



SPRAWOZDANIE

SZEFA SŁUŻBY CYWILNEJ

o stanie służby cywilnej

i o realizacji zadań tej służby w 2022 r.



Kancelaria Prezesa
Rady Ministrów

marzec 2023 r.

Od szefa służby cywilnej

Szanowni Państwo!

Miniony rok był szczególny dla polskiej służby cywilnej. Z jednej strony radosny, bo świętowaliśmy 100-lecie uchwalenia pierwszej ustawy o państwowej służbie cywilnej z 1922 roku. Poprzez liczne działania w przestrzeni publicznej, staraliśmy się pokazać obywatelom, czym jest służba cywilna, jaką rolę pełni w życiu naszego społeczeństwa, a także przypomnieć jej bogatą, chociaż momentami tragiczną historię oraz burzliwe losy kilku pokoleń polskich urzędników.



Z drugiej strony zaś był to rok wielkich wyzwań dla naszego państwa i narodu, bowiem po raz pierwszy od kilkudziesięciu lat w naszym bezpośrednim sąsiedztwie wybuchła wojna. Brutalna agresja Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie zburzyła nasze poczucie ładu, bezpieczeństwa i stabilizacji w Europie. Jednak niezależnie od tych doniosłych wydarzeń i nowych problemów, przed którymi stanęliśmy, instytucje państwa – w tym służba cywilna – musiały normalnie funkcjonować i wypełniać swoje ustawowe zadania. W moim sprawozdaniu pragnę pokazać Państwu, jak zmierzyła się ona w 2022 roku z nowymi wyzwaniami i realizowała swoją misję.

Ubiegły rok wyraźnie pokazał, jak duży wpływ na kondycję służby cywilnej ma sytuacja gospodarcza kraju. Nienotowana od wielu lat inflacja spowodowała, że pomimo zwiększenia funduszu wynagrodzeń i przywrócenia funduszu nagród realnie zmalała wysokość wynagrodzeń członków korpusu. To bardzo niepokojące zjawisko. Grozi ono bowiem dalszym spadkiem zainteresowania pracą w służbie cywilnej oraz nasileniem odpływu najwyżej wykwalifikowanych pracowników. W minionym roku na jeden nabór wpłynęło średnio prawie dwa razy mniej ofert niż rok wcześniej. Coraz więcej naborów kończy się też nieobsadzeniem stanowiska.

Natomiast pozytywnie należy ocenić fakt, że po dwóch latach przerwy w 2022 roku możliwe było przeprowadzenie postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej. Stopniowe podwyższanie limitu mianowań i zwiększanie liczby urzędników służby cywilnej jest bowiem koniecznym warunkiem jej dalszej profesjonalizacji. Dlatego będziemy intensywnie promować ideę mianowania wśród pracowników służby cywilnej i zachęcać ich do udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym.

W minionym roku zakończyły się prace na projekcie nowelizacji ustawy o służbie cywilnej, który został przyjęty przez Radę Ministrów 2 listopada 2022 r. Projekt uwzględnia, zidentyfikowane w latach ubiegłych, potrzeby zmian w zakresie naboru do służby cywilnej.


Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Dotyczą one odbiurokratyzowania i uelastycznienia naborów, m.in. poprzez zmianę podstawowej formy aplikowania na wolne stanowisko na formę elektroniczną. Nowelizacja ma również uelastyczyć czas pracy przez wprowadzenie systemów czasu pracy funkcjonujących już w Kodeksie pracy, takich jak: zadaniowy system czasu pracy, system pracy weekendowej i praca w skróconym tygodniu. W zakresie komisji dyscyplinarnych zaproponowane zmiany dadzą małym jednostkom możliwość dołączania do komisji, która już działa dla innych urzędów w ich branży lub na ich terenie.

Jednym z moich priorytetów, jako szefa służby cywilnej, są od lat zagadnienia etyki. Kształtowanie właściwych postaw członków korpusu, czyli budowa i wzmacnianie kultury uczciwości w służbie cywilnej, również w minionym roku pozostawało w centrum mojej uwagi. Dlatego przeprowadziliśmy zakrojone na szeroką skalę badanie „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”. Jego wyniki napawają optymizmem i potwierdzają, że słusznie przywiązujemy tak dużą wagę do tych zagadnień. Nadal kluczowa jest jednak rola dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w dalszym wzmacnianiu kultury opartej na wartościach.

Na przestrzeni ostatnich lat służba cywilna szybko zmienia się i dostosowuje do realiów otaczającego świata. Rozwijamy już istniejące dobre praktyki, ale też często inspirujemy się tymi, które funkcjonują z powodzeniem np. w sektorze prywatnym. Należą do nich m.in. różne rozwiązania w zakresie równoważenia pracy zawodowej z życiem prywatnym (work-life balance - WLB). Wobec wspomnianego wcześniej spadku realnych wynagrodzeń i zagrożenia utratą najlepszych pracowników wdrażanie sprawdzonych w biznesie praktyk WLB nabiera szczególnego znaczenia. Ostatnie lata przyniosły zresztą wiele innowacji w zakresie organizacji i kultury pracy w służbie cywilnej. Upowszechnienie pracy zdalnej, której zasady po raz pierwszy zostały unormowane w Kodeksie pracy, jest tego najlepszym przykładem. W związku z tym zachęcam do jak najpełniejszego wykorzystania możliwości, jakie daje praca zdalna.

Oddaję Państwu do rąk niniejsze sprawozdanie w momencie niełatwym dla Polski i polskiej służby cywilnej. Nadal trwa wyniszczająca wojna w Ukrainie, a jej skutki – również ekonomiczne – odczuwamy na co dzień. Tym bardziej dziękuję Państwu za wzorowe wykonywanie obowiązków. To dzięki Państwu służba cywilna tak sprawnie realizuje swoje ustawowe zadania.


Dobrosław Dowiat-Urbański
szef służby cywilnej

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Spis treści

Od szefa służby cywilnej	3
Wykaz skrótów	6
Część I – Wnioski, cele i zadania	7
1.1. Służba cywilna w liczbach	7
1.2. Najważniejsze aspekty funkcjonowania służby cywilnej w 2022 r.	8
1.3. Cele i zadania na lata 2023-2024.....	15
Cel I: Zwiększenie atrakcyjności pracy w służbie cywilnej	15
Cel II: Wzmocnienie nowoczesnego zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej	17
Część II – Stan służby cywilnej w 2022 roku	24
2.1. Zatrudnienie.....	24
2.2. Wynagrodzenia	30
2.3. Nabory.....	34
2.4. Wyższe stanowiska.....	37
2.5. Szkolenia i rozwój zawodowy	38
2.6. Oceny pracownicze.....	42
2.7. Czas pracy	44
2.8. Odpowiedzialność dyscyplinarna	46
2.9. Współpraca międzynarodowa.....	48
2.10. Etyka – promocja kultury uczciwości.....	50
2.11. CAF	55
2.12. Wizerunek i obchody 100-lecia służby cywilnej	56
Załączniki – służba cywilna w 2022 roku w liczbach.....	60
1. Zatrudnienie.....	60
2. Wynagrodzenia	63
3. Nabory.....	73
4. Szkolenia	76
5. Etyka.....	82

Wykaz skrótów

AC	Centrum Oceny, ang. Assessment Center
CAF	Wspólna Metoda Oceny, ang. Common Assessment Framework
DSC	Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów
CAF RC	Europejskie Centrum Zasobów CAF przy EIPA w Maastricht, ang. CAF Resource Centre
EIPA	Europejski Instytut Administracji Publicznej, ang. European Institute of Public Administration
EUPAN	Europejska Sieć Administracji Publicznej, ang. European Public Administration Network
KAS	Krajowa Administracja Skarbowa
KE	Komisja Europejska
KSAP	Krajowa Szkoła Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego
NIST	Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, ang. Organisation for Economic Co-operation and Development
PW	Partnerstwo Wschodnie
WKDSC	Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej
WLB	Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, ang. work-life balance

Część I – Wnioski, cele i zadania

1.1. Służba cywilna w liczbach

1 727		URZĘDÓW
117 488		ZATRUDNIONYCH ¹
7 464		URZĘDNIKÓW SŁUŻBY CYWILNEJ ²
73 %		KOBIET ³
5,7 %		OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ ³
8 083 zł		PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE BRUTTO ⁴
5		ŚREDNIA LICZBA KANDYDATÓW W NABORACH ⁵

Szczegółowe dane statystyczne nt. różnych aspektów funkcjonowania służby cywilnej znajdują się na portalu Otwarte Dane

¹ Przeciętne zatrudnienie w 2022 r., w etatach.

² Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2022 r., w etatach.

³ Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2022 r., w osobach.

⁴ Przeciętne całkowite wynagrodzenie brutto wyliczono, dzieląc sumę wydatków na wszystkie składniki wynagrodzenia przez przeciętne zatrudnienie w etatach, przez 12 miesięcy. Szczegóły przedstawia załącznik 2.

⁵ Na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej.

1.2 Najważniejsze aspekty funkcjonowania służby cywilnej w 2022 r.

Finansowanie służby cywilnej

Przeciętne wynagrodzenie całkowite w służbie cywilnej wzrosło w 2022 r. o 8,9%. Dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej była drugi rok z rzędu niższa niż w gospodarce narodowej (12,1%). Ze względu jednak na wysoką inflację, która średniorocznie, dla gospodarstw domowych pracowników, wyniosła 14,1%, przeciętne wynagrodzenie w służbie cywilnej spadło o 4,6%.

W 2022 r. fundusz wynagrodzeń dla służby cywilnej został zwiększony o 4,9%⁶. Jednak nie nastąpił wzrost kwoty bazowej. Kierownicy urzędów mogli w dalszym ciągu korzystać z funduszu motywacyjnego⁷, o ile nie wykorzystali go w 2021 r.

Niestety udział urzędów ze średnim wynagrodzeniem poniżej tego w gospodarce narodowej (54%) pozostał na podobnym poziomie co w 2021 r. (55%). Podobnie jak w 2021 r. w ponad 3/4 urzędów powiatowej administracji zespolonej przeciętne wynagrodzenia były niższe od tego w gospodarce narodowej.

Powyższe dane świadczą o tym, że sytuacja wynagrodzeniowa w 2022 r. nie była korzystna dla członków korpusu służby cywilnej. Szczególnie niepokojąco wygląda zaś sytuacja w administracji terenowej. Administracja ta to w większości urzędy inspekcyjno-kontrolne odpowiedzialne za bezpieczeństwo i jakość życia obywateli w różnych sferach, wymagające od swoich pracowników wyspecjalizowanej wiedzy i kwalifikacji. Niewystarczające wynagradzanie pracowników tych urzędów może zatem negatywnie przełożyć się na realizację zadań ważnych z punktu widzenia państwa i jego obywateli.

Na 2023 r. zaplanowano wzrost kwoty bazowej o 7,8%. Zapewni to automatyczny wzrost wynagrodzeń wszystkich członków korpusu służby cywilnej o taki wskaźnik. Wskaźnik wzrostu kwoty bazowej jest jednak niższy niż prognozowany wskaźnik inflacji w ustawie budżetowej na 2023 r. (9,8%). Oznaczać to może kolejny rok z rzędu realnego spadku siły nabywczej wynagrodzeń w służbie cywilnej, przy jednoczesnym braku pokrycia skutków tego zjawiska w 2022 r.

Na 2023 r. zaplanowano również realizację kolejnego programu wieloletniego dla administracji skarbowej pn. „Modernizacja Krajowej Administracji Skarbowej w latach 2023-2025”. Kontynuowany będzie także „Program modernizacji Policji,

⁶ Zgodnie z ustawą budżetową.

⁷ Do końca listopada 2022 r.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Ochrony Państwa w latach 2022–2025”. Programy te zakładają m.in. wzrost wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, obejmując swoim zakresem niemal połowę służby cywilnej.

Zaplanowane na 2023 r. działania mogą się jednak okazać niewystarczające dla zapewnienia należytego poziomu wynagrodzeń, uwzględniającego sytuację makroekonomiczną. W 2023 r. konieczne jest zatem podejmowanie dodatkowych działań wzmacniających finansowanie służby cywilnej.

Praca w służbie cywilnej

W porównaniu do 2021 r. urzędy przeprowadziły o ponad 30% więcej naborów. Więcej niż w 2021 r., bo ponad połowa naborów zakończyła się nieobsadzeniem stanowiska. Poważnie zmalała natomiast średnia liczba chętnych ubiegających się o stanowisko pracy w służbie cywilnej – z 9 do 5.

O ponad 10% w porównaniu do 2021 r. wzrosła również liczba ogłoszeń o naborach na stanowiska pracy dostępne dla cudzoziemców. Jednak nadal utrzymuje się niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej. Można je zaobserwować pomimo tego, że Polska wprowadziła specjalne ułatwienia dla obywateli Ukrainy w ubieganiu się o pracę m.in. w służbie cywilnej⁸, oraz przekazałem przekazał urzędowi sugestie dotyczące tego, w jaki sposób redagować ogłoszenia o naborze, aby uwzględnić nowe uprawnienia obywateli Ukrainy.

Zatem aktualne pozostają kierunki zmian prawnych odnoszących się do naboru do służby cywilnej⁹, zaproponowane przeze mnie w projekcie nowelizacji ustawy o służbie cywilnej. Liczę na to, że nowelizacja zostanie jak najszybciej uchwalona.

Przytoczone dane oraz coraz większa cyfryzacja różnego rodzaju usług publicznych wskazują, że konieczne jest udostępnienie kandydatom nowoczesnego systemu do bezpiecznego i łatwego aplikowania online. Jak najszybsze uruchomienie systemu rekrutacje.gov.pl wyjdzie naprzeciw ich oczekiwaniom i najważniejszym wyzwaniom współczesnego rynku pracy.

⁸ Art. 22 i 23a ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 103, z późn. zm.)

⁹ Są to: wprowadzenie powszechnego aplikowania na stanowisko w formie elektronicznej, uelastycznienie pracy komisji prowadzących nabory i uproszczenia zasad ogłaszania naborów na stanowiska pracy, o które mogą ubiegać się także cudzoziemcy.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Konieczne jest także kontynuowanie działań, które mają na celu zainteresować pracą w służbie cywilnej jak najszersze grono osób, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych, które dopiero wchodzi na rynek pracy.

Mianowania

W 2022 r. został zwiększony limit mianowań w służbie cywilnej (wzrost rok do roku z 30 do 245). Ponadto po raz pierwszy po dwóch latach przerwy odbyło się postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej. Pozwoliło to zwiększyć liczbę urzędników służby cywilnej w ramach dwóch ustawowych ścieżek uzyskiwania mianowania w służbie cywilnej – nie tylko z grona absolwentów KSAP, którzy złożyli wnioski o mianowanie, ale także spośród uczestników postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej.

Wzrost liczby urzędników był jednak nieznaczny. Na koniec 2022 r. w służbie cywilnej było zatrudnionych 7 464 urzędników służby cywilnej. W porównaniu do 2021 r. było ich jedynie o 49 więcej, pomimo tego, że mianowanie uzyskało 240 osób. Oznacza to, że limit mianowań jest niewystarczający dla zapewnienia dalszej profesjonalizacji służby cywilnej oraz zastępowania odchodzących ze służby cywilnej urzędników.

Dlatego, w szczególności aby nadrobić straty spowodowane brakiem postępowania kwalifikacyjnego w latach ubiegłych, konieczne jest podnoszenie limitu mianowań w kolejnych latach. Równie ważne jest zwiększenie wysiłku na rzecz promocji mianowania wśród pracowników służby cywilnej.

Zarządzanie ludźmi

To kolejny rok, w którym promowaliśmy rozwiązania, które dotyczą godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym (WLB) w urzędach. Narzędzia te mogą skutecznie motywować pracowników oraz podnosić poziom ich efektywności i zadowolenia z pracy. Dzięki nim służba cywilna jest też postrzegana jako bardziej przyjazne i atrakcyjne miejsce pracy, również dla osób ze szczególnymi potrzebami. W 2022 r. odsetek urzędów, które stosują co najmniej 5 pozakodeksowych (nieobowiązkowych) narzędzi WLB zwiększył się do 56%¹⁰.

Od kilku lat wspieramy urzędy we wdrażaniu rozwiązań z zakresu badania kompetencji miękkich u kandydatów do pracy oraz kompetencji kierowniczych

¹⁰ Wśród wszystkich rozwiązań WLB najczęściej stosowane były w urzędach: dofinansowanie do wypoczynku pracowników, czyli tzw. wczasy pod gruszą (93% urzędów), grupowe ubezpieczenie na życie (84%), możliwość wyjścia (za odpracowaniem) w celu załatwienia ważnej sprawy (81%).

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

u osób, które kierują pracą innych w ramach bezpośredniej podległości służbowej. Odsetek urzędów, w których stosowane są narzędzia do badania kompetencji miękkich¹¹ utrzymał się w 2022 r. na bardzo wysokim poziomie i wyniósł 80%¹².

Od 2017 r. działa grupa asesorów wewnętrznych w służbie cywilnej. To grupa ekspertów z różnych urzędów, którzy badają kompetencje miękkie metodą AC. W 2022 r. rozbudowaliśmy grupę i przyjęliśmy do niej nowych członków. Nabór cieszył się ogromnym zainteresowaniem, co pokazuje dużą potrzebę rozwoju oraz otwartość na wykorzystywanie tego typu narzędzi w urzędach. Aktualnie grupę tworzy ponad 50 asesorów, którzy na co dzień pracują w różnych urzędach a wspólnie realizują projekty AC. W 2022 r. członkowie grupy przeprowadzili badanie kompetencji miękkich dla kandydatów do KSAP (w tym m.in. opracowali narzędzia badawcze i przeprowadzili 5 sesji selekcyjnych).

Służba cywilna w dalszym ciągu stoi w obliczu wyzwań związanych z zarządzaniem ludźmi. Dlatego szczególnie ważne jest kontynuowanie działań, które wzmacniają kompetencje i profesjonalizm kadr. Istotne dla szefa służby cywilnej jest również podejmowanie dalszych działań, które wspierają urzędy w zakresie wprowadzania i promowania atrakcyjnych rozwiązań, aby przyciągnąć nowych pracowników oraz zatrzymać obecnych.

Podnoszenie kompetencji członków korpusu

W 2022 r. w szkoleniach w służbie cywilnej uczestniczyło 419,6 tys. osób, (o 14% więcej niż w roku poprzednim). Oznacza to, że każdy członek korpusu służby cywilnej wziął udział średnio w 4 szkoleniach w ciągu roku. Wydatki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej wyniosły ogółem 46,7 mln zł, tj. wzrosły o 25,2% w porównaniu z 2021 r. Na przeszkolenie 1 osoby przeznaczono średnio ok. 470 zł (wzrost z 368 zł w 2021 r.).

Niestety występuje duże zróżnicowanie pomiędzy różnymi kategoriami urzędów – w przypadku urzędów centralnych¹³ średnia na osobę wynosi 1083 zł, podczas gdy w administracji terenowej¹⁴ jest to już tylko 276 zł, a w samych urzędach powiatowej administracji zespolonej 55 zł na osobę. Ze względu na niski poziom budżetów szkoleniowych w urzędach terenowych od wielu lat staramy się je wspierać

¹¹ Wskaźnik obejmuje wszystkie urzędy z wyłączeniem urzędów szczebla powiatowego – powiatowej administracji zespolonej i powiatowych inspektoratów weterynarii.

¹² Najczęściej do badania kompetencji miękkich urzędy wykorzystywały: wywiad behawioralny (67%), wywiad sytuacyjny (62%) oraz próbki pracy (27%).

¹³ Ministerstwa, KPRM i urzędy centralne.

¹⁴ Krajowa Administracja Skarbowa, wojewódzka administracja zespolona, powiatowa administracja zespolona, pozostała administracja niezespolona.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

wykorzystując w tym celu szkolenia centralne oraz System e-learningowy służby cywilnej.

Szkolenia centralne, organizowane przez szefa służby cywilnej, są szczególnie ważne w zwiększaniu profesjonalizacji służby cywilnej. Dzięki temu, że mogą w nich uczestniczyć członkowie korpusu ze wszystkich urzędów, możliwa jest standaryzacja i wymiana doświadczeń pomiędzy nimi. W 2022 r. ponad 71% wszystkich uczestników szkoleń centralnych pochodziło z urzędów terenowych. W ramach „Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej w 2022 roku” zorganizowaliśmy 90 szkoleń dla 1154 osób. Wszystkie szkolenia centralne zostały ocenione bardzo wysoko. Najczęściej podkreślanym walorem szkoleń był ich wymiar praktyczny, mający swój wyraz w ćwiczeniach, oraz kompetencje osób prowadzących szkolenia.

