



SPRAWOZDANIE Szefa Służby Cywilnej

o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2014 roku



KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW
MARZEC 2015



Szanowni Państwo,

budowa społecznego zaufania do służby cywilnej to jeden z priorytetów, który postawiłam przed sobą, obejmując pod koniec ubiegłego roku stanowisko. Analiza danych, które znajdują Państwo w niniejszym sprawozdaniu, przekonała mnie, że to był trafny wybór.

Choć w 2014 r. odnotowaliśmy wiele pozytywnych zjawisk, to słabe strony i zagrożenia przeważały nad mocnymi stronami i szansami. W moim odczuciu, nie będziemy w stanie pokonać wielu barier w rozwoju służby cywilnej w Polsce bez zmierzenia się z głęboko zakorzenionymi stereotypami na temat urzędników. To poważna przeszkoda nie tylko w naszej codziennej pracy, ale również z punktu widzenia sprawnego funkcjonowania państwa.

Administracja musi nawiązać dialog, musi wypracować język, który jest zrozumiały dla jej najważniejszego klienta – każdego obywatela Rzeczypospolitej Polskiej. Wbrew pozorom ma to znaczenie nie tylko dla polonistów, którzy chętnie cytują w poradnikach smakowite fragmenty pism urzędowych. Kluczowy jest fakt, że obywatel, nie rozumiejąc funkcjonowania administracji, nie będzie w stanie zaakceptować planów jej rozwoju.

Poprawa zaufania do służby cywilnej to niezbędny składnik – remedium na wiele naszych bolączek, wystarczy wymienić: spadające zainteresowanie pracą w naszych strukturach, niską konkurencyjność płacową, starzenie się korpusu, czy niski limit mianowań. Rozwiązanie każdego z tych problemów wymaga przekonania opinii publicznej, że warto inwestować w profesjonalną i apolityczną służbę cywilną. Działamy dla dobra obywateli, nie tylko współtworząc polityki na szczeblu centralnym. Nasze inspekcje zapewniają przecież bezpieczeństwo produktów i materiałów, z którymi mamy codziennie do czynienia. Monitorujemy i podajemy do publicznej informacji poziom zanieczyszczenia powietrza. Nasza praca realnie wpływa na poprawę jakości życia Polaków. Ja to wiem, ale nie jest to wiedza powszechna, dlatego właśnie osoby śledzące moje działania usłyszą o szkoleniach centralnych z komunikacji, systemie informacji telefonicznej czy portalu przystępnie opisującym procedury urzędowe.

O sile służby cywilnej stanowią ludzie, którzy ją tworzą, dlatego niezbędna jest praca nad poprawą funkcjonowania podstawowych narzędzi zarządzania kadrami w urzędach – systemów oceniania i motywacyjnego.

Wewnętrzne procedury, którym podlegamy, powinny być możliwie mało absorbujące, po to, aby móc skupić się na najważniejszym zadaniu – pracy na rzecz obywateli. Dlatego system SWEZ_HR, gromadzący raporty na potrzeby tego sprawozdania, po raz ostatni wymagał od Państwa tak wielu danych. Ograniczyłam liczbę i objętość formularzy, pozostawiając tylko te, które zbierają naprawdę ważne informacje. Warto ograniczać zbędną biurokrację.

Zależy mi na tym, aby obywatele zyskiwali zaufanie do służby cywilnej i instytucji państwa. To znakomicie ułatwi przełamanie barier, które nas ograniczają. Tak też rozumiem słowa, które nasz konstytucyjny zwierzchnik, Prezes Rady Ministrów zawarła w liście do pracowników służby cywilnej z okazji 11 listopada: „Dziś obywatele oczekują od nas większej otwartości, życzliwości i zaangażowania”.

Claudia Torres-Bartyzel

Szef Służby Cywilnej

Spis treści

1. Wstęp.....	5
2. Ocena stanu służby cywilnej w 2014 r.	7
3. Wnioski.....	8
4. Najważniejsze cele i zadania do realizacji w 2015 r.....	9
5. Stan służby cywilnej w 2014 r.	13
5.1. Podstawowe dane o służbie cywilnej	13
5.2. Zatrudnienie w służbie cywilnej	14
5.3. Finansowanie i wynagrodzenia w służbie cywilnej	18
5.4. Nabór, nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej... ..	20
5.5. Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej	23
5.6. Czas pracy i odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej.....	26
5.8. Wizerunek służby cywilnej	27
6. Realizacja zadań służby cywilnej w 2014 r.	29
7. Załączniki	34

1. Wstęp

Transparentność jest jednym z fundamentów zaufania do instytucji publicznych. Z tego względu istotne znaczenie ma zapewnienie dostępu do aktualnej i rzetelnej informacji na temat stanu państwa i działania jego organów, także względem obywateli. Rolę taką pełni sprawozdanie o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby.

Sprawozdanie jest składane do końca marca każdego roku konstytucyjnemu zwierzchnikowi korpusu służby cywilnej – Prezesowi Rady Ministrów, który w terminie 3 miesięcy przyjmuje je albo odrzuca. Jest ono także opiniowane przez Radę Służby Cywilnej¹.

Jest to pierwsze sprawozdanie przedstawiane przez nowego Szefa Służby Cywilnej, Claudię Torres-Bartyzel. Została ona powołana na to stanowisko przez Prezesa Rady Ministrów w dniu 28 października 2014 r. Do tego czasu zadania Szefa Służby Cywilnej w 2014 r. wykonywał – w związku z wakatem na stanowisku – dyrektor Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

W porównaniu do lat ubiegłych, w układzie sprawozdania wprowadzono zmiany i uzupełnienia wynikające z sugestii Szefa KPRM i Rady Służby Cywilnej, wyrażonych w związku z opiniowaniem analogicznego sprawozdania za rok 2013. Ograniczono szczegółowość, a poprzez to obszerność sprawozdania na rzecz prezentowania całościowej oceny i najbardziej istotnych danych o stanie służby cywilnej i wykonywanych zadaniach. Biorąc pod uwagę analizę SWOT służby cywilnej, określono obszary wymagające poprawy. Zaprezentowano także plan działalności Szefa Służby Cywilnej na rok 2015, zawierający cele i zadania, jakie należy zrealizować, aby osiągnąć poprawę w poszczególnych obszarach.

Z zamieszczonej w sprawozdaniu oceny stanu służby cywilnej wynika, że słabe strony i zagrożenia przeważały w 2014 r. nad stronami mocnymi i szansami rozwoju. Wśród najważniejszych zidentyfikowanych obszarów wymagających interwencji znalazły się: wizerunek i zaufanie społeczne do administracji, w tym do służby cywilnej, konkurencyjność wynagrodzeń i limit mianowań w służbie cywilnej, procedury zarządzania zasobami ludzkimi, zainteresowanie pracą w służbie cywilnej, a także jakość systemów zarządzania w urzędach.

Priorytetem dla nowego Szefa Służby Cywilnej jest budowa zaufania obywateli do administracji. Z tego względu cele i zadania zaplanowane do realizacji w 2015 r. są ukierunkowane przede wszystkim na zwiększenie otwartości urzędów na obywatela,

¹ Art. 15 ust. 7 i art. 19 ust. 2 pkt 10 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111, z późn. zm.).

poprawę jakości świadczonych usług i komunikacji. Zaplanowano także uproszczenie zarządzania zasobami ludzkimi, a także usprawnienie systemów zarządzania w urzędach. Administracja rządowa w większym niż dotychczas stopniu będzie umożliwiała studentom zdobycie doświadczenia zawodowego i podniesienie kompetencji.

Z informacji prezentujących stan służby cywilnej wynika, że zadania państwa były w 2014 r. realizowane przez mniej liczny korpus służby cywilnej. Część z nich wykonywano w godzinach nadliczbowych. Zamrożenie poziomu wynagrodzeń szczególnie dotkliwie było odczuwane w urzędach administracji zespolonej i niezespolonej. W ocenie przełożonych członkowie korpusu służby cywilnej dobrze wywiązywali się ze swoich obowiązków, czego wyrazem była zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych. Jednocześnie po raz kolejny spadła liczba wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków.

Kobiety nadal stanowiły istotną część korpusu – ok. 70%, w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej – ok. 49%. W coraz większym stopniu służba cywilna była otwarta na osoby z niepełnosprawnościami. Zatrudnienie tej grupy osób w korpusie wzrosło do 3,7%. Ze względu na bardzo niski limit mianowań, udział urzędników służby cywilnej w korpusie ukształtował się na podobnym do 2013 r. poziomie (6,4%). Pogłębił się proces starzenia się korpusu służby cywilnej.

W 2014 r. zanotowano spadek liczby kandydatów ubiegających się o zatrudnienie na stanowiskach w służbie cywilnej (średnio 24 oferty na stanowisko niebędące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej). Jednocześnie nieznacznie wzrósł wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (6,2%), choć w niektórych urzędach przekraczał on znacznie średnią dla całej służby cywilnej, np. w Głównym Inspektoracie Farmaceutycznym (22,7%) czy Urzędzie Transportu Kolejowego (19,8%).

Zwiększenie kompetencji zawodowych w 2014 r. umożliwiły – w ramach dostępnych środków finansowych – szkolenia, w których wzięło udział ok. 67% członków korpusu służby cywilnej.

Realizacja zadań koncentrowała się w 2014 r. na zwiększaniu roli etosu i kształtowaniu pozytywnego wizerunku służby cywilnej, a także wzmocnieniu zarządzania i zwiększaniu profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej. Wspierano wschodni wymiar polityki zagranicznej Polski oraz zarządzanie i podejmowanie decyzji w administracji rządowej w oparciu o dowody. Starano się podnieść wśród członków korpusu służby cywilnej poziom wiedzy na temat problematyki równego traktowania w zakresie zatrudnienia. Dokonano także przeglądu funkcjonowania w praktyce przepisów ustawy o służbie cywilnej i aktów wykonawczych do ustawy.

Syntetyczną informację na temat służby cywilnej zawartą w sprawozdaniu uszczegóławia 8 załączników.

2. Ocena stanu służby cywilnej w 2014 r.

Analiza SWOT służby cywilnej w 2014 r.

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> Różnorodność obszarów, w których funkcjonuje służba cywilna (duża liczba ekspertów w różnych dziedzinach) Transparentność (otwarty i konkurencyjny nabór, dostępność aktualnych i różnorodnych danych o stanie służby cywilnej i prowadzonej działalności) Duży potencjał urzędów do implementowania nowych i doskonalenia już funkcjonujących rozwiązań 	<ul style="list-style-type: none"> Niski poziom społecznego zaufania do administracji Niska konkurencyjność płacowa służby cywilnej, w szczególności w urzędach administracji zespolonej i niezespolonej Skomplikowane procedury zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej Nadmiernie rozbudowany system sprawozdawczy Zróżnicowany stan systemów zarządzania w urzędach
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> Wykorzystanie środków europejskich przy realizacji projektów wzmacniających potencjał polskiej administracji rządowej Wykorzystanie potencjału urzędów do dzielenia się wiedzą 	<ul style="list-style-type: none"> Pogłębiający się – na skutek zamrożenia wynagrodzeń – spadek konkurencyjności płacowej służby cywilnej w stosunku do innych segmentów rynku pracy, w tym do pozostałych segmentów administracji publicznej Spadające zainteresowanie pracą na stanowiskach w służbie cywilnej wymagających wysokich, specjalistycznych kwalifikacji Spowolnienie procesu profesjonalizacji służby cywilnej w związku z utrzymującą się tendencją ograniczania limitu mianowań Pogłębiający się proces starzenia się korpusu służby cywilnej Wyłączenie z korpusu służby cywilnej różnych grup pracowników administracji rządowej

W 2014 r. słabe strony i zagrożenia przeważały nad stronami mocnymi i szansami rozwoju służby cywilnej. Niewątpliwym, a jednocześnie często niedocenianym atutem służby cywilnej, jest jej różnorodność. Stwarza ona szerokie możliwości podjęcia pracy i rozwoju zawodowego specjalistom z wielu dziedzin. Wśród słabych stron na uwagę zasługuje niski poziom społecznego zaufania do administracji oraz zbyt mała konkurencyjność płacowa urzędów administracji zespolonej i niezespolonej. Kwestie te oddziałują między innymi na zainteresowanie pracą w służbie cywilnej, fluktuację, motywację do pracy. Tym samym mają duże znaczenie dla sprawnego wykonywania zadań państwa przez korpus służby cywilnej. Pogłębianie się niekorzystnych trendów w tym zakresie stanowi istotne zagrożenie. Uzyskanie znacznej poprawy wymaga realizacji wielowymiarowych działań wykraczających poza horyzont czasowy jednego roku.

3. Wnioski

Ocena stanu służby cywilnej w 2014 r. wskazuje na kilka obszarów służby cywilnej wymagających poprawy.

1. Wizerunek i zaufanie społeczne do administracji, w tym służby cywilnej

Konieczna jest szeroka współpraca urzędów administracji publicznej w celu poprawy jej wizerunku, a także budowy zaufania obywatela do służby cywilnej i szeroko rozumianych organów państwa. Z tego względu niezbędna jest radykalna poprawa jakości komunikowania się przez urząd z obywatelem, niezależnie od formy: w Internecie, przez telefon czy pisemnie.

2. Konkurencyjność wynagrodzeń i limit mianowań w służbie cywilnej

Zamrożenie kwoty bazowej spowodowało realny spadek wynagrodzeń w służbie cywilnej na przestrzeni ostatnich lat. Dalsze zamrożenie wysokości wynagrodzeń w połączeniu z ograniczeniami w limicie mianowań w służbie cywilnej może przyczynić się do obniżenia motywacji członków korpusu służby cywilnej oraz odchodzenia z pracy pracowników posiadających wysokie, specjalistyczne kwalifikacje.

3. Procedury zarządzania zasobami ludzkimi

Niezbędne jest kontynuowanie działań na rzecz odbiurokratyzowania zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej: uproszczenie przepisów, zmniejszenie liczby wypełnianych obowiązkowo formularzy, ujednoczenie praktykowanych w urzędach rozwiązań.

4. Zainteresowanie pracą w służbie cywilnej

Biorąc pod uwagę spadek liczby osób ubiegających się o zatrudnienie na stanowiskach w służbie cywilnej oraz postępujący proces starzenia się korpusu, wskazane jest szersze otwarcie się służby cywilnej na osoby młode. Jednocześnie urzędy administracji rządowej, realizujące zadania z różnorodnych dziedzin, stanowią dobre miejsce do nabywania umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych absolwentom uczelni wyższych w przyszłej pracy zawodowej. Kwestia ta została podniesiona w *exposé* Prezesa Rady Ministrów, ogłoszonym w październiku 2014 r.

5. Jakość systemów zarządzania w urzędach

Istnieje duże zapotrzebowanie na realizację projektów modernizujących funkcjonujące w urzędach systemy zarządzania, w szczególności ukierunkowanych na zwiększenie ich efektywności, a także *benchmarking* i standaryzację prowadzonych działań. Liczna grupa urzędów angażuje się w tego typu przedsięwzięcia z własnej inicjatywy. Dla właściwego wdrożenia projektów niezbędne jest zapewnienie pracownikom zaangażowanym w ich realizację wsparcia szkoleniowego.

4. Najważniejsze cele i zadania do realizacji w 2015 r.

Biorąc pod uwagę ocenę stanu służby cywilnej i wpływające z niej wnioski dotyczące obszarów służby cywilnej wymagających poprawy, Szef Służby Cywilnej zaplanował w 2015 r. realizację pięciu celów.

- 1. Ułatwienie obywatelowi kontaktu z administracją publiczną.**
- 2. Stworzenie strategicznej wizji kreowania wizerunku służby cywilnej i rozpoczęcie tego procesu.**
- 3. Zapewnienie możliwości zdobycia przez studentów doświadczenia zawodowego i podniesienia kompetencji².**
- 4. Uproszczenie procedur w służbie cywilnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach.**
- 5. Wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej³.**

Wszystkie wyżej wymienione cele wspierają wdrożenie rządowych dokumentów strategicznych. Ich osiągnięcie będzie możliwe dzięki prowadzeniu w 2015 r. szeregu przedsięwzięć. Należy do nich w szczególności inicjatywa „Obywatel”, która zakłada rozszerzenie, rozwój i utrzymanie profilu serwisu informacyjnego „Portal obywatel.gov.pl”, realizację działania „Informacja dla obywatela” oraz zmiany w zakresie sposobu prowadzenia korespondencji z obywatelami. Realizowane będą zadania służące poprawie wizerunku służby cywilnej i komunikacji z otoczeniem. Wprowadzone zostaną rozwiązania zapewniające organizację praktyk studenckich w urzędach administracji rządowej. Kontynuowane będą działania na rzecz odbiurokratyzowania zarządzania zasobami ludzkimi (projekt „Mniej wysiłku – więcej efektu”). Przewiduje się także dalsze wdrażanie projektów systemowych Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” i Programu Operacyjnego „Wiedza, Edukacja, Rozwój” oraz organizację szkoleń centralnych w służbie cywilnej.

Ponadto priorytetowe znaczenie w 2015 r. będzie miało monitorowanie poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej oraz prowadzenie prac analitycznych w tym zakresie. Umożliwi to Szefowi Służby Cywilnej wsparcie procesu decyzyjnego oraz podejmowanie inicjatyw mających na celu rozwiązanie problemu sytuacji płacowej najniżej uposażonych członków korpusu służby cywilnej (przede wszystkim pracowników urzędów administracji zespolonej szczebla powiatowego i wojewódzkiego oraz niektórych urzędów administracji niezespolonej).

² Cel wspiera realizację exposé Prezesa Rady Ministrów w części dotyczącej umożliwienia studentom zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego w administracji rządowej.

³ Kontynuacja realizacji celu z 2014 r.

Ułatwienie obywatelowi kontaktu z administracją publiczną

Najważniejsze zadania

- Realizacja inicjatywy „Obywatel”
 - „Portal obywatel.gov.pl”
 - ”Informacja dla obywatela”
 - „Rekomendacje dotyczące komunikacji pisemnej oraz rozpatrywania sygnałów obywatelskich”

Wskaźnik realizacji celu

- Liczba narzędzi usprawniających komunikację urzędów z obywatelami
0 (2014 r.) → 3 (2015 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych

- ✓ Strategia „Sprawne Państwo 2020”

Stworzenie strategicznej wizji kreowania wizerunku służby cywilnej i rozpoczęcie tego procesu

Najważniejsze zadania

- Realizacja przedsięwzięć służących poprawie wizerunku służby cywilnej i komunikacji z otoczeniem
 - Opracowanie planu komunikacji służby cywilnej
 - Zmiana formuły wydawniczej „Przeglądu Służby Cywilnej”
 - Unowocześnienie strony internetowej „Serwis Służby Cywilnej”, nakierowanie na użytkownika
 - Spotkania Szefa Służby Cywilnej z pracownikami urzędów administracji rządowej w terenie

Wskaźnik realizacji celu

- Liczba przedsięwzięć służących prezentacji opinii publicznej usług służby cywilnej świadczonych na rzecz obywateli
0 (2014 r.) → 4 (2015 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych

- ✓ Strategia „Sprawne Państwo 2020”

Zapewnienie możliwości zdobycia przez studentów doświadczenia zawodowego i podniesienia kompetencji

Najważniejsze zadania

- Realizacja projektu „Praktyki studenckie”
 - Zalecenia Rady Ministrów w sprawie praktyk studenckich
 - Ramy jakości w zakresie prowadzenia praktyk studenckich w administracji rządowej
 - Centralna baza rejestrująca zgłoszenia praktyk studenckich
 - Materiały informacyjne dla jednostek organizujących praktyki, uczelni i studentów

Wskaźnik realizacji celu

- Średnia liczba pracowników urzędu przypadająca na jednego praktykanta
Brak danych (2014 r.) —————> **20** (2015 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych

- ✓ *Exposé* Prezesa Rady Ministrów
- ✓ „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020”

Uproszczenie procedur w służbie cywilnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach

Najważniejsze zadania

- Realizacja projektu „Mniej wysiłku – więcej efektu”
 - Uproszczenie przepisów aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej w zakresie ocen pracowniczych, szkoleń oraz opisów i wartościowania stanowisk
 - Uproszczenie formularzy sprawozdawczych składanych przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów w systemie SWEZ_HR

Wskaźnik realizacji celu

- Liczba aktów prawnych, w których uproszczono procedury zarządzania zasobami ludzkimi
0 (2014 r.) —————> **4** (2015 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych

- ✓ Strategia „Sprawne Państwo 2020”

Wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej

Najważniejsze zadania

- Realizacja projektów systemowych Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki”
 - „Doskonalenie standardów zarządzania administracji rządowej”
 - „Procesy, cele, kompetencje – zintegrowane zarządzanie w urzędzie”
 - „Wsparcie reformy administracji skarbowej”
 - „Wzmocnienie potencjału analitycznego administracji publicznej”
- Realizacja działań w ramach Programu Operacyjnego „Wiedza, Edukacja, Rozwój”
 - Doskonalenie systemów i standardów zarządzania w administracji podatkowej i kontroli skarbowej oraz obsługi klienta w administracji podatkowej
 - Skuteczne standardy nadzoru administracyjnego inspekcji (m.in. w obszarze nadzoru nad produkcją i obrotem żywnością)
 - Szkolenia dla służb analitycznych (Akademia Oceny Skutków Regulacji)
- Organizacja szkoleń centralnych w służbie cywilnej

Wskaźniki realizacji celu

- Liczba urzędów, w których wdrożono usprawnienia z zakresu zarządzania w obszarach uznanych za kluczowe z punktu widzenia urzędu
0 (2014 r.) —————> **268** (2015 r.)
- Odsetek uczestników szkoleń, którzy uważają, że podnieśli kompetencje zawodowe na skutek uczestnictwa w szkoleniach
87% (2014 r.) —————> **87%** (2015 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych

- ✓ Strategia „Sprawne Państwo 2020”
- ✓ Plan działań Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki” na lata 2014–2015
- ✓ Program Operacyjny „Wiedza, Edukacja, Rozwój”
- ✓ Program „Lepsze Regulacje 2015”
- ✓ Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2015 r.

