



**SPRAWOZDANIE
SZEFA SŁUŻBY CYWILNEJ
O STANIE SŁUŻBY CYWILNEJ
I REALIZACJI ZADAŃ TEJ SŁUŻBY
W 2012 ROKU**

**Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Marzec 2013**

SPIS TREŚCI

1.	Wstęp.....	3
2.	Stan służby cywilnej.....	5
2.1.	Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej	5
2.2.	Finansowanie służby cywilnej	9
2.3.	Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej	11
2.3.1.	Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń	12
2.3.2.	Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej na tle wynagrodzeń w innych sektorach gospodarki	14
2.4.	Nabór do służby cywilnej	15
2.4.1.	Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej	15
2.4.2.	Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.....	18
2.4.3.	Osoby niepełnosprawne w naborach do służby cywilnej	21
2.5.	Nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej ...	23
2.6.	Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	23
2.7.	Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej	24
2.8.	Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej	26
2.8.1.	Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej	26
2.8.2.	Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej	27
2.8.3.	Indywidualne programy rozwoju zawodowego	28
2.9.	Szkolenia w służbie cywilnej	29
2.10.	Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej	30
2.11.	Czas pracy	31
2.12.	Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej	32
2.12.1.	Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne	32
2.12.2.	Rzecznicy dyscyplinarni	33
2.12.3.	Komisje dyscyplinarne urzędów	33
2.12.4.	Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej.....	34
2.13.	Współpraca z Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i obsługa zadań Szefa Służby Cywilnej	34
3.	Realizacja zadań służby cywilnej	35
3.1.	Realizacja zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej	35
3.1.1.	Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów	35
3.1.2.	Prace legislacyjne	50
3.1.3.	Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych...	51
3.1.4.	Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej.....	53

3.1.5.	Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej	56
3.1.6.	Współpraca międzynarodowa	57
3.1.7.	Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej ..	60
3.1.8.	Informacja i promocja służby cywilnej	61
3.1.9.	Współpraca z Parlamentem	63
3.1.10.	Współdziałanie z właściwymi ministrami.....	63
3.1.11.	Współpraca z Radą Służby Cywilnej	64
3.1.12.	Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów	66
3.1.13.	Zespoły wspierające wykonywanie zadań w służbie cywilnej	67
3.1.14.	Współpraca i nadzór nad Krajową Szkołą Administracji Publicznej...	68
3.2.	Realizacja zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów	69
3.2.1.	Rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów dotyczące podjęcia działań w zakresie służby cywilnej	70
3.3.	Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich	74
4.	Wnioski i najważniejsze planowane działania	81
5.	Załączniki	85

1. WSTĘP

Szef Służby Cywilnej składa Prezesowi Rady Ministrów sprawozdanie o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2012 r., wykonując ustawowy obowiązek określony w art. 15 ust. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.). Zgodnie z tym przepisem Szef Służby Cywilnej przedstawia Prezesowi Rady Ministrów, do końca marca każdego roku, sprawozdanie o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby za rok poprzedni. Prezes Rady Ministrów w terminie 3 miesięcy przyjmuje albo odrzuca sprawozdanie. Sprawozdanie jest opiniowane przez działający przy Prezesie Rady Ministrów organ opiniodawczo-doradczy jakim jest Rada Służby Cywilnej (art. 19 ust. 1 i 2 pkt. 10 ustawy o służbie cywilnej).

Sprawozdanie prezentuje stan służby cywilnej i informuje o realizacji zadań tej służby w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2012 r. Zgodnie z określonym przez Szefa Służby Cywilnej planem działalności na 2012 r., priorytetem w tym okresie było zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej i poprawa warunków do stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień w zakresie zarządzania. Wiązało się to z koniecznością podjęcia szeregu działań, zarówno zadeklarowanych do realizacji Szefowi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w planie działalności na 2012 r., jak i wynikających z wniosków sformułowanych w sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej za 2011 r., które zostało zaakceptowane, z uwagami, przez Prezesa Rady Ministrów.

Sformułowane przez Szefa Służby Cywilnej zadania priorytetowe na 2012 r. były zgodne z misją służby cywilnej „Służąc obywatelom efektywnie wykonujemy zadania państwa. Działamy profesjonalnie, rzetelnie, bezstronnie i neutralnie politycznie” oraz wizją służby cywilnej: „Ciesząca się zaufaniem społecznym służba cywilna gwarantuje realizację kluczowych działań dla funkcjonowania państwa”.

Kolejny rok utrzymano tendencję łagodnej redukcji zatrudnienia oraz realizacji zwiększonych zadań służby cywilnej przy malejących od 2009 r. wynagrodzeniach realnych. W celu zapewnienia wysokiego poziomu motywacji, Szef Służby Cywilnej zintensyfikował kontakty z członkami korpusu służby cywilnej oraz prowadził działania na rzecz ochrony dobrego wizerunku służby cywilnej.

Określone na 2012 r. priorytetowe obszary działalności były spójne z przygotowanym przez Szefa Służby Cywilnej projektem *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* definiującym cele do osiągnięcia w perspektywie do 2020 r.: zwiększenie skuteczności i efektywności działań członków korpusu służby cywilnej oraz wzmocnienie

zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej (rozdział 3.1.5. – „Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej”).

W 2012 r. kontynuowano działania mające na celu zapewnienie realizacji zadań państwa w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny i politycznie neutralny¹.

Jednocześnie Szef Służby Cywilnej podejmował działania mające na celu zapewnienie przestrzegania tych zasad (rozdział 3.1.4. – „Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej”).

Realizację zadań państwa zgodnie z konstytucyjnie określonymi zasadami wspierało usprawnianie i wprowadzanie spójności w zarządzaniu w służbie cywilnej. Służyło temu w szczególności opracowanie i wdrożenie standardów zarządzania w służbie cywilnej oraz realizacja projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, ukierunkowanych na poprawę jakości zarządzania urzędów administracji rządowej (rozdziały: 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej - realizacja zaplanowanych celów” i 3.3. – „Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich”).

Budowanie zawodowego i profesjonalnego korpusu służby cywilnej wspomagało także dokonywanie mianowań w służbie cywilnej, sporządzanie ocen okresowych i indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej, upowszechnienie polityki szkoleniowej oraz wytycznych w zakresie jej wdrażania, a także realizowanie szkoleń w służbie cywilnej (rozdziały: 2.7. – „Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej”, 2.8. – „Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej”, 2.9. – „Szkolenia w służbie cywilnej”, 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów”).

Zwiększeniu profesjonalizmu i rzetelności wykonywania zadań przez członków korpusu służby cywilnej, prowadzeniu polityki opartej o dowody służyło gromadzenie, analizowanie i upowszechnianie informacji o polskiej i zagranicznej służbie cywilnej (rozdziały: 3.1.6. – „Współpraca międzynarodowa”, 3.1.7 – „Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej”, 3.1.8. – „Informacja i promocja służby cywilnej”).

Kształtowanie korpusu służby cywilnej uwzględniającego jednocześnie politykę różnorodności i włączenia społecznego możliwe było także dzięki procesowi zatrudniania na wolnych stanowiskach w służbie cywilnej (rozdziały: 2.4. – „Nabory do służby cywilnej”, 2.5. – „Nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej” 3.1.2. – „Nabory

¹ Zgodnie z art. 153 ust. 1 Konstytucji RP, w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa, w urzędach administracji rządowej działa korpus służby cywilnej.

na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych”).

Sprawozdanie zostało sporządzone w oparciu o informacje zgromadzone w Departamencie Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w wyniku realizacji przez Szefa Służby Cywilnej ustawowo określonych zadań, a także na podstawie informacji przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów (kierowników urzędów wykonujących zadania dyrektorów generalnych w urzędach, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego) w sprawozdaniach z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej. Wszystkie formularze sprawozdawcze dyrektorów generalnych urzędów zebrano za pomocą informatycznego systemu „System wspierający efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej” – SWEZ_HR. Dzięki stałemu doskonaleniu tego systemu, korpus służby cywilnej jest najlepiej opisaną, monitorowaną i dysponującą aktualnymi danymi częścią polskiej administracji publicznej.

Sprawozdanie składa się z trzech części podzielonych na rozdziały. Pierwsza część prezentuje stan służby cywilnej w 2012 r. Druga przedstawia informacje o realizacji zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów. Trzecia zawiera wnioski wypływające z informacji zawartych w dwóch pierwszych częściach sprawozdania i przedstawia niektóre planowane działania. Syntetyczną informację zawartą w poszczególnych częściach sprawozdania uszczegóławia 8 załączników. Układ sprawozdania – w celu zachowania porównywalności – nawiązuje do sprawozdań za lata 2009–2011. Zmiany i uzupełnienia wynikają przede wszystkim z sugestii wyrażonych przez Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i członków Rady Służby Cywilnej, w związku z opiniowaniem analogicznego sprawozdania za rok 2011.

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

2. STAN SŁUŻBY CYWILNEJ

2.1. Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej

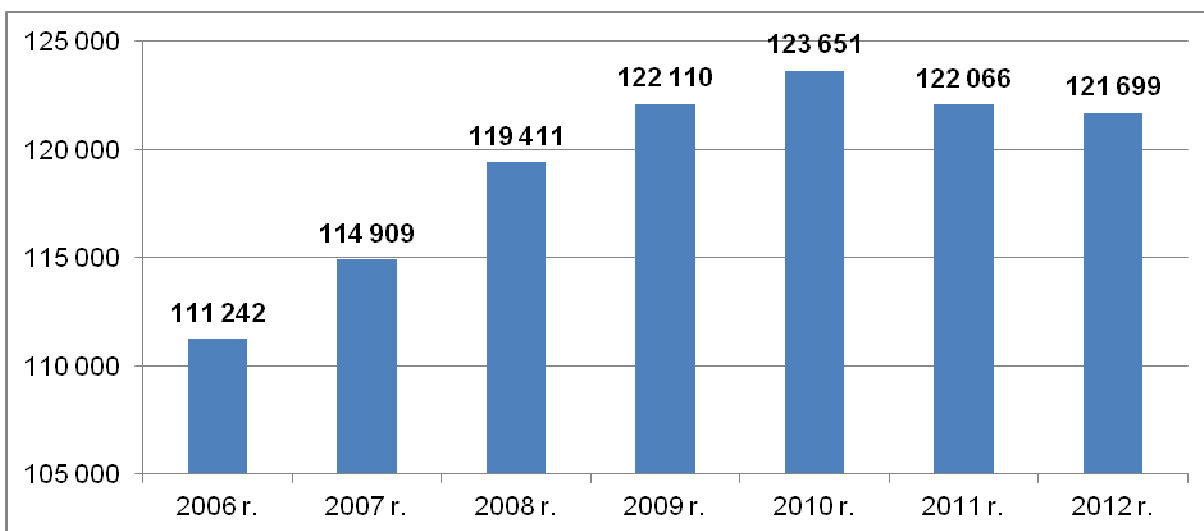
W dniu 31 grudnia 2012 r. zatrudnienie w korpusie służby cywilnej w przeliczeniu na pełne etaty wyniosło 121 699 osób. W porównaniu do 31 grudnia 2011 r. zatrudnienie spadło o 368 etatów, tj. o 0,3%. Natomiast zatrudnienie przeciętne w 2012 r. spadło względem roku 2011 o 1 341 etatów, tj. o 1,1%. Podkreślenia wymaga fakt, że spadek zatrudnienia wynikający z porównania danych na koniec każdego roku odnotowano drugi rok z rzędu. Ponadto w 2012 r. udział kobiet na wyższych stanowiskach

w służbie cywilnej przewyższył udział mężczyzn (50,2%). Coraz liczniejszą grupę członków korpusu służby cywilnej stanowią osoby niepełnosprawne (3,2%). Spadkowi uległ wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (6,2%).

Na spadek poziomu zatrudnienia miały wpływ naturalna fluktuacja kadr (np. odejścia na emeryturę), w szczególności w powiązaniu z niepełnym zastępowaniem uwalnianych etatów oraz nienawiązaniem ponownie wygasających umów o pracę na czas określony. Ponadto przyczynami spadków zatrudnienia były np.: racjonalizacja zatrudnienia w urzędach (m.in. w Ministerstwie Spraw Zagranicznych oraz Ministerstwie Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej), a także reorganizacja struktury urzędów (np. likwidacja delegatur terenowych Ministerstwa Skarbu Państwa i utworzenie Centrum Przetwarzania Danych Ministerstwa Finansów).

Największe spadki przeciętnego zatrudnienia miały miejsce w ministerstwach (o 493 etaty, tj. 3,8%), pomimo przejęcia pracowników likwidowanych jednostek przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Zdrowia, a także w urzędach skarbowych (o 368 etatów, tj. 0,9%) oraz w urzędach należących do pozostałej administracji niespolonej (o 285 etatów, tj. 1,6%).

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w latach 2006–2012²



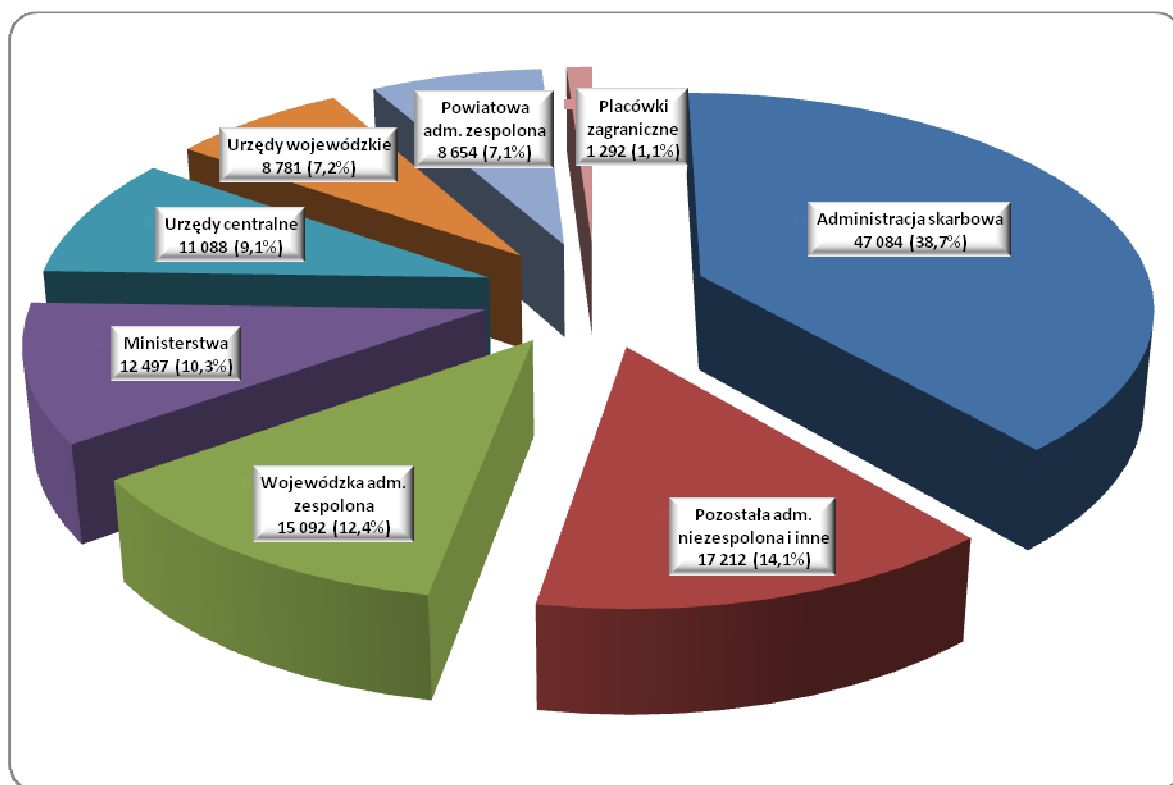
Jedyną grupą urzędów, w której wzrosło przeciętne zatrudnienie, były urzędy centralne (o 269 etatów, tj. 2,5%). Główną przyczyną tego wzrostu było zwiększenie zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego w związku z realizacją nowych zadań, m.in. obsługą systemu elektronicznego poboru opłat za przejazd po drogach krajowych oraz z przejściem i obsługą stacjonarnych urzędów rejestrujących (tzw. fotoradarów).

² Według stanu na dzień 31 grudnia każdego roku.

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 skarbową z zatrudnieniem w wysokości 47 084 etatów (38,7% korpusu służby cywilnej).

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w przeliczeniu na pełnozatrudnionych i w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2012 r.)³



Według stanu na dzień 31 grudnia 2012 r., w korpusie służby cywilnej było zatrudnionych 7 503 urzędników służby cywilnej⁴, z czego najwięcej w ministerstwach (31,9% wszystkich urzędników), urzędach skarbowych (20,1%) i urzędach kontroli skarbowej (12,3%). Udział

³Zakres podmiotowy wybranych grup urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej obejmuje:

- ministerstwa: Kancelarię Prezesa Rady i Ministrów ministerstwa,
- administrację skarbową: izby skarbowe, urzędy skarbowe oraz urzędy kontroli skarbowej,
- wojewódzką administrację zespoloną: 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 zespoloną: komendy powiatowe (miejskie) policji i Państwowej Straży Pożarnej oraz powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego,
- pozostałą administrację niezespólona 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 górnicze, regionalne dyrekcje ochrony środowiska, regionalne zarządy gospodarki wodnej, urzędy morskie, urzędy statystyczne, urzędy żeglugi śródlądowej, Zakład Emerytalno-Rentowy MSW.

⁴ Dane dotyczą osób w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, bez uwzględnienia osób przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych oraz zasiłkach chorobowych.

urzędników służby cywilnej nieznacznie wzrósł – stanowili oni w 2012 r. 6,2% ogółu członków korpusu służby cywilnej (w 2011 r. – 5,9%). Grupą stanowisk z najliczniejszą reprezentacją urzędników służby cywilnej były wyższe stanowiska w służbie cywilnej, z odsetkiem urzędników wynoszącym 41,1% (w 2011 r. – 39,8%).

Struktura korpusu służby cywilnej według płci pozostała w 2012 r. na niezmiennym poziomie względem roku 2011. Kobiety stanowiły w 2012 r. 69,4% członków korpusu, mężczyźni – 30,6%. Podobnie jak w roku wcześniejszym, w 2012 r. największy odsetek kobiet występował w urzędach skarbowych (77,2%), mężczyzn – w placówkach zagranicznych (66,6%). **Według stanu na dzień 31 grudnia 2012 r. udział kobiet na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej nieznacznie przewyższył udział mężczyzn i wyniósł 50,2%.**

Biorąc pod uwagę strukturę wiekową członków korpusu służby cywilnej, w analizowanym okresie można stwierdzić, że jest ona zbliżona do roku 2011. W dalszym ciągu nieznacznie zwiększa się udział osób powyżej 50 roku życia. Osoby w wieku do 30 lat stanowiły 14,1% korpusu (w 2011 r. – 15,7%), najliczniej reprezentowaną grupą były osoby w wieku między 31 a 50 lat – 55,5% (w 2011 r. – 54,6%), natomiast 30,4% korpusu stanowiły osoby powyżej 50 roku życia (w 2011 r. – 29,7%). Największy odsetek osób powyżej 50 roku życia został odnotowany w pozostałej administracji niezespólonej (35,7%) i wojewódzkiej administracji zespolonej (34,7%), natomiast największy odsetek osób poniżej 30 roku życia występował w powiatowej administracji zespolonej (18,9%) oraz w urzędach centralnych (18,6%).

Analiza zatrudnienia osób niepełnosprawnych wykazała, że zwiększa się udział osób niepełnosprawnych w korpusie – wg stanu na dzień 31 grudnia 2012 r. było zatrudnionych 3 941 osób niepełnosprawnych, tj. 3,2% zatrudnionych w korpusie ogółem (w 2011 r. – 2,8%). Największy wzrost udziału osób niepełnosprawnych odnotowano w urzędach skarbowych – w 2011 r. udział ten wynosił 3,3%, zaś w 2012 r. – 4,0%. Największy zaś odsetek zatrudnienia tych osób miał miejsce w urzędach wojewódzkich (4,4% ogółu osób zatrudnionych w tych grupach urzędów). Najniższy odsetek osób niepełnosprawnych odnotowano w ministerstwach – 1,4% ogółu osób zatrudnionych w tej grupie urzędów. Ponadto w placówkach zagranicznych, podobnie jak w 2011 r., nie odnotowano zatrudnienia ani jednej osoby niepełnosprawnej.

Dalszemu spadkowi ulega wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (tj. stosunek liczby odejść z pracy do przeciętnego zatrudnienia w badanym okresie w osobach). Wyniósł on w 2012 roku 6,2% (w 2011 r. – 7,3%). Najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia

odnotowano w ministerstwach⁵ – 9,9%, natomiast najniższy w urzędach kontroli skarbowej (3,6%). Należy podkreślić, że odnotowany poziom fluktuacji zatrudnienia uznawany jest za naturalny, ponieważ fluktuacja pracowników jest nieodzownym elementem rozwoju danej instytucji i nie powinna stanowić zagrożenia dla realizacji przez urzędy statutowych zadań.

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

Z informacji uzyskanych od dyrektorów generalnych urzędów wynika, że podstawowym problemem związanym z fluktuacją zatrudnienia jest odchodzenie z pracy w urzędzie kompetentnych pracowników ze względu na niskie i mało konkurencyjne w stosunku do innych instytucji wynagrodzenie – problem wskazany przez około 7% urzędów. W szczególności problem ten zgłaszały urzędy wojewódzkiej i powiatowej administracji zespolonej oraz urzędy skarbowe.

2.2. Finansowanie służby cywilnej⁶

Analiza środków wydatkowanych na wynagrodzenia oraz dynamiki zatrudnienia w urzędach zatrudniających członków korpusu służby cywilnej wskazuje na pozytywną tendencję polegającą na łączeniu redukcji zatrudnienia z jednoczesnym pozostawianiem przez rząd funduszu wynagrodzeń na zbliżonym poziomie. Umożliwia to podejmowanie przez dyrektorów generalnych urzędów działań we własnym zakresie, mających na celu modernizację wynagrodzeń. Zagrożeniem dla profesjonalizacji korpusu służby cywilnej są malejące środki na szkolenia w służbie cywilnej, malejący limit mianowań urzędników w służbie cywilnej oraz brak ujęcia w budżecie państwa rezerwy na modernizację służby cywilnej.

Zgodnie z ustawą budżetową na rok 2012⁷ limit mianowań urzędników służby cywilnej został zaplanowany na poziomie 500 osób, limit środków na wynagrodzenia – 6 857 884 tys. zł (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE oraz środkami zaplanowanymi w rezerwie celowej w 2012 r. na sfinansowanie zadań służby cywilnej). Wzrost środków zaplanowanych na wynagrodzenia w stosunku do roku 2011 wyniósł więc ok. 0,8%.

⁵ Zgodnie z danymi ze sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2012 r., najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w placówkach zagranicznych, jednak jest on w głównej mierze spowodowany specyfiką pracy w tych urzędach.

⁶ 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.

⁷ Podstawę opracowania projektu ustawy budżetowej na rok 2012 w części dotyczącej służby cywilnej stanowił obowiązek współdziałania ministra właściwego ds. finansów publicznych z Szefem Służby Cywilnej, określony w art. 8 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Limity środków finansowych na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej, opracowane na podstawie przekazanych przez dysponentów części budżetowych materiałów planistycznych na 2012 r., oraz limit mianowań urzędników w służbie cywilnej zostały ujęte w art. 17 ustawy budżetowej na rok 2012.

Natomiast limit środków na szkolenia w 2012 r. wyniósł 57 073 tys. zł, co oznacza spadek o 20% w stosunku do kwoty zaplanowanej na 2011 r.

W toku wykonywania ustawy budżetowej na rok 2012 środki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE) zostały wydatkowane w kwocie 6 897 371 tys. zł – z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych (tj. 99,2% kwoty planu po zmianach wynoszącej 6 954 096 tys. zł). Dla porównania, w 2011 r. wydatki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE), z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych budżetu państwa wynosiły 6 828 971 tys. zł (tj. 99,3% planu po zmianach). Oznacza to, że w 2012 r. kwota wydatków na wynagrodzenia ww. osób była wyższa niż w roku 2011 o 68 400 tys. zł, tj. o ok. 1,0%.

Powyższy wzrost wynika przede wszystkim z faktu, że od 2012 r. wszystkie środki na wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w komórkach egzekucyjnych urzędów skarbowych zostały włączone do budżetów urzędów. W roku 2011 część tych środków była jeszcze księgowana na funkcjonujących wówczas rachunkach dochodów własnych – i nie była wykazywana jako wydatki budżetowe. Ponadto wzrost funduszu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej wynikał ze wspomnianego zwiększenia zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego.

Wydatki na szkolenia w służbie cywilnej (z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerwy celowej) wyniosły łącznie 38 137 tys. zł. W porównaniu do 2011 r. kwota wykonanych środków była niższa o 28,7%. Powyższe oznacza, że średnia kwota środków na szkolenia 1 członka korpusu służby cywilnej wyniosła w 2012 r. ok. 314 zł (w 2011 r. było to ok. 435 zł). Szczegółowe informacje w zakresie planowanych i wydatkowanych środków na wynagrodzenia oraz szkolenia członków korpusu służby cywilnej zawiera załącznik nr 2.

Wykonanie środków na szkolenia w służbie cywilnej na poziomie 78,6% wielkości wg planu po zmianach, wynika przede wszystkim ze stosunkowo niskiego ich wydatkowania przez ministerstwa i urzędy centralne (wraz z jednostkami podległymi) – 78,8% oraz przez urzędy wojewódzkie – 77,2%.

W ramach środków na finansowanie zadań służby cywilnej w ustawie budżetowej została zaplanowana rezerwa celowa, poz. 20, „Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z roku 2011 oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych w 2011 oraz 2012 roku ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej”. Kwota ujęta w 2012 r. w rezerwie na sfinansowanie

zadań służby cywilnej wynosiła 1 791 tys. zł.⁸. W toku wykonywania ustawy budżetowej środki uruchomione z rezerwy na sfinansowanie zadań służby cywilnej wyniosły 82,4% planowanej tej kwoty.

Należy zwrócić uwagę, że w ustawie budżetowej na 2012 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 Finansów. Zgodnie z ww. przepisem, środki z przedmiotowej rezerwy powinny być przeznaczone na realizację strategii zarządzania zasobami ludzkimi, wdrożenie standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Około 12% urzędów uznało, że głównym problemem w zakresie funkcjonowania systemu finansowania służby cywilnej są niskie i mało konkurencyjne wynagrodzenia, w szczególności w stosunku do sektora prywatnego. Również ok. 12% urzędów wskazywało na brak wystarczających środków finansowych na realizację zadań urzędu. Ponadto ok. 12% urzędów jako istotny problem wskazało na niedostateczną obsadę kadrową w stosunku do realizowanych zadań. W szczególności były to urzędy administracji zespolonej szczebla powiatowego i urzędy skarbowe.

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

W 2012 r. kontynuowane były – rozpoczęte w 2011 r. – prace mające na celu udoskonalenie systemu motywacyjnego w zakresie nagród, m.in. poprzez stworzenie i publikację dobrych praktyk w zakresie nagradzania członków korpusu służby cywilnej.

2.3. Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej

W 2012 r. zanotowano czwarty rok z rzędu realny spadek wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej, który w latach 2009–2012 wyniósł 4,9%. Powiększył się także nieuzasadniony dystans pomiędzy wynagrodzeniami osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe „R” a grupą wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

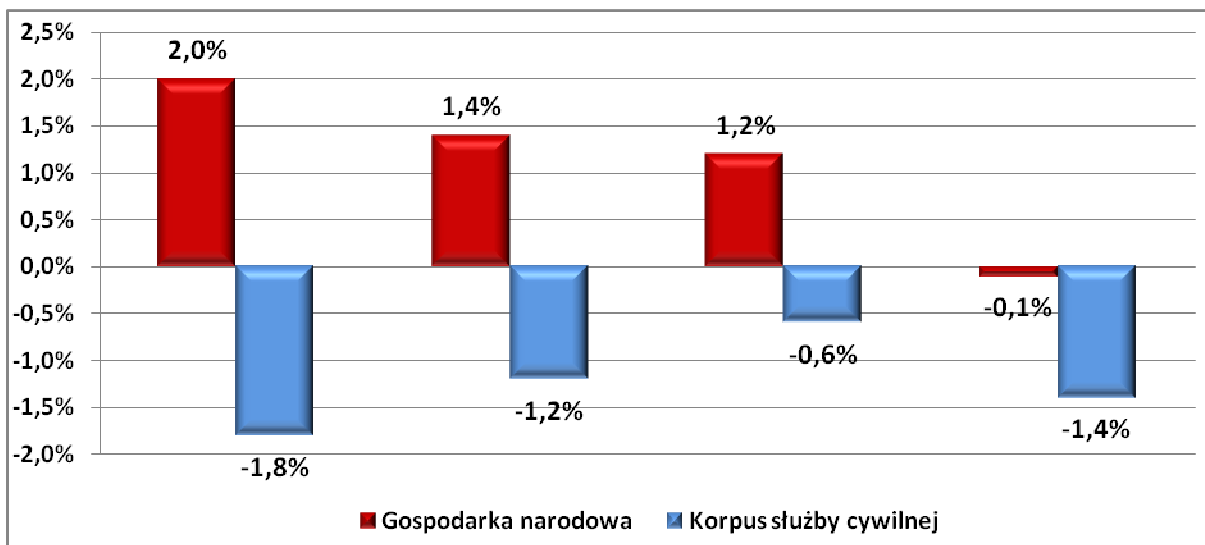
⁸ Spadek kwoty zaplanowanej w rezerwie celowej na sfinansowanie zadań służby cywilnej wynikał z ujęcia w budżetach urzędów środków na skutki przechodzące mianowań urzędników w służbie cywilnej z 2011 r.

2.3.1. Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2012 r. (z uwzględnieniem nagród i dodatkowego wynagrodzenia rocznego) kształtowało się na poziomie 4 729 zł brutto i było wyższe niż w 2011 r. o 2,1% w ujęciu nominalnym⁹, tj. o 98 zł (w 2011 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4 631 zł brutto). Przy uwzględnieniu wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników w 2012 r. nastąpił realny spadek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej o 1,4% (oznacza to czwarty rok z rzędu realny spadek wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej – w 2009 r. miał miejsce spadek o 1,8%, w 2010 r. – o 1,2%, zaś w 2011 r. o 0,6%).

Podkreślenia wymaga fakt, że w gospodarce narodowej w 2011 r. nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (z kwoty 3 404 zł w 2011 r. do kwoty 3 522 zł w 2012 r.) w stosunku do roku 2011 o 3,5% w ujęciu nominalnym, a przy uwzględnieniu wskaźnika inflacji – realny spadek o 0,1%.

