,2% i 25,1% absolwentów, ok. 23,7% posiadało III stopień, blisko 14,5% – IV stopień oraz 5,1% osób – V lub wyższy stopień.

sprawdzianu³⁹, przedsięwzięcie to zostało przeprowadzone sprawnie i w sposób zgodny z przepisami. Tym samym jego organizację oceniono pozytywnie. Pogląd ten podzieliła Rada Służby Cywilnej⁴⁰.

Z przekazanych przez KSAP danych wynika, że do sprawdzianu przystąpiły 864 osoby. Spośród nich 202 osoby (23,38%) zakończyły sprawdzian z wynikiem pozytywnym, z czego 164 osoby (19% uczestników) zmieściło się w określonym w ustawie budżetowej limicie mianowań na 2013 r. (po uwzględnieniu liczby mianowań absolwentów KSAP).

Prawo do mianowania w służbie cywilnej (z dniem 1 grudnia 2013 r.) uzyskało łącznie 197 osób – 164 pracowników służby cywilnej, którzy ukończyli postępowanie kwalifikacyjne z wynikami uprawniającymi do mianowania oraz 33 absolwentów KSAP, którzy w 2013 r. złożyli wniosek o mianowanie. Z dniem mianowania ich dotychczasowy stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Limit mianowań został wykorzystany w 98,5%. Wykorzystanie limitu mianowań w 2013 r. w 100% – podobnie jak w latach 2010–2012 – nie było możliwe, gdyż osiągnięcie miejsca uprawniającego do mianowania oznacza uzyskanie w postępowaniu kwalifikacyjnym wyniku pozytywnego z sumą punktów pozwalającą na mianowanie wszystkich osób, które uzyskały tę sumę punktów bez konieczności przekroczenia limitu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy.

- Analizę danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2013 r. przedstawia załącznik nr 5.

2.8. Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej

2.8.1. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej

W marcu 2013 r. upływał termin sporządzania ocen okresowych większości osób, które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. Skutkowało to znaczącym w porównaniu do 2012 r. wzrostem liczby przeprowadzonych tego typu ocen⁴¹. Podobnie jak w latach ubiegłych zdecydowanie przeważały pozytywne oceny wykonywania obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej.

³⁹ W świetle art. 44 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej sprawuje nadzór nad zgodnym z przepisami prawa przebiegiem postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w przebiegu postępowania, nakazuje usunięcie naruszenia prawa.

⁴⁰ Rada Służby Cywilnej w uchwale nr 91 z dnia 27 sierpnia 2013 r. pozytywnie oceniła przebieg postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2013 r.

⁴¹ Podobny wzrost obserwowano w marcu 2011 r. (zgodnie z art. 81 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej ocenę okresową przeprowadza się co 24 miesiące).

W 2013 r. oceny okresowe sporządzono 67% członkom korpusu służby cywilnej zatrudnionym na czas nieokreślony. W przeważającej większości przyznano oceny pozytywne (99,7%)⁴², najczęściej na poziomie oczekiwań (47,3%) i powyżej oczekiwań (47,1%).

Nieznacznie zmniejszył się – i tak niewysoki – odsetek członków korpusu służby cywilnej, którym przyznano negatywną ocenę okresową – 0,3% (w 2012 r. – 0,6%). 19 spośród 249 ocen negatywnych otrzymali urzędnicy służby cywilnej. W 1 przypadku urzędnikowi przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową⁴³.

W 2013 r. w urzędach złożono 309 sprzeciwów od ocen okresowych, z tego: 33% uwzględniono, 65% nie uwzględniono, 2% nie rozpatrzono. W porównaniu do roku 2012 zanotowano niewielki wzrost odsetka uwzględnionych sprzeciwów⁴⁴. W 51 przypadkach wniesiono do sądu pracy odwołania dotyczące otrzymanej oceny okresowej.

➤ Szczegółowe dane dotyczące ocen okresowych zawiera załącznik nr 6.

Ponadto Szef Służby Cywilnej wyraził w 2013 r. 42 opinie na temat pracy dyrektorów generalnych urzędów w ramach procesu ocen okresowych (w pozostałych przypadkach sporządzenie oceny przypadało w późniejszym terminie lub na stanowisku dyrektora generalnego urzędu istniał wakat).

2.8.2. Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej

W 2013 r. zanotowano wzrost liczby przyznawanych kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej⁴⁵, co koreluje z większą liczbą ocen okresowych sporządzonych w tym roku.

W 2013 r. przyznano łącznie 1603 kolejne stopnie służbowe urzędnikom służby cywilnej⁴⁶. Na podstawie 916 wniosków złożonych przez bezpośrednich przełożonych kolejny stopień uzyskały 294 osoby (32% wniosków⁴⁷). Podobnie jak rok wcześniej, najmniejszy odsetek pozytywnie rozpatrzonych wniosków wystąpił w ministerstwach (19%). Dla porównania, w grupie urzędów centralnych wynosił on 55%, a w urzędach wojewódzkich – 65%. Ponadto przyznano 1 309 stopni służbowych urzędnikom, którzy od otrzymania ostatniego stopnia uzyskali dwie kolejne następujące po sobie pozytywne oceny okresowe na jednym z dwóch

⁴² W 2011 r. – 99,5%, 2012 r. – 99,4%.

⁴³ Zgodnie z art. 71 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej w takim przypadku następuje rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

⁴⁴ Według danych za rok 2012: 25,9% – sprzeciwy uwzględnione, 70,6% – sprzeciwy nieuwzględnione i 3,5% – sprzeciwy nierozpatrzone.

⁴⁵ Ustawa o służbie cywilnej ustanawia dziewięć stopni służbowych, które przysługują urzędnikowi służby cywilnej. Przyznaje je dyrektor generalny urzędu. Pierwszy stopień – przysługujący od dnia mianowania – jest przyznawany w terminie siedmiu dni od dnia mianowania, natomiast możliwość nabycia kolejnych stopni służbowych związana jest z oceną okresową członka korpusu służby cywilnej.

⁴⁶ W 2012 r. przyznano 1072 kolejnych stopni służbowych, w 2011 r. – 1137.

⁴⁷ W 2012 r. była to zbliżona wartość – 31%

najwyższych poziomów (w tych przypadkach przyznanie kolejnego stopnia służbowego jest obligatoryjne).

Według danych na dzień 31 grudnia 2013 r. ok. 34,2% urzędników posiadało I stopień służbowy, ok. 37,6% – II stopień, ok. 20,8% – III stopień, ok. 6,1% – IV stopień, oraz 1,4% – V stopień lub wyższy. Na dodatki służby cywilnej w 2013 r. została przeznaczona kwota w wysokości 105 666 tys. zł. Oznacza to wzrost o 8,1% względem 2012 r., który wynikał z faktu przyznawania kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej oraz mianowania nowych urzędników.

➤ Szczegółowe dane dotyczące przyznawania kolejnych stopni służbowych zawiera załącznik nr 7.

2.8.3. Indywidualne programy rozwoju zawodowego

W 2013 r. po raz kolejny odnotowano wzrost odsetka urzędów (65%), które posiadały sformalizowane zasady sporządzania istotnego narzędzia zarządzania kadrami służby cywilnej, jakimi są indywidualne programy rozwoju zawodowego (IPRZ)⁴⁸. W 2012 r. było to 51% urzędów, w 2011 r. – 17%.

W 2013 r. sformalizowane zasady sporządzania IPRZ posiadało 65% urzędów, a w trakcie ich opracowywania było 11% (łącznie 76% urzędów). Najczęściej brak takich programów odnotowywano w administracji powiatowej.

Jednocześnie z przeprowadzonego w 2013 r. monitoringu wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁴⁹ wynika, że 98% ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich wywiązało się z zalecenia określenia formuły oraz zasad opracowywania i realizacji IPRZ.

2.8.4. Szkolenia w służbie cywilnej

W 2013 r., podobnie jak w latach poprzednich, szkolenia były ważną formą podnoszenia kompetencji zawodowych członków korpusu służby cywilnej. Umożliwiły one – w stopniu warunkowanym przede wszystkim wysokością środków finansowych zarezerwowanych na szkolenia w budżecie państwa⁵⁰ – wsparcie merytoryczne pracowników oraz upowszechnienie dobrych praktyk i standardów w obszarach szczególnie istotnych dla administracji rządowej.

⁴⁸ Za ustalenie IPRZ odpowiedzialny jest bezpośredni przełożony, który jest zobowiązany uwzględnić przy tym wnioski zawarte w ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej, planowaną ścieżkę awansu stanowiskowego i finansowego, plany i możliwości rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej, a także potrzeby i możliwości urzędu w zakresie zatrudnienia. IPRZ stanowią podstawę do kierowania członka korpusu służby cywilnej na szkolenia.

⁴⁹ Zarządzenie Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

⁵⁰ Średnia kwota środków na szkolenia 1 członka korpusu służby cywilnej wyniosła w 2013 r. ok. 310 zł (w 2012 r. – ok. 314 zł).

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od dyrektorów generalnych i kierowników urzędów⁵¹, w organizowanych przez nich szkoleniach w służbie cywilnej w 2013 r. (powszechnych, specjalistycznych i w ramach indywidualnych programów rozwoju zawodowego) wzięło udział ok. 79,3 tys. członków korpusu służby cywilnej. Jednocześnie urzędy chętnie wykorzystywały inne (niż tradycyjne szkolenia) formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników – samokształcenie, doskonalenie w działaniu, uczenie się od innych, szkolenia *e-learningowe*⁵².

W ramach szkoleń centralnych planowanych, organizowanych i nadzorowanych przez Szefa Służby Cywilnej przygotowano i przeprowadzono cztery szkolenia, w których wzięło udział 950 członków korpusu służby cywilnej: (1) „Właściwa komunikacja urzędów administracji publicznej ze społeczeństwem”, (2) „Standardy skutecznej i sprawnej pracy administracji”, (3) System Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją”, (4) „Podstawy pracy na danych źródłowych”⁵³. Zakres wsparcia był warunkowany przede wszystkim wysokością środków finansowych przeznaczanych na te szkolenia z rezerwy celowej budżetu państwa. Od kilku lat pozostają one na zbliżonym poziomie (463 tys. zł w latach 2012–2013, 446 tys. zł w latach 2009–2011). Bardzo mała pula środków finansowych przekłada się na niedużą, a tym samym niedostateczną w stosunku do potrzeb liczbę miejsc szkoleniowych.

Zgodnie z harmonogramem zorganizowano również szkolenia specjalistyczne zaplanowane do przeprowadzenia w 2013 r. w ramach projektu „Wsparcie reformy administracji skarbowej” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wzięło w nich udział blisko 1300 członków korpusu służby cywilnej⁵⁴.

W proces szkoleń w służbie cywilnej w 2013 r. była także włączona Krajowa Szkoła Administracji Publicznej. KSAP współdziałała z Szefem Służby Cywilnej przy przygotowywaniu programów szkoleń centralnych oraz była organizatorem szerokiego zakresu szkoleń dla administracji publicznej, w szczególności dla służby cywilnej. W 2013 r. w szkoleniach zorganizowanych przez KSAP uczestniczyło ponad 1050 członków korpusu służby cywilnej.

⁵¹ Sprawozdania dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2013 r.

⁵² Raport „Monitoring wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, KPRM, grudzień 2013 r.

⁵³ Więcej informacji na temat szkoleń centralnych w 2013 r. znajduje się w rozdziale 3.1.1 Realizacja zaplanowanych celów i zadań.

⁵⁴ Więcej na ten temat znajduje się w rozdziale 3.1.1 „Realizacja zaplanowanych celów i zadań”.

2.9. Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej

W 2013 r. po raz kolejny odnotowano spadek liczby członków korpusu służby cywilnej ubiegających się o zgodę na dodatkowe zatrudnienie. Natomiast zainteresowanie podjęciem zajęć zarobkowych pozostawało na niezmiennym poziomie.

W 2013 r. członkowie korpusu służby cywilnej złożyli 996 wniosków dotyczących dodatkowego zatrudnienia⁵⁵ (w 2012 r. – 1 074) oraz 1 239 wniosków dotyczących zajęć zarobkowych⁵⁶ (w 2012 r. – 1 236). W 977 przypadkach dyrektorzy generalni urzędów wyrazili zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia (98% ogólnej liczby rozpatrzonych spraw). Liczba wyrażanych zgód na podjęcie zajęć zarobkowych kształtowała się na poziomie podobnym do 2012 r. (99%).

Ponadto na podstawie art. 80 ust. 4 ustawy Szef Służby Cywilnej udzielił 13 zgód na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego dyrektorom generalnym urzędów.

2.10. Czas pracy⁵⁷

W 2013 r. zwiększyła się poprawność stosowania przepisów w zakresie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej – zmalała liczba urzędów (12%), w których nie ustalono okresów rozliczeniowych (w 2012 r. – 18%)⁵⁸. Nieznacznie spadła również liczba urzędów (29%), w których okresy rozliczeniowe zostały ustalone w sposób błędny (w 2012 r. – 30%). Jednocześnie nieco mniej pracy wykonywano w godzinach nadliczbowych.

W 2013 r. przepracowano ok. 935 150 godzin nadliczbowych (w 2012 r. – 961 232), z tego 46% w administracji skarbowej. Średnio w poszczególnych okresach rozliczeniowych rozliczono ok. 64% godzin nadliczbowych (w 2012 r. – 69%). Spadkowi pracy w godzinach nadliczbowych towarzyszył zatem wzrost godzin nadliczbowych nierozliczonych w okresach

⁵⁵ Zgodnie z przepisem art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu. Zakaz ten dotyczy jedynie świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy. Natomiast wykonywanie przez pracownika służby cywilnej dodatkowej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych czy prowadzenie działalności gospodarczej nie jest zatrudnieniem w rozumieniu ww. przepisów, a zatem nie wymaga zgody dyrektora generalnego urzędu. Jednakże wykonywane czynności lub zajęcia nie mogą być sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważać zaufania do służby cywilnej.

⁵⁶ Zgodnie z art. 80 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zajmujący wyższe stanowisko w służbie cywilnej nie może podejmować zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu.

⁵⁷ Kwestie związane z czasem pracy członków korpusu służby cywilnej regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej (Dz.U. Nr 76, poz. 505, z późn. zm.).

⁵⁸ Spadek liczby urzędów, w których nie ustalono okresów rozliczeniowych, był m.in. wynikiem aktywności Szefa Służby Cywilnej, który zwrócił się do dyrektorów generalnych urzędów z pismem przypominającym o obowiązkach wynikających z ustawy o służbie cywilnej i Kodeksu pracy w zakresie ustalenia systemów i przyjętych okresów rozliczeniowych obowiązujących w urzędach administracji rządowej.

rozliczeniowych, w których godziny te wystąpiły⁵⁹. Jako najczęstsze przyczyny ich nierozliczenia podawano: wystąpienie godzin nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego oraz nadmiar obowiązków służbowych.

- Dane dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach oraz przyczyn nierozliczenia godzin nadliczbowych w 2013 r. przedstawiają wykresy w załączniku nr 8.

2.11. Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej

W 2013 r. zanotowano spadek wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej. Spadła także liczba uprawomocnionych kar dyscyplinarnych.

► Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne

W 2013 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej, wszczęto 538 postępowań wyjaśniających (w 2012 r. – 630), z czego 274 zostały umorzone (w 2012 r. – 276). Ponadto wszczęto 276 postępowań dyscyplinarnych (w 2012 r. – 304). W 2013 r. uprawomocniło się 158 kar dyscyplinarnych (w 2012 r. – 219), w tym 2 kary wydalenia pracownika służby cywilnej z pracy w urzędzie.

- Szczegółowe dane zawiera załącznik nr 9.

► Rzecznicy dyscyplinarni

W 2013 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej, działało 931 rzeczników dyscyplinarnych. Wspólny rzecznik dyscyplinarny funkcjonował w 893 urzędach⁶⁰.

W 2013 r. Szef Służby Cywilnej wydał rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędów jedno polecenie wszczęcia postępowania wyjaśniającego w związku z podejrzeniem naruszenia przez dyrektora generalnego obowiązków określonych prawem. Postępowanie wyjaśniające zakończyło się w styczniu 2014 r. umorzeniem.

► Komisje dyscyplinarne urzędów

W 2013 r. zakończyły się kadencje licznych komisji dyscyplinarnych powołanych w 2009 r. Na skutek aktywności Szefa Służby Cywilnej⁶¹ udało się znacząco ograniczyć niekorzystną

⁵⁹ Uwzględniano okresy rozliczeniowe rozpoczęte w 2012 r. i zakończone w 2013 r.

⁶⁰ Rzecznika dyscyplinarnego urzędu powołuje dyrektor generalny urzędu spośród podległych mu członków korpusu służby cywilnej. Przepisy ustawy o służbie cywilnej wprowadziły możliwość powołania w uzasadnionych przypadkach zastępcy rzecznika dyscyplinarnego oraz – w przypadku powołania komisji dyscyplinarnej dla kilku urzędów – wspólnego rzecznika dyscyplinarnego.

tendencję spadku odsetka urzędów posiadających te komisje. Niemniej nie udało się osiągnąć poziomu z roku 2012, w którym komisje dyscyplinarne były powołane już w ponad 85% urzędów (w 2013 r. – w 73%). W ponad 6% urzędów działały samodzielne komisje dyscyplinarne. Pozostałe urzędy, w których funkcjonowały komisje, zawarły porozumienia z innymi urzędami w sprawie powołania wspólnych komisji dyscyplinarnych⁶².

► Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej

Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej rozpatrzyła 61 spośród 71 odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych urzędów, które wpłynęły w 2013 r.⁶³ Strony postępowania dyscyplinarnego w 5 przypadkach złożyły odwołania od orzeczeń Komisji do sądów apelacyjnych, Szef Służby Cywilnej – w 1 przypadku.

3. REALIZACJA ZADAŃ SŁUŻBY CYWILNEJ

3.1. Realizacja zadań przez Szefa Służby Cywilnej

3.1.1. Realizacja zaplanowanych celów

W 2013 r. priorytetem była realizacja celów ujętych w planie działalności przekazanym Szefowi KPRM⁶⁴:

- celu wieloletniego: wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej poprzez przyjęcie i wdrażanie zintegrowanego programu zarządzania zasobami ludzkimi,
- czterech celów rocznych:
 - poprawa warunków do stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień w zakresie zarządzania,
 - zwiększenie/utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji uczestników szkoleń centralnych,
 - rozwijanie wschodniego kierunku współpracy zagranicznej – dzielenie się wiedzą,
 - integracja systemu komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej służby cywilnej.

⁶¹ W obliczu znaczącego spadku odsetka urzędów, które powołały komisje dyscyplinarne (do poziomu ok. 55%), Szef Służby Cywilnej wystosował do dyrektorów generalnych urzędów pismo przypominające o obowiązku powoływania tych komisji i informowania o tym Szefa Służby Cywilnej.

⁶² Dyrektorzy generalni urzędów posiadają uprawnienie do samodzielnego powoływania komisji dyscyplinarnych w swoich urzędach lub – w drodze porozumień – wspólnych komisji dyscyplinarnych. Na koniec 2013 r. istniały 104 takie porozumienia.

⁶³ W 9 sprawach Komisja orzekła o utrzymaniu w mocy orzeczeń komisji dyscyplinarnych I instancji, w 17 sprawach uchyliła orzeczenia komisji dyscyplinarnych I instancji i przekazała je do ponownego rozpoznania, w 6 sprawach orzekła o zmianie orzeczenia komisji dyscyplinarnych I instancji, orzekając karę łagodniejszą, w 15 przypadkach wydała orzeczenie uniewinniające, w 10 sprawach uchyliła orzeczenia komisji dyscyplinarnych I instancji i umorzyła postępowania, w 2 sprawach umorzyła postępowanie, w 2 sprawach uchyliła orzeczenie komisji dyscyplinarnej I instancji w całości.

⁶⁴ Cele do realizacji w 2013 r. zostały określone przez Szefa Służby Cywilnej w odpowiedzi na pismo Szefa KPRM skierowane w grudniu 2012 r. do kierowników jednostek podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, w sprawie sporządzenia planu działalności na kolejny rok.

Ponadto dążono do realizacji wniosków i odrębnych działań wynikających ze sprawozdania Szefa Służby Cywilnej za rok 2012. Były to w szczególności działania na rzecz modernizacji administracji rządowej ze środków europejskich oraz współpracy z pomiotami krajowymi.