5. Stan służby cywilnej w 2014 r.

5.1. Podstawowe dane o służbie cywilnej

Korpus służby cywilnej w 2014 r. w liczbach

- Przeciętne zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej: 120 412 etatów
(w 2013 r. – 121 376 etatów, spadek o 964 etaty, tj. o 0,8%)
- Liczba urzędników służby cywilnej*: 7 675 etatów
(w 2013 r. – 7 598 etatów, wzrost o 77 etatów, tj. o 1,0%)
- Struktura zatrudnienia według płci*: 69,8% kobiet, 30,2% mężczyzn
(w 2013 r. – udział kobiet 69,5%, wzrost o 0,3 p. proc.)
- Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w korpusie służby cywilnej*: 3,7%
(w 2013 r. – 3,4% korpusu, wzrost o 0,3 p. proc.)
- Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść)*: 6,2%
(w 2013 r. – 5,1%, wzrost o 1,1 p. proc.)
- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto: 4 846 zł
(w 2013 r. – 4 770 zł brutto, wzrost o 76 zł, tj. w ujęciu realnym o 1,6%)
- Przeciętne wydatki na szkolenia na 1 etat: 324 zł
(w 2013 r. – 310 zł., wzrost o 14 zł)
- Średnia liczba ofert na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej: 24 (w 2013 r. – 36, spadek o 12 ofert)
- Średnia liczba ofert na wyższe stanowiska w służbie cywilnej: 6,5
(w 2013 r. – 7,6, spadek o 1 ofertę)

* Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2014 r.

5.2. Zatrudnienie w służbie cywilnej

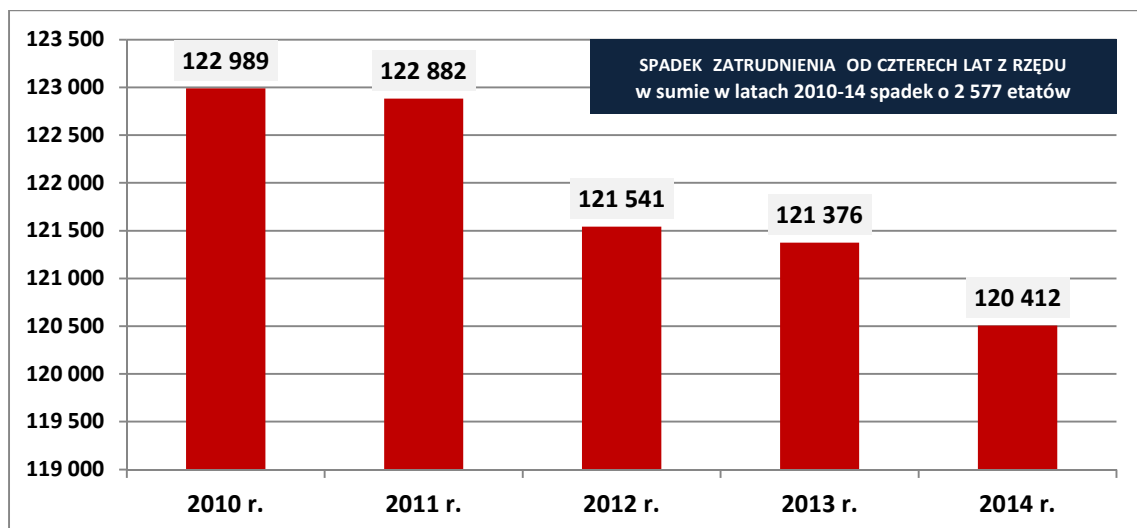
Najważniejsze trendy w 2014 r.

- Spadek przeciętnego zatrudnienia w służbie cywilnej
- Niska dynamika wzrostu liczby urzędników służby cywilnej
- Utrzymująca się przewaga zatrudnienia kobiet w korpusie służby cywilnej
- Wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w korpusie służby cywilnej
- Postępujący proces starzenia się korpusu służby cywilnej
- Nieznaczny wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia

➤ Spadek przeciętnego zatrudnienia w służbie cywilnej

W 2014 r. odnotowano czwarty rok z rzędu spadek przeciętnego zatrudnienia w służbie cywilnej. Względem 2013 r. zmniejszyło się ono o 964 etaty (0,8%), a w stosunku do 2010 r. – o 2 577 etatów (2,1%).

Przeciętne zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w latach 2010–2014



Największe spadki zatrudnienia w 2014 r. odnotowano w urzędach administracji podatkowej (450 etatów, w tym 424 w urzędach skarbowych), w urzędach pozostałej administracji niezespólonej (234 etaty) oraz w ministerstwach (198 etatów). Spadek zatrudnienia w urzędach skarbowych wynikał przede wszystkim z ograniczenia do niezbędnego minimum przyjmowania nowych pracowników w miejsce uwalnianych etatów – w związku z realizacją programu informatyzacji administracji podatkowej

„e-Podatki.” Natomiast spadki w pozostałej administracji niezespólonej odnotowano przede wszystkim w oddziałach Straży Granicznej oraz w urzędach statystycznych. W ministerstwach zmniejszenie zatrudnienia spowodowane było zmianami organizacyjnymi (m.in. połączeniem Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z Ministerstwem Rozwoju Regionalnego, dostosowaniem struktury Ministerstwa Obrony Narodowej) i decyzjami kierownictwa urzędów o redukcji zatrudnienia (m.in. w Ministerstwie Skarbu Państwa). W odniesieniu do całego korpusu służby cywilnej spadek zatrudnienia wynikał przede wszystkim z naturalnego ruchu kadrowego (np. odejścia na emeryturę).

Biorąc pod uwagę grupy stanowisk, wart odnotowania jest spadek przeciętnego zatrudnienia w grupie stanowisk wspomagających o 1 404 etaty oraz w grupie stanowisk specjalistycznych – o 264 etaty⁴. Spadek ten może być naturalną konsekwencją awansu na stanowiska samodzielne i koordynujące pracowników nabywających doświadczenie. Analiza danych wskazuje także, że osoby zatrudnione w grupach stanowisk wspomagających i specjalistycznych są najczęściej uwzględniane przy podejmowaniu przez pracodawców decyzji kadrowych dotyczących ograniczania czy racjonalizacji zatrudnienia.

➤ **Niska dynamika wzrostu liczby urzędników służby cywilnej**

Według stanu na 31 grudnia 2014 r., w korpusie służby cywilnej było zatrudnionych 7 675 urzędników służby cywilnej, co stanowiło 6,4% ogółu korpusu⁵, Wzrost zatrudnienia urzędników w ujęciu rok do roku był niższy niż wynikałoby to z liczby nowo mianowanych osób o tym statusie⁶. Wynika to z faktu odchodzenia urzędników z pracy w służbie cywilnej, między innymi w związku z nabywaniem uprawnień emerytalnych. Niska dynamika wzrostu udziału urzędników w korpusie służby cywilnej, wynikająca z ograniczonego limitu mianowań, spowalnia proces profesjonalizacji służby cywilnej.

➤ **Utrzymująca się przewaga zatrudnienia kobiet w korpusie służby cywilnej**

Struktura zatrudnienia w korpusie służby cywilnej według płci w 2014 r. wskazywała po raz kolejny na wyraźną przewagę kobiet w korpusie służby cywilnej. Struktura ta pozostaje na podobnym poziomie od momentu prowadzenia badań w tym zakresie, tj. od 2006 r.

⁴ W 2013 r. przeciętne zatrudnienie w grupie stanowisk wspomagających spadło o 1 408 etatów, natomiast w grupie stanowisk specjalistycznych – o 428 etatów.

⁵ Dane dotyczą osób w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, bez uwzględnienia osób przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych oraz zasiłkach chorobowych. W 2013 r. urzędnicy służby cywilnej stanowili 6,3% korpusu służby cywilnej.

⁶ W 2014 r. mianowano 185 osób. Obowiązujący limit mianowań urzędników w służbie cywilnej (tj. 200 osób – bez zmian względem roku 2013) został wykonany na poziomie 93%.

Według stanu na 31 grudnia 2014 r. kobiety stanowiły 69,8%, a mężczyźni 30,2% członków korpusu służby cywilnej. Podobnie jak w poprzednich latach, największy odsetek kobiet występował w urzędach skarbowych (77,7%), mężczyzn w placówkach zagranicznych (64,5%). Udział kobiet zatrudnionych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej wynosił 49,1%, mężczyzn – 50,9%. Oznacza to nieznaczny spadek udziału kobiet w korpusie w stosunku do 2013 r. (o 2,6 p. proc).

➤ **Wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w korpusie służby cywilnej**

Sukcesywnie zwiększa się udział osób z niepełnosprawnościami w korpusie służby cywilnej. Według stanu na 31 grudnia 2014 r. zatrudnione były 4 533 osoby z niepełnosprawnościami, które stanowiły 3,7% korpusu⁷. Największy wzrost udziału tej grupy osób odnotowano w urzędach kontroli skarbowej. W 2014 r. udział ten wynosił 4,5%⁸.

Wzrostowi zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w korpusie sprzyjają obowiązujące od listopada 2011 r. przepisy ustawy o służbie cywilnej, dające tym osobom pierwszeństwo w zatrudnieniu w naborach. Nie bez znaczenia są także podejmowane przez urzędy działania, zachęcające osoby z niepełnosprawnościami do ubiegania się o wolne stanowiska oraz upowszechnianie informacji o uprawnieniach przysługujących tej grupie osób. Jednakże w dalszym ciągu zainteresowanie tych osób udziałem w naborach na wolne stanowiska w służbie cywilnej oraz poziom ich zatrudnienia w korpusie pozostają dalekie od oczekiwań.

➤ **Postępujący proces starzenia się korpusu służby cywilnej**

W 2014 r. ponownie zmniejszył się w korpusie służby cywilnej udział osób w wieku do 30 lat. Stanowiły one 10,4% korpusu. Natomiast udział osób w wieku powyżej 50 roku życia zwiększył się do 32,3%⁹. Tendencja ta jest jeszcze bardziej widoczna przy porównaniu danych z ostatnich 5 lat. W 2009 r. udział osób w wieku do 30 lat wynosił 20,3%, zaś osób w wieku powyżej 50 lat – 26,9%. Jednocześnie, podobnie jak w poprzednich latach, najliczniej reprezentowaną w 2014 r. grupą były osoby w wieku między 31–50 lat. Stanowiły one 57,4% ogółu członków korpusu służby cywilnej (wzrost o 1,3% w stosunku do 2013.). Oznacza to, że trzon korpusu tworzą pracownicy posiadający zazwyczaj co najmniej kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe i specjalistyczne kwalifikacje. Osoby te przeważnie wiążą swoją karierę zawodową z pracą w służbie cywilnej.

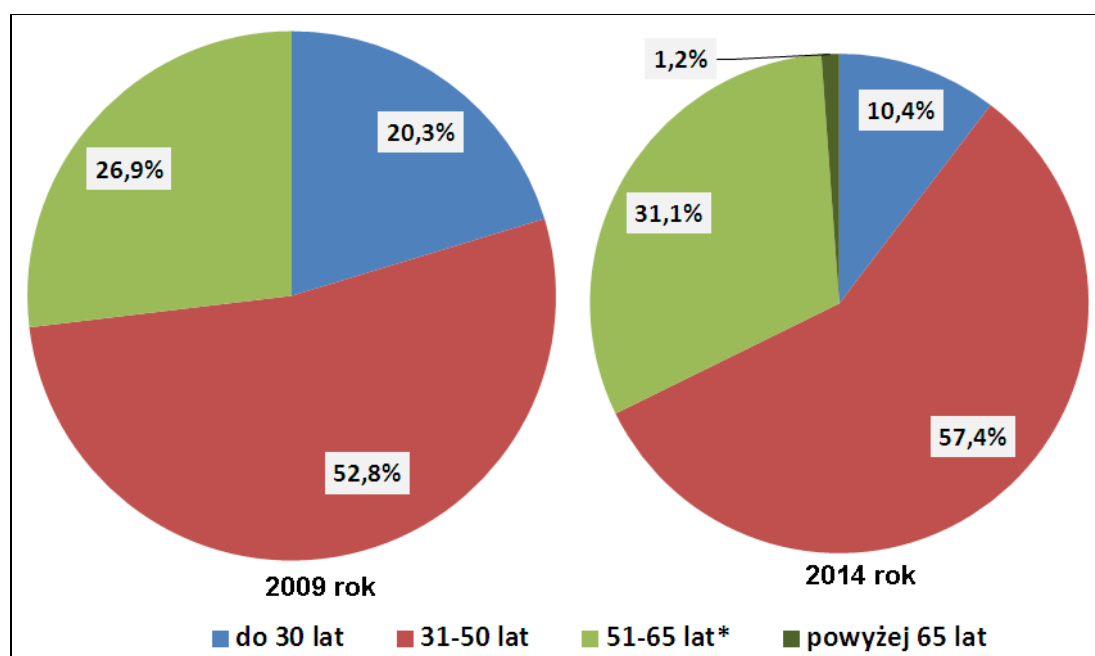
⁷ W 2013 r. – 3,4%, w 2012 r. – 3,2%, w 2011 – 2,8%.

⁸ W 2013 r. – 3,7%.

⁹ W 2013 r. udział osób w wieku do 30 lat wynosił 12,2%, natomiast osób w wieku powyżej 50 roku życia – 31,7%.

Zmniejszający się udział zatrudnienia w korpusie służby cywilnej pracowników młodych (przed 30 rokiem życia) może wynikać z faktu, że osoby te rozpoczynają swoją karierę zawodową i są bardziej mobilne. Zazwyczaj osoby młode chętniej podejmują ryzyko szukania pracy poza służbą cywilną pomimo tego, że oferuje ona konkurencyjne w stosunku do rynku pracy warunki zatrudnienia na najniższych stanowiskach. Spadek udziału tej grupy osób w korpusie może być także częściowo pochodną decyzji kadrowych, mających na celu ograniczanie lub racjonalizację zatrudnienia. Decyzje takie najczęściej dotyczą grup stanowisk wspomagających i specjalistycznych, w których osoby młode są licznie reprezentowane¹⁰. Przykładowo, wśród pracowników na stanowiskach wspomagających, którzy w 2014 r. odeszli z pracy w urzędzie, ponad 41% stanowiły osoby w wieku do 30 roku życia.

Porównanie struktury korpusu służby cywilnej ze względu na wiek w latach 2009 i 2014



* Dane dotyczące 2009 r. dla kategorii 51–65 lat obejmują również kategorię „powyżej 65 lat”.

➔ Nieznaczny wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia

W 2014 r. po raz pierwszy odnotowano wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia¹¹ – po utrzymującej się od kilku lat¹² wyraźnej tendencji spadkowej. Wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 6,2%, co oznacza wzrost o 1,1 p. proc w stosunku do 2013 r. Niemniej w niektórych urzędach przekraczał on znacznie średnią dla całej

¹⁰ W 2014 r. najwięcej osób przed 30 rokiem życia było zatrudnionych w grupie stanowisk wspomagających – 23,9% oraz w grupie stanowisk specjalistycznych – 10,9%.

¹¹ Stosunek liczby odejść z pracy do przeciętnego zatrudnienia w badanym okresie w osobach.

¹² Analizy w tym zakresie są prowadzone od 2007 r.

służby cywilnej, np. w Głównym Inspektoracie Farmaceutycznym (22,7%) czy Urzędzie Transportu Kolejowego (19,8%).

Wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia w 2014 r. był w szczególności związany z realizacją w administracji podatkowej programu „e-Podatki”. Ograniczenie do niezbędnego minimum przyjmowania nowych pracowników w miejsce uwalnianych etatów zaowocowało większą fluktuacją zatrudnienia w izbach skarbowych (wzrost o 1,6 p. proc) i urzędach skarbowych (wzrost o 1,9 p. proc). Urzędy te zatrudniają łącznie ok. 35% członków korpusu służby cywilnej.

Należy podkreślić, że fluktuacja zatrudnienia na odnotowanym poziomie, zarówno w odniesieniu do całego korpusu służby cywilnej, jak i poszczególnych grup urzędów, jest przede wszystkim wynikiem zmian organizacyjnych i naturalnego ruchu kadrowego. Zatem jej poziom, co do zasady, nie powinien stanowić zagrożenia dla realizacji przez urzędy ich statutowych zadań. Wyjątkiem mogą być urzędy, w których wskaźnik fluktuacji znacznie przekracza średnią dla całej służby cywilnej.

5.3. Finansowanie i wynagrodzenia w służbie cywilnej

Najważniejsze trendy w 2014 r.

- Realny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia
- Wzrost dotkliwości skutków zamrożenia wynagrodzeń odczuwanych w urzędach administracji rządowej w terenie
- Nieznaczny wzrost funduszu wynagrodzeń

➤ Realny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2014 r. wzrosło realnie o 1,6% – do kwoty 4 846 zł. brutto. Jest to efektem przede wszystkim spadku zatrudnienia, zerowej inflacji oraz nieznacznego wzrostu funduszu wynagrodzeń.

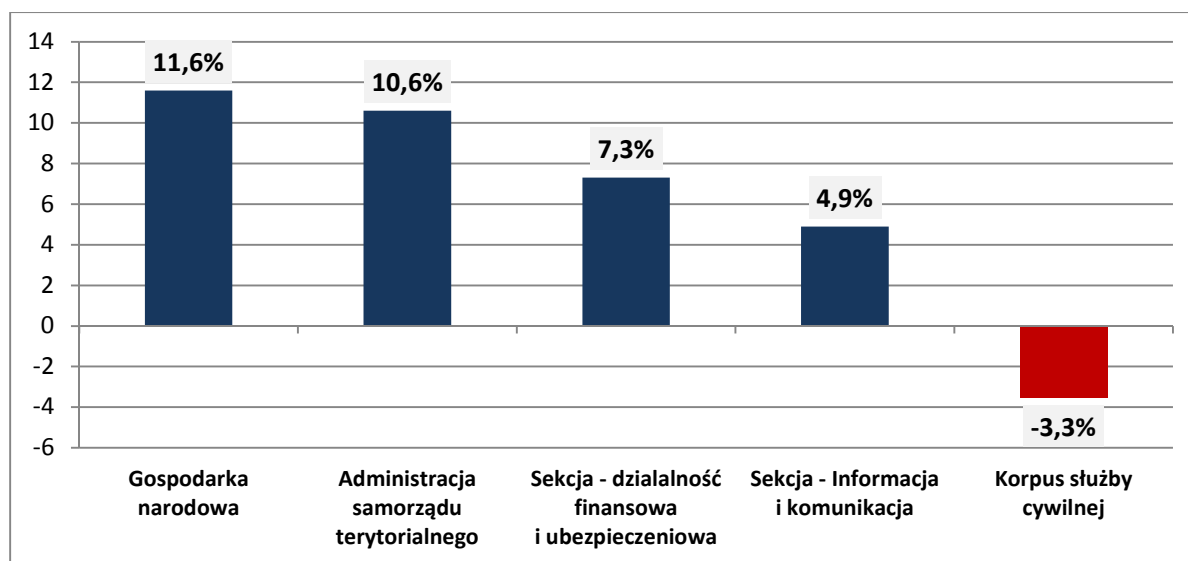
Niemniej należy zauważyć, że w latach 2009–2014 r.¹³ wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej realnie spadło o 3,3%, podczas gdy w gospodarce narodowej realnie wzrosło o 11,6% do poziomu 3 783 zł. Trzeba przy tym pamiętać, że dane te uzyskano w wyniku porównania wynagrodzeń grup pracowniczych o różnych kwalifikacjach. Około 50% członków korpusu służby cywilnej zajmuje stanowiska, na których

¹³ Okres, w którym kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej pozostawała na niezmiennym poziomie.

wymagane jest wykształcenie wyższe. W przypadku osób zatrudnionych w całej gospodarce narodowej udział osób z wyższym wykształceniem wynosi ok. 30%.