Zwiększenie środków na szkolenia centralne w kolejnych latach pozwoliłoby na bardziej efektywne podnoszenie kompetencji kadr korpusu. Umożliwiłoby także zwiększenie liczby osób objętych szkoleniami, szczególnie z jednostek terenowej administracji rządowej, które mają ograniczony dostęp do szkoleń.

W 2022 r. rozwijaliśmy również system e-learningowy służby cywilnej – udostępniliśmy 6 nowych kursów oraz zaktualizowaliśmy 8 dotychczasowych. Liczba użytkowników systemu osiągnęła poziom 81,1 tys., a w systemie wystawiono 23,2 tys. zaświadczeń. Zwiększyliśmy również bezpieczeństwo i dostępność cyfrową systemu, m.in. poprzez podniesienie wersji platformy do najnowszej stabilnej wersji. Aby ułatwić użytkownikom korzystanie z systemu, w każdym kursie wprowadziliśmy krótki opis zawartości oraz informację o planowanym czasie trwania całego kursu i jego poszczególnych części.

Biorąc pod uwagę stale rosnącą liczbę osób korzystających z systemu konieczne jest dalsze rozszerzanie jego zawartości (zwiększanie liczby kursów) i doskonalenie funkcjonalności. Jest to łatwo dostępne i wygodne narzędzie do podnoszenia kompetencji, niezależnie od lokalizacji i budżetu szkoleniowego urzędu, ponieważ kursy są udostępniane przez Internet nieodpłatnie.

Już dziś zarejestruj się
i korzystaj z oferty
szkoleniowej systemu
e-learningowego!

Kultura uczciwości

W 2022 r. przeprowadziliśmy badanie „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”. Sumaryczny wskaźnik poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej ukształtował się na poziomie 74%¹⁵. Wyniki tego badania potwierdzają pozytywny efekt zwrócenia większej uwagi na kwestie związane z kulturą uczciwości w służbie cywilnej na przestrzeni ostatnich lat.

Raport z badania dostępny w zakładce „Etyka w urzędzie” Serwisu Służby Cywilnej

Rezultatem badania są m.in. rekomendacje kierowane przez autorów raportu do szefa służby cywilnej oraz dyrektorów generalnych/kierowników urzędów. Zgodnie z nimi szef służby cywilnej powinien m.in. promować i podkreślać kluczową rolę dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w procesie wzmocnienia kultury uczciwości oraz kontynuować opracowywanie wzorców procedur i materiałów informacyjno-promocyjnych nt. przestrzegania i promocji zasad służby cywilnej i zasad etyki. Dyrektorzy generalni/kierownicy urzędów powinni m.in. zwiększyć zaangażowanie w promocję właściwych postaw wśród pracowników, uwzględnić kwestię przestrzegania zasad w ramach narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi oraz położyć większy nacisk na wyjaśnianie kwestii związanych ze zjawiskiem mobbingu.

We współpracy z zespołem doradców ds. etyki w służbie cywilnej podjęliśmy pierwsze kroki w celu upowszechnienia wyników badania i wdrażania zawartych w nich rekomendacji. Konieczny jest jednak dalszy wysiłek w tym zakresie.

Dostępność urzędów

Zwiększenie dostępności urzędów jest jednym z priorytetów obecnego rządu. W ramach programu Dostępność Plus w 2022 r. kontynuowaliśmy realizację trzech projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej¹⁶. W projekcie „Procedury bez barier”, po przeprowadzeniu przeglądów procedur zatrudnieniowych w 30 reprezentatywnych urzędach, zrealizowaliśmy 68 szkoleń dla 907 osób z zakresu dostępności zatrudnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami i opracowaliśmy rekomendacje dotyczące zatrudnienia tych osób. Dla 90 urzędów zapewniliśmy również 7216 godzin bezpośredniego wsparcia doradczego pod kątem dostępności obsługi klienta

Rekomendacje dotyczące zatrudnienia w Serwisie Służby Cywilnej

Rekomendacje dotyczące obsługi klienta w Serwisie Służby Cywilnej

¹⁵ Wskaźnik to średnia arytmetyczna kluczowych składników badania, tj.: znajomość zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, kierowanie się zasadami w organizacji – zachowania i postawy przełożonych, polityka uczciwości w organizacji, ocena działania procedur, ocena wsparcia doradców ds. etyki, brak występowania zjawisk niepożądanych oraz subiektywna ocena uczciwości w organizacji i w całym korpusie służby cywilnej.

¹⁶ W ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

ze szczególnymi potrzebami, dzięki czemu wypracowaliśmy rekomendacje na rzecz zwiększania dostępności urzędów.

W 2022 r. kontynuowaliśmy również projekty „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej” i „Współpraca na rzecz dostępności – szkolenia dla koordynatorów”, w których trwały prace przygotowujące do realizacji kolejnych działań wspierających urzędy.

Chcemy, aby służba cywilna była pracodawcą otwartym dla każdego. Dlatego w dalszym ciągu trzeba wspierać urzędy w stosowaniu rozwiązań służących zapewnieniu dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz w jak najlepszym wykorzystaniu potencjału zróżnicowanych zespołów.

Zarządzanie jakością w administracji

Wyniki badania z 2021 r. nt. znajomości i zainteresowania narzędziem CAF w administracji publicznej potwierdziły, że model ten jest w dalszym ciągu mało znany w naszym kraju. W związku z tym, zgodnie z rekomendacjami autorów raportu, opracowanymi na podstawie analizy wyników ww. badania, w ramach wzmocnienia zarządzania jakością w administracji publicznej w 2022 r. kontynuowaliśmy działania promujące CAF jako możliwe do zastosowania narzędzie wspierające.

Raport z badania
dostępny w zakładce
CAF Serwisu Służby
Cywilnej

We współpracy z Ministerstwem Finansów promowaliśmy CAF jako narzędzie do skutecznego przeprowadzenia samooceny kontroli zarządczej w jednostkach sektora finansów publicznych. Podsumowaniem tej współpracy jest wspólny komunikat pt. „Common Assessment Framework CAF skuteczne narzędzie dokonywania samooceny kontroli zarządczej”.

Komunikat dostępny w
zakładce CAF Serwisu
Służby Cywilnej

Promowaliśmy także polskich użytkowników CAF na arenie międzynarodowej, m.in. w ramach udziału w projekcie OECD, KE i EIPA pn. „Wzmocnienie odporności administracji publicznej po kryzysie COVID-19 w ramach CAF 2020”.

Wciąż jednak dostrzegamy potrzebę dalszych działań ukierunkowanych na wzmocnienie zarządzania jakością w administracji publicznej poprzez promocję CAF.

Współpraca międzynarodowa

Na forach międzynarodowych (m.in. sieci EUPAN i OECD) budowaliśmy pozytywny wizerunek naszego kraju oraz staraliśmy się pozyskać jak najwięcej wiedzy na temat najnowszych trendów i dobrych praktyk w zarządzaniu publicznym.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

W 2022 r. organizatorzy większości wydarzeń międzynarodowych powrócili do bezpośredniej formy spotkań. Ich tematy skupiały się na ocenie i podsumowaniu funkcjonowania administracji w okresie pandemii oraz wnioskach, jakie można wyciągnąć z tego doświadczenia.

Dzieliłiśmy się także naszą wiedzą i doświadczeniami z administracjami innych krajów - zorganizowaliśmy, wspólnie z MSZ i KSAP, kolejną, 8. edycję wizyt studyjnych dla 15 urzędników z państw Partnerstwa Wschodniego (PW).

W najbliższych latach priorytetem będzie coraz większe zaangażowanie w prace EUPAN związane ze zbliżającym się przewodnictwem Polski w Radzie Unii Europejskiej w pierwszej połowie 2025 r.

1.3 Cele i zadania na lata 2023-2024

Cele oraz zadania, które określiłem w ubiegłorocznym sprawozdaniu pozostają aktualne. W dalszym ciągu zamierzam podejmować działania, aby podnieść atrakcyjność pracy w służbie cywilnej. Należy w tym celu m.in. poprawić warunki pracy zwiększając środki przeznaczone na wynagrodzenia oraz rozwijać gamę narzędzi, które umożliwiają godzenie życia zawodowego z prywatnym. Konieczne są również rozwiązania systemowe. Podczas prac w parlamencie będę aktywnie zabiegał o uchwalenie zmian, zaproponowanych w nowelizacji ustawy o służbie cywilnej.

Drugą niezwykle ważną kwestią jest wzmocnienie nowoczesnego zarządzania oraz profesjonalizacja kadr, które już funkcjonują w służbie cywilnej. Jednym z moich kluczowych zadań pozostaje wskazywanie właściwych postaw etycznych oraz budowa kultury uczciwości w służbie cywilnej.

Dla każdego z celów określiłem wskaźniki, które wprost określają jakie konkretne działania podejmę ze swoimi współpracownikami, aby zrealizować postawione przed nami cele. Między innymi ze względu na charakter tych zadań oraz czas trwania projektów wskaźniki określiłem na 2023 rok.

Cel I: Zwiększenie atrakcyjności pracy w służbie cywilnej

Wzmocnienie finansowania służby cywilnej

W sytuacji, gdy wynagrodzenia w służbie cywilnej rosną wolniej niż inflacja, administracji jest trudno konkurować z innymi sektorami o pracowników. Dlatego też wzmocnienie finansowania służby cywilnej powinno nie tylko zapobiegać utracie

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

wartości wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, ale też zapewnić dodatkowe wzrosty wynagrodzeń.

Planując środki dla służby cywilnej w ustawie budżetowej na 2024 r. należy zaplanować wzrosty, które zrekompensują utratę siły nabywczej wynagrodzeń w ostatnim okresie. W szczególności należy zapewnić dodatkowe wsparcie dla urzędów, których pracownicy najmocniej odczuli skutki inflacji. Dodatkowym wsparciem powinna zostać objęta przede wszystkim administracja terenowa, w której sytuacja płacowa jest najtrudniejsza w całym korpusie służby cywilnej. Powinno się to odbywać w ścisłym powiązaniu z realiami makroekonomicznymi. Jest to konieczne, aby praca w służbie cywilnej mogła stanowić realną konkurencję dla komercyjnego rynku pracy.

Dlatego też będę monitorował poziom wynagrodzeń w służbie cywilnej oraz – w ramach swoich kompetencji – proponował rozwiązania, które zwiększą finansowanie służby cywilnej, z uwzględnieniem specyfiki jej poszczególnych obszarów. Zwiększone finansowanie służby cywilnej powinno służyć zarówno przyciągnięciu do pracy nowych kandydatów, motywowaniu do pracy osób już zatrudnionych, jak również ograniczeniu skali odejść.

Zwiększenie zainteresowania pracą w służbie cywilnej

Wejście w życie znowelizowanych przepisów dotyczących naboru i powiązane z tym oddanie do użytku serwisu rekrutacje.gov.pl są kluczowe dla zwiększenia zainteresowania pracą w służbie cywilnej. Zamierzamy pomóc urzędom w przygotowaniu się do wdrożenia znowelizowanych przepisów.

Ale to nie jedyne działania ukierunkowane na to, aby zwiększyć zainteresowanie pracą w służbie cywilnej. Będziemy podejmować działania, aby służba cywilna była postrzegana jako atrakcyjny i przyjazny pracodawca. W tym celu będziemy kontynuować dotychczasowe sposoby promocji jak spotkania bezpośrednie, ale też poszukamy nowych dróg dotarcia do zainteresowanych pracą i zadaniami służby cywilnej, w tym z wykorzystaniem nowych technologii. W dalszym ciągu będziemy również promować stosowanie narzędzi WLB oraz wspierać urzędy w zakresie wdrażania nowych rozwiązań z tego zakresu. Pomoże to przyciągnąć większą liczbę kandydatów do pracy i zatrzymać obecnych pracowników. Takie przyjazne środowisko pracy będzie miało również pozytywny wpływ na zaangażowanie i efektywność pracowników.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Wskaźniki dla celu I na 2023 rok

Nazwa zadania	Wskaźnik	Opis wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło finansowania
Zwiększenie zainteresowania pracą w służbie cywilnej	Liczba zrealizowanych przedsięwzięć wpływających na podniesienie skuteczności naborów	Nowelizacja ¹⁷ przepisów ustawowych w zakresie naboru	1	Budżet państwa
	Liczba zrealizowanych działań promujących pracę w służbie cywilnej	Działania takie jak: udział przedstawicieli szefa służby cywilnej w targach pracy, spotkaniach ze studentami itp.	5	Budżet państwa

Cel II: Wzmocnienie nowoczesnego zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej

Zwiększenie liczby nowych mianowań

Planujemy przygotować i uzgodnić projekt „Trzyletniego planu limitu mianowań”, który będzie zakładał wzrost liczby mianowań.

Zamierzamy także w dalszym ciągu promować mianowania w służbie cywilnej. Jednym z takich działań będzie utworzenie na stronie głównej Serwisu Służby Cywilnej stałej sekcji poświęconej informacjom na temat postępowania kwalifikacyjnego i korzyściom płynącym z uzyskania mianowania. Udostępnimy również urzędom materiały graficzne promujące postępowanie kwalifikacyjne z prośbą o ich rozpowszechnienie.

W tegorocznym planie szkoleń centralnych w służbie cywilnej zaleciłem intensyfikację działań ukierunkowanych na przygotowanie pracowników do udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym w służbie cywilnej.

Podniesienie jakości zarządzania ludźmi

Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w nowej odsłonie obowiązują od 2020 r. Planujemy przeprowadzić badanie monitorujące wdrożenie standardów w urzędach. Jego wyniki pozwolą nam jeszcze lepiej wspierać urzędy w zakresie ich stosowania.

Będziemy nadal promować i wspierać urzędy w zakresie stosowania narzędzi do badania kompetencji miękkich. Planujemy też rozwijać działania grupy asesorów w służbie cywilnej oraz realizować kolejne projekty AC z jej udziałem.

¹⁷ Wartość zakłada wejście w życie znowelizowanych przepisów ustawy o służbie cywilnej, odnoszących się do naboru do służby cywilnej.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Zorganizujemy również „Forum HR-owców”, na którym przedstawiciele urzędów, przede wszystkim komórek kadrowych, będą mogli dzielić się doświadczeniami, wymieniać dobrymi praktykami i nawiązywać kontakty. Takie działania budują atmosferę współpracy, pozwalają też zredukować silosowość w administracji. Dzięki tego rodzaju spotkaniom osoby odpowiedzialne za obszar zarządzania ludźmi podniosą swoją wiedzę i rozwiną kompetencje oraz poznają stosowane w innych urzędach praktyki i rozwiązania. To pozwoli poznać i sukcesywnie również wdrażać sprawdzone działania w zakresie zarządzania ludźmi w większej liczbie urzędów.

Aby promować stosowanie atrakcyjnych rozwiązań z zakresu WLB w służbie cywilnej po raz drugi zorganizujemy konkurs szefa służby cywilnej na najlepsze praktyki WLB. Najlepsze praktyki wyłonione w konkursie upowszechnimy w internetowym Serwisie Służby Cywilnej.

Podnoszenie kompetencji członków korpusu

W celu dalszego rozwoju kompetencji członków korpusu służby cywilnej w 2023 r. planujemy zorganizować szkolenia z zakresu doskonalenia procesu stanowienia prawa w ramach projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej¹⁸. Będą to szkolenia na temat analizy danych w ramach oceny skutków regulacji oraz z obszaru konsultacji publicznych. Zostaną one skierowane do łącznie 400 osób.

Ponadto kompetencje członków korpusu służby cywilnej będziemy rozwijać w ramach szkoleń centralnych. W 2023 roku zorganizujemy szkolenia dotyczące:

- nowelizacji kodeksu pracy,
- zarządzania urzędem w sytuacji kryzysowej oraz
- wzmocnienia odporności psychicznej pracowników.

Będę zabiegać także o zwiększenie w kolejnych latach środków na szkolenia w urzędach administracji terenowej oraz zwiększenie budżetu szkoleń centralnych. Pozwoli to na bardziej efektywne podnoszenie kompetencji kadr korpusu oraz umożliwi zwiększenie liczby osób objętych szkoleniami, szczególnie z jednostek terenowej administracji rządowej, które mają ograniczony dostęp do szkoleń.

Ponadto planujemy przygotowanie i udostępnienie nowych kursów w Systemie e-learningowym służby cywilnej.

¹⁸ Projekty „Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników administracji publicznej z zakresu analizy danych w ramach oceny skutków regulacji” oraz „Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników administracji publicznej z zakresu konsultacji publicznych” realizowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Wzmocnienie kultury uczciwości

W 2023 r. będziemy kontynuować promocję wyników „Diagnozy poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”. Będziemy koncentrować się na wdrażaniu działań ukierunkowanych na realizację zawartych w badaniu rekomendacji skierowanych do szefa służby cywilnej.

Przede wszystkim będziemy kontynuować działania ukierunkowane na podkreślenie roli dyrektorów generalnych i kierowników urzędów w kształtowaniu właściwych postaw wśród członków korpusu służby cywilnej. Aby to osiągnąć zorganizujemy warsztaty nt. etycznego przywództwa dla dyrektorów generalnych urzędów.

Podjmiemy również działania, które będą miały na celu stopniowe standaryzowanie rozwiązań obowiązujących w służbie cywilnej w zakresie polityki prezentowej i rejestru korzyści oraz przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym działaniom niepożądanym.

Będziemy także kontynuować promocję funkcji doradcy w służbie cywilnej. Planujemy wspierać zespół doradców ds. etyki, m.in. poprzez rozwój platformy do wymiany wiedzy i informacji z zakresu etyki i promocji kultury opartej na wartościach oraz w ramach regularnych spotkań zespołu.

Opracujemy i udostępniemy w Serwisie Służby Cywilnej kolejne materiały informacyjno-promocyjne z zakresu etyki, gotowe do pobrania i wykorzystania w urzędach zatrudniających członków korpusu w celu promocji kultury opartej na wartościach.

Materiały do pobrania
w zakładce „Etyka w
urzędzie” Serwisu
Służby Cywilnej

Będziemy także nadal promować dobre praktyki wdrażane w urzędach w celu wzmocnienia kultury uczciwości (popularyzacja inspirujących działań pozytywnych w korpusie) poprzez rozbudowę dedykowanej zakładki „Dobre praktyki” w sekcji „Etyka w urzędzie”.

Chcemy też wspierać dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w realizacji skierowanych do nich rekomendacji w ramach badania „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”, poprzez m.in.:

- regularną aktualizację programów szkoleniowych SSC nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów i opracowanych na ich podstawie kursów e-learningowych,
- przekazanie dyrektorom generalnym i kierownikom urzędów zestawu dobrych praktyk szefa służby cywilnej nt. sposobu wdrażania wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń w służbie cywilnej, by wspierać ich

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

w optymalnym przygotowaniu urzędu na wdrożenie tzw. ustawy o ochronie sygnalistów¹⁹,

- z inicjatywy dyrektorów generalnych/kierowników urzędów - organizować spotkania i warsztaty online z nowo powołanymi doradcami ds. etyki w celu wprowadzenia ich w realizację zadań, które wynikają z objęcia funkcji doradcy.

Zwiększenie dostępności urzędów

W 2023 r. w ramach projektów „Procedury bez barier”, „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności” i „Współpraca na rzecz dostępności – szkolenia dla koordynatorów”²⁰ będziemy kontynuować szkolenia z tematyki dostępności zatrudnienia, cyfrowej, informacyjno-komunikacyjnej i architektonicznej. Wsparciem w tym zakresie obejmiemy 3770 osób. Dla kolejnych 90 urzędów zapewnimy także wsparcie doradcze w zakresie poprawy dostępności obsługi klienta ze szczególnymi potrzebami oraz wsparcie dla 200 koordynatorów ds. dostępności w zakresie doskonalenia dostępności urzędu.

Wzmocnienie zarządzania jakością w administracji

W 2023 r. planujemy (m.in. we współpracy z NIST i MF) kontynuować upowszechnianie modelu CAF2020 w Polsce. Wspólnie z Ministerstwem Finansów planujemy aktualizację wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej. Dokument ten ma uwzględniać konkretny sposób wykorzystania modelu CAF jako narzędzia wspierającego samoocenę kontroli zarządczej.