Plany na 2013 r. zostały w przeważającej większości zrealizowane. Finalizacja niektórych zadań ujętych w ww. planie działalności⁶⁵ i wnioskach ze sprawozdania nie była możliwa ze względu na okoliczności niezależne od Szefa Służby Cywilnej (stan finansów publicznych i dialogu społecznego w Polsce, sytuacja międzynarodowa). Nierozpatrzenie w 2013 r. przez stały Komitet Rady Ministrów przedłożonych projektów dokumentów, przesunęło także w czasie nowelizację obowiązujących ram prawnych oraz przyjęcie i wdrożenie strategicznych kierunków rozwoju służby cywilnej.

WZMOCNIENIE ZARZĄDZANIA W SŁUŻBIE CYWILNEJ POPRZEZ PRZYJĘCIE I WDRAŻANIE ZINTEGROWANEGO PROGRAMU ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI⁶⁶

Główne efekty prac:

- **przygotowanie i przedłożenie stałemu Komitetowi Rady Ministrów strategicznego dokumentu określającego cele, priorytety i kierunkowe działania dla całej służby cywilnej w średniej perspektywie (do 2020 r.).**

1) Prace nad projektem Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej

Rok 2013 był nowym etapem prac nad strategicznymi kierunkami rozwoju służby cywilnej. Przyjęcie przez Radę Ministrów w lutym 2013 r. strategii „Sprawne Państwo 2020” stworzyło możliwość dokończenia prac nad projektem Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej. W treści projektu wprowadzono niezbędne modyfikacje pozwalające na zachowanie spójności ww. dokumentów. W lipcu, a następnie we wrześniu 2013 r. Szef Służby Cywilnej przekazał pod obrady stałego Komitetu Rady Ministrów projekt uchwały w sprawie „Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej do 2020 r.” wraz z projektem strategii. We wrześniu 2013 r. projekt strategii został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Służby Cywilnej. W związku z rezygnacją ze stanowiska Szefa Służby Cywilnej (w grudniu 2013 r.), Sekretarz KRM zwrócił ww. projekty bez rozpatrzenia.

⁶⁵ Sprawozdanie z wykonania planu działalności Szefa Służby Cywilnej na 2013 r. zostało przekazane Zastępcy Szefa KPRM w dniu 17 marca 2014 r.

⁶⁶ Cel wieloletni.

POPRAWA WARUNKÓW DO STOSOWANIA W SŁUŻBIE CYWILNEJ DOBRYCH PRAKTYK I USPRAWNIENIŃ W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA⁶⁷

Główne efekty prac:

- ➔ **zaktywizowanie urzędów administracji rządowej do poprawy jakości obsługi klientów i dzielenia się doświadczeniami w tym zakresie,**
- ➔ **wzmocnienie podstaw do prowadzenia spójnego i opartego na jednolitych zasadach zarządzania zasobami ludzkimi,**
- ➔ **zapewnienie warunków do obsadzania wolnych stanowisk w służbie cywilnej w sposób przewidziany prawem.**

1) Organizacja konkursu „Profesjonaliści w służbie obywatelom”

W 2013 r. Szef Służby Cywilnej ogłosił konkurs pn. „Profesjonaliści w służbie obywatelom”, popularyzujący wśród urzędów działania i rozwiązania zorientowane na poprawę jakości obsługi i zwiększanie satysfakcji klientów urzędów. Konkurs promuje urzędy, które wyróżniają się na tle innych samodzielnym inicjowaniem rozwiązań modernizacyjnych, z ukierunkowaniem na dobro klientów, przyczyniając się w ten sposób do poprawy wizerunku administracji rządowej.

Komisja Konkursowa I edycji Konkursu złożona była z przedstawicieli administracji rządowej, organizacji pozarządowych (Federacji Konsumentów, Instytutu Spraw Publicznych) i samorządu gospodarczego (Krajowej Izby Gospodarczej), Rady Służby Cywilnej oraz Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

Komisja Konkursowa zdecydowała o przyznaniu tytułu Laureata I edycji Konkursu Szefa Służby Cywilnej „Profesjonaliści w służbie obywatelom” *ex aequo* trzem najwyższym ocenionym urządům: Urzędowi Skarbowemu w Sierpcu, Mazowieckiemu Urzędowi Wojewódzkiemu w Warszawie oraz Urzędowi Skarbowemu w Olsztynie. W ocenie Komisji Konkursowej na wyróżnienie (również *ex aequo*) zasłużyły także dobre praktyki zgłoszone przez urzędy: Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki (wdrożenie rozwiązań ułatwiających dostęp do dokumentacji osobowo-płacowej niezbędnej dla celów rentowo-emerytalnych, w szczególności poprzez wskazywanie podmiotu faktycznie przechowującego akta, gdy nie jest nim Urząd), Urząd Skarbowy w Mińsku Mazowieckim (zagwarantowanie szeregu ułatwień i uproszczeń w obsłudze dla kobiet w ciąży – pod hasłem „O przyszłe mamy szczególnie dbamy”), Dolnośląski Urząd Wojewódzki (realizacja projektu digitalizacji wniosków paszportowych, usprawniającego

⁶⁷ Cel roczny.

obsługę klientów i skracającego jej czas). Uroczyste ogłoszenie wyników i wręczenie nagród odbyło się w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów 14 lutego 2014 r.

2) Monitorowanie oraz wspieranie urzędów we wdrażaniu standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej

W 2013 r. kontynuowano działania mające na celu wsparcie urzędów we wdrażaniu standardów zarządzania zasobami ludzkimi. Przykładowo na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej” upowszechniono materiały ze szkoleń centralnych „Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” oraz nowe przykłady dobrych praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁶⁸. Wydano także specjalny numer „Przeglądu Służby Cywilnej” poświęcony standardom i promujący dobre praktyki w ramach poszczególnych zagadnień. Dodatkowo odbywały się spotkania eksperckie mające na celu wspieranie i ukierunkowywanie urzędów podczas wdrażania standardów⁶⁹:

Po upływie roku od dnia wejścia w życie zarządzenia Szefa Służby Cywilnej ustanawiającego standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁷⁰ przeprowadzono monitoring stopnia wdrożenia tych standardów. Został on zrealizowany na podstawie badania ankietowego w 64 urzędach: ministerstwach, urzędach centralnych oraz urzędach wojewódzkich.

Wyniki monitoringu⁷¹ wskazują, że większość ankietowanych urzędów wywiązała się z obowiązku wdrożenia standardów obligatoryjnych, a wiele z nich wdrożyło również standardy fakultatywne. Wśród 3 kategorii urzędów biorących udział w monitoringu zdecydowanym liderem w zakresie liczby wdrożonych standardów fakultatywnych są urzędy wojewódzkie.

Spośród standardów nieobowiązkowych do najczęściej wdrażanych w urzędach należą:

- rozwiązania dotyczące procesów kadrowych (m.in. zasady realizacji procesów kadrowych, informatyczne usprawnienia tych procesów),
- różnorodne działania związane z wprowadzaniem nowego pracownika do pracy w urzędzie,

⁶⁸ Opracowania dotyczyły takich zagadnień, jak: (1) system bieżącej informacji zwrotnej, (2) rozwiązania w zakresie godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym, (3) procedura wywiadu wyjściowego – *exit interview*, (4) program zarządzania zasobami ludzkimi.

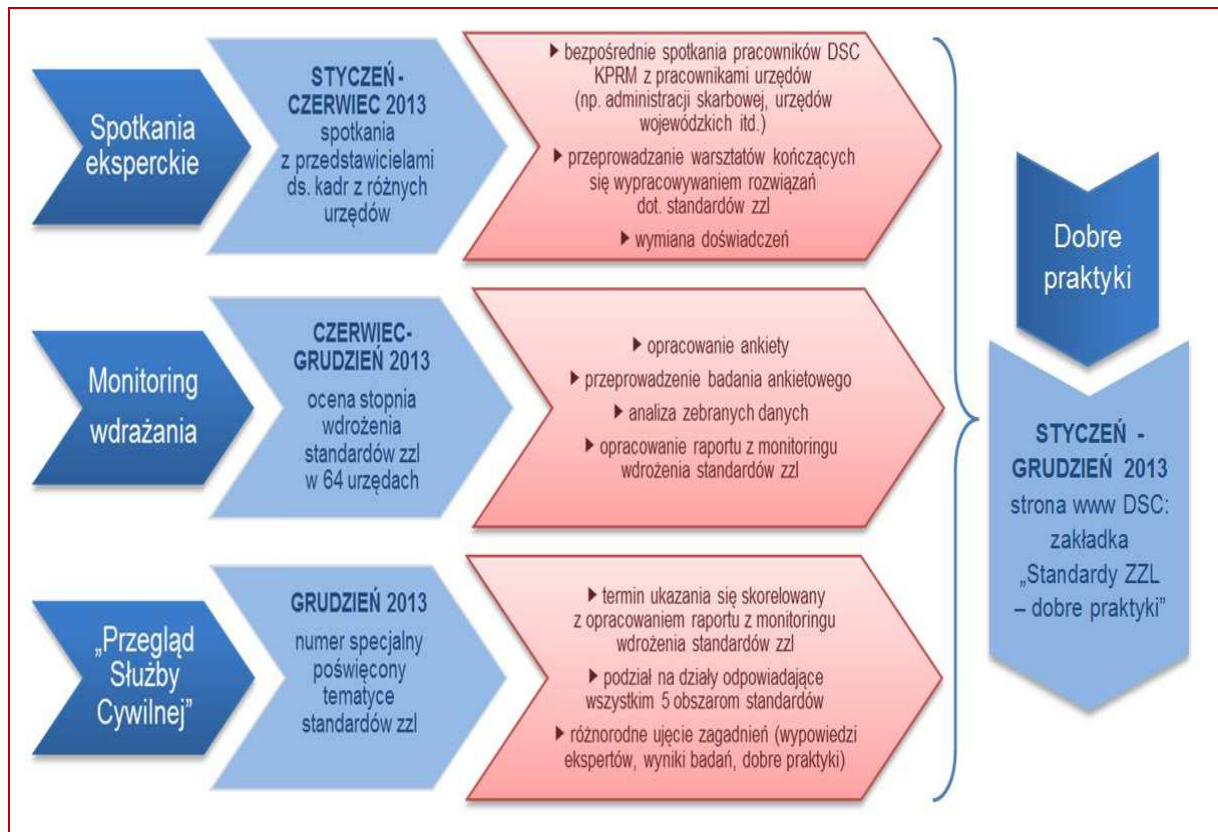
⁶⁹ Wśród tego rodzaju spotkań wymienić należy: (1) warsztaty w Białobrzegach dla kadry kierowniczej komórek ds. kadr i szkolenia izb skarbowych i urzędów kontroli skarbowej – w lutym 2013 r., (2) spotkanie w KSAP Wspólnoty Praktyków ds. HR, skupiającej przede wszystkim przedstawicieli komórek ds. kadr – w maju 2013 r., (3) spotkanie w KPRM z dyrektorami komórek ds. kadr z urzędów wojewódzkich – w maju 2013 r.

⁷⁰ Zarządzenie nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

⁷¹ Raport z monitoringu wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej jest dostępny na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”.

- elastyczne rozwiązania dotyczące czasu i sposobu pracy oraz inne rozwiązania umożliwiające godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym,
- wykorzystywanie niematerialnych narzędzi motywacyjnych,
- stosowanie różnorodnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Działania na rzecz wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w 2013 r.



3) Rozpowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wykorzystywania zmiennych składników wynagradzania w służbie cywilnej

W celu zainspirowania urzędów do ujednoczenia systemu przyznawania dodatków zadaniowych w urzędzie oraz powiązania tego systemu z polityką kadrową urzędu, w 2013 r. została opracowana „Analiza wybranych zasad przyznawania dodatków zadaniowych członkom korpusu służby cywilnej oraz dobre praktyki rekomendowane przez Szefa Służby Cywilnej”. W dokumencie tym przedstawiono m.in. kluczowe elementy procesu przyznawania dodatków zadaniowych w urzędzie oraz ustalania wysokości dodatku zadaniowego.

4) Monitorowanie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej

W 2013 zintensyfikowano monitorowanie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej wzięli udział w 26,9% ogłoszonych naborów⁷². Obserwacja przebiegu 32 naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej sprzyjała prowadzeniu naborów zgodnie z jednolitymi wysokimi standardami. Tym samym zwiększyła się gwarancja wyłonienia najlepszych kandydatów na ww. stanowiska. Sprawozdania z obserwacji naborów w 2013 r. miały istotny walor prewencyjno-edukacyjny. Zintensyfikowanie obserwacji naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej służyło realizacji konstytucyjnej zasady równego dostępu do służby publicznej oraz sprzężonej z nią zasady otwartości i konkurencyjności naboru, a także konstytucyjnych zasad służby cywilnej.

5) Reagowanie na napływające sygnały dotyczące przypadków nierównego traktowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność

Szef Służby Cywilnej na bieżąco reagował na sygnały dotyczące przypadków nierównego traktowania. Dotyczyły one nierównego traktowania w naborze, odrzucania kandydatów ze względu na uprzedzenia (w tym niepełnosprawność oraz niejasne lub niedopuszczalne kryteria selekcji), a także nierównego traktowania w sytuacjach nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz przy ustalaniu wynagrodzenia. W przypadkach budzących wątpliwości Szef Służby Cywilnej zwracał się do właściwych instytucji o przedstawienie wyjaśnień. Autorzy skarg oraz odpowiednie podmioty otrzymywali opinie dotyczące stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz informacje o ustaleniach podjętych interwencji⁷³.

6) Nowelizacja rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych⁷⁴ oraz opracowanie materiałów wspomagających sporządzanie tych ocen

W 2013 r. kontynuowano prace nad nowelizacją rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych, mającą na celu przede wszystkim zwiększenie obiektywizmu sporządzania ocen. Po opracowaniu wstępnych propozycji zmian w zakresie kryteriów ocen okresowych, w marcu i kwietniu 2013 r. przeprowadzono pilotaż nowych rozwiązań, dotyczących w szczególności opracowanych opisów zachowań rozpisanych na skali ocen do każdego kryterium oceny. W pilotażu wzięły udział 22 urzędy. 95% ankietowanych wskazało na przydatność tych opisów (w stopniu wysokim lub średnim). W dniu 13 listopada 2013 r. projekty nowych rozporządzeń skierowano do

⁷² Dotyczy naborów ogłoszonych w 2013 r., w odniesieniu do których uzyskano harmonogram naboru. Wartość zakładana na 2013 r. – 20%, wartość osiągnięta w 2012 r. – 15,5%.

⁷³ Przykładowo w 2013 r. wpłynęły 44 skargi (w tym 5 anonimowych) oraz 61 zapytań w związku z nierównym traktowaniem w naborze.

⁷⁴ Rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej oraz rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej.

Rady Służby Cywilnej, Krajowej Rady Radców Prawnych, uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji społecznych. Ponadto w 2013 r. opracowano robocze wersje materiałów wspomagających sporządzanie ocen pracowniczych, które będą mogły być upowszechnione po zakończeniu prac nad nowelizacją rozporządzeń.

O zakresie i harmonogramie prac zadecyduje Szef Służby Cywilnej.

7) Kontynuowanie prac nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej

W celu wprowadzenia w służbie cywilnej rozwiązań, które pozwolą na stosowanie bardziej elastycznej organizacji czasu pracy w urzędach administracji rządowej, Szef Służby Cywilnej przygotował i skierował w 2013 r. do rozpatrzenia przez stały Komitet Rady Ministrów projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Proponowana nowelizacja dotyczyła dwóch zasadniczych zagadnień: (1) długości dopuszczalnych okresów rozliczeniowych czasu pracy i zasad ich przedłużania oraz (2) zasad wprowadzania w urzędach administracji rządowej ruchomego czasu pracy.

Wprowadzenie proponowanych rozwiązań umożliwiłoby bardziej racjonalne planowanie czasu pracy w urzędach, dostosowane do specyfiki funkcjonowania urzędów realizujących zadania o zróżnicowanym charakterze, w szczególności zadania wymagające zapewnienia klientom administracji możliwości załatwienia swoich spraw w urzędzie w dogodniejszym dla nich czasie. W związku z rezygnacją ze stanowiska Szefa Służby Cywilnej projekt został zwrócony przez Sekretarza stałego Komitetu Rady Ministrów bez rozpatrzenia.

8) Działania na rzecz utworzenia w KSAP centrum oceny kompetencji kierowniczych

Dążąc do zapewnienia wysokich i jednolitych standardów naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej inicjował działania mające na celu utworzenie w KSAP centrum oceny kompetencji kierowniczych, w szczególności dla potrzeb obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej. W „Koncepcji funkcjonowania Krajowej Szkoły Administracji Publicznej”, którą Dyrektor Szkoły zaprezentował w 2013 r. na posiedzeniach Rady KSAP oraz Rady Służby Cywilnej, przewidziano m.in. powstanie centrum oceny zintegrowanej (*assessment/development centre*) jako komórki usługowej dla polskiej administracji rządowej. Za realizację tego zadania odpowiada Ośrodek Rozwoju i Innowacji, utworzony w czerwcu 2013 r. w ramach reorganizacji struktury KSAP.

9) Działania na rzecz utworzenia, przewidzianej ustawowo, rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej

Biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia środków na realizację strategii zarządzania zasobami ludzkimi, wdrożenie standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, a także wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej skierował do Ministra Finansów propozycję ujęcia w projekcie ustawy budżetowej określonej ustawowo rezerwy celowej na modernizację służby cywilnej, w wysokości 1 mln zł. Jednakże ze względu na stan finansów publicznych – podobnie jak w latach poprzednich – w ustawie budżetowej na 2014 r. propozycja ta nie została uwzględniona.

ZWIĘKSZENIE/UTRZYMANIE WYSOKIEGO POZIOMU SATYSFAKЦИИ UCZESTNIKÓW SZKOLEŃ CENTRALNYCH⁷⁵ ORAZ INNE DZIAŁANIA NA RZECZ PROFESJONALIZACJI SŁUŻBY CYWILNEJ⁷⁶

Główne efekty prac:

- **podniesienie kompetencji zawodowych członków korpusu służby cywilnej oraz utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji uczestników szkoleń organizowanych przez Szefa Służby Cywilnej.**

1) Przygotowanie i realizacja planów szkoleń centralnych w służbie cywilnej

„Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2013 r.” został pozytywnie zaopiniowany przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej oraz Radę Służby Cywilnej i ostatecznie zaakceptowany przez Szefa Służby Cywilnej w dniu 28 stycznia 2013 r. W dokumencie tym określono trzy priorytety szkoleniowe: (1) kształtowanie pozytywnego wizerunku służby cywilnej, (2) upowszechnienie standardów skutecznej i sprawnej pracy administracji publicznej, (3) upowszechnienie stosowania jednolitego systemu elektronicznego zarządzania dokumentami. Przewidziano także ewentualność organizacji szkoleń rezerwowych z zakresu wzmocnienia potencjału analitycznego administracji publicznej lub właściwych kontaktów z obywatelem.

Ostatecznie w 2013 r. przygotowano i przeprowadzono szkolenia z czterech tematów dla 950 osób:

- **„Właściwa komunikacja urzędów administracji publicznej ze społeczeństwem”** (przeszkolono 139 osób, którym przekazano wiedzę z zakresu skutecznej

⁷⁵ Cel roczny.

⁷⁶ Dodatkowy obszar aktywności Szefa Służby Cywilnej służący realizacji zaplanowanych wniosków i działań wynikających ze sprawozdania za 2012 r.

- komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz kształtowania polityki informacyjnej urzędu administracji publicznej),
- **„Standardy skutecznej i sprawnej pracy administracji”** (321 członków korpusu służby cywilnej miało możliwość zwiększenia swoich umiejętności w obszarach takich, jak: efektywne planowanie i organizowanie pracy własnej i w zespole, w tym określanie celów i zadań, kontrolowanie efektywności wykonywanych zadań, zarządzanie przepływem informacji, skuteczna komunikacja oraz efektywna współpraca pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w danym urzędzie),
 - **„System Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją”** (wsparcie w zakresie zarządzania dokumentacją elektroniczną oraz administrowania systemem elektronicznego zarządzania dokumentacją uzyskało 420 osób zaangażowanych we wdrażanie, rozwijanie i utrzymywanie jednolitego systemu elektronicznego zarządzania dokumentami (autorstwa Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku),
 - **„Podstawy pracy na danych źródłowych”** – szkolenie dodatkowe, zorganizowane z uwagi na oszczędności wygenerowane w trakcie realizacji podstawowych tematów szkoleń centralnych (70 członków korpusu służby cywilnej uzyskało wiedzę z zakresu podstawowych źródeł danych, metod pozyskiwania i przetwarzania zbiorów danych oraz metod prezentacji danych, m.in. na potrzeby skutecznej realizacji działań dotyczące oceny skutków regulacji).