Z porównania realnej zmiany wynagrodzeń w latach 2009–2014 w korpusie służby cywilnej z segmentami rynku pracy o zbliżonym charakterze pracy wynika, że korpus służby cywilnej jest jedyną grupą pracowniczą, w której odnotowuje się realny spadek wynagrodzeń w analizowanym okresie.

Realne zmiany poziomu wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w latach 2009–2014 na tle wybranych segmentów rynku pracy¹⁴



- Szczegółowe dane na temat poziomu wynagrodzeń według kategorii urzędów oraz grup stanowisk zawiera załącznik nr 1.

➤ Wzrost dotkliwości skutków zamrożenia wynagrodzeń odczuwanych w urzędach administracji rządowej w terenie

Zamrożenie w ostatnich latach kwoty bazowej skutkowało zwiększonym natężeniem wystąpień dotyczących trudnej sytuacji finansowej, które były kierowane w szczególności do Prezesa Rady Ministrów oraz Szefa Służby Cywilnej. Sygnalizowane problemy dotyczą niskich płac w małych urzędach, znajdujących się na ogół w niewielkich miejscowościach w całej Polsce. Prowadzone analizy wskazują, że w służbie cywilnej funkcjonuje liczna grupa pracowników (ok. 8 tys.), których wynagrodzenia zasadnicze nie przekraczają kwoty 2 000 zł brutto miesięcznie. Problem ten często dotyka osób realizujących zadania inspekcyjno-kontrolne oraz badawczo-naukowe, wymagające wysokich kompetencji. Pracownicy małych urzędów z niskimi

¹⁴ Dane dotyczące administracji samorządu terytorialnego i wymienionych dwóch sekcji gospodarki narodowej dotyczą okresu 2008 r. – III kwartał 2014 r.

budżetami coraz gorzej radzą sobie w warunkach zamrożenia wynagrodzeń i rosnących kosztów życia. Do najniżej uposażonych obszarów służby cywilnej należą przede wszystkim urzędy administracji zespolonej szczebla powiatowego, w tym komendy powiatowe i miejskie Policji oraz Państwowej Straży Pożarnej, a także urzędy administracji niezespolonej.

- Zestawienie 40 urzędów z najniższym przeciętnym wynagrodzeniem miesięcznym, z wyszczególnieniem wynagrodzeń zasadniczych, zawiera tabela 1 w załączniku nr 1.

➤ Nieznaczny wzrost funduszu wynagrodzeń

Środki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w 2014 r. zostały zaplanowane na poziomie 7 040 799 tys. zł. Plan po zmianach (tj. z uwzględnieniem środków ujętych w rezerwach celowych) wyniósł 7 044 581 tys. zł, zaś jego wykonanie – 7 002 214 (99,4% planu po zmianach). Wydatki na wynagrodzenia wzrosły więc o 54 720 tys. zł, tj. ok. 0,8% względem 2013 r. Nie stanowiło to dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa, a jedynie przeniesienie już zaplanowanych środków wewnątrz urzędu. Inną przyczyną omawianego wzrostu było rozdysponowanie rezerw celowych, np. na dodatki służby cywilnej dla urzędników nowo mianowanych w 2013 i 2014 r., czy też na realizację nowych zadań, m.in. w związku ze zmianami w prawie energetycznym oraz legalizacją pobytu cudzoziemców na terytorium RP.

- Szczegółowe dane na temat środków na finansowanie służby cywilnej przedstawia załącznik nr 2.

5.4. Nabór, nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej

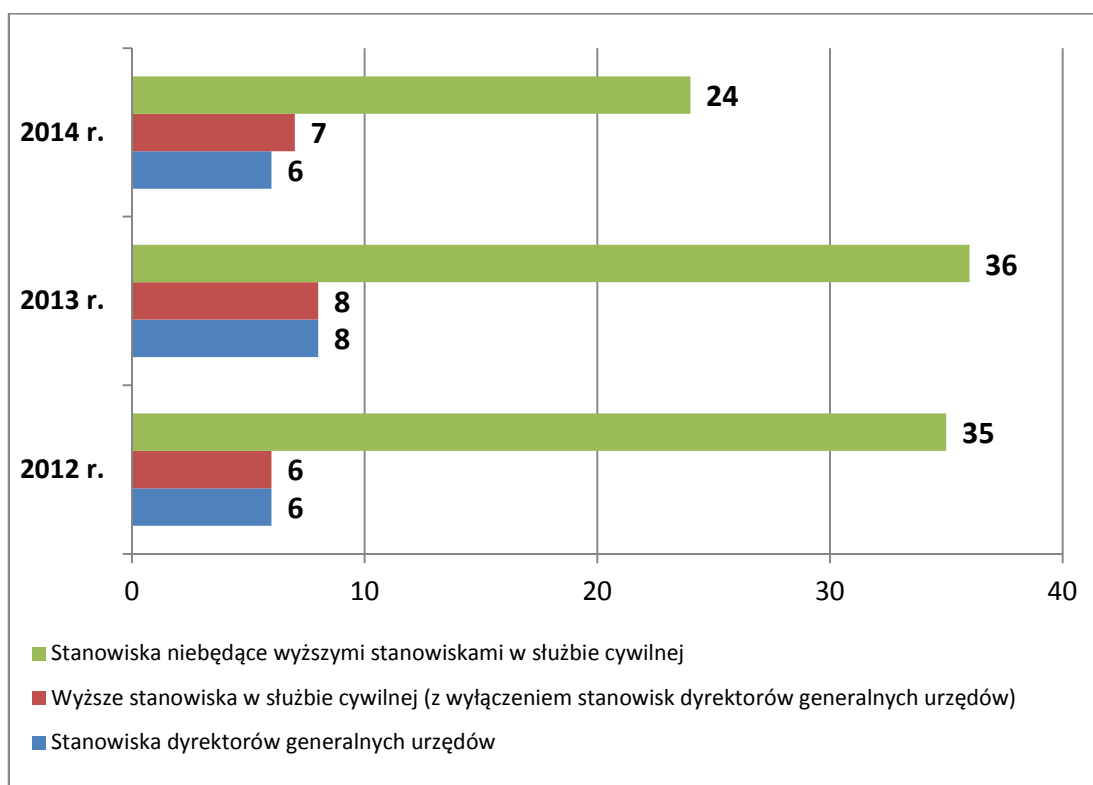
Najważniejsze trendy w 2014 r.

- Spadek liczby kandydatów ubiegających się o stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej, przy utrzymującym się poziomie zainteresowania pracą na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej
- Mniejsza rotacja na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów, utrzymanie wysokiego poziomu obsady tych stanowisk
- Spadek zainteresowania osób z niepełnosprawnościami udziałem w naborach na wolne stanowiska w służbie cywilnej
- Mniejsza liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej

☞ **Spadek liczby kandydatów ubiegających się o stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej przy utrzymującym się poziomie zainteresowania pracą na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej**

W 2014 r. po raz pierwszy od kilku lat zanotowano wyraźny spadek liczby kandydatów ubiegających się o zatrudnienie na stanowiskach niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. O jedno takie stanowisko ubiegało się średnio 24 kandydatów, głównie kobiety (70% ogółu ofert). Jednocześnie zainteresowanie pracą na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej utrzymywało się na niewysokim, w porównaniu do innych stanowisk, poziomie – średnio 6,5 oferty na jedno stanowisko. Na jeden nabór przeprowadzony na stanowisko dyrektora generalnego urzędu wpływało w 2014 r. średnio 6 ofert. W przypadku pozostałych wyższych stanowisk w służbie cywilnej o jedno stanowisko ubiegało się średnio 7 kandydatów. Może wiązać się to ze znacznie większymi wymaganiami wobec tych stanowisk, jak również ze znacznie mniejszymi wynagrodzeniami w stosunku do porównywalnych stanowisk w sektorze prywatnym. Zatrudnieniem na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów zainteresowane były w podobnym stopniu kobiety (49% ofert), co mężczyźni (51% ofert). O zatrudnienie na pozostałych wyższych stanowiskach w służbie cywilnej ubiegali się w większości mężczyźni (64% ogółu ofert).

Średnia liczba ofert na stanowiska w służbie cywilnej w latach 2012–2014



➤ **Mniejsza rotacja na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów, utrzymanie wysokiego poziomu obsady tych stanowisk**

W roku 2014 r. pracę na stanowiskach dyrektorów generalnych rozpoczęło 5 członków korpusu służby cywilnej¹⁵. Jednocześnie w tym okresie pracę na ww. stanowiskach zakończyło 7 członków korpusu służby cywilnej (w każdym przypadku na wniosek odpowiednio ministra, kierownika urzędu centralnego, wojewody – bezpośredniego przełożonego dyrektora generalnego urzędu). Na stosunkowo wysokim poziomie utrzymywał się stan obsady tych stanowisk. 31 grudnia 2014 r. obsadzonych było 59 (94%) spośród 63 stanowisk dyrektorów generalnych urzędów. Jednocześnie 83% naborów na te stanowiska zakończyło się zatrudnieniem kandydata¹⁶. Zmniejszenie rotacji oraz wysoka skuteczność naborów w 2014 r. spowodowały zmniejszenie ich liczby do 6¹⁷.

➤ **Spadek zainteresowania osób z niepełnosprawnościami udziałem w naborach na wolne stanowiska w służbie cywilnej**

W 2014 r. osoby z niepełnosprawnościami rzadziej ubiegały się o pracę w służbie cywilnej. Liczba nadsyłanych ofert zmniejszyła się w stosunku do 2013 r. o 21% w przypadku stanowisk niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej oraz o 38% w przypadku wyższych stanowisk. Wpisuje się to w ogólną tendencję związaną z malejącą liczbą ofert nadsyłanych w naborach do służby cywilnej w 2014 r. Niemniej dynamika spadku zainteresowania osób z niepełnosprawnościami udziałem w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej była mniejsza niż w przypadku pozostałych kandydatów. Natomiast w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej dynamika spadku liczby ofert nadsyłanych przez tę grupę osób była większa niż w przypadku pozostałych kandydatów.

Należy podkreślić, że pomimo mniejszej liczby nadsyłanych ofert, w wyniku przeprowadzonych naborów zatrudniono tyle samo osób z niepełnosprawnościami, co w latach 2012 i 2013 (167). Świadczy to o wzroście skuteczności w ubieganiu się przez te osoby o wolne stanowiska w służbie cywilnej.

Osoby z niepełnosprawnościami korzystają z ustawowego pierwszeństwa w zatrudnieniu. Urzędy są także coraz bardziej otwarte na zatrudnienie tej grupy pracowników. Znajduje to odzwierciedlenie w rosnącym odsetku ogłoszeń o naborach na wolne stanowiska w służbie cywilnej, w których osoby z niepełnosprawnościami

¹⁵ W 2013 r. – 10, w 2012 r. – 13.

¹⁶ W 2013 r. – 97%, w 2012 r. – 86%.

¹⁷ W 2013 r. – 11, w 2012 r. – 17.

są zachęcane do składania ofert¹⁸. Ponadto w 2014 r. podejmowano działania mające na celu promowanie zatrudnienia tej grupy osób w służbie cywilnej oraz monitorowano proces naboru do służby cywilnej.

➤ **Mniejsza liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej**

W 2014 r. ok. 3,6 tys. osób podjęło po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej (ok. 61% ogółu osób zatrudnionych w wyniku przeprowadzonych naborów). W porównaniu do lat ubiegłych osoby te stanowiły mniej liczną grupę¹⁹. Jednocześnie pracownicy ci, podobnie jak w latach poprzednich, w przeważającej większości przypadków (97%) uzyskali pozytywną pierwszą ocenę w służbie cywilnej. Może to potwierdzać trafność dokonywanej w urzędach rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.

- Szczegółowe dane zostały ujęte w załączniku nr 3.

5.5. Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej

Najważniejsze trendy w 2014 r.

- Nieznaczny wzrost możliwości finansowania szkoleń w służbie cywilnej
- Utrzymująca się wysoka ocena szkoleń realizowanych przez Szefa Służby Cywilnej
- Utrzymujące się ograniczenia w uzyskaniu mianowania w służbie cywilnej
- Utrzymująca się zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej

➤ **Nieznaczny wzrost możliwości finansowania szkoleń w służbie cywilnej**

Na szkolenia w służbie cywilnej w 2014 r. wydatkowano 38 995 tys. zł. Kwota ta była wyższa o 1 427 tys. zł niż w roku 2013, co przełożyło się na pierwszy od kilku lat wzrost średniej kwoty środków na szkolenia przypadającej na jednego członka korpusu

¹⁸ W 2014 r. 47% ogłoszeń o naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej zawierało informację zachęcającą osoby z niepełnosprawnościami do składania ofert (w 2013 r. – 45%, w 2012 r. – 36%). W przypadku naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej informację taką zawierało 68% ogłoszeń (w 2013 r. – 63%, w 2012 r. – 51%).

¹⁹ W 2013 r. po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej podjęło ok. 3,9 tys. osób, w 2012 r. – ok. 4,5 tys. osób. Stanowiły one odpowiednio ok. 67% i 75% ogółu osób zatrudnionych w wyniku przeprowadzonych naborów.

służby cywilnej. W 2014 r. wyniosła ona 324 zł²⁰. Zgodnie z informacjami uzyskanymi od dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, w organizowanych przez nich szkoleniach w służbie cywilnej w 2014 r. wzięło udział ok. 81 tys. członków korpusu służby cywilnej (ok. 67% ogółu korpusu).

Jednocześnie wysokość środków finansowych przeznaczonych na szkolenia centralne z rezerwy celowej budżetu państwa kształtowała się na tym samym poziomie, co w latach poprzednich (463 tys. zł w latach 2012–2014). Bardzo mała pula środków przekłada się na niedużą, a tym samym niedostateczną w stosunku do potrzeb liczbę miejsc szkoleniowych.

☛ **Utrzymująca się wysoka ocena szkoleń realizowanych przez Szefa Służby Cywilnej²¹**

W ramach szkoleń centralnych przygotowano i przeprowadzono w 2014 r. cztery szkolenia, w tym jedno dodatkowe. Szkolenie to sfinansowano ze środków zabezpieczonych na etapie planowania oraz oszczędności wygenerowanych w trakcie realizacji podstawowych tematów szkoleń. Tym samym – podobnie jak w 2013 r. – stworzono możliwość rozwoju zawodowego większej niż zakładano grupie osób. Łącznie w szkoleniach centralnych wzięło udział 1046 członków korpusu służby cywilnej:

- „Etyka, przeciwdziałanie korupcji i konfliktowi interesów” (przeszkolono 194 osoby, w tym 27 koordynatorów „Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014–2019”),
- „Poprawne językowo redagowanie pism urzędowych” (przeszkolono 259 osób);
- „Kryteria pozacenowe w praktyce udzielania zamówień publicznych” (przeszkolono 273 osoby),
- „Praktyczne aspekty dostępu do informacji publicznej” (przeszkolono 320 osób).

Szkolenia centralne zostały wysoko ocenione. Około 87% członków korpusu służby cywilnej wyraziło przekonanie o podniesieniu swoich kompetencji zawodowych na skutek uczestnictwa w tych szkoleniach.

Bardzo wysoką ocenę uzyskały również szkolenia przeprowadzone w 2014 r. w ramach projektu „Wsparcie reformy administracji skarbowej”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wzięło w nich udział ponad 3,2 tys. członków korpusu służby cywilnej. 99,97% uczestników szkoleń wskazało, że pomogły one w podniesieniu ich kompetencji zawodowych.

²⁰ W 2013 r. – ok. 310 zł., w 2012 r. – ok. 314 zł.

²¹ Szkolenia centralne i współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

☛ **Utrzymujące się ograniczenia w uzyskaniu mianowania w służbie cywilnej**

Kolejny rok możliwości rozwoju zawodowego poprzez uzyskanie statusu urzędnika służby cywilnej ograniczał niski, 200-osobowy limit mianowań określony w ustawie budżetowej²². Jego wysokość w danym roku jest uzależniona od stanu finansów państwa. W 2014 r. mianowanie uzyskało łącznie 185 osób. Wśród nich było 153 pracowników służby cywilnej, którzy ukończyli postępowanie kwalifikacyjne z wynikami uprawniającymi do mianowania (ok. 48% ogólnej liczby osób, które zakończyły sprawdzian z wynikiem pozytywnym) oraz 32 absolwentów KSAP, którzy w 2014 r. złożyli wniosek o mianowanie. Limit mianowań został wykorzystany w 93%²³.

Utrzymywanie limitu mianowań na niskim poziomie ogranicza możliwości rozwoju zawodowego pracowników służby cywilnej.

Jednocześnie należy podkreślić, że w ocenie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej i Rady Służby Cywilnej postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2014 r. zostało przeprowadzone sprawnie i w sposób zgodny z przepisami.

- Analizę danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2014 r. przedstawia załącznik nr 4.

☛ **Utrzymująca się zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej**

W 2014 r. po raz kolejny zanotowano zdecydowaną przewagę pozytywnych ocen okresowych – 99,6%²⁴ (w tym 42,2% ocen na „poziomie oczekiwań”). Odsetek ocen na najwyższych poziomach (powyżej oczekiwań i znacznie powyżej oczekiwań) wyniósł 57,4%. W opinii bezpośrednich przełożonych, jedynie niewielka grupa ocenianych członków korpusu służby cywilnej nie zasługiwała na pozytywną ocenę wykonywania obowiązków, wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy (0,4%).

Jednocześnie należy zauważyć, że w 2014 r. sporządzono o 65% ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej mniej niż w 2013 r. Wynika to z faktu, że w marcu 2013 r. wypadał termin sporządzenia ocen okresowych dla większości osób, które były zatrudnione na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.

²² W 2013 r. wynosił on 200 osób.

²³ Wykorzystanie limitu mianowań w 2014 r. w 100% – podobnie jak w latach 2011–2013 – nie było możliwe. Wynikało to z faktu, że 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 ustawowego limitu.

²⁴ W 2013 r. – 99,7%, w 2012 r. – 99,4%.

Przyczyny dużej liczby ocen na najwyższych poziomach można upatrywać w dobrze wypracowanym i sprawnie działającym systemie weryfikacji pracowników w służbie cywilnej (otwarty i konkurencyjny nabór, służba przygotowawcza, pierwsza ocena). W efekcie, w służbie cywilnej zostają tylko najlepsi – wyselekcjonowani i sprawdzeni pracownicy. Dodatkowym czynnikiem może być kojarzenie oceny „na poziomie oczekiwań” ze szkolną oceną dostateczną, co ogranicza skłonność do wystawiania takich ocen²⁵.

- Szczegółowe dane dotyczące ocen okresowych oraz przyznawania kolejnych stopni służbowych w związku z uzyskaną pozytywną oceną okresową zawierają załączniki nr 5 i 6.

5.6. Czas pracy i odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej

Najważniejsze trendy w 2014 r.

- Utrzymujący się poziom przepracowanych godzin nadliczbowych
- Spadek liczby wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej

➤ Utrzymujący się poziom przepracowanych godzin nadliczbowych

W 2014 r. przepracowano ok. 940 tys. godzin nadliczbowych²⁶, z tego ok. 47% w izbach, urzędach skarbowych oraz urzędach kontroli skarbowej. Średnio w poszczególnych okresach rozliczeniowych rozliczono nieco ponad 65% godzin nadliczbowych²⁷. Podobnie jak w latach poprzednich najczęstszymi przyczynami ich nierozliczenia było wystąpienie godzin nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego oraz nadmiar obowiązków służbowych.

- Dane liczbowe dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach oraz przyczyn nierozliczenia godzin nadliczbowych w 2014 r. przedstawiają wykresy w załączniku nr 7.