Pod kierunkiem CAF RC, we współpracy z przedstawicielami krajów członkowskich sieci krajowych korespondentów CAF, NIST, ekspertami CAF i użytkownikami modelu, rozpoczniemy pracę nad uproszczeniem międzynarodowej procedury Poświadczenia Jakości Zastosowania CAF²¹. Planujemy także tłumaczenie sektorowej wersji modelu „CAF w Edukacji” na język polski. Stale będziemy także promować polskich użytkowników CAF i nowoczesne rozwiązania wdrożone w efekcie zastosowania tego modelu na arenie międzynarodowej. Będziemy również promować raport z międzynarodowego projektu realizowanego przez

¹⁹ Po przyjęciu projektu przez parlament.

²⁰ Współfinansowanych z Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

²¹ W ramach popularyzacji modelu sieć krajowych korespondentów CAF, działająca pod kierunkiem CAF RC przy EIPA w Maastricht, opracowała europejską procedurę, która umożliwia weryfikację jakości zastosowania modelu. W Polsce procedura jest dostępna nieodpłatnie tylko dla jednostek samorządu terytorialnego. Więcej informacji na stronie NIST (krajowego koordynatora CAF ds. jst): <https://www.nist.gov.pl/>.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

OECD/KE/EIPA pt. „Wzmocnienie odporności administracji publicznej po kryzysie COVID-19 za pomocą CAF2020” (ang. „Strengthening the resilience of public administration after the COVID-19 crisis with CAF2020”).

Kontynuując zainicjowany w 2022 r. cykl spotkań, zorganizujemy kolejne webinaria poświęcone dobrym praktykom wdrożonym w polskich urzędach dzięki zastosowaniu CAF. Opublikujemy też opisy kolejnych dobrych praktyk w Serwisie Służby Cywilnej oraz przygotujemy materiały do kursu e-learningowego nt. modelu CAF.

W 2024 r. planujemy powtórzyć badanie nt. znajomości i stosowania modelu CAF w polskiej administracji, a tym samym zweryfikować skuteczność prowadzonych przez nas działań promocyjnych.

Rozwój współpracy międzynarodowej w celu wzmocnienia pozycji Polski i pozyskiwania dobrych praktyk w zarządzaniu publicznym

W najbliższych latach Polska powinna być aktywna na arenie międzynarodowej w zakresie wymiany doświadczeń z zakresu szeroko rozumianych zagadnień zarządzania publicznego oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

Priorytetem będzie coraz większe zaangażowanie w prace EUPAN. Począwszy od zaangażowania w 2024 r. w prace sekretariatu wspierającego poszczególne prezydencje w kierowaniu pracami EUPAN, aż po objęcie przewodnictwa EUPAN w I półroczu 2025 r. Polska prezydencja w EUPAN będzie odpowiedzialna także za przygotowanie i przyjęcie tzw. Strategy Paper, dokumentu strategicznego sieci na lata 2025-2028. To wymagać będzie szerokich konsultacji i współpracy z członkami sieci już w 2024 r., zwłaszcza z przedstawicielami państw objętych dokumentem.

Przy wykorzystaniu polskich doświadczeń i dobrych praktyk będziemy wspierać państwa Partnerstwa Wschodniego w działaniach zmierzających do poprawy funkcjonowania instytucji państwa i wdrażania zasad dobrego rządzenia. W sposób szczególny chcemy wspierać Ukrainę, która zmaga się z dramatycznymi wyzwaniami związanymi z wojną i agresją Federacji Rosyjskiej. W ten sposób chcemy przyczynić się do budowy pozytywnego wizerunku naszego kraju w państwach Partnerstwa Wschodniego.

Polska od lat jest także aktywnym uczestnikiem współpracy w ramach Komitetu Zarządzania Publicznego OECD oraz grup roboczych działających w jego ramach. W najbliższych latach planujemy utrzymać to zaangażowanie.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Wskaźniki dla celu II na 2023 rok

Nazwa zadania	Wskaźnik	Opis wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło finansowania
Podniesienie jakości zarządzania ludźmi	Liczba zrealizowanych działań promujących rozwiązania / dobre praktyki w zakresie WLB	<p>Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> konkurs szefa na najlepsze rozwiązania z zakresu WLB, zamieszczanie nowych dobrych praktyk w Serwisie Służby Cywilnej. 	5	Budżet państwa
Zwiększenie liczby nowych mianowań	Przygotowany i skierowany do uzgodnień projekt trzyletniego planu limitu mianowań zakładający wzrost liczby mianowań	Projekt trzyletniego planu limitu mianowań, o którym mowa w art. 7 ustawy o służbie cywilnej	1	Nie dotyczy
	Liczba zrealizowanych działań promujących mianowanie w służbie cywilnej	Działania takie jak: udział przedstawicieli szefa służby cywilnej w spotkaniach z pracownikami urzędów, film promujący, plakaty, ulotki, wystąpienia szefa służby cywilnej	5	Budżet państwa
Podnoszenie kompetencji członków korpusu	Liczba członków korpusu s.c. przeszkolonych w ramach szkoleń centralnych	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach centralnych	740	Budżet państwa
	Liczba członków korpusu s.c. przeszkolonych w ramach szkoleń z zakresu doskonalenia procesu stanowienia prawa	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach z konsultacji publicznych oraz analizy danych w ramach OSR – w ramach projektów „Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników administracji publicznej z zakresu konsultacji publicznych” oraz „Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników administracji publicznej z zakresu analizy danych w ramach oceny skutków regulacji”	400	Fundusze unijne + budżet państwa
	Liczba nowych kursów e-learningowych udostępnionych w Systemie e-learningowym służby cywilnej	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia kursy opracowane w ramach projektów „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej” oraz „Procedury bez barier”	4	Fundusze unijne + budżet państwa
Wzmocnienie kultury uczciwości	Liczba zrealizowanych działań wspierających przestrzeganie zasad s.c. i zasad etyki	Działania takie jak: spotkania zespołu doradców ds. etyki, aktualizacja kursów e-learningowych, materiały promocyjne (np. ulotki, plakaty), dobre praktyki w Serwisie Służby Cywilnej	5	Budżet państwa

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Nazwa zadania	Wskaźnik	Opis wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło finansowania
Zwiększenie dostępności urzędów	Liczba przeszkolonych koordynatorów ds. dostępności	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach dla koordynatorów ds. dostępności – w ramach projektu „Współpraca na rzecz dostępności – szkolenia dla koordynatorów”	198	Fundusze unijne + budżet państwa
	Liczba osób przeszkolonych z zakresu zapewnienia dostępności dokumentów i treści zamieszczanych na stronach internetowych urzędów	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach z zakresu dostępności cyfrowej – w ramach projektu „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej”	370	Fundusze unijne + budżet państwa
	Liczba osób przeszkolonych z zakresu stosowania rozwiązań ułatwiających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach z zakresu dostępności zatrudnienia – w ramach projektu „Procedury bez barier”	900	Fundusze unijne + budżet państwa
	Liczba urzędów, w których przeprowadzono przegląd procedur związanych z obsługą klienta pod kątem zapewnienia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia urzędy, w których przeprowadzono przegląd procedur obsługi klienta – w ramach projektu „Procedury bez barier”	90	Fundusze unijne + budżet państwa

Część II – Stan służby cywilnej w 2022 roku

2.1 Zatrudnienie

- Spadek zatrudnienia
- Stabilizacja wskaźnika fluktuacji (odejść)
- Wzrost liczby osób, które podejmują po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej
- Niewielki wzrost liczby urzędników służby cywilnej
- Wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami
- Utrzymujący się niski poziom zatrudnienia osób młodych

➤ Spadek zatrudnienia

- Przeciętne zatrudnienie w służbie cywilnej spadło względem 2021 r. o 572 etaty (tj. 0,5%) do poziomu 117 488 etatów. To już trzeci rok z rzędu spadku zatrudnienia. Spadek ten miał miejsce w dwóch kategoriach urzędów – pozostałej administracji niezespolej i – w nieznacznym stopniu – placówkach zagranicznych.
- Spadek zatrudnienia w służbie cywilnej wynikał przede wszystkim z likwidacji wojskowych komend uzupełnień oraz wojewódzkich sztabów wojskowych (należących do pozostałej administracji niezespolej), w wyniku czego zatrudnieni w tych jednostkach członkowie korpusu służby cywilnej zmienili status zatrudnienia, wychodząc poza służbę cywilną.
- Dodatkowo spadek zatrudnienia w pozostałej administracji niezespolej wynikał z przeniesienia członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w okręgowych urzędach górniczych do Wyższego Urzędu Górniczego.
- Natomiast wzrost przeciętnego zatrudnienia odnotowano we wszystkich pozostałych kategoriach urzędów:
 - w urzędach centralnych (o 5,4 %, tj. 680 etatów) – w związku z przejściem przez Wyższy Urząd Górniczy pracowników okręgowych urzędów górniczych (tj. 258 etatów) oraz w związku ze wzmocnieniem etatowym Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad (354 etaty),
 - w ministerstwach i KPRM (o 3,0%, tj. 396 etatów),
 - w urzędach wojewódzkich (o 0,8%, tj. 71 etatów),
 - w wojewódzkiej administracji zespolonej (o 0,3%, tj. 44 etaty),

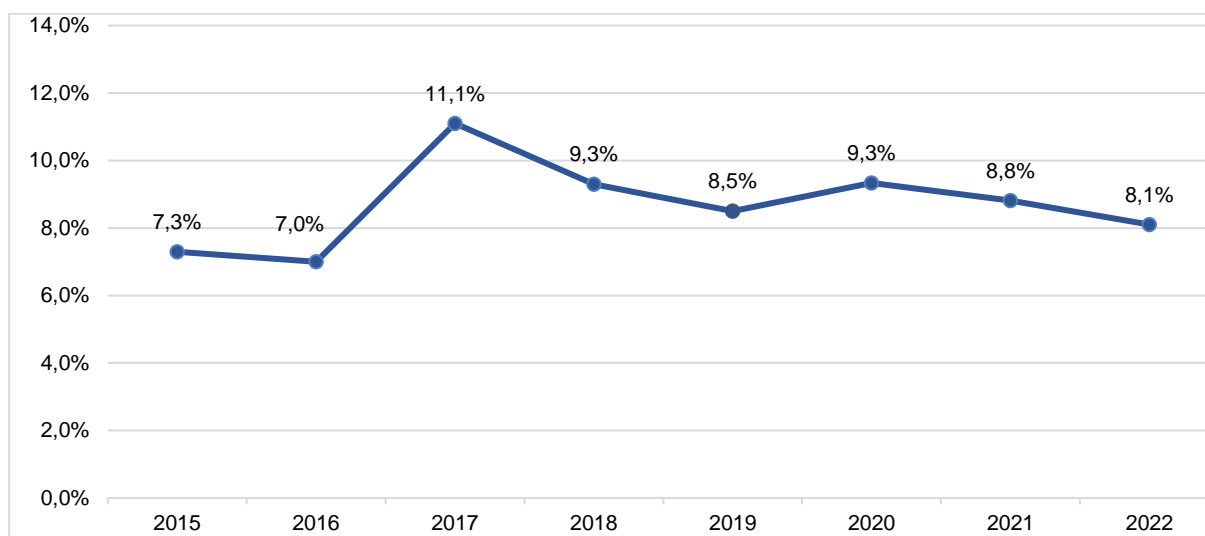
Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- w Krajowej Administracji Skarbowej (o 0,2%, tj. 88 etatów),
- w powiatowej administracji zespolonej (o 0,2%, tj. 20 etatów).

➔ Stabilizacja wskaźnika fluktuacji (odejść)

- W 2022 r. fluktuacja w służbie cywilnej wyniosła 8,1%²². Jest to wskaźnik niższy od notowanego w poprzednich latach. Ogółem w 2022 r. z urzędów odeszło 9 655 osób.
- Najwyższy poziom odejść dotyczy urzędów mających swoje siedziby w miastach wojewódzkich (ministerstwa, urzędy centralne, urzędy wojewódzkie), gdzie wysoka konkurencja na rynku pracy i wysokie wynagrodzenia ułatwiają decyzję o zmianie pracy. Dotyczy to np. Warszawy, w której fluktuacja wyniosła 10,6%, a poza nią 7,0%

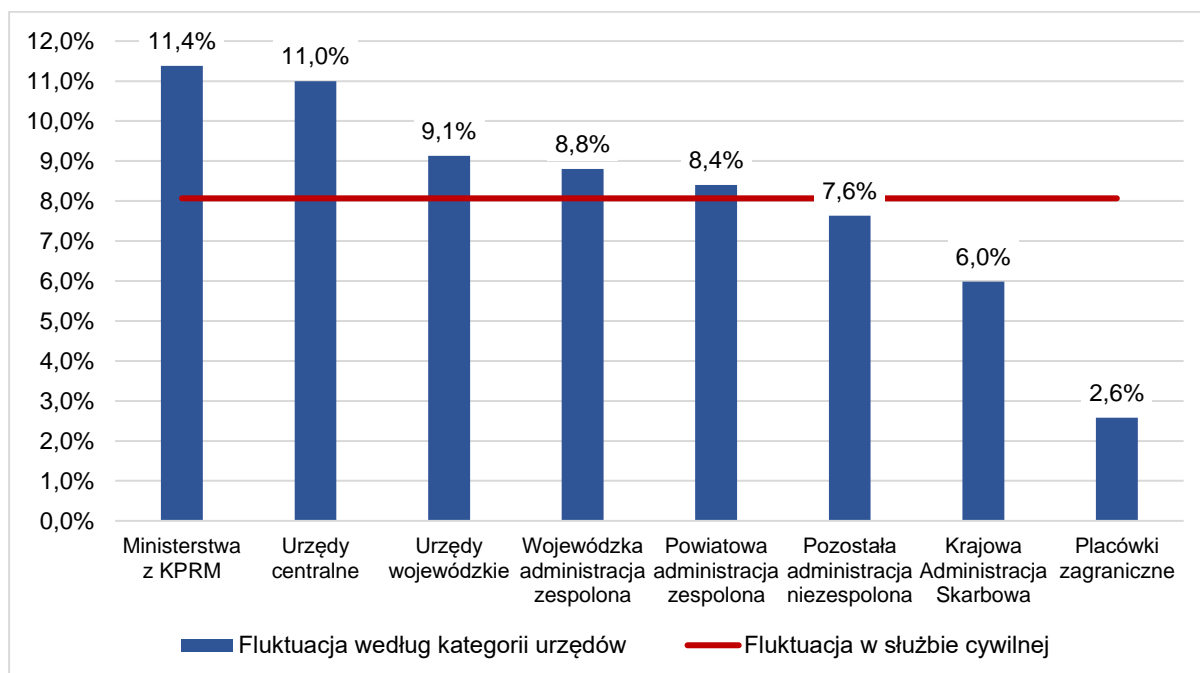
Wskaźnik fluktuacji (odejść) w latach 2015-2022



- Wysoką fluktuację odnotowano w większości kategorii urzędów. Zauważalnie wyższa była ona m.in. w ministerstwach i KPRM (11,4%), urzędach centralnych (11,0%) oraz urzędach wojewódzkich (9,1%). Najniższy poziom fluktuacji miał miejsce w placówkach zagranicznych (2,6%) oraz Krajowej Administracji Skarbowej (6,0%).
- Największy wzrost fluktuacji w stosunku do 2021 r. został odnotowany w urzędach centralnych (o 1,9 p. proc. do poziomu 11,0%). Fluktuacja wzrosła także w wojewódzkiej administracji zespolonej (o 0,5 p. proc. do poziomu 8,8%) oraz w powiatowej administracji zespolonej (o 0,3 p. proc. do poziomu 8,4%).

²² Wskaźnik obejmuje każdy przypadek odejścia osoby z urzędu, w tym również przeniesienia do innego urzędu w ramach służby cywilnej.

Wskaźnik fluktuacji (odejść) w 2022 roku



- W stosunku do 2021 r. fluktuacja spadła w Krajowej Administracji Skarbowej (o 1,9 p. proc do poziomu 6,0%).
- Należy jednocześnie zauważyć, że Krajowa Administracja Skarbowa zatrudnia około 45 tys. członków korpusu służby cywilnej. W związku z tym niski poziom fluktuacji w tej części administracji wpłynął w istotnym stopniu na obniżenie tego wskaźnika dla całej służby cywilnej. Poziom fluktuacji w służbie cywilnej z wyłączeniem Krajowej Administracji Skarbowej wynosi bowiem 9,3%.

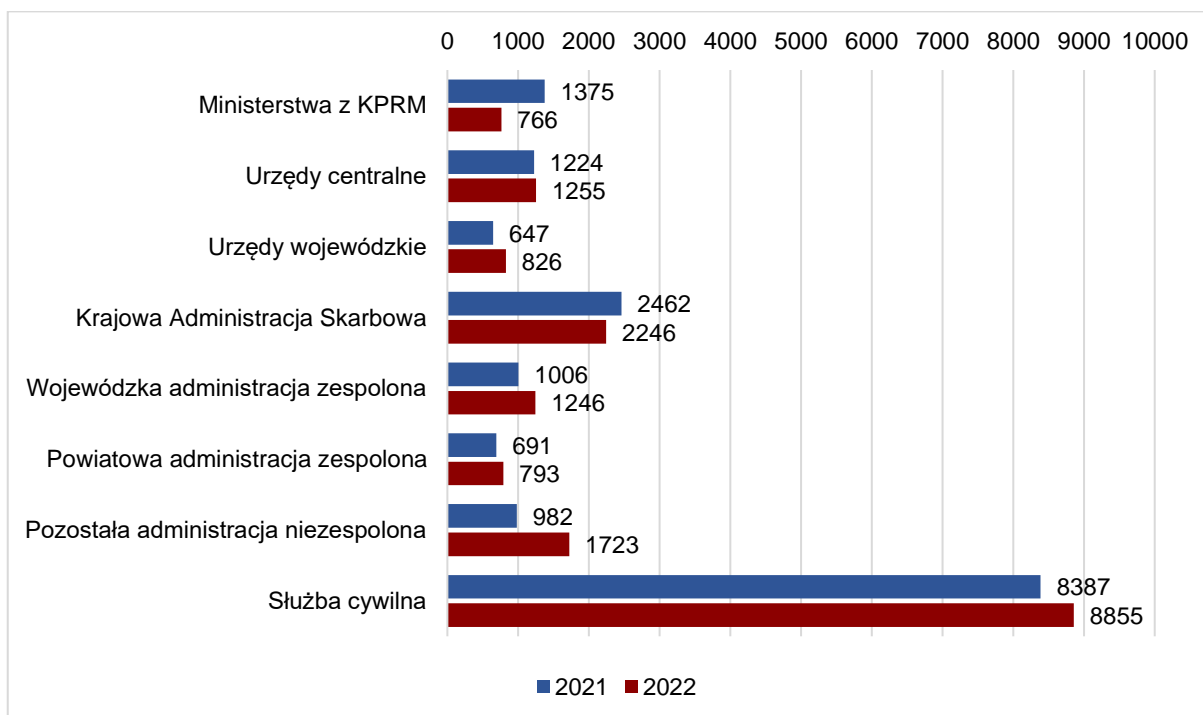
➡ Wzrost liczby osób, które podejmują po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej

- Zawarto 8 855 umów na czas określony na 12 miesięcy²³. Jest to niewielki wzrost (o 5,6%) w porównaniu do 2021 r. (o 468 umów więcej).
- Wzrost liczby osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej, w porównaniu z 2021 r., nie dotyczy ministerstw z KPRM (spadek o 44,3%) oraz administracji skarbowej (spadek o 8,8%). W pozostałych kategoriach urzędów liczba tych osób wzrosła w porównaniu z ubiegłym rokiem, ze szczególnie dużym wzrostem w urzędach administracji niezespolonej (wzrost o 75,5%).

²³ Na podstawie art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej (porównanie lat 2021–2022)



➤ Niewielki wzrost liczby urzędników służby cywilnej

- Na koniec 2022 r. w służbie cywilnej było zatrudnionych 7 464²⁴ urzędników służby cywilnej²⁵. W porównaniu do 2021 r. było ich jedynie o 49 (o 0,7%) więcej. Ich udział w korpusie utrzymał się na poziomie z roku poprzedniego – 6,3%.
- Wzrost liczby urzędników odnotowano w ministerstwach z KPRM – o 65 (o 2,5%), w Krajowej Administracji Skarbowej – o 53 (o 2,0%) oraz urzędach centralnych – o 11 (o 1,7%). W pozostałych kategoriach urzędów liczba urzędników nieznacznie spadła z wyjątkiem pozostałej administracji niezespolonej, gdzie utrzymała się na tym samym poziomie.
- Największy udział urzędników niezmiennie utrzymuje się w placówkach zagranicznych (26,3%) oraz ministerstwach z KPRM (19,4%).