Całkowity koszt realizacji w 2013 r. szkoleń centralnych finansowanych z rezerwy budżetu państwa wyniósł 391 tys. zł (84% środków rezerwy).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że podnoszenie kompetencji zawodowych członków korpusu służby cywilnej w ramach szkoleń centralnych zorganizowanych w 2013 r. odbywało się w sposób efektywny i skuteczny. Dzięki uzyskanym oszczędnościom udało się zorganizować dodatkowe szkolenie, stwarzając możliwość rozwoju zawodowego większej niż zakładano grupie osób. Jednocześnie 92,7% członków korpusu służby cywilnej wyraziło przekonanie o podniesieniu swoich kompetencji zawodowych na skutek uczestnictwa w tych szkoleniach.

2) Działania na rzecz lepszego wykorzystania przez dyrektorów generalnych urzędów posiadanych środków na szkolenia powszechne i specjalistyczne

Analiza danych przekazywanych przez dyrektorów generalnych urzędów przy wykorzystaniu narzędzia SWEZ_HR pozwala Szefowi Służby Cywilnej na ocenę stopnia wykonania planów szkoleniowych w poszczególnych jednostkach, a następnie podjęcie interwencji. W 2013 r. stosowne wystąpienia zostały skierowane do urzędów, w szczególności tych z najmniejszym wykorzystaniem środków na szkolenia. Szef

Służby Cywilnej zalecał m.in. zwrócenie szczególnej uwagi na proces planowania i realizacji szkoleń w służbie cywilnej oraz możliwie pełne wykorzystywanie środków na ten cel. Wydatki na szkolenia w służbie cywilnej w 2013 r. wyniosły 80,4% planu po zmianach (w 2012 r. – 78,6%).

3) Monitorowanie stanu współpracy pomiędzy administracją a ośrodkami analityczno-rządowymi

W 2013 r. opracowano raport podsumowujący współpracę 64 urzędów administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi i ekspertami zewnętrznymi w 2012 r. Zawarto w nim wstępne rekomendacje co do dalszych działań w zakresie wzmocnienia współpracy ze środowiskiem naukowym i eksperckim oraz doskonalenia potencjału analitycznego służby cywilnej.

4) Działania na rzecz ustalenia limitu mianowań urzędników na poziomie umożliwiającym dalszą profesjonalizację służby cywilnej

Szef Służby Cywilnej prowadził w 2013 r. działania na rzecz ustalenia limitu mianowań urzędników na poziomie zapewniającym realne wzmocnienie zawodowego, profesjonalnego wykonywania zadań państwa przez korpus służby cywilnej. Działania te spotkały się z poparciem Rady Służby Cywilnej. Niemniej z uwagi na stan finansów publicznych, przyjęty przez Radę Ministrów „Trzyletni plan limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2014-2016” zakłada limity mianowań na niskim poziomie – 200 osób rocznie⁷⁷.

ROZWIJANIE WSCHODNIEGO KIERUNKU WSPÓŁPRACY ZAGRANICZNEJ – DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ⁷⁸

Główne efekty prac:

- **wzmocnienie na arenie międzynarodowej pozytywnego wizerunku polskiej służby cywilnej i całego kraju jako wiarygodnego partnera dysponującego bogatym doświadczeniem w zakresie budowy i usprawniania systemu służby cywilnej.**

1) Rozwijanie współpracy w zakresie służby cywilnej z krajami Partnerstwa Wschodniego

W ramach Platformy 1 Partnerstwa Wschodniego ds. demokracji, dobrego zarządzania i stabilności – Panelu ds. Reformy Administracji Publicznej, przedstawiciele Szefa

⁷⁷ Pierwotnie planowano ustalenie limitów na poziomie 500 osób rocznie, jednak propozycja ta nie uzyskała pełnego poparcia podczas konsultacji międzyresortowych.

⁷⁸ Cel roczny.

Służby Cywilnej reprezentowali Polskę jako jeden z krajów wiodących w obszarze *Prawo, statuty, zasady rekrutacji służby cywilnej i publicznej* (spotkania w Azerbejdżanie, Czechach, Mołdawii). Ważną inicjatywą była organizacja w Warszawie seminarium nt. wzmocnienia systemu prawnego i roli przywództwa w służbie cywilnej. Spotkanie zgromadziło blisko 35 przedstawicieli z 10 państw: krajów PW i UE. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej efektywnie współpracowali przy realizacji szkoleń w ramach Akademii Partnerstwa Wschodniego.

2) Rozwijanie współpracy w zakresie służby cywilnej z Kazachstanem

Na zaproszenie Szefa Agencji ds. Służby Cywilnej Kazachstanu, przedstawiciel Szefa Służby Cywilnej wziął udział w założycielskiej konferencji regionalnego centrum służby cywilnej. Pomimo uzgodnienia treści memorandum o współpracy w dziedzinie służby cywilnej, jego podpisanie – zgodnie z wytycznymi MSZ – zostało odwołane. Wynikało to z faktu odstąpienia strony kazachstańskiej od podpisania priorytetowej dla Polski umowy w zakresie edukacji. Niemniej współpraca pomiędzy instytucjami została utrzymana. Wyrazem tego była wizyta wysokich rangą urzędników Republiki Kazachstanu w Polsce na czele z zastępcą przewodniczącego Agencji ds. Służby Cywilnej w listopadzie 2013 r.

3) Projekt pomocy bliźniaczej pn. „Wsparcie rozwoju służby cywilnej na Ukrainie”

Wsparcie projektu miało ograniczony charakter ze względu na czasowe zawieszenie jego wdrażania w 2013 r. przez Komisję Europejską. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej aktywnie uczestniczyli w pracach kierownictwa projektu zmierzających do uaktualnienia zakresu działań i przebiegu misji oraz podtrzymali deklarację udziału w dalszej realizacji projektu. Krajowa Szkoła Administracji Publicznej, która od 2013 r. pełni funkcję starszego partnera w konsorcjum z partnerami brytyjskimi, wznowiła działania w ramach twinningu w styczniu 2014 r. Równolegle rozwijano współpracę bilateralną z Ukrainą. Na zaproszenie Szefa Narodowej Agencji Ukrainy ds. Służby Cywilnej, Szef Służby Cywilnej wygłosił, podczas konferencji w Odessie, referat nt. doświadczeń polskiej administracji rządowej w wykorzystaniu środków unijnych na rzecz modernizacji służby cywilnej. Spotkanie to zaowocowało wizytą wysokiej rangi delegacji Ukrainy w Polsce i zainicjowało prace nad uaktualnieniem porozumienia w sprawie wzajemnej współpracy.

INTEGRACJA SYSTEMU KOMUNIKACJI ZEWNĘTRZNEJ I WEWNĘTRZNEJ SŁUŻBY CYWILNEJ⁷⁹**Główne efekty prac:**

- **poprawa komunikacji z interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi oraz większa transparentność służby cywilnej.**

1) Upowszechnienie „Rekomendacji w zakresie budowania społecznego zaufania do służby cywilnej oraz komunikacji z mediami”

W dniu 1 lutego 2013 r. Szef Służby Cywilnej przekazał dyrektorom generalnym urzędów *Rekomendacje w zakresie budowania społecznego zaufania do służby cywilnej oraz komunikacji z mediami*. Stanowią one swego rodzaju „mapę drogową” dla dyrektorów generalnych i osób odpowiedzialnych za komunikację w zakresie budowania społecznego zaufania do służby cywilnej oraz komunikacji z mediami. Dokument ten określa 5 głównych grup docelowych działań komunikacyjnych: przedstawiciele społecznych środowisk opiniotwórczych (tzw. liderzy opinii), dziennikarzy i publicystów, osoby uczące się, osoby ubiegające się o pracę w służbie cywilnej oraz członków korpusu służby cywilnej. Rekomendacje identyfikują także główne cele komunikacji społecznej służby cywilnej: (1) doprowadzenie do prawidłowej identyfikacji pojęcia „służba cywilna”, (2) wytworzenie u odbiorców skojarzenia „służba cywilna = profesjonalizm”, (3) budowanie zaufania do służby cywilnej – kruszenie stereotypów oraz (4) promocja służby cywilnej jako dobrego pracodawcy. Dokument określa również zasady komunikowania się urzędów ze środkami masowego przekazu: jawności i przejrzystości, pewności, przewidywalności, szybkiego reagowania oraz otwartego dialogu⁸⁰.

2) Organizacja Dnia Otwartego dla służby cywilnej

W dniu 20 września 2013 r. w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyło się spotkanie konsultacyjne pod hasłem „Dowiedz się więcej, działaj sprawniej – dzień otwarty dla służby cywilnej”, skierowane przede wszystkim do komórek kadrowych urzędów administracji zespolonej i niezespolonej szczebla wojewódzkiego i powiatowego. W konsultacjach wzięło udział ponad 200 osób z ponad 130 urzędów z całego kraju. W czasie spotkania uczestnicy mieli możliwość przedyskutowania nurtujących ich problemów z różnych dziedzin funkcjonowania służby cywilnej i uzyskania odpowiedzi na pytania. Spotkanie zostało bardzo dobrze ocenione przez uczestników.

⁷⁹ Cel roczny.

⁸⁰ Rekomendacje były jednym z istotnych elementów szkolenia pn. „Właściwa komunikacja urzędów administracji publicznej ze społeczeństwem”, które zyskało pozytywną opinię Rady Służby Cywilnej

3) Wydawanie „Przeglądu Służby Cywilnej”

W 2013 r., zgodnie z planem wydawniczym, ukazało się 7 numerów „Przeglądu Służby Cywilnej” (PSC), w tym wydanie specjalne pod hasłem „Kim jesteś urzędniku? Korpus służby cywilnej jako środowisko społeczne (grupa zawodowa)” oraz numer tematyczny poświęcony głównie kwestiom wdrażania standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Cele informacyjne PSC realizowane są poprzez informowanie o nowych projektach i programach wdrażanych w służbie cywilnej, a także o dyskusjach prowadzących do ich wypracowania. Cele edukacyjne poprzez publikowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania z urzędów administracji rządowej, a także przybliżanie urzędnikom wyników badań akademickich z dziedziny administracji publicznej. Budowaniu integralności i tożsamości korpusu służby cywilnej służyło m.in. specjalne wydanie PSC. Wychodząc naprzeciw wzrastającym potrzebom informacyjnym członków korpusu, w 2013 r. zostało uruchomionych 6 nowych rubryk tematycznych, tj. (kolejno): „Komentarz Szefa Służby Cywilnej”, „Profesjonalna obsługa klienta”, „Czy wiesz, że...”, „Współpraca bliźniacza”, „Z archiwów RP”, „Angielski w pracy i w domu”.

4) Wydawanie i upowszechnienie „Biuletynu Służby Cywilnej”

W lutym 2013 r. wydano pierwszy numer „Biuletynu Służby Cywilnej”, który stał się stałym elementem polityki informacyjnej. Zawiera on najbardziej istotne i syntetyczne informacje z zakresu funkcjonowania służby cywilnej, jak również zapowiedzi nadchodzących wydarzeń skierowanych do grona interesariuszy służby cywilnej. Jest wydawnictwem elektronicznym publikowanym raz w miesiącu na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”. Biuletyn – podobnie jak „Przegląd Służby Cywilnej” – rozsyłany jest także do urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej, członków Rady Służby Cywilnej i innych interesariuszy służby cywilnej. W 2013 r. ukazało się 12 numerów „Biuletynu...”.

5) Przygotowywanie informacji bieżącej dla Rady Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów

Komunikacji z jednymi z najważniejszych interesariuszy służby cywilnej – Radą Służby Cywilnej i dyrektorami generalnymi urzędów – służyło w 2013 r. przygotowywanie i przesyłanie drogą elektroniczną comiesięcznej informacji dotyczącej spraw bieżących z zakresu zarządzania służbą cywilną.

6) Udział w konferencjach, panelach dyskusyjnych, targach pracy

W celu budowy i upowszechniania pozytywnego wizerunku służby cywilnej oraz zwiększania świadomości nt. zasad jej funkcjonowania, Szef Służby Cywilnej bądź jego przedstawiciele wzięli w 2013 r. udział w ponad 20 krajowych i zagranicznych

konferencjach, panelach dyskusyjnych lub targach pracy. Wśród nich można wymienić debatę „Rynek pracy dla osób z niepełnosprawnościami”, zorganizowaną przez Rzecznika Praw Obywatelskich (31.01.2013 r.), seminarium Partnerstwa Wschodniego w Warszawie nt. wzmocnienia systemu prawnego i roli przywództwa w służbie cywilnej (07.06.2013 r.), VI targi pracy pn. „Z Ochotą do pracy” (11.06.2013 r.), konferencję „Civil service modernisation in the framework of European integration” w Odessie (25–27.09.2013 r.) czy współorganizowaną przez Szefa Służby Cywilnej konferencję naukową „Zatrudnienie i wynagrodzenia w polskiej administracji publicznej – fakty i mity”, która umożliwiła przedstawienie opinii publicznej rzeczywistego stanu zatrudnienia i poziomu wynagrodzeń w polskiej administracji publicznej (04.10.2013 r.).

Ponadto uczestniczono w spotkaniach eksperckich dla pracowników komórek kadrowych, które były ukierunkowane przede wszystkim na wspieranie urzędów we wdrażaniu standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

MODERNIZOWANIE ADMINISTRACJI RZĄDOWEJ ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKICH⁸¹

Główne efekty prac:

- ➔ **uzyskanie decyzji o dofinansowaniu czterech projektów systemowych zaplanowanych do uruchomienia w aktualnej perspektywie finansowej i rozpoczęcie realizacji projektów (łącznie budżet ok. 38 mln zł).**

1) Uruchomienie w aktualnej perspektywie finansowej nowych projektów⁸²

► Projekt „Procesy, cele, kompetencje – zintegrowane zarządzanie w urzędzie

Celem projektu jest poprawa jakości zarządzania w administracji rządowej. Wsparciem zostanie objętych 169 dużych urzędów administracji rządowej, mających skomplikowaną strukturę organizacyjną, w której procesy decyzyjne obejmują wiele szczebli. Projekt koncentruje się na wdrożeniu lub doskonaleniu zarządzania procesowego, zarządzania przez cele i zarządzania w oparciu o kompetencje pracowników, co realnie zwiększy efektywność wykorzystywania przez ww. urzędy posiadanych zasobów. Cechą charakterystyczną projektu będzie elastyczne dopasowanie wsparcia do sytuacji danego urzędu. W ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich zostaną ponadto wdrożone dodatkowe usprawnienia w komórkach ds. kadr i szkoleń, budżetu i finansów oraz zamówień publicznych. Obejmą one obszary zidentyfikowane w ramach

⁸¹ Dodatkowy obszar aktywności Szefa Służby Cywilnej, służący realizacji zaplanowanych wniosków i działań wynikających ze sprawozdania za 2012 r.

⁸² Uruchomione projekty systemowe są komplementarne z wnioskami ze sprawozdania Szefa Służby Cywilnej za 2012 r. odnoszącymi się do wzmocnienia potencjału analitycznego administracji rządowej, skutecznego pozyskiwania i efektywnego wykorzystania środków EFS na szkolenia oraz popierania działań mających na celu modernizację administracji rządowej, w tym struktur i funkcji obsługowej tej administracji.

projektu „Poprawa jakości zarządzania w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap”, wdrażanego przez KPRM w latach 2009–2012. Budżet projektu wynosi 25 mln zł. Jego zakończenie jest przewidziane na wrzesień 2015 r.

► **Projekt „Doskonalenie standardów zarządzania w administracji rządowej”**

Celem projektu jest wdrożenie nowoczesnych rozwiązań z zakresu zarządzania w 100 urzędach administracji rządowej działających na szczeblu regionalnym i lokalnym, które mają bezpośredni kontakt z obsługą przedsiębiorców. Do udziału w projekcie zakwalifikowano urzędy, które zgłosiły się na zasadzie dobrowolności, co świadczy o dużej chęci modernizacji i budowania lepszych relacji z klientami. W urzędach, zgodnie z przedstawionymi preferencjami, nastąpi wdrożenie i integracja systemów zarządzania (w oparciu o normę PN:ISO 9001:2009, System Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym (SPZK) oraz zintegrowanie ich z budżetowaniem zadaniowym i kontrolą zarządczą) lub wdrożenie usprawnień w komunikacji z klientem wewnętrznym i zewnętrznym (wdrożenie standardów obsługi klienta w oparciu m.in. o przeprowadzone badania satysfakcji klienta oraz stosowanie kart i katalogów usług oraz optymalizację procesów obsługi klienta). Projekt uzupełni ogólnodostępna „Baza wiedzy”, stanowiąca zbiór dokumentów i materiałów dotyczących systemów i narzędzi zarządzania oraz komunikacji z klientami. Budżet projektu wynosi 8,5 mln zł. Będzie realizowany do 30 września 2015 r.

► **Projekt „Wzmocnienie potencjału analitycznego administracji publicznej”**

Celem projektu jest wsparcie pracowników urzędów administracji rządowej, którzy w swojej codziennej pracy zajmują się analizą danych, są zaangażowani w proces tworzenia polityk publicznych i przygotowywanie oceny skutków regulacji. W ramach zaplanowanych zadań zbadany zostanie potencjał analityczny pracowników i wybranych urzędów administracji rządowej. Zostaną zdiagnozowane problemy występujące w tym obszarze oraz przedstawione propozycje rozwiązań. Dodatkowo zostaną stworzone specjalistyczne programy szkoleniowe i ścieżki kariery, jak również specjalistyczne szkolenia oraz staże zagraniczne mające na celu podniesienie kompetencji analitycznych pracowników urzędów. Zakłada się, że realizacja projektu przyczyni się m.in. do poprawy jakości przygotowywanych projektów aktów prawnych, wyrównania kompetencji analitycznych pracowników urzędów administracji rządowej, a także standaryzacji polityki szkoleniowej w zakresie rozwoju analityków. Budżet projektu wynosi 2,75 mln zł, a jego zakończenie planowane jest na 30 września 2015 r.

► Projekt „Wsparcie reformy administracji skarbowej”

Projekt stanowi kontynuację i uzupełnienie realizowanych przez KPRM od 2008 r. przedsięwzięć szkoleniowych skierowanych do urzędów administracji skarbowej. Prace prowadzone w ramach projektu mają przyczynić się do poprawy jakości oraz zwiększenia dostępności i profesjonalizmu świadczonych przez administrację skarbową usług w zakresie obsługi przedsiębiorców, a tym samym do poprawy wizerunku tej części administracji rządowej. Podczas realizacji projektu KPRM współpracuje z Ministerstwem Finansów oraz Centrum Edukacji Zawodowej Resortu Finansów (CEZRF). W ramach projektu planuje się przeprowadzenie szkoleń specjalistycznych i specjalistyczno-informatycznych oraz opracowanie i udostępnienie interaktywnego samouczka z zakresu obsługi aplikacji wykorzystywanej w administracji skarbowej. Dodatkowo w ramach projektu przygotowany zostanie kurs *e-learningowy* z zakresu systemu podatkowego. Budżet projektu wynosi ok. 2 mln zł. Jego zakończenie planowane jest na 30 czerwca 2015 r.

2) Uczestniczenie w pracach nad nową perspektywą finansową EFS na lata 2014–2020

Celem podejmowanych w 2013 r. działań było uwzględnienie potrzeb korpusu służby cywilnej w planowanej alokacji środków europejskich⁸³. W latach 2014–2020 planuje się realizację działań związanych z wdrażaniem standardów zarządzania w administracji rządowej w obszarach kluczowych dla podnoszenia poziomu satysfakcji klienta (przedsiębiorcy) oraz wdrożenie instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi. Działania będą koncentrować się na poprawie jakości usług administracji skarbowej, administracji związanej z obsługą procesu inwestycyjno-budowlanego oraz administracji odpowiedzialnej za nadzór nad produkcją i obrotem żywnością. Będą także organizowane szkolenia dla pracowników administracji rządowej powiązane z wdrażaniem usprawnień w obsłudze klienta i funkcjonowaniu urzędu. Wnioskowana kwota dla ww. działań wynosi ponad 100 mln zł.

WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI KRAJOWYMI⁸⁴

Główne efekty prac:

- ➡ **wprowadzenie nowych, efektywnych form współpracy podmiotów odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w służbie cywilnej – Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów**

⁸³ Podejmowane działania były komplementarne z wnioskiem ze sprawozdania Szefa Służby Cywilnej za 2012 r. odnoszącym się do wykorzystania wniosków i rekomendacji Przeglądu Zarządzania Publicznego w Polsce, przygotowanego przez OECD jako jednej z przesłanek programowania pomocy ze środków EFS w nowej perspektywie finansowej.

⁸⁴ Dodatkowy obszar aktywności Szefa Służby Cywilnej, służący realizacji zaplanowanych wniosków i działań wynikających ze sprawozdania za 2012 r.

1) Współdziałanie Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów

Szef Służby Cywilnej po konsultacjach z zainteresowanymi podmiotami wydał zarządzenie nr 4 z dnia 23 maja 2013 r. w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów. Wprowadziło ono między innymi możliwość organizowania, oprócz spotkań plenarnych, okresowych spotkań w grupach urzędów o podobnym profilu (KPRM i ministerstwa, urzędy centralne oraz urzędy wojewódzkie). W 2013 r. odbyły się 2 posiedzenia plenarne Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, 2 spotkania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów wojewódzkich oraz jedno spotkanie z dyrektorami generalnymi ministerstw i KPRM. W ich trakcie omawiano aktualne zagadnienia służby cywilnej.

2) Działania na rzecz zakończenia prowadzonych w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych prac mających na celu uregulowanie w sposób systemowy dialogu społecznego w administracji rządowej

W lipcu 2013 r. Szef Służby Cywilnej przedstawił Przewodniczącemu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych propozycje możliwych form organizacji dialogu społecznego w służbie cywilnej⁸⁵. W związku z decyzją reprezentatywnych organizacji związkowych z dnia 26 czerwca 2013 r. o zawieszeniu prac w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych rozstrzygnięcia w tej sprawie nie mogły zostać podjęte.

3.1.2. Inne istotne prace Szefa Służby Cywilnej

Aktywność Szefa Służby Cywilnej w 2013 r. wykraczała poza realizację zaplanowanych na ten rok celów i zadań⁸⁶. Stworzono podstawy systemu różnicowania wynagrodzeń na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów w zależności od uzyskanego wyniku wartościowania. Współpracowano z krajami UE i OCED, zdobywając wiedzę służącą modernizacji służby cywilnej i podnoszeniu standardów zarządzania. Ułatwiało to prowadzenie polityki opartej na dowodach oraz wpływało na zwiększanie profesjonalizmu i rzetelności wykonywania zadań. Współdziałano z podmiotami zewnętrznymi na rzecz zainteresowania osób niepełnosprawnych pracą w służbie cywilnej. Informowano interesariuszy o stanie i wyzwaniach stojących przed służbą cywilną, wzmacniając jej transparentność. Przygotowywano raporty i analizy, wspierając proces zarządzania i podejmowania decyzji w służbie cywilnej w oparciu o dowody.

⁸⁵ W 2011 r. zakończył prace Zespół Doraźny ds. Pracowników Samorządowych i Służby Cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

⁸⁶ Więcej na ten temat znajduje się w rozdziale 3.1.1 „Realizacja zaplanowanych celów i zadań”.

WARTOŚCIOWANIE STANOWISK DYREKTORÓW GENERALNYCH URZĘDÓW

W 2013 r. kontynuował prace powołany przez Szefa Służby Cywilnej zewnętrzny zespół wartościujący, odpowiedzialny za wartościowanie stanowisk dyrektorów generalnych urzędów. Celem prac (wartościowania) było stworzenie podstaw systemu różnicowania – w ramach ustalonych przedziałów – wynagrodzeń na ww. stanowiskach, w zależności od uzyskanego wyniku wartościowania. Do końca 2013 r. zespół dokonał wartościowania 64 stanowisk pracy, w tym 18 w ministerstwach oraz Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, 16 w urzędach wojewódzkich oraz 29 w urzędach centralnych. Wyniki wartościowania znalazły się w przedziałach punktowych od IV do VI. Dokonanie wartościowania stanowisk dyrektorów generalnych urzędów umożliwiło podjęcie prac nad wartościowaniem pozostałych wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Oprócz współpracy z partnerami z krajów Europy Wschodniej i Azji⁸⁷ działania podejmowane przez Szefa Służby Cywilnej w 2013 r. obejmowały:

► udział w pracach Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej (EUPAN)

Współpraca w ramach Sieci wiązała się z udziałem przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej w spotkaniach grup roboczych oraz w spotkaniach Dyrektorów Generalnych EUPAN. Pozyskiwana w ten sposób wiedza z zakresu nowoczesnych narzędzi zarządzania była przekazywana w kraju i stanowiła inspirację do wprowadzenia zmian w zarządzaniu polską służbą cywilną. Wspierano także promocję polskich dobrych praktyk na arenie międzynarodowej, przede wszystkim w trakcie 7. Europejskiej Konferencji Jakości (3–4.10.2013 r., Wilno). Przetłumaczono i zamieszczono w „Serwisie Służby Cywilnej” polską wersję dokumentu „CAF 2013”;

► współpracę na forum Komitetu OECD ds. Zarządzania Publicznego (Public Governance Committee – PGC)

Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli w 47. i 48. sesji PGC OECD, spotkaniach Zespołu Zadaniowego ds. Obserwatorium Innowacji Sektora Publicznego, a także Międzyresortowego Zespołu ds. OECD. Aktywnie współpracowano z instytucjami krajowymi podczas prac nad polskim wkładem do flagowej publikacji OECD „Government at the Glance 2013” („Rząd w skrócie 2013”), a następnie przy promocji samego dokumentu. Materiały OECD były promowane i upowszechniane;

⁸⁷ Więcej na ten temat znajduje się w rozdziale 3.1.1. „Realizacja zaplanowanych celów i zadań”.

► współpracę z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej (EIPA) w Maastricht

Członkowie kierownictwa Departamentu Służby Cywilnej KPRM uczestniczyli jako przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej w posiedzeniach Rady Administracyjnej EIPA. Promowano konkurs o Europejską Nagrodę Sektora Publicznego (European Public Sector Award EPSA). Wśród 230 aplikacji z 26 krajów i instytucji europejskich 36 pochodziło z Polski;

► inne kwestie

W 2013 r. Szef Służby Cywilnej spotkał się w Londynie z Szefem Brytyjskiej Służby Cywilnej oraz kierownictwem Institute for Government. Spotkanie umożliwiło przedyskutowanie kierunków i mechanizmów wdrażania reformy brytyjskiej służby cywilnej. Ponadto doświadczenia w zakresie służby cywilnej prezentowano podczas spotkań z delegacjami zagranicznymi krajów członkowskich UE, Tadżykistanu i Bangladeszu. Współpracowano także z Ambasadą Japonii w Polsce, wspierając nabór kandydatów na roczne stypendium Young Leaders' Program (YLP).

DZIAŁANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W 2013 r. aktywność Szefa Służby Cywilnej koncentrowała się na współpracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, uczelniami wyższymi oraz organizatorami targów i konferencji⁸⁸. Za ich pośrednictwem starano się rozpowszechnić wśród osób niepełnosprawnych informacje na temat służby cywilnej i zachęcić te osoby do ubiegania się o wolne stanowiska pracy w służbie cywilnej.

WSPÓŁPRACA Z PARLAMENTEM

W 2013 r. współpraca z parlamentem uległa zintensyfikowaniu. Po raz pierwszy zagadnienia służby cywilnej stały się przedmiotem dyskusji sejmowej Komisji Administracji i Cyfryzacji. Szef Służby Cywilnej i jego przedstawiciele uczestniczyli w 3 posiedzeniach tej komisji, która rozpatrywała informacje o funkcjonowaniu Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, nowoczesnych metodach zarządzania w administracji oraz zarządzaniu zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (przestrzeganie zasad służby cywilnej, gromadzenie informacji, szkolenia, nabory). Z kolei na wspólnym posiedzeniu sejmowych Komisji Administracji i Cyfryzacji, Polityki Społecznej i Rodziny oraz Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej, Szef

⁸⁸ W celu zainteresowania osób niepełnosprawnych pracą w służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej bądź jego przedstawiciele brali w 2013 r. aktywny udział w spotkaniach, konferencjach, debatach i targach pracy. Wśród nich można wymienić debatę „Rynek pracy dla osób z niepełnosprawnościami”, zorganizowaną przez Rzecznika Praw Obywatelskich (31.01.2013 r.), VI targi pracy pn. „Z Ochotą do pracy” (11.06.2013 r.), konferencję „Zauważ nasze słowa”, która zainaugurowała kampanię społeczną na rzecz społeczności głuchych (18.06.2013 r.), konferencję „Pełno(s)prawny student VII”, poświęconą zagadnieniom kształcenia osób niepełnosprawnych na poziomie szkolnictwa wyższego (29.10.2013 r.), oraz konferencję „Postaw na pracę – potencjał niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych i korzyści ze współpracy” prezentującą wybrane aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej (26.11. 2013 r.).

Służby Cywilnej przedstawił informacje na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej. Członkowie połączonych Komisji pozytywnie ocenili dotychczasowe działania Szefa Służby Cywilnej w tym zakresie. Uczestniczono także w posiedzeniach komisji parlamentarnych dotyczących sprawozdania z wykonania budżetu państwa za rok 2012, projektu ustawy budżetowej na rok 2014 oraz trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2014–2016.

Ponadto, realizując obowiązek wynikający z art. 115 Konstytucji RP, Szef Służby Cywilnej udzielił w 2013 r. 20 odpowiedzi na interpelacje, zapytania poselskie i dezyderaty, przesyłając je, z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów, bezpośrednio do parlamentu lub przekazując stosowny wkład upoważnionym do udzielenia odpowiedzi członkom Rady Ministrów⁸⁹.

WSPÓŁPRACA Z RADĄ SŁUŻBY CYWILNEJ

W 2013 r. odbyło się 12 posiedzeń Rady Służby Cywilnej. W ich trakcie pozytywnie zaopiniowano 9 przedstawionych przez Szefa Służby Cywilnej dokumentów, m.in.: „Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2013 r.”, „Sprawozdanie o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2012 r.”, projekt zarządzenia w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów, projekt „Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej do 2020 r.”, projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz projekty rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych.

WSPÓŁPRACA I NADZÓR NAD KRAJOWĄ SZKOŁĄ ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

W 2013 r. Szef Służby Cywilnej podejmował działania wynikające z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów do wykonywania niektórych czynności dotyczących nadzoru nad KSAP. W szczególności analizowano kwartalne informacje o realizacji zadań i planach Szkoły przekazywane przez Dyrektora KSAP.

Z inicjatywy KSAP i Szefa Służby Cywilnej rozpoczęto w 2013 r. organizację warsztatów dla dyrektorów generalnych urzędów. Pozostała współpraca z KSAP obejmowała podobne do lat poprzednich obszary: Szef Służby Cywilnej uczestniczył w posiedzeniach Rady Szkoły i w inauguracji zajęć w KSAP oraz współdziałał przy ustalaniu planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej. Opiniował również oferty szkoleniowe Szkoły na 2013 r., zwracając w szczególności uwagę na konieczność ich rozszerzenia o zagadnienia istotne z punktu widzenia aktualnych potrzeb służby cywilnej, m. in. w obszarze tworzenia polityk publicznych opartych na dowodach (np. zagadnienia dotyczące OSR, testów regulacyjnych).

⁸⁹ Zakres interpelacji i zapytań poselskich obejmował w szczególności kwestie funkcjonowania systemu naboru do służby cywilnej, obsadzania wyższych stanowisk w drodze powierzenia pełnienia obowiązków, zatrudnienia w administracji rządowej, nagród wypłacanych członkom korpusu służby cywilnej, oszczędności w administracji publicznej, rekompensaty za prace w godzinach nadliczbowych, błędów popełnianych przez urzędników i ich odpowiedzialności, zatrudnienia w KSAP oraz poprawności językowej tekstów urzędowych.

PRACE ANALITYCZNE

W 2013 r. prowadzono – w zakresie szerszym niż w latach poprzednich – prace analityczne nt. zatrudnienia i wynagrodzeń, w tym równości płac kobiet i mężczyzn w służbie cywilnej. Przygotowane raporty, analizy wspierały proces zarządzania i podejmowania decyzji w służbie cywilnej w oparciu o dowody. Opracowane materiały były także prezentowane na spotkaniach i konferencjach, umożliwiając przedstawienie opinii publicznej informacji o rzeczywistym stanie zatrudnienia i poziomie wynagrodzeń w polskiej administracji publicznej. Przykładem są materiały analityczne i prezentacja „Fakty – zatrudnienie i wynagrodzenia w służbie cywilnej w Polsce na tle administracji publicznej oraz sektora prywatnego w Polsce i na świecie”, przedstawiona podczas konferencji naukowej zorganizowanej przez Szefa Służby Cywilnej z Instytutem Pracy i Spraw Społecznych w październiku 2013 r.

PRACE LEGISLACYJNE

Oprócz prac związanych z nowelizacją ustawy o służbie cywilnej i rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych⁹⁰ w 2013 r. prowadzono prace nad projektem rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów zmieniającym rozporządzenie w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. Istotą projektowanej nowelizacji rozporządzenia była zmiana wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk głównego i starszego operatora służby kontroli ruchu statków funkcjonujących w urzędach morskich. W grudniu 2013 r. dokument został przyjęty przez stały Komitet Rady Ministrów, a następnie przekazany do podpisu Prezesowi Rady Ministrów.

3.2. Realizacja zadań przez dyrektorów generalnych urzędów

Tak jak w latach poprzednich, dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego, złożyli Szefowi Służby Cywilnej roczne sprawozdania z realizacji w 2013 r. zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej⁹¹. Zawarte w nich informacje zostały poddane analizie i posłużyły m.in. do przedstawienia syntetycznych informacji statystycznych na temat stanu służby cywilnej⁹². Jednocześnie 18% urzędów przesłało Szefowi Służby Cywilnej

⁹⁰ Więcej na ten temat znajduje się w rozdziale 3.1.1 „Realizacja zaplanowanych celów i zadań”.

⁹¹ Sprawozdania zostały złożone w formie elektronicznej za pośrednictwem informatycznego „Systemu wspierającego efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej SWEZ_HR”.

⁹² Więcej informacji na ten temat znajduje się w części sprawozdania zatytułowanej „Stan służby cywilnej”.

rekomendacje w zakresie realizowania zadań służby cywilnej. Łącznie sformułowano ok. 1250 propozycji podjęcia działań w różnych obszarach⁹³.

Jednym z zadań dyrektorów generalnych urzędów w 2013 r. było przygotowanie programu zarządzania zasobami ludzkimi, zgodnie z wytycznymi określonymi w zarządzeniu Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁹⁴. W świetle dostępnych danych programy takie posiadało lub było w trakcie ich opracowywania niemal 80% urzędów. Najczęściej brak przygotowanego programu odnotowano w administracji powiatowej. Jednocześnie z przeprowadzonego w ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich monitoringu wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej wynika, że w zdecydowanej większości przypadków urzędy te starały się wywiązać z obowiązku, jakim było ujęcie w programie elementów określonych w ww. zarządzeniu.

Wśród **rekomendacji działań**, które dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów przestali Szefowi Służby Cywilnej, najwięcej propozycji – tak jak w latach poprzednich – dotyczyło szkoleń i rozwoju zawodowego (ok. 33% ogółu propozycji zgłoszonych przez ok. 12% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). Przede wszystkim postulowano zwiększenie liczby szkoleń i objęcie szkoleniami większej grupy pracowników. W mniejszym stopniu rekomendacje dotyczyły wprowadzenia zmian w zakresie rekrutacji na szkolenia.

20% propozycji zgłoszonych przez ok. 6% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej odnosiło się do zmian przepisów ustawy o służbie cywilnej. Podobnie jak w latach poprzednich, propozycje dotyczyły przede wszystkim zmian przepisów w zakresie czasu pracy i ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. W dalszej kolejności formułowano rekomendacje odnoszące się do zmian przepisów w zakresie nawiązywania stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej.

Zgłoszone propozycje działań dotyczyły także takich obszarów, jak:

- zasoby na realizację zadań służby cywilnej (przede wszystkim podjęcie działań na rzecz zapewnienia niezbędnych środków na realizację zadań) – 15% ogółu postulatów zgłoszonych przez 7% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej;

⁹³ Rekomendacje dla Szefa Służby Cywilnej w zakresie realizowania zadań służby cywilnej zostały przekazane w ramach sprawozdań z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej za 2013 r. Można było zgłosić po kilka propozycji działań w ramach różnych obszarów funkcjonowania służby cywilnej (ustawa o służbie cywilnej, akty wykonawcze do ustawy o służbie cywilnej, szkolenia i rozwój zawodowy, komunikacja wewnętrzna, współpraca i wymiana doświadczeń w służbie cywilnej, wizerunek służby cywilnej, zasoby na realizację zadań służby cywilnej, inny obszar). Zgłoszenie propozycji działań nie było obowiązkowe.

⁹⁴ Zgodnie z zarządzeniem Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, dyrektor generalny urzędu, w terminie 1 roku od dnia wejścia w życie standardów był zobowiązany do przygotowania programu zarządzania zasobami ludzkimi lub dostosowania, o ile była taka konieczność, programu obowiązującego w urzędzie, obejmującego w szczególności następujące elementy: (1) diagnoza zarządzania zasobami ludzkimi; (2) priorytety w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi; (3) obszary zarządzania zasobami ludzkimi: a) organizacja zarządzania zasobami ludzkimi, b) nabór i wprowadzenie do pracy, c) motywowanie, d) rozwój i szkolenia, e) rozwiązanie stosunku pracy; (4) cele roczne i harmonogram wdrożenia zarządzania zasobami ludzkimi w okresie nie krótszym niż 3 lata; (5) monitoring i ewaluacja zarządzania zasobami ludzkimi.

- propozycje w tym zakresie zgłaszały przede wszystkim urzędy powiatowej administracji zespolonej oraz urzędy skarbowe,
- komunikacja wewnętrzna, współpraca i wymiana doświadczeń w służbie cywilnej (zwłaszcza wspieranie i ułatwianie komunikacji i wymiany doświadczeń w służbie cywilnej przy wykorzystaniu komunikacji elektronicznej) – 12% ogółu propozycji zgłoszonych przez 6% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej,
 - poprawa wizerunku służby cywilnej, w tym promowanie służby cywilnej – 9% ogółu sugestii zgłoszonych przez 4% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej,
 - nowelizacja przepisów aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej – ok. 7% ogółu propozycji zgłoszonych przez ok. 3% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej⁹⁵.

Należy podkreślić, że wiele propozycji działań zgłoszonych przez dyrektorów generalnych urzędów było przedmiotem aktywności Szefa Służby Cywilnej. Oprócz prac nad nowelizacją przepisów rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych (ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej i pierwszej oceny w służbie cywilnej), Szef Służby Cywilnej podejmował w 2013 r. działania zmierzające do nowelizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej w zakresie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej. Prowadził także działania z zakresu komunikacji wewnętrznej, współpracy i wymiany doświadczeń w służbie cywilnej oraz poprawy jej wizerunku i promocji. W ramach tych działań zorganizowano konkurs „Profesjoniści w służbie obywatelom”, Dzień otwarty dla służby cywilnej, informowano na łamach „Przeglądu Służby Cywilnej”, „Biuletynu Służby Cywilnej”, na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej” oraz w trakcie konferencji i spotkań o dobrych praktykach zarządzania i pozytywnych zmianach w służbie cywilnej. Podejmowano także działania na rzecz utworzenia rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej. Działania szkoleniowe jakie w 2013 r. podejmował Szef Służby Cywilnej były ograniczone wysokością środków finansowych na szkolenia centralne z rezerwy celowej budżetu państwa, które od kilku lat pozostają na zbliżonym, niewysokim poziomie.

⁹⁵ Najczęściej postulowano wprowadzenie zmian w rozporządzeniu w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. W dalszej kolejności proponowano wprowadzenie zmian w przepisach rozporządzenia w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej oraz rozporządzenia w sprawie warunków i zasad przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej.