Realna zmiana wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej i gospodarce narodowej w latach 2009–2012

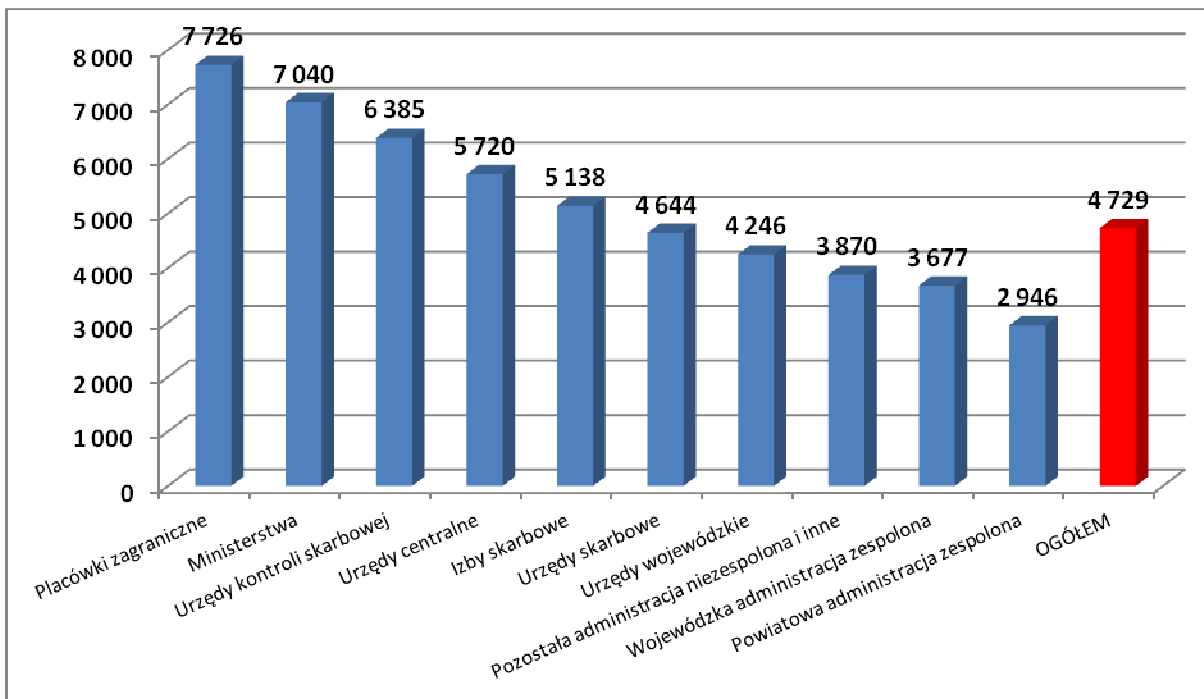


Najwyższy poziom wynagrodzeń występował w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2012 r. wynosiło 12 837 zł brutto. W stosunku do 2011 r. odnotowuje się więc wzrost o 328 zł, tj. 2,6% w ujęciu nominalnym (spadek o 1,0% w ujęciu realnym). Natomiast najwyższy poziom wynagrodzeń według grup urzędów w 2012 r. odnotowano w placówkach zagranicznych, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenie kształtowało się na poziomie 7 726 zł brutto, oraz w ministerstwach – 7 040 zł brutto. Najniższy poziom wynagrodzeń wykazano w powiatowej

⁹ Bez uwzględnienia wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników.

administracji zespolonej – 2 946 zł brutto, a więc poniżej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

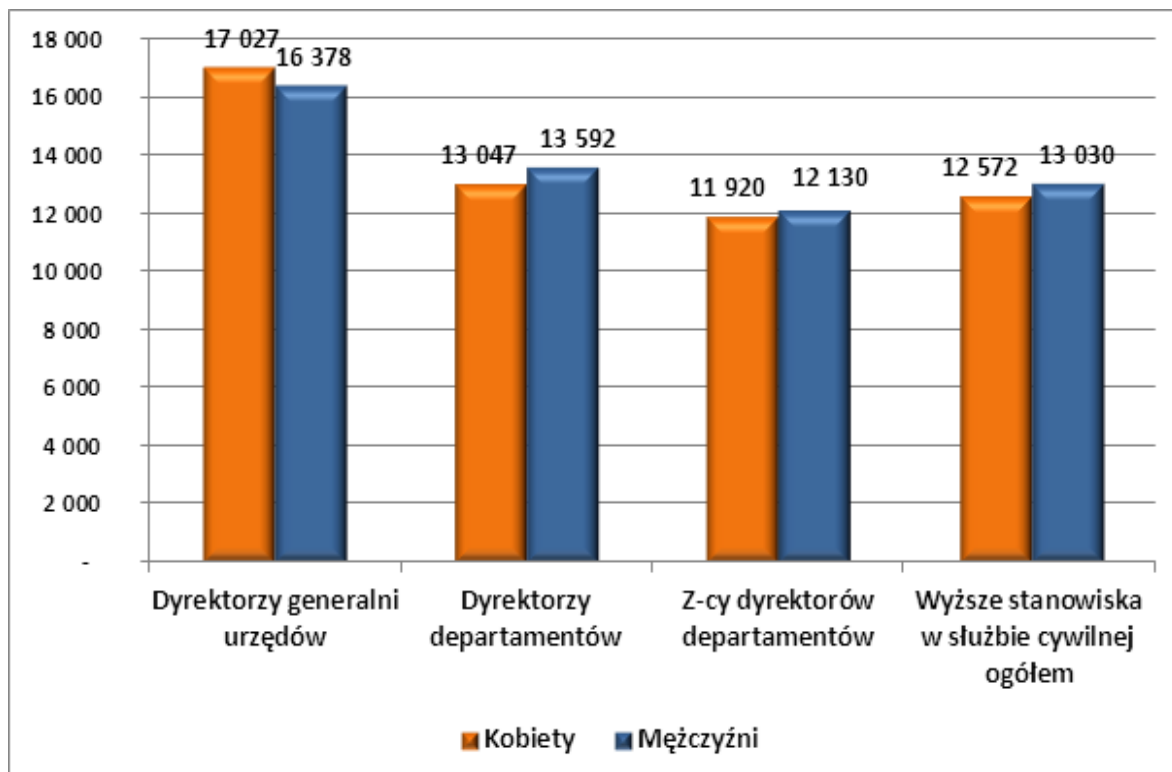
Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem (wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) członków korpusu służby cywilnej w 2012 r. w podziale na grupy urzędów (w zł, brutto)



Porównanie poziomu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe „R” z grupą wyższych stanowisk w służbie cywilnej wskazuje, że dystans pomiędzy wynagrodzeniami obu tych grup od 2010 r. powiększa się na niekorzyść osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe. W roku 2012 przeciętne miesięczne wynagrodzenie osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich wyniosło 12 196 zł, tj. o 680 zł (5,3%) mniej niż u osób zajmujących wyższe stanowiska w tych urzędach, których przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2012 r. wyniosło 12 876 zł¹⁰ – w 2011 r. różnica ta wynosiła 4,0%. Biorąc zaś pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenia dyrektorów generalnych urzędów (w 2012 r. 16 983 zł), różnica w stosunku do wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe jest znacznie większa i wynosi 28,2%.

¹⁰ Bez uwzględnienia osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej w wojewódzkich inspektoratach weterynarii.

Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem (wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2012 r. (według płci, w zł, brutto)



Z zaprezentowanych wyżej danych wynika, że udział kobiet na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej wynosi nieco ponad 50%, a wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tych stanowiskach są na zbliżonym poziomie (różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach – wynosi od ok. 2% do ok. 5%).

Jednocześnie należy zauważyć, że w 2012 r. kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej, a także dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe pozostała na niezmiennym poziomie w stosunku do 2009 r.

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

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

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2012 r. (4 729 zł brutto wraz z nagrodami i dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) było o 34,3% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogółem, które w tym samym okresie wyniosło 3 522 zł brutto. Jednocześnie było również wyższe (o 26,8%) od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, które wyniosło

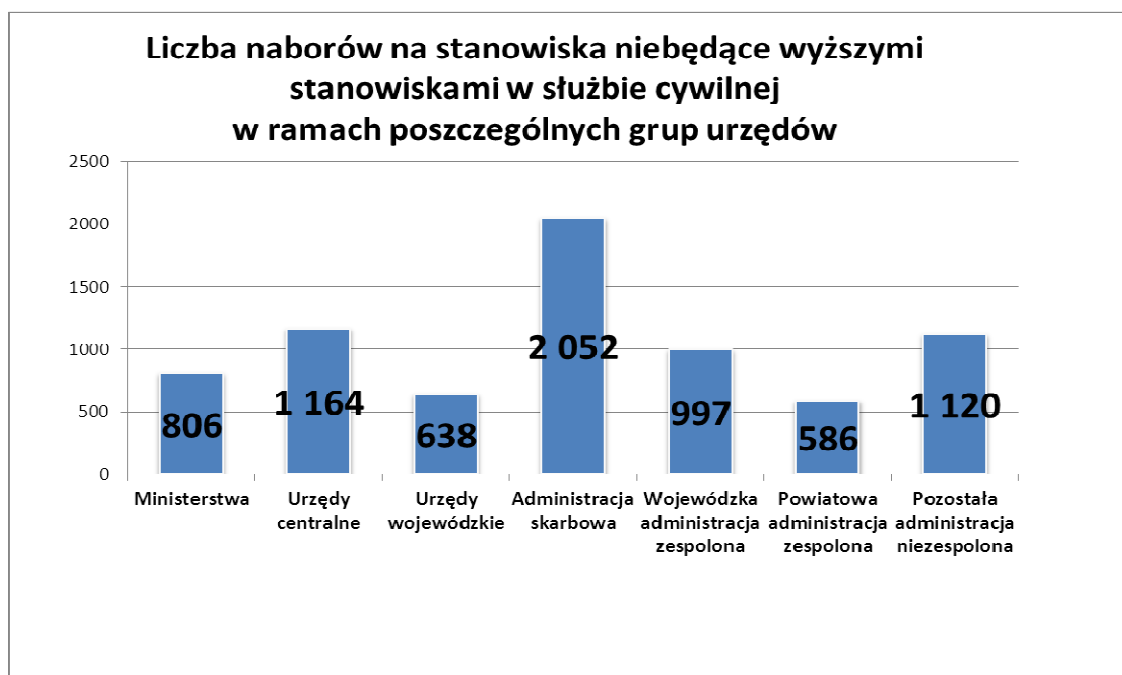
w 2012 r. 3 728 zł brutto wraz z wypłatami nagród z zysku. Należy jednak pamiętać, że dane te stanowią porównanie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, czyli wynagrodzeń grupy osób o wyższych kwalifikacjach zawodowych (o czym świadczy m.in. ok. 50% udział osób zajmujących stanowiska, na których wymagane jest wykształcenie wyższe) w stosunku do ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej.

2.4. Nabór do służby cywilnej

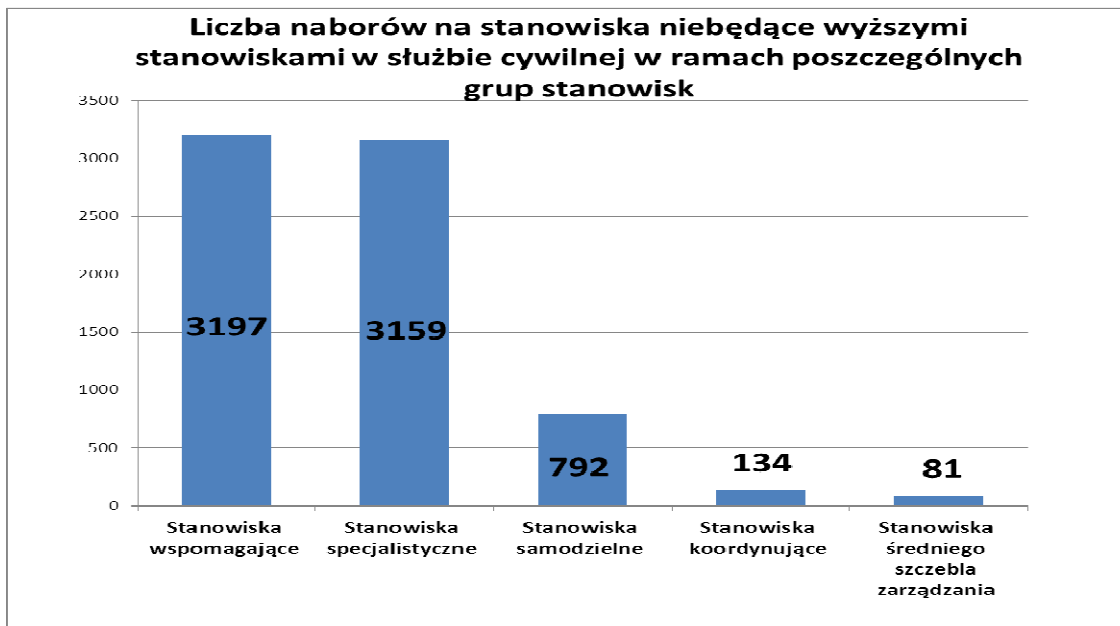
2.4.1. Nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej

W 2012 r. stopień zainteresowania pracą na stanowiskach niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej utrzymywał się na podobnym do 2011 r. poziomie (średnio 35 ofert na jeden nabór). Niemniej, im wyższa grupa stanowisk, tym mniejsza liczba kandydatów ubiegała się o zatrudnienie na wolnym stanowisku. W szerszym niż dotychczas zakresie umożliwiano dostęp do stanowisk w służbie cywilnej osobom nieposiadającym obywatelstwa polskiego. W 2012 r. po raz kolejny zanotowano znaczący wzrost liczby ogłoszeń dostępnych dla cudzoziemców oraz wniosków kierowanych do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na wskazanie stanowisk, o które – poza obywatelami polskimi – mogą ubiegać się również cudzoziemcy.

Z przekazanych przez urzędy danych wynika, że w 2012 r. przeprowadzono 7 363 nabory¹¹ (wobec 7 365 w 2011 r.) na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej.

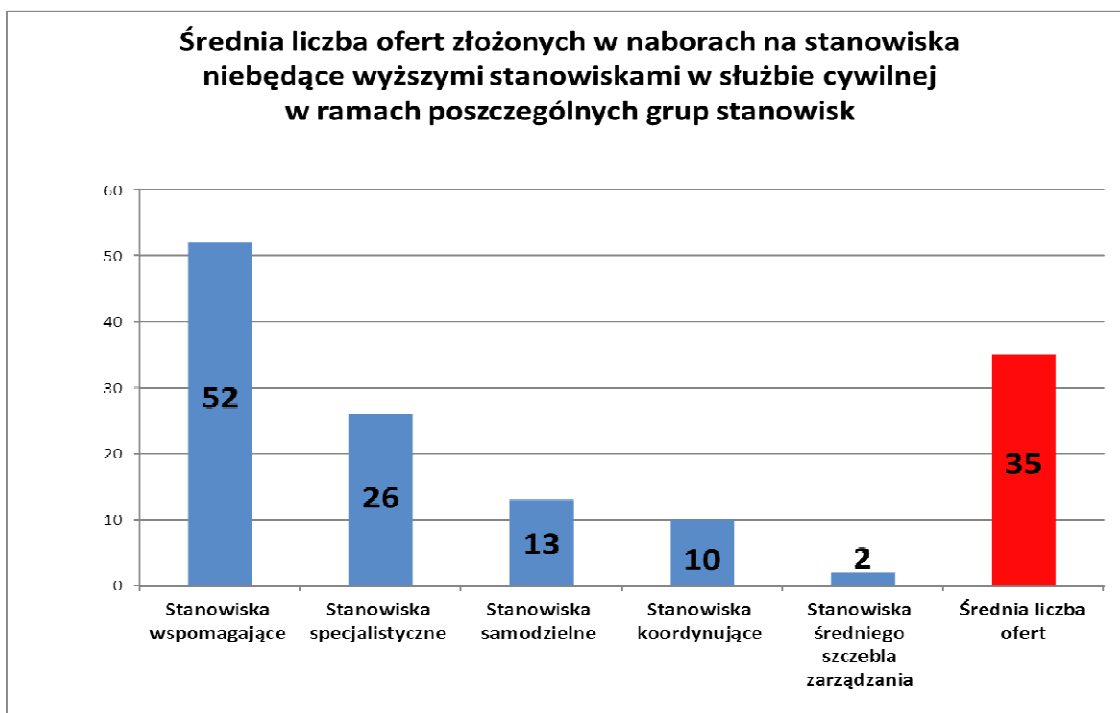


¹¹ Dotyczy wszystkich naborów zakończonych w 2012 r., w tym tych, których procedura rozpoczęła się w 2011 r.



W odpowiedzi na ogłoszenia o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej wpłynęło łącznie 260 328 ofert (wobec 255 576 w 2011 r.). Spośród wszystkich nadesłanych ofert 165 666 (64%) spełniało wymagania formalne (w 2011 r. – 62%).

Średnio na jeden nabór przeprowadzony w 2012 r. wpłynęło – podobnie jak w roku 2011 r. – 35 ofert.



Spośród wszystkich przeprowadzonych naborów, 5971 (81%, w 2011 r. – 79%) zostało zakończonych wyłonieniem kandydata (kandydatów).



W 119 przypadkach (2% naborów zakończonych wyłonieniem kandydatów) zastosowano rozwiązanie wynikające z art. 33 ustawy o służbie cywilnej, umożliwiające zatrudnienie innej osoby spośród najlepszych kandydatów wskazanych w protokole z naboru w przypadku, gdy w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istniała konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska. Biorąc pod uwagę liczbę naborów zakończonych wyłonieniem kandydatów, jest to rozwiązanie stosowane rzadko. W 2011 r. udział tych naborów był zbliżony (115 przypadków).

W 35 przypadkach (poniżej 1% naborów) zastosowano rozwiązanie wynikające z art. 26 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, polegające na pierwszeństwie w zatrudnieniu na stanowiska związane z obronnością kraju osób zwolnionych z zawodowej służby wojskowej. W roku 2011 liczba takich naborów wyniosła 42. Jest to zatem, podobnie jak rozwiązanie przewidziane w art. 33 ustawy o służbie cywilnej, zjawisko rzadkie.

W wyniku przeprowadzonych naborów doszło do zatrudnienia 6 027¹² osób, z czego 65% stanowiły kobiety, a 35% mężczyźni.

W 2012 r. opublikowano 378 ogłoszeń o naborach na stanowiska, o które – poza obywatelami polskimi – mogły ubiegać się także osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego (w 2011 r. – 129 ogłoszeń, w 2010 – 88 ogłoszeń). Rok 2012 był kolejnym, w którym nastąpił wzrost liczby ogłoszeń dostępnych dla cudzoziemców, jak również

¹² Dotyczy osób zatrudnionych w roku 2012, z wyłączeniem zatrudnienia, do którego doszło w wyniku naborów zakończonych w roku 2011.

wniosków kierowanych do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na wskazanie stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się również cudzoziemcy. Szef Służby Cywilnej w 340 przypadkach (59%)¹³ wyraził w 2012 r. zgodę na wskazanie stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się również cudzoziemcy.

W roku 2012 osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego złożyły 5 ofert w naborach, w których została wskazana informacja o możliwości ubiegania się o stanowiska przez cudzoziemców. Spośród tych osób 2 spełniło wymagania formalne. W 2012 doszło do zatrudnienia 1 osoby nieposiadającej obywatelstwa polskiego.

W 2012 r. najczęściej wskazywanymi przez urzędy problemami w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej były: brak kandydatów posiadających specjalistyczne wykształcenie lub doświadczenie niezbędne do pracy w urzędzie (4% wskazań), bardzo duża liczba kandydatów w przypadku ogłoszeń o naborach na stanowiska, na które nie są wymagane wysokie kwalifikacje (4%), brak zainteresowania lub rezygnacja kandydatów z ubiegania się o wolne stanowisko ze względu na niskie wynagrodzenie oraz znaczny odsetek ofert kandydatów niespełniających wymogów formalnych.

Jednocześnie należy zauważyć, że w grupie stanowisk w służbie cywilnej niebędących wyższymi stanowiskami funkcjonują stanowiska dyrektorów izb skarbowych, naczelników urzędów skarbowych oraz dyrektorów urzędów kontroli skarbowej. Stanowiska te są obsadzane w drodze konkursu przeprowadzanego na podstawie ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz ustawy o kontroli skarbowej co powoduje, że Szef Służby Cywilnej nie ma wpływu na sposób prowadzenia naborów i obsadzania tych stanowisk. Niniejsze sprawozdanie nie uwzględnia więc konkursów prowadzonych na ww. stanowiska.

2.4.2. Nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej¹⁴

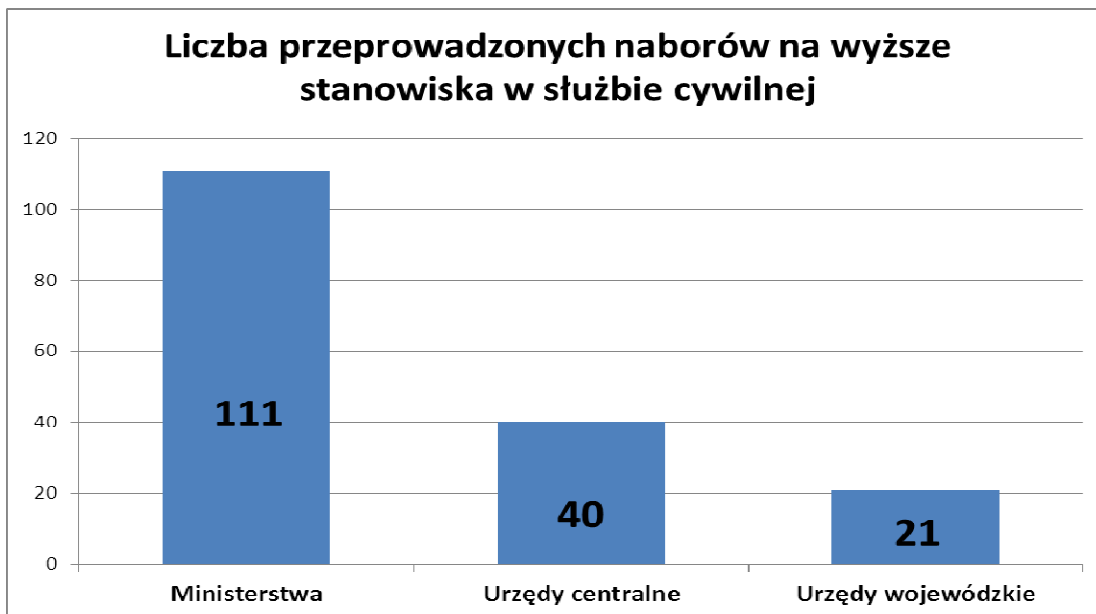
Zainteresowanie pracą na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej utrzymywało się na podobnym do 2011 r. poziomie. Jednocześnie było ono zdecydowanie niższe, niż w przypadku pozostałych stanowisk w służbie cywilnej. Może wiązać się to ze znacznie większymi wymaganiami wobec tych stanowisk, jak również ze znacznie mniejszymi wynagrodzeniami w stosunku do porównywalnych stanowisk w sektorze

¹³ Różnica w liczbie opublikowanych ogłoszeń w stosunku do liczby wyrażonych przez Szefa Służby Cywilnej zgód wynika z faktu, że na raz wskazane stanowisko możliwa jest ponowna publikacja ogłoszenia bez konieczności występowania o kolejną zgodę. Jednocześnie w przypadku, gdy zgoda została wyrażona wraz z końcem roku mogło nie dojść do publikacji ogłoszenia w roku, którego dotyczy sprawozdanie.

¹⁴ W rozdziale 2.4.2. zaprezentowano informacje dot. wyższych stanowisk w służbie cywilnej z wyłączeniem stanowisk dyrektorów generalnych urzędów, o których informacje zawiera rozdział 3.1.3 – „Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych”.

prywatnym. Nad prawidłowością przebiegu wybranych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej czuwali przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej¹⁵.

Z przekazanych przez urzędy danych wynika, że w 2012 r. przeprowadzono 172 nabory¹⁶ na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (w 2011 r. – 124.).



Na stanowiska kierujących komórkami organizacyjnymi i stanowiska wojewódzkich lekarzy weterynarii przeprowadzono 131 naborów, natomiast na stanowiska zastępców kierujących komórkami organizacyjnymi i zastępców wojewódzkich lekarzy weterynarii – 41 naborów.

W odpowiedzi na ogłoszenia wpłynęło łącznie 1109 ofert (w 2011 r. – 767). Spośród wszystkich nadesłanych ofert, 722 oferty (65%, wobec 61% w 2011 r.) spełniało wymagania formalne.

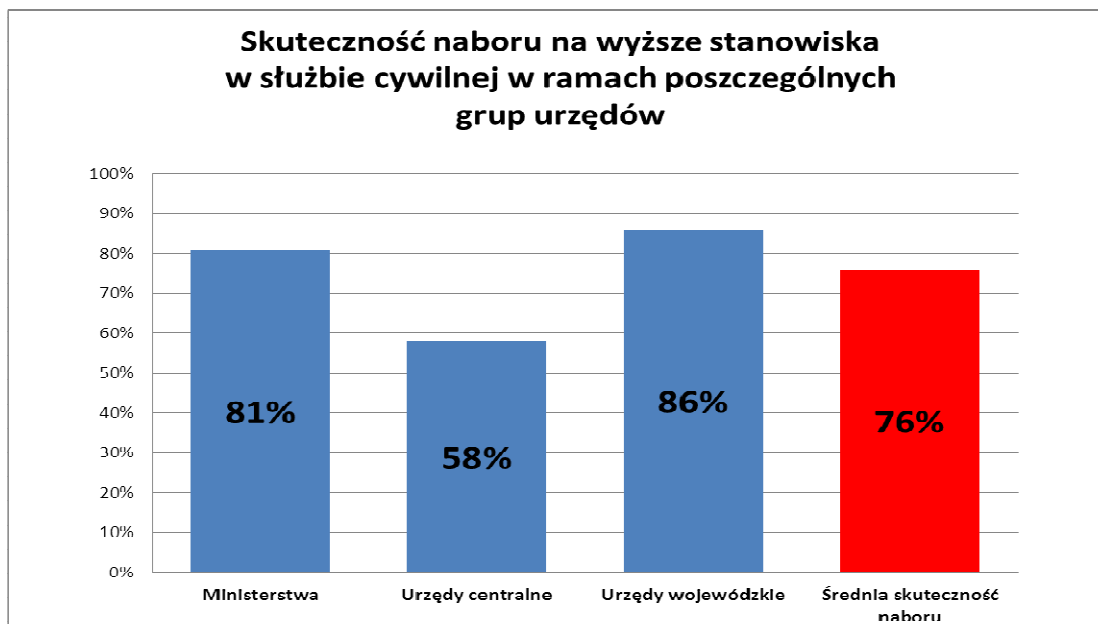
W 2012 r., podobnie jak roku 2011, powtórzyło się zjawisko znacznego odsetka osób niespełniających wymogów formalnych, które – jak się wydaje – w przypadku naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej powinny być w znacznie większym stopniu świadome potrzeby spełniania wymagań związanych z tymi stanowiskami.

Średnio na jeden nabór na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w 2012 r. wpłynęło 6 ofert, z czego na stanowiska kierujących komórkami organizacyjnymi i wojewódzkich lekarzy weterynarii – średnio 6 ofert, a na stanowiska zastępców kierujących komórkami organizacyjnymi – 7 ofert.

¹⁵ Więcej informacji na temat kierowania przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej w celu obserwacji prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej zawiera rozdział 3.1.4. – „Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej”.

¹⁶ Dotyczy wszystkich naborów zakończonych w 2012 r., w tym tych, których procedura rozpoczęła się w 2011 r.

Spośród wszystkich przeprowadzonych naborów, 131 (76%) zostało zakończonych wyłonieniem kandydatów.



W przypadku naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (podobnie jak w 2011 r.) nie zastosowano rozwiązania wynikającego z art. 59 ust. 6 ustawy o służbie cywilnej, które umożliwia zatrudnienie innej osoby spośród najlepszych kandydatów wskazanych w protokole z naboru w przypadku, gdy w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istniała konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska.

W 3 przypadkach zastosowano rozwiązanie wynikające z art. 26 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, polegające na pierwszeństwie w zatrudnieniu na stanowiska związane z obronnością kraju, przysługującym osobom zwolnionym z zawodowej służby wojskowej.

W 2012 r., podobnie jak w latach ubiegłych, do Szefa Służby Cywilnej nie były kierowane wnioski o wyrażenie zgody na wskazanie wyższych stanowisk w służbie cywilnej jako stanowisk, o które mogą ubiegać się osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego.

Z informacji przekazanych przez urzędy wynika, że dostrzeżoną trudnością podczas naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2012 r. były: ocena kompetencji kierowniczych kandydatów (11% wskazań), ustawowe ograniczenie naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej do kandydatów posiadających staż pracy w jednostkach sektora finansów publicznych (9%) oraz niewystarczająca liczba kandydatów (5%).

2.4.3. Osoby niepełnosprawne w naborach do służby cywilnej

W 2012 r. zanotowano wzrost ogłoszeń, w których urzędy zachęcały osoby niepełnosprawne do udziału w naborach na wolne stanowiska w służbie cywilnej. Otwarcie się urzędów na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej, może świadczyć o pozytywnym oddziaływaniu organizowanych w 2012 r. przedsięwzięć, mających na celu promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej¹⁷. Natomiast ocena funkcjonowania ustawowych rozwiązań w zakresie pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych możliwa będzie po uwzględnieniu i porównaniu danych z lat 2012 i 2013.

W odpowiedzi na wszystkie opublikowane ogłoszenia o wolnych stanowiskach niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej, osoby niepełnosprawne nadesłały 5 963 ofert¹⁸, co stanowi 2% ogółu ofert, z czego 3 947 (66%) spełniało wymagania formalne. W 193 przypadkach osoby niepełnosprawne znalazły się w gronie najlepszych wyłonionych kandydatów. W wyniku przeprowadzonych naborów doszło do zatrudnienia 166 osób niepełnosprawnych, tj. 3% ogółu zatrudnionych w naborach, z czego 65% stanowiły kobiety, a 35% mężczyźni.

W 5 918 ogłoszeniach o naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej zawarto informację o wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych poniżej 6%, tj. ogłoszeniach, w których osoby niepełnosprawne mogły uzyskać pierwszeństwo w zatrudnieniu w sytuacji wyłonienia w naborze (80% wszystkich naborów ogłoszonych w 2012 r.). W odpowiedzi na te ogłoszenia osoby niepełnosprawne nadesłały 4 327 ofert, w tym 2 722 spełniało wymogi formalne. W 145 przypadkach ww. naborów osoby niepełnosprawne znalazły się w gronie najlepszych wyłonionych kandydatów. W wyniku ww. naborów zatrudniono 128 osób (2% ogółu zatrudnionych), z czego 64% stanowiły kobiety, a 36% mężczyźni¹⁹.

Przypadki wyłonienia, a niezatrudnienia kandydatów w naborach, w których obowiązywała zasada pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych – jak podały urzędy – wynikały z rezygnacji kandydatów z zatrudnienia (m.in. ze względu na zaproponowane warunki pracy), decyzji pracodawcy o niezatrudnieniu żadnego z kandydatów wyłonionych

¹⁷ Więcej informacji j na temat działań mających na celu promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej znajduje się w rozdziale 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów”.

¹⁸ W związku z tym, że w 2011 r. zasada pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych obowiązywała dopiero od dnia 26 listopada, niecelowe jest porównywanie danych dotyczących liczby ofert osób niepełnosprawnych oraz osób niepełnosprawnych wyłonionych w naborach z 2011 r.

¹⁹ Dotyczy osób zatrudnionych w 2012 r., z wyłączeniem zatrudnienia, do którego doszło w wyniku naborów zakończonych w 2011 r.

przez zespół prowadzący nabór oraz zatrudnienia kandydatów w roku 2013, którego sprawozdanie nie obejmuje.

Jednakże jak wskazują wyniki kontroli koordynowanej²⁰ w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej, przeprowadzonej w 2012 r. w wybranych urzędach przez Departament Kontroli i Nadzoru KPRM, w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowość polegającą na niezatrudnieniu osoby niepełnosprawnej wyłonionej w wyniku naboru, pomimo przysługującego jej pierwszeństwa w zatrudnieniu zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej.

Niezależnie od ustawowego obowiązku w zakresie zamieszczania w ogłoszeniach o naborach informacji dotyczących wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w treści 2 670 ogłoszeń o naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej (36% ogółu ogłoszeń) zawarto dodatkową informację zachęcającą osoby niepełnosprawne do składania swoich ofert.

W przypadku naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, osoby niepełnosprawne nadsyłały oferty wyłącznie wtedy, gdy w ogłoszeniach informowano o wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie poniżej 6%. W 2012 r. było 147 takich naborów (85% wszystkich ogłoszonych naborów).

W odpowiedzi na ww. ogłoszenia osoby niepełnosprawne nadesłały 23 oferty, z czego 10 spełniało wymagania formalne. Oferty nadesłane przez osoby niepełnosprawne stanowiły 2% wszystkich nadesłanych ofert. W 2012 r. 1 osoba niepełnosprawna znalazła się w gronie najlepszych wyłonionych kandydatów i objęła stanowisko w wyniku przeprowadzenia naboru.

W treści 88 ogłoszeń o naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (51% ogółu ogłoszeń) umieszczono dodatkową informację zachęcającą osoby niepełnosprawne do udziału w naborach.