²⁵ W projekcie nowego rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej proponuje się zastąpienie skali 1-2-3-4-5 skalą 1-3-5-7-9 tak, aby nie kojarzyła się ona ze szkolną skalą ocen (ocenie „na poziomie oczekiwań” przyporządkowana będzie liczba „5”).

²⁶ W 2013 r. – ok. 935 tys., w 2012 r. – ok. 961 tys.

²⁷ W 2013 r. – ok. 64%, w 2012 r. – 69%.

➤ Spadek liczby wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej

W 2014 r. w służbie cywilnej wszczęto 519 postępowań wyjaśniających²⁸ oraz 262 postępowania dyscyplinarne. Jednocześnie uprawomocniło się 173 kar dyscyplinarnych, w tym 1 kara wydalenia pracownika służby cywilnej z pracy w urzędzie²⁹.

42% wszystkich wszczętych w 2014 r. postępowań wyjaśniających stanowiły postępowania w związku z naruszeniem obowiązków stanowiących jednocześnie naruszenie zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby. Największa część tych postępowań, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyła zasady godnego zachowania – ok. 22% oraz zasady rzetelności – ok. 22% postępowań³⁰.

Ograniczeniu wszczynanych postępowań wyjaśniających mogły sprzyjać podejmowane w 2014 r. działania na rzecz wspierania świadomości etycznej członków korpusu służby cywilnej. Przykładem są dodatki tematyczne do „Przeglądu Służby Cywilnej”, promujące zachowania etyczne oraz szkolenia z zakresu etyki.

- Szczegółowe dane dotyczące postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych oraz orzeczonych kar zawiera załącznik nr 8.

5.8. Wizerunek służby cywilnej

Najważniejszy trend w 2014 r.

- Utrzymujący się niski poziom zaufania społecznego do administracji

Polska należy do grupy państw o najniższym poziomie zaufania obywateli do administracji. W 2014 r. zaufanie do urzędników administracji publicznej deklarowało ok. 40% badanych (CBOS). Precyzyjną ocenę wizerunku samej służby cywilnej utrudnia fakt, że tylko ok. 1/3 Polaków wie, czym jest ta służba. Większość obywateli nie rozróżnia samorządowej i rządowej struktury administracji, przy czym przyznać należy, że dla przeciętnego Polaka nie jest to wiedza niezbędna.

²⁸ 216 postępowań zostało umorzonych.

²⁹ W 2013 r. wszczęto 538 postępowań wyjaśniających i 276 postępowań dyscyplinarnych. Jednocześnie uprawomocniło się 158 kar dyscyplinarnych, w tym 2 kary wydalenia pracownika z urzędu.

³⁰ W 2013 r. było to odpowiednio 23% i 22% postępowań.

Niski poziom zaufania wydaje się być konsekwencją uogólnionej niechęci znacznej części Polaków do własnego państwa i jego instytucji. Dla wielu osób administracja publiczna, a w szczególności administracja rządowa, stanowi uosobienie dysfunkcji aparatu państwa i postrzegana jest jako swoisty balast ograniczający aktywność obywateli i szanse rozwoju kraju.

Kompleksowe badania dotyczące zaufania społecznego do służby cywilnej przeprowadzono w 2005 r. (PBS) oraz w 2011 r. (ARC). Analiza porównawcza ww. badań wskazuje, że na przestrzeni lat trend niskiego zaufania obywateli do służby cywilnej, administracji rządowej czy ogólnie rzecz biorąc, państwa i jego instytucji jest stały – obserwujemy tylko niewielkie zmiany. Podobnie jest z wiedzą obywateli na temat służby cywilnej. W badaniach PBS z 2005 r. 30% badanych utożsamiało służbę cywilną ze służbami mundurowymi lub obroną cywilną, w badaniach ARC z 2011 r. podobne skojarzenia miało 18% badanych. W 2005 r. dla 19% badanych służba cywilnej kojarzyła się z misją, służbą dla ludzi, w 2011 r. dla 21% badanych służba cywilna kojarzyła się ze służbą dla państwa, ojczyzny.

Ciekawych informacji dot. administracji podatkowej, która stanowi blisko 35% korpusu służby cywilnej, dostarczają wyniki raportu „Opinia nt. urzędów w Polsce” (TNS Polska, listopad 2014 r.), który analizuje dynamikę opinii Polaków nt. administracji podatkowej w latach 2007–2014. Zdaniem blisko 60% obywateli urzędy skarbowe działają sprawnie. Ponad połowa badanych uważa, że administracja podatkowa działa na rzecz obywatela i chce mu pomóc. Z analizy danych wynika, że obecnie chętniej niż kiedyś Polacy są skłonni przyznać, że administracja działa sprawniej, lepiej i jest nakierowana na pomoc i rozwiązywanie problemów obywateli. W przypadku ocen pracy urzędników (nie tylko administracji podatkowej, ale też samorządowej) w ostatnich latach widać poprawę. Coraz więcej Polaków ocenia ich pracę jako rzetelną, terminową i profesjonalną – nakierowaną na pomoc obywatelowi. Warto jednak podkreślić, że podobne opinie głoszą obywatele, którzy mieli bezpośredni kontakt z urzędnikami w ostatnim czasie, a ci – jak pokazują badania – z reguły stanowią około 40% reprezentatywnej próby. Niestety, nawet bardzo dobre wyniki jakości obsługi klienta w urzędach nie przełamują głęboko zakorzenionych stereotypów na temat ogółu urzędników.

6. Realizacja zadań służby cywilnej w 2014 r.

W 2014 r. koncentrowano się na realizacji celów określonych w planie działalności Szefa Służby Cywilnej:

- zwiększeniu roli etosu w korpusie służby cywilnej oraz kształtowaniu pozytywnego wizerunku służby cywilnej,
- wsparciu zarządzania i podejmowania w administracji rządowej decyzji dotyczących służby cywilnej w oparciu o dowody (*evidence-based policy*),
- wspieraniu wschodniego wymiaru polityki zagranicznej Polski,
- podnoszeniu wśród członków korpusu służby cywilnej poziomu wiedzy nt. problematyki równego traktowania w zakresie zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki osób z niepełnosprawnościami, oraz czuwaniu nad przestrzeganiem obowiązujących przepisów w tym zakresie,
- wzmocnieniu zarządzania w służbie cywilnej i zwiększeniu profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej.

Dążono także do realizacji odrębnych wniosków i zadań wynikających ze sprawozdania Szefa Służby Cywilnej za 2013 rok. Obejmowały one w szczególności przegląd funkcjonowania w praktyce przepisów ustawy o służbie cywilnej i aktów wykonawczych do ustawy, w celu dostosowania ich do zmieniających się potrzeb administracji.

W dalszej części sprawozdania przedstawiono jedynie wybrane zadania, które przyniosły największe jakościowe zmiany, były istotne z punktu widzenia realizacji danego celu³¹. Najwięcej zadań zaplanowano i wykonywano na rzecz zwiększenia roli etosu w korpusie służby cywilnej oraz kształtowania pozytywnego wizerunku służby cywilnej, a także wzmocnienia zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenia profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej.

³¹ Stopień realizacji zaplanowanych celów został szczegółowo omówiony w odrębnym sprawozdaniu z wykonania planu działalności Szefa Służby Cywilnej na 2014 r., które zostało przekazane Zastępcy Szefa KPRM 9 marca 2015 r.

Zwiększenie roli etosu w korpusie służby cywilnej oraz kształtowanie pozytywnego wizerunku służby cywilnej

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Promowanie zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Publikacje i dodatki tematyczne do „Przeglądu Służby Cywilnej” promujące zasady: otwartości i konkurencyjności naboru, profesjonalizmu, lojalności oraz neutralności politycznej ✓ Dzień Otwarty dla służby cywilnej
Ewaluacja praktyki stosowania wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Raport nt. oceny funkcjonowania zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej
Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ponad 20% naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej monitorowanych przez przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej
Szkolenia z zakresu etyki, przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 194 przeszkolonych członków korpusu służby cywilnej, w tym 27 koordynatorów „Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014-2019”
Szkolenia z zakresu poprawnego językowo redagowania pism urzędowych	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 259 przeszkolonych członków korpusu służby cywilnej
Udział w targach pracy	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promowanie służby cywilnej, jako rzetelnego i stosującego przejrzyste zasady pracodawcy poprzez uczestnictwo w 4 targach pracy

Wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej

Najważniejsze zadania

Główne rezultaty

Projekt „Doskonalenie standardów zarządzania administracji rządowej”

- ✓ Diagnozy stanu zarządzania, koncepcje zintegrowanych systemów zarządzania oraz dokumentacje systemowe (mapy procesów, księgi i polityki jakości) wdrożone w 25 urzędach
- ✓ Diagnozy stanu zarządzania satysfakcją klienta i koncepcje działań usprawniających obsługę klienta w 75 urzędach
- ✓ Poradnik dotyczące efektywnej komunikacji, filmy edukacyjne, platforma wymiany wiedzy i doświadczeń
- ✓ Warsztaty nt. usprawnienia komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej dla ponad 2170 osób

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

- ✓ Przegląd systemów zarządzania i koncepcje działań usprawniających w 168 urzędach
- ✓ Warsztaty z zakresu zarządzania procesowego w 168 urzędach dla 1980 pracowników

Projekt „Wsparcie reformy administracji skarbowej

- ✓ Zmodyfikowanie i udostępnienie kursów *e-learningowych*: „System podatkowy – wiedza ogólna”, PIT, CIT i VAT na platformach KPRM i CEZRF
- ✓ Szkolenia specjalistyczne i specjalistyczno-informatyczne dla ponad 3200 osób (99,97% uczestników podniosło swoje kompetencje zawodowe)

Projekt „Wzmocnienie potencjału analitycznego administracji publicznej”

- ✓ Badania diagnozujące potencjał administracji rządowej oraz zestaw uzupełniających się dokumentów dot. wzmocnienia tego potencjału
- ✓ Zalecenia Szefa Służby Cywilnej dla dyrektorów generalnych urzędów dotyczące sposobów wzmocnienia potencjału analitycznego administracji rządowej

Modernizacja systemu wynagrodzeń uzależnionych od wyników pracy

- ✓ Rozporządzenie modernizujące system wynagrodzeń prowizyjnych członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach skarbowych, wykonujących czynności egzekucyjne w zakresie egzekucji administracyjnej

Wsparcie zarządzania i podejmowania w administracji rządowej decyzji dotyczących służby cywilnej w oparciu o dowody (*evidence-based-policy*)

Najważniejsze zadania

Monitorowanie wdrażania standardów zarządzania zasobami ludzkimi (zsl) w ujęciu jakościowym

Przygotowanie raportów i analiz dotyczących administracji publicznej

Główne rezultaty

- ✓ Badania jakościowe programów zsl oraz wewnętrznych procedur naboru opracowanych w ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich
- ✓ Podsumowanie monitoringu: ocena jakości wdrożonych w urzędach programów zsl oraz wewnętrznych procedur naboru, zidentyfikowanie dobrych praktyk

- ✓ Kilkanaście raportów i analiz z różnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w kraju i za granicą

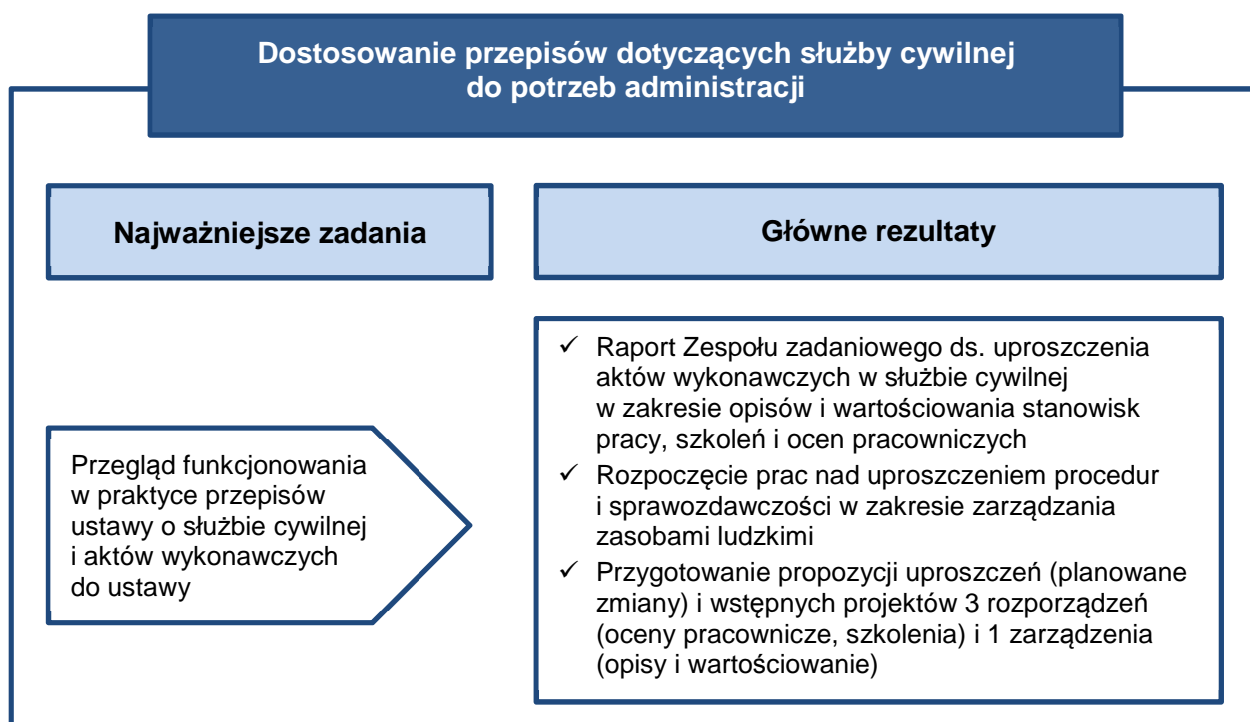
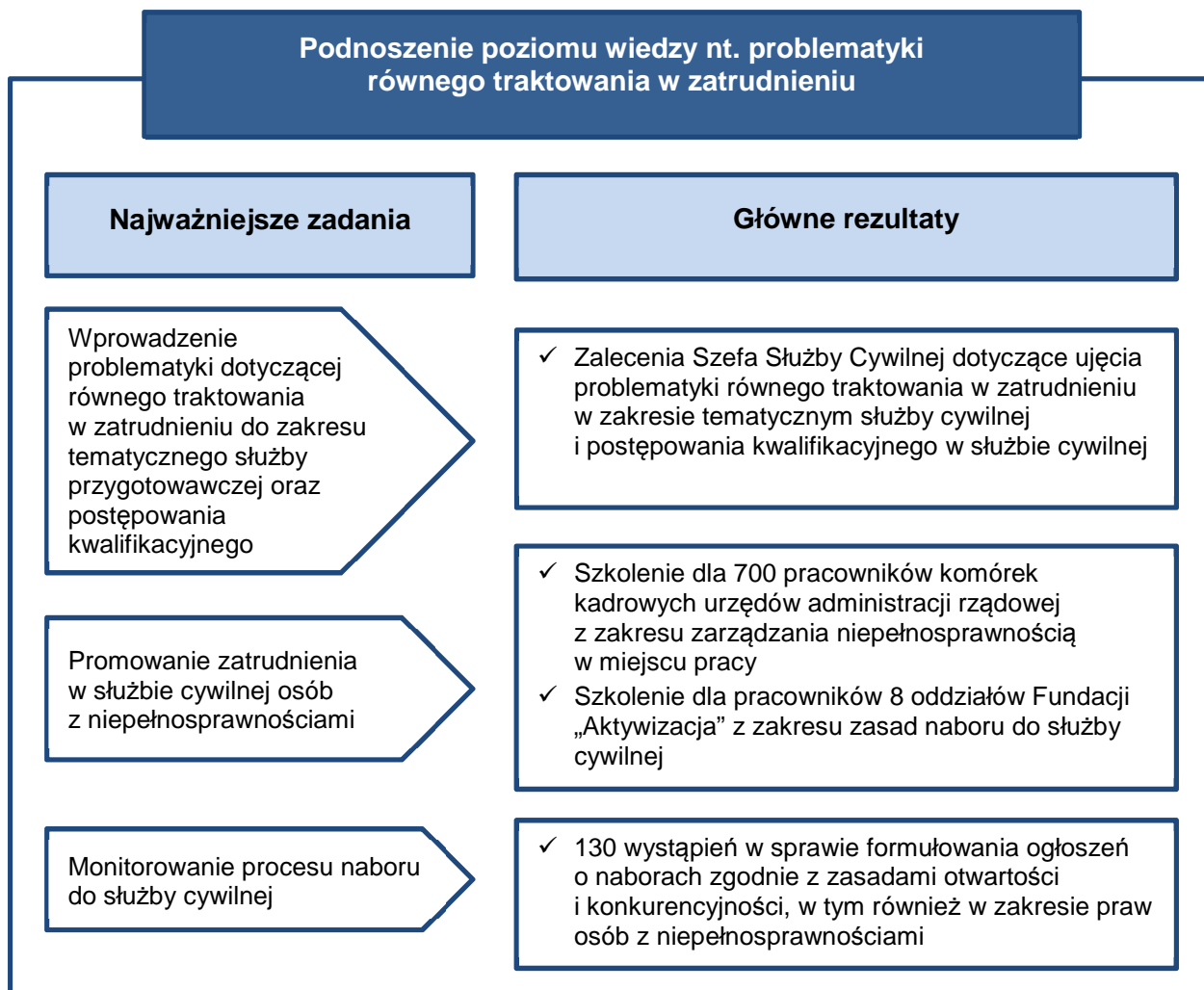
Wsparcie wschodniego wymiaru polityki zagranicznej Polski

Najważniejsze zadania

Organizacja seminarium w ramach Partnerstwa Wschodniego (PW) oraz wizyt z udziałem partnerów zagranicznych

Główne rezultaty

- ✓ Seminarium z udziałem 40 ekspertów z 10 krajów PW, Komisji Europejskiej (KE) i OECD
- ✓ 2-tygodniowe staże dla 18 urzędników z krajów PW
- ✓ Upowszechnienie polskich rozwiązań z zakresu służby cywilnej w krajach PW



7. Załączniki

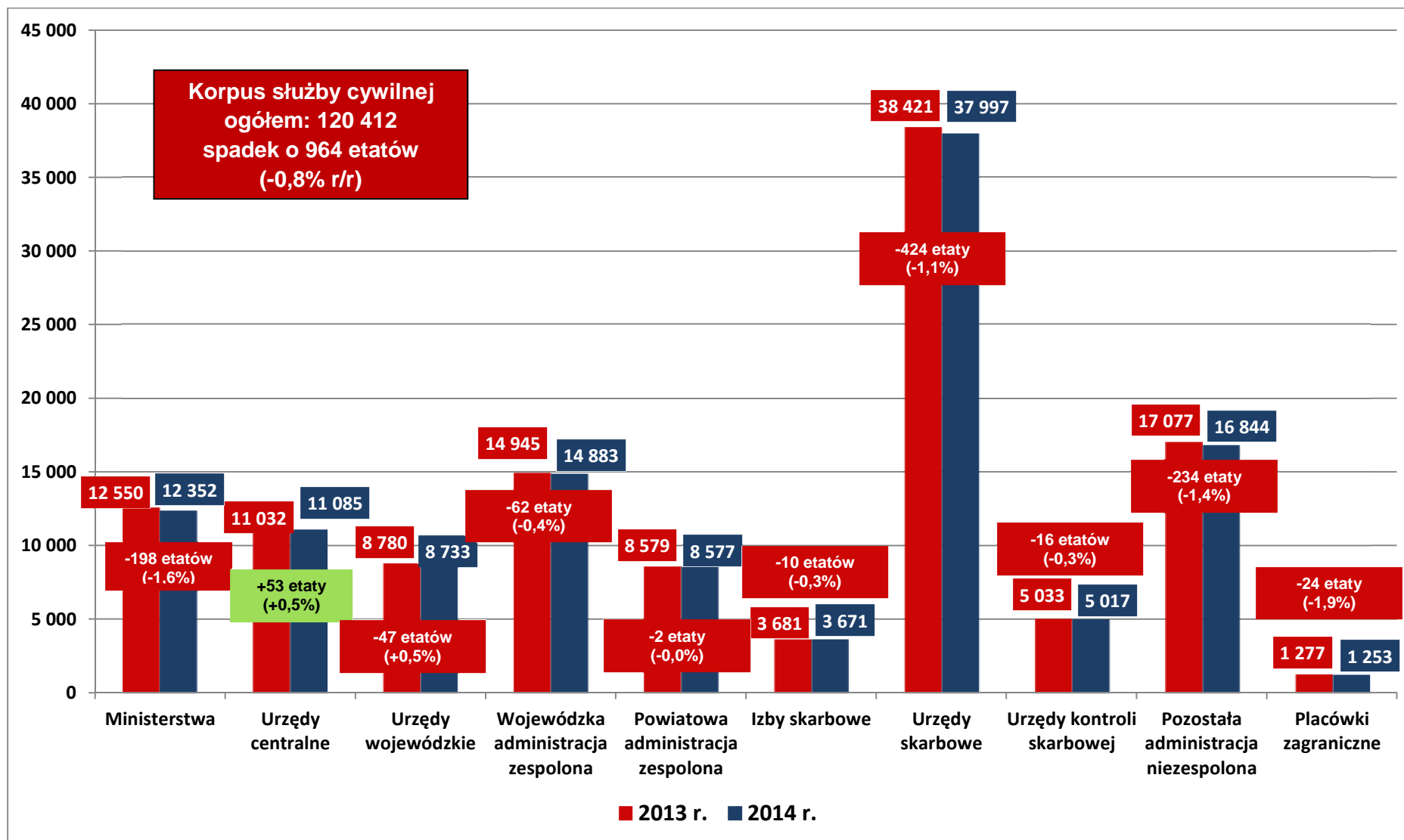
- nr 1 Zatrudnienie i wynagrodzenia w służbie cywilnej w 2014 r.
- nr 2 Środki na finansowanie służby cywilnej w 2014 r.
- nr 3 Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2014 r.
- nr 4 Analiza danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2014 r.
- nr 5 Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2014 r.
- nr 6 Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2014 r.
- nr 7 Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2014 r.
- nr 8 Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2014 r.