➤ Wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami

- Na koniec 2022 r. w służbie cywilnej zatrudnionych było 6 929 osób z niepełnosprawnościami.

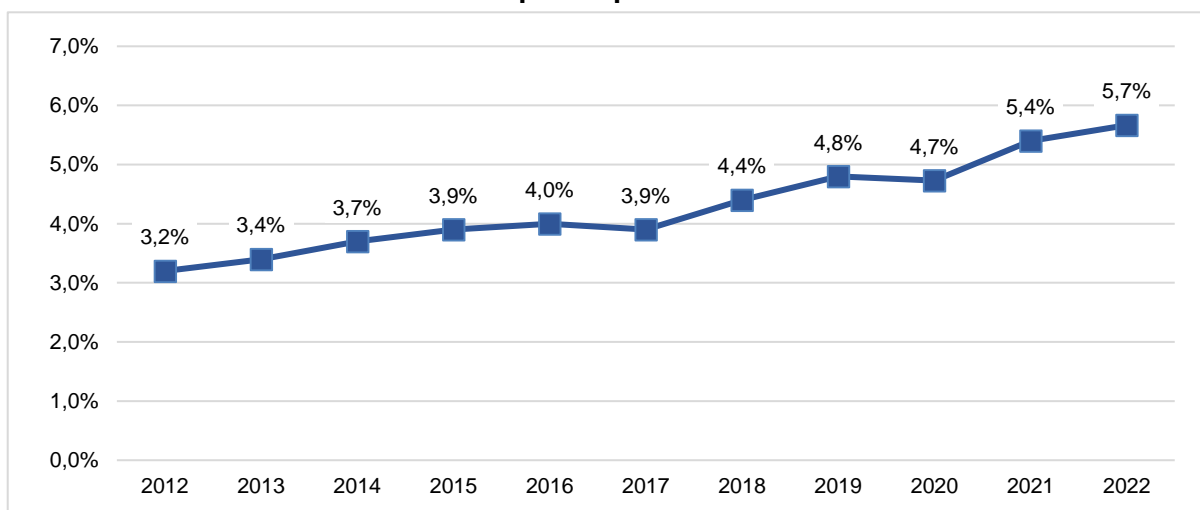
²⁴ W etatach, stan na 31 grudnia 2022 r.

²⁵ W tym również urzędnicy, którzy otrzymali urlop bezpłatny w związku z powołaniem na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- Udział osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu ogółem zwiększył się w stosunku do 2021 r. o 0,3 p. proc, do poziomu 5,7% korpusu służby cywilnej.
- Udział zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami rośnie konsekwentnie od 2012 r.
- Najwyższy odsetek zatrudnienia tych osób odnotowano w powiatowej administracji zespolonej (7,3%), Krajowej Administracji Skarbowej (6,7%) i urzędach wojewódzkich (6,3%).

Udział zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w latach 2012-2022



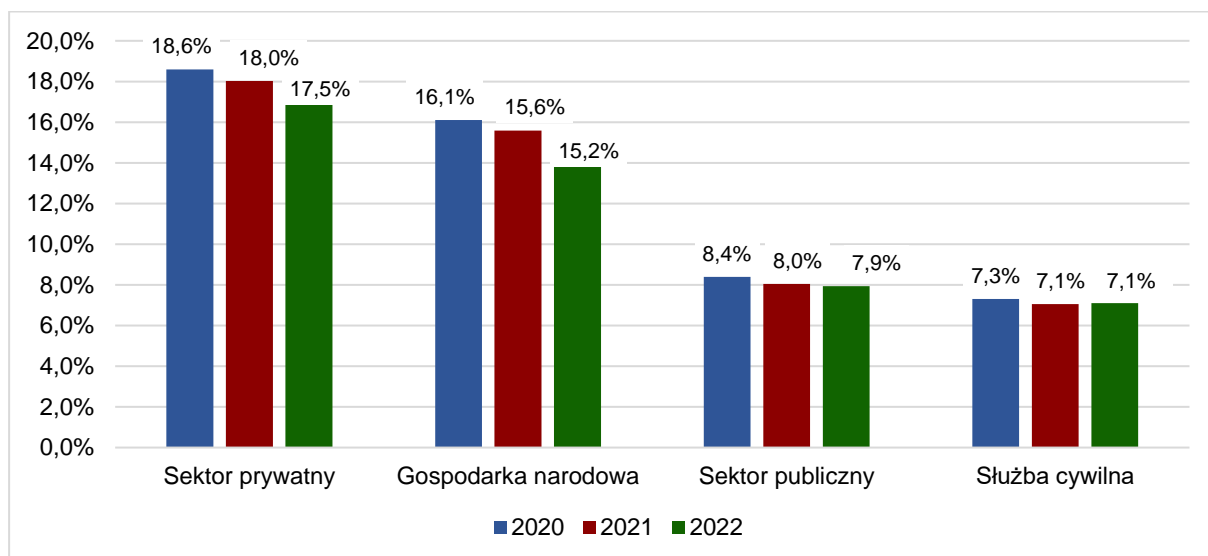
➤ Utrzymujący się niski poziom zatrudnienia osób młodych

- Liczba najmłodszych członków korpusu służby cywilnej, tj. osób w wieku do 29 lat, nieznacznie zwiększyła się w porównaniu z rokiem 2021 – do poziomu 8 719 osób. Jest to wzrost o 186 osób. Pomimo tego udział tych osób (7,1% w 2022 r.) kształtuje się na zbliżonym poziomie od 2017 r.
- Jednocześnie do 40 006 wzrosła liczba osób w wieku od 50 lat (wzrost o 1 145 osób). Udział tych osób wzrósł z 32,2% do 32,7%.
- Największy udział osób młodych, powyżej przeciętnej dla całego korpusu służby cywilnej, występuje w urzędach wojewódzkich (7,7%), wojewódzkiej administracji zespolonej (7,5%), Krajowej Administracji Skarbowej (7,4%), w urzędach centralnych (7,4%) oraz w pozostałej administracji niezespolonej (7,2%).
- Najniższy udział młodych osób występuje w placówkach zagranicznych (2,1%).

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- Niezmiennie udział zatrudnienia osób młodych w służbie cywilnej jest znacznie niższy niż na rynku pracy²⁶. Niemniej jednak i na rynku pracy obserwowany jest trend spadkowy – w sektorze prywatnym (spadek o 0,5 p. proc.), w sektorze publicznym (spadek o 0,1 p. proc.) oraz w całej gospodarce narodowej (spadek o 0,4 p. proc.).

Udział zatrudnienia osób do 29 lat w służbie cywilnej na tle rynku pracy w latach 2020-2022



Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia przedstawia załącznik nr 1.

²⁶ Publikacja GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski - 3 kwartał 2022 r.

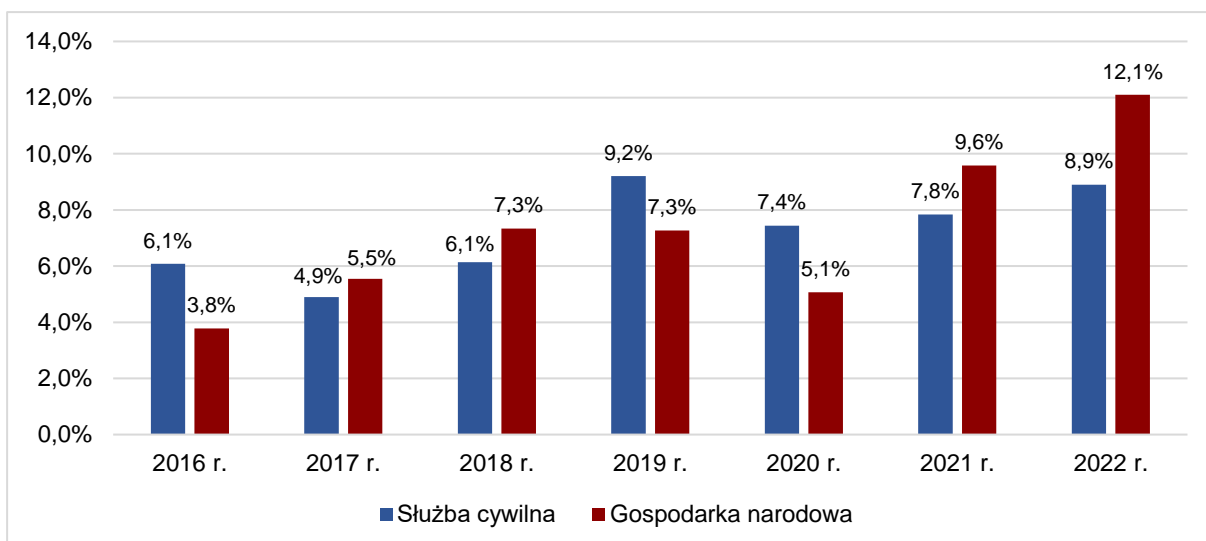
2.2 Wynagrodzenia

- Realny spadek wynagrodzeń w służbie cywilnej
- Spadki realnych wynagrodzeń we wszystkich kategoriach urzędów
- Utrzymujący się wysoki udział urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej

➤ Realny spadek wynagrodzeń w służbie cywilnej

- Przeciętne wynagrodzenie całkowite w służbie cywilnej²⁷ wyniosło 8 083²⁸ zł brutto, tj. wzrosło nominalnie o 8,9%. Nominalny wzrost wynagrodzeń w służbie cywilnej był niższy niż w gospodarce narodowej (12,1%),
- W 2022 r. dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej była drugi rok z rzędu niższa niż w gospodarce narodowej.

Nominalna dynamika wynagrodzeń w służbie cywilnej i gospodarce narodowej w latach 2016 – 2022

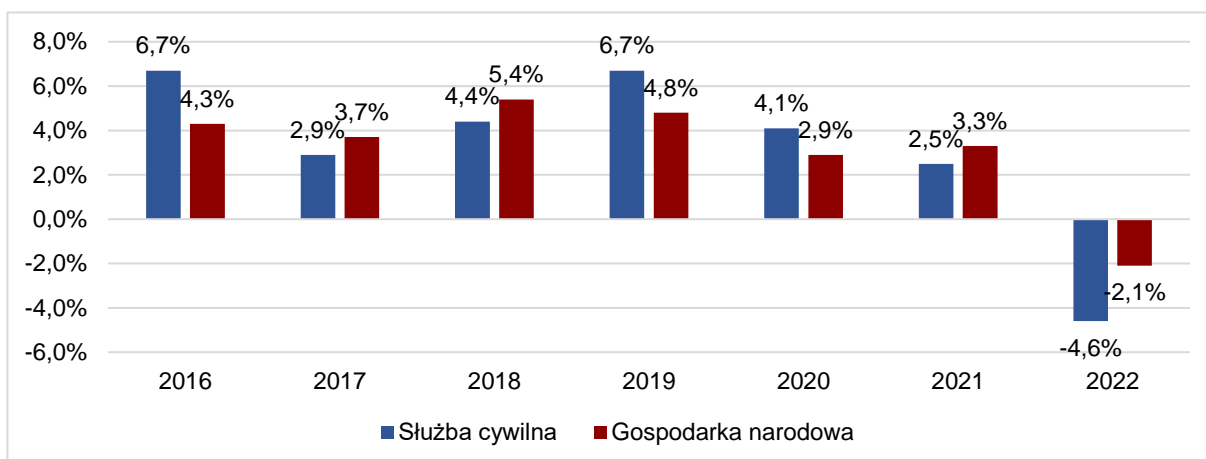


- Biorąc jednak pod uwagę wskaźnik inflacji dla gospodarstw domowych pracowników w 2022 r. (14,1%), wynagrodzenie w służbie cywilnej spadło realnie o 4,6%. Rok 2022 r. jednocześnie był pierwszym rokiem realnego spadku wynagrodzenia w służbie cywilnej. Był on zarazem znacznie większy niż spadek wynagrodzeń w gospodarce narodowej.

²⁷ Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

²⁸ Łącznie na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej wydatkowano 11 395 436 tys. zł (wzrost w stosunku do 2021 r. o 885 021 tys. zł, tj. 8,4%).

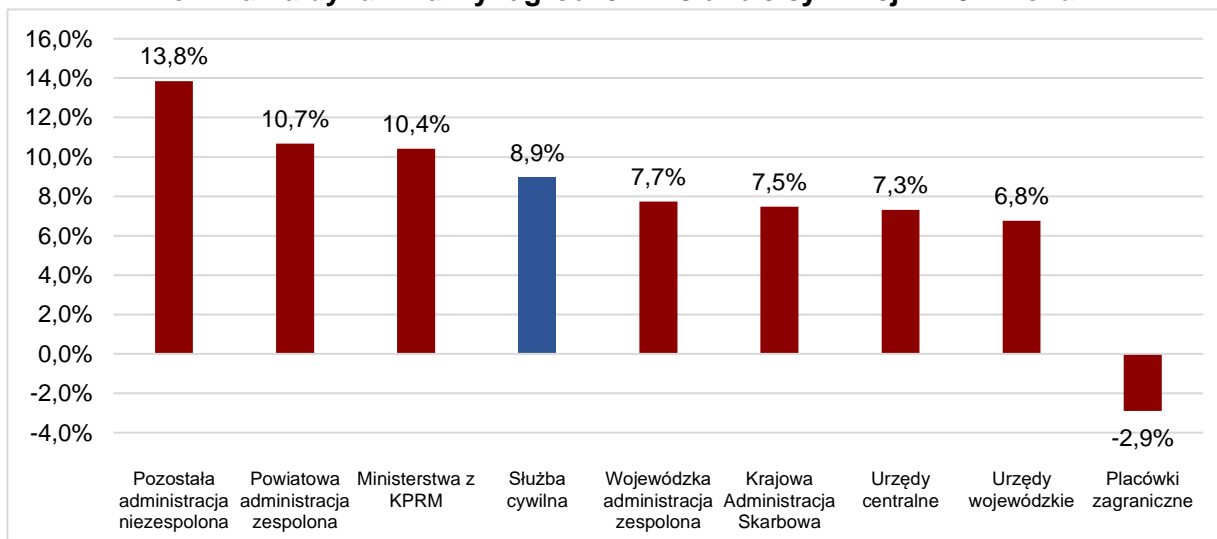
Realna dynamika wynagrodzeń w służbie cywilnej i gospodarce narodowej w latach 2016 – 2022



🔻 Spadki realnych wynagrodzeń we wszystkich kategoriach urzędów

- Nominalnie wynagrodzenia wzrosły we wszystkich kategoriach urzędów, poza placówkami zagranicznymi (spadek o 2,9%).
- W urzędach, w których nastąpił nominalny wzrost wynagrodzeń, jego skala była zróżnicowana. Najwyższe wzrosty zostały odnotowane w pozostałej administracji niezespólonej (13,8%), powiatowej administracji zespolonej (10,7%) oraz w ministerstwach i KPRM (10,4%).

Nominalna dynamika wynagrodzeń w służbie cywilnej w 2022 roku

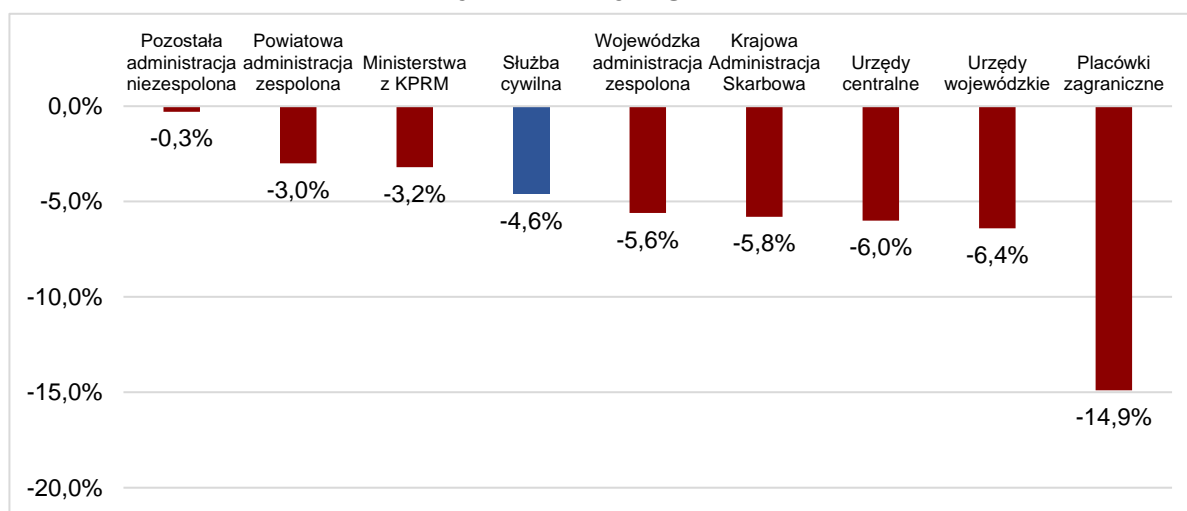


- Kwotowo największe wzrosty odnotowano w ministerstwach i KPRM (1 072 zł), pozostałej administracji niezespólonej (833 zł), Krajowej Administracji Skarbowej (589 zł) oraz urzędach centralnych (587 zł).

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- W administracji terenowej kwotowe wzrosty wynagrodzeń były najniższe – w powiatowej administracji zespolonej – o 507 zł, w wojewódzkiej administracji zespolonej – o 481 zł, w urzędach wojewódzkich – o 432 zł w placówkach zagranicznych wynagrodzenia spadły o 281 zł.
- W każdej z kategorii urzędów nastąpił realny spadek wynagrodzeń, jednak był on zróżnicowany. Największy spadek odnotowały placówki zagraniczne – o 14,9% a najniższy pozostała administracja niezespolona – o 0,3%.

Realny spadek wynagrodzeń w 2022 roku



- Jedne z najwyższych spadków realnych wynagrodzeń miały miejsce w urzędach wojewódzkich (6,4%), Krajowej Administracji Skarbowej (5,8%) oraz w wojewódzkiej administracji zespolonej (5,6%), co jasno wskazuje na trudną sytuację płacową w administracji terenowej.
- Wysoki spadek realnego wynagrodzenia zaobserwować można było również w urzędach centralnych (6,0%). Taki stan rzeczy jest dla urzędów szczególnie trudny, ponieważ z jednej strony muszą realizować ważne zadania, a z drugiej konkurować na warszawskim rynku, gdzie wynagrodzenia są wyższe a ofert pracy – zarówno w służbie cywilnej, jak i poza nią – jest więcej niż w innych miastach.

➔ Utrzymujący się wysoki udział urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej

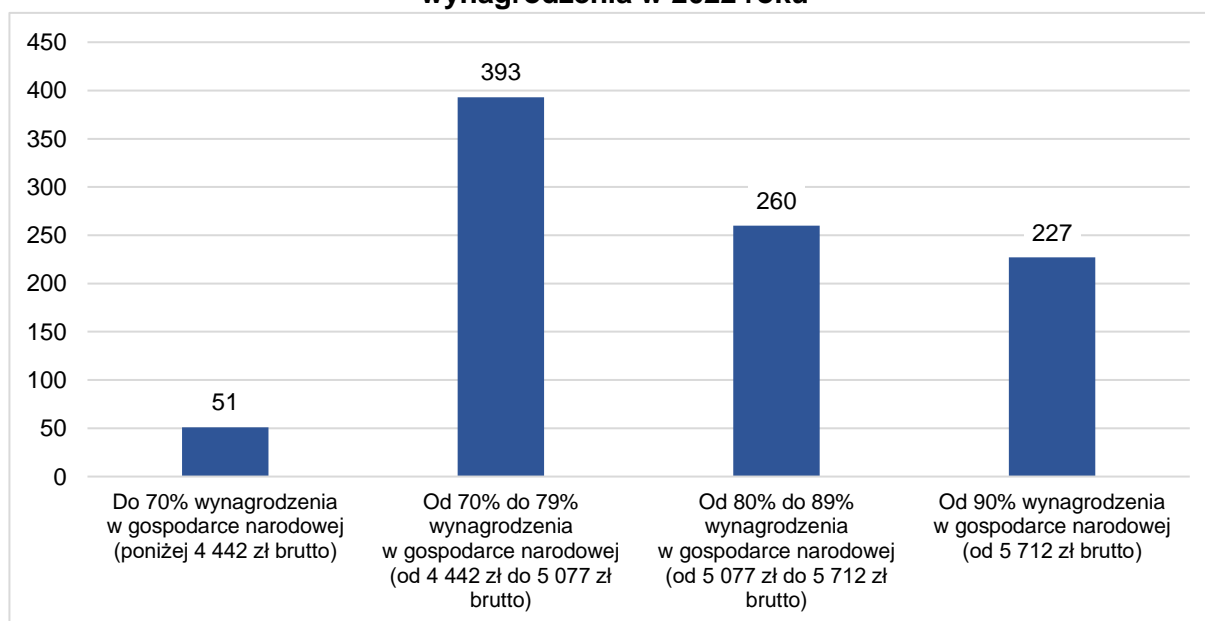
- W 2022 r. udział urzędów z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem całkowitym poniżej gospodarki narodowej (6 346 zł brutto)²⁹ wyniósł 54% (931 urzędów). Był to poziom podobny do tego z 2021 r. (55%).