Z przekazanych przez urzędy informacji wynika, że do najczęstszych problemów w zakresie adaptacji osób niepełnosprawnych w urzędzie i na stanowiskach pracy w 2012 r. należało: niedostosowanie urzędu do osób niepełnosprawnych (3% wskazań), specyfika części stanowisk funkcjonujących w urzędzie powodująca ograniczone możliwości lub brak możliwości wykonywania na nich zadań przez osoby niepełnosprawne oraz niedostosowanie stanowisk pracy do wykonywania na nich pracy przez osoby niepełnosprawne (po 2%).

²⁰ Dotyczy wystąpień pokontrolnych skierowanych do Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji, Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Sportu i Turystyki, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Spraw Zagranicznych oraz Ministerstwa Środowiska.

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

W 2012 r. po raz kolejny zanotowano wysoki odsetek pozytywnych pierwszych ocen w służbie cywilnej (98%). Może to wskazywać na skuteczne działanie zintegrowanego procesu zatrudniania na wolnych stanowiskach w służbie cywilnej, na który – oprócz pierwszej oceny – składa się proces rekrutacji i dokonywanie trafnej selekcji w urzędach.

W 2012 r. w urzędach podpisano około 4,5 tys. umów z osobami podejmującymi po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej²¹. Osoby te są objęte procedurą pierwszej oceny w służbie cywilnej. Uzyskanie pozytywnej pierwszej oceny wiąże się z podjęciem przez dyrektora generalnego urzędu decyzji co do dalszego zatrudnienia pracownika w służbie cywilnej w danym urzędzie. W 2012 r. sporządzono łącznie około 3,4 tys. pierwszych ocen w służbie cywilnej z czego niemal 98% stanowiły oceny pozytywne²². Szczegółowe zestawienie – wraz z podziałem na grupy urzędów – zawiera załącznik nr 3.

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej skorzystał z przysługującego mu uprawnienia i dokonał, na podstawie art. 66 ustawy o służbie cywilnej²³, przeniesienia jednego urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości²⁴.

2.6. Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej

W służbie cywilnej zostali zatrudnieni wszyscy absolwenci Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, którzy ukończyli Szkołę w 2012 r.²⁵. Na koniec 2012 r. w korpusie służby cywilnej świadczyło pracę 708 absolwentów KSAP²⁶, czyli 64,4% wszystkich osób, które ukończyły naukę w Szkole.

²¹ 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.

²² W związku z tym, że proces przeprowadzania pierwszej oceny w służbie cywilnej zaplanowany jest na 12 miesięcy, liczba umów podpisanych w badanym roku sprawozdawczym nie musi być równa liczbie przyznanych pierwszych ocen, np. umowa mogła być podpisana w bieżącym roku sprawozdawczym, a ocena będzie przyznana w kolejnym roku sprawozdawczym.

²³ Zgodnie z art. 66 ustawy o służbie cywilnej, w razie likwidacji urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacji tego urzędu w sposób uniemożliwiający jego dalsze zatrudnienie Szef Służby Cywilnej przenosi urzędnika do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości oraz zobowiązuje dyrektora generalnego tego urzędu do wyznaczenia urzędnikowi stanowiska, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe.

²⁴ Informacje nt. dokonanych przez Szefa Służby Cywilnej w 2012 r. przeniesień w odniesieniu do stanowisk dyrektorów generalnych urzędów zawiera rozdział 3.1.3. – „Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych”.

²⁵ Zgodnie z informacją uzyskaną z KSAP, na dzień 31 grudnia 2012 r. bez zatrudnienia pozostawał 1 spośród 67 absolwentów – do końca 2012 r. nie został zakończony proces zatrudniania absolwenta na pierwszym stanowisku w służbie cywilnej. Absolwent ten podjął pracę w służbie cywilnej w marcu 2013 r.

²⁶ Zgodnie z danymi przekazanymi przez dyrektorów generalnych urzędów.

Zdecydowana większość absolwentów była pracownikami ministerstw – 87,9%, 9,3% – urzędów centralnych, 2,1% – urzędów wojewódzkich, a 0,7% – pozostałych urzędów. Największa grupa absolwentów była zatrudniona w Ministerstwie Spraw Zagranicznych.

Na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej zatrudnionych było ok. 20% absolwentów KSAP, na stanowiskach koordynujących – ok. 21%, na stanowiskach samodzielnych – ponad 38%, zaś na stanowiskach specjalistycznych – blisko 21%.

Większość absolwentów KSAP zatrudnionych w służbie cywilnej w 2012 r. była urzędnikami służby cywilnej, spośród nich I i II stopień służby cywilnej posiadało odpowiednio 31,5% i 29,4% absolwentów, 21,3% posiadało III stopień, 10,5 % – IV stopień oraz 2,3% osób – V lub wyższy stopień. Około 5% absolwentów nie posiadało statusu urzędnika służby cywilnej.

W 2012 r. naukę w KSAP ukończyło, w ramach dwóch (XXII i XXIII) promocji, 67 osób, (tj. odpowiednio 35 i 32 absolwentów). Urzędy administracji publicznej przekazały do dyspozycji Szefa Służby Cywilnej łącznie 185 ofert pracy. Najwięcej z przekazanych ofert pracy dotyczyło objęcia stanowiska specjalisty (31,9 %), starszego specjalisty (21%) oraz inspektorów w urzędach wojewódzkich oraz urzędach administracji skarbowej (16,76%).

2.7. Postępowanie kwalifikacyjne i mianowania w służbie cywilnej

Dokonanie w 2012 r. mianowań w służbie cywilnej, mimo określenia ich limitu w ustawie budżetowej na stosunkowo niskim poziomie (500 osób), miało wpływ na dalszą profesjonalizację korpusu służby cywilnej. Zwiększyła się liczebność urzędników służby cywilnej, tj. członków korpusu służby cywilnej, których wiedza i umiejętności niezbędne do wypełniania zadań służby cywilnej zostały sprawdzone w toku postępowania kwalifikacyjnego lub w toku kształcenia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej.

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.

W dniu 30 czerwca 2012 r. został przeprowadzony sprawdzian przewidziany w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2012 r. Sprawdzian i postępowanie prowadził Zespół Sprawdzający,

powołany przez Dyrektora Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. W jego pracach uczestniczyli w charakterze obserwatorów przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej²⁷.

W ocenie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej, którzy obserwowali przebieg sprawdzianu w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2012 r., przedsięwzięcie to zostało przeprowadzone sprawnie i w sposób zgodny z przepisami. Jego przebieg uznano za zgodny z przepisami, a organizację oceniono pozytywnie. Pogląd ten podzieliła Rada Służby Cywilnej²⁸.

Niemniej wyniki postępowania kwalifikacyjnego w 2012 r. były przez KSAP zmieniane. Zgodnie z informacją, którą Dyrektor KSAP przesłał Szefowi Służby Cywilnej już po upublicznieniu wyników, w następstwie przeprowadzonej we wrześniu 2012 r. ponownej weryfikacji wyników pierwotnie ustalonych w sierpniu 2012 r., ujawniono błąd w kluczu odpowiedzi – dotyczył on jednego pytania sprawdzianu wiedzy. Skutkowało to skargami uczestników kierowanymi zarówno do Szefa Służby Cywilnej, jak i Dyrektora KSAP i miało negatywny wydźwięk wizerunkowy. W związku z zaistniałą sytuacją Szef Służby Cywilnej polecił przeprowadzenie audytu postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2012 r. i rozważenie możliwości przeprowadzenia analizy ryzyka w tym zakresie.

Z przekazanych przez KSAP danych wynika, że do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2012 r. przystąpiło 2 075 osób. Spośród nich 1 284 osób (61,88%) zakończyło sprawdzian z wynikiem pozytywnym, z czego tylko 426 osób (33,18% osób z pozytywnym wynikiem i 20,53% uczestników sprawdzianu) – po uwzględnieniu liczby mianowań absolwentów KSAP – zmieściło się w określonym w ustawie budżetowej limicie mianowań na 2012 r.

Szczegółową analizę danych statystycznych nt. osób, które w 2012 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym i uzyskały miejsce uprawniające do mianowania w służbie cywilnej, przedstawia załącznik nr 4.

Prawo do mianowania w służbie cywilnej (z dniem 1 grudnia 2012 r.) uzyskało łącznie 496 osób – 426 pracowników służby cywilnej, którzy ukończyli postępowanie kwalifikacyjne z wynikami uprawniającymi do mianowania oraz 70 absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, którzy w 2012 r. złożyli wniosek o mianowanie. Z dniem mianowania ich dotychczasowy stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Limit mianowań został wykorzystany w 99,2%. Wykorzystanie limitu mianowań w 2012 r. w 100% – podobnie jak w latach 2010–2011 – nie było możliwe,

²⁷ Zgodnie z przepisem § 16 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, w pracach zespołu sprawdzającego mogą uczestniczyć w charakterze obserwatorów przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej.

²⁸ Rada Służby Cywilnej w uchwale nr 78 z dnia 28 sierpnia 2012 r. pozytywnie oceniła przebieg postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2012 r.

gdyż osiągnięcie miejsca uprawniającego do mianowania oznacza uzyskanie w postępowaniu kwalifikacyjnym wyniku pozytywnego z sumą punktów pozwalającą na mianowanie wszystkich osób, które uzyskały tę sumę punktów bez konieczności przekroczenia limitu, o którym mowa w art. 7 ust.1 ustawy.

2.8. Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej

2.8.1. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej

W 2012 r. po raz kolejny zanotowano zdecydowaną przewagę pozytywnych ocen okresowych – 99,4% (w 2011 r. – 99,5%). Odsetek ocen na najwyższych poziomach (powyżej oczekiwań i znacznie powyżej oczekiwań) wyniósł 56,2%. W opinii bezpośrednich przełożonych, jedynie nieliczna grupa ocenianych członków korpusu służby cywilnej zasługiwała na negatywną ocenę wykonywania obowiązków, wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy (0,6%).

Na koniec 2012 r. ocenie okresowej podlegało 121 440 członków korpusu służby cywilnej, jednocześnie w 2012 r. sporządzono 22 121 ocen okresowych, co oznacza duży spadek w stosunku do roku 2011²⁹. Wynika to z faktu, że w marcu 2011 r. wypadał termin sporządzenia ocen okresowych dla osób, które były zatrudnione na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.³⁰

Sporządzona ocena okresowa może wiązać się z różnymi skutkami, zarówno negatywnymi (np. brak nagrody, rozwiązanie stosunku pracy), jak i pozytywnymi (np. awans stanowiskowy, kolejny stopień służbowy³¹). Niektóre z tych możliwości zostały określone – głównie w stosunku do urzędników służby cywilnej – w ustawie o służbie cywilnej. W przypadku dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny okresowej następuje rozwiązanie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej. W 2012 r. w urzędach sporządzono 129 negatywnych ocen okresowych (w tym 12 urzędnikom służby cywilnej), co stanowiło 0,6% ogółu sporządzonych ocen.

Wśród ocen pozytywnych, które stanowiły 99,4% ogółu ocen (w 2011 r. – 99,5%), najczęściej przyznawano oceny na poziomie oczekiwań (9 542) i powyżej oczekiwań (10 701), co stanowiło odpowiednio 43,1% i 48,3% ogółu sporządzonych ocen okresowych. Na poziomie znacznie powyżej oczekiwań przyznano 1 748 ocen (tj. 7,9%).

²⁹ W 2011 r. sporządzono 86 718 ocen okresowych.

³⁰ Następnym okresem, w którym spodziewany jest duży wzrost sporządzanych ocen okresowych jest marzec 2013 r.

³¹ Informacje o przyznawanych stopniach służbowych zaprezentowano w rozdziale 2.8.2. – „Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej”.

W 2012 r. w urzędach złożono 170 sprzeciwów od ocen okresowych, z tego: 44 uwzględniono, 120 nie uwzględniono, 6 nie rozpatrzono. Ponadto w 32 przypadkach wniesiono do sądu pracy odwołania dotyczące otrzymanej oceny okresowej. Szczegółowe dane dotyczące ocen okresowych zawiera załącznik nr 5.

2.8.2. Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej

W 2012 r. zanotowano spadek liczby przyznawanych kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej, co koreluje z mniejszą liczbą ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, sporządzonych w 2012 r.³² Jednocześnie zmniejszył się odsetek pozytywnie rozpatrzonych przez dyrektorów generalnych urzędów wniosków o przyznanie kolejnego stopnia służbowego w związku z uzyskaniem przez urzędnika służby cywilnej pozytywnej oceny okresowej (w 2012 r. – 31%, 2011 r. – 40%).

Urzędnik służby cywilnej może otrzymać kolejny stopień służbowy po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej, jeżeli zawiera ona umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie urzędnikowi kolejnego stopnia służbowego. W 2012 r. złożono 877 wniosków. Decyzję o przyznaniu kolejnego stopnia służbowego podejmuje dyrektor generalny urzędu. W 2012 r. w urzędach w ten sposób przyznano kolejny stopień w 276 przypadkach, co stanowiło 31% wszystkich wniosków (w 2011 r. – 40% wniosków) Należy przy tym zauważyć, że najmniejszy odsetek pozytywnie rozpatrzonych wniosków wystąpił w ministerstwach (23%), dla porównania w grupie urzędów centralnych – 64%.

Ponadto przyznano 796 stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej, którzy od otrzymania ostatniego stopnia służbowego uzyskali dwie kolejne następujące po sobie pozytywne oceny okresowe na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen (w tych przypadkach przyznanie kolejnego stopnia służbowego przez dyrektora generalnego urzędu jest obligatoryjne).

W 2012 r. przyznano łącznie 1 072 kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej (w 2011 r. – 1 137). Według danych na dzień 31 grudnia 2012 r. ok. 41,7% urzędników posiadało I stopień służbowy, ok. 36,7% – II stopień, ok. 17,0% – III stopień, ok. 3,8% – IV stopień, oraz 0,8% – V stopień lub wyższy.

Na dodatki służby cywilnej urzędników służby cywilnej w 2012 r. została przeznaczona kwota w wysokości 97 745 tys. zł. Oznacza to wzrost o 10,6% względem 2011 r., który wynikał

³² 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.

przede wszystkim z faktu przyznawania kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej oraz mianowania nowych urzędników.

Szczegółowe dane dotyczące przyznawania kolejnych stopni służbowych zawiera załącznik nr 6.

2.8.3. Indywidualne programy rozwoju zawodowego

W 2012 r. 51% urzędów posiadało sformalizowane zasady sporządzania indywidualnych programów rozwoju zawodowego, które są istotnym narzędziem zarządzania kadrami służby cywilnej. Stanowi to znaczący wzrost w stosunku do roku 2011 (17%).

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

Na koniec 2012 r. 1 174 urzędy posiadały własne sformalizowane zasady sporządzania indywidualnych programów rozwoju zawodowego³³. Najwięcej takich rozwiązań wdrożono w urzędach wojewódzkich (94% urzędów), a najmniej w urzędach administracji zespolonej szczebla powiatowego (jedynie 32% urzędów). Zasady takie posiadało 79% ministerstw.

Warto podkreślić, że w 2012 r. w ramach współpracy podległego Szefowi Służby Cywilnej Departamentu Służby Cywilnej KPRM z przedstawicielami administracji skarbowej wypracowano metodologię ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego dla tych urzędów. Metodologia została dostosowana do potrzeb i specyfiki urzędów administracji skarbowej i upowszechniona na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”, niemniej może być stosowana także przez inne urzędy. Podobnie jak modelowa metodologia ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego z 2011 r. – zaproponowane rozwiązania nie są obowiązkowe do stosowania przez urzędy.

³³ W 2011 r. sformalizowane zasady sporządzania indywidualnych programów rozwoju zawodowego posiadało 388 urzędów (17%).

2.9. Szkolenia w służbie cywilnej³⁴

Szkolenia w służbie cywilnej w 2012 r. umożliwiły istotny wzrost kompetencji członków korpusu służby cywilnej. Służyło to rzetelnemu i profesjonalnemu wykonywaniu zadań państwa przez członków korpusu służby cywilnej.

Zgodnie z art. 107 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej ustala corocznie plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej. „Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2012 r.”. został pozytywnie zaopiniowany przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej oraz Radę Służby Cywilnej i ostatecznie zaakceptowany przez Szefa Służby Cywilnej w dniu 30 marca 2012 r. W dokumencie tym określono priorytety szkoleniowe w postaci:

- upowszechnienia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej,
- ujednoczenia praktyk w zakresie stosowania przez urzędy administracji rządowej zasad techniki prawodawczej, w celu zapewnienia poprawności i spójności tworzonego prawa.

Na ich podstawie przygotowano i przeprowadzono szkolenia z trzech tematów:

- 1) „Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów” (przeszkolono 187 członków korpusu służby cywilnej),
- 2) „Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” (przeszkolono 1 473 członków korpusu służby cywilnej),
- 3) „System Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją” (przeszkolono 120 członków korpusu służby cywilnej).

Całkowity koszt realizacji szkoleń centralnych finansowanych z rezerwy budżetu państwa wyniósł w 2012 r. 455 767 zł. Wyniki analizy składanych anonimowo arkuszy indywidualnej oceny szkolenia wskazują na wysoki odsetek uczestników szkoleń, którzy uważają, że podnieśli swoje kompetencje zawodowe na skutek uczestnictwa w ww. szkoleniach: ok. 87% w przypadku szkolenia „Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według regulaminu pracy Rady Ministrów”, ok. 94% w przypadku szkolenia „Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” oraz ok. 89% w przypadku szkolenia „System Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją”.

Szkolenia dla członków korpusu służby cywilnej odbywały się w 2012 r. również w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu

³⁴ Ustawa o służbie cywilnej określa 4 rodzaje tego typu szkoleń: 1) szkolenia centralne – planowane, organizowane i nadzorowane przez Szefa Służby Cywilnej, 2) szkolenia powszechne – planowane, organizowane i nadzorowane przez dyrektora generalnego urzędu, 3) szkolenia w ramach indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej – planowane, organizowane i nadzorowane przez dyrektora generalnego urzędu w porozumieniu z zatrudnionym w danym urzędzie członkiem korpusu służby cywilnej, 4) szkolenia specjalistyczne – planowane, organizowane i nadzorowane przez dyrektora generalnego urzędu, obejmujące tematykę związaną z zadaniami urzędu. Ponadto Szef Służby Cywilnej organizuje szkolenia z wykorzystaniem środków z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet V „Dobre rządzanie”)³⁵, przy czym przeprowadzone analizy kosztów szkoleń wskazują, że z całości środków wydatkowanych na szkolenia w okresie 5-letnim, 94% stanowiły środki pochodzące z PO KL, natomiast 6% stanowiły środki pochodzące z rezerwy celowej budżetu państwa.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, w organizowanych przez nich szkoleniach w służbie cywilnej w 2012 r. (powszechnych, specjalistycznych i w ramach indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej) wzięło udział 79 930 członków korpusu służby cywilnej.

2.10. Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej

W 2012 r. nastąpił nieznaczny spadek wniosków członków korpusu służby cywilnej o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Natomiast liczba wniosków o wyrażenie zgody na podjęcie zajęć zarobkowych pozostawała na podobnym do 2011 r. poziomie

W 2012 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonował korpus służby cywilnej, złożono 1 074 wnioski dotyczące dodatkowego zatrudnienia³⁶ (w 2011 – 1 204). W 1 050 przypadkach dyrektorzy generalni urzędów wyrazili zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, co stanowiło 98% ogólnej liczby rozpatrzonych spraw.

W 2012 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonował korpus służby cywilnej, złożono 1 236 wniosków dotyczących zajęć zarobkowych³⁷ (w 2011 – 1 239). Dyrektorzy generalni urzędów wyrazili zgodę na podjęcie zajęć zarobkowych na tym samym poziomie co w roku ubiegłym (98%).

³⁵ Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale 3.3. – „Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich”.

³⁶ 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 zaufanie do służby cywilnej.

³⁷ 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.

2.11. Czas pracy³⁸

W 2012 r. nastąpił nieznaczny wzrost pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych – przepracowano 961 232 godziny nadliczbowe (w 2011 – 953 721). Z danych przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów wynika, że w 18% urzędów nie ustalono okresów rozliczeniowych, a w blisko 30% urzędów zostały one ustalone w sposób błędny. Uzasadnia to podjęcie przez Szefa Służby Cywilnej działań mających na celu zwiększenie poprawności stosowania przepisów w zakresie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, dotyczących ustalania okresów rozliczeniowych.

Z przekazanych przez urzędy danych dotyczących rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych członków korpusu służby cywilnej (uwzględniających okresy rozliczeniowe rozpoczęte w 2011 r. i zakończone w 2012 r.) wynika, że w 2012 r. przepracowano ok. 961 232 godziny nadliczbowe (w 2011 – 953 721), z tego ok. 48% w administracji skarbowej. Z zebranych danych wynika ponadto, że średnio w poszczególnych okresach rozliczeniowych rozliczono ok. 69% godzin nadliczbowych (w 2011 – 68%). Niemniej, przepis art. 97 ust. 9 ustawy przewiduje – na wniosek członka korpusu służby cywilnej – możliwość udzielenia czasu lub dnia wolnego przysługującego z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w taki sposób, aby przypadał on w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Dopuszczalne jest zatem połączenie czasu lub dnia wolnego z urlopem wypoczynkowym, a połączenie to może nastąpić nie tylko w okresie rozliczeniowym, w którym była wykonywana praca nadliczbową, ale także w kolejnych okresach rozliczeniowych.

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

Szczegółowe dane dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach administracji rządowej zatrudniających członków korpusu służby cywilnej oraz przyczyn nierozliczenia godzin nadliczbowych w 2012 r. przedstawiają wykresy w załączniku nr 7.

Szef Służby Cywilnej będzie wnioskował w 2013 r. o zmianę ustawy o służbie cywilnej w tym zakresie.

³⁸ 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.).

2.12. Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej

W 2012 r. zanotowano wzrost wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej. Wzrosła także liczba uprawomocnionych kar dyscyplinarnych.

2.12.1. Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej za naruszenie obowiązków odpowiada dyscyplinarnie. Postępowanie wyjaśniające wszczyna na polecenie dyrektora generalnego urzędu rzecznik dyscyplinarny. Postanawia on także o przekazaniu komisji dyscyplinarnej wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego albo, za zgodą dyrektora generalnego urzędu, o umorzeniu postępowania wyjaśniającego.

W 2012 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej wszczęto 630 postępowań wyjaśniających (w 2011 r. – 591), z czego 276 zostało umorzonych (w 2011 r. – 288). Ponadto wszczęto 304 postępowań dyscyplinarnych (w 2011 r. – 227). W 2012 r. uprawomocniło się 219 kar dyscyplinarnych (w 2011 r. – 158). Szczegółowe dane zawiera załącznik nr 8.

47% wszystkich wszczętych w 2012 r. postępowań wyjaśniających stanowiły postępowania, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego do ustalenia, czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej (w 2011 r. – 39%). Największa część tak wszczętych postępowań wyjaśniających dotyczyła zasady rzetelności – ok. 28% postępowań oraz zasady godnego zachowania się – ok. 20% postępowań.

55% wszystkich wszczętych w 2012 r. postępowań dyscyplinarnych stanowiły postępowania w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej stanowiących jednocześnie naruszenie zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej (w 2011 r. – 52%). Największa część tak wszczętych postępowań dyscyplinarnych dotyczyła zasady godnego zachowania – ok. 28%, zasady rzetelności – ok. 27% postępowań, a także zasady legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej – ok. 9% postępowań. Z kolei wśród zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, których dotyczyły uprawomocnione kary dyscyplinarne dominowały zasada rzetelności – ok. 37% kar oraz zasada godnego zachowania – ok. 18% kar.

2.12.2. Rzecznicy dyscyplinarni

W 2012 r. w urzędach administracji rządowej, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej, działało 933 rzeczników dyscyplinarnych³⁹. Wspólny rzecznik dyscyplinarny funkcjonował w 444 urzędach, natomiast zastępca rzecznika lub wspólnego rzecznika dyscyplinarnego działał w 841 urzędach.

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej nie wydał rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędów polecenia przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w związku z podejrzeniem naruszenia przez te osoby obowiązków określonych prawem. Jednocześnie w 2012 r. rzecznik ten brał udział w dwóch rozprawach prowadzonych przez Wyższą Komisję Dyscyplinarną Służby Cywilnej, dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej dyrektorów generalnych urzędów (w I instancji i w II instancji).

2.12.3. Komisje dyscyplinarne urzędów

W świetle informacji przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów, do końca 2012 r. komisje dyscyplinarne powołano w ponad 85% urzędów (w 2011 r. – 84%), w których funkcjonuje korpus służby cywilnej. W ponad 6% urzędów administracji rządowej działały samodzielne komisje. Pozostałe urzędy, w których funkcjonowały komisje, zawarły porozumienia z innymi urzędami w sprawie powołania wspólnej komisji dyscyplinarnej. Na koniec 2012 r. było zawartych 125 takich porozumień.

W świetle dostępnych danych, 15% urzędów, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej, nie powołało w 2012 r. komisji dyscyplinarnych. Uzasadnia to podjęcie analizy przyczyn takiego stanu rzeczy. Doświadczenia związane z powoływaniem komisji dyscyplinarnych od 2009 r. wskazują, że część urzędów mogła nie poinformować Szefa Służby Cywilnej o ich utworzeniu⁴⁰. Niemniej wiele, zwłaszcza mniejszych urzędów, nie posiada odpowiedniego zaplecza kadrowo-organizacyjnego i nie jest w stanie samodzielnie powołać komisji dyscyplinarnych. Wychodząc naprzeciw temu problemowi, Szef Służby Cywilnej zaproponował w projekcie zmiany ustawy o służbie cywilnej umożliwienie m.in. dołączania nowych urzędów do działających już wspólnych komisji dyscyplinarnych, a także wprowadzenie możliwości wcześniejszego zakończenia kadencji komisji dyscyplinarnych

³⁹ 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.

⁴⁰ Dane o powołaniu komisji dyscyplinarnych nie wpływają do Szefa Służby Cywilnej w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów, lecz w formie zawiadomień składanych zgodnie z art. 117 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej. W toku zbierania informacji o powoływanych od 2009 r. komisjach dyscyplinarnych przypominano już raz urzędom o ustawowym obowiązku w tym zakresie, co skutkowało zwiększeniem liczby urzędów wywiązujących się z tego obowiązku.

i powołania w ich miejsce nowych komisji, obejmujących więcej urzędów. Dzięki nowelizacji przepisów istniałaby większa elastyczność tworzenia komisji dyscyplinarnych, w zależności od potrzeb urzędów.

2.12.4. Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej

W dniu 2 marca 2012 r. Prezes Rady Ministrów powołał, na kadencję 2012–2018, członków Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej, której zadaniem jest rozpatrywanie odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych, dotyczących spraw dyscyplinarnych członków korpusu służby cywilnej. Komisja w dniu 14 marca 2012 r. dokonała wyboru władz Komisji⁴¹.

W 2012 r. Komisja rozpatrzyła 47 odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych (w tym 1 odwołanie dotyczące dyrektora generalnego urzędu – jako II instancja). Komisja w 15 sprawach orzekła o utrzymaniu w mocy orzeczeń komisji dyscyplinarnych I instancji, w 18 sprawach uchyliła orzeczenia komisji dyscyplinarnych I instancji i przekazała do ponownego rozpoznania, w 9 sprawach orzekła o zmianie orzeczenia komisji dyscyplinarnych I instancji oraz w 5 sprawach umorzyła postępowanie dyscyplinarne. Ponadto w I instancji Komisja rozpatrzyła 1 sprawę dyscyplinarną dyrektora generalnego urzędu.

Strony postępowania dyscyplinarnego (rzecznicy dyscyplinarni, obwinieni) oraz Szef Służby Cywilnej w 12 przypadkach złożyli odwołania od orzeczeń Komisji do sądów apelacyjnych, w tym Szef Służby Cywilnej w 4 przypadkach.

Obsługę prac Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej zapewniał Departament Służby Cywilnej KPRM.

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

W ramach realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej współpracował z Szefem KPRM oraz utrzymywał robocze kontakty z zastępcą Szefa KPRM.

W okresie czerwiec – lipiec 2012 r., w związku z nieobecnością Szefa Służby Cywilnej spowodowaną względami zdrowotnymi, zastępował go Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM, wyznaczony do wykonywania zadań Szefa Służby Cywilnej, zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej.

⁴¹ Zgodnie z przepisem art. 118 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej, Wyższą Komisję Dyscyplinarną Służby Cywilnej powołuje Prezes Rady Ministrów. W jej skład wchodzi 15 członków powoływanych na okres 6 lat, w tym 12 członków powoływanych na wniosek Szefa Służby Cywilnej spośród urzędników służby cywilnej oraz 3 członków powoływanych na wniosek dyrektora generalnego służby zagranicznej spośród członków personelu dyplomatyczno-konsularnego.

W celu zapewnienia właściwej obsługi Szefa Służby Cywilnej przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, Departament Służby Cywilnej współpracował z innymi komórkami organizacyjnymi Kancelarii, w szczególności z Departamentem Prawnym, Departamentem Kontroli i Nadzoru, Departamentem Skarg, Wniosków i Obsługi Rady do spraw Uchodźców, Biurem Dyrektora Generalnego, Biurem Budżetowo-Finansowym oraz Centrum Informacyjnym Rządu.

3. REALIZACJA ZADAŃ SŁUŻBY CYWILNEJ

3.1. Realizacja zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej

3.1.1. Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów

Priorytetowymi obszarami aktywności Szefa Służby Cywilnej w 2012 r. były: zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej oraz poprawa warunków do stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień w zakresie zarządzania. Wynikały one z celów, jakie Szef Służby Cywilnej zadeklarował do realizacji Szefowi KPRM, w odpowiedzi na pismo skierowane w grudniu 2011 r. do kierowników jednostek podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, w sprawie sporządzenia planu działalności na kolejny rok. W 2012 r. dążono do konsekwentnej realizacji ww. celów oraz wniosków sformułowanych w sprawozdaniu o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2011 r. Umożliwiło to między innymi osiągnięcie wysokiego (wyższego od zakładanego) poziomu satysfakcji uczestników szkoleń centralnych (w 2012 r. – 90,8%)⁴². Jednocześnie, w 2012 r. zapewniono 180 urzędom administracji rządowej wsparcie we wdrażaniu usprawnień wpływających na poprawę jakości ich funkcjonowania (poziom zakładany na 2012 r. – co najmniej 180 urzędów). Ponadto przygotowano i upowszechniono 8 opracowań zawierających wzorcowe rozwiązania (dobre praktyki) w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (wartość planowana na 2012 r. – co najmniej 3). Wydano także 2 numery specjalne (monograficzne) „Przeglądu Służby Cywilnej”, które wspierały stosowanie nowych rozwiązań (wartość zakładana na 2012 r. – co najmniej 1 numer specjalny). Należy podkreślić, że realizacja zaplanowanych celów i działań była zgodna z misją służby cywilnej i służyła urzeczywistnieniu wizji tej służby.

⁴² Podana wartość została określona na podstawie deklaracji członków korpusu służby cywilnej, którzy wzięli udział w szkoleniach centralnych zorganizowanych w 2012 r. i uważali, że podnieśli swoje kompetencje na skutek uczestnictwa w ww. szkoleniach.

Realizowane w 2012 r. w służbie cywilnej działania obejmowały różne obszary tematyczne.

DZIAŁANIA MODERNIZACYJNE W SŁUŻBIE CYWILNEJ

1) Wydanie i upowszechnienie zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁴³ oraz opracowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie

Zarządzenie nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej weszło w życie z dniem podpisania. Zarządzenie to określa standardy zarządzania zasobami ludzkimi w pięciu obszarach: (1) organizacja zarządzania zasobami ludzkimi, (2) nabór i wprowadzenie do pracy, (3) motywowanie, (4) rozwój i szkolenia oraz (5) rozwiązanie stosunku pracy. W każdym z wymienionych obszarów zostały ujęte przede wszystkim te zagadnienia, które wcześniej nie zostały uregulowane w innych aktach prawnych. W zarządzeniu wprowadzono podział na organizacyjne wytyczne dla dyrektorów generalnych urzędów i dla dyrektorów komórek do spraw kadr oraz na zasady działania dla osób kierujących pracownikami. Dokonano także podziału na standardy obligatoryjne oraz standardy o charakterze zaleceń i wskazań mogących przyczynić się do usprawnienia funkcjonowania urzędów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. W odniesieniu do standardów obligatoryjnych został określony termin ich wdrożenia⁴⁴. Zarządzenie zostało przesłane do dyrektorów generalnych i kierowników urzędów z prośbą o upowszechnienie jego treści we wszystkich urzędach, w których są zatrudnieni członkowie korpusu służby cywilnej. Zostało także upowszechnione na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”.