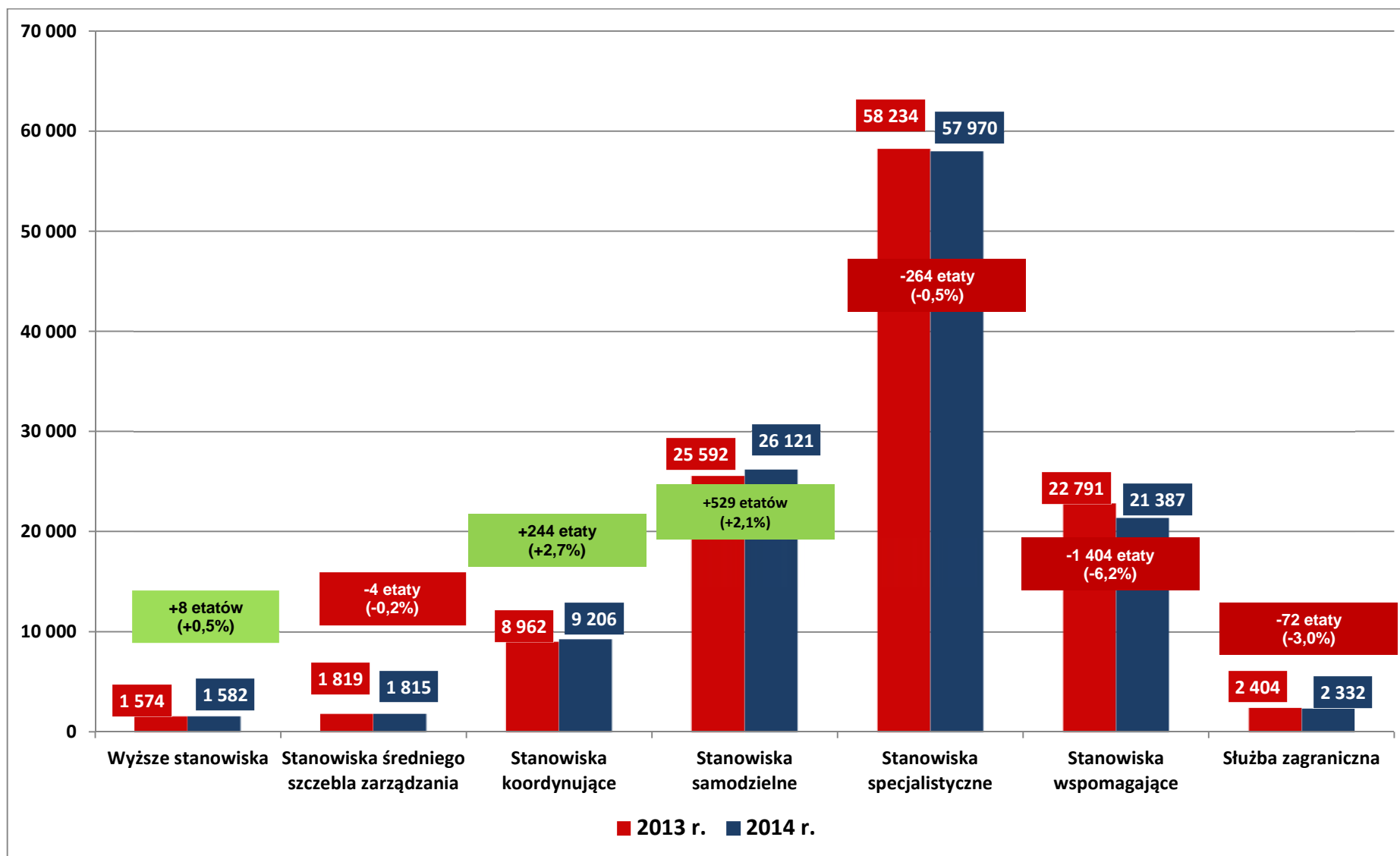
Załącznik nr 1

Zatrudnienie i wynagrodzenia w służbie cywilnej w 2014 r.

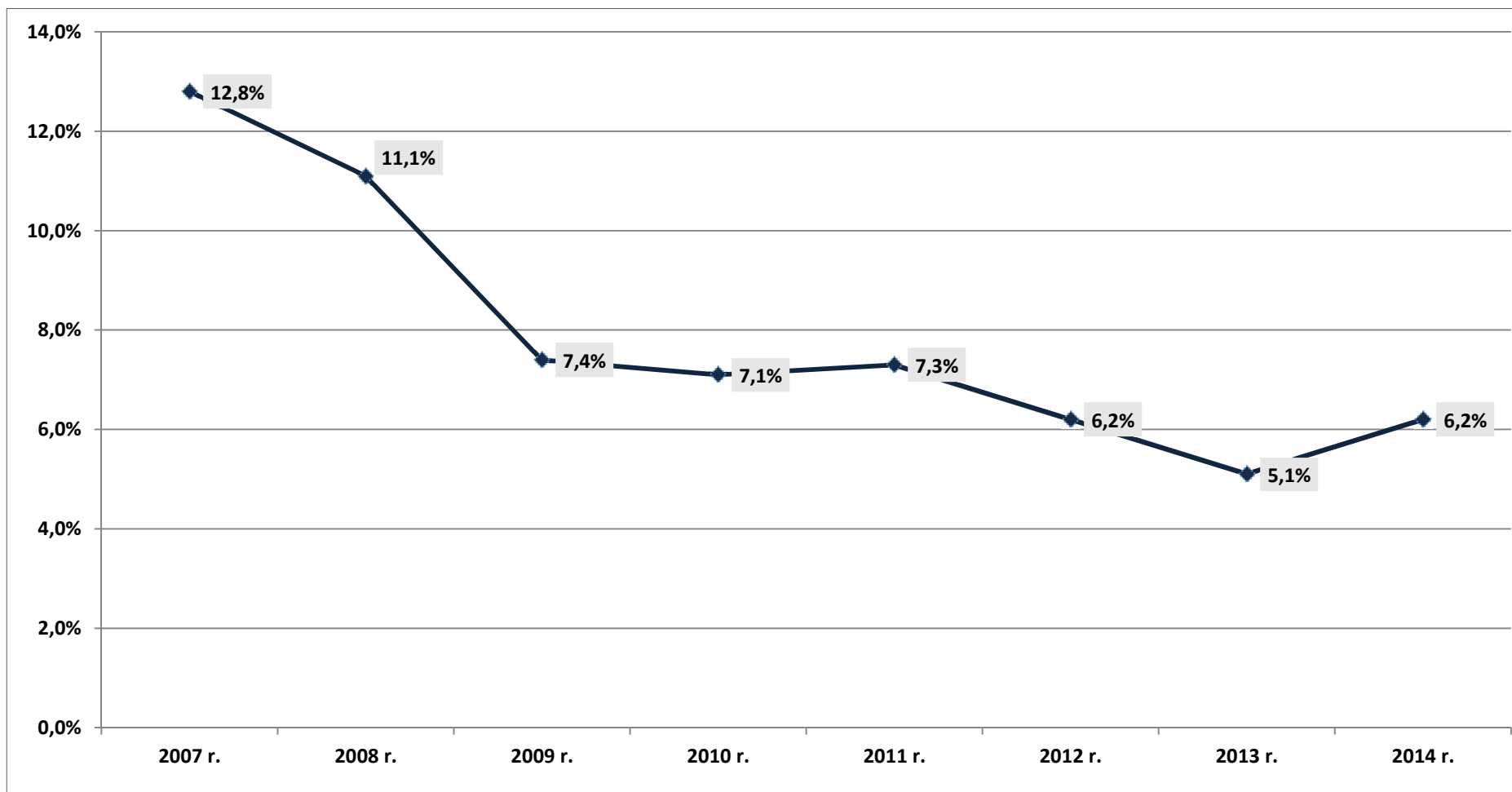
Wykres 1. Dynamika poziomu zatrudnienia przeciętnego w korpusie służby cywilnej według kategorii urzędów w latach 2013–2014 (w etatach)



Wykres 2. Dynamika poziomu zatrudnienia przeciętnego w korpusie służby cywilnej według grup stanowisk w latach 2013–2014 (w etatach)



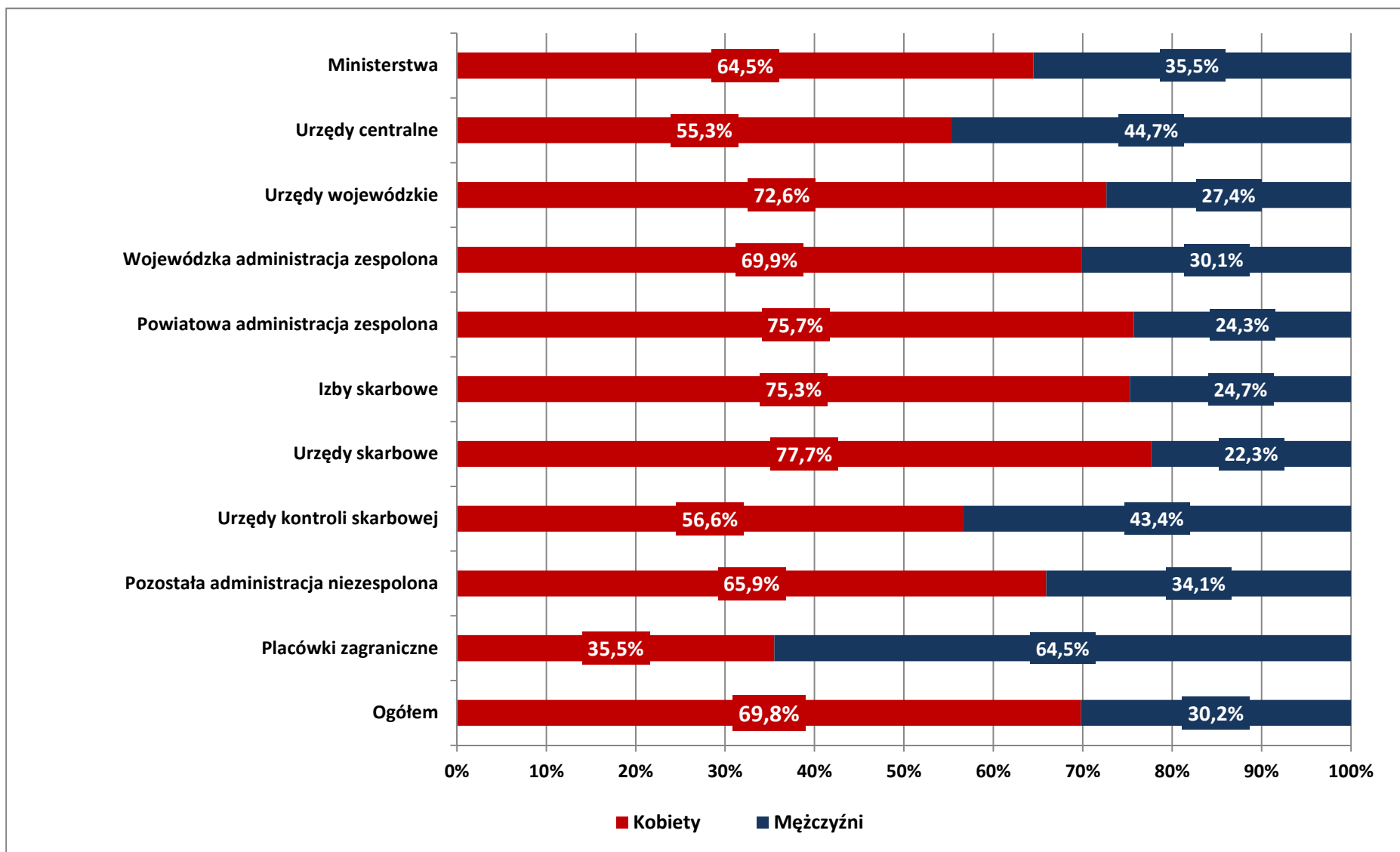
Wykres 3. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) w korpusie służby cywilnej w latach 2007–2014



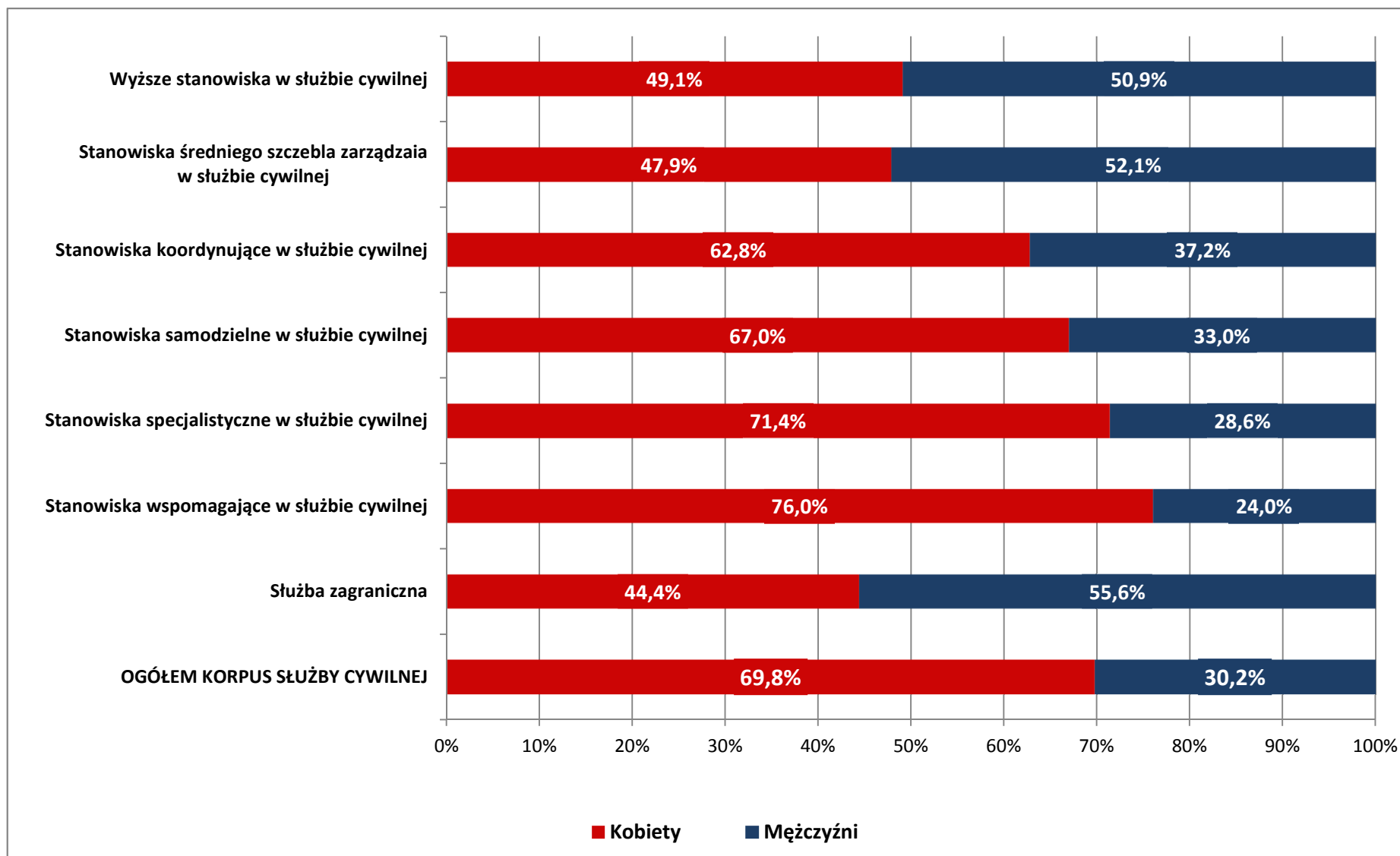
Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) w 2014 roku według kategorii urzędów

Ministerstwa	Urzędy centralne	Urzędy wojewódzkie	Woj. adm. zespolona	Pow. adm. zespolona	Izby skarbowe	Urzędy skarbowe	Urzędy kontroli skarbowej	Pozostała adm. niezespolona	Placówki zagraniczne
9,3%	7,5%	5,8%	5,7%	6,5%	4,8%	5,2%	2,7%	6,0%	27,3%

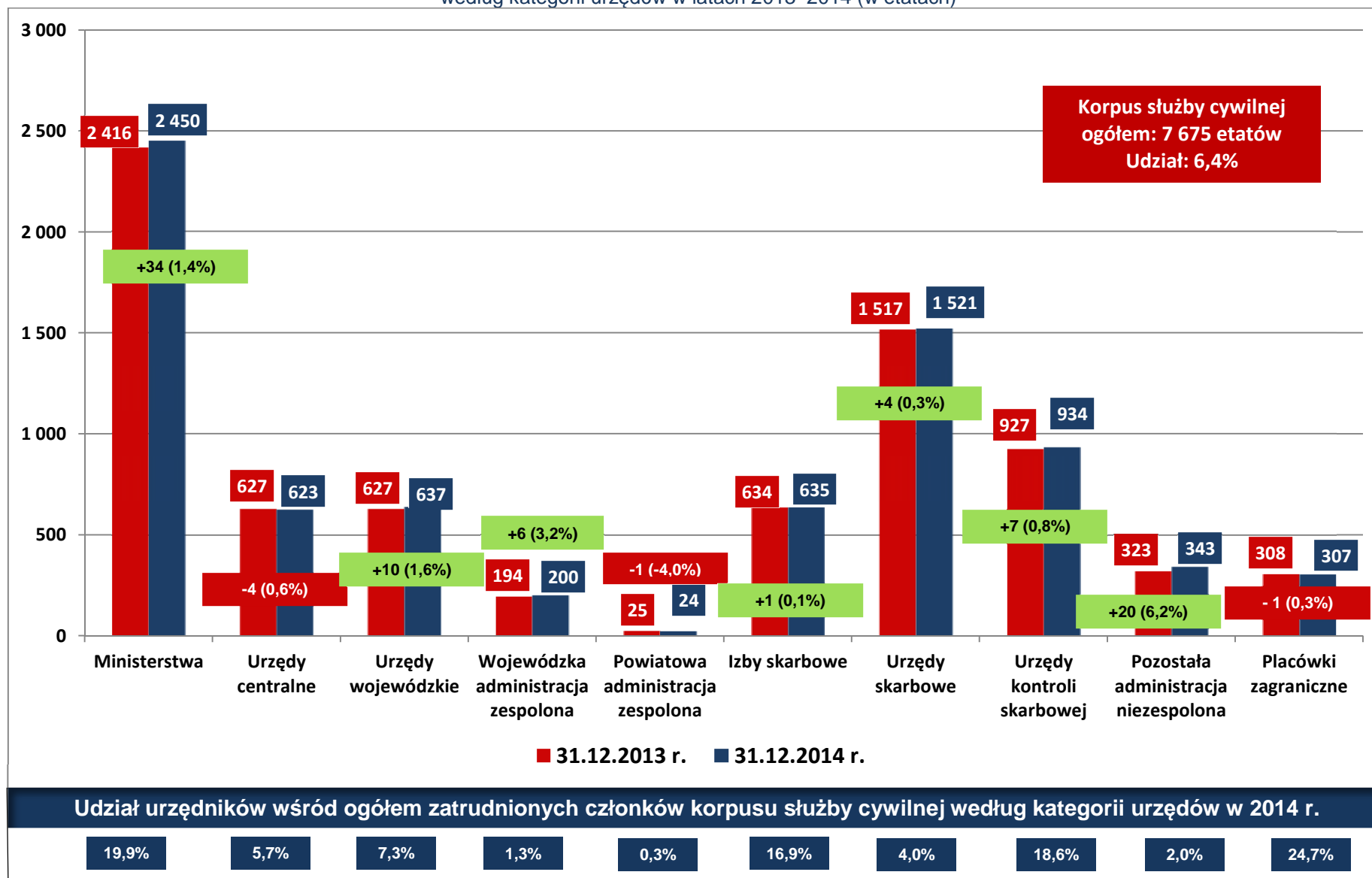
Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach należących do korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów (stan w dniu 31.12.2014 r.)