²⁹ Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2023 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2022 r.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- W największym stopniu problem ten dotyczył administracji zespolonej szczebla powiatowego, gdzie średnie płace były niższe niż w gospodarce narodowej w około 4/5 urzędów tej części administracji.
- W 2022 r. we wszystkich komendach powiatowych (miejskich) Policji przeciętne wynagrodzenie całkowite było niższe niż w gospodarce narodowej (343 urzędy, 37% ogółu urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej).
- Inne liczne grupy urzędów z wynagrodzeniami poniżej wynagrodzenia w gospodarce narodowej to komendy powiatowe i miejskie Państwowej Straży Pożarnej (276 jednostek, tj. 30% ogółu urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej) oraz powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego (198 jednostek, tj. 21% ogółu urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej).
- Wyżej wymienione jednostki Policji, Państwowej Straży Pożarnej i inspekcji nadzoru budowlanego stanowiły aż 88% wszystkich urzędów z wynagrodzeniami poniżej gospodarki narodowej.
- Problem wynagrodzeń niższych niż w gospodarce narodowej dotyczy także urzędów wojewódzkich. W 2022 r. w 3 urzędach wynagrodzenia były niższe niż w gospodarce narodowej (Lubelski, Lubuski i Łódzki).

Liczba urzędów z przeciętnym wynagrodzeniem całkowitym poniżej wynagrodzenia w gospodarce narodowej według przedziałów tego wynagrodzenia w 2022 roku



Szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń przedstawia załącznik nr 2.

2.3 Nabory

- **Wzrost liczby naborów**
- **Wzrost liczby naborów zakończonych nieobsadzeniem stanowiska**
- **Znaczny spadek średniej liczby kandydatów w naborach**
- **Niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej**

➤ **Wzrost liczby naborów**

- Ogólna liczba naborów w 2022 r. wzrosła o 31,5% względem roku 2021 r.³⁰.
- Wzrost zanotowano w każdej grupie urzędów, największy w powiatowej administracji niezespólonej (o 84,2%) oraz w urzędach wojewódzkich (o 34,4%) i ministerstwach z KPRM (o 34,3%).

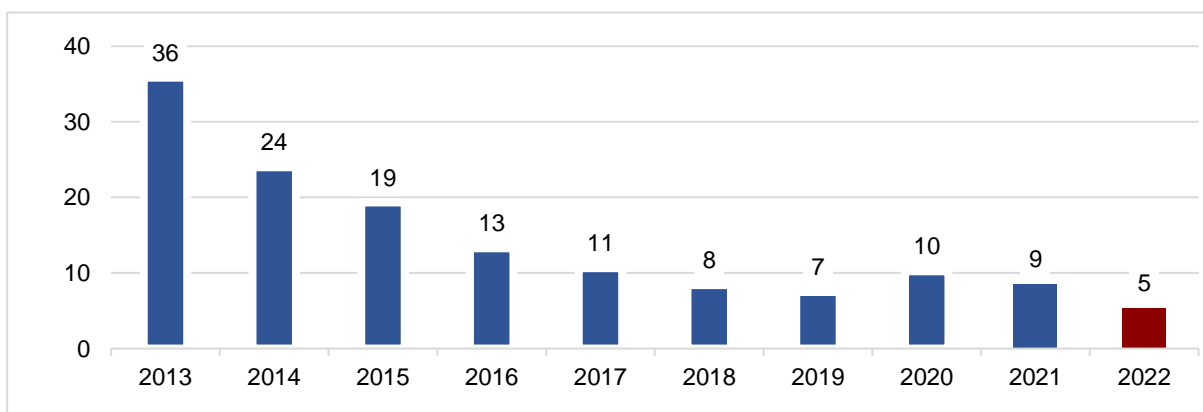
➤ **Wzrost liczby naborów zakończonych nieobsadzeniem stanowiska**

- Więcej, bo 53,2% naborów (w 2021 r. – 45,7%), zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska.
- Najczęstszymi przyczynami zakończenia takich naborów były:
 - brak ofert kandydatów – 42,5% (w 2021 r. – 33,7%),
 - niewyłonienie przez komisję naborową najlepszych kandydatów – 29,1% (w 2021 r. – 32,4%).

➤ **Znaczny spadek średniej liczby kandydatów w naborach**

- W jednym naborze o zatrudnienie ubiegało się mniej kandydatów – średnio 5 (w 2021 r. – 9)³¹.

Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2013-2022



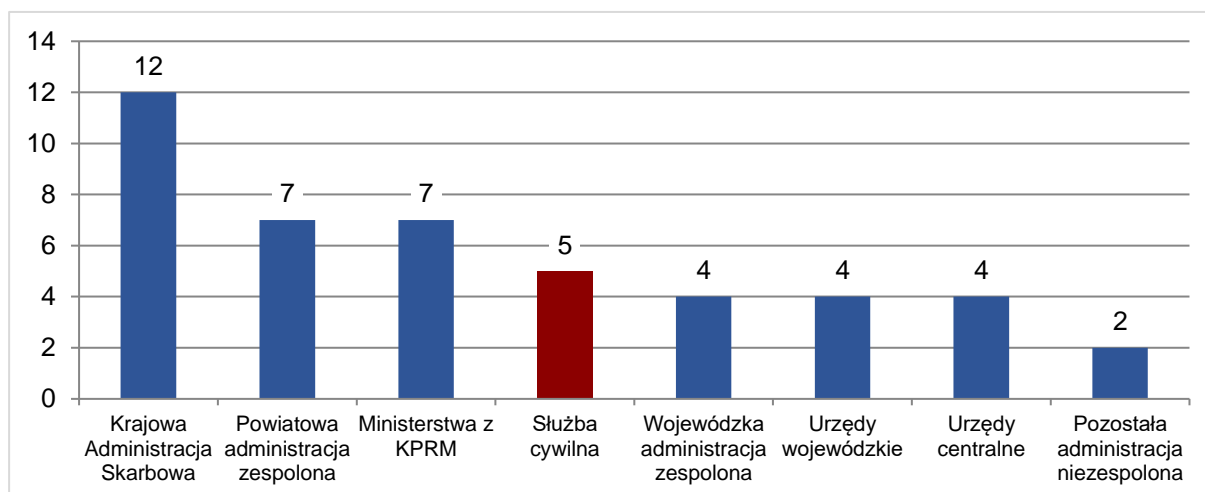
³⁰ W 2022 r. przeprowadzono 21 254 nabory. W 2021 było ich 16 163.

³¹ Liczba kandydatów równa się ogólnej liczbie ofert nadesłanych w odpowiedzi na ogłoszenia, przed ich formalną weryfikacją.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- W podziale na kategorie urzędów, największym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w Krajowej Administracji Skarbowej, a najmniejszym w pozostałej administracji niezespólonej.

Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w 2022 roku



- Największym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w Biurze Spraw Wewnętrznych Policji (średnio 19 kandydatów) i Zakładzie Emerytalno-Rentowym MSWiA (17).
- Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w urzędach żeglugi śródlądowej (średnio 1 kandydat).
- Największe zainteresowanie zatrudnieniem odnotowano w województwie małopolskim (średnia liczba kandydatów – 10) oraz lubelskim i śląskim (9), a najmniejsze – w województwie zachodniopomorskim (3) oraz lubuskim, łódzkim i pomorskim (4)³².
- Zdecydowaną większość kandydatów stanowiły kobiety – 72,9% (w 2021 r. – 73,6%). W większości to one wygrały nabór – 73,3% (w 2021 r. – 73,2%) i objęły stanowiska pracy – 73,0% (w 2021 r. – 72,6%) .

➤ Niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej

- Wzrost liczby ogłoszeń na stanowiska pracy dostępne dla cudzoziemców (o 12,3%)³³. To 2,9% ogółu naborów (w 2021 r. – 3,5%).

³² W 2021 r. największe zainteresowanie odnotowano w województwie małopolskim (średnio 17 kandydatów) i śląskim (15), a najmniejsze w województwie lubuskim (5) oraz łódzkim, opolskim i zachodniopomorskim (6).

³³ W 2022 r. opublikowano 630 ogłoszeń skierowanych także do cudzoziemców. W 2021 r. – 561.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- 36 cudzoziemców złożyło swoje oferty (w 2021 r. – 18). Zatrudniono 9 z nich (w 2021 r. – jednego).
- W latach 2009-2022, w odpowiedzi na 5 748 ogłoszeń oferty złożyło zaledwie 191 cudzoziemców.

Szczegółowe dane dotyczące naborów przedstawia załącznik 3.

2.4 Wyższe stanowiska

- Więcej powołań i odwołań z wyższych stanowisk w porównaniu do 2021 r.
- Większość osób, które zajmują wyższe stanowiska w służbie cywilnej, wywodzi się z korpusu służby cywilnej

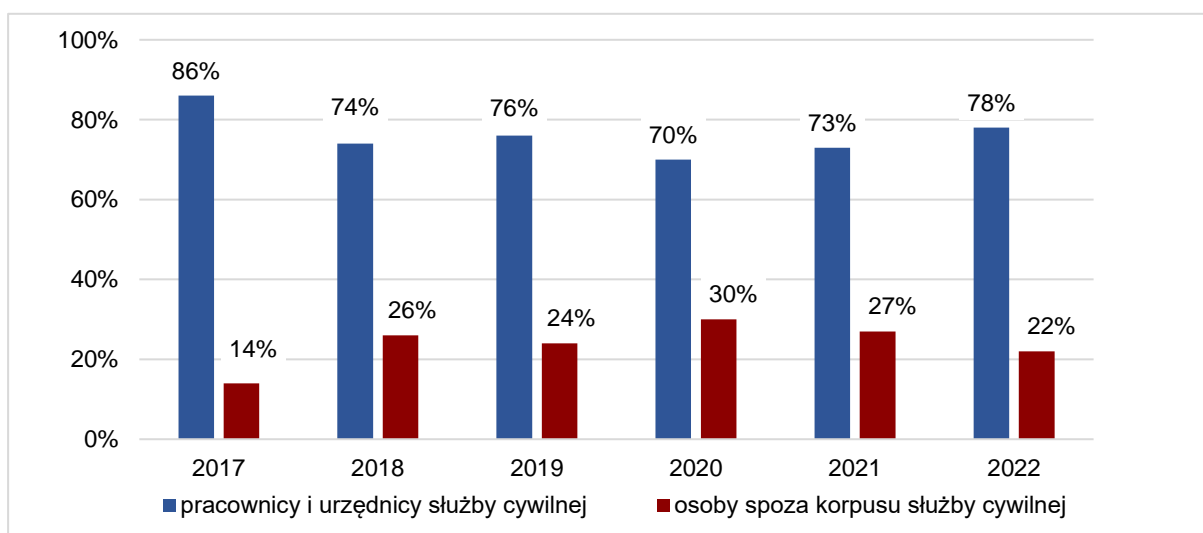
➤ Więcej powołań i odwołań z wyższych stanowisk w porównaniu z 2021 r.

- W 2022 r. było 3 630 wyższych stanowisk w służbie cywilnej³⁴ (w 2021 r. – 3 552).
- Na wyższych stanowiskach było zatrudnionych niewiele więcej osób – 3 482 osoby (w 2021 r. – 3 452)³⁵.
- Było 980 powołań (w 2021 r. – 852) i 902 odwołania (w 2021 r. – 767):
→ najwięcej powołań i odwołań dotyczyło stanowisk zastępców dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) – odpowiednio: 36,0% i 34,7%.

➤ Większość osób, które zajmują wyższe stanowiska w służbie cywilnej, wywodzi się z korpusu służby cywilnej

- 64,8% osób zajmujących wyższe stanowiska to pracownicy służby cywilnej, 20,1% to urzędnicy służby cywilnej; 15,1% pochodziło spoza korpusu służby cywilnej³⁶.
- W 2022 r. 78,3% powołanych (767 osób) to pracownicy lub urzędnicy służby cywilnej (w 2021 r. – 72,8%, czyli 620 osób).

Powołania na wyższe stanowiska w służbie cywilnej wg statusu pracowniczego (w %)



³⁴ Stan na 31 grudnia 2022 r.

³⁵ Stan na 31 grudnia 2022 r.

³⁶ Stan na 31 grudnia 2022 r.

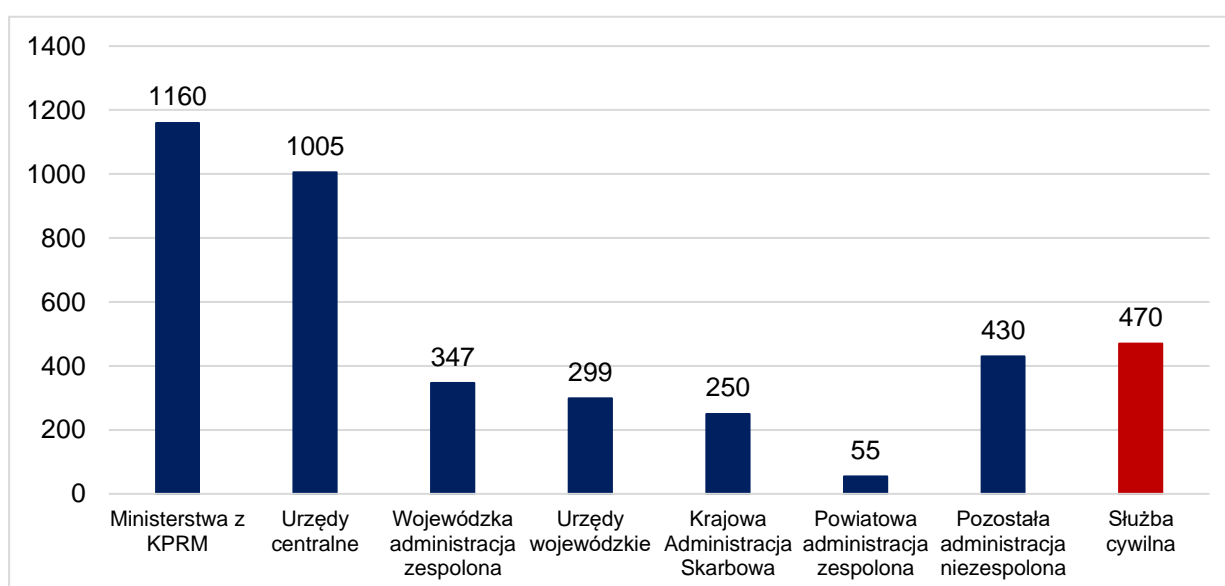
2.5 Szkolenia i rozwój zawodowy

- Wzrost finansowania szkoleń w służbie cywilnej
- Znaczny wzrost liczby uczestników szkoleń
- Wysoka ocena szkoleń centralnych
- Wzrost zainteresowania kursami w Systemie e-learningowym służby cywilnej
- Powrót postępowania kwalifikacyjnego – większa liczba osób mianowanych

➤ Wzrost finansowania szkoleń w służbie cywilnej

- W 2022 r. wydatki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej organizowane przez dyrektorów generalnych/kierowników urzędów oraz w ramach szkoleń centralnych wyniosły 46,7 mln zł, tj. wzrosły o 25,2% w porównaniu z 2021 r., w którym wydatkowano na ten cel 37,3 mln zł.
- Wzrost wydatków na szkolenia odnotowano m.in. w pozostałej administracji niezespólonej (o 147%), wojewódzkiej administracji zespolonej (o 46%), Krajowej Administracji Skarbowej (o 37%) oraz w urzędach centralnych (o 25%).
- Na przeszkolenie 1 osoby przeznaczono średnio ok. 470 zł, czyli o 102 zł więcej niż w 2021 r. (368 zł).
- W ramach szkoleń zorganizowanych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia dla członków korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w Krajowej Administracji Skarbowej, wydano 9,1 mln zł, tj. o 2,4 mln zł więcej niż w 2021 r.

Średnie wydatki na szkolenia członka korpusu służby cywilnej (w zł)



➤ Znaczny wzrost liczby uczestników szkoleń

- W 2022 r. w szkoleniach wzięło udział 419,6 tys. osób, czyli o 14% więcej niż w 2021 r. (369 tys. osób). Oznacza to, że każdy członek korpusu służby cywilnej wziął udział średnio w 4 szkoleniach w ciągu roku.
- Liczba uczestników szkoleń wzrosła najbardziej w ministerstwach i KPRM (o 37%) oraz w Krajowej Administracji Skarbowej (o 16%). W urzędach centralnych liczba uczestników szkoleń zwiększyła się o 10%, a w urzędach wojewódzkich o 9%. W wojewódzkiej i powiatowej administracji zespolonej oraz pozostałej administracji niezespolonej liczba uczestników szkoleń utrzymała się na podobnym poziomie jak w 2021 r.
- Najwięcej osób wzięło udział w szkoleniach:
 - informatycznych (112,8 tys., tj. o 62% więcej niż w 2021 r.),
 - z prawa i administracji (64,4 tys., tj. o 30% więcej niż w 2021 r.),
 - z etyki i uczciwości (38,8 tys., tj. o 23% więcej niż w 2021 r.).
- Liczba uczestników:
 - szkoleń ze służby przygotowawczej wzrosła o 40% do 11,5 tys.,
 - a w przypadku szkoleń z BHP i ochrony przeciwpożarowej o 27%, do 37,3 tys.
- Zwiększyła się nieznacznie liczba osób, które wzięły udział w szkoleniach wewnętrznych. W 2022 r. było to 156,9 tys., a w 2021 r. 148,3 tys. osób.

➤ Wysoka ocena szkoleń centralnych

- W ramach Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej w 2022 r. zorganizowaliśmy 90 szkoleń z tematów:
 - Zdrowie w środowisku pracy – 16 szkoleń,
 - Zapobieganie zagrożeniom z obszaru cyberbezpieczeństwa - podstawowe zasady pracy w urzędzie – 42 szkolenia,
 - Projektowanie zorientowane na człowieka – 16 szkoleń,
 - Kontrola zamówień publicznych – 16 szkoleń.
- Wszystkie szkolenia zostały zrealizowane przez KSAP w formie zdalnej. Łącznie przeszkolono 1 154 członków korpusu służby cywilnej. Analiza arkuszy indywidualnej oceny szkolenia pokazuje, że szkolenia były oceniane bardzo dobrze - 97,4% osób potwierdziło, że dzięki udziałowi zdobyło nową wiedzę/umiejętności potrzebne na stanowisku pracy, a 94,4% osób stwierdziło, że podniosło swoje kompetencje zawodowe.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- Na podkreślenie zasługują wyjątkowo wysokie oceny trenerów (w skali 1-6, gdzie 6 jest oceną najwyższą):
 - Zdrowie w środowisku pracy – 5,9,
 - Projektowanie zorientowane na człowieka – 5,9,
 - Zapobieganie zagrożeniom z obszaru cyberbezpieczeństwa - podstawowe zasady pracy w urzędzie – 5,8,
 - Kontrola zamówień publicznych – 5,7.
- Największa grupa członków korpusu służby cywilnej uczestniczących w szkoleniach centralnych zrealizowanych w 2022 r. pochodziła z:
 - pozostałej administracji niezespólonej (304 osoby),
 - wojewódzkiej administracji zespolonej (219 osób),
 - urzędów wojewódzkich (155 osób).
- Łącznie z administracji terenowej pochodziło 71,1% wszystkich uczestników szkoleń centralnych, a z ministerstw, KPRM i urzędów centralnych 28,9%.