Należy podkreślić, że w celu wsparcia urzędów we wdrożeniu ww. standardów podjęto szereg działań:

- Szkolenia centralne pn. „Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej:
W celu zwiększenia efektywności, szkolenie – po raz pierwszy w ramach szkoleń centralnych – przeprowadzane było metodą „*blended-learning*”, łączącą *e-learning* z tradycyjnymi formami nauczania. Szkolenie zrealizowano w trzech etapach: (1) kurs *e-learningowy* ogólny – stanowiący jednocześnie kwalifikację uczestników na szkolenia tradycyjne, (2) szkolenie tradycyjne prowadzone w formie warsztatów oraz (3) kurs *e-learningowy* szczegółowy, opracowany w oparciu o materiały wypracowywane podczas szkoleń tradycyjnych i udostępniony na platformie KPRM dla wszystkich

⁴³ Wydanie przez Szefa Służby Cywilnej standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej było zarówno działaniem wynikającym z wniosków sformułowanych w sprawozdaniu o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2011 r., jak i działaniem zadeklarowanym Szefowi KPRM.

⁴⁴ Jedynym standardem obligatoryjnym, w odniesieniu do którego została pozostawiona swoboda decyzyjna co do terminu jego wprowadzenia, jest system bieżącej informacji zwrotnej.

członków korpusu służby cywilnej. Zaproponowana formuła szkolenia spotkała się z wysoką akceptacją ze strony uczestników szkoleń (94% uczestników tych szkoleń, uważa, że podniosło swoje kompetencje zawodowe);

- Opracowanie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej;

W ramach pomocy dla urzędów opracowano i upowszechniono na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej” przykłady dobrych praktyk w zakresie wdrażania standardów zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach. Obejmowały one rozwiązania, które już wdrożono w urzędach, propozycje przygotowane przez Departament Służby Cywilnej KPRM we współpracy z innymi urzędami, przykłady rozwiązań zagranicznych oraz opracowania tematyczne umożliwiające lepsze poznanie i zrozumienie danej problematyki. Dobre praktyki upowszechnione w 2012 r. dotyczyły 8 zagadnień⁴⁵. W kolejnych latach będą one sukcesywnie uzupełniane o nowe praktyki;

- Specjalne wydanie „Przeglądu Służby Cywilnej”;

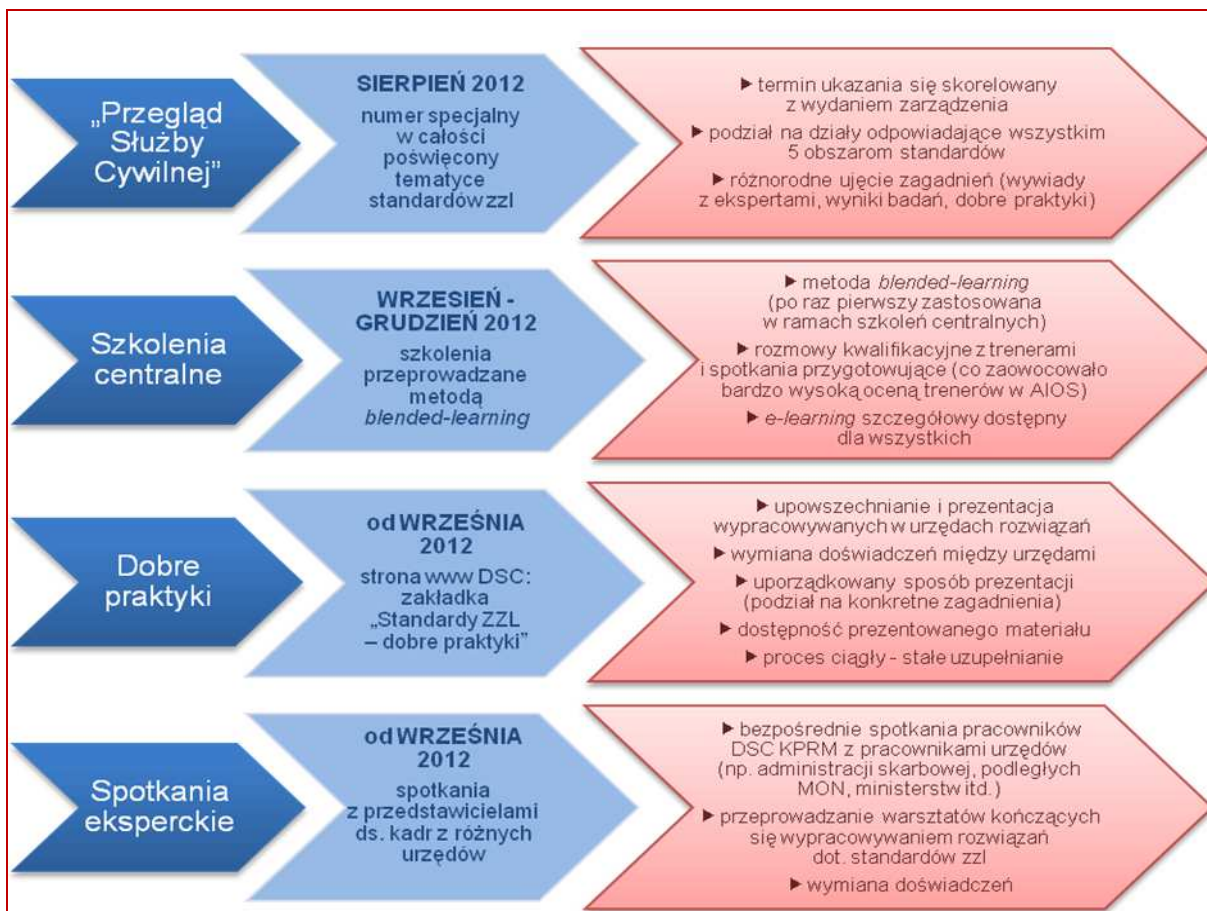
Numer został podzielony na działy zawierające artykuły tematyczne odpowiadające każdemu z pięciu obszarów standardów określonych w ww. zarządzeniu. Zawierał on m.in. szczegółowe wyjaśnienia treści ujętych w zarządzeniu oraz najnowsze ustalenia nauki w tym zakresie (w tym: wywiady z ekspertami, wyniki badań empirycznych oraz konkretne rozwiązania praktyczne);

- Spotkania eksperckie;

Wśród spotkań, które miały na celu wspieranie i ukierunkowanie urzędów podczas wdrażania standardów zarządzania zasobami ludzkimi, wymienić należy w szczególności: (1) spotkanie przedstawicieli komórek ds. kadr w ramach nieformalnie organizowanych cyklicznych seminariów wymiany doświadczeń, (2) moderowane przez pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM zajęcia warsztatowe dla kadry kierowniczej komórek kadr i szkolenia izb skarbowych i urzędów kontroli skarbowej, (3) spotkanie z kadrami kierowniczą Ministerstwa Finansów, dotyczące przede wszystkim opracowywania metodologii indywidualnych programów rozwoju zawodowego, (4) spotkanie z zaproszonymi z całej Polski przedstawicielami jednostek organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej.

⁴⁵ Opracowania dotyczyły takich zagadnień jak: (1) indywidualny program rozwoju zawodowego oraz katalog form wspierania rozwoju, (2) monitorowanie jakości obsługi klienta, (3) nabór wewnętrzny, (4) procedury antymobbingowe, (5) roczny plan szkoleń oraz badanie potrzeb szkoleniowych, (6) służba przygotowawcza, (7) wewnętrzne procedury naboru, (8) zasady i kryteria przyznawania nagród w urzędzie.

Działania na rzecz wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej



2) Realizacja projektów w zakresie wdrażania usprawnień w urzędach administracji rządowej, w tym promowanie proklienckiego podejścia w zarządzaniu

W 2012 r. zakończono realizację 3 projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w których podejmowane działania prowadziły do implementacji usprawnień zarządczych (o charakterze m.in. proklienckim) w urzędach objętych wsparciem, jak również miały na celu promocję wymiany dobrych praktyk w całej administracji rządowej. Podjęte działania umożliwiły osiągnięcie przyjętego na 2012 r. wskaźnika realizacji celu rocznego, tj. wdrożenia usprawnień wpływających na poprawę jakości funkcjonowania w co najmniej 180 urzędach administracji rządowej.

W projekcie „**Poprawa jakości w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap**” kontynuowano wdrażanie usprawnień zarządczych z obszarów: budżet i finanse, kadry i szkolenia oraz zamówienia publiczne. Realizacja projektu przyczyniła się do poprawy jakości zarządzania w komórkach obsługowych urzędów administracji rządowej. 62 urzędy otrzymały bieżące wsparcie doradcze we wdrożeniu przypisanych im rekomendacji ze strony konsultantów i ekspertów wykonawcy realizującego zamówienie, co pozwoliło na uwzględnienie specyfiki i potrzeb każdego

z urzędów. Wśród głównych osiągnięć projektu można wskazać: przygotowanie propozycji narzędzia wspierającego zarządzanie efektywnością w komórkach obsługowych urzędów, udoskonalenie istniejącego systemu sprawozdawczości kadrowej kierowanej do Szefa Służby Cywilnej, dzięki czemu ponad 2300 urzędów mogło przesłać po raz pierwszy sprawozdania jedynie w wersji elektronicznej, stworzenie propozycji nowoczesnego, w pełni elektronicznego centralnego rejestru umów (zapotrzebowań, postępowań) o udzielenie zamówienia publicznego oraz macierzy potrzeb szkoleniowych pracowników z działów finansowych, stworzenie narzędzia wspomagającego planowanie i prowadzenie postępowań o udzielenie zamówienia publicznego z wykorzystaniem istniejącego w urzędzie systemu IT oraz w powiązaniu z procesem planowania i przygotowywania planu finansowego urzędu, a także przeprowadzenie I Forum Wymiany Wiedzy z zakresu zamówień publicznych i opracowanie macierzy potrzeb szkoleniowych pracowników działów zamówień publicznych.

Realizacja projektu **„Klient w centrum uwagi administracji”** przyczyniła się do podniesienia jakości usług publicznych, w tym usług świadczonych na rzecz przedsiębiorców oraz poprawy wizerunku administracji rządowej. W projekcie, który realizowano w 100 wybranych urzędach, wykorzystano nowoczesne, promowane w krajach UE narzędzia zarządzania satysfakcją klienta. Szczególny nacisk położono na zintegrowanie zarządzania satysfakcją klienta z systemem zarządzania urzędem, a także wykorzystanie zagadnienia satysfakcji klienta jako podstawy doskonalenia pracy urzędu. Przyczyniło się to do wzrostu poziomu świadomości pracowników administracji rządowej w zakresie nowoczesnych metod pomiaru satysfakcji klienta, jak również podniesienia kompetencji zawodowych pracowników urzędów z zakresu zarządzania satysfakcją klienta i nowoczesnych standardów obsługi klienta. Wypracowane zbiory dobrych praktyk i wytyczne w zakresie doskonalenia usług w oparciu o zarządzanie satysfakcją klienta pozwalają na transfer wiedzy do innych urzędów administracji rządowej, które nie były zaangażowane w realizację projektu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że poprzez realizację projektu nastąpiło podniesienie świadomości kierownictwa i pracowników urzędów na temat służebnej wobec społeczeństwa funkcji administracji.

Realizacja projektu **„Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej”** wpłynęła na usprawnienie działalności 35 urzędów w wybranych obszarach zarządzania. Za główne osiągnięcia projektu należy uznać:

- aktywizację urzędów ubiegających się o realizację wdrożeń usprawnień (poprzez zastosowanie trybu aplikacyjnego),

- zwiększenie potencjału urzędów administracji w zakresie zarządzania projektowego oraz zarządzania przez cele,
- wdrożenie w urzędach administracji rządowej nowoczesnych narzędzi z różnych obszarów zarządzania,
- upowszechnienie wyników wdrożeń modernizacji systemów zarządzania oraz kompetencji kadr w poszczególnych urzędach, które mogą stanowić bazę gotowych rozwiązań modernizacyjnych – wzorów do stosowania w innych urzędach.

Poprzez wdrożenie nowoczesnych narzędzi zarządzania projekt przyczynił się do modernizacji kultury organizacyjnej polskiej administracji rządowej oraz powiązania jej funkcjonowania z kryterium jakościowym, np. poprzez usprawnienie procedur wewnętrznych w urzędach, procedur określających kontakty z interesantami, ustanowienie systemów zarządzania jakością w urzędzie, optymalizację istniejących lub wdrożenie nowych rozwiązań poprawiających zarządzanie w urzędzie oraz wzrost kompetencji zatrudnionych w nim kadr.

3) Upowszechnienie dobrych praktyk zarządzania wypracowanych w dotychczas zrealizowanych projektach współfinansowanych ze środków europejskich. Uruchomienie kolejnych projektów, które przyczynią się do poprawy jakości zarządzania w służbie cywilnej

Prace wykonane w trakcie zrealizowanych w 2012 r. projektów zostały szeroko rozpowszechnione. Na zakończenie projektu „Poprawa jakości w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” zorganizowano konferencję dla wszystkich osób zaangażowanych w realizację projektu, przedstawicieli środowisk naukowych oraz ekspertów. W jej trakcie rozdysponowano publikację podsumowującą prace wykonane w ramach projektu i zawierającą rekomendacje dalszych działań. Dokumenty: „Polityka szkoleniowa w służbie cywilnej” oraz „Wytyczne dotyczące wdrażania polityki szkoleniowej w służbie cywilnej” wypracowane w ramach projektu „Wdrożenie strategii szkoleniowej” zostały przesłane do wszystkich urzędów administracji rządowej. Z kolei „Zbiór dobrych praktyk” oraz „Wytyczne do wdrożenia standardów zarządzania satysfakcją klienta w urzędach administracji rządowej”, które opracowano w ramach projektu „Klient w centrum uwagi administracji”, przekazano zaangażowanym urzędom i jednostkom je nadzorującym. Dodatkowo, na zakończenie projektu „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej” zorganizowano konferencję promującą najciekawsze praktyki wypracowane w ramach projektu oraz przygotowano publikację „Zbiór dobrych praktyk zarządzania w administracji rządowej”.

Ponadto w listopadzie i grudniu 2012 r. opracowano założenia 4 projektów, których zakończenie przewidziano na 2015 r.: „Doskonalenie standardów zarządzania w administracji rządowej”, „Procesy, cele, kompetencje – zintegrowane zarządzanie w urzędzie”, „Wsparcie reformy administracji skarbowej”, „Wzmocnienie potencjału analitycznego administracji publicznej”⁴⁶.

4) Prace nad przyjęciem przez Radę Ministrów uchwały w sprawie *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*

Prace nad *Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* były prowadzone w 2012 r. z uwzględnieniem harmonogramu prac nad strategią *Sprawne Państwo*, koordynowanych przez Ministra Administracji i Cyfryzacji⁴⁷.

ZMIANY SYSTEMOWE

5) Przygotowanie propozycji nowelizacji ustawy o służbie cywilnej

Szef Służby Cywilnej przygotował w 2012 r. kolejny projekt założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw wraz z dodatkowymi materiałami na potrzeby prac Zespołu ds. Programowania Prac Rządu. Projekt miał na celu m.in. redukcję obciążeń regulacyjnych dla urzędów, uelastycznienie przepisów ustawy o służbie cywilnej, zapewnienie zgodności przepisów ustawy o służbie cywilnej z umowami międzynarodowymi i prawem UE, uspojnienie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. W 2012 r. nie została podjęta decyzja w tej sprawie.

6) Przygotowanie propozycji kierunkowych zmian w funkcjonowaniu KSAP

Realizując zalecenia Szefa KPRM, Szef Służby Cywilnej przedstawił w dniu 12 czerwca 2012 r. propozycje kierunkowych zmian w funkcjonowaniu Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. Przygotowaniem propozycji zmian zajął się – z upoważnienia Szefa Służby Cywilnej, roboczy zespół. W pracach zespołu poddano analizie bogatą dokumentację⁴⁸. Przewodniczący roboczego zespołu, Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM, przeprowadził także szereg indywidualnych spotkań z istotnymi interesariuszami, osobami mającymi doświadczenie i wiedzę na temat funkcjonowania KSAP. Wnioski wpływające z ww. spotkań i analizy zgromadzonych materiałów pozwoliły

⁴⁶ Więcej informacji na temat tych projektów znajduje się w rozdziale 3.3. – „Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich”.

⁴⁷ Więcej informacji na temat prac nad strategią zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej znajduje się w rozdziale 3.1.5. – „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”.

⁴⁸ Analizie podlegała m.in. treść wystąpienia pokontrolnego jakie Szef KPRM skierował do Dyrektora KSAP, stanowisko Rady Służby Cywilnej opracowane na podstawie też z dyskusji na temat wizji i misji KSAP na kolejne lata jej działalności i protokoły posiedzeń Rady, w trakcie których dyskutowano na temat KSAP. Przeanalizowano także treść raportu powołanej przez Szefa Służby Cywilnej grupy roboczej ds. systemu edukacji członków korpusu służby cywilnej i Krajowej Szkoły Administracji Publicznej oraz stanowisko Dyrektora Szkoły w sprawie propozycji wynikających z tego raportu. Pod uwagę wzięto również stanowisko, które Dyrektor Szkoły przedstawiał w trakcie posiedzeń Rady Służby Cywilnej, a także wyniki ankiety na temat KSAP przeprowadzonej wśród dyrektorów generalnych urzędów, stanowisko Stowarzyszenia Absolwentów KSAP w sprawie zmian w Szkole, przebieg dyskusji poświęconej KSAP w mediach i Internecie.

na sformułowanie i zaprezentowanie przez Szefa Służby Cywilnej dwóch propozycji kierunkowych zmian w funkcjonowaniu KSAP. Wskazano także na możliwość wprowadzenia autorskiej koncepcji zmian w funkcjonowaniu KSAP przez osobę obejmującą stanowisko dyrektora Szkoły.

SKOLENIA W SŁUŻBIE CYWILNEJ

7) Opracowanie i upowszechnienie polityki szkoleniowej oraz wytycznych w zakresie jej wdrażania

W ramach projektu „Wdrożenie strategii szkoleniowej”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, opracowano dwa uzupełniające się dokumenty: „Polityka szkoleniowa w służbie cywilnej” oraz „Wytyczne dotyczące wdrażania polityki szkoleniowej w służbie cywilnej” wraz z zestawem 13 narzędzi. Dokumenty te tworzą podstawy do zapewnienia spójności długookresowego zarządzania szkoleniami w urzędach na poziomie całej służby cywilnej. Zawierają one zbiór praktycznych instrukcji, które wskazują jak zbudować w urzędzie efektywny system zarządzania rozwojem pracowników. Polityka szkoleniowa w służbie cywilnej oraz wytyczne dotyczące jej wdrażania powstały przy udziale przedstawicieli urzędów administracji rządowej. W projekcie wykorzystano wyniki badań ankietowych o zasięgu ogólnopolskim oraz zorganizowano warsztaty dla ekspertów w dziedzinie kadr i szkoleń urzędów, co zaowocowało uniwersalnością proponowanych rozwiązań. Opracowania zostały upowszechnione w ok. 2300 urzędach administracji rządowej. Ponadto zarekomendowano urzędom administracji rządowej budowę własnych wewnętrznych polityk szkoleniowych w oparciu o przedstawione dokumenty, a następnie ich skuteczne wdrożenie.

8) Przygotowanie i realizacja planów szkoleń centralnych w służbie cywilnej

Zgodnie z zatwierdzonym przez Szefa Służby Cywilnej „Planem szkoleń w służbie cywilnej na 2012 r.” przygotowano i przeprowadzono szkolenia centralne w 3 obszarach tematycznych, w ramach których przeszkolono łącznie 1780 członków korpusu służby cywilnej:

- „Procedura przyjmowania dokumentów rządowych według Regulaminu pracy Rady Ministrów” – szkolenie zorganizowano zgodnie z zapotrzebowaniem zgłoszonym przez Prezesa Rządowego Centrum Legislacji (uczestnicy szkolenia mieli możliwość podniesienia kompetencji zawodowych w zakresie właściwego opracowywania i opiniowania projektów aktów normatywnych, ujednociania standardów stosowanej techniki prawodawczej oraz poprawy jakości stanowionego prawa),

- „Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” – uczestnicy szkolenia mieli możliwość podniesienia kompetencji zawodowych w szczególności w zakresie organizacji zarządzania zasobami ludzkimi, rozwiązywania stosunku pracy, motywowania oraz rozwoju i szkolenia,
- „Systemu Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją” – szkolenie zostało przeprowadzone na wniosek dyrektorów generalnych urzędów wojewódzkich (dzięki organizacji szkolenia możliwe było wsparcie członków korpusu służby cywilnej zaangażowanych we wdrażanie, rozwijanie i utrzymywanie jednolitego systemu elektronicznego zarządzania dokumentami autorstwa Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego. Było to szkolenie dodatkowe, zrealizowano – zgodnie z decyzją Szefa Służby Cywilnej – ze środków pochodzących z oszczędności powstałych w ramach szkoleń centralnych w 2012 r.).

Wyniki analizy arkuszy indywidualnej oceny szkolenia wskazują, że szkolenia centralne w istotnym sposób przyczyniły się do podniesienia profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej – 90,81% uczestników szkoleń było przekonanych o podniesieniu swoich kompetencji zawodowych na skutek uczestnictwa w ww. szkoleniach.

WSPÓŁPRACA Z INTERESARIUSZAMI ZEWNĘTRZNYMI

9) Wspieranie działań na rzecz uwzględniania w służbie cywilnej polityki równości płci

Wśród podejmowanych w 2012 r. inicjatyw na rzecz wspierania uwzględnienia w służbie cywilnej polityki równości płci, szczególne miejsce zajmowały analizy struktury zatrudnienia i poziomu wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej według płci. Ze zgromadzonych danych wynika, że w służbie cywilnej na wszystkich szczeblach kariery występuje bardzo niewielkie zróżnicowanie wynagrodzeń, co świadczy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w urzędach wchodzących w zakres służby cywilnej. W przypadku najwyższych stanowisk w służbie cywilnej (dyrektora generalnego urzędu) kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni. Ponadto połowę wyższych stanowisk zajmują kobiety. Dane pokazują także, że kobiety awansują szybciej od mężczyzn – wśród pracowników poniżej 30 roku życia zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej ponad 2/3 stanowią kobiety. W szkoleniach zorganizowanych w 2012 r. przez Szefa Służby Cywilnej (szkolenia centralne oraz szkolenia współfinansowane ze środków EFS) wzięło udział 1 999 osób, wśród których 68,68% stanowiły kobiety, natomiast 31,32% – mężczyźni. Wobec powyższych danych należy stwierdzić, że Szef Służby Cywilnej skutecznie wspierał działania mające na celu uwzględnienie w obszarze szkoleń w służbie cywilnej polityki równości płci, jak również zapewnił równy dostęp do wiedzy

wszystkim uczestnikom i uczestniczkom szkoleń. Polska należy do czołówki krajów OECD w zakresie równego traktowania w miejscu pracy ze względu na płeć.

Jednocześnie, Szef Służby Cywilnej opiniował w 2012 r. projekt 7. i 8. sprawozdania okresowego Rządu RP z wykonania postanowień Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet (CEDAW), wskazując w szczególności na równe traktowanie kobiet i mężczyzn w służbie cywilnej, przejawiające się m.in. w poziomie wynagrodzeń. Ponadto Szef Służby Cywilnej był członkiem Kapituły III edycji konkursu „Jestem szefową” – wspólnej inicjatywy Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania i Ministra Edukacji Narodowej realizowanej w partnerstwie z Przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Polsce.

10) Działania mające na celu promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej⁴⁹

Szef Służby Cywilnej we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w szczególności upowszechniał wiedzę nt. nowych regulacji dotyczących dostępu osób niepełnosprawnych do korpusu służby cywilnej. W dniu 4 lipca 2012 r. odbyła się konferencja na temat: „Osoby niepełnosprawne jako kandydaci na wolne stanowiska w służbie cywilnej”, skierowana do przedstawicieli organizacji i instytucji zajmujących się sprawami osób niepełnosprawnych. Wzięli w niej udział także przedstawiciele administracji rządowej. Celem konferencji było rozpowszechnienie informacji na temat przepisów dotyczących pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz zasad naboru w służbie cywilnej. W trakcie konferencji zostały również przedstawione ogólne kwestie dotyczące szans edukacyjnych i możliwości kariery zawodowej osób niepełnosprawnych. Inicjatywą służącą wsparciu realizacji unormowań prawnych w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej był także zorganizowany w dniu 26 października 2012 r. Dzień otwarty dla służby cywilnej. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej służyli między innymi poradami w zakresie stosowania przepisów dotyczących pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Właściwe stosowanie przepisów prawa w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej wspierały także, zorganizowane w dniu 12 grudnia 2012 r. z inicjatywy Szefa Służby Cywilnej, warsztaty „Służba cywilna pracodawcą osób niepełnosprawnych”. Głównym celem warsztatów było wypracowanie rozwiązań zdiagnozowanych problemów w obszarze naboru w służbie cywilnej i pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, a także w zakresie praw i obowiązków pracodawcy oraz pracownika – osoby niepełnosprawnej. Ponadto, m.in. na wniosek

⁴⁹ Podejmowanie działań wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej było zarówno działaniem wynikającym z wniosków sformułowanych w sprawozdaniu o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2011 r., jak i działaniem zadeklarowanym Szefowi KPRM.

Szefta Służby Cywilnej, Departament Kontroli i Nadzoru w KPRM przeprowadził w 2012 r. w 10 ministerstwach kontrolę koordynowaną w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej.

11) Podtrzymanie dialogu społecznego w obszarze służby cywilnej

Z końcem 2011 r. Zespół Trójstronnej Komisji ds. Pracowników Samorządowych oraz Służby Cywilnej, któremu przewodniczył Szeft Służby Cywilnej, zakończył swoją misję. W 2012 r. rozpoczęła się dyskusja o przyszłości dialogu społecznego w służbie cywilnej – między innymi nad tym problemem debatowało Prezydium Trójstronnej Komisji w dniu 5 listopada 2012 r., z udziałem Dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM (Sekretarza byłego Zespołu Trójstronnej Komisji ds. Pracowników Samorządowych oraz Służby Cywilnej). W związku z prośbą Prezydium Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno- Gospodarczych, w dniu 5 grudnia 2012 r., Szeft Służby Cywilnej przekazał Przewodniczącemu Trójstronnej Komisji projekt regulaminu Zespołu do spraw Pracowników Administracji Rządowej i Pracowników Samorządowych. Projekt opierał się na rozwiązaniach innych zespołów branżowych i uwzględniał niezbędną specyfikę sektora administracji publicznej. Prace dotyczące przyszłości dialogu społecznego w służbie cywilnej trwają. Szeft Służby Cywilnej uznaje za istotne, aby uregulować dialog w sposób, który zapewni jego reprezentatywność po stronie rządowej i zdolność do uzyskiwania realnych efektów dialogu.

WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI

12) Kontynuowanie wsparcia urzędów w zakresie poprawności stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej, w szczególności urzędów administracji zespolonej i niezespolonej

Wsparcie urzędów, w tym urzędów terenowej administracji rządowej, w zakresie poprawności stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej było możliwe w trakcie zorganizowanego w dniu 26 października 2012 r., z inicjatywy Szefta Służby Cywilnej, Dnia otwartego dla służby cywilnej pod hasłem „Dowiedź się więcej – działaj sprawniej”. W czasie konsultacji uczestnicy mieli możliwość uzyskania odpowiedzi na nurtujące ich pytania w bezpośredniej rozmowie z ekspertami z różnych obszarów funkcjonowania służby cywilnej. Porad udzielali pracownicy Departamentu Służby Cywilnej, Departamentu Prawnego i Biura Ochrony KPRM oraz przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Jednocześnie przybyli goście mogli wysłuchać prezentacji prowadzonych przez przedstawicieli komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację polityki kadrowej oraz w obejrzeć filmy edukacyjne. Zwiększenie wiedzy na temat poprawnego stosowania przepisów dotyczących pierwszeństwa w zatrudnieniu

osób niepełnosprawnych oraz zasad naboru w służbie cywilnej było także możliwe dzięki konferencji „Osoby niepełnosprawne jako kandydaci na wolne stanowiska w służbie cywilnej” i warsztatom „Służba cywilna pracodawcą osób niepełnosprawnych”. Szef Służby Cywilnej uczestniczył również w spotkaniach w Wyższym Urzędzie Górniczym oraz urzędach wojewódzkich w Białymstoku, Gdańsku, Krakowie i Opolu w trakcie których m.in. omawiano wybrane aspekty funkcjonowania służby cywilnej. Ponadto w 2012 r. nawiązano współpracę z jednostkami podległymi MON oraz komórkami do spraw kadr i szkolenia izb skarbowych, urzędów kontroli skarbowych i urzędów skarbowych, która umożliwiła opracowanie materiałów z zakresu wdrażania w urzędach standardów zarządzania zasobami ludzkimi. Dobre praktyki oraz inne materiały informacyjne pomagające w prawidłowym wdrażaniu w urzędach ww. standardów zamieszczono na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”.

13) Prowadzenie współpracy z organem nadzorującym administrację skarbową

Nadzorowana przez Ministra Finansów administracja skarbową była jednym z odbiorców działań ukierunkowanych na rozwój służby cywilnej, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Ich zakres był określany we współpracy z Ministerstwem Finansów. W ramach projektu „Klient w centrum uwagi administracji”, w wybranych urzędach skarbowych wdrożono nowoczesne standardy obsługi klienta i zarządzanie procesowe oraz przeszkolono pracowników urzędów biorących udział w projekcie z zakresu obsługi klienta. Dodatkowo, w wyniku realizacji projektu „Wdrożenie strategii szkoleniowej”, do wszystkich jednostek administracji skarbowej trafiła „Polityka szkoleniowa w służbie cywilnej” wraz z „Wytocznymi dotyczącymi wdrażania polityki szkoleniowej w służbie cywilnej”. W 2012 r. podjęto także, we współpracy z Ministerstwem Finansów, przygotowania do realizacji projektu pn. „Wsparcie reformy administracji skarbowej”, który jest kontynuacją i jednocześnie uzupełnieniem realizowanych od 2008 r. przedsięwzięć szkoleniowych zmierzających do zapewnienia wysokiej jakości i dostępności usług świadczonych klientom przez urzędy administracji skarbowej, podwyższenia kompetencji kadr oraz poprawy wizerunku ww. urzędów.

Mając na celu zintensyfikowanie współpracy z administracją skarbową oraz urzeczywistniając zasady dialogu społecznego, przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli także w roboczych spotkaniach z przedstawicielami Ministerstwa Finansów oraz związków zawodowych reprezentujących administrację skarbową. Celem spotkań były konsultacje dotyczące projektu rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej, zakładającego m.in. modernizację zasad wynagradzania osób wykonujących zadania z zakresu egzekucji administracyjnej w urzędach skarbowych. Wprowadzenie

proponowanych zmian ma na celu wzmocnienie motywacyjnego oddziaływania na członków korpusu służby cywilnej wykonujących zadania z zakresu egzekucji administracyjnej. Z uwagi na fakt, iż prace nad projektem rozporządzenia nie zostały zakończone, współpraca będzie kontynuowana w 2013 r.

14) Współpraca Szefa Służby Cywilnej z Ministrem Administracji i Cyfryzacji zgodnie z właściwością obydwu organów

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej współdziałał z Ministrem Administracji i Cyfryzacji w zakresie prac nad strategią *Sprawne Państwo*. Przekazywano niezbędne materiały na rzecz prac nad tą strategią i zgłaszano uwagi do kolejnych projektów strategii w zakresie zaproponowanych rozwiązań odnoszących się do służby cywilnej i działań Szefa Służby Cywilnej. Ponadto nawiązano współpracę z Ministerstwem Administracji i Cyfryzacji w kontekście przejęcia przez ten urząd wiodącej roli w finansowaniu oraz promowaniu konkursu o Europejską Nagrodę Sektora Publicznego, edycja 2013. Konkurs ten jest organizowany co dwa lata przez Europejski Instytut Administracji Publicznej (EIPA) w Maastricht i do 2011 r. był finansowany przez KPRM.