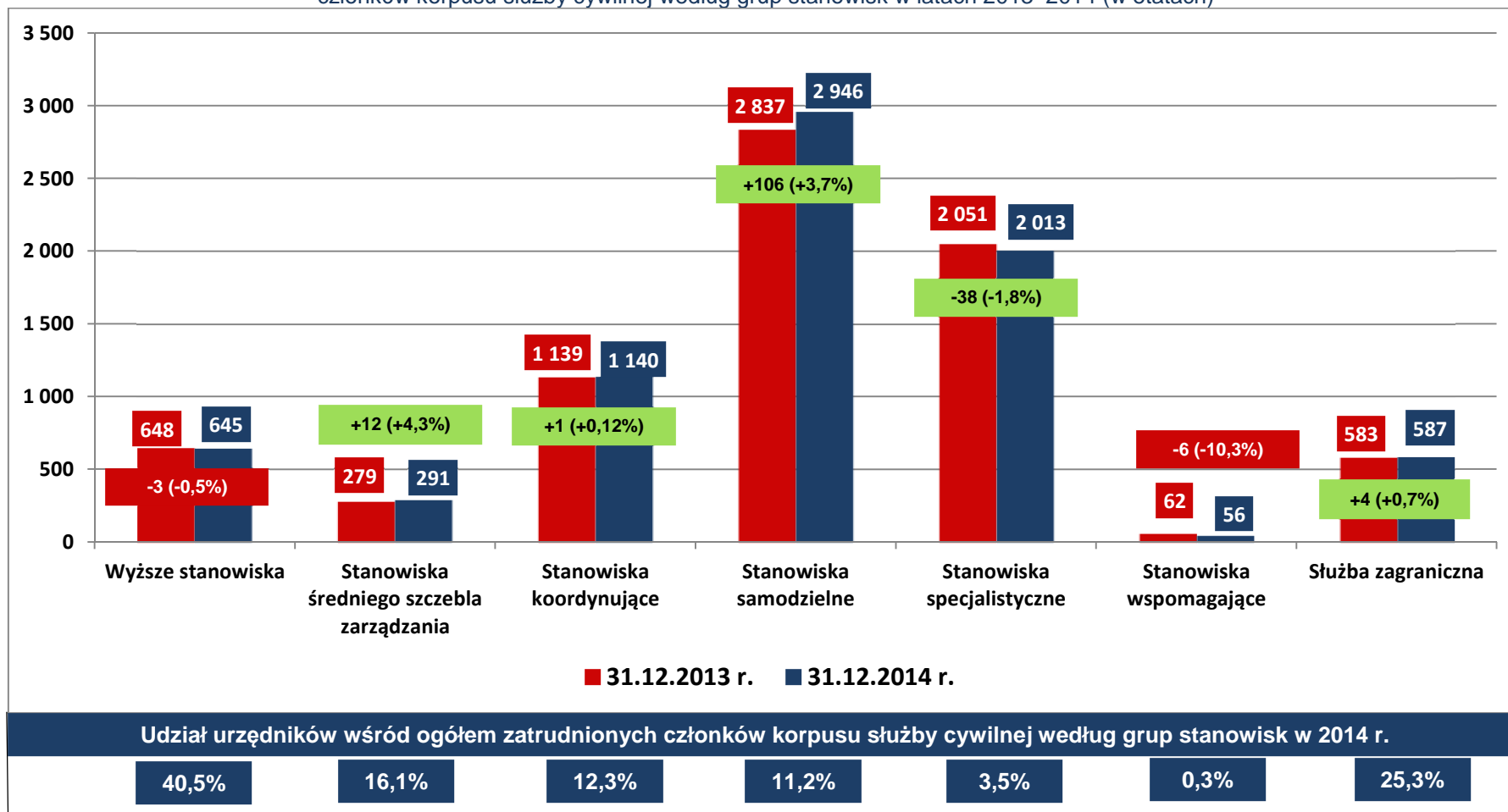
Wykres 5. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach należących do korpusu służby cywilnej według grup stanowisk (stan w dniu 31.12.2014 r.)



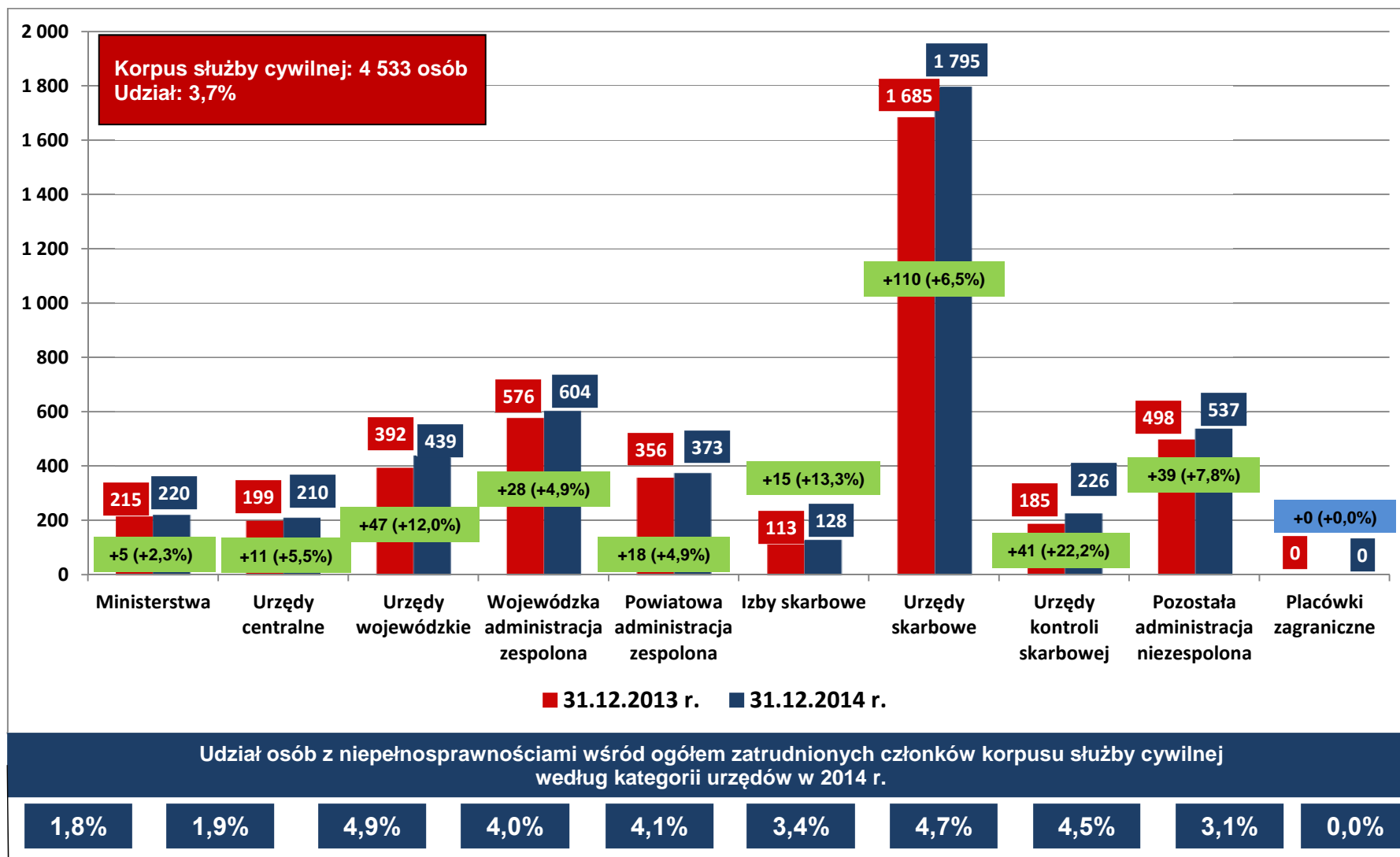
Wykres 6. Dynamika zatrudnienia urzędników służby cywilnej oraz ich udział w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów w latach 2013–2014 (w etatach)



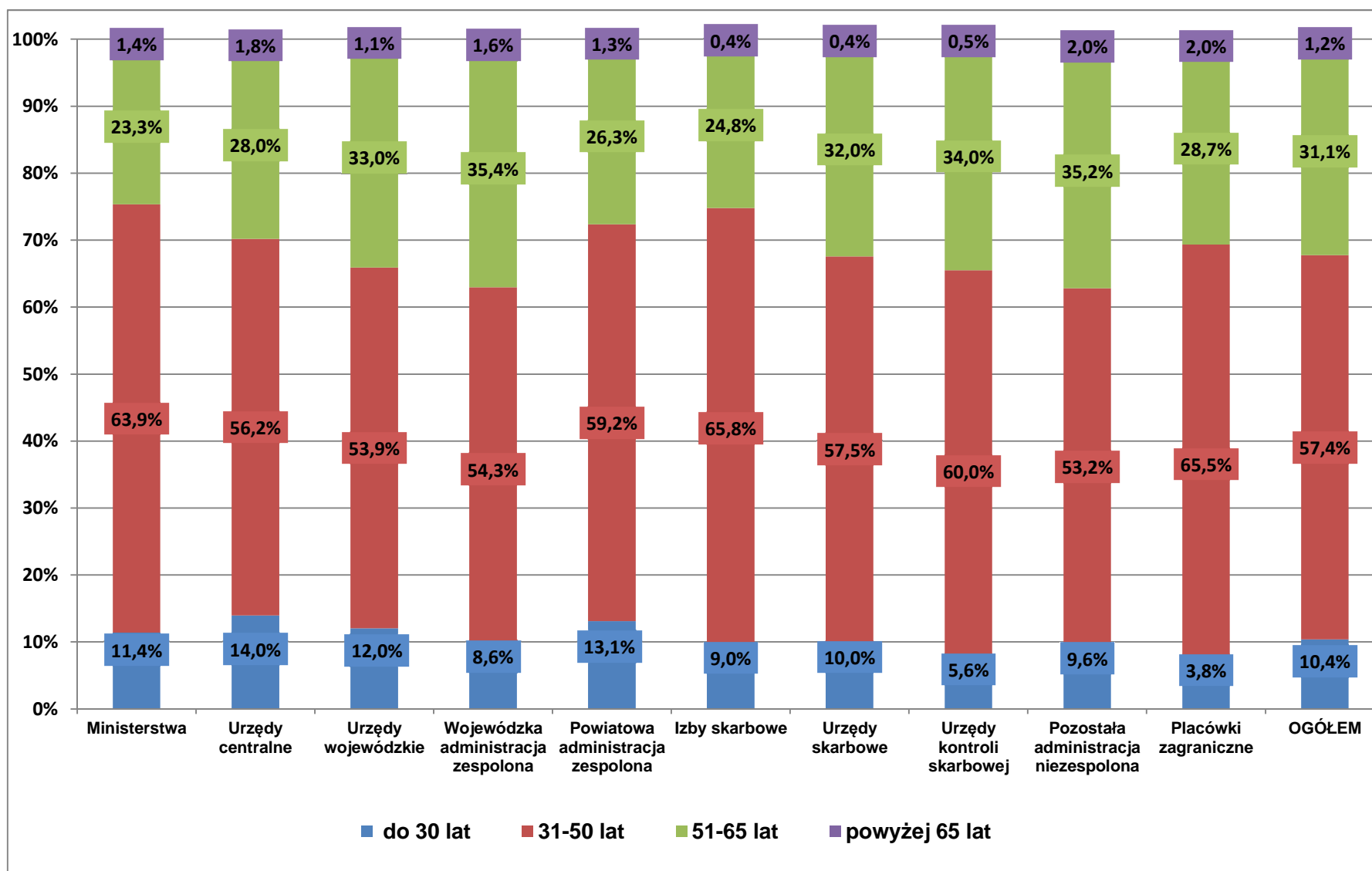
Wykres 7. Dynamika zatrudnienia urzędników służby cywilnej oraz ich udział w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej według grup stanowisk w latach 2013–2014 (w etatach)



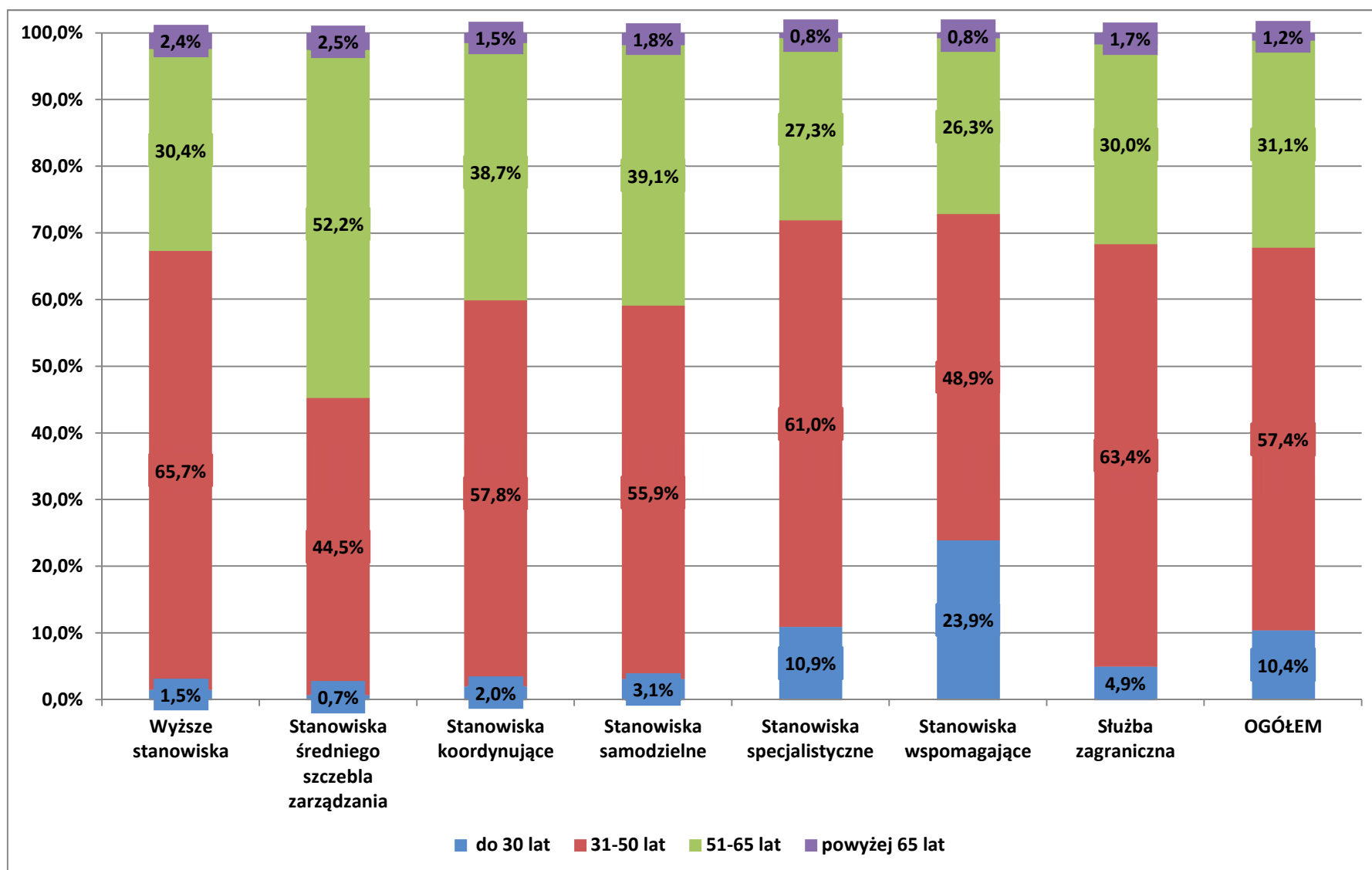
Wykres 8. Dynamika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz ich udział w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów w latach 2013–2014 (w osobach)



Wykres 9. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku oraz kategorii urzędów (stan w dniu 31.12.2014 r., w osobach)



Wykres 10. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku oraz grup stanowisk (stan w dniu 31.12.2014 r., w osobach)



Wykres 11. Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej wg przedziałów wynagrodzenia zasadniczego