➤ **Wzrost zainteresowania kursami w Systemie e-learningowym służby cywilnej**

- Na koniec 2022 r. liczba użytkowników Systemu e-learningowego służby cywilnej wyniosła 81,1 tys., co oznacza przyrost na poziomie 12 tys. nowych użytkowników. W 2022 r. w systemie wystawiono 23,2 tys. zaświadczeń. Największą popularnością cieszyły się kursy z etyki (w niektórych urzędach są one obowiązkowe). Dużym zainteresowaniem cieszyły się też kursy z przeciwdziałania korupcji, obsługi klienta z niepełnosprawnościami, ochrony danych osobowych, skutecznej komunikacji oraz radzenia sobie ze stresem i efektywnego zarządzania czasem.
- W systemie udostępniliśmy 6 nowych kursów:
 - Zdrowie w środowisku pracy,
 - Zapobieganie zagrożeniom z obszaru cyberbezpieczeństwa - podstawowe zasady pracy w urzędzie,
 - Projektowanie zorientowane na człowieka,
 - Kontrola zamówień publicznych – omówienie przypadków problemowych,
 - Zrównoważony rozwój – szkolenie dla pracowników administracji publicznej,
 - Zrównoważony rozwój – szkolenie dla trenerów.
- Zaktualizowaliśmy również 8 kursów:
 - Ochrona danych osobowych z uwzględnieniem przepisów RODO,
 - Obsługa klienta z niepełnosprawnościami,

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- Zmiany w prawie zamówień publicznych,
- Zarządzanie projektami w administracji publicznej - zagadnienia ogólne,
- Analiza danych przy użyciu MS Excel i/lub R oraz metody prezentacji danych i uzyskanych wyników - poziom podstawowy,
- Etyka - szkolenie dla osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej,
- Etyka – szkolenie dla osób niezajmujących wyższych stanowisk w służbie cywilnej,
- Etyka – szkolenie dla osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej.

Szczegółowe dane dotyczące szkoleń przedstawia załącznik 4.

🔄 Powrót postępowania kwalifikacyjnego – większa liczba osób mianowanych

- Po dwóch latach przerwy, odbyło się postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej.
- Limit mianowań został określony na poziomie 245 osób. Wykorzystano go w 98%.
- Mianowanych zostało 240 osób: 219 uczestników postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej i 21 absolwentów KSAP.
- Nieco ponad połowę osób nowo mianowanych stanowili urzędnicy zatrudnieni w ministerstwach, a jedną trzecią – w terenowych jednostkach administracji rządowej. Nieco ponad 54% nowych urzędników służby cywilnej to kobiety.

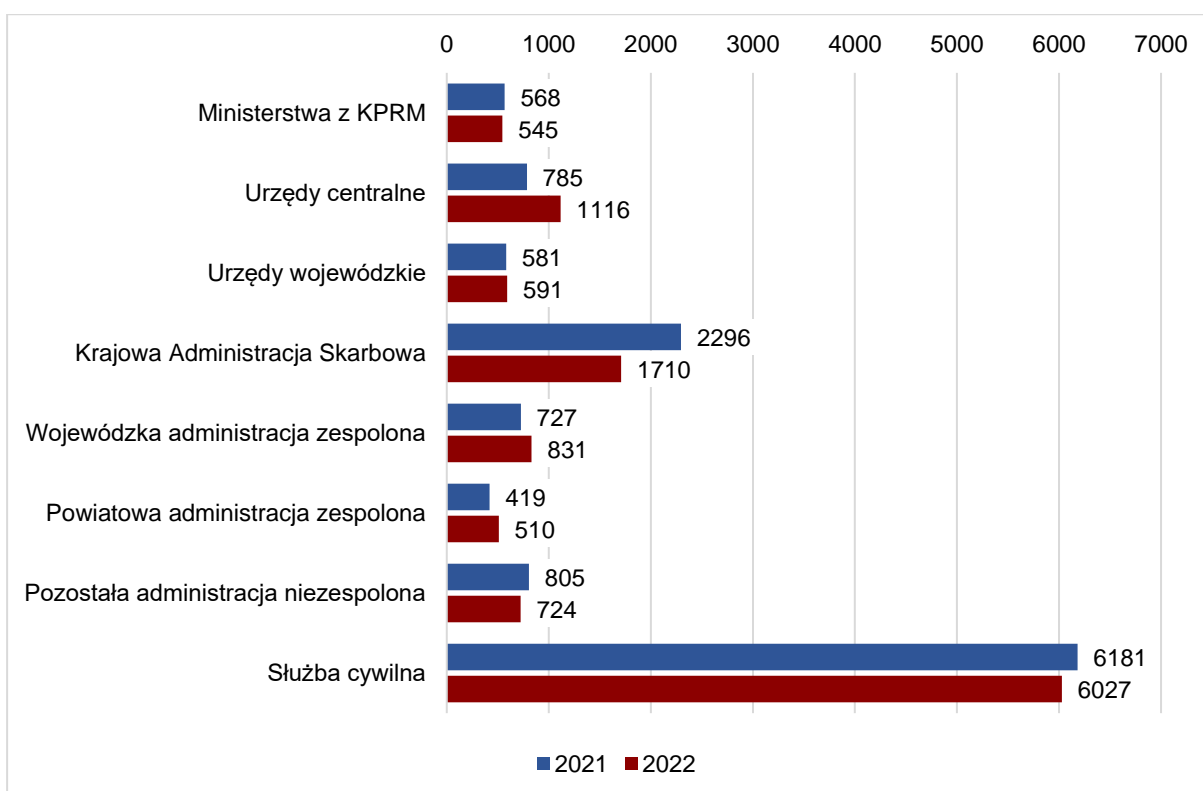
2.6 Oceny pracownicze

- Nieznaczny spadek liczby przyznanych pierwszych ocen
- Utrzymująca się wysoka liczba pozytywnych ocen okresowych
- Utrzymująca się przewaga ocen na poziomie oczekiwań

➤ Nieznaczny spadek liczby przyznanych pierwszych ocen

- Sporządzono 6 027 pierwszych ocen, czyli o 2,5% mniej niż w 2021 r. (w którym sporządzono ich 6 181).

Liczba przyznanych pierwszych ocen (porównanie lat 2021–2022)

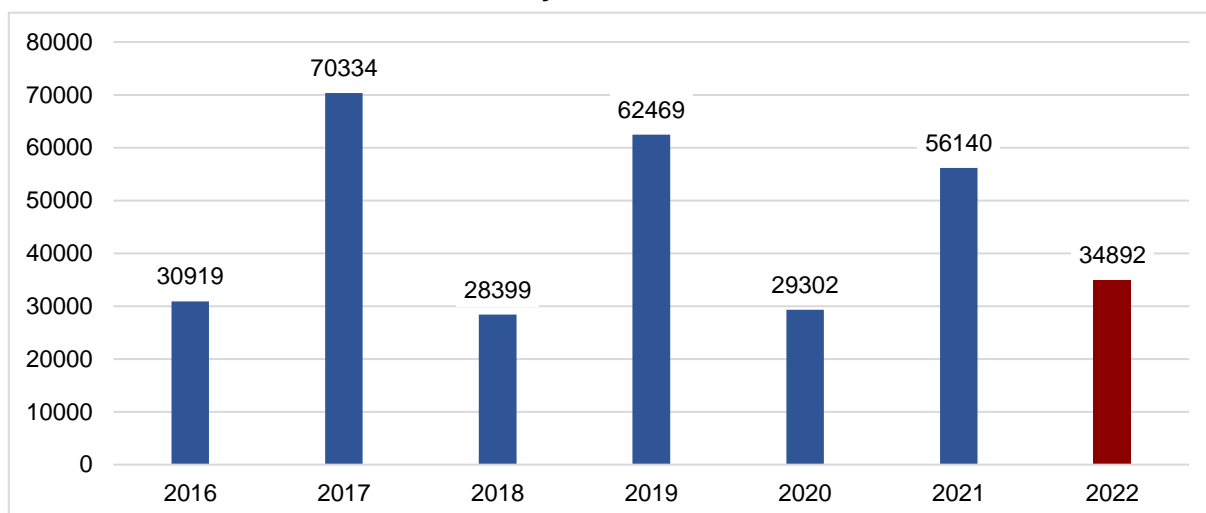


➤ Utrzymująca się wysoka liczba pozytywnych ocen okresowych

- Utrzymuje się wysoka liczba pozytywnych ocen okresowych. Sporządzono 34 892 oceny okresowe³⁷, z czego tylko minimalny odsetek to oceny negatywne (158, czyli 0,45%).

³⁷ W 2021 r. sporządzono ogółem 56 140 ocen okresowych – to znacznie więcej niż w 2022 r. Różnica wynika z cykliczności ocen okresowych – co dwa lata wypada termin sporządzenia ocen dla dużej grupy osób, które były zatrudnione na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej w 2009 r.

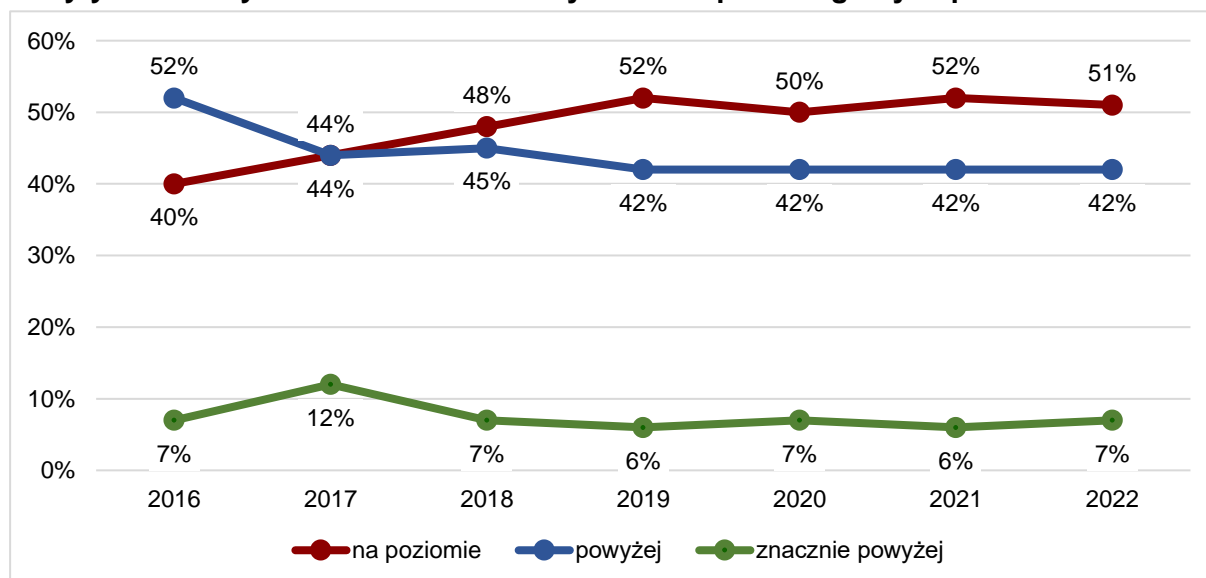
Liczba ocen okresowych w latach 2016–2022



☞ Utrzymująca się przewaga ocen na poziomie oczekiwań

- Nadal najwięcej przyznawanych ocen okresowych to oceny na poziomie oczekiwań – stanowią nieznacznie ponad połowę wszystkich przyznanych ocen (17 760, czyli 50,9%).
- Liczba przyznanych ocen okresowych na dwóch najwyższych poziomach utrzymuje się na stałym, wysokim poziomie – łącznie stanowią 48,67% przyznanych ocen.

Pozytywne oceny okresowe – rozkład wyników na poszczególnych poziomach



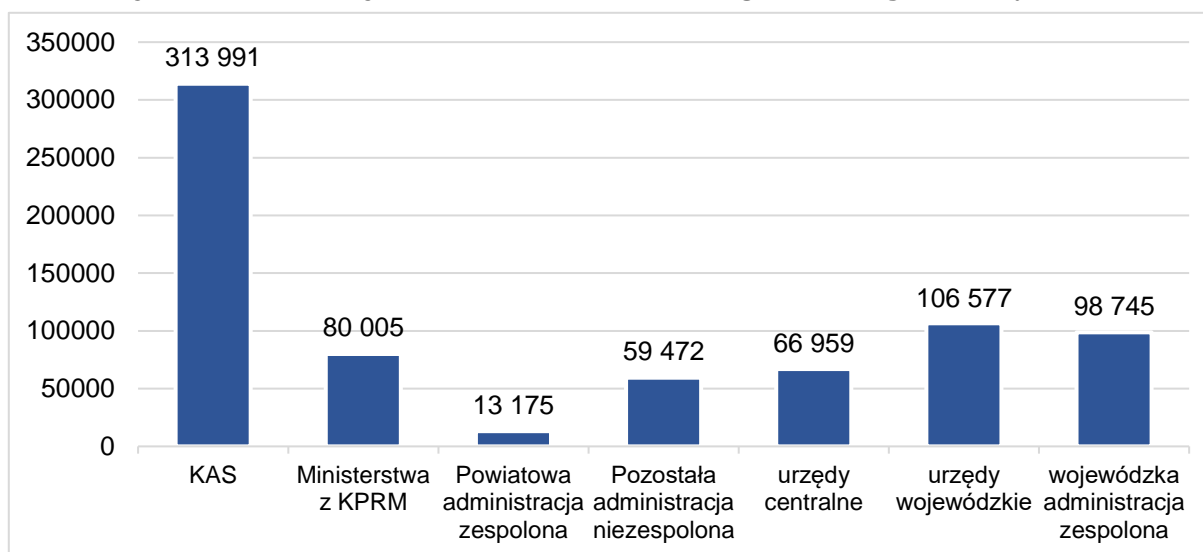
2.7 Czas pracy

- **Więcej przepracowanych godzin nadliczbowych**
- **Porównywalna liczba nierozliczonych godzin nadliczbowych**

➤ Więcej przepracowanych godzin nadliczbowych

- Przepracowano ponad 738 tys. godzin nadliczbowych, czyli o około 90 tys. godzin więcej niż w 2021 r. (652 tys.):
 - w godzinach nadliczbowych pracowało więcej członków korpusu służby cywilnej – ponad 38 tys., w 2021 r. było ich 34 tys.;
 - najwięcej godzin nadliczbowych – około 314 tys. (43%) – ponownie wypracowali pracownicy Krajowej Administracji Skarbowej (w 2021 r. było to około 263 tys. godzin, tj. 40%). Na drugim miejscu znajdują się urzędy wojewódzkie, w których wypracowano ok. 106 tys. godzin, tj. 14%.

Godziny nadliczbowe wypracowane przez poszczególne kategorie urzędów



➤ Porównywalna liczba nierozliczonych godzin nadliczbowych

- Nie rozliczono ok. 126 tys. (17%) godzin nadliczbowych, czyli porównywalnie jak w 2021 r. (126 tys., co stanowiło 19%):
 - godzin nadliczbowych nie rozliczono w nieco mniejszej liczbie urzędów – 263 (49%), a w 2021 r. – w 274 (45%);
 - najczęstszą przyczyną nierozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach, które wykazały jej wystąpienie, był koniec okresu rozliczeniowego – 82%, a także nadmiar obowiązków służbowych – 66% oraz braki kadrowe – 46%.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- 7% urzędów nie ustaliło okresów rozliczeniowych, podobnie jak w 2021 r.
- W zakresie stosowanych systemów czasu pracy, sytuacja wyglądała podobnie jak w ubiegłym roku:
 - w 88,9% urzędów obowiązywał podstawowy system czasu pracy (w 2021 r. – w 89,3%),
 - w 1,8% urzędów – system równoważny (w 2021 r. – w 1,8%),
 - w 9,3% urzędów – system podstawowy i równoważny (w 2021 r. – w 8,9%).

2.8 Odpowiedzialność dyscyplinarna

- **Mniej wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających**
- **Mniej wszczętych postępowań dyscyplinarnych**
- **Upomnienie na piśmie to najczęściej stosowana kara**
- **Podobna liczba urzędów ma komisję dyscyplinarną**

➤ Mniej wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających

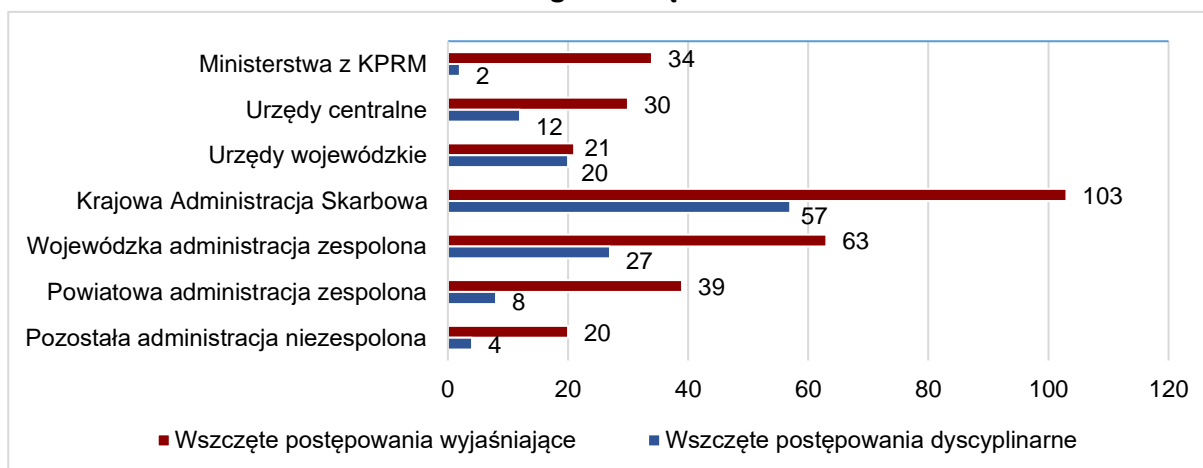
- Wszczęto 310 postępowań wyjaśniających – to mniej o 53 w porównaniu do 2021 r. (363).
- Najwięcej postępowań wyjaśniających wszczęto w powiatowej administracji zespolonej (133), więcej niż w poprzednim roku (65). W 2021 r. najwięcej postępowań wyjaśniających wszczęto w Krajowej Administracji Skarbowej (130).
- Umorzono 163 postępowania wyjaśniające – to o 18 mniej niż w 2021 r. (181).
- Najwięcej postępowań wyjaśniających umorzono w powiatowej administracji zespolonej (82). W 2021 r. najwięcej umorzonych postępowań wyjaśniających było w Krajowej Administracji Skarbowej (68), a w powiatowej administracji zespolonej było ich 37.

Prawomocne orzeczenia WKDSC znajdziesz w Bazie Orzeczeń w Serwisie

➤ Mniej wszczętych postępowań dyscyplinarnych

- Wszczęto 130 postępowań dyscyplinarnych – to mniej niż w 2021 r. (144).
- Najwięcej postępowań dyscyplinarnych wszczęto w Krajowej Administracji Skarbowej (50), podobnie jak w ubiegłym roku (62).

Liczba wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych wg kategorii urzędów



➤ **Upomnienie na piśmie to najczęściej stosowana kara**

- Uprawomocniło się 145 kar upomnienia na piśmie – to 73% wszystkich kar uprawomocnionych w 2022 r. W 2021 r. takich uprawomocnionych kar było 187 (80% wszystkich uprawomocnionych kar).

➤ **Podobna liczba urzędów ma komisję dyscyplinarną**

- 70% urzędów, czyli podobna liczba jak w ubiegłym roku (73%), ma komisję dyscyplinarną.

2.9 Współpraca międzynarodowa

- Polska aktywna na międzynarodowych forach współpracy w zakresie służby cywilnej
- Wsparcie państw Partnerstwa Wschodniego i dzielenie się doświadczeniami
- Korzystanie z doświadczeń zagranicznych

➤ Polska aktywna na międzynarodowych forach współpracy w zakresie służby cywilnej

- W 2022 roku w trakcie spotkań międzynarodowych rozmawialiśmy m.in. o pracy hybrydowej, sporo uwagi poświęciliśmy też kwestiom mobilności urzędników oraz etyki i uczciwości.
- Braлиśmy udział w pracach statutowych ciał zarządczych i nadzorczych organizacji międzynarodowych. Szef służby cywilnej uczestniczył w spotkaniu Komitetu Zarządzania Publicznego OECD na szczeblu ministrów w Paryżu. Byliśmy również aktywni podczas spotkań grup roboczych z zakresu etyki, zarządzania i zatrudnienia publicznego, w ramach OECD i EUPAN.
- Zorganizowaliśmy wspólnie z MSZ i KSAP kolejną, 8. edycję wizyt studyjnych dla 15 urzędników z państw Partnerstwa Wschodniego (PW).