15) Wspieranie wykonania zaleceń NIK dotyczących podjęcia przez dyrektorów generalnych urzędów działań mających na celu upowszechnienie wśród zatrudnionych informacji na temat zasad i możliwości rozwijania kariery zawodowej

W celu wprowadzania w urzędach polityki rozwoju i szkoleń pracowników, Szef Służby Cywilnej określił w 2012 r. standardy w obszarze rozwoju i szkolenia. Zawierają one wytyczne obligatoryjne oraz wytyczne o charakterze zaleceń i wskazań, które mogą przyczynić się do usprawnienia funkcjonowania urzędów w ww. obszarze⁵⁰. Ponadto w trakcie XIII posiedzenia Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów Szef Służby Cywilnej zwrócił uwagę na wyniki kontroli NIK, szczególnie na wnioski z ankiety dotyczącej możliwości rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej.

DZIAŁANIA NA RZECZ ZWIĘKSZENIA FINANSOWANIA SŁUŻBY CYWILNEJ

16) Podejmowanie działań na rzecz „odmrożenia” wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej

Uważając za zasadne odmrożenie wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej podjął w maju 2012 r. działania w tym zakresie. Podczas prac nad ustaleniem na 2013 r. średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, Szef Służby Cywilnej skierował do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady

⁵⁰ Standardy w obszarze rozwoju i szkolenia są częścią zarządzenia w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Więcej informacji na temat zarządzenia zawiera pkt 1 rozdziału.

Ministrów propozycję ustalenia ww. wskaźnika dla członków korpusu służby cywilnej na poziomie prognozowanego średniorocznego wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, tj. w wysokości 102,7%. Dodatkowo, przedstawiając Radzie Ministrów stanowisko do projektu ustawy budżetowej na rok 2013, Szef Służby Cywilnej zgłosił propozycję podwyższenia kwoty bazowej służącej do określenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej, na maksymalnym poziomie dozwolonym w art. 112a ustawy o finansach publicznych⁵¹. Obie ww. propozycje nie zostały pozytywnie rozpatrzone.

17) Podejmowanie działań na rzecz utworzenia rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej, przewidzianej w art. 16 ustawy o służbie cywilnej

Mając na względzie budowę profesjonalnego korpusu służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej przedstawił Radzie Ministrów stanowisko do projektu ustawy budżetowej na rok 2013, w którym zaproponował utworzenie rezerwy celowej na modernizację służby cywilnej. Propozycja ta nie została uwzględniona. Szef Służby Cywilnej wnioskował o utworzenie ww. rezerwy także w ramach prac nad projektami ustaw budżetowych w 2010 r., 2011 r. oraz 2012 r. Pamiętać należy, że modernizacja służby cywilnej odbywa się obecnie wyłącznie dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego (z udziałem budżetu państwa – 15%).

DZIAŁANIA INFORMACYJNO-PROMOCYJNE

18) Upowszechnienie wyników badań i raportów powstałych w trakcie prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej

W 2012 r., z myślą o zapewnieniu trwałości rezultatów polskiej prezydencji, podjęto szereg działań mających na celu upowszechnienie wyników badań i raportów powstałych w trakcie jej trwania. Publikacje dystrybuowano szeroko w kraju i za granicą – przekazano je urzędom administracji rządowej, członkom Rady Służby Cywilnej, ekspertom, a także uczestnikom krajowych i międzynarodowych konferencji tematycznie związanych z administracją publiczną. Publikacje cieszyły się również dużym zainteresowaniem w czasie Dnia otwartego dla służby cywilnej. Wersje elektroniczne publikacji zostały zamieszczone na polskiej i angielskiej stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”, a także stronie internetowej Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej (www.eupan.eu). Jednocześnie, na Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów wystąpił profesor Christoph Demmke, który przedstawił wyniki badania dotyczącego

⁵¹ Zgodnie z art. 112a ustawy o finansach publicznych, kwota wydatków budżetu państwa na zadania publiczne nie może być większa niż kwota środków planowanych na ich realizację w roku poprzednim powiększona w stopniu odpowiadającym prognozie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych na dany rok budżetowy, przyjętego w założeniach stanowiących podstawę do prac nad projektem ustawy budżetowej, zgodnie z ustawą o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, powiększonego o punkt procentowy.

przyszłości statusu pracowniczego urzędników państw członkowskich UE. Ponadto najlepsze praktyki prezentowane podczas międzynarodowej 6. Konferencji Jakości, ze szczególnym uwzględnieniem polskich rozwiązań, były omawiane w kolejnych numerach „Przeglądu Służby Cywilnej”.

19) Zwiększenie obecności problematyki służby cywilnej w wybranych obszarach komunikacji społecznej

W 2012 r. zagadnienia związane ze służbą cywilną były po raz pierwszy prezentowane w ramach przedsięwzięcia „Tydzień ze służbą cywilną”, realizowanego we współpracy z „Dziennikiem Gazetą Prawną”. W debacie, która odbyła się 28 września 2012 r., oprócz Szefa Służby Cywilnej udział wzięli praktycy, przedstawiciele świata nauki i związków zawodowych. Dyskusja skupiła się wokół takich tematów jak: ocena ustawy o służbie cywilnej, nabory a nepotyzm, system do poprawki – oceny okresowe w służbie cywilnej, dopływ menedżerów do służby cywilnej (relację z debaty zatytułowaną „Polski nie stać na tanią administrację” opublikowano 8 października 2012 r. jako podsumowanie całego przedsięwzięcia). Ponadto przedstawiciel Szefa Służby Cywilnej wziął udział w corocznym spotkaniu z młodymi adeptami dyplomacji. Na spotkaniu z ok. 230 słuchaczami Akademii Młodego Dyplomaty przedstawione zostały zarówno zasady funkcjonowania służby cywilnej w Polsce, jak też informacje dotyczące zakresu podmiotowego i przedmiotowego ustawy o służbie cywilnej, w tym szczegółowe zasady naboru do służby cywilnej.

20) Wydawanie numerów (specjalnych) monograficznych „Przeglądu Służby Cywilnej” wspierających stosowanie nowych rozwiązań w służbie cywilnej

W 2012 r. ukazały się dwa specjalne wydania „Przeglądu Służby Cywilnej”. W związku z wydaniem zarządzenia nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, w sierpniu ukazał się numer specjalny poświęcony tym standardom. Natomiast we wrześniu 2012 r. ukazał się numer specjalny poświęcony podsumowaniu i prezentacji rezultatów 12 projektów systemowych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, prowadzonych w latach 2007–2012 przez Departament Służby Cywilnej KPRM.

21) Uruchomienie funkcjonalności FAQ na stronie internetowej służby cywilnej

W dniu 6 lipca 2012 r. uruchomiono nową funkcjonalność na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej” (www.dsc.kprm.gov.pl) – zakładkę „Pytania i odpowiedzi” (FAQ). Zakładkę podzielono na kilka obszarów tematycznych: nabór w służbie cywilnej, nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy, postępowanie kwalifikacyjne i mianowania, oceny pracownicze, indywidualny program rozwoju zawodowego, obowiązki i uprawnienia, odpowiedzialność dyscyplinarna oraz wynagrodzenia w służbie cywilnej.

3.1.2. Prace legislacyjne

W dniu 30 maja 2012 r. zostało wydane i upowszechnione zarządzenie nr 3 Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, które powinno przyczynić się do usprawnienia i wprowadzenia spójności w zarządzaniu zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

Oprócz prac nad wydaniem i upowszechnieniem standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁵², w 2012 r. prowadzono także prace nad nowelizacją rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych⁵³. Początkowo planowano połączyć zmianę ww. rozporządzeń z nowelizacją ustawy o służbie cywilnej. Jednak ze względu na fakt, że prace nad nowelizacją tej ustawy nie były kontynuowane⁵⁴, zdecydowano o wprowadzeniu zmian, które pozwalałyby zwiększyć obiektywizm sporządzania ocen jedynie w treści ww. rozporządzeń. W szczególności pracowano nad modyfikacjami dotyczącymi kryteriów oraz skali ocen. Wnioski ze spotkań z ekspertami wskazywały jednak, że zasadne będzie przeprowadzenie pilotażu wypracowywanych rozwiązań w wybranych urządach. Opracowanie zmian w oparciu o wyniki pilotażu umożliwi przygotowanie rozwiązania bardziej dopasowanego do specyfiki różnych urzędów w służbie cywilnej, co w konsekwencji pozwoli uniknąć częstego nowelizowania rozporządzeń. Prace nad ww. aktami wykonawczymi będą kontynuowane w 2013 r.

Ponadto we wrześniu 2012 r. Szef Służby Cywilnej skierował do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów autorski dokument pn. „Rekomendacje w zakresie redukcji zatrudnienia w administracji rządowej poprzez wprowadzenie współczynnika zastępowalności”. Rekomendacje te zakładały obniżenie poziomu zatrudnienia w urządach poprzez wprowadzenie mechanizmu ograniczającego zastępowalność „uwalnianych” etatów (na każde dwie osoby odchodzące z pracy można zatrudnić co najwyżej 1 osobę). Mechanizmem miały zostać objęte w szczególności urzędy administracji rządowej, w których działa korpus służby cywilnej oraz – w zależności od wyników dalszych decyzji – również inne jednostki należące do administracji publicznej. Istotnym założeniem rekomendowanego rozwiązania było pozostawienie w budżetach urzędów zaoszczędzonych w wyniku redukcji zatrudnienia środków na wynagrodzenia, które można byłoby przeznaczyć na modernizację systemu wynagrodzeń w tych urządach. Wyżej wymienione Rekomendacje były przedmiotem prac grupy roboczej, którą wraz z Szefem Służby Cywilnej stanowili

⁵² Więcej informacji na temat standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej znajduje się w rozdziale 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów i działań”.

⁵³ 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.

⁵⁴ Więcej informacji na temat prac nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej znajduje się w rozdziale 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów i działań”.

wyznaczeni członkowie Stałego Komitetu Rady Ministrów. Decyzja o kontynuacji prac nie została podjęta.

Dodatkowo w 2012 r. skierowano pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej. Projekt był przedmiotem obrad Stałego Komitetu Rady Ministrów w dniu 20 stycznia 2012 r. Na posiedzeniu tym podjęto decyzję o konieczności dokonania dodatkowych uzgodnień pomiędzy Szefem Służby Cywilnej a Ministrem Finansów w zakresie przepisów dotyczących wynagrodzeń prowizyjnych pracowników komórek egzekucyjnych w urzędach skarbowych. Ze względu na zmianę koncepcji ze strony Ministra Finansów ww. projekt został wycofany z Wykazu prac Legislacyjnych Prezesa Rady Ministrów na 2012 r.

3.1.3. Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów i realizacja uprawnień Szefa Służby Cywilnej wobec dyrektorów generalnych

Obsadzanie stanowisk dyrektorów generalnych urzędów odbywa się w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru. Nabór na ww. stanowiska przeprowadza zespół powołany przez Szefa Służby Cywilnej. Dokonywana w toku naboru weryfikacja przygotowania i kwalifikacji zawodowych kandydatów do wykonywania zadań na stanowisku dyrektora generalnego urzędu służy kształtowaniu profesjonalnego korpusu służby cywilnej. Stąd zaniepokojenie budzi niekiedy długotrwały przebieg naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, w szczególności nieprzestrzeganie przez niektóre właściwe organy administracji rządowej ustawowej zasady niezwłoczności podejmowania przez nie działań na rzecz obsadzania wakatów na tych stanowiskach.

W 2012 r. w urzędach administracji rządowej istniały 64 stanowiska dyrektorów generalnych urzędów. W związku z występującą znaczną rotacją osobową na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów, w dniu 31 grudnia 2012 r. obsadzonych było 55 z ww. stanowisk, w tym 22 stanowiska przez kobiety i 33 stanowiska przez mężczyzn.

Spośród osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów, 5 osób (9%) posiadało staż pracy powyżej 10 lat, 18 osób (33%) – od 5 do 10 lat, 32 osoby (58%) – poniżej 5 lat. Dyrektor generalny urzędu z najdłuższym stażem zajmował stanowisko od 13,5 roku, natomiast dyrektor generalny urzędu z najkrótszym stażem – niespełna 2 miesiące.

W 2012 r. prowadzono 22 nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, w tym:

- 10 w związku z przeniesieniem dyrektora generalnego na inne stanowisko urzędnicze na umotywowany wniosek kierownika urzędu (45,5%),

- 10 w związku z wnioskiem dyrektora generalnego o przeniesienie (45,5%),
- 2 z innych przyczyn (9%).

W uzasadnionych przypadkach Szef Służby cywilnej odbywał rozmowy z zainteresowanymi stronami, dążąc do optymalnego rozwiązania kwestii obsady stanowiska dyrektora generalnego urzędu, w interesie służby cywilnej.

Nabory zakończone w 2012 r. doprowadziły do obsadzenia 15 stanowisk dyrektorów generalnych urzędów: W związku z niezakończeniem procedury naboru lub prac przygotowawczych do naboru – 5 naborów rozpoczętych w 2012 r. jest kontynuowanych w roku 2013⁵⁵, a jeden nabór, który nie zakończył się obsadzeniem stanowiska, został ponownie rozpoczęty w 2013 r.⁵⁶

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

- kontynuował prace związane z uzgadnianiem treści opisów stanowisk pracy dyrektorów generalnych urzędów z poszczególnymi ministrami, kierownikami urzędów i wojewodami. Opisy te tworzone były na podstawie wzorcowego opisu, we współpracy z urzędami. W 2012 r. 27 opisów stanowisk pracy dyrektorów generalnych urzędów zostało zatwierdzonych przez Szefa Służby Cywilnej i odpowiedni organ, co należy uznać za wynik pozytywnej współpracy w tym obszarze;
- opracowywał i publikował ogłoszenia o naborach na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów w BIP KPRM;
- powoływał zespoły przeprowadzające nabór spośród osób dających rękojmię wyłonienia najlepszych kandydatów przystępujących do naboru na stanowisko dyrektora generalnego urzędu;
- nadzorował prace zespołów przeprowadzających nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów.

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej dokonał następujących czynności kadrowych wobec dyrektorów generalnych urzędów:

- na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 1, 2 oraz 4 ustawy o służbie cywilnej dokonał 13 przeniesień członków korpusu służby cywilnej wyłonionych w drodze naboru na stanowisko dyrektora generalnego następujących urzędów: Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii, Głównego Urzędu Miar, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwa

⁵⁵ Kontynuacja naborów dotyczy stanowiska dyrektora generalnego: Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, Głównego Inspektoratu Weterynarii, Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Sportu i Turystyki.

⁵⁶ Ponowny nabór dotyczy stanowiska dyrektora generalnego Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska.

- Obrony Narodowej, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Ministerstwa Zdrowia, Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, Urzędu Transportu Kolejowego, Urzędu Zamówień Publicznych;
- na podstawie art. 61 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ww. ustawy dokonał 9 przeniesień ze stanowisk dyrektorów generalnych następujących urzędów: Głównego Inspektoratu Weterynarii, Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Sportu i Turystyki, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Środowiska, Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Urzędu Zamówień Publicznych;
 - na podstawie art. 80 ust. 4 ustawy udzielił 12 pisemnych zgód na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego członkom korpusu służby cywilnej zajmującym stanowiska dyrektorów generalnych urzędów;
 - na podstawie art. 81 ust. 1 i 2 ustawy wyraził 3 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);
 - na podstawie art. 25 ust. 8 ustawy wyznaczył, w porozumieniu z kierownikami urzędów, 3 członków korpusu służby cywilnej na osoby zastępujące dyrektorów generalnych następujących urzędów: Ministerstwa Sportu i Turystyki (2 członków) oraz Ministerstwa Rozwoju Regionalnego (1 członka).

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

Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej jest jednym z podstawowych obowiązków Szefa Służby Cywilnej. Różnorodne działania podejmowane w tym zakresie w 2012 r. wspierały wykonywanie zadań państwa w sposób zgodny z misją służby cywilnej.

W 2012 r. działania Szefa Służby Cywilnej w omawianym zakresie obejmowały między innymi:

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

Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej zostali skierowani do 20 prowadzonych naborów, co stanowi 15,5% ogłoszonych naborów, których harmonogramy przekazano do Szefa

Służby Cywilnej. Podczas obserwacji poszczególnych naborów brano pod uwagę zgodność przeprowadzonego naboru z obowiązującymi przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w urzędzie. Zastrzeżenia i sugestie zawarte w sprawozdaniach obserwatorów zostały przekazane organizatorom naborów (dotyczyły one m. in. sposobu przeprowadzania weryfikacji formalnej złożonych ofert, braku ustalenia minimalnego progu zaliczającego rozmowę kwalifikacyjną, ogólnikowego sprawdzenia posiadania określonych umiejętności);

- 2) analizowanie obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej w zakresie powierzania pełnienia obowiązków na ww. stanowiskach;

W dniu 20 listopada 2012 r. Szef Służby Cywilnej zwrócił się do dyrektorów generalnych urzędów, przypominając o obowiązującym na mocy art. 54 ust. 6 ustawy o służbie cywilnej zakazie obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze powierzania pełnienia obowiązków, jak również stosowania innych formuł polegających na wyznaczaniu do kierowania pracami komórki organizacyjnej osób zajmujących stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. Jednocześnie wskazał na przypadki przedłużającego się stanu nieogłaszania naborów na stanowiska dyrektorów komórek organizacyjnych. Szef Służby Cywilnej wezwał do natychmiastowego odstąpienia od powyższych praktyk i obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w trybie przewidzianym przepisami prawa;

- 3) prowadzenie analizy ogłoszeń zamieszczanych w BIP KPRM;

Ogłoszenia analizowano pod kątem zgodności wymagań z przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz innymi przepisami szczególnymi, adekwatności wymagań do zadań realizowanych na stanowisku, na które prowadzony był nabór oraz prawidłowości innych informacji zamieszczonych w ogłoszeniach z punktu widzenia zgodności z przepisami ustawy o służbie cywilnej (np.: dostępności stanowisk dla obywateli Unii Europejskiej oraz obywateli innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium RP). W 2012 r. w wyniku stwierdzonych uchybień przekazano organizatorom naborów około 110 wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej. Do najczęstszych uchybień należało zamieszczanie niepełnych informacji o warunkach pracy lub ich brak, zawyżanie niezbędnego poziomu wykształcenia, zawieranie informacji mogących budzić wątpliwości z punktu widzenia przejrzystości stosowanych metod i technik rekrutacji;

- 4) przekazanie Szefowi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów propozycji tematów do przeprowadzenia kontroli w obszarze służby cywilnej;

Szef Służby Cywilnej zgłosił do planu kontroli w 2012 r. osiem propozycji tematów. Dotyczyły one różnych aspektów obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej, obsadzania stanowisk kierowniczych w izbach skarbowych, zasad prowadzenia naboru do korpusu służby cywilnej w urzędach administracji rządowej, realizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej w zakresie uwzględniania pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, realizacji obowiązków określonych w zarządzeniu w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, ustalania indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej, realizacji służby przygotowawczej, różnych aspektów związanych ze zmianą i ustaniem stosunku pracy urzędnika służby cywilnej.

W związku z inicjatywą Szefa Służby Cywilnej i Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, Departament Kontroli i Nadzoru w KPRM przeprowadził w 2012 r. w 10 ministerstwach kontrolę koordynowaną w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej;

- 5) monitorowanie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej;

Biorąc pod uwagę przepisy zarządzenia w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej kontynuował monitorowanie przestrzegania tych zasad poprzez analizę formularzy sprawozdawczych, które dyrektorzy generalni urzędów przekazują w ramach corocznego sprawozdania z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej;

- 6) reagowanie na sygnały dotyczące funkcjonowania służby cywilnej;

Istotnym kanałem komunikacji, za pomocą którego „szeregowi” członkowie korpusu służby cywilnej, a także przedstawiciele organizacji związkowych mogli w 2012 r. poinformować Szefa Służby Cywilnej o swoich spostrzeżeniach dotyczących funkcjonowania ustawy o służbie cywilnej i zauważonych niedoskonałościach przyjętych rozwiązań, było składanie skarg i wniosków oraz indywidualnych zapytań. Ich tematyka była różnorodna, dotyczyła m.in.: 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. Zastrzeżenia dotyczyły także naborów do służby cywilnej, w szczególności nierównego traktowania w naborze, odrzucania kandydatów ze względu na uprzedzenia (w tym niepełnosprawność), powiązań pomiędzy członkami komisji a kandydatami, niejasnych kryteriów selekcji. W przypadkach budzących wątpliwości Szef Służby Cywilnej zwracał się do właściwych instytucji, w tym organizatorów naborów, o przedstawienie wyjaśnień. Autorzy skarg oraz odpowiednie podmioty otrzymywali opinie dotyczące stosowania przepisów ustawy służbie cywilnej oraz ustalenia podjętych interwencji. Łącznie w 2012 r. do Departamentu Służby Cywilnej KPRM wpłynęło 85 skarg (w tym 26 anonimowych) dotyczących szeroko rozumianej problematyki służby cywilnej, a do Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej – tylko w formie elektronicznej 871 zapytań w ww. zakresie.

Istotnymi źródłami informacji nt. funkcjonowania służby cywilnej były także orzeczenia Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej, wystąpienia członków Rady Służby Cywilnej oraz parlamentarzystów w indywidualnych sprawach członków korpusu służby cywilnej, a także prośby o interpretację przepisów dot. służby cywilnej, kierowane do Szefa Służby Cywilnej zarówno przez urzędy, organizacje związkowe, jak i osoby indywidualne.

3.1.5. Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej

Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej jest podstawowym dokumentem kierunkowym dla Szefa Służby Cywilnej. Zdefiniowane w niej wizja, misja, cele i priorytety stanowią punkt odniesienia przy określaniu zadań do realizacji do 2020 r. oraz pomagają zachować spójność podejmowanych działań.

Dotychczas zdefiniowane cele strategii, która ma być instrumentem realizacji strategii rozwoju o nazwie *Sprawne Państwo* to: zwiększenie skuteczności i efektywności działań członków korpusu służby cywilnej (cel główny) oraz wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej (cele szczegółowe). Przyjęto, że cele strategii będą realizowane w ramach czterech priorytetów: (1) Upowszechnienie stosowania skutecznych i efektywnych metod i dobrych praktyk zarządzania, (2) Wspieranie rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej, (3) Tworzenie skutecznych mechanizmów i systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej, (4) Podniesienie świadomości etycznej, wzmocnienie etosu i poczucia służebności oraz poprawa wizerunku służby cywilnej.

Prace nad projektem *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* były prowadzone w 2012 r. w powiązaniu z harmonogramem prac nad strategią *Sprawne*

Państwo, koordynowanych przez Ministra Administracji i Cyfryzacji. Szef Służby Cywilnej przekazywał na bieżąco niezbędne materiały na rzecz prac nad tą strategią, a także zgłaszał uwagi do kolejnych projektów strategii w zakresie zaproponowanych rozwiązań odnoszących się do służby cywilnej i działań Szefa Służby Cywilnej. Jednocześnie aktualizowano projekt *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* w oparciu o wyniki dostępnych badań i najnowsze dane. Szef Służby Cywilnej realizował także działania wpisujące się w priorytety określone przez ww. projekt strategii. Przykładowo opracowano i upowszechniono standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, identyfikowano i rozpowszechniano dobre krajowe i zagraniczne praktyki z zakresu zarządzania, wspierano urzędy – w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego – w zakresie podnoszenia jakości zarządzania, w szczególności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania wiedzą, zarządzania procesowego, zarządzania jakością, standardów i procesu obsługi klienta, a także realizowano szkolenia dla członków korpusu służby cywilnej, w szczególności szkolenia centralne.

Przyjęcie przez Radę Ministrów strategii „Sprawne Państwo 2020” umożliwiło dokonanie niezbędnych modyfikacji w treści projektu *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*, pozwalających na zachowanie spójności ww. dokumentów. Tym samym otwarta została droga do rozpatrzenia opracowanej przez Szefa Służby Cywilnej *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* przez Komitet Rady Ministrów i przyjęcia przez Radę Ministrów stosownej uchwały w sprawie tej strategii.

3.1.6. Współpraca międzynarodowa

Realizowana w 2012 r. przez Szefa Służby Cywilnej współpraca międzynarodowa umożliwiła poznanie i korzystanie z dobrych praktyk stosowanych w administracjach publicznych innych państw w celu podnoszenia standardów zarządzania w polskiej służbie cywilnej. Upowszechniane raporty, wyniki badań porównawczych, sprawozdania ze spotkań eksperckich służyły prowadzeniu polityki opartej na dowodach i miały wpływ na zwiększenie profesjonalizmu i rzetelności wykonywania zadań przez członków korpusu służby cywilnej. Udział w spotkaniach i projektach międzynarodowych, dzielenie się wiedzą z partnerami zagranicznymi przyczyniały się także do budowania pozytywnego wizerunku polskiej służby cywilnej na arenie międzynarodowej – szczególnie należy podkreślić duże zainteresowanie rozwiązaniami funkcjonującym w polskiej służbie cywilnej ze strony partnerów wschodnich, takich jak Ukraina i Kazachstan.

W 2012 r. najważniejsze zadania z zakresu współpracy międzynarodowej obejmowały:

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

Z jednej strony istotnym zadaniem było zapewnienie trwałości rezultatów osiągniętych w trakcie polskiej prezydencji w EUPAN poprzez upowszechnianie wyników badań i raportów powstałych w trakcie prezydencji⁵⁷. Z drugiej strony, współpraca w Sieci wiązała się z regularnym udziałem pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM w spotkaniach tzw. Troiki Sekretariat, a także członków kierownictwa Departamentu w ramach tzw. Troiki Dyrektorów Generalnych – jako przedstawicieli poprzedniej prezydencji. Uczestniczono także w regularnych spotkaniach grup roboczych EUPAN ds. Innowacyjnych Służb Publicznych (IPSG) oraz ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HRWG) oraz w spotkaniach poświęconych Wspólnej Metodzie Oceny (CAF). Z ramienia Szefa Służby Cywilnej członkowie kierownictwa Departamentu Służby Cywilnej KPRM brali również udział w spotkaniach Dyrektorów Generalnych EUPAN. Ponadto zaangażowano się w badanie na temat wizerunku służby cywilnej, prowadzone przez Komitet Sektorowy Dialogu Społecznego dla Centralnej Administracji Rządowej;

2) współpracę rozwojową z partnerami zagranicznymi w zakresie służby cywilnej;

Podjęto starania w kierunku odnowienia dwustronnych kontaktów roboczych z Ukrainą i Gruzją⁵⁸. W 2012 r. uczestniczono w realizacji wielostronnego projektu pomocy bliźniaczej pt. „Wsparcie rozwoju służby cywilnej na Ukrainie”, który obejmuje bardzo szeroki zakres związany z zarządzaniem zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Ponadto w trakcie spotkania odbywającego się w ramach Platformy Partnerstwa Wschodniego ds. demokracji, dobrego zarządzania i stabilności (Panel ds. Reformy Administracji Publicznej), przedstawiciel Szefa Służby Cywilnej nawiązał kontakt z dyrektorem Biura Służby Cywilnej Gruzji, któremu przekazał obszerny materiał dotyczący funkcjonowania polskiej służby cywilnej. Instytucja ta, ze względu na priorytety i zakres zadań wydaje się najodpowiedniejszym potencjalnym partnerem do współpracy dla Szefa Służby Cywilnej. W ramach ww. Panelu ds. Reformy Administracji Publicznej prowadzono także prace nad przygotowaniem, zaplanowanego na wiosnę 2013 r., seminarium dla kadry wyższych urzędników służby cywilnej z państw Partnerstwa Wschodniego. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej brali także udział w seminariach, warsztatach i spotkaniach organizowanych przez inne państwa (Rumunia, Mołdawia, Gruzja) na ich zaproszenie oraz we współpracy z MSZ. Powyższe zadania były odpowiednio promowane poprzez stronę internetową „Serwis Służby Cywilnej” oraz „Przegląd Służby Cywilnej”;

⁵⁷ Więcej informacji na ten temat zawiera rozdział 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów i działań”

⁵⁸ Współpraca z Gruzją została czasowo zawieszona z powodu braku zainteresowania partnera.

- 3) współpracę z Komitetem OECD ds. Zarządzania Publicznego (Public Governance Committee – PGC) oraz ciałami pomocniczymi należącymi do jego struktur;

Współpraca polegała głównie na udziale w spotkaniach, przekazywaniu informacji i opiniowaniu dokumentów. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli w 45. i 46. sesji PGC OECD, spotkaniach Zespołu Zadaniowego ds. Obserwatorium Innowacji Sektora Publicznego oraz Sieci ds. Zatrudnienia i Zarządzania w Sektorze Publicznym. Z kolei Dyrektor Generalny KPRM, w odpowiedzi na zaproszenie Dyrektoriatu Zarządzania Publicznego i Rozwoju Terytorialnego OECD (obsługującego PGC), wziął udział w roli eksperta w międzynarodowej konferencji pt. „Wspieranie tworzenia profesjonalnej służby cywilnej w Kazachstanie”. Szef Służby Cywilnej uczestniczył w Globalnym Forum OECD w Paryżu nt. Zarządzania Publicznego, podczas którego wygłosił prezentację w panelu pn. „Budowa profesjonalnej służby publicznej”.

Szef Służby Cywilnej i pracownicy Departamentu Służby Cywilnej KPRM zaangażowali się również w proces przygotowywania przez ekspertów OECD Przeglądu Zarządzania Publicznego w Polsce (*Public Governance Review of Poland*). W jego wyniku powstał raport o szerokim zakresie tematycznym, którego przedmiotem jest ocena zdolności państwa polskiego do tworzenia i wdrażania strategicznej wizji rozwoju. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli w 46. sesji Komitetu OECD ds. Zarządzania Publicznego, podczas której zatwierdzono najważniejsze wnioski i zalecenia sformułowane w raporcie.

Materiały OECD, w tym publikacje i analizy były przekazywane urzędом administracji rządowej, zamieszczane na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej”, jak również omawiane na łamach „Przeglądu Służby Cywilnej”;

- 4) współpracę z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej (EIPA) w Maastricht;

Z ramienia Szefa Służby Cywilnej, członkowie kierownictwa Departamentu Służby Cywilnej KPRM uczestniczyli w posiedzeniach Rady Administracyjnej EIPA oraz – do czerwca 2012 roku – jej Biura, co wynikało z roli Polski jako państwa, które sprawowało prezydencję w UE w 2011 r.;

- 5) inne kwestie;

Polskie doświadczenia w zakresie służby cywilnej przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej prezentowali podczas spotkań z delegacjami zagranicznymi, w tym Armenii, Rumunii, Chin, Bangladeszu i Uniwersytetu w Pittsburghu (USA). Współpracowano także z Ambasadą Japonii w Polsce, wspierając nabór kandydatów na roczne stypendium Young Leaders' Program (YLP). Działania w tym zakresie obejmowały m.in. promocję oferty stypendium oraz dokonywanie selekcji kandydatów pod względem spełniania wymogów formalnych. Realizowano również, w następstwie dotychczasowych kontaktów

polsko-kazachstańskich, działania zmierzające do podpisania dwustronnego porozumienia o współpracy w zakresie służby cywilnej.

3.1.7. Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej

Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej wspomagało proces decyzyjny Szefa Służby Cywilnej i innych organów państwa w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Służyło jednocześnie prowadzeniu polityki opartej na dowodach.