3.3. Realizacja zadań służby cywilnej z punktu widzenia zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej

Zapewnienie zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa przez korpus służby cywilnej jest podstawowym celem aktywności podmiotów odpowiedzialnych za zarządzanie służbą cywilną – Szefa Służby Cywilnej, dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego urzędu. Zintensyfikowaniu działań na rzecz realizacji tego celu służyło wydanie w 2011 r. zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. Biorąc pod uwagę katalog zasad ujętych w ww. zarządzeniu⁹⁶, można stwierdzić, że zarządzanie służbą cywilną w 2013 r. w największym stopniu służyło realizacji zadań państwa w sposób zgodny z zasadami: profesjonalizmu, otwartości i konkurencyjności naboru, służby publicznej oraz jawności i przejrzystości. Jednocześnie Szef Służby Cywilnej czuwał nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, podejmując w 2013 r. szereg działań w tym zakresie⁹⁷.

Zadania realizowane w 2013 r. w największym stopniu odnosiły się do **zasady profesjonalizmu**. Przykładem są zadania, które miały na celu dostarczenie niezbędnej wiedzy i podniesienie kompetencji zawodowych członków korpusu służby cywilnej (np. organizacja szkoleń, upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, prowadzenie prac analitycznych nt. zatrudnienia i wynagrodzeń, dzielenie się wiedzą w trakcie spotkań nt. służby cywilnej) oraz zadania ukierunkowane na stosowanie wysokich standardów zarządzania (np. monitorowanie oraz wspieranie urzędów we wdrażaniu standardów zarządzania zasobami ludzkimi).

Realizację **zasady otwartości i konkurencyjności naboru** umożliwiły działania mające na celu wyłonienie osób najlepiej przygotowanych do realizacji zadań państwa oraz dające gwarancje jawnej i efektywnej kontroli nad przebiegiem naboru (m.in. analizowanie ogłoszeń o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej, monitorowanie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej i bieżące analizowanie obsady tych stanowisk, działania na rzecz

⁹⁶ Zarządzenie zawiera katalog i przybliża zakres znaczeniowy 15 zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej. Zasady służby cywilnej: (1) legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej, (2) ochrony praw człowieka i obywatela, (3) bezinteresowności, (4) jawności i przejrzystości, (5) dochowania tajemnicy ustawowo chronionej, (6) profesjonalizmu, (7) odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania, (8) racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, (9) otwartości i konkurencyjności naboru. Zasady etyki korpusu służby cywilnej: (1) zasada godnego zachowania, (2) zasada służby publicznej, (3) zasada lojalności, (4) zasada neutralności politycznej, (5) zasada bezstronności, (6) zasada rzetelności.

⁹⁷ Zadania realizowane w 2013 r. zostały szerzej opisane we wcześniejszych rozdziałach sprawozdania. Z tego względu w dalszej części tego rozdziału są tylko hasłowo wymienione wybrane przykłady.

utworzenia w KSAP centrum oceny kompetencji kierowniczych, reagowanie na sygnały dotyczące funkcjonowania służby cywilnej w obszarze naboru do służby cywilnej).

Zasada służby publicznej znalazła swój wyraz w szczególności dzięki realizacji w 2013 r. zadań wskazujących na służebny charakter pracy wobec obywateli (np. konkurs „Profesjoniści w służbie obywatelom”) oraz współtworzących wizerunek służby cywilnej i wpływających na jej postrzeganie w kraju i za granicą (np. rozwijanie współpracy z krajami Partnerstwa Wschodniego, udział w pracach Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej, współpraca na forum Komitetu OECD ds. Zarządzania Publicznego i z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej, opracowanie i upowszechnienie rekomendacji w zakresie budowania społecznego zaufania do służby cywilnej oraz komunikacji z mediami).

Urzeczywistnieniu **zasady jawności i przejrzystości** służyło zwiększenie w 2013 r. dostępności do informacji o działaniach podejmowanych w służbie cywilnej, w tym zasadach i efektach pracy oraz podejmowanych rozstrzygnięciach (m.in. wydawanie „Przeglądu Służby Cywilnej”, „Biuletynu Służby Cywilnej”, prowadzenie strony internetowej „Serwis Służby Cywilnej”, przygotowywanie informacji bieżącej nt. podejmowanych działań dla Rady Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów, organizacja Dnia otwartego dla służby cywilnej, współpraca z Radą Służby Cywilnej, parlamentem oraz udział w konferencjach, targach pracy, spotkaniach nt. służby cywilnej).

Realizacji **zasady rzetelności** sprzyjało m.in. monitorowanie dotrzymywania zobowiązań wynikających z przepisów prawa (np. w zakresie wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, przeprowadzania naborów do służby cywilnej).

Realizację **zasady bezstronności** wspierało m.in. analizowanie wniosków o zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub zajęć zarobkowych członków korpusu służby cywilnej oraz podejmowanie działań sprzyjających ograniczeniu podejrzenia o konflikt między interesem publicznym i prywatnym (np. monitorowanie naborów na wolne stanowiska w służbie cywilnej, reagowanie na sygnały dotyczące funkcjonowania służby cywilnej).

Urzeczywistnieniu **zasady neutralności politycznej** służyły w szczególności podjęte z inicjatywy Szefa Służby Cywilnej pod koniec 2013 r. działania na rzecz organizacji seminarium poświęconego wzajemnym relacjom polityków i urzędników w państwach OECD⁹⁸. W oparciu o zasadę neutralności politycznej współpracowano także z komisjami parlamentarnymi oraz z przedstawicielami partii politycznych wchodzącymi w skład Rady Służby Cywilnej.

⁹⁸ Seminarium odbyło się w dniu 24 stycznia 2014 r. w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju.

W 2013 r. zanotowano spadek postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych wszczynanych w związku z naruszeniem obowiązków stanowiących jednocześnie naruszenie zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej. Miarodajną ocenę stopnia przestrzegania tych zasad utrudnia jednak fakt, że w 2013 r. nie przeprowadzono, w oparciu o tematy zgłoszone przez Szefa Służby Cywilnej, kontroli w tym zakresie⁹⁹. Ze względu na krótki okres obowiązywania zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej¹⁰⁰ nie dokonano również ewaluacji praktyki stosowania tego zarządzenia. Niemniej należy podkreślić, że Szef Służby Cywilnej czuwał nad przestrzeganiem tych zasad i podejmował w 2013 r. szereg działań w tym celu.

► **Analizowanie sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów pod kątem przestrzegania zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej**

Z analizy przesłanych formularzy sprawozdawczych wynika, że 41% wszystkich wszczętych w 2013 r. postępowań wyjaśniających stanowiły postępowania w związku z naruszeniem obowiązków stanowiących jednocześnie naruszenie zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej (w 2012 r. – 47%). Największa część tak wszczętych postępowań wyjaśniających, podobnie jak w ubiegłych latach, dotyczyła zasady godnego zachowania – ok. 23% oraz zasady rzetelności – ok. 22% postępowań. Jednocześnie 52% wszystkich wszczętych w 2013 r. postępowań dyscyplinarnych dotyczyło naruszenia obowiązków stanowiących jednocześnie naruszenie ww. zasad (w 2012 r. – 55%). Największa część dotyczyła zasady rzetelności – ok. 27% oraz zasady odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania i zasady godnego zachowania – każda z nich po ok. 14% postępowań. Z kolei uprawomocnione kary dyscyplinarne dotyczyły przede wszystkim zasady rzetelności – ok. 33% oraz zasady godnego zachowania – ok. 16% kar.

⁹⁹ Szef Służby Cywilnej zgłosił do planu kontroli KPRM w 2013 r. dwa tematy kontroli dotyczące (1) realizacji obowiązku obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze naboru w aspekcie niezwłoczności przeprowadzania naboru i zakazu powierzania obowiązków na tych stanowiskach oraz (2) realizacji obowiązków określonych w zarządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.

¹⁰⁰ Zarządzenie weszło w życie w listopadzie 2011 r.

► **Reagowanie na sygnały dotyczące funkcjonowania służby cywilnej i wyjaśnianie problemów wynikających ze stosowania zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej**

Tematyka skarg, wniosków oraz indywidualnych zapytań składanych przez członków korpusu służby cywilnej i związki zawodowe była podobna do lat poprzednich. Autorzy skarg oraz odpowiednie podmioty otrzymywali opinie dotyczące stosowania przepisów ustawy służbie cywilnej oraz informacje o ustaleniach podjętych interwencji¹⁰¹.

► **Uwzględnienie obowiązku przestrzegania zasad służby cywilnej w projekcie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej**

Mając na względzie wytyczną Prezesa Rady Ministrów w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej, w opracowanym przez Szefa Służby Cywilnej projekcie „Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej do 2020 r.” w sposób priorytetowy potraktowana została kwestia wzmocnienia właściwych postaw etycznych i etosu oraz poczucia służebności członków korpusu służby cywilnej¹⁰².

► **Uwzględnienie problematyki przestrzegania zasad służby cywilnej oraz wytycznych w ramach współdziałania z dyrektorami generalnymi urzędów**

W wydanym w maju 2013 r. zarządzeniu w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów przewidziano istotną rolę Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, którego zadaniem jest m.in. proponowanie sposobu realizacji oraz monitorowania stosowania wytycznych Prezesa Rady Ministrów w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej, a także formułowanie wniosków w zakresie ich realizacji.

► **Wydawanie zaleceń dyrektorom generalnym urzędów usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej i doprowadzanie do stanu zgodnego z przepisami prawa**

W 2013 r. podjęto ok. 50 interwencji w związku z nieprawidłowościami w obsadzaniu wyższych stanowisk służbie cywilnej (powierzenie pełnienia obowiązków na tych

¹⁰¹ Łącznie w 2013 r. do Departamentu Służby Cywilnej KPRM wpłynęło 75 skarg (w tym 13 anonimowych), a do Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej ok. 880 zapytań dotyczących szeroko rozumianej problematyki służby cywilnej i administracji publicznej. 7 zgłoszonych spraw dotyczyło stosowania zarządzenia w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. Oprócz zagadnień związanych z nierównym traktowaniem, w skargach i wnioskach poruszano w szczególności kwestie dotyczące nawiązywania, rozwiązywania i zmian w stosunku pracy w służbie cywilnej, rozpatrywania sprzeciwów od ocen okresowych, sporządzania pierwszych ocen, przyznawania kolejnych stopni służbowych, podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych, zmian w stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, ograniczeń wynikających z ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, podległości służbowej, publicznego manifestowania poglądów politycznych, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych członków korpusu służby cywilnej.

¹⁰² Wśród działań zaplanowanych w projekcie strategii znalazło się m.in. powołanie komisji właściwej w sprawach zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej oraz przygotowanie i upowszechnienie poradnika ułatwiającego stosowanie ww. zasad w praktyce.

stanowiskach lub wyznaczanie pracowników do kierowania pracami komórki organizacyjnej).

► **Monitorowanie przestrzegania zasad służby cywilnej przez przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej wyznaczonych do obserwacji naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej**

W 2013 r. przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej wzięli udział w 26,9% ogłoszonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej¹⁰³.

► **Analizowanie wniosków dyrektorów generalnych urzędów o wyrażenie zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego**

W 2013 r. Szef Służby Cywilnej udzielił 13 pisemnych zgód na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego członkom korpusu służby cywilnej zajmującym stanowiska dyrektorów generalnych urzędów. Przy ocenie dopuszczalności podjęcia pracy zarobkowej i udzielaniu zgody na jej podjęcie przez wnioskujące osoby Szef Służby Cywilnej kierował się zasadami służby cywilnej.

► **Podjęcie interwencji w związku z nieprawidłowościami dostrzeżonymi w trakcie analizy ogłoszeń o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej**

W wyniku analizy ogłoszeń zamieszczanych w 2013 r. w BIP KPRM podjęto 120 interwencji, w ramach których organizatorom naborów przekazano interpretacje dotyczące stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej¹⁰⁴.

¹⁰³ Dotyczy naborów ogłoszonych w 2013 r., w odniesieniu do których uzyskano harmonogram naboru.

¹⁰⁴ Do najczęstszych uchybień należało zamieszczanie niepełnych informacji o warunkach pracy, zawyżanie niezbędnego poziomu wykształcenia oraz zawieranie informacji mogących budzić wątpliwości z punktu widzenia przejrzystości stosowanych metod i technik rekrutacji.

4. WNIOSKI I NAJWAŻNIEJSZE PLANOWANE DZIAŁANIA

1. W służbie cywilnej podjęto szereg działań mających na celu realizację zadań państwa zgodnie z obowiązującymi zasadami funkcjonowania tej służby. Wzmocnienie właściwych postaw etycznych, etosu i poczucia służebności zostało potraktowane priorytetowo m.in. w projekcie „Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej”. W 2014 r. planuje się kolejne działania – ewaluację praktyki stosowania zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej oraz aktywne promowanie zasad: lojalności, neutralności politycznej, profesjonalizmu oraz otwartości i konkurencyjności naboru. Przeprowadzone zostaną także szkolenia z zakresu etyki, przeciwdziałania korupcji i konfliktów interesów, wspierające rządowy program przeciwdziałania korupcji.
2. Konieczne jest wznowienie – pod kierunkiem Szefa Służby Cywilnej – prac nad „Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej” i uchwalenie jej przez Radę Ministrów. Dokument ten ma pełnić rolę instrumentu realizacji strategii „Sprawne Państwo 2020”, przyjętej przez Radę Ministrów w lutym 2013 r.
3. W 2013 r. konsekwentnie i skutecznie prowadzono działania zmierzające do modernizacji służby cywilnej, w tym usprawnienia systemów zarządzania i standardów obsługi klienta w urzędach, podniesienia kompetencji członków korpusu służby cywilnej oraz zwiększenia potencjału analitycznego administracji rządowej. W 2014 r. planuje się kontynuowanie prac nad realizacją czterech projektów systemowych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz aktywną współpracę z Ministerstwem Infrastruktury i Rozwoju w zakresie wdrażania Programu Operacyjnego „Wiedza, Edukacja, Rozwój”, którego projekt został przyjęty przez Radę Ministrów w styczniu 2014 r. W następnych latach przewiduje się także organizację kolejnych edycji konkursu Szefa Służby Cywilnej „Profesjoniści w służbie obywatelom”, który przyczynia się do wdrażania i promocji nowoczesnych metod zarządzania w służbie cywilnej.
4. Obserwacja naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2013 r. pozwoliła wyeliminować nieprawidłowości i stworzyć warunki do wyłaniania osób najlepiej przygotowanych do realizacji zadań państwa na tych stanowiskach. Sprzyjało to profesjonalizacji służby cywilnej. Intensywne monitorowanie naborów na ww. stanowiska przez Szefa Służby Cywilnej będzie kontynuowane w 2014 r.

5. W 2013 r. przeprowadzono po raz pierwszy monitoring wdrażania standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, wprowadzonych zarządzeniem Szefa Służby Cywilnej w 2012 r. Ze względu na znaczenie tych standardów dla służby cywilnej, w 2014 r. przeprowadzone zostaną badania jakościowe wybranych standardów. Planuje się także dalsze wspieranie urzędów we wdrażaniu standardów fakultatywnych oraz systematyczną wymianę doświadczeń i dobrych praktyk między urzędami w tym zakresie.
6. Ponad 2 lata funkcjonowania przepisów wyrównujących szanse osób niepełnosprawnych w naborach na wolne stanowiska pracy oraz liczne inicjatywy w służbie cywilnej wspierające zatrudnienie tej grupy osób przynoszą stopniowo pozytywne efekty. W 2014 r. planuje się dalsze promowanie zatrudniania tej grupy osób oraz monitorowanie naborów pod kątem przestrzegania przepisów dotyczących udziału tych osób w naborach.
7. Wzorem państw OECD w najbliższych latach zasadne jest podjęcie działań mających na celu podwyższenie standardów współdziałania służby cywilnej z osobami zajmującymi kierownicze stanowiska państwowe (tzw. R-ka), z uwzględnieniem służebnej roli służby cywilnej wobec rządu. Działania takie ukierunkowane na wzrost zaufania i jakości współpracy osób pełniących funkcje polityczne z osobami zajmującymi wyższe stanowiska w służbie cywilnej powinny przyczynić się do podniesienia sprawności funkcjonowania struktur rządowych, skuteczności realizacji zadań i pełnej realizacji zasad dobrego rządzenia w polskiej administracji rządowej.
8. Postępująca informatyzacja administracji rządowej oraz wykorzystywanie narzędzi informatycznych w codziennej pracy daje szansę zwiększenia skuteczności działania oraz komunikacji wewnątrz administracji rządowej, a także usprawnienia komunikacji pomiędzy administracją rządową a obywatelami. Wdrożenie w urzędach jednolitego systemu elektronicznego zarządzania dokumentacją, jak również wykorzystywanie w celach edukacyjnych e-kursów, wpłynie m.in. na zmniejszenie kosztów funkcjonowania urzędów oraz zwiększenie kompetencji pracowników.
9. Rozwijanie współpracy z partnerami zagranicznymi, w szczególności z krajami Partnerstwa Wschodniego i Azji, służy kształtowaniu pozytywnego wizerunku polskiej służby cywilnej i kraju na arenie międzynarodowej. Uzasadnione jest dalsze wspieranie wschodniego wymiaru polityki zagranicznej Polski oraz UE poprzez dzielenie się doświadczeniem w zakresie budowy i usprawniania systemu służby cywilnej. W tym celu w 2014 r. planuje się organizację seminarium dla urzędników z państw Partnerstwa Wschodniego oraz dwustronnych wizyt służących

współpracy z krajami Partnerstwa Wschodniego/Azji. Współpraca ta nabiera szczególnego znaczenia w kontekście sytuacji międzynarodowej w tym regionie.

10. W marcu 2009 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Od tego czasu wdrożono 15 aktów wykonawczych do ustawy. Kilkuletni okres obowiązywania nowych ram prawnych służby cywilnej uzasadnia dokonanie przeglądu ich funkcjonowania w praktyce oraz rozważenie dostosowania ich do zmieniających się potrzeb administracji i państwa. W szczególności odnosi się to do regulacji w zakresie czasu pracy i ocen okresowych, a także naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, które w aktualnym stanie prawnym nie są dostępne dla osób nieposiadających stażu pracy w jednostkach sektora finansów publicznych.
11. Zagrożeniem dla służby cywilnej jest postępująca od 2009 r. utrata konkurencyjności płacowej wobec innych segmentów rynku pracy. Ponadto proces profesjonalizacji tej służby jest spowalniany malejącymi środkami na szkolenia oraz niskim limitem mianowań w służbie cywilnej. Uwzględniając możliwości budżetu oraz poziom wzrostu gospodarczego, priorytetowe znaczenie dla służby cywilnej będzie miało:
 - zapobieżenie dalszej utracie konkurencyjności płacowej z jednoczesnym wdrożeniem systemu motywacyjnego opartego na zarządzaniu przez cele w ramach kontroli zarządczej,
 - zwiększenie limitu mianowań w stosunku do lat 2013–2014 i limitu przyjęć słuchaczy KSAP,
 - utworzenie ustawowo przewidzianej rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej.

Ważne będzie także zapewnienie odpowiedniego poziomu środków na szkolenia wobec artykułowanych przez interesariuszy wymagań w stosunku do profesjonalnego wykonywania zadań państwa przez członków korpusu służby cywilnej.

Szef Służby Cywilnej

w zastępstwie
Szefa Służby Cywilnej
Dagmir Długosz

ZAŁĄCZNIKI

- nr 1 Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2013 r.
- nr 2 Środki na finansowanie służby cywilnej w 2013 r.
- nr 3 Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń w służbie cywilnej i innych częściach administracji publicznej.
- nr 4 Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2013 r.
- nr 5 Analiza danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2013 r.
- nr 6 Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2013 r.
- nr 7 Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2013 r.
- nr 8 Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2013 r.
- nr 9 Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2013 r.

Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2013 r.

UWAGI METODOLOGICZNE

- Dane zawarte w sprawozdaniu przygotowane zostały na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz zostały zweryfikowane w zakresie zgodności z informacjami zawartymi we wstępnym sprawozdaniu Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Rb-70 za 2013 r. Proces weryfikacji danych będzie kontynuowany.
- Niektóre dane nie sumują się z uwagi na elektroniczny sposób zaokrąglenia tych danych.
- Do wyliczenia realnych zmian wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w sprawozdaniu zastosowano wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników – zgodnie z zasadami metodycznymi statystyki rynku pracy i wynagrodzeń Głównego Urzędu Statystycznego.
- Wynagrodzenie ogółem obejmuje następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, nagrody z funduszu nagród, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalne i rentowe, natomiast wynagrodzenie ogółem wraz z DWR obejmuje również dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastkę”).
- Dane dotyczące zatrudnienia nie obejmują osób przebywających na zasiłkach chorobowych oraz na urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych.