➤ Promocja polskich praktyk za granicą

- Na forach międzynarodowych (m.in. sieci EUPAN i OECD) budowaliśmy pozytywny wizerunek naszego kraju. Moderowaliśmy sesje, angażowaliśmy się w prace zespołów i przekazywaliśmy wiedzę o polskich praktykach z zakresu m.in. systemu służby cywilnej i narzędzi ZZL, pracy zdalnej i hybrydowej oraz jej przyszłości, mobilności urzędników, szkolenia i rozwoju, etyki i relacji pomiędzy wysokimi urzędnikami i politykami.
- W EUPAN przekazywaliśmy (m.in. do badań porównawczych i analiz) nasze praktyki, które są związane z mobilnością urzędników, etyką i budowaniem kultury uczciwości w służbie cywilnej.
- Podczas wizyt studyjnych, wspólnie z przedstawicielami ośmiu urzędów, które przyjmowały urzędników z pięciu państw Partnerstwa Wschodniego, dzieliliśmy się rozwiązaniami systemowymi w służbie cywilnej oraz z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Omawialiśmy dobre praktyki: budowy i transformacji systemu służby cywilnej w Polsce, standardów i narzędzi ZZL,

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

szkolenia i rozwoju zawodowego, work-life-balance, wprowadzenia nowych osób do pracy i odejścia z pracy (onboarding, offboarding), elektronicznego naboru, etyki, zarządzania procesami.

➔ **Korzystanie z zagranicznych doświadczeń**

- Kontynuowaliśmy nasze zaangażowanie w monitoring Rekomendacji Rady OECD, który dotyczy uczciwości w służbie publicznej (w zakresie odpowiedzialności w kształtowaniu polityki publicznej – uczestnictwo i wewnętrzne ramy kontroli i zarządzanie ryzykiem).
- Upowszechnialiśmy w kraju rozwiązania i rekomendacje międzynarodowe, dzieliliśmy się notatkami ze spotkań oraz wypracowanymi w ramach współpracy narzędziami, analizami i badaniami.
- W Serwisie Służby Cywilnej zachęcaliśmy do udziału w konferencjach i warsztatach oraz publikowaliśmy relacje z ich przebiegu.

2.10 Etyka – promocja kultury uczciwości

- **Dobra ocena poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej przez członków korpusu**
- **Rośnie zaangażowanie dyrektorów generalnych/kierowników urzędów we wzmacnianie kultury opartej na wartościach w korpusie**
- **Dobra ocena poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej przez członków korpusu**
 - Wyniki badania „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej” potwierdzają pozytywny efekt zwrócenia większej uwagi na kwestię kultury uczciwości w służbie cywilnej na przestrzeni ostatnich lat: Zgodnie z wynikami „Diagnozy(...)”:
 - 85,5% respondentów potwierdziło znajomość zasad służby cywilnej i etyki korpusu służby cywilnej,
 - 70% respondentów w badaniu ankietowym wyraziło pozytywne opinie na temat zachowania i postaw ich przełożonych, świadczących o kierowaniu się zasadami etyki i służby cywilnej w reprezentowanej organizacji, przy czym m.in.:
 - 81% członków korpusu służby cywilnej stwierdziło, że kadra kierownicza z szacunkiem traktuje pracowników,
 - 74% respondentów uważa, że ich bezpośredni przełożeni przestrzegają standardów etycznych przy podejmowaniu decyzji,
 - 61% badanych uważa, że pracownicy w ich urzędzie ponoszą konsekwencje, jeśli zachowują się w sposób nieetyczny, a 65% uważa, że kierownictwo ich urzędu odpowiednio reaguje na (potencjalne) naruszenie uczciwości w organizacji.
 - 70% respondentów wyraziło pozytywne opinie na temat polityki uczciwości prowadzonej w ich urzędach, przy czym m.in.:
 - 77% respondentów jest zdania, że ich bezpośredni przełożony aktywnie wspiera pracowników w przestrzeganiu zasad służby cywilnej i zasad etyki w korpusie służby cywilnej,
 - 72% badanych twierdzi, że może liczyć na wsparcie ze strony kierownictwa w sytuacjach trudnych,
 - 52% badanych potwierdziło, że w ich organizacji zwraca się odpowiednią uwagę na przestrzeganie (a więc również

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

naruszanie) zasad służby cywilnej i zasad etyki przy decyzjach dotyczących nagród (np. kwartalnych),

- 52% pytanym pozytywnie oceniło procedury funkcjonujące w urzędzie, które są związane z przeciwdziałaniem oraz reagowaniem na naruszanie zasad etyki i uczciwości,
 - pozytywnie oceniono pracę doradcy ds. etyki: 78,7% osób, które skorzystały ze wsparcia doradcy (lub innej osoby, pełniącej podobną funkcję) potwierdza, że kontakt z nią był pomocny,
 - wyniki badania potwierdziły małą częstotliwość występowania sytuacji niepożądanych w służbie cywilnej. Zdecydowana większość respondentów nie doświadczyła w swojej pracy traktowania, które naruszyłoby zasady właściwego postępowania. Podobnie zdecydowana większość respondentów nie spotkała się w swoim miejscu pracy z przejawami konkretnych rodzajów zachowania, które naruszałoby zasady pracy w służbie cywilnej. Z kolei respondenci, którzy z takimi zjawiskami mieli do czynienia, najczęściej wskazywali na: nadużywanie wykorzystywania własności organizacji do celów prywatnych (47%), nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych (44%),
 - 81,5% członków korpusu pozytywnie ocenia poziom kultury uczciwości w służbie cywilnej - postrzegana ocena uczciwości jest wyższa w stosunku do swojego urzędu (88% ocen pozytywnych), niż w stosunku do całego korpusu służby cywilnej (75%). Najmniej korzystną subiektywną ocenę wyrażali członkowie korpusu pracujący w strukturach urzędów wojewódzkich (odpowiednio 84% i 73%) oraz ministerstw i KPRM (odpowiednio 85% i 73%).
- Na podstawie wyników badania oszacowano sumaryczny wskaźnik poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej na poziomie 74%. Wskaźnik to średnia arytmetyczna kluczowych składników badania, tj.: znajomość zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, kierowanie się zasadami w organizacji – zachowania i postawy przełożonych, polityka uczciwości w organizacji, ocena działania procedur, ocena wsparcia doradców ds. etyki, brak występowania zjawisk niepożądanych oraz subiektywna ocena uczciwości w organizacji i w całym korpusie służby cywilnej.
 - Jako mocną stroną członkowie korpusu uznali m.in. intensyfikację działań szefa służby cywilnej i dyrektorów generalnych/kierowników urzędów

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

w zakresie etyki w ostatnich latach. Członkowie korpusu, którzy uczestniczyli w badaniu dobrze ocenili także m.in. upowszechnianie funkcji doradcy ds. etyki. Z drugiej strony potwierdza się niewystarczająca aktywność dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w kontekście promowania kultury uczciwości, niewystarczająca skuteczność kanałów komunikacji z organizacjami zatrudniającymi mniejszą liczbę członków korpusu, brak opracowań na temat zasad w przystępnych i atrakcyjnych formach czy brak wzorcowych procedur.

- Badanie „Diagnoza (...)” potwierdziło trafność działań szefa służby cywilnej ukierunkowanych na budowę i wzmacnianie kultury opartej na wartościach w służbie cywilnej. Wnioski z badania stały się podstawą do opracowania rekomendacji przyszłych działań w zakresie wzmacniania kultury opartej na wartościach w korpusie tak, aby skuteczniej docierały one do wszystkich członków korpusu i przynosiły jeszcze większe efekty.

➤ Rośnie zaangażowanie dyrektorów generalnych/kierowników urzędów we wzmacnianie kultury opartej na wartościach w korpusie

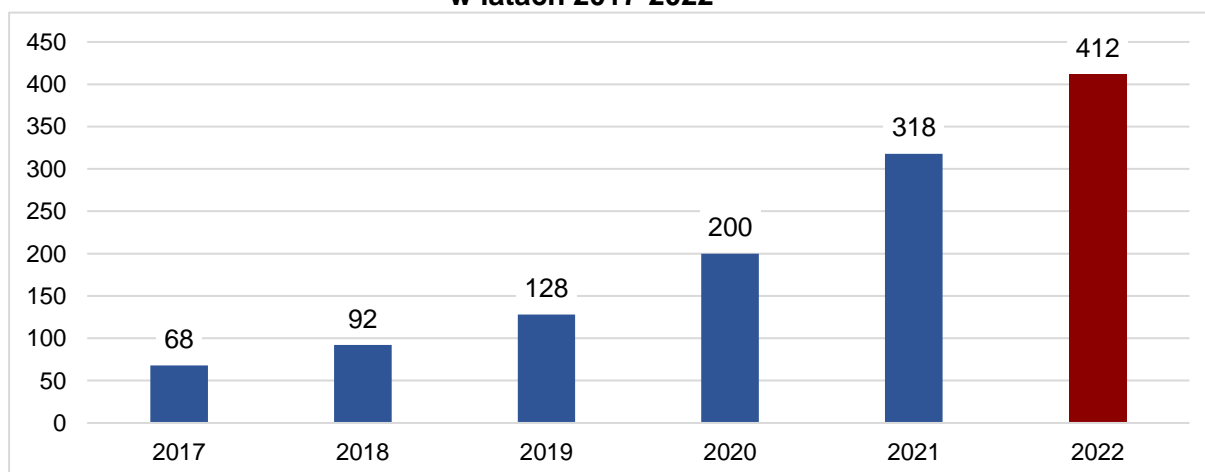
- Szkolenie z zakresu etyki jest obecnie obowiązkowym elementem służby przygotowawczej w 1056 urzędach, tj. w 61% urzędów zatrudniających członków korpusu.
- W 2022 roku w 117 urzędach przeprowadzono w pełni anonimową samoocenę kultury uczciwości organizacji. Tym samym odsetek urzędów, w których przeprowadzono badanie nieznacznie wzrósł w porównaniu z rokiem ubiegłym, do poziomu 6,8%. W procesie, podobnie jak w 2021 roku, uczestniczyło ponad 6100 osób.
- Większość urzędów, w których zatrudnieni są członkowie korpusu (1158, tj. 67%), potwierdziło funkcjonowanie procedur, których celem jest szeroko rozumiana budowa i wzmacnianie kultury uczciwości.
- Również w przypadku większości urzędów (1096, tj. 63,5%) podejmowano w roku ubiegłym działania, aby wzmocnić przejrzystość funkcjonowania oraz pozytywny wizerunek profesjonalnej i neutralnej politycznie służby cywilnej. Podobnie jak w roku 2021, również w ubiegłym roku najwięcej urzędów

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

zadeklarowało upowszechnienie zalecenia szefa służby cywilnej w zakresie aktywności członków korpusu służby cywilnej w internecie: 48%.³⁸

- Kwestie naruszania zasad były przedmiotem niemal wszystkich upomnień na piśmie (98%), postępowań wyjaśniających (95%) i dyscyplinarnych (96%). Podobnie jak w 2021 roku, w 2022 najczęściej analizowano zasadę rzetelności i godnego zachowania, dodatkowo - zasadę legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej.
- Coraz więcej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów realizuje standard zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej z zakresu kultury uczciwości:
 - Dyrektorzy generalni/kierownicy coraz większej liczby urzędów wspierają pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych.
 - W 2022 roku doradca ds. etyki powołany był w 412 urzędach, w których zatrudnieni są członkowie korpusu. To o 94 urzędy więcej niż w 2021 roku. Od momentu rozpoczęcia promocji funkcji doradcy ds. etyki w służbie cywilnej liczba urzędów, w których funkcjonuje doradca, zwiększyła się niemal 6-krotnie.

Liczba urzędów, w których powołany jest doradca ds. etyki w latach 2017-2022



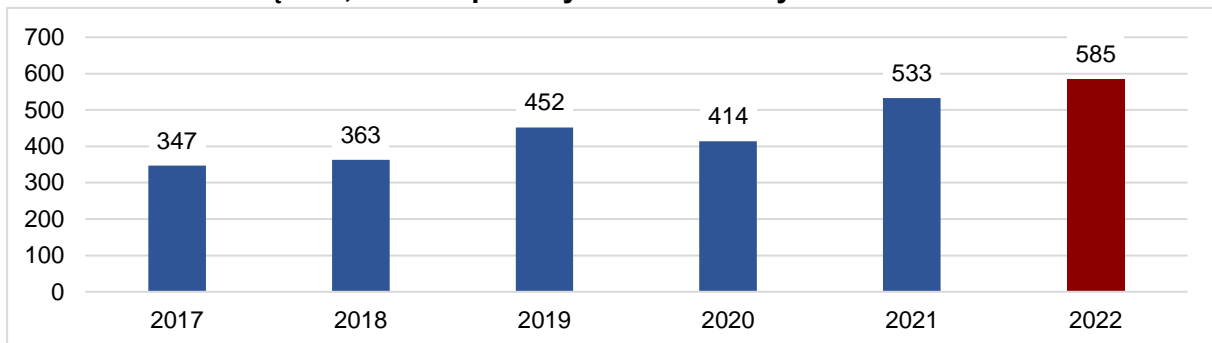
- W 2022 roku 147 urzędów zastosowało alternatywne – względem powołania funkcji doradcy – mechanizmy wsparcia pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych.

³⁸Wśród innych działań dominowały szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i przeciwdziałania korupcji, a także upowszechnienie wśród pracowników wyników badania „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”.

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- Zwiększyła się dostępność szkoleń z zakresu z etyki
 - W 2022 r. 585, tj. 34% urzędów zapewniło pracownikom szkolenia z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów³⁹. Oznacza to wzrost w porównaniu z rokiem 2021 o blisko 5 p.p.

Liczba urzędów, które zapewniły szkolenie z etyki w latach 2017-2022



- W ubiegłym roku odbyło się łącznie 3229 szkoleń w przedmiotowym zakresie, w tym 258 dla osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Szczegółowe dane dotyczące procedur z zakresu etyki i uczciwości przedstawia załącznik nr 6.

³⁹ Dane na temat szkoleń w dziale „Etyka” obejmują również szkolenia z etyki, przeprowadzone w ramach służby przygotowawczej.

2.11 CAF

- ➔ **Promocja CAF jako narzędzia samooceny kontroli zarządczej w jednostkach sektora finansów publicznych**
- ➔ **Promocja dobrych praktyk wdrożonych dzięki zastosowaniu modelu CAF**

➔ **Promocja CAF jako narzędzia samooceny kontroli zarządczej w jednostkach sektora finansów publicznych**

- Od lutego do lipca 2022 r. wspólnie z Ministerstwem Finansów zorganizowaliśmy trzy webinaria promujące model CAF2020. Dwa z nich zostały zorganizowane na platformie e-learningowej MF w ramach „Progr@mu Wiedza i umiejętności = kompetencje”. W sumie w tych spotkaniach wzięło udział blisko 1000 osób.
- Wspólnie z MF wydaliśmy komunikat pn. „Common Assessment Framework, CAF: skuteczne narzędzie dokonywania samooceny kontroli zarządczej”.

➔ **Promocja dobrych praktyk wdrożonych dzięki zastosowaniu modelu CAF**

- Rozpoczęliśmy cykl spotkań on-line poświęconych dobrym praktykom wdrożonym dzięki zastosowaniu modelu CAF w polskich urzędach. Jako pierwszy swoje doświadczenia zaprezentował Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim.
- W Serwisie Służby Cywilnej uruchomiliśmy zakładkę, gdzie prezentujemy opisy dobrych praktyk wdrożonych dzięki zastosowaniu CAF w polskich urzędach.
- Promowaliśmy dobre praktyki wdrożone dzięki zastosowaniu CAF w polskich urzędach za granicą, m.in. w ramach międzynarodowego projektu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Komisji Europejskiej i Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht pn. „Wzmocnienie odporności administracji publicznej po kryzysie COVID-19 w ramach CAF 2020”.

Więcej o CAF
przeczytasz
w Serwisie Służby
Cywilnej

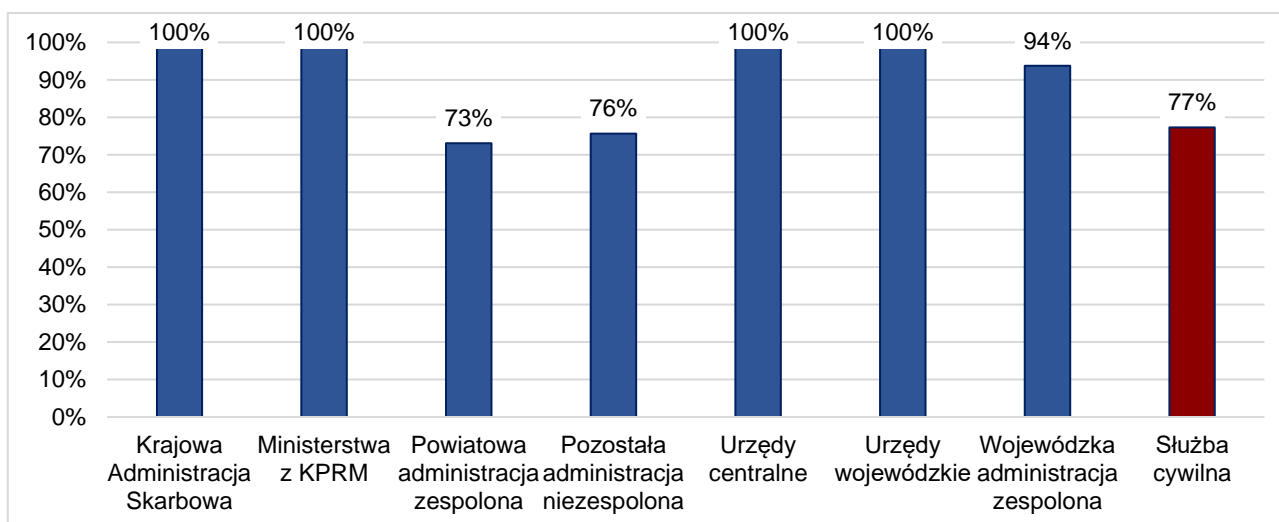
2.12 Wizerunek i obchody 100-lecia służby cywilnej

- Utrzymująca się wysoka liczba urzędów, które podejmują działania promujące administrację publiczną, urząd i służbę cywilną
- Obchody 100-lecia uchwalenia ustawy o państwowej służbie cywilnej

➤ Utrzymująca się wysoka liczba urzędów, które podejmują działania promujące administrację publiczną, urząd i służbę cywilną

- W 2022 roku nastąpił kolejny wzrost liczby urzędów, które podejmowały działania promocyjne (77%). W 2021 r. było to 74%, a w 2020 r. tylko 30%.

Urzędy zaangażowane w promocję administracji, urzędu lub służby cywilnej w 2022 roku (w %)



- Podobnie jak w poprzednim roku, najczęstszym działaniem promocyjnym w 2022 r. była współpraca ze szkołami i uczelniami wyższymi – robi to 48% urzędów.
- 40% urzędów odsyła na swojej stronie do Serwisu Służby Cywilnej.
- Co trzeci urząd (33%) posiada profil w mediach społecznościowych.
- Co piąty urząd przygotowuje foldery, ulotki i inne drukowane materiały informacyjne (20%) oraz organizuje dni otwarte i konferencje, które promują pracę urzędu (19%).
- Najmniej popularną formą promocji był wolontariat pracowniczy lub inna forma wsparcia społeczności lokalnej (8%).

➤ Obchody 100-lecia uchwalenia ustawy o państwowej służbie cywilnej

- Obchody na poziomie centralnym zorganizował szef służby cywilnej i wspierający go Departament Służby Cywilnej KPRM.

O naszych działaniach przeczytasz na stronie internetowej obchodów 100-lecia

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

- Na początku roku przygotowaliśmy film promocyjny z udziałem członków korpusu służby cywilnej z trzech miast Polski. W trakcie jego emisji w maju i czerwcu w ogólnopolskich telewizjach został obejrzany ponad 250 mln razy. Jego wersję dźwiękową emitowano w ogólnopolskich i lokalnych stacjach radiowych.
- Innym, ważnym elementem obchodów była kampania outdoorowa, którą pod koniec roku zorganizowaliśmy w całym kraju. Billboardy z okazji 100-lecia służby cywilnej pojawiły się w 18 największych miastach Polski.
- Jednym z najważniejszych działań podjętych dla upamiętnienia stulecia polskiej służby cywilnej było wydanie okolicznościowego albumu. Dzięki szerokiej kwerendzie w zasobach Archiwów Państwowych wybrano bogaty materiał ilustracyjny (fotografie, mapy, wykresy itp.), na podstawie którego powstał album zatytułowany „W służbie państwu i obywatelom. 100-lecie służby cywilnej w Polsce”. Wiele zdjęć dostarczyły również same urzędy.