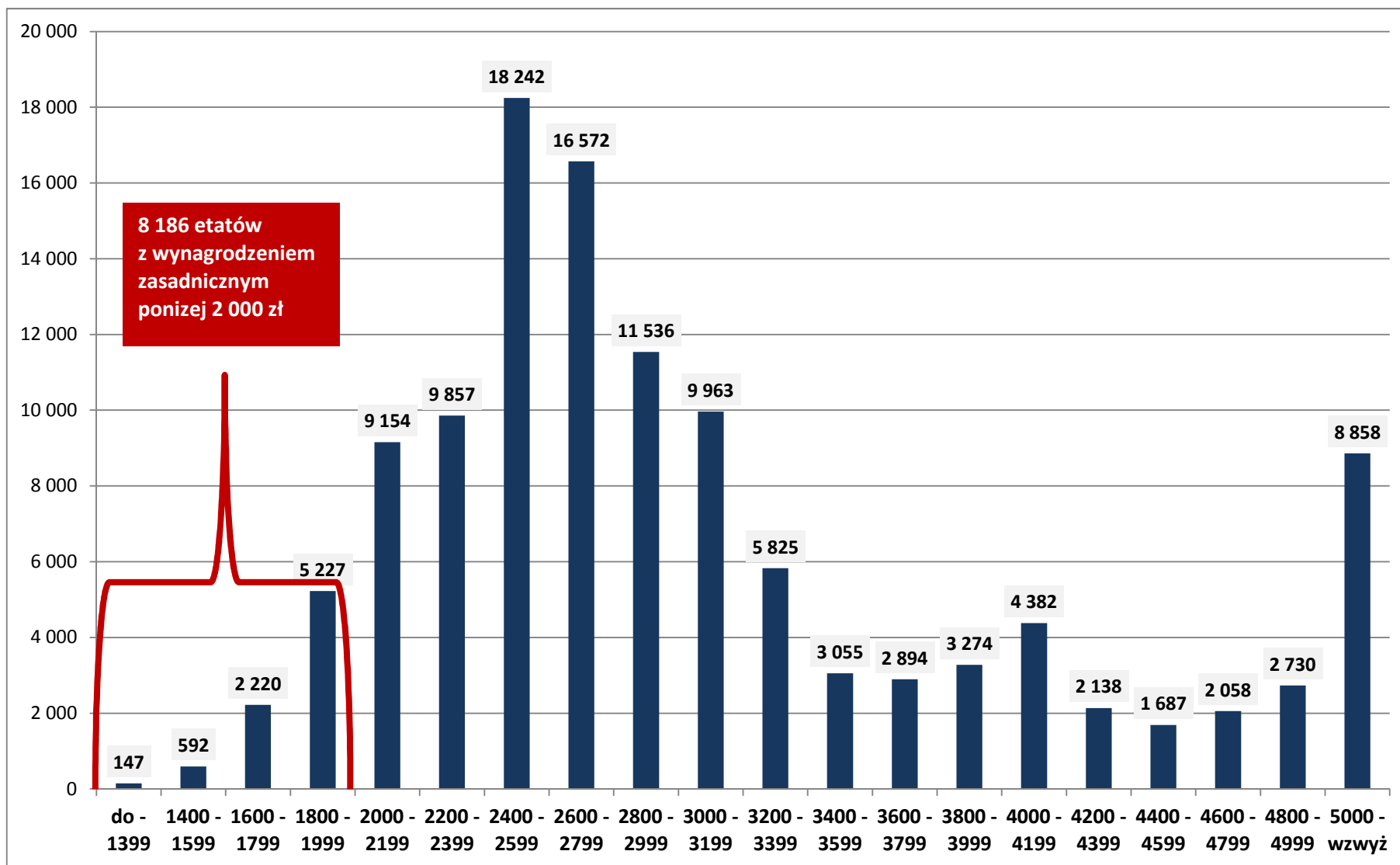
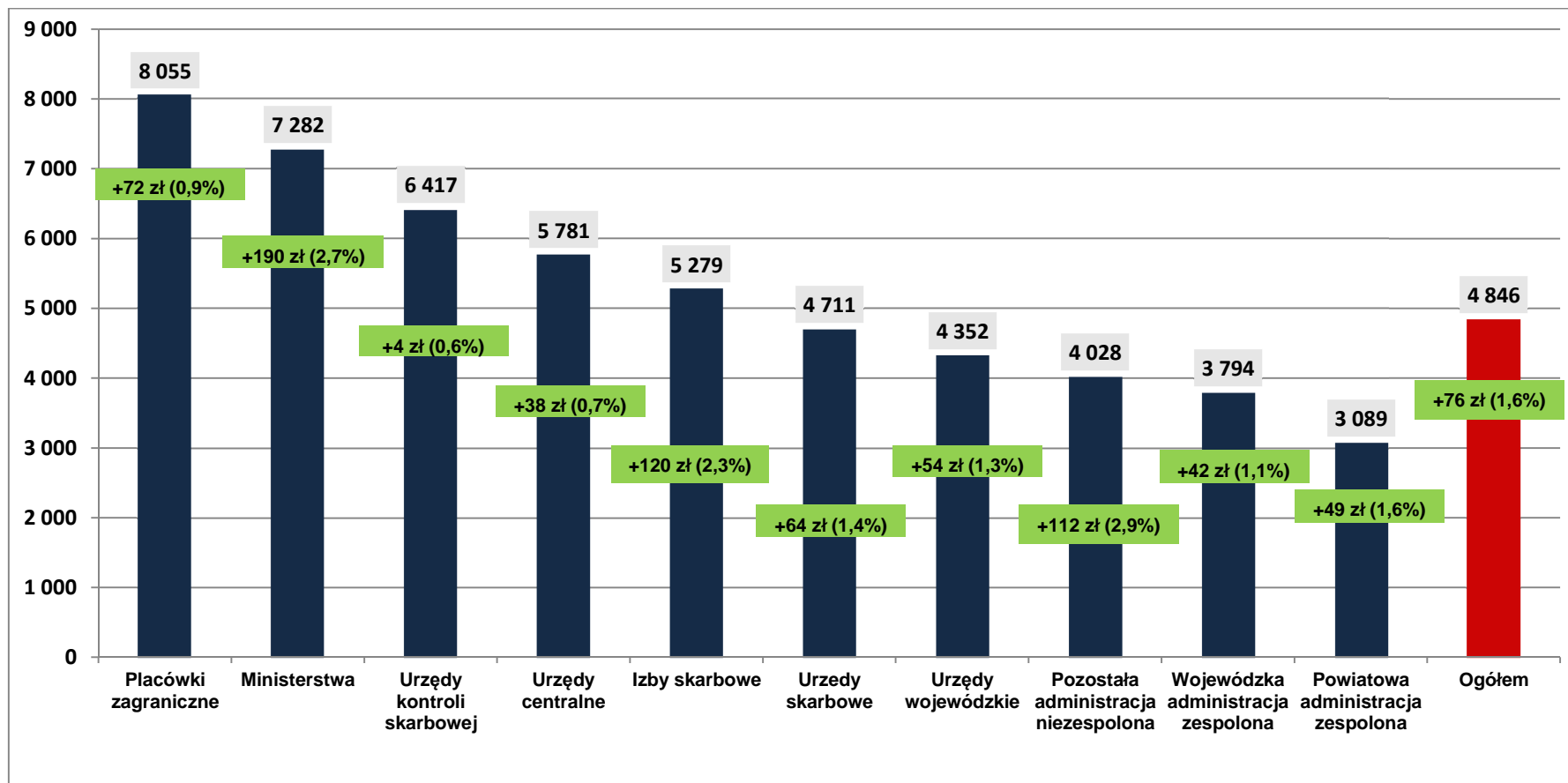


Tabela 1. Ranking 40 urzędów z najniższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem całkowitym w 2014 r. (w zł, brutto)

Nazwa podmiotu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Gryfinie	1 483	1 908
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Skierniewicach	1 433	1 917
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Łobzie	1 458	1 933
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Toruniu	1 452	2 010
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Łowiczu	1 318	2 053
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Wołowie	1 675	2 058
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Lipnie	1 358	2 113
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Drawsku Pomorskim	1 640	2 120
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Sławinie	1 377	2 130
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Polkowicach	1 498	2 143
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Śremie	1 387	2 163
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Piasecznie	1 742	2 179
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Tomaszowie Mazowieckim	1 525	2 183
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Ostródzie	1 470	2 191
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Międzychodzie	1 949	2 195
Komenda Powiatowa Policji w Iławie	1 502	2 196
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Kamiennej Górze	1 507	2 200
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Złotowie	1 291	2 211
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Wadowicach	1 529	2 238
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Myszkowie	1 542	2 275
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Zgorzelcu	1 800	2 280
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Częstochowie	1 611	2 285
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Gostyniu	1 683	2 288
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Zwoleniu	1 408	2 297
Wojskowa Komenda Uzupełnień w Chorzowie	1 474	2 304
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Chełmnie	1 658	2 325
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Radomsku	1 699	2 330
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Łobzie	1 806	2 333
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Sokółce	1 568	2 350
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Jeleniej Górze	1 903	2 359
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Kędzierzynie-Koźlu	1 833	2 361
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Bydgoszczy	1 602	2 363
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Zielonej Górze	1 612	2 364
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Złotorzy	1 843	2 382
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Żarach	1 639	2 393
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Wolsztynie	1 951	2 401
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Iławie	1 718	2 403
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Dzierżonowie	1 880	2 405
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Bełchatowie	1 723	2 406
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Radziejowie	1 750	2 408

Wykres 12. Poziom przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej według kategorii urzędów w 2014 r. (w zł, brutto) i jego dynamika realna względem roku 2013



Uwaga: do obliczenia zmian realnych zastosowano wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych – dla 2014 r. – 100,0 (2013=100). Dane dotyczą wynagrodzeń całkowitych, tj. obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (DWR).

Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w podziale na typy urzędów w 2014 r. (w zł, brutto)

Typ urzędu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Placówki zagraniczne	5 217	8 055
Ministerstwa	4 777	7 282
Urzędy kontroli skarbowej	2 872	6 417
Okręgowe urzędy górnicze	3 573	6 164
Urzędy Centralne	3 970	5 781
Okręgowe inspektoraty rybołówstwa morskiego	2 963	5 320
Izby skarbowe	3 346	5 279
Graniczny Inspektorat Weterynarii	3 653	5 237
Izby celne	3 605	4 995
Regionalne dyrekcje ochrony środowiska	3 308	4 898
Kuratoria oświaty	3 171	4 712
Urzędy skarbowe	2 936	4 711
Biuro Nasiennictwa Leśnego	3 295	4 674
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	2 887	4 521
Urzędy morskie	3 102	4 403
Urzędy wojewódzkie	2 930	4 352
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	3 011	4 275
Regionalne zarządy gospodarki wodnej	3 036	4 268
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	2 982	4 255
Powiatowe inspektoraty weterynarii	3 051	4 238
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	2 911	4 188
Okręgowe urzędy miar	2 734	4 150
Centralne Biuro Śledcze Policji	3 115	4 067
Urzędy statystyczne	2 570	3 851
Archiwa państwowe	2 794	3 831
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	2 744	3 814
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	2 678	3 704
Zakład Emerytalno -Rentowy MSW	2 540	3 694
Komendy wojewódzkie policji	2 528	3 594
Wojewódzkie sztaby wojskowe	2 492	3 588
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	2 464	3 547
Komendy wojewódzkie państwowej straży pożarnej	2 286	3 482
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	2 263	3 341
Archiwa wojskowe	2 438	3 309
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych	2 239	3 308
Urzędy żeglujki śródlądowej	2 345	3 273
Wojewódzkie inspektorat ochrony roślin i nasiennictwa	2 267	3 229
Oddziały straży granicznej	2 073	3 161
Wojskowe komendy uzupełnień	2 163	3 153
Komendy powiatowe (miejskie) państwowej straży pożarnej	2 190	3 093
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	2 030	2 889

Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w ministerstwach i KPRM w 2014 r. (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	5 342	8 703
Ministerstwo Finansów	4 983	7 993
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	5 563	7 904
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	5 290	7 897
Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju	4 838	7 447
Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji	5 010	7 334
Ministerstwo Środowiska	4 709	7 258
Ministerstwo Sportu i Turystyki	4 776	7 238
Ministerstwo Edukacji Narodowej	5 139	7 214
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych	4 655	7 166
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	4 733	6 885
Ministerstwo Gospodarki	4 585	6 819
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	5 116	6 813
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	4 145	6 556
Ministerstwo Obrony Narodowej	4 053	6 350
Ministerstwo Skarbu Państwa	3 798	6 210
Ministerstwo Zdrowia	4 356	6 066
Ministerstwo Sprawiedliwości	4 265	5 920
OGÓŁEM	4 777	7 282

Uwaga: dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (DWR).

Tabela 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w urzędach centralnych w 2014 r. (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Wyższy Urząd Górniczy	4 067	7 173
Urząd Lotnictwa Cywilnego	4 717	6 847
Urząd Regulacji Energetyki	4 616	6 749
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	4 513	6 471
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	4 621	6 449
Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej	4 327	6 339
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	4 231	6 329
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	3 840	6 290
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	4 622	6 212
Urząd Komunikacji Elektronicznej	4 117	6 190
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	4 172	6 185
Główny Inspektorat Sanitarny	4 206	6 079
Urząd Zamówień Publicznych	4 192	6 076
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	4 079	5 821
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	3 983	5 745
Główny Urząd Miar	3 645	5 617
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	3 633	5 575
Główny Inspektorat Weterynarii	3 850	5 549
Urząd Transportu Kolejowego	3 614	5 535
Państwowa Agencja Atomistyki	3 535	5 404
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	3 461	5 357
Urząd do Spraw Cudzoziemców	3 672	5 250
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	3 505	5 211
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	3 640	5 170
Główny Urząd Statystyczny	3 135	5 141
Komenda Główna Policji	3 622	5 048
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	3 243	5 046
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	3 420	4 728
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	3 217	4 506
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	2 821	4 407
Komenda Główna Straży Granicznej	2 869	4 211
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	3 073	4 097
OGÓŁEM	3 970	5 781

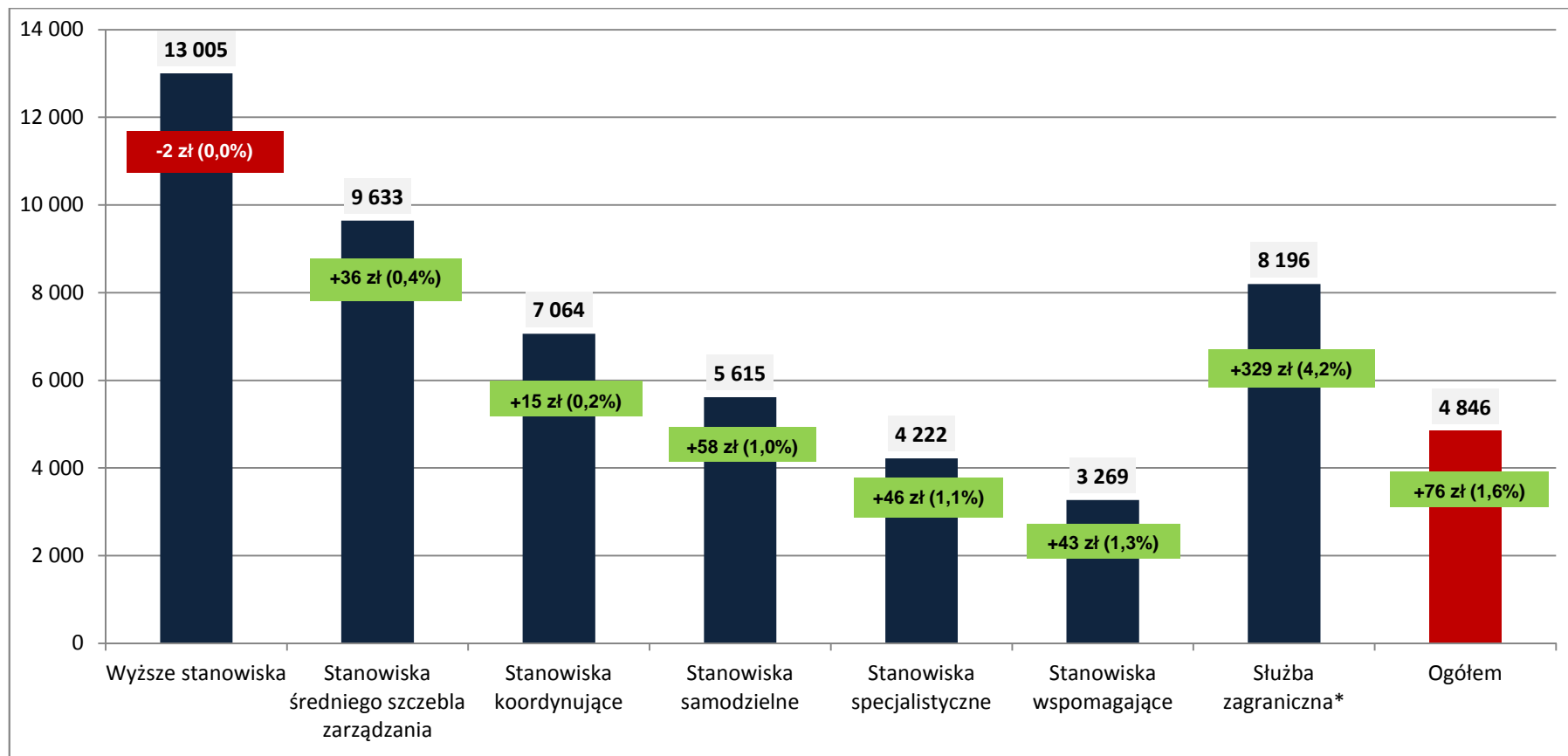
Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (DWR).

Tabela 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w urzędach wojewódzkich w 2014 r. (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	3 137	4 740
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	2 926	4 540
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	3 160	4 527
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	2 854	4 515
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	2 947	4 493
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	2 962	4 446
Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	2 874	4 419
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	2 844	4 343
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	2 893	4 256
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	2 684	4 188
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	2 956	4 171
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	2 937	4 139
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	2 867	4 131
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	2 906	4 056
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	2 682	3 926
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	2 594	3 815
OGÓŁEM	2 930	4 352

Uwaga: dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (DWR).

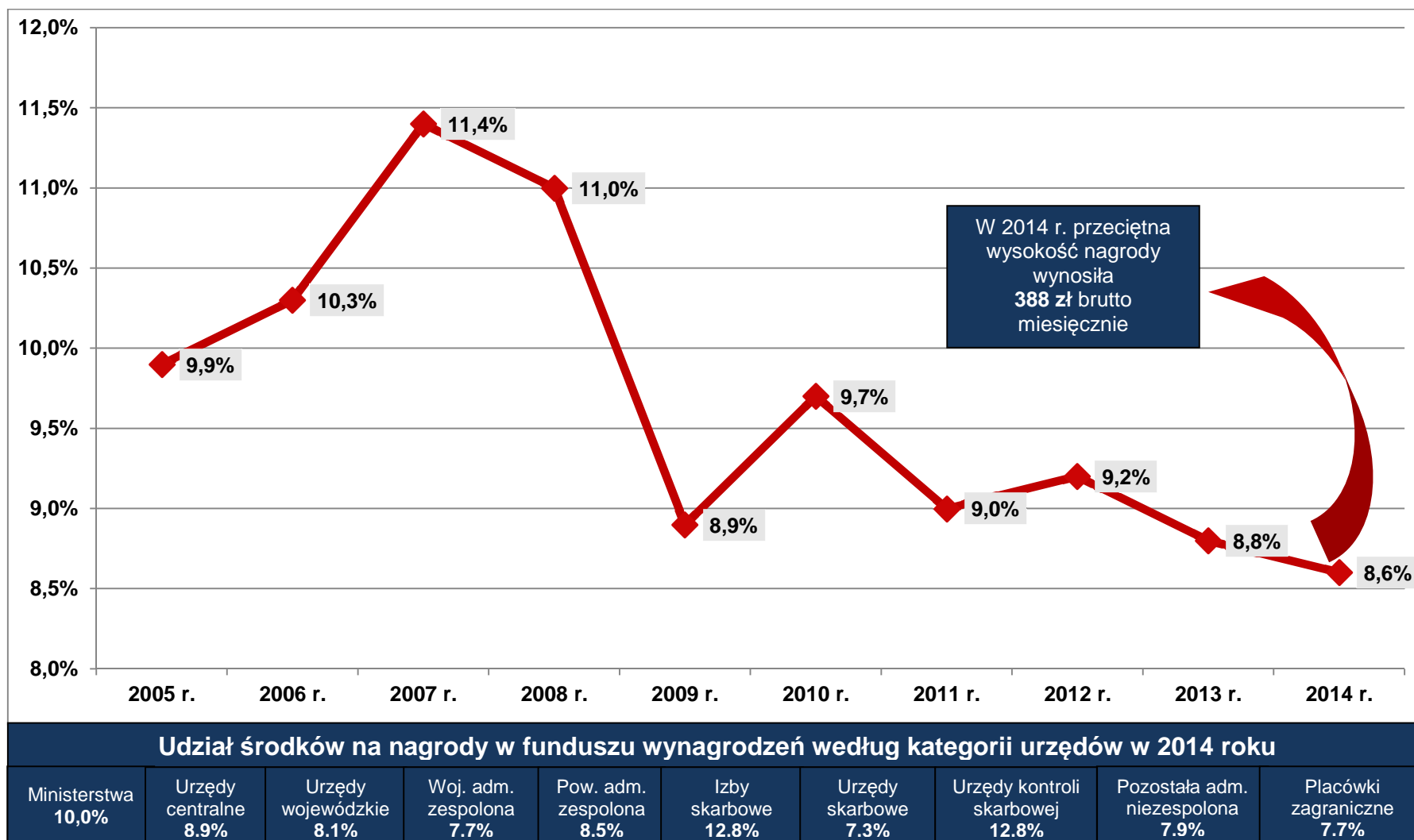
Wykres 13. Poziom przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej według grup stanowisk w 2014 r. (w zł, brutto) i jego dynamika realna względem roku 2013



Uwaga: do obliczenia zmian realnych zastosowano wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych – dla 2014 r. – 100,0 (2013=100). Dane dotyczą wynagrodzeń całkowitych, tj. obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne.

* pojęcie służba zagraniczna nie jest tożsame z placówkami zagranicznymi – służba zagraniczna odnosi się do grup stanowisk w kategorii urzędów określanych jako „placówki zagraniczne” oraz do grup stanowisk w Ministerstwie Spraw Zagranicznych

Wykres 14. Udział środków na nagrody z funduszu nagród w funduszu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej w latach 2005–2014 (w %)



Uwaga: Udział funduszu nagród liczony jest jako procent funduszu wynagrodzeń osobowych (bez dodatkowego wynagrodzenia rocznego), który w 2014 r. został wykonany na poziomie 6,525 mld. zł.

Środki na finansowanie służby cywilnej w 2014 r.

Dane zawarte w sprawozdaniu przygotowane zostały na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów z realizacji ustawy budżetowej w 2014 r. W związku z powyższym niektóre dane mogą ulec zmianie po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów.

Tabela 1. Środki finansowe na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2014 r.	Plan na 2014 r. po zmianach	Wykonanie za 2014 r. (środki wydatkowane)	% wykonania planu po zmianach (kol.4/kol.3)
1	2	3	4	5
w tys. zł				w %
Środki na wynagrodzenia	7 040 799	7 044 581	7 002 214	99,4%
Środki na szkolenia	48 879	46 436	38 995	84,0%

Tabela 2. Limity mianowań urzędników w służbie cywilnej

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2014 r.	Plan na 2014 r. po zmianach	Wykonanie za 2014 r. (osoby mianowane)	% wykonania planu po zmianach (kol.4/kol.3)
1	2	3	4	5
w osobach				w %
Limit mianowań urzędników	200	200	185	92,5%

Tabela 3. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w 2014 r.