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej, do kompetencji Szefa Służby Cywilnej należy gromadzenie informacji o korpusie służby cywilnej, monitorowanie i nadzorowanie wykorzystania środków na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej planowanych w ustawie budżetowej, a także przetwarzanie szczegółowych danych o stanie zatrudnienia i wynagrodzeniach członków korpusu służby cywilnej. W ramach realizacji powyższego zadania w 2012 r. kontynuowano prace mające na celu gromadzenie danych pochodzących ze sprawozdań i informacji przekazywanych cyklicznie: sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2011 r., sprawozdań z wykorzystania zaplanowanych w ustawie budżetowej środków na wynagrodzenia w 2011 r. oraz informacji na temat wykorzystania środków uruchomionych z rezerwy celowej na dodatki służby cywilnej dla urzędników służby cywilnej, jak również z informacji przekazywanych przez urzędy w trybie doraźnym. Sprawozdania dyrektorów generalnych urzędów były w 2012 r. po raz pierwszy gromadzone wyłącznie w formie elektronicznej za pośrednictwem „Systemu wspierającego efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej SWEZ_HR”. Rezygnacja z formy papierowej sprawozdań była możliwa dzięki systematycznej rozbudowie i usprawnianiu systemu. Modernizacja w 2012 r. była nakierowana na zwiększenie funkcjonalności oraz wdrożenie mechanizmów kontrolnych zwiększających poprawność i kompletności danych. Za pomocą SWEZ_HR prowadzono także, na zapotrzebowanie Szefa KPRM, comiesięczny monitoring poziomu zatrudnienia w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich, we wszystkich statusach zatrudnienia. Ponadto analizowano współpracę ww. urzędów z instytucjami analityczno-doradczymi i ekspertami zewnętrznymi w 2012 r. Pozwoliło to na zgromadzenie danych dotyczących korzystania przez urzędy z wiedzy zewnętrznej oraz potrzeb w tym zakresie na najbliższe lata, a także na zebranie informacji o potrzebach w zakresie wspierania kompetencji analitycznych pracowników urzędów.

Zgromadzone informacje stanowią podstawę przygotowania analiz systemowych, w szczególności w zakresie kształtowania wynagrodzeń i zatrudnienia w administracji (w tym w korpusie służby cywilnej), a także służą jako materiał do opracowania odpowiedzi

na interpelacje poselskie oraz na pytania kierowane przez instytucje i obywateli. Sprawozdania opracowane na podstawie gromadzonych danych są zamieszczane na stronie internetowej „Serwis Służby cywilnej” oraz publikowane w dwumiesięczniku „Przegląd Służby Cywilnej”.

Należy podkreślić, że korpus służby cywilnej wyróżnia się na tle administracji publicznej, dysponując aktualnymi i różnorodnymi danymi o swoim stanie i prowadzonej działalności.

3.1.8. Informacja i promocja służby cywilnej

Informowanie o działaniach podejmowanych w służbie cywilnej w 2012 r. i jej promowanie umożliwiło zapoznanie członków korpusu służby cywilnej i inne zainteresowane osoby z najważniejszymi ustaleniami, dobrymi praktykami zarządzania i zmianami zachodzącymi w systemie służby cywilnej. Służy to budowaniu społecznego zaufania obywateli do służby cywilnej i tworzeniu jej pozytywnego wizerunku. Upowszechniane w „Przeglądzie Służby Cywilnej” i na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej” raporty, wyniki badań, sprawozdania ze spotkań i sprostowania ułatwiały prowadzenie polityki opartej na dowodach.

Do prowadzonych w 2012 r. przez Szefa Służby Cywilnej działań z zakresu informacji i promocji służby cywilnej należały:

1) wydawanie „Przeglądu Służby Cywilnej”;

W 2012 r. ukazało się 8 elektronicznych numerów „Przeglądu Służby Cywilnej”: 6 ciągłych i dwa specjalne, które dotyczyły standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej i projektów systemowych (łącznie 470 stron, średnio 59 stron na jeden numer). „Przegląd...” informował o najważniejszych wydarzeniach w administracji, w tym konferencjach odbywających się zarówno w KPRM, jak i poza jej gmachem. Odnotowywał również sukcesy administracji dostrzeżone przez niezależne gremia oraz rozwijał współpracę z urzędami administracji rządowej i środowiskami akademickimi, zajmującymi się tematyką administracji publicznej. W 2012 r. na łamach „Przeglądu...” zaprezentowano 17 dobrych praktyk zarządzania w urzędach. Opublikowano także wywiady z przedstawicielami nauki i autorskie artykuły tego środowiska, w których spopularyzowano ustalenia nauki z obszaru administracji i nauk pokrewnych. Ponadto w formie recenzji bądź omówienia prezentowano książki i pozycje o charakterze poradników i raportów;

2) bieżąca obsługa Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej;

Udzielanie informacji w ramach Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej odbywało się w 2012 r. telefonicznie (od kilku do około 20 zapytań dziennie) lub pocztą elektroniczną

(od kilku do kilkunastu zapytań dziennie). W ciągu 2012 r. wpłynęło 871 maili dotyczących różnych zagadnień związanych z funkcjonowaniem służby cywilnej, a niekiedy także innych segmentów administracji publicznej;

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

Informacje dotyczące służby cywilnej na bieżąco zamieszczano w internetowym „Serwisie Służby Cywilnej” (w dziale „Aktualności” opublikowano 152 informacje) oraz na niektórych podwytrynach Biuletynu Informacji Publicznej KPRM (zakładki „Służba cywilna” i „Informacje o projektach realizowanych w KPRM”). Jednocześnie rozbudowywano stronę „Serwisu Służby Cywilnej” o nowe części. Przykładowo, w 2012 r. wydzielono zakładkę poświęconą współpracy międzynarodowej, która służy promowaniu wiedzy i dobrych praktyk prezentowanych głównie na forum EUPAN i OECD oraz zakładkę „Pytania i odpowiedzi”;

- 4) uruchomienie anglojęzycznej wersji strony „Serwis Służby Cywilnej”;

W dniu 11 grudnia 2012 r. uruchomiono anglojęzyczną wersję „Serwisu Służby Cywilnej”, której celem jest upowszechnianie wiedzy na temat polskiej służby cywilnej wśród odbiorców zagranicznych;

- 5) współpraca z Centrum Informacyjnym Rządu;

W 2012 r. w Biuletynie Informacji Publicznej KPRM publikowano ogłoszenia o naborze na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów oraz o obsadzeniu tych stanowisk, wyniki postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2012 r., wzór formularza zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2013 r. i wzór wniosku o mianowanie w 2013 r. dla absolwentów KSAP oraz informacje o realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Współpraca z CIR obejmowała również udzielanie odpowiedzi na pytania dotyczące służby cywilnej zadawane w trybie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej, a także udzielanie odpowiedzi na pytania dziennikarzy oraz przesyłanie do redakcji mediów sprostowań i odpowiedzi do publikacji poświęconych służbie cywilnej;

- 6) organizacja i udział Szefa Służby Cywilnej w konferencjach i spotkaniach poświęconych zagadnieniom służby cywilnej, m.in. w konferencji „Społeczne zaufanie do służby cywilnej – myślenie życzeniowe czy realne wyzwanie”, konferencji "Osoby niepełnosprawne jako kandydaci na wolne stanowiska w służbie cywilnej", konsultacjach dla przedstawicieli administracji rządowej „Dowiedz się więcej, działaj sprawniej – dzień otwarty dla służby cywilnej”, I Kongresie Języka Urzędowego, warsztatach „Służba cywilna pracodawcą osób niepełnosprawnych”, konferencjach zorganizowanych na zakończenie projektów

systemowych współfinansowanych ze środków EFS: „Poprawa jakości w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” oraz „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej”.

3.1.9. Współpraca z Parlamentem

Współpraca Szefa Służby Cywilnej z Parlamentem obejmowała w 2012 r. udział jego przedstawicieli w posiedzeniach komisji parlamentarnych oraz udzielanie odpowiedzi na interpelacje oraz zapytania poselskie.

W 2012 r. przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej brali udział w posiedzeniach komisji parlamentarnych dotyczących sprawozdania z wykonania budżetu państwa za rok 2011, projektu ustawy budżetowej na rok 2013 oraz trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2013–2015. Ponadto, realizując obowiązek wynikający z art. 115 Konstytucji RP, Szef Służby Cywilnej udzielił w 2012 r. 33 odpowiedzi na interpelacje i zapytania poselskie, przekazując je, z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów, bezpośrednio na ręce Marszałka Sejmu lub przekazując stosowny wkład upoważnionym do udzielenia odpowiedzi członkom Rady Ministrów. Zakres interpelacji i zapytań poselskich obejmował w szczególności kwestie dotyczące zatrudnienia w służbie cywilnej, funkcjonowania systemu wynagrodzeń oraz limitów mianowań urzędników w służbie cywilnej oraz ewentualnych zmian w funkcjonowaniu Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. Należy podkreślić, że w porównaniu do lat ubiegłych, w 2012 r. nastąpił znaczący wzrost liczby interpelacji i zapytań poselskich, na które odpowiedzi udzielał Szef Służby Cywilnej.

3.1.10. Współdziałanie z właściwymi ministrami

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej współdziałał z Ministrem Finansów w zakresie przygotowania oraz wykonywania budżetu państwa w części dotyczącej wynagrodzeń i szkoleń członków korpusu służby cywilnej. Współpracował także z Ministrem Administracji i Cyfryzacji oraz Ministrem Rozwoju Regionalnego.

Zgodnie z ustawowym upoważnieniem⁵⁹ Szef Służby Cywilnej współdziałając z Ministrem Finansów, podejmował w 2012 r. działania w zakresie:

- przygotowania sprawozdania z wykonania ustawy budżetowej na rok 2011,

⁵⁹ Zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, minister właściwy do spraw finansów publicznych współdziała z Szefem Służby Cywilnej w zakresie przygotowania oraz wykonywania budżetu państwa w części dotyczącej wynagrodzeń i szkoleń członków korpusu służby cywilnej.

- uruchomienia środków z rezerwy celowej poz. 20, z przeznaczeniem na sfinansowanie dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych w 2011 r. (skutki przechodzące) oraz urzędników mianowanych w 2012 r.,
- współdziałania przy opracowaniu projektu ustawy budżetowej na rok 2013, w części dotyczącej służby cywilnej (w bardzo ograniczonym zakresie).

W 2012 r. Szef Służby Cywilnej na bieżąco współpracował także z Ministrem Administracji i Cyfryzacji przekazując m.in. niezbędne materiały na rzecz prac nad strategią *Sprawne Państwo* i zgłaszając uwagi do kolejnych projektów strategii w zakresie zaproponowanych rozwiązań odnoszących się do służby cywilnej i działań Szefa Służby Cywilnej. Ponadto współpracował z Ministrem Rozwoju Regionalnego w zakresie przygotowania założeń dokumentu OECD: *Poland Human Resources Management country profile* – raportu zawierającego m.in. ocenę stanu zarządzania publicznego w Polsce oraz proponującego rekomendacje w tym obszarze.

Mając na względzie m.in. kształtowanie właściwych relacji pomiędzy Szefem Służby Cywilnej, kierownikami urzędów a dyrektorami generalnymi urzędów, Szef Służby Cywilnej przygotował i rozpowszechnił w 2012 r. opracowanie „Dyrektor generalny urzędu jako podwładny kierownika urzędu: Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, ministra, kierownika urzędu centralnego organu administracji rządowej, wojewody”.

3.1.11. Współpraca z Radą Służby Cywilnej

Rada Służby Cywilnej jest działającym przy Prezesie Rady Ministrów organem opiniodawczo – doradczym w sprawach służby cywilnej. Ustawowo określony skład gwarantuje ugrupowaniom reprezentowanym w Parlamencie wgląd w sprawy służby cywilnej oraz zapewnia udział ekspertów w pracach Rady. Współpraca Szefa Służby Cywilnej z Radą Służby Cywilnej przyczyniała się do wypracowania rozwiązań służących lepszemu funkcjonowaniu służby cywilnej.

W 2012 r. odbyło się 10 posiedzeń Rady Służby Cywilnej, wszystkie z udziałem Szefa Służby Cywilnej. Realizując zapisy ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej przedstawił Radzie – z prośbą o wyrażenie opinii – następujące dokumenty:

- 1) projekt zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (uchwała nr 62 RSC z dnia 27 marca 2012 r.),
- 2) „Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2012 r.” (uchwała nr 64 RSC z dnia 27 marca 2012 r.),
- 3) „Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2011 r.” (uchwała nr 66 RSC z dnia 24 kwietnia 2012 r.),

- 4) „Sprawozdanie z wykonania art. 17 ustawy budżetowej na rok 2011 z dnia 20 stycznia 2011 r. (Dz. U. Nr 29, poz. 150)”, w części dotyczącej służby cywilnej (uchwała nr 70 RSC z dnia 26 czerwca 2012 r.),
- 5) projekt „Trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2013–2015”, określający limity mianowań na poziomie 600 osób rocznie (uchwała nr 76 RSC z dnia 28 sierpnia 2012 r.),
- 6) aneks do „Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2012 r.” (uchwała nr 77 RSC z dnia 28 sierpnia 2012 r.).

Rada Służby Cywilnej wyraziła pozytywną opinię we wszystkich sprawach przedłożonych przez Szefa Służby Cywilnej.

Ponadto Rada przyjęła stanowisko:

- 1) w związku z wynikami kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli w zakresie funkcjonowania służby cywilnej w ramach obowiązujących regulacji prawnych (uchwała nr 65 RSC z dnia 27 marca 2012 r.);

Rada zwróciła szczególną uwagę na prawidłową realizację przez Szefa Służby Cywilnej zadań ustawowych podkreślając, że „pozytywna ocena działalności Szefa Służby Cywilnej nie została opatrzona żadnymi zastrzeżeniami”;

- 2) w związku z podsumowaniem działań podejmowanych w projektach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2008–2011 (uchwała nr 68 RSC z dnia 2 maja 2012 r.);

Rada, dostrzegając w projektach współfinansowanych z EFS potencjał do systemowego oddziaływania na funkcjonowanie polskiej służby cywilnej oraz doceniając efektywność dotychczasowych działań Szefa Służby Cywilnej w zakresie zapewnienia dalszego korzystania z tego narzędzia przy realizacji ustawowych zadań, wyraziła poparcie dla starań podejmowanych w tym zakresie.

Ponadto Szef Służby Cywilnej przekazał m.in. Radzie Służby Cywilnej, na wniosek przedstawicieli Rady lub z własnej inicjatywy:

- informację dla Członków Rady Służby Cywilnej dotyczącą prac nad organizacją procesu pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP XXI Promocji *Stanisław Konarski* (stan na dzień 16 stycznia 2012 r.),
- „Analizę przyczyn pojawiającego się problemu pierwszego zatrudnienia absolwentów Krajowej szkoły Administracji Publicznej”,
- informację dotyczącą przebiegu procesu organizacji pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP XVIII-XX Promocji (stan na dzień 22 lutego 2012 r.),

- uwagi do projektów aktów normatywnych dotyczących służby cywilnej zgłaszane w ramach uzgodnień międzyresortowych,
- „Sprawozdanie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej – obserwatorów prac zespołu sprawdzającego powołanego w celu przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2012 r. z przebiegu sprawdzianu przewidzianego w jego toku”,
- informacje dotyczące obsady oraz naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów,
- „Informację dla Rady Służby Cywilnej w sprawie limitów dotyczących służby cywilnej ujętych we wstępnym projekcie ustawy budżetowej na rok 2012”,
- stanowisko Szefa Służby Cywilnej dla Rady Ministrów w zakresie projektu ustawy budżetowej na rok 2013,
- pismo dotyczące „Trzyletniego limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2013-2015,
- „Propozycje kierunkowych zmian w funkcjonowaniu Krajowej Szkoły Administracji Publicznej”,
- dokumentację dotyczącą postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2012 r. (w związku z weryfikacją błędnych wyników ww. postępowania).

Podczas zwołanych w 2012 r. posiedzeń Rady Służby Cywilnej Szef Służby Cywilnej prezentował także regularnie informację na temat spraw bieżących w zakresie zarządzania służbą cywilną. Ponadto formułował oraz wyrażał stanowisko w sprawach dotyczących korpusu służby cywilnej.

Obsługę Rady Służby Cywilnej zapewniał Departament Służby Cywilnej KPRM.

3.1.12. Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów

Współdziałanie Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów odbywało się w 2012 r. głównie w ramach realizacji projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, które umożliwiły wdrożenie usprawnień zarządczych w urzędach objętych wsparciem oraz w ramach Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów – ciała opiniodawczo-doradczego Szefa Służby Cywilnej, stanowiącego jednocześnie płaszczyznę wymiany informacji i poglądów na tematy istotne dla służby cywilnej.

W 2012 r. do urzędów administracji rządowej skierowano wsparcie w ramach projektów systemowych współfinansowanych ze środków EFS, realizowanych przez podległy Szefowi

Służby Cywilnej Departament Służby Cywilnej KPRM. Dyrektorzy generalni urzędów uzyskali m.in. pomoc w opracowaniu i wdrożeniu usprawnień zarządczych w swoich instytucjach. Mieli również możliwość uczestniczenia w konferencjach oraz spotkaniach warsztatowych organizowanych w ramach ww. projektów⁶⁰.

W 2012 r. odbyły się 3 posiedzenia Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, w trakcie których omawiano kluczowe zagadnienia związane z funkcjonowaniem służby cywilnej, a w szczególności:

- zaprezentowano wyniki polskiej prezydencji w sieci EUPAN – Raport z badania „Efektywność dobrego rządzenia i etyki. Ocena wyników reform w kontekście kryzysu finansowego”,
- poinformowano dyrektorów generalnych urzędów o projektach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, zrealizowanych przez Departament Służby Cywilnej w latach 2007–2012 oraz zaprezentowano założenia nowych projektów (perspektywa 2012–2015) dotyczących obszaru służby cywilnej,
- zorganizowano prezentację profesora Ch. Demmke, eksperta z Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht, na temat badań dotyczących rozwoju statusu zatrudnienia w służbie cywilnej: „Status developments in the national public services”,
- dyskutowano na temat projektu „Rekomendacji w zakresie budowania społecznego zaufania do służby cywilnej oraz komunikacji z mediami”.

Szef Służby Cywilnej zgłasza pewne zastrzeżenia do współpracy z dyrektorami generalnymi w 2012 r. w ramach Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów. Na taką ocenę wpłynęła z jednej strony zbyt mało aktywna postawa dyrektorów generalnych, w tym brak zaangażowania w dyskusje i składania konstruktywnych propozycji. Z drugiej strony natomiast – wątpliwości dotyczą formuły współdziałania zaproponowanej przez Szefa Służby Cywilnej w 2009 r. Powyższe problemy skłoniły Szefa Służby Cywilnej do podjęcia dyskusji na temat zmiany formuły. Szef Służby Cywilnej będzie kontynuował w 2013 r. debatę na ten temat w gronie dyrektorów generalnych urzędów i na podstawie jej przebiegu podejmie, po uzgodnieniach, stosowne działania.

3.1.13. Zespoły wspierające wykonywanie zadań w służbie cywilnej

W 2012 r. działały dwa powołane przez Szefa Służby Cywilnej zespoły, w skład których wchodziłi reprezentanci urzędów i ekspert zewnętrzny. Ich wiedza merytoryczna i doświadczenie tworzyły niezbędne podstawy do prawidłowej realizacji zadań wyznaczonych zespołom.

⁶⁰ Więcej na temat realizacji projektów współfinansowanych ze środków EFS zawiera rozdział 3.3. – „Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich”.

1) Zewnętrzny zespół wartościujący;

Zgodnie z § 4 ust. 3 zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej⁶¹, wartościowanie stanowiska dyrektora generalnego urzędu przeprowadza zewnętrzny zespół wartościujący, którego członków powołuje i odwołuje Szef Służby Cywilnej. W 2012 r. Zespół kontynuował swoje prace (odbyły się 3 posiedzenia), podczas których dokonano wartościowania 29 stanowisk pracy dyrektorów generalnych urzędów. Wyniki zostały przesłane do akceptacji odpowiednim kierownikom urzędów;

2) Zespół ds. monitorowania i analizowania niektórych obszarów służby cywilnej;

Zespół został powołany w dniu 21 lipca 2009 r. W 2012 r. Zespół, w trakcie dwóch posiedzeń, zajmował stanowisko w sprawie zgłoszonych Szefowi Służby Cywilnej problemów związanych z wątpliwościami dotyczącymi interpretacji przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.

3.1.14. Współpraca i nadzór nad Krajową Szkołą Administracji Publicznej

Współpraca i nadzór Szefa Służby Cywilnej nad Krajową Szkołą Administracji Publicznej (KSAP) służyły wzmocnieniu związku Szkoły z systemem służby cywilnej oraz wspierały właściwą realizację przez Szkołę zadań z zakresu służby cywilnej.

W 2012 r. aktywność Szefa Służby Cywilnej w zakresie współpracy z KSAP obejmowała:

1) uczestniczenie w posiedzeniach Rady Krajowej Szkoły Administracji Publicznej;

Zgodnie ze statutem KSAP, Rada jest organem wnioskującym, doradczym i opiniującym Szkoły, a Szef Służby Cywilnej jest jej członkiem. W 2012 r. Szef Służby Cywilnej (lub jego przedstawiciel) uczestniczył w 3 posiedzeniach Rady KSAP;

2) współdziałanie przy ustalaniu programu szkoleń centralnych;

Obowiązek współdziałania Szefa Służby Cywilnej z Krajową Szkołą Administracji Publicznej przy ustalaniu planów szkoleń centralnych w służbie cywilnej wynika z przepisów ustawy o służbie cywilnej. Przygotowany przez Szefa Służby Cywilnej „Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2012 r.” został pozytywnie zaopiniowany przez KSAP. Ponadto zintensyfikowano bieżącą współpracę z KSAP, co powinno skutkować wzrostem spójności polityki szkoleniowej w służbie cywilnej;

⁶¹ M. P. Nr 5, poz. 61.

3) uczestniczenie w inauguracji i zakończeniu roku szkolnego w KSAP;

Szef Służby Cywilnej wziął udział w uroczystym zakończeniu kształcenia słuchaczy XXII promocji KSAP „Ryszard Kaczorowski” oraz inauguracji kształcenia słuchaczy XXIV promocji „Wiesław Chrzanowski”, a także w uroczystym zakończeniu kształcenia słuchaczy XXIII promocji „Polskie Państwo Podziemne”;

4) realizację projektu twinningowego;

Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli w realizacji projektu pomocy bliźniaczej „Wsparcie rozwoju służby cywilnej Ukrainy”, którego wdrażanie jest przewidziane na lata 2012–2013.

Ponadto Szef Służby Cywilnej podejmował działania wynikające z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów do wykonywania niektórych czynności dotyczących nadzoru nad KSAP. We wrześniu 2012 r. Szef Służby Cywilnej zwrócił się do Dyrektora KSAP o przekazywanie informacji kwartalnej o realizacji zadań i planach Szkoły. Przesłane przez KSAP informacje dotyczące III i IV kwartału 2012 r. dotyczyły m.in.: kształcenia stacjonarnego i ustawicznego, współpracy zagranicznej oraz kosztów kształcenia w Szkole. W wyniku analizy danych za III kwartał 2012 r. Szef Służby Cywilnej sformułował i przekazał KSAP zalecenia podjęcia określonych działań. Systematyczne gromadzenie porównywalnych danych o działaniach KSAP powinno przyczynić się do zwiększenia skuteczności działań nadzorczych nad Szkołą. Zgodnie z zaleceniem Szefa KPRM, Szef Służby Cywilnej przedstawił także propozycje kierunkowych propozycji zmian w funkcjonowaniu KSAP⁶² i aktywnie uczestniczył w dyskusji na temat przyszłości KSAP.

3.2. Realizacja zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów

Szef Służby Cywilnej realizuje zadania określone w ustawie o służbie cywilnej przy pomocy dyrektorów generalnych urzędów⁶³ i kierowników urzędów – w przypadku urzędów, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego. Wykonując ustawowo określony obowiązek, dyrektorzy generalni i kierownicy ww. urzędów złożyli Szefowi Służby Cywilnej sprawozdanie z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej za rok 2012. Przekazane przez nich informacje zostały poddane analizie. Posłużyły one m.in. do przedstawienia syntetycznych informacji statystycznych na temat stanu służby cywilnej w 2012 r.

⁶² Więcej informacji na temat kierunkowych propozycji zmian w funkcjonowaniu KSAP zawiera rozdział 3.1.1. – „Modernizacja służby cywilnej – realizacja zaplanowanych celów i działań”.

⁶³ Zgodnie z art. 25 ust. 4 pkt 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej, dyrektorzy generalni urzędów są odpowiedzialni za zapewnienie funkcjonowania i ciągłości pracy urzędu, warunków jego działania, organizację pracy, a także dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizowanie polityki personalnej.

Jednym z ustawowych zadań dyrektorów generalnych urzędów w ramach dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizowania polityki personalnej jest przygotowywanie programu zarządzania zasobami ludzkimi w urzędzie. W związku z wejściem w życie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, dyrektor generalny urzędu – w terminie do 30 maja 2013 r. – powinien przygotować program zarządzania zasobami ludzkimi lub dostosować, o ile jest taka konieczność, program obowiązujący w urzędzie, zgodnie z określonymi wytycznymi. Z przekazanych za 2012 r. danych wynika, że programy takie posiadało lub było w trakcie ich opracowywania niemal 60% urzędów (dwukrotny wzrost w porównaniu z rokiem 2011). Na drugą połowę 2013 r. zaplanowany jest monitoring wdrażania w urzędach standardów zarządzania zasobami ludzkimi, w którym program zarządzania zasobami ludzkimi stanowi jeden z podstawowych elementów do sprawdzenia.

Warto podkreślić, że w 2012 r., w ramach współpracy podległego Szefowi Służby Cywilnej Departamentu Służby Cywilnej KPRM z przedstawicielami administracji skarbowej, wypracowywano wytyczne dotyczące programu zarządzania zasobami ludzkimi dla tych urzędów.

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

W 2012 r. 21,1% urzędów, które zatrudniały członków korpusu służby cywilnej i składały sprawozdanie w elektronicznym systemie SWEZ_HR, przekazało Szefowi Służby Cywilnej rekomendacje w zakresie realizowania zadań służby cywilnej. Łącznie sformułowano ok. 1500 propozycji podjęcia działań w różnych obszarach⁶⁴.

Tak jak w latach poprzednich, najwięcej propozycji działań dotyczyło szkoleń i rozwoju zawodowego (32% ogółu propozycji zgłoszonych przez 15,1% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). Przede wszystkim postulowano zwiększenie liczby szkoleń – centralnych i współfinansowanych ze środków europejskich (np. z zakresu ustawy o służbie cywilnej, zarządzania zasobami ludzkimi, kpa, zamówień publicznych, podnoszących znajomość języków obcych i umiejętności informatyczne). Sugerowano także większe dostosowanie tematyki szkoleń do zagadnień zgłaszanych przez urzędy w ramach badania potrzeb szkoleniowych oraz objęcie szkoleniami większej grupy pracowników (np. zajmujących stanowiska specjalistyczne i samodzielne, służby kadrowo-

⁶⁴ Rekomendacje dla Szefa Służby Cywilnej w zakresie realizowania zadań służby cywilnej zostały przekazane przez dyrektorów generalnych urzędów (kierowników urzędów wykonujących zadania dyrektorów generalnych w urzędach, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego) w ramach sprawozdań z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej za 2012 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.

płacowe, osoby niebędące członkami korpusu służby cywilnej a realizujące w urzędach zadania związane ze służbą cywilną). W mniejszym stopniu rekomendacje dotyczyły wprowadzenia zmian w zakresie rekrutacji na szkolenia (np. zapewnienie urzędom dłuższego terminu na przeprowadzenie rekrutacji, informowanie z większym wyprzedzeniem o szkoleniach, przeprowadzanie rekrutacji na szkolenia centralne prowadzone metodą *blended-learning* za pośrednictwem dyrektorów generalnych urzędów). Wśród innych propozycji znalazła się przykładowo sugestia wystawiania certyfikatów uczestnikom szkoleń *e-learningowych*, scentralizowanie teoretycznej części służby przygotowawczej poprzez wykorzystanie platformy *e-learningowej*.

W świetle zgłoszonych rekomendacji, bardzo istotnym zagadnieniem wydaje się być dokonanie zmian przepisów ustawy o służbie cywilnej (21,6% ogółu propozycji, zgłoszonych przez 7,8% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). Zdecydowanie najwięcej propozycji zmian, podobnie jak w latach poprzednich, sformułowano w odniesieniu do przepisów dot. czasu pracy i ocen okresowych. Przykładowo, urzędy sugerowały wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy członków korpusu służby cywilnej i rozliczanie go w miesiącach a nie w tygodniach, dostosowanie okresu rozliczeniowego do unormowań przyjętych w Kodeksie pracy, rozszerzenie katalogu dopuszczalnych w służbie cywilnej systemów czasu pracy, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzeniem, wprowadzenie takich samych uregulowań dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych dla urzędników i pracowników służby cywilnej. W zakresie dotyczącym ocen pracowniczych postulowano m.in. uproszczenie przepisów dot. sporządzania oceny, wprowadzenie większej elastyczności w ustalaniu terminu oceny (rezygnacja z określania dziennej daty sporządzania oceny, stosowanie krótszych, np. rocznych okresów oceny bądź różnicowanie długości tych okresów), ograniczenie możliwości sporządzania wcześniejszych ocen okresowych na wniosek oceniającego. W dalszej kolejności formułowano rekomendacje odnoszące się do zmian przepisów w zakresie nawiązywania stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej (m.in. wprowadzenie możliwości nawiązywania stosunku pracy na czas określony inny niż 12 miesięcy, w szczególności na czas realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE lub innych źródeł zagranicznych) oraz przyznawania kolejnego stopnia służbowego urzędnikowi służby cywilnej (m.in. zwiększenie wymagań w zakresie przyznawania kolejnych stopni, rezygnacja z obligatoryjności przyznawania stopnia służbowego w przypadku dwukrotnej następującej po sobie oceny na jednym z dwóch najwyższych poziomów).

Dużo mniej nadesłanych rekomendacji odnosiło się do nowelizacji przepisów aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej (8,7% ogółu propozycji, zgłoszonych przez 4,1% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). 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. Przykładowo proponowano zmniejszenie rozpiętości widełek mnożników kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych grupach stanowisk, wprowadzenie zmian w wymaganiach kwalifikacyjnych dla niektórych stanowisk, zmianę i większe dostosowanie do specyfiki urzędów listy stanowisk wymienionych w tabelach załącznika do rozporządzenia. W dalszej kolejności proponowano wprowadzenie zmian w przepisach rozporządzenia w sprawie warunków i zasad przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (np. zmiana skali oceny, doprecyzowanie kryteriów ocen) i rozporządzenia w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (np. wprowadzenie zmian we wzorze opisu stanowiska, uproszczenie zasad wartościowania stanowiska).

Istotnym obszarem, w stosunku do którego urzędy zgłosiły propozycje zmian były także zasoby na realizację zadań służby cywilnej (13,2% ogółu propozycji, zgłoszonych przez 7,6% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). Sugerowano przede wszystkim podjęcie działań na rzecz zapewnienia niezbędnych środków na realizację zadań, m.in. poprzez wzmocnienie kadrowe służby cywilnej, zapewnienie dodatkowych środków finansowych na rozwój zawodowy i wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej, w tym środków umożliwiających uwzględnienie wyników wartościowania, uruchomienie ustawowo przewidzianej rezerwy na modernizację służby cywilnej, z której będzie możliwe dofinansowanie działań związanych z wdrażaniem narzędzi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach, podjęcie działań na rzecz waloryzacji ("odmrożenia") wynagrodzeń w służbie cywilnej, opracowanie i udostępnienie jednolitych narzędzi elektronicznych ułatwiających efektywną realizację zadań.

Stosunkowo dużo sugestii działań dotyczyło także komunikacji wewnętrznej, współpracy i wymiany doświadczeń w służbie cywilnej (12% ogółu propozycji, zgłoszonych przez 7,3% ogółu urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). Między innymi sugerowano organizowanie cyklicznych spotkań służących wymianie doświadczeń i dobrych praktyk z zakresu służby cywilnej oraz z innych obszarów wspólnych dla urzędów administracji rządowej, np. zamówień publicznych, rachunkowości i finansów, a także kontynuowanie spotkań w ramach Dnia otwartego dla służby cywilnej i organizowanie spotkań tematycznych dla pracowników komórek kadrowych – wzorem Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów.