Tabela 1. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2013 roku w podziale na grupy stanowisk

Grupy stanowisk w służbie cywilnej	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2013 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2013 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2013 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Wyższe stanowiska	1 574	1 581	648	12 159	13 007
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	89	87	42	14 550	15 766
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	1 819	1 813	279	8 957	9 597
Stanowiska koordynujące	8 962	8 963	1 139	6 573	7 049
Stanowiska samodzielne	25 595	25 913	2 837	5 178	5 557
Stanowiska specjalistyczne	58 224	58 105	2 051	3 894	4 176
Stanowiska wspomagające	22 801	22 464	62	3 009	3 226
Służba zagraniczna*, w tym:	2 404	2 357	583	7 317	7 867
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	203	203	76	10 542	11 247
Personel dyplomatyczno-konsularny	1 278	1 272	429	7 729	8 326
Personel pomocniczy	923	882	78	6 039	6 488
OGÓŁEM	121 379	121 195	7 598	4 447	4 770

* Dane dotyczące zajmujących kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ ujęto jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 2. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2013 roku w podziale na grupy urzędów

Grupy urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2013 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2013 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2013 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa	12 550	12 449	2 416	6 623	7 092
Urzędy centralne	11 032	11 163	627	5 360	5 743
Urzędy wojewódzkie	8 780	8 809	627	4 007	4 298
Wojewódzka administracja zespolona	14 945	14 954	194	3 494	3 752
Powiatowa administracja zespolona	8 579	8 637	25	2 831	3 040
Izby skarbowe	3 681	3 659	634	4 822	5 159
Urzędy skarbowe	38 421	38 161	1 517	4 330	4 647
Urzędy kontroli skarbowej	5 033	5 030	927	5 960	6 376
Pozostała administracja niezespolona i inne	17 080	17 064	323	3 648	3 917
Placówki zagraniczne	1 277	1 269	308	7 426	7 983
OGÓŁEM KSC	121 379	121 195	7 598	4 447	4 770

Tabela 3. Zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w 2013 roku, względem roku 2012, w podziale na grupy urzędów

Grupy urzędów	Zatrudnienie przeciętne w 2012 r.	ZMIANA w 2013 r. zatrudnienia przeciętnego ogółem		Zatrudnienie na dzień 31 XII 2012 r.	ZMIANA w 2013 r. zatrudnienia wg stanu na koniec roku		Zatrudnienie urzędników służby cywilnej na dzień 31 XII 2012 r.	ZMIANA w 2013 r. liczby urzędników służby cywilnej wg stanu na koniec roku		Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR w 2012 r. (w zł, brutto)	ZMIANA NOMINALNA w 2013 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR		ZMIANA REALNA przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR (wskaźnik inflacji dla gospodarstw domowych pracowników w 2013 r. = 100,9)
		Zmiana liczbowa	Dynamika (2012=100)		Zmiana liczbowa	Dynamika (2012=100)		Zmiana liczbowa	Dynamika (2012=100)		Zmiana liczbowa (w zł)	Dynamika (2012=100)	Dynamika (2012=100)
Ministerstwa	12 524	26	100,2	12 497	-48	99,6	2 390	26	101,1	7 040	52	100,7	99,8
Urzędy centralne	10 896	136	101,3	11 088	75	100,7	638	-11	98,3	5 720	23	100,4	99,5
Urzędy wojewódzkie	8 818	-38	99,6	8 781	28	100,3	629	-2	99,7	4 246	52	101,2	100,3
Wojewódzka administracja zespolona	15 076	-131	99,1	15 092	-138	99,1	201	-7	96,7	3 677	75	102,0	101,1
Powiatowa administracja zespolona	8 642	-63	99,3	8 654	-17	99,8	24	1	104,2	2 946	94	103,2	102,3
Izby skarbowe	3 677	4	100,1	3 667	-8	99,8	601	33	105,5	5 138	21	100,4	99,5
Urzędy skarbowe	38 403	18	100,0	38 357	-196	99,5	1 507	10	100,6	4 644	3	100,1	99,2
Urzędy kontroli skarbowej	5 037	-4	99,9	5 061	-31	99,4	922	5	100,5	6 385	-9	99,9	99,0
Pozostała administracja niezespolona i inne	17 154	-74	99,6	17 212	-148	99,1	305	18	105,8	3 870	47	101,2	100,3
Placówki zagraniczne	1 315	-38	97,1	1 292	-23	98,2	285	23	108,1	7 726	257	103,3	102,4
OGÓŁEM	121 541	-162	99,9	121 699	-504	99,6	7 503	95	101,3	4 729	41	100,9	100,0

Tabela 4. Zatrudnienie i wynagrodzenia na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej w 2013 roku, w podziale na grupy urzędów*

Grupy urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2013 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2013 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2013 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa**	797	788	381	13 774	14 746
Urzędy centralne	404	418	145	11 121	11 864
Urzędy wojewódzkie	342	344	122	9 785	10 473
Wojewódzka administracja zespolona	31	31	0	10 375	11 151
OGÓŁEM	1 574	1 581	648	12 159	13 007

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

** Łącznie z osobami zatrudnionymi na kierowniczych stanowiskach w służbie zagranicznej w Ministerstwie Spraw Zagranicznych.

Tabela 5. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według płci, w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy urzędów	Udział kobiet zatrudnionych w korpusie służby cywilnej	Udział mężczyzn zatrudnionych w korpusie służby cywilnej
Ministerstwa	64,5%	35,5%
Urzędy centralne	55,9%	44,1%
Urzędy wojewódzkie	72,2%	27,8%
Wojewódzka administracja zespolona	69,5%	30,5%
Powiatowa administracja zespolona	75,0%	25,0%
Izby skarbowe	73,2%	26,8%
Urzędy skarbowe	77,6%	22,4%
Urzędy kontroli skarbowej	56,6%	43,4%
Pozostała administracja niezespolona i inne	64,9%	35,1%
Placówki zagraniczne	34,8%	65,2%
OGÓŁEM KSC	69,5%	30,5%

Tabela 6. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według płci, w podziale na grupy stanowisk (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy stanowisk w służbie cywilnej	Udział kobiet zatrudnionych w danej grupie stanowisk	Udział mężczyzn zatrudnionych w danej grupie stanowisk
Wyższe stanowiska	51,7%	48,3%
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	35,8%	64,2%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	47,5%	52,5%
Stanowiska koordynujące	62,1%	37,9%
Stanowiska samodzielne	66,8%	33,2%
Stanowiska specjalistyczne	71,1%	28,9%
Stanowiska wspomagające	75,6%	24,4%
Służba zagraniczna*, w tym:	50,3%	49,7%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	22,7%	77,3%
Personel dyplomatyczno-konsularny	44,4%	55,6%
Personel pomocniczy	60,2%	39,8%
OGÓŁEM	69,5%	30,5%

* Dane dotyczące osób zajmujących kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ ujęto jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 7. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku, w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy urzędów	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 31 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 51 a 65 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 65 lat (w %)
Ministerstwa	14,1%	61,2%	23,8%	0,9%
Urzędy centralne	16,1%	53,7%	28,3%	2,0%
Urzędy wojewódzkie	14,2%	52,1%	32,8%	1,0%
Wojewódzka administracja zespolona	10,6%	53,0%	35,0%	1,4%
Powiatowa administracja zespolona	16,4%	57,4%	25,1%	1,1%
Izby skarbowe	10,1%	64,4%	25,1%	0,4%
Urzędy skarbowe	11,2%	57,4%	30,9%	0,5%
Urzędy kontroli skarbowej	6,1%	60,2%	33,3%	0,3%
Pozostała administracja niezespolona i inne	11,8%	52,0%	34,4%	1,8%
Placówki zagraniczne	5,3%	63,8%	29,9%	0,9%
OGÓŁEM KSC	12,2%	56,1%	30,6%	1,1%

Tabela 8. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku i płci, w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy urzędów	Płeć	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 31 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 51 a 65 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 65 lat (w %)
Ministerstwa	Kobiety	13,3%	62,5%	23,7%	0,4%
	Mężczyźni	15,6%	58,7%	23,9%	1,8%
Urzędy centralne	Kobiety	15,7%	55,5%	27,4%	1,4%
	Mężczyźni	16,5%	51,3%	29,5%	2,7%
Urzędy wojewódzkie	Kobiety	13,7%	53,3%	32,5%	0,5%
	Mężczyźni	15,5%	48,8%	33,5%	2,2%
Wojewódzka administracja zespolona	Kobiety	11,0%	53,7%	34,3%	0,9%
	Mężczyźni	9,5%	51,2%	36,7%	2,6%
Powiatowa administracja zespolona	Kobiety	17,6%	59,7%	22,1%	0,5%
	Mężczyźni	12,6%	50,6%	33,9%	2,9%
Izby skarbowe	Kobiety	9,1%	63,8%	27,0%	0,1%
	Mężczyźni	12,7%	66,1%	19,9%	1,3%
Urzędy skarbowe	Kobiety	11,4%	56,6%	31,6%	0,5%
	Mężczyźni	10,7%	60,1%	28,5%	0,6%
Urzędy kontroli skarbowej	Kobiety	5,9%	58,8%	35,0%	0,2%
	Mężczyźni	6,3%	62,1%	31,1%	0,5%
Pozostała administracja niezespolona i inne	Kobiety	12,4%	54,7%	32,2%	0,7%
	Mężczyźni	10,6%	47,2%	38,4%	3,8%
Placówki zagraniczne	Kobiety	6,6%	73,9%	19,0%	0,5%
	Mężczyźni	4,6%	58,5%	35,7%	1,2%
OGÓŁEM KOBIETY		12,4%	56,8%	30,2%	0,6%
OGÓŁEM MĘŻCZYŹNI		12,0%	54,5%	31,4%	2,1%

Tabela 9. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku, w podziale na grupy stanowisk (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy stanowisk w służbie cywilnej	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 31 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 51 a 65 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 65 lat (w %)
Wyższe stanowiska	1,3%	66,3%	30,2%	2,2%
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	0,5%	45,1%	52,4%	2,0%
Stanowiska koordynujące	3,1%	59,0%	36,4%	1,5%
Stanowiska samodzielne	3,6%	55,2%	39,6%	1,7%
Stanowiska specjalistyczne	12,7%	59,7%	26,9%	0,8%
Stanowiska wspomagające	27,1%	46,9%	25,2%	0,8%
Służba zagraniczna*, w tym:	9,5%	58,3%	31,6%	0,7%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	0,5%	54,2%	43,3%	2,0%
Personel dyplomatyczno-konsularny	8,2%	60,8%	30,4%	0,5%
Personel pomocniczy	12,4%	58,2%	29,1%	0,4%
OGÓŁEM	12,2%	56,1%	30,6%	1,1%

* Dane dotyczące osób zajmujących kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ ujęto jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 10. Zatrudnienie według wieku i płci, w podziale na grupy stanowisk (stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy stanowisk w służbie cywilnej	Płeć	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 31 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 51 a 65 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 65 lat (w %)
Wyższe stanowiska	Kobiety	1,3%	66,4%	31,2%	1,1%
	Mężczyźni	1,3%	66,3%	29,1%	3,3%
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	Kobiety	0,0%	79,4%	20,6%	0,0%
	Mężczyźni	0,0%	80,3%	19,7%	0,0%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	Kobiety	0,8%	46,0%	52,5%	0,7%
	Mężczyźni	0,3%	44,3%	52,3%	3,1%
Stanowiska koordynujące	Kobiety	2,9%	59,7%	36,5%	0,9%
	Mężczyźni	3,5%	57,9%	36,1%	2,5%
Stanowiska samodzielne	Kobiety	3,4%	56,5%	39,3%	0,9%
	Mężczyźni	4,0%	52,6%	40,2%	3,3%
Stanowiska specjalistyczne	Kobiety	11,8%	60,3%	27,5%	0,5%
	Mężczyźni	14,9%	58,3%	25,3%	1,5%
Stanowiska wspomagające	Kobiety	27,7%	47,7%	24,0%	0,6%
	Mężczyźni	25,3%	44,4%	28,8%	1,5%
Służba zagraniczna*, w tym:	Kobiety	10,4%	65,9%	23,1%	0,6%
	Mężczyźni	8,5%	50,5%	40,2%	0,7%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	Kobiety	2,2%	76,1%	17,4%	4,3%
	Mężczyźni	0,0%	47,8%	51,0%	1,3%
Personel dyplomatyczno-konsularny	Kobiety	6,8%	72,2%	20,4%	0,6%
	Mężczyźni	9,4%	51,7%	38,4%	0,5%
Personel pomocniczy	Kobiety	12,5%	62,8%	24,5%	0,2%
	Mężczyźni	12,2%	51,1%	36,0%	0,6%
OGÓŁEM KOBIETY		12,4%	56,8%	30,2%	0,6%
OGÓŁEM MĘŻCZYŹNI		12,0%	54,5%	31,4%	2,1%

* Dane dotyczące osób zajmujących kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ ujęto jedynie w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w ministerstwach i KPRM w 2013 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	7 711	8 298
Ministerstwo Finansów	7 271	7 779
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	7 171	7 702
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	7 150	7 688
Ministerstwo Edukacji Narodowej	6 908	7 419
Ministerstwo Środowiska	6 905	7 343
Ministerstwo Sportu i Turystyki	6 759	7 238
Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju	6 734	7 202
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	6 479	6 930
Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	6 518	6 900
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	6 408	6 878
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	6 183	6 635
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	6 165	6 566
Ministerstwo Gospodarki	6 081	6 502
Ministerstwo Zdrowia	5 726	6 135
Ministerstwo Skarbu Państwa	5 733	6 131
Ministerstwo Obrony Narodowej	5 684	6 070
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 402	5 821
OGÓŁEM	6 623	7 092

Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach centralnych w 2013 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Wyższy Urząd Górniczy	6 397	6 875
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 394	6 865
Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej	6 389	6 796
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	6 122	6 575
Urząd Regulacji Energetyki	6 064	6 522
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	5 959	6 402
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 940	6 320
Główny Inspektorat Sanitarny	5 849	6 294
Urząd Zamówień Publicznych	5 816	6 180
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	5 721	6 095
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	5 589	6 015
Urząd Komunikacji Elektronicznej	5 622	6 006
Urząd Transportu Kolejowego	5 664	5 976
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 340	5 745
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	5 342	5 744
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	5 262	5 651
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	5 134	5 540
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	5 164	5 525
Główny Urząd Miar	5 054	5 382
Główny Inspektorat Weterynarii	4 978	5 341
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	4 937	5 204
Państwowa Agencja Atomistyki	4 774	5 045
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	4 645	4 962
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 654	4 949
Komenda Główna Policji	4 529	4 868
Główny Urząd Statystyczny	4 510	4 836
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 522	4 820
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	4 433	4 756
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	4 176	4 479
Komenda Główna Straży Granicznej	4 022	4 323
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	3 935	4 201
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	3 905	4 123
OGÓŁEM	5 360	5 743

Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach wojewódzkich w 2013 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	4 285	4 559
Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	4 202	4 502
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 205	4 500
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	4 177	4 481
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	4 184	4 481
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 135	4 447
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	4 101	4 394
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	4 082	4 366
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	3 963	4 252
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	3 936	4 221
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	3 874	4 172
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	3 812	4 093
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	3 755	4 044
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	3 683	3 953
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	3 528	3 796
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	3 473	3 740
OGÓŁEM	4 007	4 298

Tabela 14. Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród w służbie cywilnej oraz udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń w 2013 r. (w tys. zł)

Grupy urzędów	Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród (w tys. zł)	Udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń ogółem (w %)
Ministerstwa	105 017	10,5%
Urzędy Centralne	66 436	9,4%
Urzędy Wojewódzkie	36 942	8,7%
Wojewódzka Administracja Zespolona	48 310	7,7%
Powiatowa Administracja Zespolona	23 776	8,2%
Izby Skarbowe	27 173	12,8%
Urzędy Skarbowe	149 805	7,5%
Urzędy Kontroli Skarbowej	45 712	12,7%
Pozostała Administracja Niezespolona i inne	57 748	7,7%
Placówki Zagraniczne	9 138	8,0%
OGÓŁEM	570 056	8,8%

Tabela 15. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w roku 2013 w podziale na grupy urzędów*

Grupy urzędów	Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2013 r.
Ministerstwa	8,5%
Urzędy Centralne	6,9%
Urzędy Wojewódzkie	4,9%
Wojewódzka Administracja Zespolona	5,1%
Powiatowa Administracja Zespolona	5,7%
Izby Skarbowe	3,2%
Urzędy Skarbowe	3,3%
Urzędy Kontroli Skarbowej	3,0%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	5,3%
Placówki Zagraniczne	23,4%
OGÓŁEM	5,1%

*Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia rozumiany jest jako stosunek liczby odejść z pracy do przeciętnego zatrudnienia, w osobach.

Tabela 16. Udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej w podziale na grupy urzędów
(stan na dzień 31 grudnia 2013 r.)

Grupy urzędów	Udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej
Ministerstwa	1,7%
Urzędy centralne	1,8%
Urzędy wojewódzkie	4,4%
Wojewódzka administracja zespolona	3,8%
Powiatowa administracja zespolona	3,9%
Izby skarbowe	2,9%
Urzędy skarbowe	4,4%
Urzędy kontroli skarbowej	3,7%
Pozostała administracja niezespolona i inne	2,8%
Placówki zagraniczne	0,0%
OGÓŁEM	3,4%

Środki na finansowanie służby cywilnej w 2013 r.

Dane zawarte w sprawozdaniu przygotowane zostały na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów z realizacji ustawy budżetowej w 2013 r. W związku z powyższym niektóre dane mogą ulec zmianie po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów.

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

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2013 r. (po nowelizacji)	Plan na 2013 r. po zmianach	Wykonanie za 2013 r.	% wykonania planu po zmianach (kol.4/kol.3)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Limit mianowań urzędników	200 osób	200 osób	197 osób	98,5%
	w tys. zł			w %
Środki na wynagrodzenia	6 888 833	6 994 838	6 947 494	99,3%
Środki na szkolenia	45 712	46 726	37 568	80,4%

Tabela 2. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej 2013 r.

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2012 r.	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2012 r.	Ustawa budżetowa na 2013 r. (po nowelizacji)	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2013 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2013 r.	% wykonania planu po zmianach w 2013 r. (kol.7/kol.6)	Porównanie wykonania 2013/2012 (kol.7/kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			2012=100	w tys. zł		w %	2012=100
Szkolenia centralne*	463	456	463	100,0%	463	391	84,4%	85,7%
Szkolenia powszechne	56 610	38 436	45 249	79,9%	46 263	37 177	80,4%	96,7%
Ogółem	57 073	38 892	45 712	80,1%	46 726	37 568	80,4%	96,6%

* Środki ujęte w rezerwie celowej budżetu państwa.