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2013 r. (po nowelizacji)	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2013 r.	Ustawa budżetowa na 2014 r.	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2014 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2014 r.	% wykonania planu po zmianach w 2014 r. (kol.7/kol.6)	Porównanie wykonania 2014/2013 (kol.7/kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			2013=100	w tys. zł		w %	2013=100
Szkolenia centralne*	463	391	463	100,0%	463	435	94,0%	111,3%
Szkolenia powszechne	45 249	37 177	48 416	107,0%	45 973	38 560	83,9%	103,7%
Ogółem	45 712	37 568	48 879	106,9%	46 436	38 995	94,0%	111,3%

* Środki ujęte w rezerwie celowej budżetu państwa.

Tabela 4. Rezerwa celowa poz. 20 pn. „Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z roku 2013 oraz zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych w 2013 i 2014 roku ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej” – w zakresie uwzględniającym środki na sfinansowanie zadań służby cywilnej*

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2014 r.	Środki uruchomione z rezerwy celowej w 2014 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 2013 r.**	2 624	2 362	90,0%	262
Środki na sfinansowanie wypłaty dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych z dniem 1 grudnia 2014 r.	211	194	91,9%	17
Środki na sfinansowanie świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej przeniesionym do pracy w innej miejscowości	165	0	0,0%	165
Ogółem	3 463	3 019	87,2%	444

* W rezerwie celowej poz. 20 zaplanowano środki w wysokości 3 775 tys. zł, z czego na sfinansowanie zadań służby cywilnej zaplanowano kwotę 3 463 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 2014 r.

Grupy urzędów	Liczba osób, z którymi w 2013 r. podpisano umowy na czas określony, zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej	Liczba przyznanych ocen		
		ogółem	pozytywnych	negatywnych
Ministerstwa	452	420	410	10
Urzędy centralne	589	534	519	15
Urzędy wojewódzkie	327	255	246	9
Administracja skarbowa	630	589	580	9
Wojewódzka administracja zespólna	667	481	474	7
Powiatowa administracja zespólna	360	258	245	13
Pozostała administracja niezespólna	586	426	414	12
OGÓŁEM	3611	2963	2888	75

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

Analiza danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2014 r.

Do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2014 r. przystąpiło 880 osób (w 2013 r. – 864 osoby).

Sprawdzian z wynikiem pozytywnym zakończyło 321 osób (36,48%), z czego ostatecznie **153 osoby** (17,39% uczestników) zmieściły się w określonym w ustawie budżetowej na 2014 r. 200-osobowym limicie mianowań. W limicie uwzględniono również zatrudnionych w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, którzy w 2014 r. złożyli do Szefa Służby Cywilnej wnioski o mianowanie w służbie cywilnej. W 2014 r. były to **32**, a w 2013 r. – 33 osoby.

Wśród **185 osób** mianowanych w 2014 r. przeważały kobiety (56,76%). Biorąc pod uwagę strukturę wiekową, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat (43,78%), a następnie osoby w grupie wiekowej 30 lat i mniej (42,70 %). Osoby starsze, w przedziałach wiekowych 41–50 oraz powyżej 50 lat, stanowiły odpowiednio 11,89% oraz 1,62% ogółu nowo mianowanych urzędników. Najmłodsza z osób miała 26, a najstarsza – 59 lat. Średni wiek wyniósł 33,37 lat.

Pracownicy służby cywilnej mianowani w 2014 r. byli zatrudnieni przede wszystkim w ministerstwach – 47,03% oraz urzędach terenowych – 33,51%. Odsetek pracowników urzędów wojewódzkich wyniósł 9,73%, podobnie jak w przypadku urzędów centralnych. Wśród pracowników urzędów terenowych przeważali przedstawiciele administracji skarbowej¹ – stanowili oni 74,19% tej grupy i 24,86% ogółu pracowników mianowanych w 2014 r.

Najliczniejsza grupa nowo mianowanych urzędników służby cywilnej potwierdziła stosownym certyfikatem znajomość języka angielskiego – 80,54%. Znacznie mniej, bo 10,81%, legitymowało się językiem rosyjskim, 3,78% – niemieckim, 2,70% – francuskim, 1,62% – hiszpańskim i 0,54% – białoruskim.

Wśród osób mianowanych na podstawie wyników postępowania kwalifikacyjnego przeważali pracownicy urzędów administracji rządowej posiadający w momencie zgłaszania się do postępowania co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej – stanowili oni 95,42%

¹ Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

ogółu (udział tej grupy w stosunku do 2013 r. wzrósł o około 15 punktów procentowych). W 2014 r. zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej uzyskało znacznie mniej, bo 4,58% osób posiadających 2-letni staż pracy w służbie cywilnej (w 2013 r. – 20,12%).

Wśród mianowanych w 2014 r. uczestników postępowania kwalifikacyjnego przeważały osoby z wykształceniem prawniczo-administracyjnym (39,87%) oraz ekonomicznym (24,84%). Studia z zakresu nauk społecznych ukończyło 18,30% osób. W stosunku do 2013 r. wzrósł nieco udział procentowy osób z wykształceniem prawniczo-administracyjnym, natomiast zmalał udział procentowy osób, które ukończyły studia z zakresu nauk społecznych i ekonomicznych.

Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2014 r.
Tabela nr 1. Oceny okresowe

Grupy urzędów	Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe			Liczba osób, którym sporządzono negatywne oceny okresowe			Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową
	ogółem	pozytywne	negatywne	ogółem	pracownicy służby cywilnej	urzędnicy służby cywilnej	
Ministerstwa	4203	4188	15	15	9	6	2
Urzędy centralne	2364	2350	14	14	13	1	0
Urzędy wojewódzkie	2283	2269	14	14	14	0	0
Administracja skarbowa	11805	11764	41	41	39	2	0
Wojewódzka administracja zespolona	2351	2346	5	5	4	1	0
Powiatowa administracja zespolona	1682	1676	6	6	6	0	0
Pozostała administracja niezespolona	3562	3554	8	8	7	1	0
OGÓŁEM	28250	28147	103	103	92	11	2

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

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	4203	900	2598	690	14	1
Urzędy centralne	2364	222	1430	699	13	0
Urzędy wojewódzkie	2283	159	1327	783	13	1
Administracja skarbowa	11805	249	5173	6341	41	1
Wojewódzka administracja zespolona	2351	123	1205	1011	12	0
Powiatowa administracja zespolona	1682	76	664	935	6	1
Pozostała administracja niezespolona	3562	253	1825	1475	8	1
OGÓŁEM	28250	1982	14222	11934	107	5

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

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	35	13	19	3	9
Urzędy centralne	22	7	15	0	5
Urzędy wojewódzkie	6	2	4	0	1
Administracja skarbowa	49	14	30	5	10
Wojewódzka administracja zespolona	9	1	7	1	3
Powiatowa administracja zespolona	1	0	1	0	1
Pozostała administracja niezespolona	15	4	11	0	6
OGÓŁEM	137	41	87	9	35

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

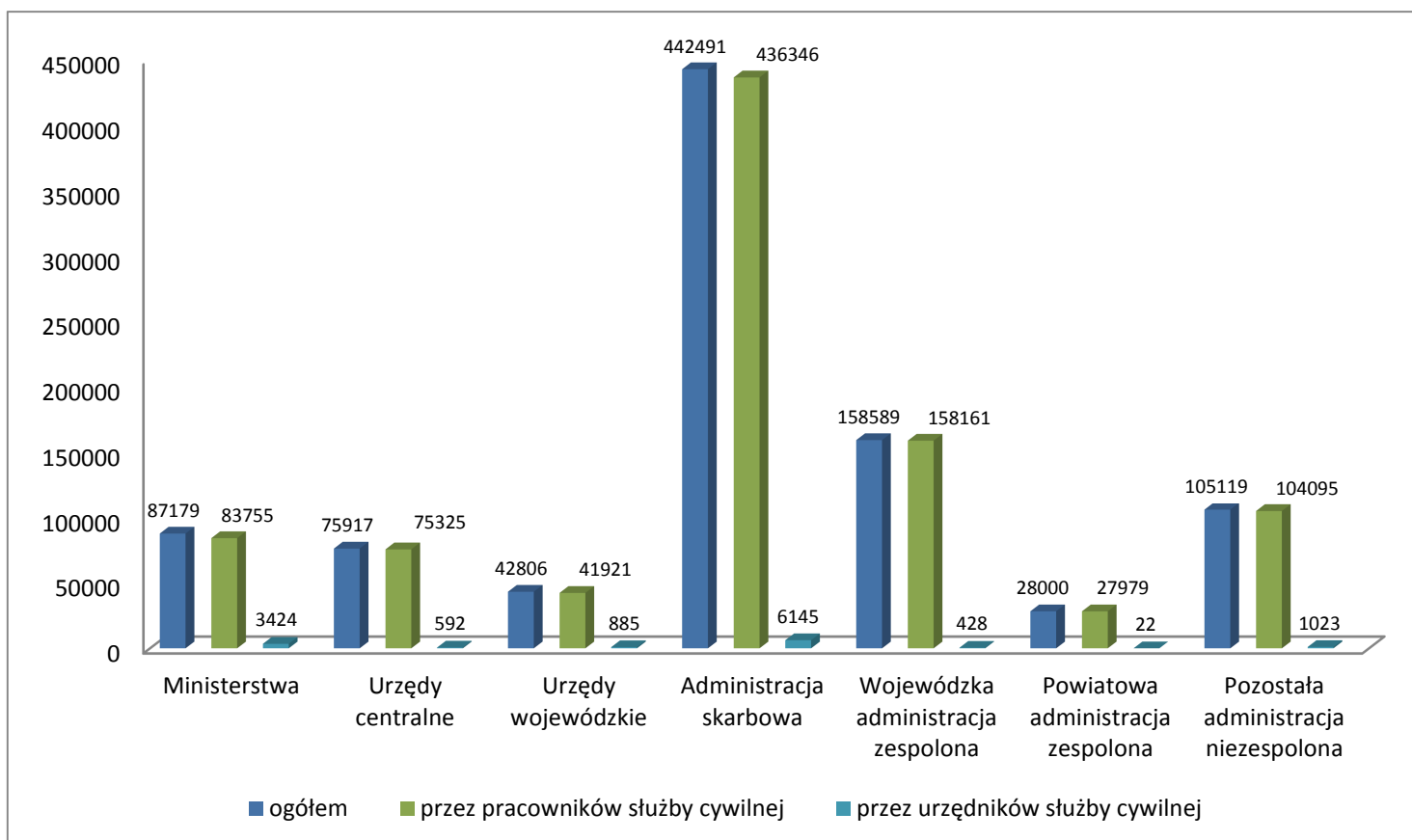
Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2014 r.

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	648	104	16%	548
Urzędy centralne	74	35	47%	76
Urzędy wojewódzkie	53	26	49%	101
Administracja skarbowa	49	33	67%	322
Wojewódzka administracja zespólna	9	9	100%	20
Powiatowa administracja zespólna	0	0	0	3
Pozostała administracja niezespólna	18	15	16%	46
OGÓŁEM	851	222	26%	1116

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

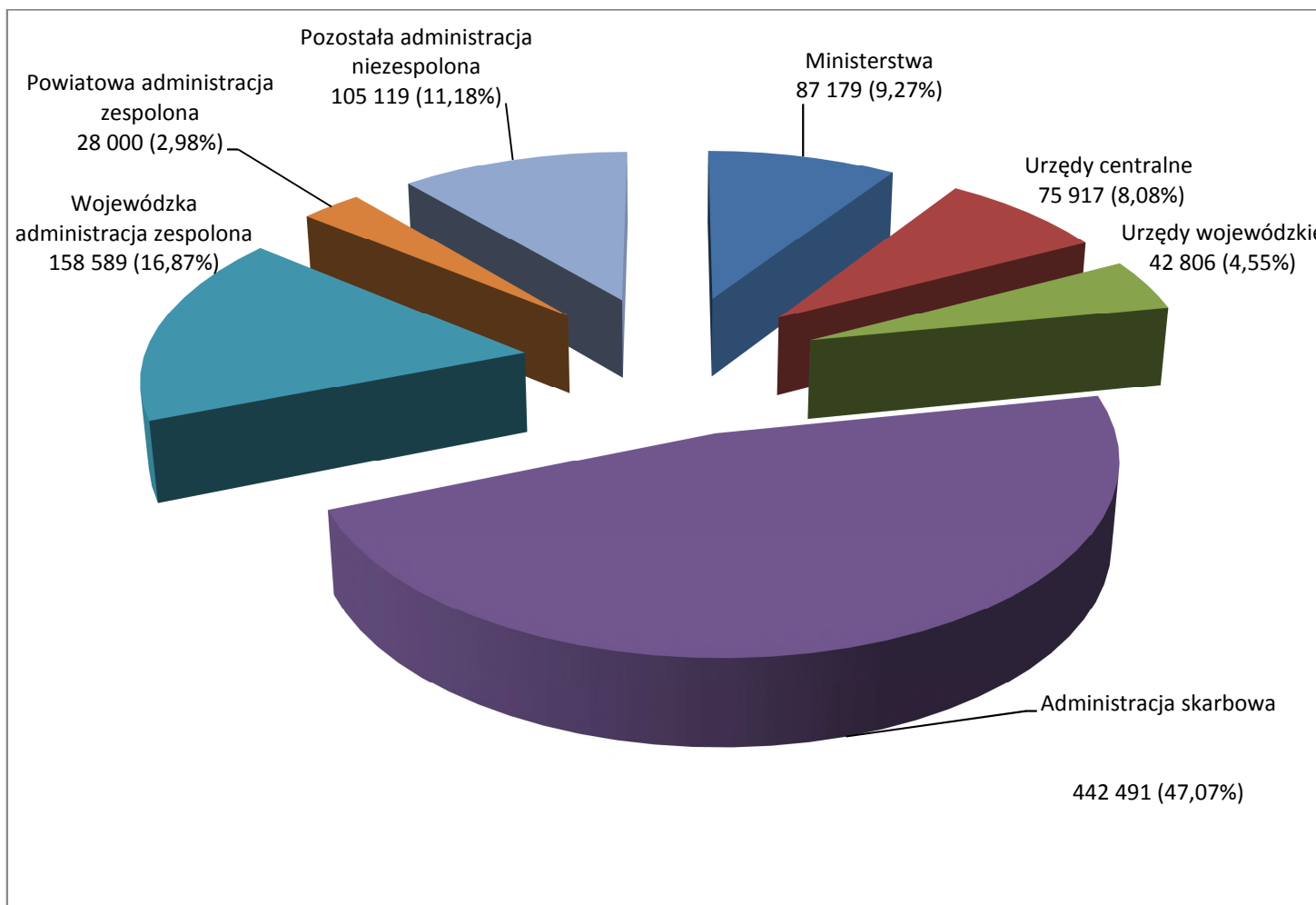
Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2014 r.

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



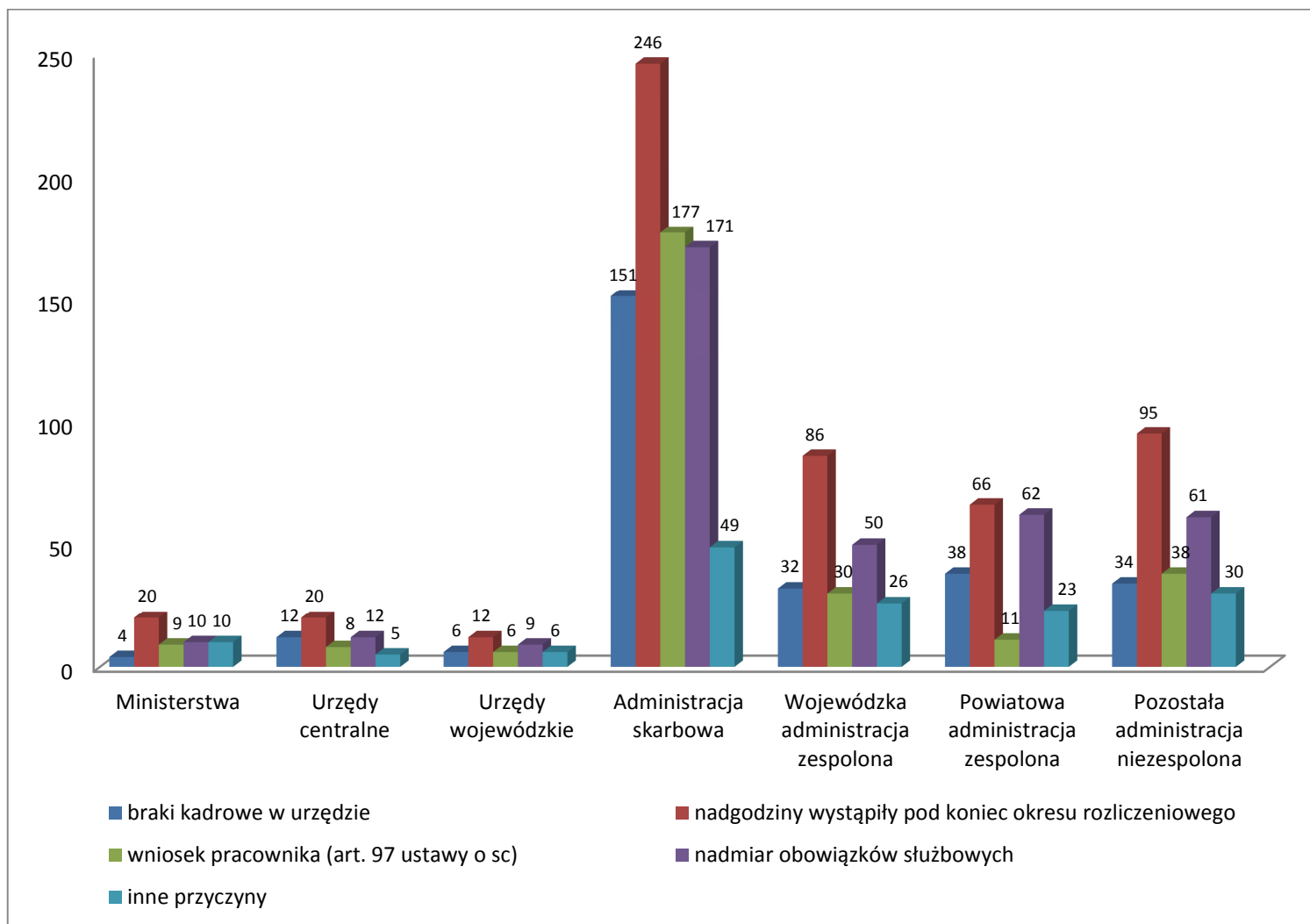
Pojęcie „administracja skarbową” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

Wykres nr 2. Godziny nadliczbowe wypracowane przez poszczególne grupy urzędów



Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

Wykres nr 3. Przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych



Pojęcie „administracja skarbową” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2014 r.
Tabela nr 1. Postępowanie wyjaśniające

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania wyjaśniające w 2014 r.			Umorzone postępowania wyjaśniające w 2014 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	60	16	27%	31	16	52%
Urzędy centralne	55	22	40%	16	5	31%
Urzędy wojewódzkie	25	10	40%	11	3	27%
Administracja skarbowa	187	93	50%	73	34	47%
Wojewódzka administracja zespolona	89	23	26%	39	10	26%
Powiatowa administracja zespolona	62	32	52%	33	17	52%
Pozostała administracja niezespolona	41	20	49%	13	5	38%
OGÓŁEM	519	216	42%	216	90	17%

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.

Tabela nr 2. Postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania dyscyplinarne w 2014 r.			Kary dyscyplinarne uprawomocnione w 2014 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	31	28	90%	11	9	82%	0	0%	0	0%
Urzędy centralne	27	18	67%	10	9	90%	0	0%	0	0%
Urzędy wojewódzkie	16	10	63%	16	11	69%	0	0%	0	0%
Administracja skarbowa	86	56	65%	59	38	64%	0	0%	0	0%
Wojewódzka administracja zespolona	47	21	45%	30	13	43%	0	0%	0	0%
Powiatowa administracja zespolona	28	18	64%	29	16	55%	0	0%	1	3%
Pozostała administracja niezespolona	27	14	52%	18	11	61%	0	0%	0	0%
OGÓŁEM	262	165	63%	173	107	62%	0	0%	1	1%

Pojęcie „administracja skarbowa” obejmuje: izby skarbowe, urzędy skarbowe i urzędy kontroli skarbowej.