Ponadto przekazano sugestie odnoszące się do działań na rzecz poprawy wizerunku służby cywilnej, w tym promowania służby cywilnej. Przykładowo sugerowano podejmowanie

działań na rzecz większej rozpoznawalności służby cywilnej w społeczeństwie i utrwalania pozytywnego wizerunku członka korpusu służby cywilnej jako profesjonalisty, przeprowadzanie badań nt. jakości pracy urzędów, promowanie pozytywnych działań i zmian podejmowanych w służbie cywilnej, zwiększenie tematyki dot. służby cywilnej w mediach.

Wiele propozycji działań zgłoszonych przez dyrektorów generalnych urzędów jest już przedmiotem aktywności Szefa Służby Cywilnej. Przykładowo można wskazać na prace zmierzające do nowelizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej w zakresie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej oraz przepisów rozporządzeń w sprawie ocen pracowniczych (ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej i pierwszej oceny w służbie cywilnej). Szef Służby Cywilnej podejmował także w 2012 r. działania z zakresu komunikacji wewnętrznej, współpracy i wymiany doświadczeń w służbie cywilnej oraz poprawy jej wizerunku, np. Dzień otwarty dla służby cywilnej, Tydzień ze służbą cywilną realizowany we współpracy z „Dziennikiem Gazetą Prawną”, informowanie na łamach „Przeglądu Służby Cywilnej”, na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej” oraz w trakcie konferencji i spotkań o dobrych praktykach zarządzania i pozytywnych zmianach w służbie cywilnej. Działania te są kontynuowane i wzbogacane o nowe formy komunikacji społecznej (np. miesięcznik „Biuletyn Służby Cywilnej”). Szef Służby Cywilnej prowadził także, postulowane przez dyrektorów generalnych urzędów, działania na rzecz utworzenia rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej i „odmrożenia” wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej od 2013 r. Działania zbieżne z propozycjami wysuwanymi przez urzędy były również podejmowane w zakresie szkoleń i rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej, np. postulowane prowadzenie szkoleń metodą *blended-learning*. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że Szef Służby Cywilnej w planowanych działaniach szkoleniowych jest ograniczony wysokością środków finansowych na szkolenia centralne z rezerwy celowej budżetu państwa, które od kilku lat pozostają na zbliżonym, niewysokim poziomie (463 tys. zł w latach 2012–2013, 446 tys. zł w latach 2009–2011). Z tego m.in. względu Szef Służby Cywilnej podejmuje działania w zakresie pozyskania i wykorzystywania środków europejskich (przy uwzględnieniu wszelkich ograniczeń dotyczących ich przeznaczenia), mogących sfinansować potrzeby – szkoleniowe i inne – służby cywilnej.

Należy zaznaczyć, że rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów znajdują również odzwierciedlenie w kierunkach działań zaplanowanych do realizacji w projekcie *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*, np. w zakresie wspierania rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej, ułatwiania komunikacji i wymiany doświadczeń urzędów przy wykorzystaniu komunikacji elektronicznej, wprowadzania nowych rozwiązań w zakresie czasu pracy, kształtowania pozytywnego wizerunku służby cywilnej.

3.3. Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich

W ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, których realizację zakończono w 2012 r., 180 urzędom administracji rządowej zapewniono wsparcie we wdrażaniu usprawnień wpływających na poprawę jakości ich funkcjonowania oraz objęto ok. 2300 urzędów wsparciem w obszarze szkoleń i rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej. Realizacja ww. projektów, na które w 2012 r. wydatkowano ponad 5,4 mln. zł, stworzyła możliwość prowadzenia kompleksowych działań na rzecz modernizacji administracji rządowej. Jest to tym bardziej istotne, że w 2012 r. (podobnie jak w latach poprzednich) nie przyznano środków budżetowych na ten cel.

W 2012 r. prowadzono prace, które zmierzały zarówno do zakończenia projektów rozpoczętych w latach ubiegłych, jak i przygotowania projektów do realizacji do 2015 r.

Projekty zakończone w 2012 r.

W 2012 r. zakończono realizację 4 projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki:

1) projekt „Poprawa jakości w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap”;

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

Termin realizacji: 01.04.2009 r. – 31.03.2012 r. Wydatkowane środki: 7,4 mln zł.

W ramach projektu wykorzystano 769 miejsc szkoleniowych, a wsparciem w postaci wdrożenia usprawnień zarządczych w komórkach obsługowych objęto bezpośrednio 62 urzędy administracji rządowej.

Prace prowadzone w 2012 r. polegały głównie na kontynuacji wdrażania usprawnień zarządczych w urzędach administracji rządowej w trzech obszarach:

- budżet i finanse (opracowano i wdrażano rekomendacje w obszarach: rozwój kompetencji i ośrodki kompetencji, zintegrowany system obsługi mandatów, centralny rejestr umów, ocena efektywności działań),

- kadry i szkolenia (opracowano i wdrażano rekomendacje w obszarach: usprawnienie sprawozdawczości kadrowej, struktura procesów, ocena efektywności działań),
- zamówienia publiczne (opracowano i wdrożono rekomendacje w obszarach: porządek prawny i wsparcie urzędów przez Prezesa UZP, efektywne planowanie zamówień publicznych, ocena efektywności działań).

Ponadto 1 lutego 2012 r. zorganizowano i przeprowadzono konferencję dla wszystkich osób zaangażowanych w realizację projektu, przedstawicieli środowisk naukowych oraz ekspertów. Na konferencji rozdysponowano publikację podsumowującą prace wykonane w ramach projektu oraz zawierającą rekomendacje dalszych działań.

W 2012 r. w ramach projektu wydano: 1,4 mln zł;

2) projekt „Wdrożenie strategii szkoleniowej”;

Cel: usprawnienie funkcjonowania administracji rządowej poprzez podwyższenie kwalifikacji i umiejętności pracowników administracji publicznej. Projekt obejmował swym zakresem 11 komponentów (w tym 6 komponentów szkoleniowych).

Termin realizacji: 01.07.2009 r. – 30.06.2012 r. Wydatkowane środki: 13,9 mln zł.

W ramach projektu wykorzystano 17 572 miejsca szkoleniowe. Projekt został skierowany do pracowników administracji rządowej. W celu zwiększenia skuteczności, a przede wszystkim trwałości efektów szkoleń, grupa docelowa poszczególnych komponentów szkoleniowych została doprecyzowana m.in. ze względu na specyfikę wykonywanych zadań (np. pracownicy administracji skarbowej, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska i 16 Regionalnych Dyrekcji Ochrony Środowiska) oraz wiek osób zatrudnionych w urzędach, ze szczególnym uwzględnieniem osób mających co najmniej 45 lat.

W 2012 r. prace skupiły się na realizacji działań prowadzących do opracowania dokumentów: „Polityka szkoleniowa w służbie cywilnej” oraz „Wytyczne dotyczące wdrażania polityki szkoleniowej w służbie cywilnej”, które następnie zostały upowszechnione we wszystkich urzędach administracji rządowej. Opracowania, które powstały dopełniają zadania już ukończone w projekcie oraz bazują na doświadczeniach, które wynikają z wcześniej zrealizowanych szkoleń.

W 2012 r. w ramach projektu wydatkowano: 540 tys. zł;

3) Klient w centrum uwagi administracji;

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

Termin realizacji: 1.08.2010 r. – 31.05.2012 r. Wydatkowane środki: 7,2 mln zł.

Etap I Standardy obsługi klienta w 100 urzędach

- Szkolenia z profesjonalnej obsługi klienta
- Identyfikacja klientów
- Badania satysfakcji
- Karty usług
- Wytyczne, dobre praktyki

- Konferencja



Etap II Optymalizacja procesów w 70 urzędach

- Szkolenia z zarządzania procesowego
- Identyfikacja procesów najważniejszych dla obsługi klienta
- Mapowanie procesów obsługi klienta

- Identyfikacja obszarów doskonalenia
- Analiza porównawcza procesów
- Optymalizacja procesów
- Raport końcowy z rekomendacjami

Etap III Wdrożenie autorskich pomysłów na usprawnienia w 32 urzędach

- szkolenia z języka migowego w WIOŚ w Lublinie, UC w Szczecinie, II US w Szczecinie i US w Koninie
- Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa w Izbie Celnej w Białej Podlaskiej
- efektywna strategia komunikacyjna w IC w Przemyślu i jednostkach podległych
- usprawniona komunikacja wewnętrzna w I US w Gdańsku
- strategia zarządzania relacjami z klientami US w Mielcu
- systemowe podejście do implementacji udogodnień w obsłudze klientów UC w Krakowie
- materiały informacyjno-promocyjne dla zewnętrznych klientów Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego
- podniesienie jakości usług świadczonych w Kancelarii Ogólnej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego

W 2012 r. podsumowano realizację działań projektowych mających na celu wdrożenie nowoczesnych standardów obsługi klienta w 100 urzędach administracji rządowej biorących udział w projekcie oraz zakończono realizację zadań dotyczących identyfikacji i optymalizacji procesów obsługi klienta w 70 urzędów z tej grupy. Działaniom towarzyszyło opracowanie raportu końcowego opisującego sposoby, jak efektywnie doskonalić procesy obsługi klienta i zawierającego wytyczne dla realizacji podobnych projektów w przyszłości. Opracowano także karty i katalogi usług dla urzędów administracji rządowej.

Dodatkowo w ponad 30 urzędach, które samodzielnie wystąpiły z pomysłami na usprawnienie komunikacji z klientami, zrealizowano zgłoszone przez nie inicjatywy.

W projekcie wzięły udział urzędy świadczące usługi na rzecz klienta zewnętrznego – przedsiębiorcy i obywatela, w tym służby, inspekcje, administracja skarbową, regionalne dyrekcje ochrony środowiska, urzędy wojewódzkie wraz z jednostkami podległymi.

Na podstawie doświadczeń zebranych w projekcie opracowano i upowszechniono w urzędach zaangażowanych w projekt i jednostkach je nadzorujących dokumenty: „Zbiór dobrych praktyk” oraz „Wytyczne do wdrożenia standardów zarządzania satysfakcją klienta w urzędach administracji rządowej”.

Łącznie w ramach projektu w 2012 r. wydatkowano 1,9 mln zł;

4) projekt „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej”;

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

Termin realizacji: 01.04.2009 r. – 31.08.2012 r. Wydatkowane środki: 3,6 mln zł.

W projekcie przeprowadzono dwie tury naboru, w których urzędy administracji rządowej zgłaszały propozycje usprawnień ukierunkowanych na poprawę procesów różnych obszarów zarządzania. W 2012 r. zakończono realizację działań dotyczących:

- przygotowania, we współpracy z Mazowieckim Urzędem Wojewódzkim, praktycznego kompendium wiedzy dot. zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz filmów edukacyjnych z 7 obszarów tematycznych, skierowanych do członków korpusu służby cywilnej. Zestawy materiałów edukacyjnych (2000 sztuk) zostały przekazane do wybranych urzędów administracji rządowej, bibliotek oraz wskazanych adresatów;
- optymalizacji procesów zarządzania informacją (w tym wsparcie w kontekście wdrożenia systemu zarządzania informacją) w Głównym Inspektoracie Farmaceutycznym;
- wdrożenia systemu zarządzania jakością zgodnego z normą ISO 9001 i systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym w Głównym Urzędzie Miar, jak również zintegrowania systemu zarządzania urzędem obejmującego m.in. kontrolę zarządczą, budżetowanie zadaniowe oraz zarządzanie kompetencjami. Wszystkie zadania realizowane w urzędzie zostały objęte zarządzaniem procesowym. Stworzono mapę procesów, która doprowadziła do większej przejrzystości realizacji zadań w instytucji;
- wdrożenia profesjonalnych rozwiązań w zakresie zwiększania świadomości etycznej pracowników, doskonalenia Systemu Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym oraz kreowania pozytywnego wizerunku Urzędu Skarbowego w Rawiczu. Dzięki realizacji usprawnienia zwiększono świadomość etyczną pracowników urzędu, stworzono narzędzia do zdiagnozowania zachowań korupcyjnych oraz zdiagnozowano obszary wrażliwe etycznie;
- wdrożenia elektronicznego systemu obiegu dokumentów w Archiwum Państwowym w Krakowie, Głównym Inspektoracie Weterynarii, Wojewódzkim Inspektoracie Transportu Drogowego we Wrocławiu. Usprawnienia były realizowane zgodnie z metodyką Prince 2;

- opracowania i wdrożenia rozwiązań w zakresie zarządzania przez kompetencje w Głównym Urzędzie Statystycznym, Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim, Ministerstwie Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej (dawne Ministerstwo Infrastruktury) oraz Urzędzie Lotnictwa Cywilnego. W wyniku realizacji usprawnienia wypracowano instrumenty długookresowego procesu rozwijania kompetencji pracowników urzędu z wykorzystaniem dostępnych form poszerzania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji, prowadzących do awansu stanowiskowego i finansowego członka korpusu służby cywilnej;
- opracowanie koncepcji optymalnej struktury organizacyjnej Urzędu Regulacji Energetyki. W ramach projektu zapewniono wsparcie doradcze pracownikom urzędu oraz przygotowano materiały informacyjne z zakresu zarządzania procesowego. Rezultatem wdrożenia było wypracowanie rekomendacji dotyczących optymalizacji struktury organizacyjnej instytucji. Dzięki temu usprawniono zarządzanie Urzędem Regulacji Energetyki poprzez dostosowanie jego struktury organizacyjnej i sposobu funkcjonowania do nowych zadań nałożonych na urząd w wyniku krajowych i unijnych regulacji prawnych;
- przeprowadzenie badania ewaluacyjnego projektu, na podstawie którego określono najważniejsze wnioski i rekomendacje wynikające z projektu.

Podsumowaniem realizacji projektu była konferencja promująca najciekawsze praktyki wypracowane w ramach projektu. Uzupełnieniem promocji rezultatów projektu była publikacja „Zbiór dobrych praktyk zarządzania w administracji rządowej”, szczegółowo prezentująca wdrożenia, z których większość ma charakter uniwersalny, i które mogą być replikowane w innych urzędach administracji rządowej.

W ramach projektu w 2012 r. wydatkowano 1,5 mln zł.

Projekty planowane do realizacji do 2015 r.

Z inicjatywy Szefa Służby Cywilnej w 2012 r. podjęto dalsze działania zmierzające do modernizacji służby cywilnej z wykorzystaniem środków dostępnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W ich wyniku, w listopadzie oraz grudniu 2012 r. opracowano założenia następujących projektów:

1) projekt „Doskonalenie standardów zarządzania w administracji rządowej”;

Cel projektu: wdrożenie (w tym doskonalenie już istniejących) nowoczesnych rozwiązań z zakresu zarządzania w 100 urzędach administracji rządowej.

Okres realizacji: 1.12.2012 r. – 30.09.2015 r.

Bezpośrednim wsparciem w ramach projektu zostanie objętych co najmniej 100 urzędów realizujących zadania w zakresie obsługi przedsiębiorców, działających na szczeblu

powiatu lub województwa (np. powiatowe i wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego, wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego, urzędy skarbowe). Projekt zakłada, że w ramach 100 urzędów administracji rządowej, w 30 urzędach wdrożone zostaną usprawnienia z zakresu zintegrowanych systemów zarządzania, a w pozostałych 70 urzędach zostanie usprawniona komunikacja z klientem zewnętrznym i wewnętrznym. W przypadku pojawienia się oszczędności w projekcie (np. w wyniku przeprowadzenia postępowań przetargowych) dopuszcza się objęcie wsparciem większej liczby urzędów;

2) projekt „Procesy, cele, kompetencje – zintegrowane zarządzanie w urzędzie”;

Cel projektu: wzrost jakości zarządzania w urzędach administracji rządowej poprzez wprowadzenie bądź doskonalenie zarządzania procesowego, zarządzania przez cele i zarządzania przez kompetencje.

Okres realizacji: 01.12.2012 r. – 30.09.2015 r.

Bezpośrednim wsparciem w ramach projektu zostanie objętych co najmniej 169 urzędów (75%) z grupy 225 urzędów, w których średnie zatrudnienie w grupie urzędów wynosi co najmniej 50 osób, z wyłączeniem administracji skarbowej. W ramach projektu zostaną podjęte działania, których meritum będzie realizacja doradztwa organizacyjnego w poszczególnych grupach urzędów z zakresu zarządzania procesowego, zarządzania przez cele i przez kompetencje. Dodatkowo, zostaną opracowane rekomendacje w zakresie optymalnej struktury organizacyjnej i mechanizmów zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów ludzkich w urzędach objętych wsparciem. Zostaną także przeprowadzone warsztaty dla 1 690 osób dot. nowoczesnych systemów zarządzania. Jedno z zadań będzie kontynuacją zakończonego w 2012 r. projektu „Poprawa jakości w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” – w ministerstwach, urzędach centralnych oraz urzędach wojewódzkich będą wdrażane usprawnienia opracowane w ww. projekcie;

3) projekt „Wsparcie reformy administracji skarbowej”;

Cel projektu: poprawa jakości oraz dostępności świadczonych przez administrację skarbową usług w zakresie obsługi przedsiębiorców.

Okres realizacji: 01.12.2012 r. – 30.06.2015 r.

Projekt zostanie skierowany do urzędów administracji skarbowej (izb skarbowych, urzędów skarbowych i urzędów kontroli skarbowej) oraz zatrudnionych w nich pracowników, w szczególności zajmujących się obsługą przedsiębiorców. Realizacja celu projektu nastąpi poprzez organizację szkoleń specjalistycznych z zakresu zmian zachodzących w otoczeniu prawnym, w tym przygotowanie kursu *e-learningowego* z wiedzy podstawowej dot. systemu podatkowego, a także szkoleń specjalistyczno-

informatycznych dot. aplikacji wykorzystywanej w administracji skarbowej oraz interaktywnego samouczka z zakresu działania ww. aplikacji;

4) **projekt „Wzmocnienie potencjału analitycznego administracji publicznej;**

Cel projektu: wsparcie doskonalenia funkcjonowania systemu „oceny wpływu” poprzez wzmocnienie potencjału analitycznego administracji rządowej, wsparcie procesu koncentracji kompetencji analitycznych w ministerstwach oraz ich rozwój.

Okres realizacji: 01.06.2013 r. – 30.09.2015 r.

Projekt zostanie skierowany do wąskiej grupy pracowników urzędów administracji rządowej (analityków) – ok. 150 osób, którzy w swojej codziennej pracy zajmują się analizą ilościową polityk publicznych. Wsparcie w tym zakresie zostanie ukierunkowane na przygotowanie kompleksowych cykli szkoleniowych. Powstaną też wzorcowe dokumenty (indywidualne programy rozwoju zawodowego), na bazie których każdy urząd będzie mógł przygotować opisy stanowisk pracy, jak również – fakultatywnie – model kompetencyjny dla wyżej wymienionych stanowisk pracy. Doprowadzi to do powstania profilu eksperta w zakresie analiz ilościowych polityk publicznych, a razem z przeprowadzanymi szkoleniami zapewni w przyszłości osiągnięcie optymalnego poziomu potencjału administracji rządowej w obszarze analizy ilościowej.

4. WNIOSKI I NAJWAŻNIEJSZE PLANOWANE DZIAŁANIA

- 1) Niezbędne jest, aby zarządzanie w służbie cywilnej uzyskało strategiczny wymiar w szczególności poprzez przyjmowanie i wdrażanie programowych dokumentów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Służyć temu będzie przygotowanie i przedłożenie Radzie Ministrów zmodyfikowanej *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*, będącej podstawowym dokumentem kierunkowym dla Szefa Służby Cywilnej do roku 2020 oraz instrumentem realizacji strategii *Sprawne Państwo*, przyjętej przez Radę Ministrów w lutym 2013 r.
- 2) W 2012 r. zrealizowano szereg działań, które umożliwiły poprawę warunków do stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień w zakresie zarządzania. Ich kontynuowanie w 2013 r. będzie w szczególności dotyczyć monitorowania wdrażania standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej wydanych w 2012 r. oraz opracowania i upowszechnienia kolejnych dobrych praktyk w tym zakresie. Planuje się także wspieranie urzędów we wdrażaniu standardów zarządzania zasobami ludzkimi poprzez organizowanie cyklicznych spotkań z przedstawicielami komórek ds. kadr.
- 3) W kształtowaniu profesjonalnego korpusu służby cywilnej istotnym zagadnieniem jest, aby wolne stanowiska w służbie cywilnej (w szczególności wyższe) były obejmowane w drodze prawidłowo zorganizowanego naboru, przez osoby dysponujące odpowiednimi kwalifikacjami i przygotowaniem zawodowym. Z tego względu w 2013 r. planuje się zintensyfikowanie monitorowania naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Szef Służby Cywilnej widzi między innymi potrzebę utworzenia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej centrum oceny kompetencji kierowniczych, w szczególności dla potrzeb wyższych stanowisk w służbie cywilnej.
- 4) Istotnym wyzwaniem jest upowszechnienie wśród członków korpusu służby cywilnej podejścia, zgodnie z którym efektem pośrednim bądź bezpośrednim wykonywanych zadań służbowych jest satysfakcja obywatela. W związku z powyższym Szef Służby Cywilnej zorganizuje konkurs dla urzędów administracji rządowej pn. „Profesjoniści w służbie obywatelom”. Konkurs ma na celu promowanie nowoczesnych rozwiązań w zakresie standardów obsługi klienta, zachęcanie do podnoszenia jakości świadczonych przez urzędy usług oraz poprawy wizerunku i zaufania do administracji rządowej.

- 5) Mając na uwadze, sygnalizowane m.in. przez dyrektorów generalnych urzędów duże zapotrzebowanie na kontynuację działań modernizujących, Szef Służby Cywilnej uruchomi w aktualnej perspektywie finansowej nowe projekty, między innymi w zakresie lepszej obsługi przedsiębiorcy i obywatela traktowanych jako klientów administracji rządowej, szczególnie szczebla wojewódzkiego. Jednocześnie uczestniczy w pracach nad nową perspektywą finansową EFS na lata 2014–2020, czyniąc starania o uwzględnienie potrzeb korpusu służby cywilnej w planowanej alokacji środków europejskich.
- 6) Budowanie społecznego zaufania do służby cywilnej jest ważnym wyzwaniem dla Szefa Służby Cywilnej oraz dyrektorów generalnych urzędów. Z tego względu istotne jest prowadzenie aktywnej komunikacji społecznej oraz integracja systemu komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej służby cywilnej. W 2013 r. planuje się między innymi upowszechnienie „Rekomendacji w zakresie budowania społecznego zaufania do służby cywilnej” oraz komunikacji z mediami, a także zrealizowanie szkolenia centralnego pod nazwą „Szkolenie z zakresu właściwej komunikacji urzędów administracji publicznej ze społeczeństwem”.
- 7) Niezbędne jest monitorowanie stanu współpracy pomiędzy administracją a ośrodkami analityczno-doradczymi i wzmacnianie kompetencji analitycznych pracowników administracji rządowej. Wagę tego zagadnienia akcentuje rządowy program „Lepsze Regulacje 2015”. Zwiększeniu potencjału analitycznego administracji rządowej służyć będzie także realizacja projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, ukierunkowanego na wzrost kompetencji osób pracujących na stanowiskach analitycznych w administracji rządowej.
- 8) Analiza funkcjonowania systemu ocen pracowniczych w służbie cywilnej przeprowadzona w 2012 r. w oparciu o zgłaszane przez urzędy spostrzeżenia i propozycje zmian wskazuje na konieczność usprawnienia i uelastycznienia niektórych rozwiązań oraz zwiększenia poziomu obiektywizmu sporządzania ocen. W 2013 r. planuje się prace nad nowelizacją rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej oraz rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej.
- 9) Ważną formą podnoszenia kompetencji zawodowych, a tym samym zwiększenia profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej są szkolenia w służbie cywilnej. Użyteczność realizowanych szkoleń w procesie rozwoju zawodowego jest wysoko oceniana przez członków korpusu służby cywilnej, służąc m.in. tworzeniu

podejścia proklienckiego. Istotna jest kontynuacja skutecznego pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Konieczne jest także lepsze wykorzystanie przez dyrektorów generalnych urzędów posiadanych środków na szkolenia powszechne i specjalistyczne.

- 10) Polska służba cywilna dysponuje doświadczeniem, które jest wykorzystywane w projektach realizowanych na potrzeby administracji zagranicznej. Szczególnie istotne jest rozwijanie „kierunku wschodniego” współpracy zagranicznej i dzielenie się wiedzą z krajami przechodzącymi transformację w tym rejonie świata. W 2013 r. planuje się w szczególności rozwijanie współpracy w zakresie służby cywilnej z krajami Partnerstwa Wschodniego i Kazachstanem.
- 11) Szef Służby Cywilnej reaguje na napływające sygnały dotyczące przypadków nierównego traktowania, w szczególności ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność – zarówno kandydatów uczestniczących w naborach do służby cywilnej, jak również osób zatrudnionych w korpusie służby cywilnej.
- 12) Szef Służby Cywilnej oczekuje, że prowadzone w 2012 r. w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych prace, mające na celu uregulowanie w sposób systemowy dialogu społecznego w administracji rządowej, zostaną zakończone w 2013 r., co pozwoli na rozwiązywanie problemów wynikających z różnic stanowisk między związkami zawodowymi a stroną rządową, w oparciu o zasadę dobrej woli obu stron.
- 13) Szef Służby Cywilnej zapoznał się z wynikami, sporządzonego przez ekspertów OECD Przeglądu Zarządzania Publicznego w Polsce w zakresie dotyczącym służby cywilnej. Wnioski i rekomendacje OECD mają charakter przede wszystkim systemowy. W opinii Szefa Służby Cywilnej, wnioski z Przeglądu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej powinny być jedną z przesłanek programowania pomocy ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w nowej perspektywie finansowej.

Ponadto

- W warunkach „zamrożenia” wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej zasadna jest kontynuacja prac nad rozpowszechnieniem dobrych praktyk w zakresie wykorzystywania zmiennych składników wynagradzania w systemie służby cywilnej (w tym nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i dodatków zadaniowych w służbie cywilnej).
- Zagrożeniem dla rozwoju profesjonalnego korpusu służby cywilnej są niskie limity mianowań urzędników. W 2013 r. Szef Służby Cywilnej będzie proponował

ustalenie tego limitu na poziomie umożliwiającym dalszą profesjonalizację służby cywilnej, zgodnie z zapisami *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*. Uwzględnienia będą wymagać możliwości finansowe budżetu państwa oraz zrównoważony bilans uprawnień i obowiązków tej grupy członków korpusu służby cywilnej.

- W 2012 r. nie utworzono przewidzianej ustawowo rezerwy budżetowej na modernizację służby cywilnej. Może to zagrozić realizacji działań zaplanowanych w *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* oraz negatywnie wpłynąć na proces wdrożenia standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej.
- Szef Służby Cywilnej będzie kontynuował prace nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej, obejmującą w szczególności uelastycznienie przepisów ustawy w zakresie czasu pracy i ocen pracowniczych, zapewnienie jej zgodności z umowami międzynarodowymi i prawem Unii Europejskiej oraz redukcję obciążeń regulacyjnych urzędów. Zasadna jest także analiza funkcjonowania regulacji dotyczących współdziałania oraz wzajemnych relacji Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów.
- Szef Służby Cywilnej popiera działania mające na celu modernizację administracji rządowej, w tym struktur i funkcji obsługowych tej administracji, zwracając jednocześnie uwagę na potrzebę uwzględnienia w ramach tych zmian dorobku Trybunału Konstytucyjnego, Rady Służby Cywilnej i Rady Legislacyjnej dotyczącego służby cywilnej.

Szef Służby Cywilnej

Sławomir Marek Brodziński

ZAŁĄCZNIKI

- nr 1 Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2012 r.
- nr 2 Środki na finansowanie służby cywilnej w 2012 r. – plan i wykonanie
- nr 3 Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2012 r.
- nr 4 Analiza danych statystycznych nt. osób, które w 2012 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym i uzyskały miejsce uprawniające do mianowania w służbie cywilnej
- nr 5 Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2012 r.
- nr 6 Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2012 r.
- nr 7 Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2012 r.
- nr 8 Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2012 r.

Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2012 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 2012 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 2012 roku w podziale na grupy stanowisk

Grupa stanowisk	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2012 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2012 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2012 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	1 557	1 546	635	12 004	12 837
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	88	90	44	13 412	14 257
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	1 823	1 821	279	9 067	9 705
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	8 874	8 843	1 081	6 545	7 014
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	24 792	24 906	2 773	5 175	5 551
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	57 806	58 250	2 087	3 884	4 167
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	24 199	23 841	80	2 972	3 190
Służba zagraniczna*, w tym:	2 490	2 492	569	7 144	7 708
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	203	201	65	10 474	11 189
Personel dyplomatyczno-konsularny	1 397	1 380	434	7 275	7 869
Personel pomocniczy	890	911	70	6 179	6 661
OGÓŁEM	121 541	121 699	7 503	4 408	4 729

* W grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej ujęto również osoby zatrudnione w Ministerstwie Spraw Zagranicznych na kierowniczych stanowiskach w służbie zagranicznej.

Tabela 2. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2012 roku w podziale na grupy urzędów

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2012 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2012 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2012 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa	12 524	12 497	2 390	6 570	7 040
Urzędy centralne	10 896	11 088	638	5 346	5 720
Urzędy wojewódzkie	8 818	8 781	629	3 961	4 246
Wojewódzka administracja zespolona	15 076	15 092	201	3 423	3 677
Powiatowa administracja zespolona	8 642	8 654	24	2 741	2 946
Izby skarbowe	3 677	3 667	601	4 804	5 138
Urzędy skarbowe	38 403	38 357	1 507	4 324	4 644
Urzędy kontroli skarbowej	5 037	5 061	922	5 967	6 385
Pozostała administracja niezespolona i inne	17 154	17 212	305	3 605	3 870
Placówki zagraniczne	1 315	1 292	285	7 167	7 726
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	74 425	74 615	4 473	4 327	4 641
Ogółem KSC w administracji skarbowej	47 117	47 084	3 030	4 537	4 869
OGÓŁEM KSC	121 541	121 699	7 503	4 408	4 729

Tabela 3. Zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w 2012 roku, w stosunku do roku 2011, w podziale na grupy urzędów

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne w 2011 r.	ZMIANA w 2012 r. zatrudnienia przeciętnego ogółem		Zatrudnienie na dzień 31 XII 2011 r.	ZMIANA w 2012 r. zatrudnienia wg stanu na koniec roku		Zatrudnienie urzędników służby cywilnej na dzień 31 XII 2011 r.	ZMIANA w 2012 r. liczby urzędników służby cywilnej wg stanu na koniec roku		Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR w 2011 r. (w zł, brutto)	ZMIANA NOMINALNA w 2012 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR		ZMIANA REALNA przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR (wskaźnik inflacji dla gospodarstw domowych pracowników w 2012 r. = 103,6)
		Zmiana liczbowa	Dynamika (2011=100)		Zmiana liczbowa	Dynamika (2011=100)		Zmiana liczbowa	Dynamika (2011=100)		Zmiana liczbowa (w zł)	Dynamika (2011=100)	Dynamika (2011=100)
Ministerstwa	13 016	-493	96,2	12 604	-108	99,1	2 276	114	105,0	6 803	237	103,5	99,9
Urzędy centralne	10 628	269	102,5	10 791	297	102,8	602	36	106,0	5 712	8	100,1	96,6
Urzędy wojewódzkie	8 863	-44	99,5	8 817	-37	99,6	612	17	102,8	4 189	57	101,4	97,9
Wojewódzka administracja zespolona	15 271	-196	98,7	15 252	-160	99,0	183	18	109,6	3 621	57	101,6	98,1
Powiatowa administracja zespolona	8 720	-78	99,1	8 703	-50	99,4	26	-2	92,3	2 876	69	102,4	98,8
Izby skarbowe	3 692	-15	99,6	3 664	2	100,1	592	9	101,5	5 066	72	101,4	97,9
Urzędy skarbowe	38 771	-368	99,1	38 351	5	100,0	1 404	103	107,4	4 511	133	103,0	99,4
Urzędy kontroli skarbowej	5 137	-101	98,0	5 112	-51	99,0	906	16	101,8	6 256	129	102,1	98,6
Pozostała administracja niezespolona i inne	17 439	-285	98,4	17 422	-211	98,8	287	18	106,3	3 815	55	101,5	98,0
Placówki zagraniczne	1 345	-30	97,8	1 349	-57	95,8	281	4	101,4	7 491	235	103,1	99,5
OGÓŁEM	122 882	-1 341	98,9	122 066	-368	99,7	7 170	333	104,7	4 631	98	102,1	98,6

Tabela 4. Zatrudnienie i wynagrodzenia na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej w 2012 roku, w podziale na grupy urzędów*

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2012 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2012 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2012 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa**	794	787	383	13 655	14 594
Urzędy centralne	389	386	136	11 002	11 752
Urzędy wojewódzkie	343	340	116	9 488	10 174
Wojewódzka administracja zespolona	32	33	0	10 167	10 936
OGÓŁEM	1 557	1 546	635	12 004	12 837

*Dane dotyczące zatrudnienia na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej zostały przedstawione w przeliczeniu na pełnozatrudnionych i nie obejmują osób przebywających na zasiłkach chorobowych, urlopowach 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 2012 r.)