Tabela 3. Rezerwa celowa poz. 20 pn. „Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z roku 2012 oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych w 2012 oraz 2013 roku ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej” – w zakresie środków na sfinansowanie zadań służby cywilnej*

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2013 r.	Środki uruchomione z rezerwy celowej w 2013 r. (w tys. zł)		Środki pozostałe w rezerwie celowej
		w tys. zł	w %	
1	2	3	4	5
Środki na szkolenia centralne	463	463	100,0%	0
Środki na dodatki służby cywilnej, w tym:	6 656	6 244**	93,8%	412
skutki przechodzące mianowań w 2012 r.***	6 445	6 041	93,7%	404
środki na sfinansowanie wypłaty dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych z dniem 1 grudnia 2013 r.	211	203	96,2%	8
Środki na sfinansowanie świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej przeniesionym do pracy w innej miejscowości	165	0	0,0%	165
Ogółem	7 284	6 707	92,1%	577

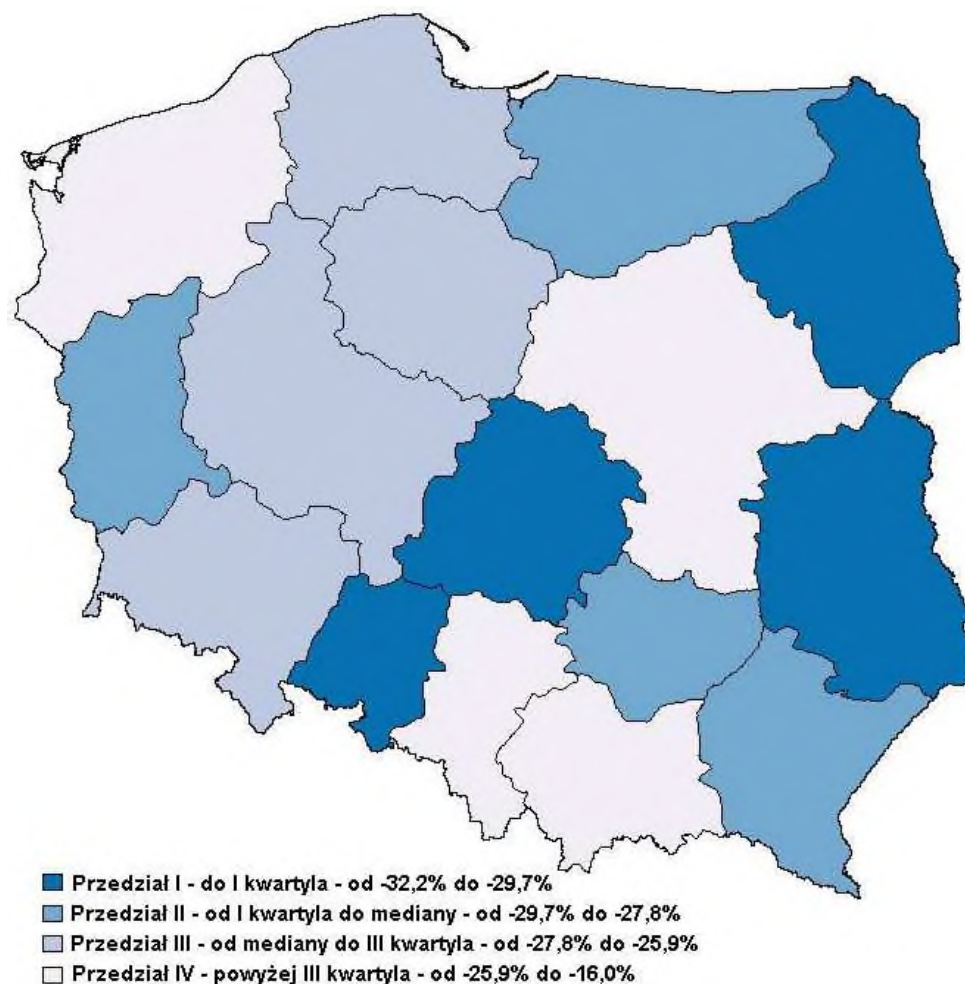
* W rezerwie celowej poz. 20 zaplanowano środki w wysokości 7 650 tys. zł, z czego na sfinansowanie zadań służby cywilnej zaplanowano kwotę 7 284 tys. zł. Ponadto w rezerwie tej zaplanowano środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej.

** Środki uruchomione tylko na dodatki służby cywilnej (bez pochodnych płaconych przez pracodawcę oraz bez uwzględnienia dodatkowego wynagrodzenia rocznego od dodatków wypłaconych w 2012 r.) wyniosły 5 190 tys. zł, przy czym kwota faktycznie wydatkowana przez urzędy wyniosła 4 709 tys. zł (tj. 90,7% uruchomionej kwoty).

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

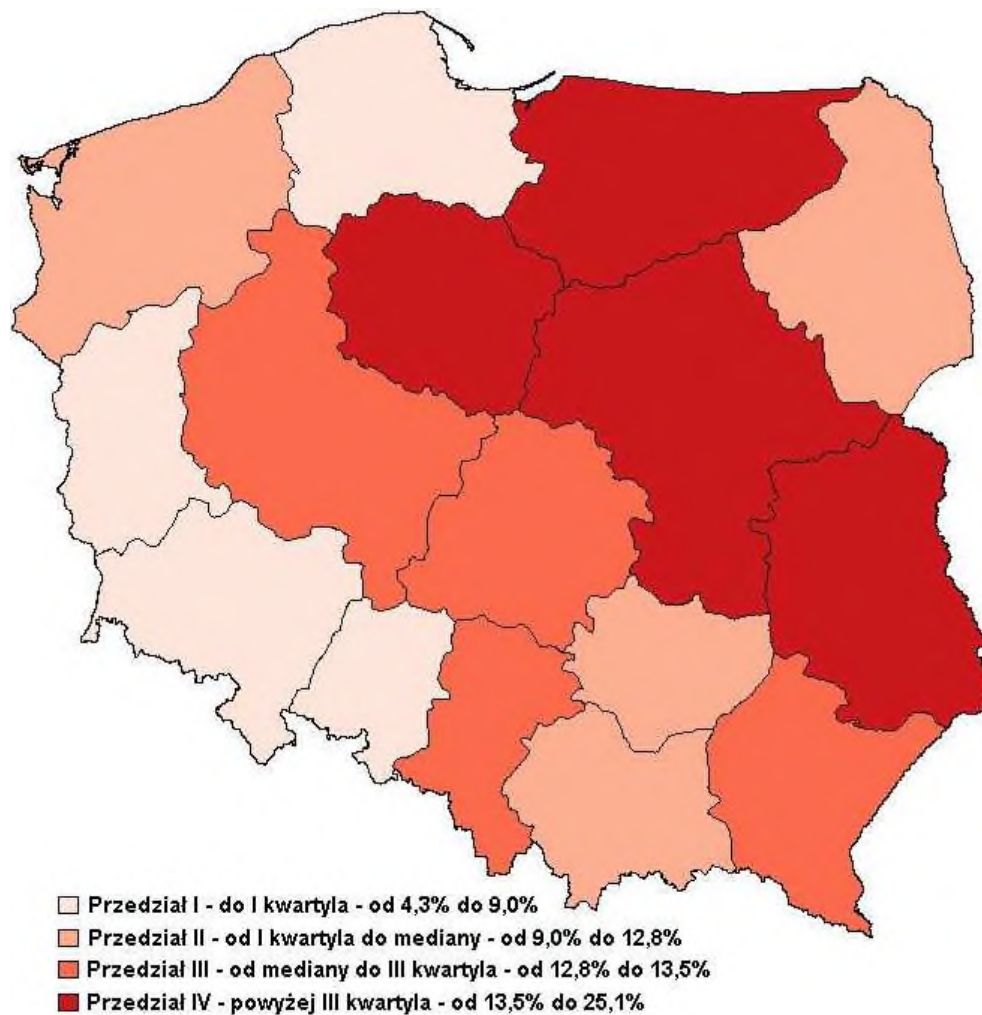
Regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń w służbie cywilnej i innych częściach administracji publicznej

Rys. 1. Różnica pomiędzy przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w korpusie służby cywilnej i administracji państwowej¹ (w %)



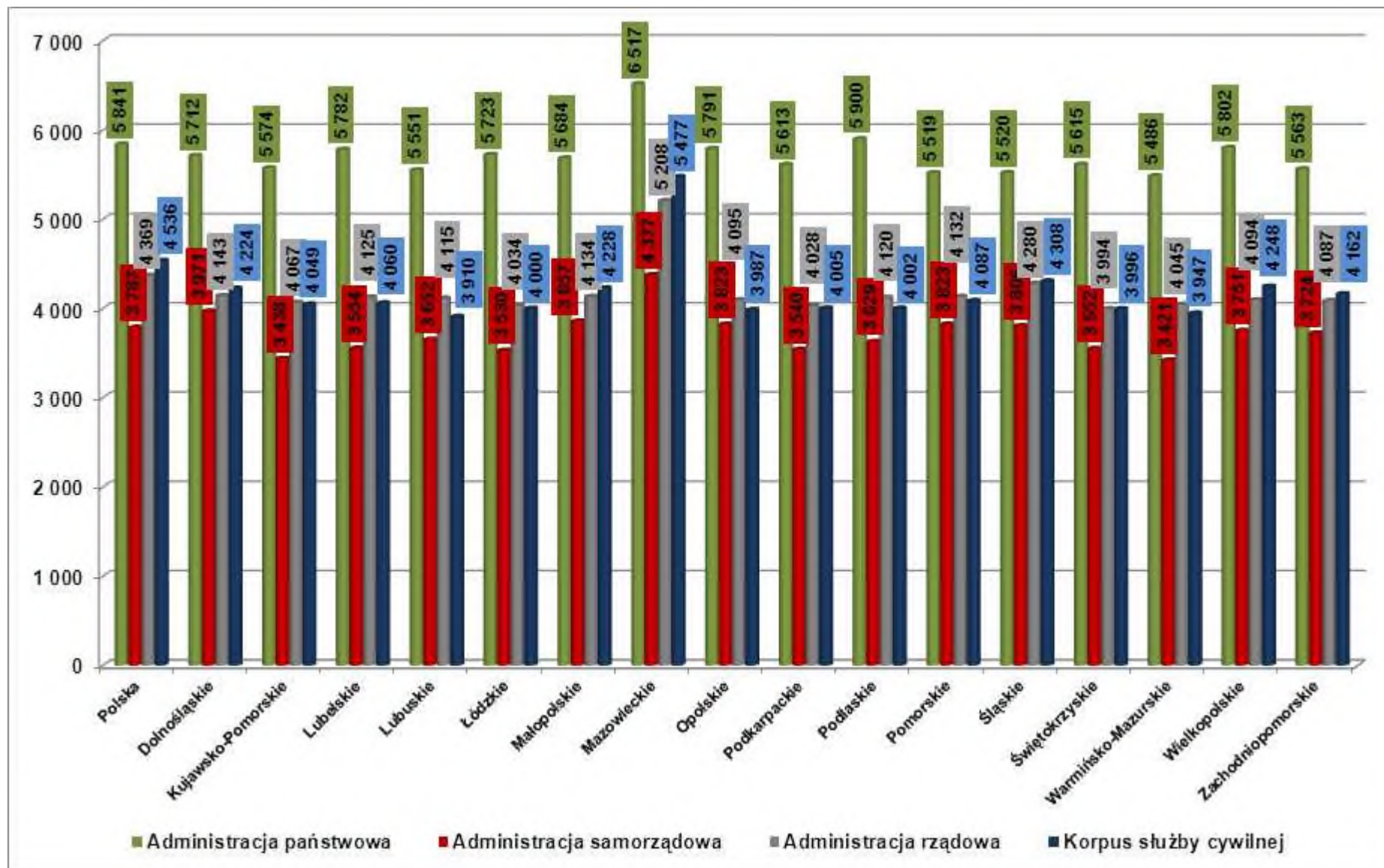
¹Do administracji państwowej zaliczono: Kancelarię Prezydenta RP, Kancelarię Sejmu, Kancelarię Senatu, Instytut Pamięci Narodowej, Krajową Radę Radiofonii i Telewizji, Krajową Radę Sądownictwa, Krajowe Biuro Wyborcze, Najwyższą Izbę Kontroli, Państwową Inspekcję Pracy, biura poselskie i senatorskie, kluby parlamentarne, Trybunał Konstytucyjny, Naczelną Prokuraturę Wojskową, Sąd Najwyższy, Naczelny Sąd Administracyjny, wojewódzkie sądy administracyjne, sądy okręgowe, sądy apelacyjne, sądy rejonowe, izby morskie przy sądach okręgowych, prokuraturę generalną, prokuraturę apelacyjną, prokuraturę okręgową, wojskowe prokuratury garnizonowe i okręgowe, regionalne izby obrachunkowe, samorządowe kolegia odwoławcze.

Rys. 2. Różnica pomiędzy przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w korpusie służby cywilnej i administracji samorządowej² (w %)



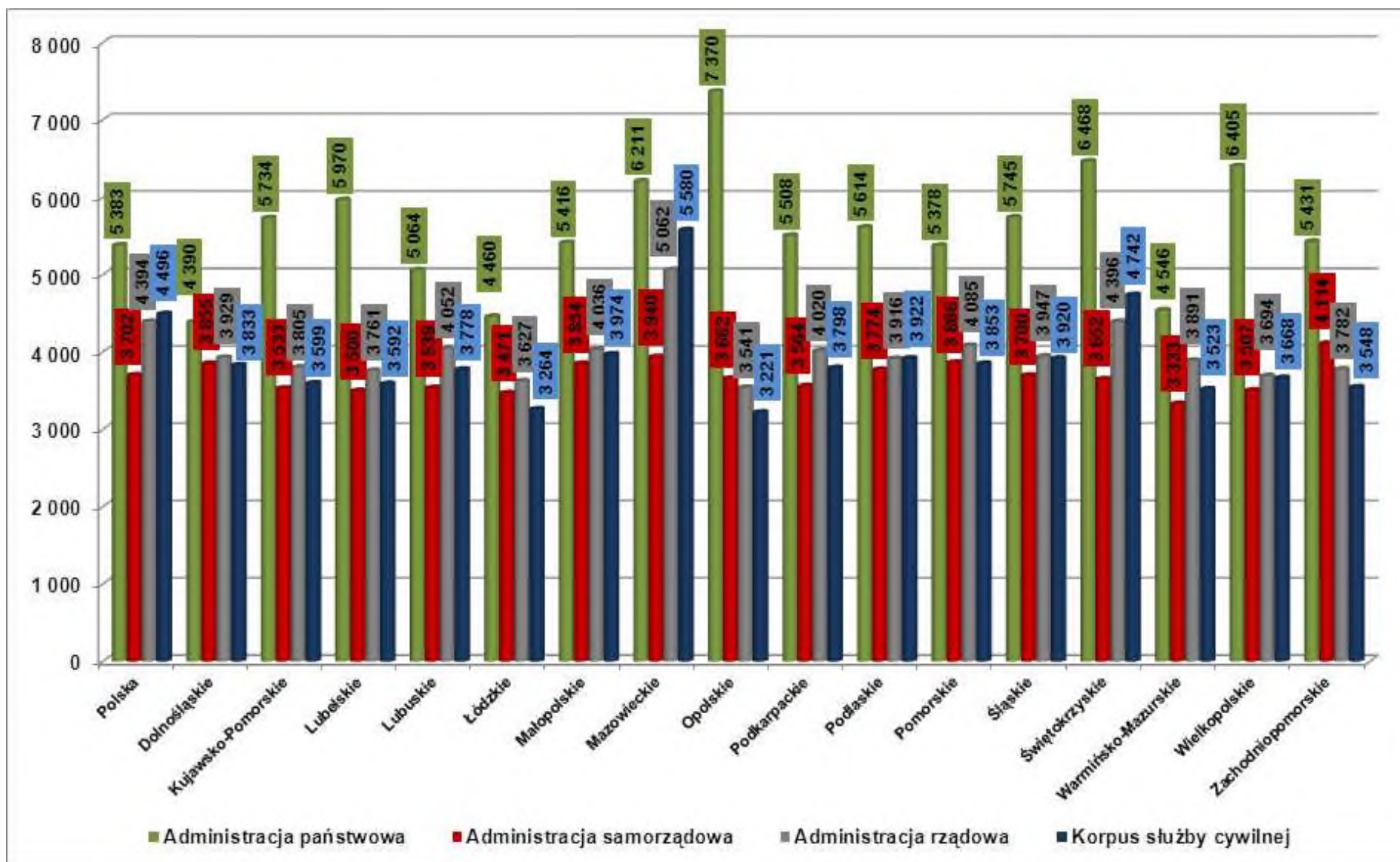
² Do administracji samorządowej zaliczono przede wszystkim: urzędy marszałkowskie, wojewódzkie urzędy pracy, starostwa powiatowe, powiatowe zarządy dróg, powiatowe zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, urzędy gmin i miast, gminne i miejskie ośrodki pomocy społecznej, straż gminną i miejską.

Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w administracji państwowej, samorządowej i rządowej³ oraz w korpusie służby cywilnej województw w 2012 r. (brutto, w zł)

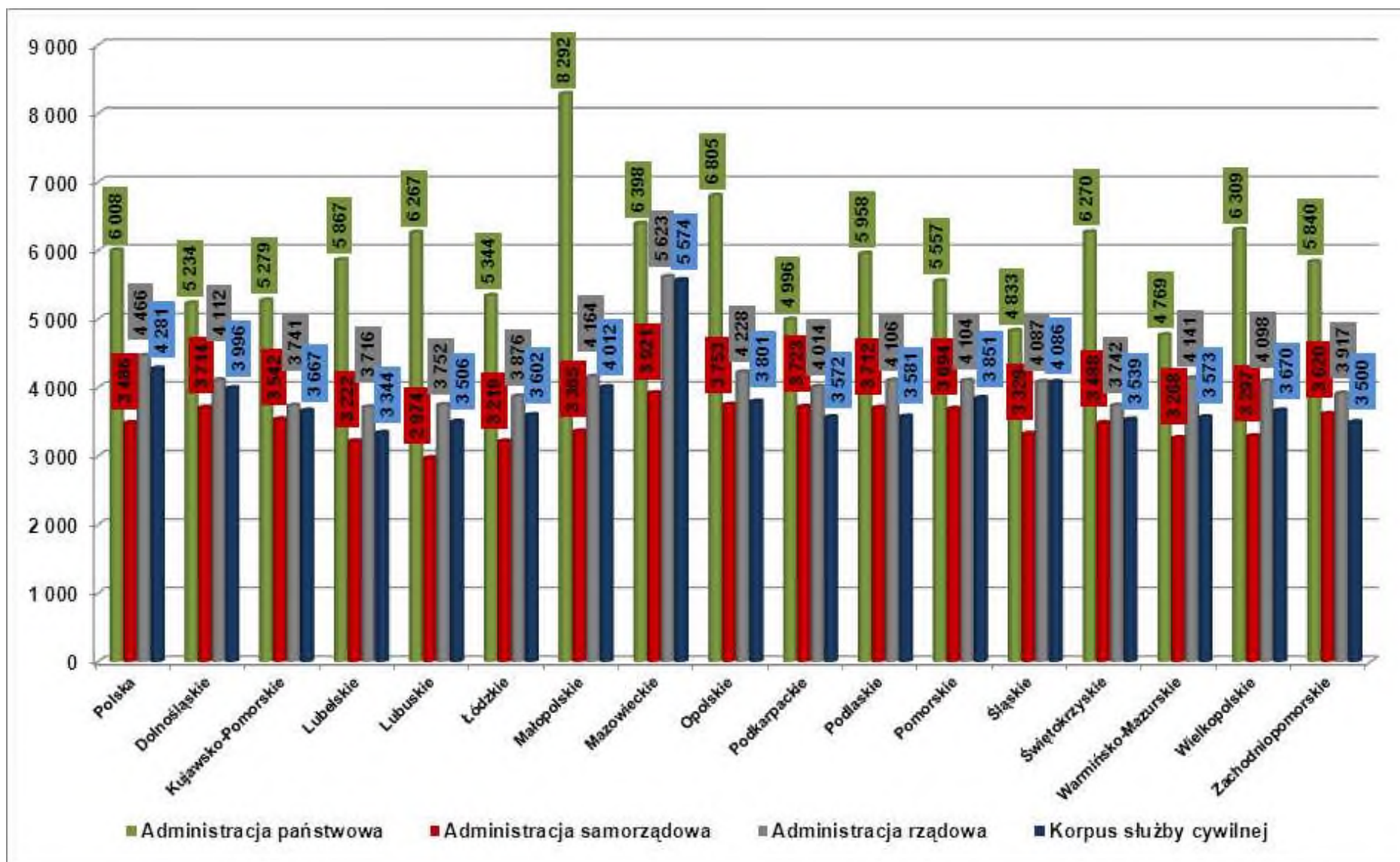


³Administracja rządowa obejmuje m.in. ministerstwa, urzędy centralne, urzędy wojewódzkie, wojewódzką i powiatową administrację zespoloną, administrację niezespoloną, agencje rządowe, fundusze celowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Narodowy Fundusz Zdrowia oraz żołnierzy i funkcjonariuszy (Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Granicznej i Służby Celnej).

Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie na stanowiskach specjalistów do spraw finansowych w administracji państwowej, samorządowej i rządowej oraz w korpusie służby cywilnej wg województw w 2012 r. (brutto, w zł)



Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie na stanowiskach specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w administracji państwowej, samorządowej i rządowej oraz w korpusie służby cywilnej wg województw w 2012 r. (brutto, w zł)



Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2013 r.