Grupa urzędów	Udział kobiet zatrudnionych w korpusie służby cywilnej	Udział mężczyzn zatrudnionych w korpusie służby cywilnej
Ministerstwa	64,6%	35,4%
Urzędy centralne	56,5%	43,5%
Urzędy wojewódzkie	72,4%	27,6%
Wojewódzka administracja zespolona	69,0%	31,0%
Powiatowa administracja zespolona	74,6%	25,4%
Izby skarbowe	74,3%	25,7%
Urzędy skarbowe	77,2%	22,8%
Urzędy kontroli skarbowej	56,9%	43,1%
Pozostała administracja niezespolona i inne	65,3%	34,7%
Placówki zagraniczne	33,4%	66,6%
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	66,0%	34,0%
Ogółem administracja skarbowa	74,8%	25,2%
OGÓŁEM KSC	69,4%	30,6%

Tabela 6. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według płci, w podziale na grupy stanowisk (stan na dzień 31 grudnia 2012 r.)

Grupa stanowisk	Udział kobiet zatrudnionych w danej grupie stanowisk	Udział mężczyzn zatrudnionych w danej grupie stanowisk
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	50,2%	49,8%
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	32,2%	67,8%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	46,9%	53,1%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	64,4%	35,6%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	66,8%	33,2%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	71,3%	28,7%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	75,0%	25,0%
Służba zagraniczna*, w tym:	43,2%	56,8%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	22,4%	77,6%
Personel dyplomatyczno-konsularny	40,5%	59,5%
Personel pomocniczy	51,8%	48,2%
OGÓŁEM	69,4%	30,6%

* W grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej ujęto również osoby zatrudnione w Ministerstwie Spraw Zagranicznych na kierowniczych stanowiskach w służbie zagranicznej.

Tabela 7. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku, w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2012 r.)

Grupa urzędów	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Ministerstwa	16,3%	58,9%	24,7%
Urzędy centralne	18,6%	51,7%	29,7%
Urzędy wojewódzkie	16,1%	50,8%	33,1%
Wojewódzka administracja zespolona	12,9%	52,4%	34,7%
Powiatowa administracja zespolona	18,9%	56,1%	25,0%
Izby skarbowe	12,0%	64,1%	23,9%
Urzędy skarbowe	12,9%	57,9%	29,3%
Urzędy kontroli skarbowej	6,7%	61,4%	31,9%
Pozostała administracja niezespolona i inne	13,2%	51,1%	35,7%
Placówki zagraniczne	5,0%	61,0%	33,9%
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	15,3%	53,5%	31,2%
Ogółem administracja skarbowa	12,2%	58,7%	29,1%
OGÓŁEM KSC	14,1%	55,5%	30,4%

Tabela 8. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku i płci, w podziale na grupy urzędów (stan na dzień 31 grudnia 2012 r.)

Grupa urzędów	Płeć	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Ministerstwa	Kobiety	15,5%	61,0%	23,5%
	Mężczyźni	17,9%	55,2%	26,9%
Urzędy centralne	Kobiety	18,5%	53,3%	28,2%
	Mężczyźni	18,8%	49,6%	31,6%
Urzędy wojewódzkie	Kobiety	15,6%	52,0%	32,3%
	Mężczyźni	17,4%	47,5%	35,2%
Wojewódzka administracja zespolona	Kobiety	13,4%	53,2%	33,4%
	Mężczyźni	11,7%	50,6%	37,7%
Powiatowa administracja zespolona	Kobiety	19,9%	58,5%	21,5%
	Mężczyźni	16,0%	48,9%	35,1%
Izby skarbowe	Kobiety	10,4%	64,8%	24,9%
	Mężczyźni	16,9%	62,1%	21,0%
Urzędy skarbowe	Kobiety	12,8%	57,3%	30,0%
	Mężczyźni	13,3%	60,0%	26,8%
Urzędy kontroli skarbowej	Kobiety	6,9%	59,9%	33,2%
	Mężczyźni	6,4%	63,4%	30,2%
Pozostała administracja niezespolona i inne	Kobiety	14,2%	53,9%	31,9%
	Mężczyźni	11,2%	45,7%	43,0%
Placówki zagraniczne	Kobiety	6,2%	71,5%	22,4%
	Mężczyźni	4,5%	55,8%	39,7%
OGÓŁEM KOBIETY		14,2%	56,5%	29,3%
OGÓŁEM MĘŻCZYŹNI		13,9%	53,3%	32,8%

Tabela 9. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku, w podziale na grupy stanowisk (stan na dzień 31 grudnia 2012 r.)

Grupa stanowisk	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	1,5%	64,1%	34,3%
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	0,0%	67,8%	32,2%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	0,8%	46,1%	53,0%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	2,7%	58,2%	39,1%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	3,7%	55,2%	41,0%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	14,5%	59,3%	26,2%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	30,8%	45,2%	24,0%
Służba zagraniczna*, w tym:	7,3%	60,1%	32,6%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	1,0%	50,2%	48,8%
Personel dyplomatyczno-konsularny	6,6%	64,3%	29,0%
Personel pomocniczy	9,8%	55,8%	34,5%
OGÓŁEM	14,1%	55,5%	30,4%

* W grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej ujęto również osoby zatrudnione w Ministerstwie Spraw Zagranicznych na kierowniczych stanowiskach w służbie zagranicznej.

Tabela 10. Zatrudnienie według wieku i płci, w podziale na grupy stanowisk (stan na dzień 31 grudnia 2012 r.)

Grupa stanowisk	Płeć	Zatrudnienie w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie w wieku powyżej 50 lat (w %)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	Kobiety	1,9%	64,2%	33,8%
	Mężczyźni	1,2%	64,0%	34,8%
w tym kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej w MSZ*	Kobiety	0,0%	79,3%	20,7%
	Mężczyźni	0,0%	62,3%	37,7%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	Kobiety	1,1%	47,9%	51,1%
	Mężczyźni	0,6%	44,6%	54,8%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	Kobiety	2,6%	59,2%	38,3%
	Mężczyźni	3,0%	56,6%	40,5%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	Kobiety	3,5%	56,5%	40,0%
	Mężczyźni	4,1%	52,7%	43,2%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	Kobiety	13,5%	60,3%	26,3%
	Mężczyźni	17,1%	56,9%	26,1%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	Kobiety	31,0%	46,2%	22,8%
	Mężczyźni	30,2%	42,2%	27,7%
Służba zagraniczna*, w tym:	Kobiety	8,4%	68,3%	23,3%
	Mężczyźni	6,5%	53,8%	39,7%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej w placówkach zagranicznych*	Kobiety	2,2%	68,9%	28,9%
	Mężczyźni	0,6%	44,9%	54,5%
Personel dyplomatyczno-konsularny	Kobiety	7,6%	71,8%	20,6%
	Mężczyźni	6,0%	59,3%	34,7%
Personel pomocniczy	Kobiety	10,0%	64,0%	25,9%
	Mężczyźni	9,5%	46,8%	43,7%
OGÓŁEM KOBIETY		14,2%	56,5%	29,3%
OGÓŁEM MĘŻCZYŹNI		13,9%	53,3%	32,8%

* W grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej ujęto również osoby zatrudnione w Ministerstwie Spraw Zagranicznych na kierowniczych stanowiskach w służbie zagranicznej.

Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w ministerstwach i KPRM w 2012 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	7 422	7 997
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	7 343	7 836
Ministerstwo Finansów	7 216	7 743
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	7 199	7 739
Ministerstwo Edukacji Narodowej	6 973	7 550
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	6 964	7 473
Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	6 861	7 219
Ministerstwo Środowiska	6 584	7 060
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	6 535	7 021
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	6 458	6 902
Ministerstwo Sportu i Turystyki	6 370	6 806
Ministerstwo Gospodarki	6 251	6 687
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	6 139	6 591
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	6 153	6 537
Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej	6 063	6 491
Ministerstwo Obrony Narodowej	5 579	5 951
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 477	5 906
Ministerstwo Skarbu Państwa	5 480	5 864
Ministerstwo Zdrowia	5 462	5 854
OGÓLEM	6 570	7 040

Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach centralnych w 2012 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Wyższy Urząd Górniczy	6 487	6 961
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 423	6 880
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	6 150	6 592
Urząd Zamówień Publicznych	6 140	6 543
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	6 165	6 530
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	5 883	6 317
Urząd Regulacji Energetyki	5 844	6 303
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	5 805	6 240
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 809	6 204
Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej	5 745	6 142
Główny Inspektorat Sanitarny	5 392	5 816
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	5 425	5 768
Urząd Komunikacji Elektronicznej	5 300	5 680
Urząd Transportu Kolejowego	5 335	5 661
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	5 234	5 615
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 219	5 609
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	5 323	5 580
Główny Urząd Miar	5 060	5 396
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	5 015	5 358
Państwowa Agencja Atomistyki	5 035	5 340
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	4 933	5 328
Główny Inspektorat Weterynarii	4 932	5 294
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 768	5 070
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	4 701	5 017
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	4 450	4 770
Komenda Główna Policji	4 396	4 720
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 396	4 717
Główny Urząd Statystyczny	4 356	4 678
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	4 208	4 499
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	4 206	4 333
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	3 797	4 070
Komenda Główna Straży Granicznej	3 726	4 005
OGÓŁEM	5 346	5 720

Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach wojewódzkich w 2012 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	4 220	4 502
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	4 149	4 448
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 133	4 424
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 096	4 398
Kujawsko-pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	4 102	4 395
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	4 067	4 361
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	4 032	4 325
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	4 005	4 291
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	3 991	4 261
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	3 918	4 194
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	3 864	4 144
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	3 792	4 079
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	3 741	4 025
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	3 649	3 918
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	3 467	3 724
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	3 369	3 627
OGÓŁEM	3 961	4 246

Tabela 14. Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród w służbie cywilnej oraz udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń w 2012 r.
(w tys. zł)

Kategoria	Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród (w tys. zł)	Udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń ogółem (w %)
Ministerstwa	115 281	11,7%
Urzędy Centralne	71 976	10,3%
Urzędy Wojewódzkie	39 448	9,4%
Wojewódzka Administracja Zespolona	45 013	7,3%
Powiatowa Administracja Zespolona	17 639	6,2%
Izby Skarbowe	28 343	13,4%
Urzędy Skarbowe	158 121	7,9%
Urzędy Kontroli Skarbowej	46 785	13,0%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	59 342	8,0%
Placówki Zagraniczne	6 570	5,8%
OGÓŁEM	588 517	9,2%

Tabela 15. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w roku 2012 w podziale na grupy urzędów*

Kategoria	Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2012 r.
Ministerstwa	9,9%
Urzędy Centralne	7,3%
Urzędy Wojewódzkie	5,9%
Wojewódzka Administracja Zespólona	6,3%
Powiatowa Administracja Zespólona	6,5%
Izby Skarbowe	5,0%
Urzędy Skarbowe	4,7%
Urzędy Kontroli Skarbowej	3,6%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	5,3%
Placówki Zagraniczne	27,8%
OGÓŁEM	6,2%

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

Środki na finansowanie służby cywilnej w 2012 r. – plan i wykonanie
**Tabela 1. Limity mianowań urzędników w służbie cywilnej
oraz środki finansowe na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej**

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2012 r.	Plan na 2012 r. po zmianach	Wykonanie za 2012 r.	% wykonania planu po zmianach (kol.4/kol.3)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Limit mianowań urzędników	500 osób	500 osób	496 osób	99,2%
	w tys. zł			w %
Środki na wynagrodzenia	6 857 884	6 954 096	6 897 371	99,2%
Środki na szkolenia	57 073	48 549	38 137	78,6%

Tabela 2. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej 2012 r.

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2011 r.	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2011 r.	Ustawa budżetowa na 2012 r.	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2012 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2012 r.	% wykonania planu po zmianach w 2012 r. (kol.7/kol.6)	Porównanie wykonania 2012/2011 (kol.7/kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			2011=100	w tys. zł		w %	2011=100
Szkolenia centralne*	446	212	463	103,8	463	456	98,5%	215,1
Szkolenia powszechne	70 905	53 254	56 610	79,8	48 086	37 681	78,4%	70,8
Ogółem	71 351	53 466	57 073	80,0	48 549	38 137	78,6%	71,3

* 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 2011 oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych w 2011 oraz 2012 roku ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej” – w zakresie środków na sfinansowanie zadań służby cywilnej*

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2012 r.	Środki uruchomione z rezerwy celowej w 2012 r.		Środki pozostałe w rezerwie celowej
		3	4	
1	2	3	4	5
	w tys. zł	w tys. zł	w %	w tys. zł
Środki na szkolenia centralne	463	463	100,0%	0
Skutki przechodzące mianowań w 2011 r.**	645	499	77,4%	146
Środki na sfinansowanie wypłaty dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych z dniem 1 grudnia 2012 r.	519	513	98,8%	6
Środki na sfinansowanie świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej przeniesionym do pracy w innej miejscowości	164	0	0,0%	164
Ogółem	1 791	1 475	82,4%	316

* W rezerwie celowej poz. 20 zaplanowano środki w wysokości 2 184 tys. zł, z czego na sfinansowanie zadań służby cywilnej zaplanowano kwotę 1 791 tys. zł. Ponadto w rezerwie tej zaplanowano środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2012 r.

Grupy urzędów	Liczba osób, z którymi w 2012 r. podpisano umowy na czas określony zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej	Liczba przyznanych ocen		
		Ogółem	Pozytywnych	Negatywnych
Ministerstwa	454	266	256	10
Urzędy centralne	793	649	638	11
Urzędy wojewódzkie	307	232	227	5
Administracja skarbowa	1232	828	806	22
Wojewódzka administracja zespólna	661	592	580	12
Powiatowa administracja zespólna	406	285	276	9
Pozostała administracja niezespólna	673	566	553	13
OGÓŁEM	4526	3418	3336	82

Analiza danych statystycznych nt. osób, które w 2012 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym i uzyskały miejsce uprawniające do mianowania w służbie cywilnej

Do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2012 r. przystąpiło 2075 osób. Sprawdzian z wynikiem pozytywnym zakończyły 1284 osoby (61,88%), z czego 426 osób (33,18%) zmieściło się w określonym w ustawie budżetowej limicie mianowań na 2012 r.¹

Wśród kandydatów, którzy zakończyli sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym i uzyskali miejsce uprawniające do mianowania przeważały kobiety, które stanowiły 65,73% ogółu osób przewidzianych do mianowania po przejściu ww. postępowania.

Jeśli chodzi o strukturę wieku osób nowo mianowanych będących uczestnikami postępowania w 2012 r., najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat – 48,59%. Kolejną grupę pod względem liczebności tworzyły osoby w wieku 30 lat i mniej – 30,52%. Odsetek osób w wieku od 41 do 50 lat wyniósł 17,84%. Natomiast odsetek osób najstarszych, w wieku nie niższym niż 51 lat - 3,05%. Najmłodsza osoba miała 25 lat, najstarsza – 57 lat. Średni wiek wyniósł 35 lat.

Najliczniejszą grupę nowo mianowanych uczestników postępowania stanowili w 2012 r. pracownicy urzędów terenowych – 57,04% ogółu, a po nich pracownicy ministerstw – 27,23%. Odsetek pracowników urzędów centralnych wyniósł w 2012 r. 9,62%, zaś na urzędy wojewódzkie przypadało 6,10%. Podobnie jak w latach poprzednich, w gronie pracowników urzędów terenowych największą część stanowili przedstawiciele administracji skarbowej (77,37%), stanowiący 44,13% ogółu osób, które uczestniczyły w sprawdzianie w toku postępowania kwalifikacyjnego.

Wśród uczestników postępowania kwalifikacyjnego mianowanych w 2012 r. przeważali pracownicy urzędów administracji rządowej posiadający co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej – stanowili oni 91,08% ogółu (tj. 388 osób). Osoby posiadające 2-letni staż pracy

¹ Limit wyniósł 500 osób. Należało w nim uwzględnić zatrudnionych w służbie cywilnej absolwentów KSAP, którzy złożyli do Szefa Służby Cywilnej wnioski o mianowanie w służbie cywilnej. W 2012 r. takich osób było 70.

w służbie cywilnej i zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie do postępowania kwalifikacyjnego stanowiły 8,92% (tj. 38 osób).

Najliczniejsza grupa nowo mianowanych uczestników postępowania posługiwała się językiem angielskim – 69,72%. Znaczna część legitymowała się potwierdzoną certyfikatem znajomości języka rosyjskiego – 21,83%. Wśród nowo mianowanych urzędników służby cywilnej znalazły się także osoby z udokumentowaną znajomością języka niemieckiego – 6,1%, francuskiego – 1,88% oraz włoskiego i hiszpańskiego – po 0,23%.

W zakresie profilu wykształcenia należy odnotować fakt, że największa część mianowanych w 2012 r. uczestników postępowania legitymowała się wykształceniem prawniczo-administracyjnym – 33,33% i ekonomicznym – 29,58%. Relatywnie liczna grupa ukończyła studia z zakresu nauk społecznych (w tym m.in. stosunki międzynarodowe i nauki polityczne) – 16,90%.

Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2012 r.
Tabela nr 1. Oceny okresowe

Grupy urzędów	Liczba osób, które podlegały w dniu 31.12.2011 r. ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej	Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe			Liczba osób, którym sporządzono negatywne oceny okresowe			Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową
		Ogółem	Pozytywne	Negatywne	Ogółem	Pracownicy służby cywilnej	Urzędnicy służby cywilnej	
Ministerstwa	13240	3293	3270	23	23	17	6	0
Urzędy centralne	10703	1603	1594	9	9	6	3	0
Urzędy wojewódzkie	8922	1892	1878	14	14	13	1	0
Administracja skarbowa	47712	8588	8527	61	61	60	1	0
Wojewódzka administracja zespolona	14947	2271	2258	13	13	12	1	0
Powiatowa administracja zespolona	8659	1584	1581	3	3	3	0	0
Pozostała administracja niezespolona	17257	2890	2884	6	6	6	0	0
OGÓŁEM	121440	22121	21992	129	129	117	12	0

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	3293	751	1976	545	21	0
Urzędy centralne	1603	168	912	514	9	0
Urzędy wojewódzkie	1892	217	1017	643	14	1
Administracja skarbowa	8588	231	3811	4490	46	10
Wojewódzka administracja zespolona	2271	115	1042	1102	9	3
Powiatowa administracja zespolona	1584	69	570	940	4	1
Pozostała administracja niezespolona	2890	197	1373	1308	10	2
OGÓŁEM	22121	1748	10701	9542	113	17

Tabela nr 3. Sprzeciwy od ocen okresowych

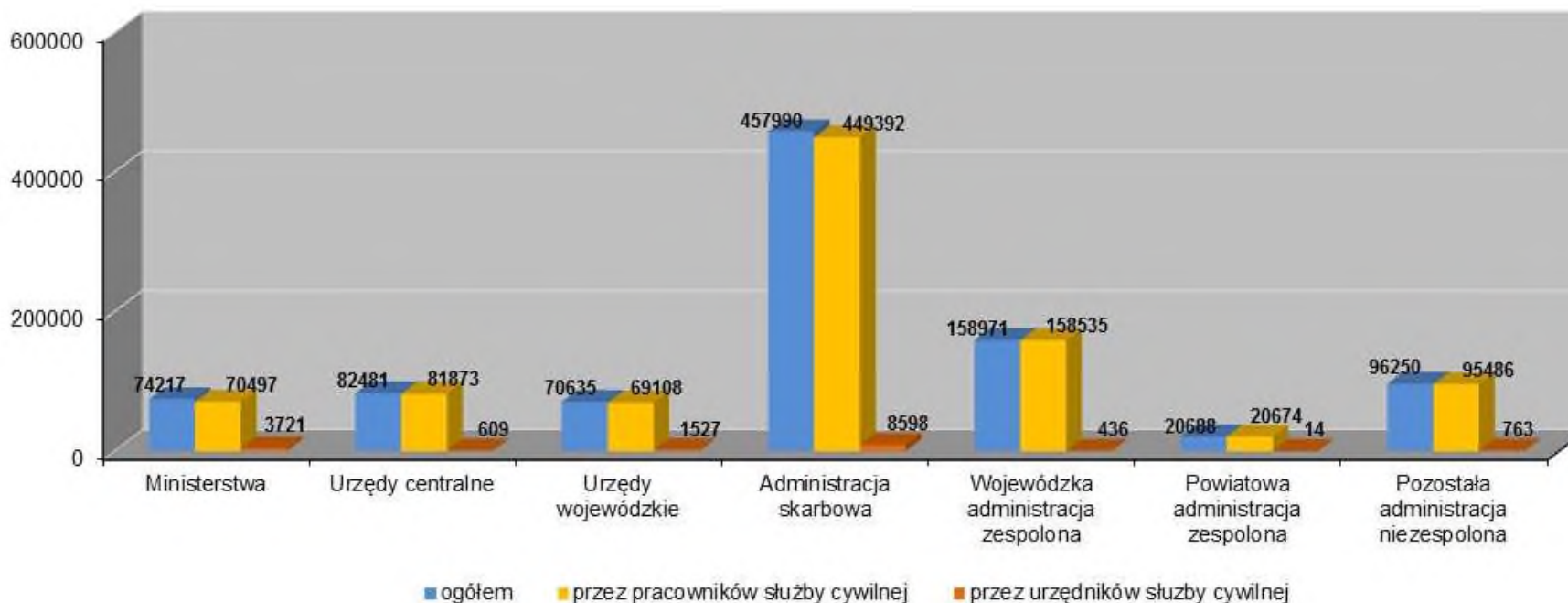
Grupy urzędów	Liczba sprzeciwów od oceny okresowej				Liczba odwołań do sądu pracy w sprawach dotyczących ocen okresowych
	Ogółem	w tym liczba uwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nieuwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nierozpatrzonych sprzeciwów od oceny okresowej	
Ministerstwa	48	13	35	0	8
Urzędy centralne	12	4	8	0	4
Urzędy wojewódzkie	18	3	15	0	4
Administracja skarbowa	70	20	48	2	12
Wojewódzka administracja zespolona	7	1	6	0	2
Powiatowa administracja zespolona	2	1	1	0	1
Pozostała administracja niezespolona	13	2	7	4	1
OGÓŁEM	170	44	120	6	32

Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2012 r.

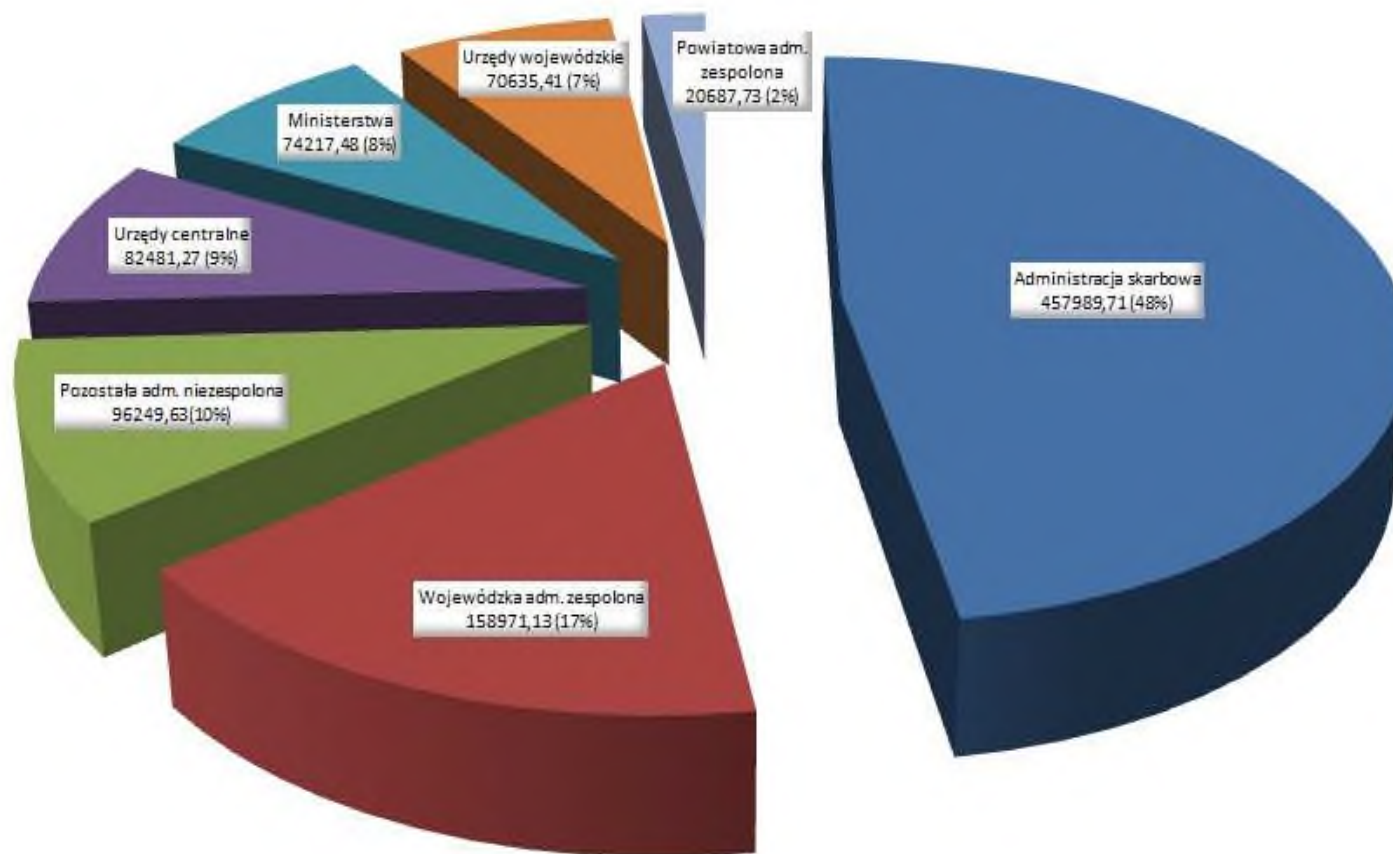
Grupy urzędów	Liczba osób, w przypadku których wnioskowano – na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej – o przyznanie kolejnego stopnia służbowego	Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej		Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej
		ogółem	%	
Ministerstwa	632	144	23%	436
Urzędy centralne	55	35	64%	68
Urzędy wojewódzkie	84	32	38%	63
Administracja skarbowa	66	31	47%	184
Wojewódzka administracja zespólna	16	12	75%	15
Powiatowa administracja zespólna	1	1	100%	1
Pozostała administracja niezespólna	23	21	91%	29
OGÓŁEM	877	276	31%	796

Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2012 r.

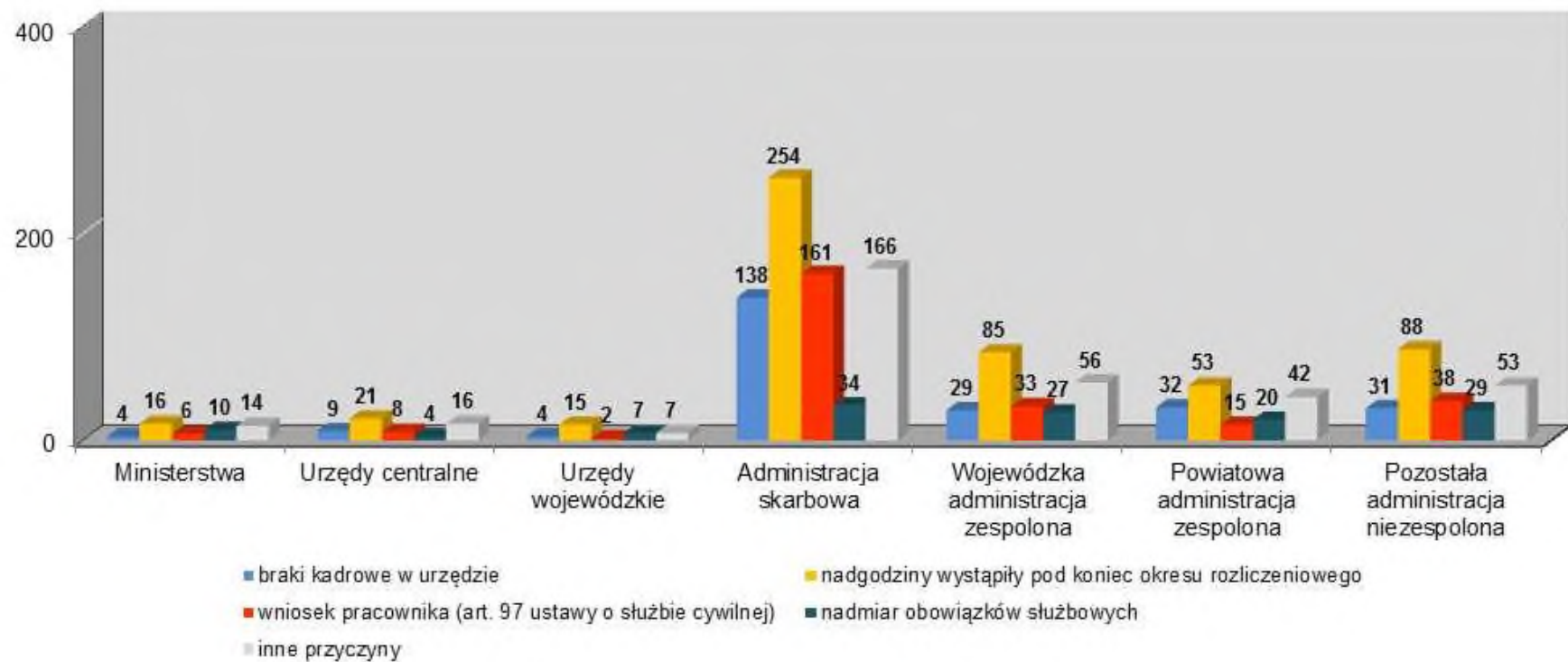
Wykres nr 1. Liczba godzin nadliczbowych według statusu członka korpusu służby cywilnej



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 2012 r.
Tabela nr 1. Postępowanie wyjaśniające

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania wyjaśniające w 2012 r.			Umorzone postępowania wyjaśniające w 2012 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	92	60	65%	48	34	71%
Urzędy centralne	38	9	24%	11	1	9%
Urzędy wojewódzkie	24	5	21%	8	2	25%
Administracja skarbowa	322	151	47%	146	65	45%
Wojewódzka administracja zespolona	76	35	46%	25	7	28%
Powiatowa administracja zespolona	41	20	49%	26	11	42%
Pozostała administracja niezespolona	37	19	51%	12	7	58%
OGÓŁEM	630	297	47%	276	127	20%

Tabela nr 2. Postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania dyscyplinarne w 2012 r.			Kary dyscyplinarne uprawomocnione w 2012 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	35	21	60%	17	13	76%	0	0%	0	0%
Urzędy centralne	28	5	18%	14	3	21%	0	0%	0	0%
Urzędy wojewódzkie	10	7	70%	11	6	55%	0	0%	0	0%
Administracja skarbowa	138	73	53%	108	61	56%	0	0%	0	0%
Wojewódzka administracja zespolona	51	33	65%	36	20	55%	0	0%	0	0%
Powiatowa administracja zespolona	15	12	80%	11	7	64%	0	0%	0	0%
Pozostała administracja niezespolona	27	17	63%	22	13	57%	0	0%	0	0%
OGÓŁEM	304	165	55%	219	123	56%	0	0%	0	0%