Grupy urzędów	Liczba osób, z którymi w 2013 r. podpisano umowy na czas określony zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej	Liczba przyznanych ocen		
		ogółem	pozytywnych	negatywnych
Ministerstwa	466	389	373	16
Urzędy centralne	638	701	686	15
Urzędy wojewódzkie	269	302	298	4
Administracja skarbowa	890	986	970	16
Wojewódzka administracja zespólna	654	495	481	14
Powiatowa administracja zespólna	369	294	287	7
Pozostała administracja niezespólna	648	483	473	10
OGÓŁEM	3934	3650	3568	82

Analiza danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2013 r.

Do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2013 r. przystąpiły 864 osoby (w 2012 r. – 2075 osób). Mniejsze zainteresowanie postępowaniem kwalifikacyjnym w 2013 r. mogło wynikać m. in. z ponad dwukrotnie niższego niż w 2012 r. limitu mianowań. Sprawdzian z wynikiem pozytywnym zakończyły 202 osoby (23,38%), z czego **164 osoby** (19% uczestników) zmieściły się w określonym w ustawie budżetowej 200-osobowym limicie mianowań na 2013 r. W limicie uwzględniono również zatrudnionych w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, którzy w 2013 r. złożyli do Szefa Służby Cywilnej wnioski o mianowanie w służbie cywilnej. W 2013 r. były to **33 osoby**, w 2012 r. – 70 osób (wnioski były składane przez dwie promocje absolwentów).

Wśród **197 osób** mianowanych w 2013 r. nieznacznie przeważali mężczyźni (53,3%). Biorąc pod uwagę strukturę wiekową, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 30 lat i mniej (52,79%), a następnie osoby w wieku od 31 do 40 lat (38,07%). Osoby starsze, w przedziałach wiekowych 41–50 oraz 51 lat i powyżej stanowiły odpowiednio 6,09% oraz 3,05%. Najmłodsza osoba miała 26 lat, najstarsza – 61 lat. Średni wiek wyniósł 32,34.

Pracownicy służby cywilnej mianowani w 2013 r. byli zatrudnieni przede wszystkim w ministerstwach – 47,21% oraz urzędach terenowych – 36,04%. Odsetek pracowników urzędów centralnych wyniósł 9,14%, zaś na urzędy wojewódzkie przypadło 7,11%. Wśród pracowników urzędów terenowych przeważali przedstawiciele administracji skarbowej – 70,42% tej grupy i 25,38% z ogółu.

Najliczniejsza grupa nowo mianowanych urzędników służby cywilnej potwierdziła stosownym certyfikatem znajomość języka angielskiego – 84,77%. Znacznie mniej, bo 8,63%, legitymowało się językiem rosyjskim, 3,05% – niemieckim, 2,54% – francuskim, 0,51% – hiszpańskim i tyle samo, czyli 0,51% – włoskim.

Wśród osób mianowanych na podstawie wyników postępowania kwalifikacyjnego przeważali pracownicy urzędów administracji rządowej posiadający w momencie zgłaszania się do postępowania co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej – stanowili oni 79,88% ogółu tej grupy (udział tej grupy w stosunku do 2012 r. spadł o około 11 punktów procentowych). W porównaniu do 2012 r., w roku 2013 znacznie więcej, bo 20,12% osób

posiadających 2-letni staż pracy w służbie cywilnej uzyskało zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej.

Wśród mianowanych w 2013 r. uczestników postępowania kwalifikacyjnego przeważały osoby z wykształceniem prawniczo-administracyjnym (38,41%) oraz ekonomicznym (25,61%). Studia z zakresu nauk społecznych (w tym m. in. stosunki międzynarodowe i nauki polityczne) ukończyło 21,95% osób. W stosunku do 2012 r. wzrósł tym samym nieco udział procentowy osób z wykształceniem prawniczo-administracyjnym oraz osób, które ukończyły studia z zakresu nauk społecznych, spadł zaś nieznacznie udział procentowy osób z wykształceniem ekonomicznym.

Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2013 r.
Tabela nr 1. Oceny okresowe

Grupy urzędów	Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe			Liczba osób, którym sporządzono negatywne oceny okresowe			Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową
	Ogółem	Pozytywne	Negatywne	Ogółem	Pracownicy służby cywilnej	Urzędnicy służby cywilnej	
Ministerstwa	8104	8069	35	35	26	9	0
Urzędy centralne	6909	6877	32	32	29	3	1
Urzędy wojewódzkie	5553	5528	25	25	24	1	0
Administracja skarbowa	33795	33690	105	105	102	3	0
Wojewódzka administracja zespolona	10600	10573	27	27	24	3	0
Powiatowa administracja zespolona	5464	5455	9	9	9	0	0
Pozostała administracja niezespolona	11388	11372	16	16	16	0	0
OGÓŁEM	81 813	81 564	249	249	230	19	1

Tabela nr 2. Oceny okresowe według poszczególnych poziomów

Grupy urzędów	Ogółem	Liczba ocen okresowych sporządzonych na poszczególnych poziomach				
		znacznie powyżej oczekiwań	powyżej oczekiwań	na poziomie oczekiwań	poniżej oczekiwań	znacznie poniżej oczekiwań
Ministerstwa	8104	1398	4891	1782	31	2
Urzędy centralne	6909	440	3760	2681	25	3
Urzędy wojewódzkie	5553	554	3124	1854	21	0
Administracja skarbowa	33795	552	13498	19657	85	3
Wojewódzka administracja zespolona	10600	614	5555	4405	26	0
Powiatowa administracja zespolona	5464	239	2313	2906	6	0
Pozostała administracja niezespolona	11388	533	5412	5428	14	1
OGÓŁEM	81 813	4330	38 553	38 713	208	9

Tabela nr 3. Sprzeciwy od ocen okresowych

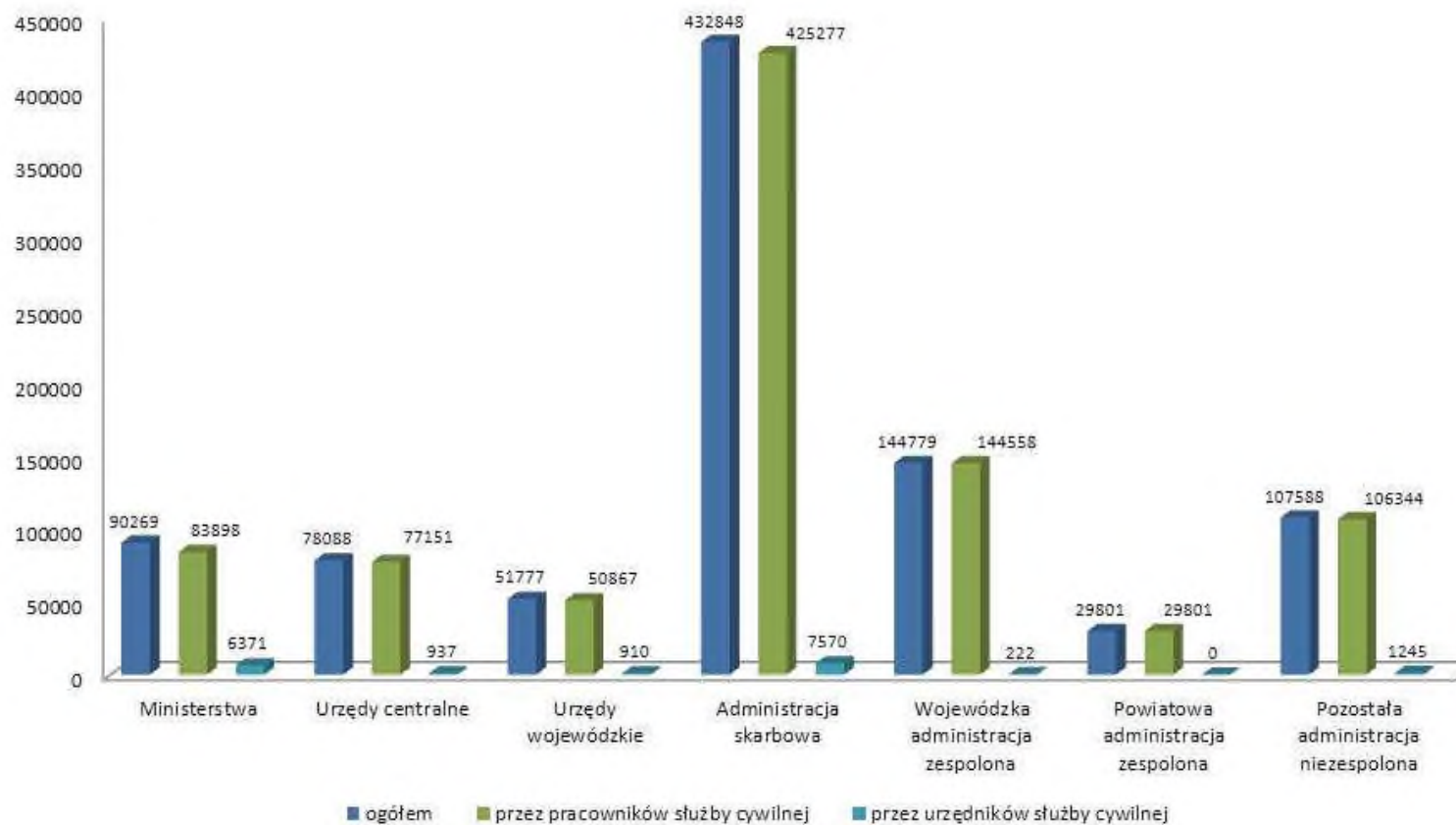
Grupy urzędów	Liczba sprzeciwów od oceny okresowej				Liczba odwołań do sądu pracy w sprawach dotyczących ocen okresowych
	Ogółem	w tym liczba uwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nieuwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nierozpatrzonych sprzeciwów od oceny okresowej	
Ministerstwa	41	11	28	2	11
Urzędy centralne	34	12	21	1	6
Urzędy wojewódzkie	27	9	18	0	8
Administracja skarbowa	163	53	107	3	19
Wojewódzka administracja zespolona	20	7	13	0	2
Powiatowa administracja zespolona	8	1	6	1	3
Pozostała administracja niezespolona	16	8	8	0	2
OGÓŁEM	309	101	201	7	51

Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2013 r.

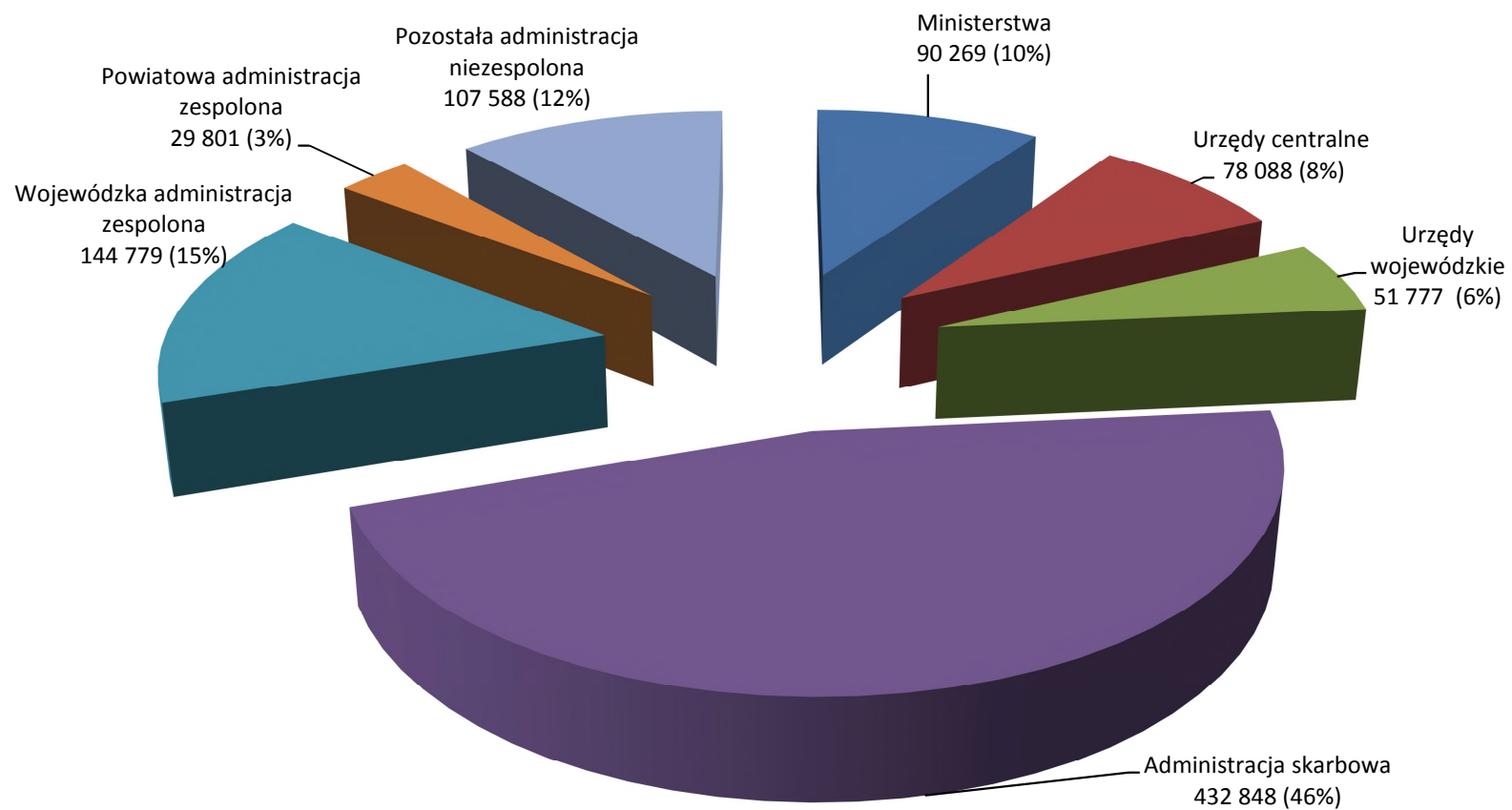
Grupy urzędów	Liczba osób, w przypadku których wnioskowano – na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej – o przyznanie kolejnego stopnia służbowego	Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej		Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej
		ogółem	%	
Ministerstwa	633	122	19%	575
Urzędy centralne	89	49	55%	115
Urzędy wojewódzkie	96	62	65%	129
Administracja skarbowa	60	33	55%	396
Wojewódzka administracja zespolona	20	12	60%	39
Powiatowa administracja zespolona	0	0	0%	5
Pozostała administracja niezespolona	18	16	89%	50
OGÓŁEM	916	294	32%	1309

Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2013 r.

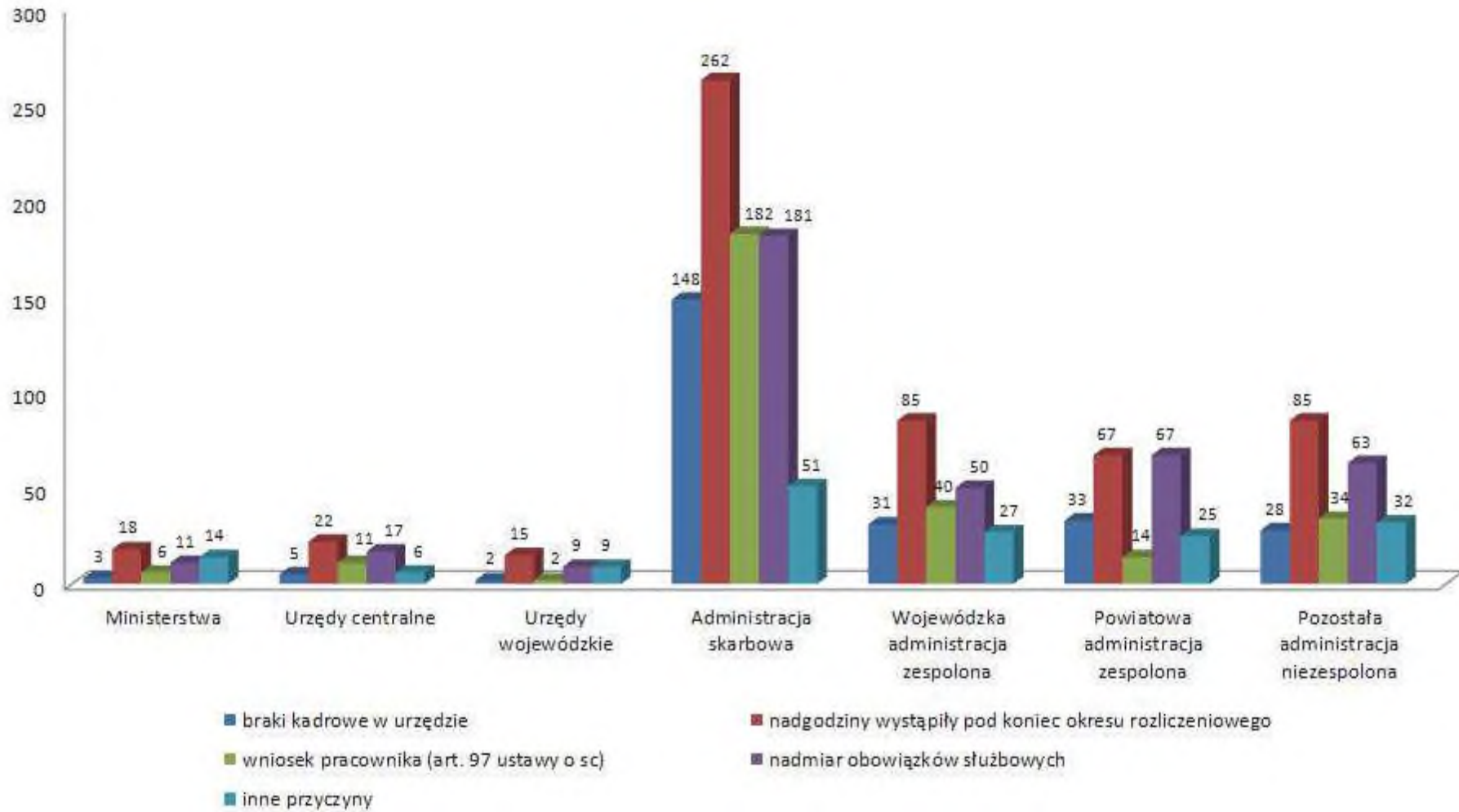
Wykres nr 1. Liczba godzin nadliczbowych według statusu członka korpusu służby cywilnej



Wykres nr 2. Godziny nadliczbowe wypracowane przez poszczególne grupy urzędów



Wykres nr 3. Przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych



Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2013 r.
Tabela nr 1. Postępowanie wyjaśniające

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania wyjaśniające w 2013 r.			Umorzone postępowania wyjaśniające w 2013 r.		
	Ogółem	w tym postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego urzędu do ustalenia, czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		Ogółem	w tym postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego urzędu do ustalenia, czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej	
		ogółem	%		ogółem	%
Ministerstwa	85	57	67%	51	26	51%
Urzędy centralne	46	10	22%	9	6	67%
Urzędy wojewódzkie	30	4	13%	14	0	0%
Administracja skarbowa	194	71	37%	114	36	32%
Wojewódzka administracja zespolona	99	44	44%	48	29	60%
Powiatowa administracja zespolona	54	10	19%	29	5	17%
Pozostała administracja niezespolona	30	22	73 %	9	6	67%
OGÓŁEM	538	218	41%	274	108	20%

Tabela nr 2. Postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania dyscyplinarne w 2013 r.			Kary dyscyplinarne uprawomocnione w 2013 r.						
	Ogółem	w tym postępowania dyscyplinarne wszczęte w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej, stanowiącym jednocześnie naruszenie określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		Ogółem	w tym kary nałożone w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej, stanowiącym jednocześnie naruszenie określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		w tym kary wydalenia urzędników ze służby cywilnej		w tym kary wydalenia pracowników służby cywilnej z pracy w urzędzie	
		ogółem	%		ogółem	%	ogółem	%	ogółem	%
Ministerstwa	59	45	76%	9	7	78%	0	0%	0	0%
Urzędy centralne	25	8	32%	17	6	35%	0	0%	0	0%
Urzędy wojewódzkie	15	10	67%	7	5	71%	0	0%	0	0%
Administracja skarbowa	86	37	43%	55	25	45%	0	0%	1	2%
Wojewódzka administracja zespolona	49	28	57%	40	28	70%	0	0%	0	0%
Powiatowa administracja zespolona	18	1	6%	19	4	21%	0	0%	0	0%
Pozostała administracja niezespolona	24	15	63%	11	7	64%	0	0%	1	9%
OGÓŁEM	276	144	52%	158	82	52%	0	0%	2	1%