Film promocyjny dostępny jest na kanale You Tube KPRM

Album rocznicowy



Ogólnopolska kampania outdoorowa



- Dużym zainteresowaniem cieszyła się również wystawa plenerowa, którą w lutym udostępnialiśmy na ogrodzeniu Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie. Później wystawa była wypożyczana urzędom z różnych

Wystawa na ogrodzeniu Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie



Mural przy pl. Zawiszy w Warszawie



Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

regionów Polski. Ponadto przy pl. Zawiszy w Warszawie powstał mural, który zachęcał do pracy w służbie cywilnej.

- Razem z KSAP zorganizowaliśmy konferencję rocznicową. W wydarzeniu wzięli udział m.in. byli szefowie służby cywilnej, przewodniczący Rady Służby Cywilnej i Rady Służby Publicznej, obecny i byli dyrektorzy KSAP, dyrektorzy generalni urzędów i inni goście. W trakcie konferencji szef służby cywilnej wręczył osobom szczególnie zasłużonym dla służby cywilnej okolicznościowe medale. Listy do organizatorów i uczestników konferencji skierowali Prezydent RP Andrzej Duda, Marszałek Sejmu Elżbieta Witek oraz Prezes Rady Ministrów Mateusz Morawiecki. Konferencja była transmitowana na żywo na kanale YouTube KPRM.
- We współpracy z Poczta Polską przygotowaliśmy i wyemitowaliśmy pamiątkowy folder filatelistyczny, w którym znalazł się znaczek pocztowy związany ze 100-leciem służby cywilnej oraz koperta FDC (pierwszego dnia obiegu).

Znaczek pocztowy



Konferencja rocznicowa

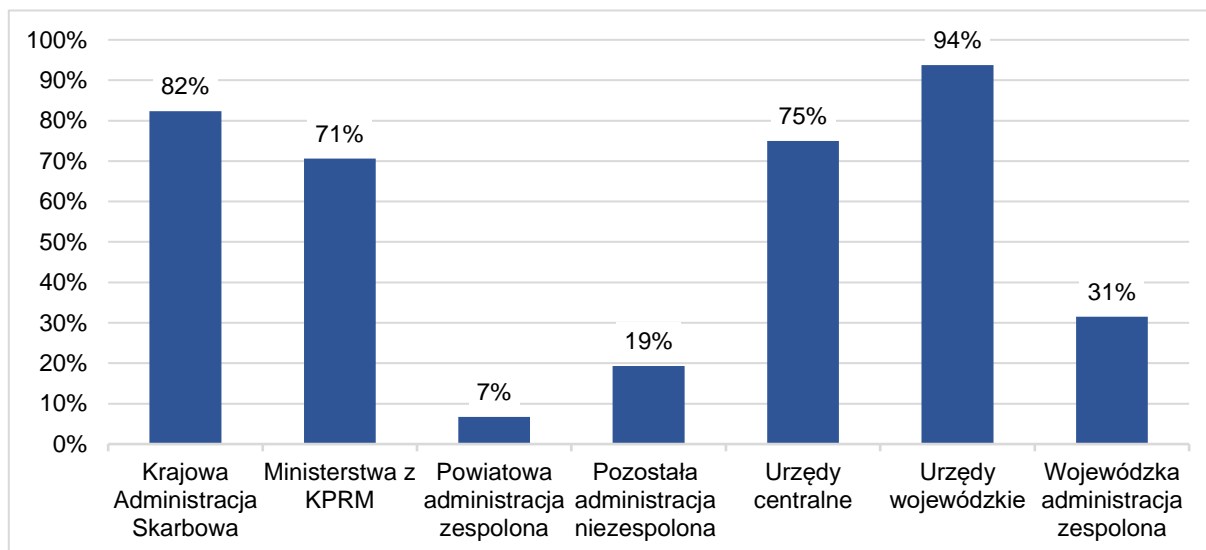


- Na poziomie lokalnym działania w ramach obchodów deklarowały przede wszystkim archiwa państwowe, urzędy administracji centralnej, urzędy wojewódzkie i jednostki Krajowej Administracji Skarbowej:
 - Archiwa Państwowe – 100%
 - Urzędy wojewódzkie – 94 %
 - KAS – 82%
 - Urzędy centralne – 75 %
 - Ministerstwa z KPRM – 71 %
- Obchody rocznicy miały różnorodną formę. Urzędy organizowały uroczyste spotkania, konferencje, wystawy plenerowe, prezentowały archiwalne dokumenty i fotografie. Przygotowywały też okolicznościowe publikacje, uruchamiały strony internetowe lub zakładki na stronach urzędów

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

poświęcone obchodom. Urzędy oznaczały swoje strony internetowe, dokumenty, publikacje i korespondencję email logo stulecia.

Urzędy zaangażowane w obchody 100-lecia uchwalenia ustawy o państwowej służbie cywilnej (w %)

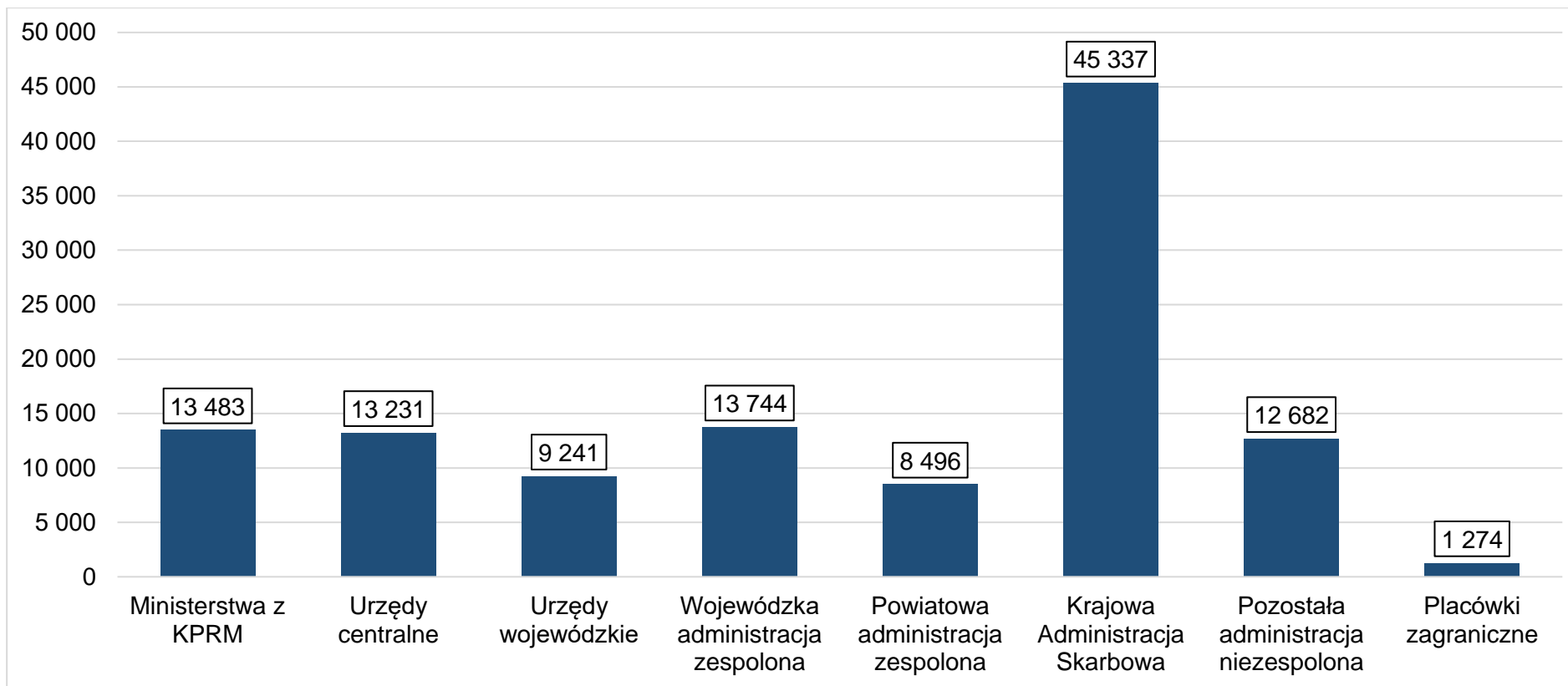


Załączniki – służba cywilna w 2022 roku w liczbach

1. Zatrudnienie⁴¹

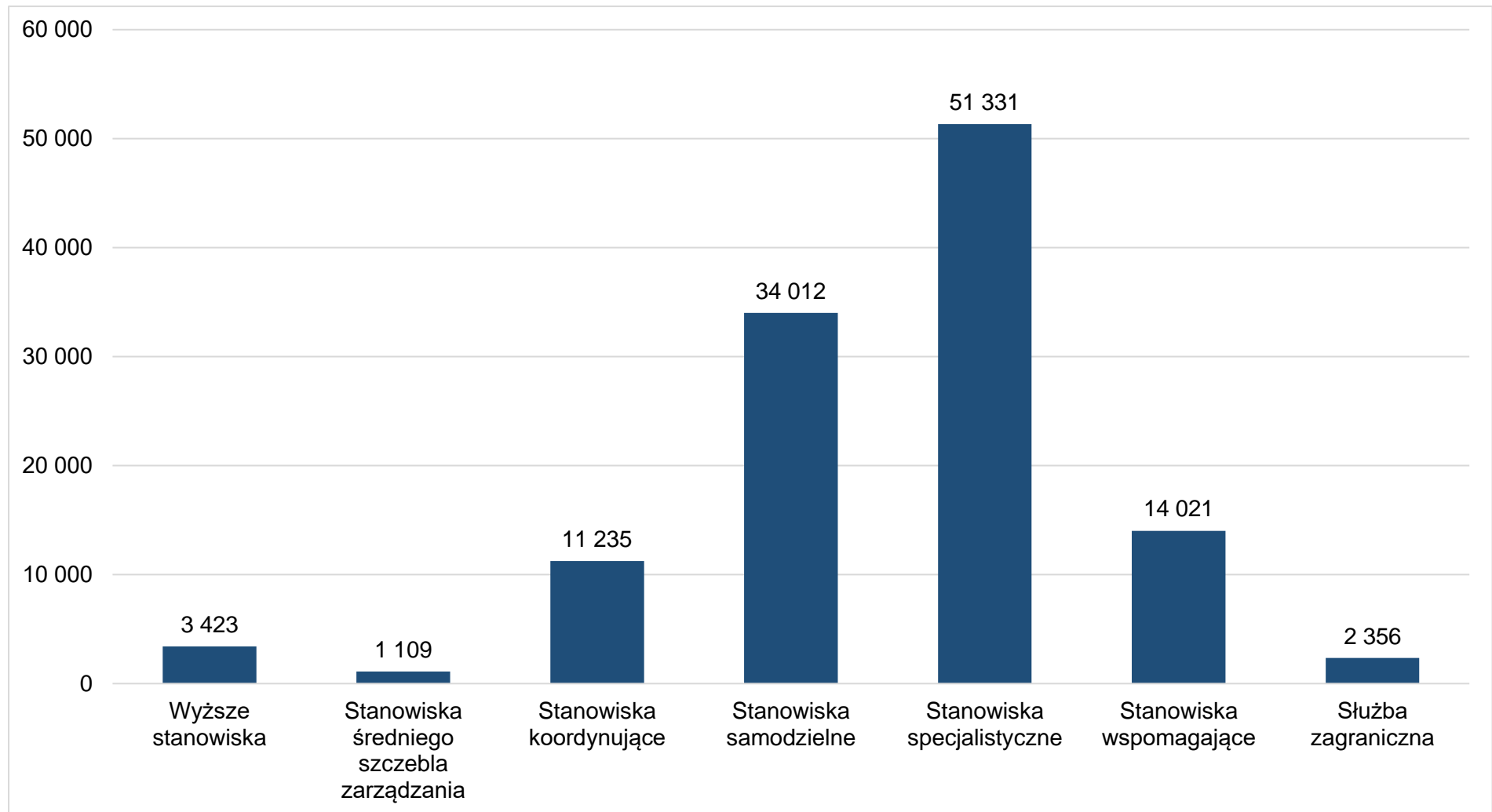
Wykres 1. Zatrudnienie przeciętne według kategorii urzędów w 2022 r. (w etatach)

Szczegółowe dane statystyczne nt. różnych aspektów funkcjonowania służby cywilnej znajdują się na portalu Otwarte Dane

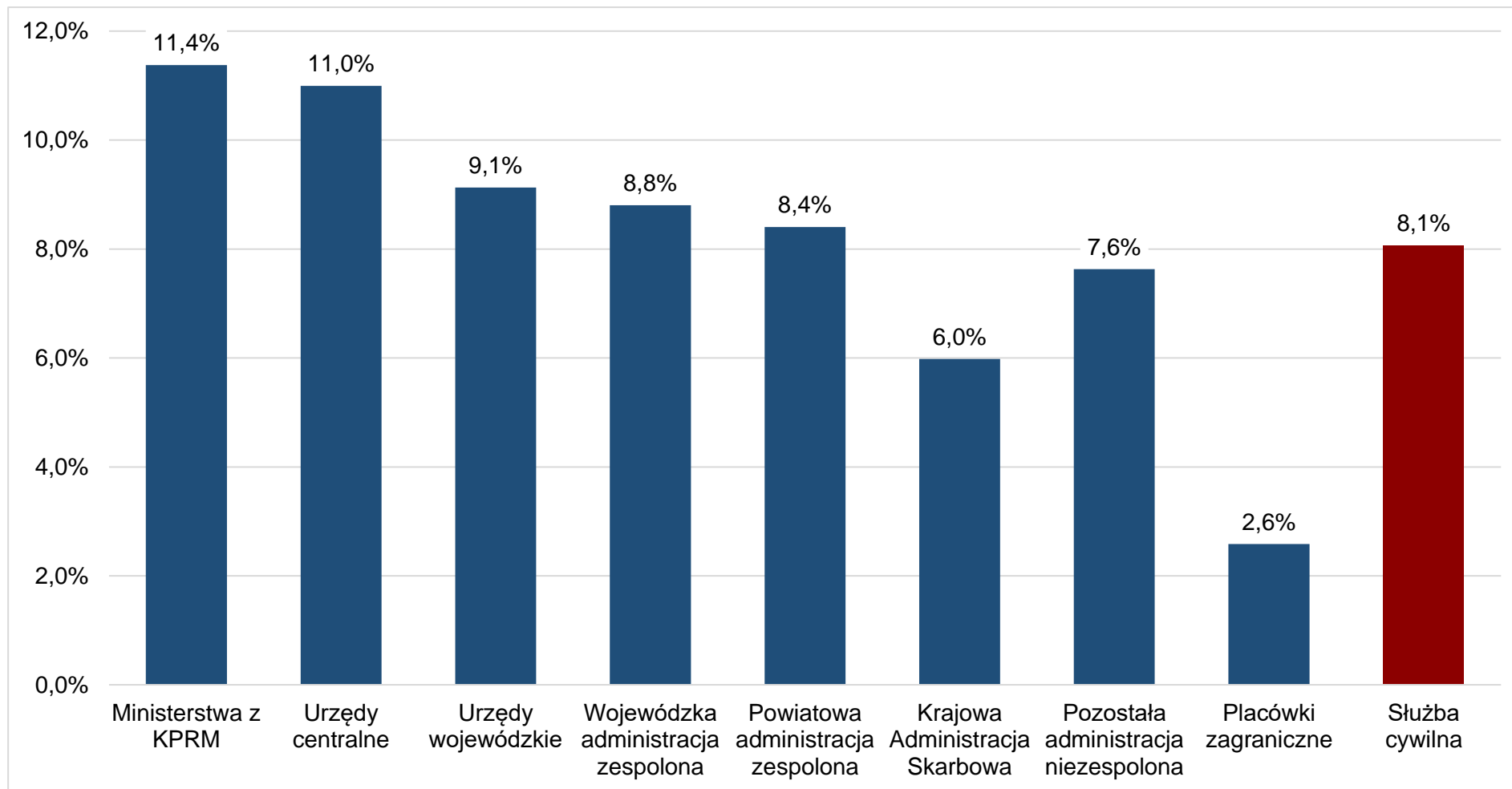


⁴¹ Dane zawarte w sprawozdaniu opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2022 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą ulec zmianie.

Wykres 2. Zatrudnienie przeciętne według grup stanowisk w 2022 r. (w etatach)

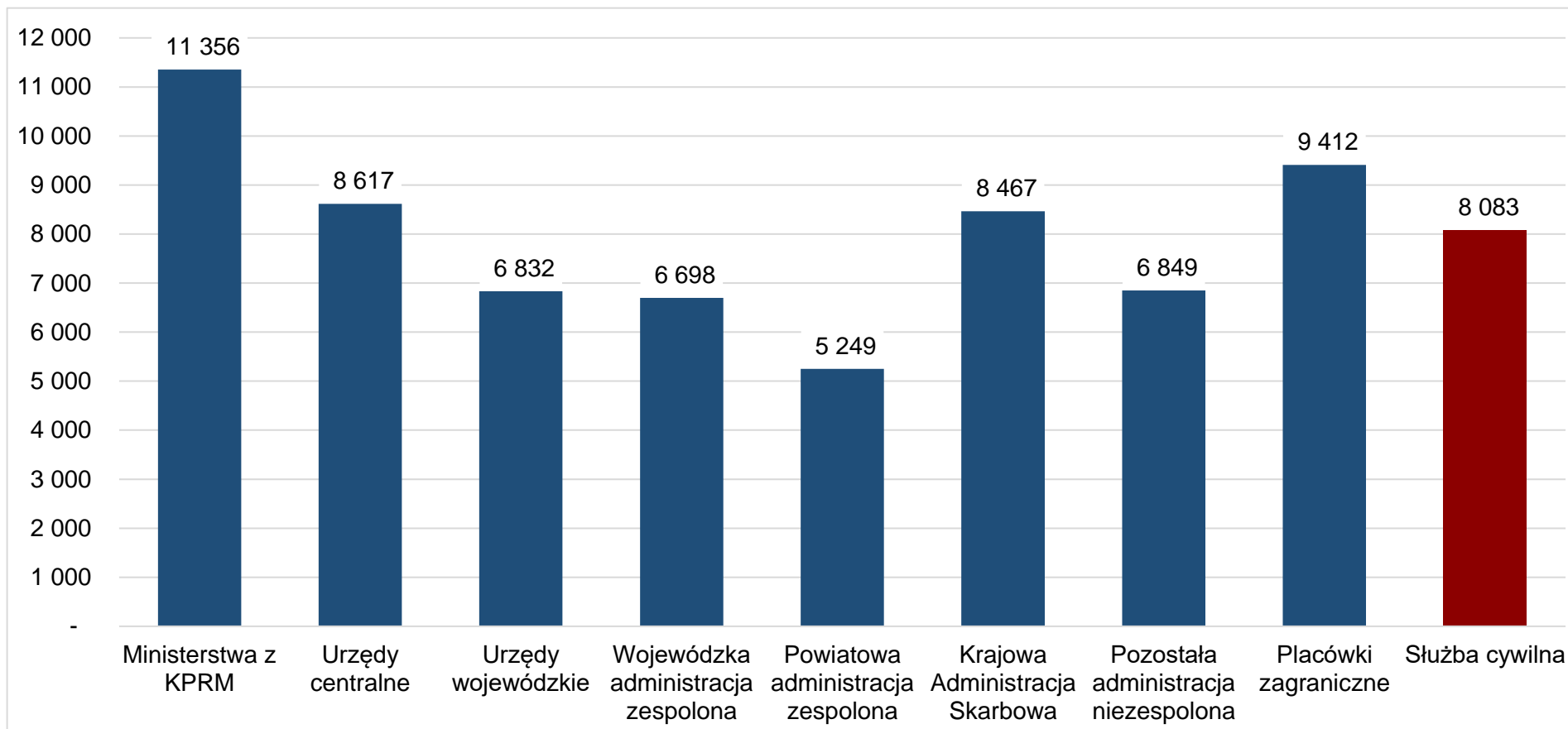


Wykres 3. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według kategorii urzędów w 2022 r.



2. Wynagrodzenia⁴²

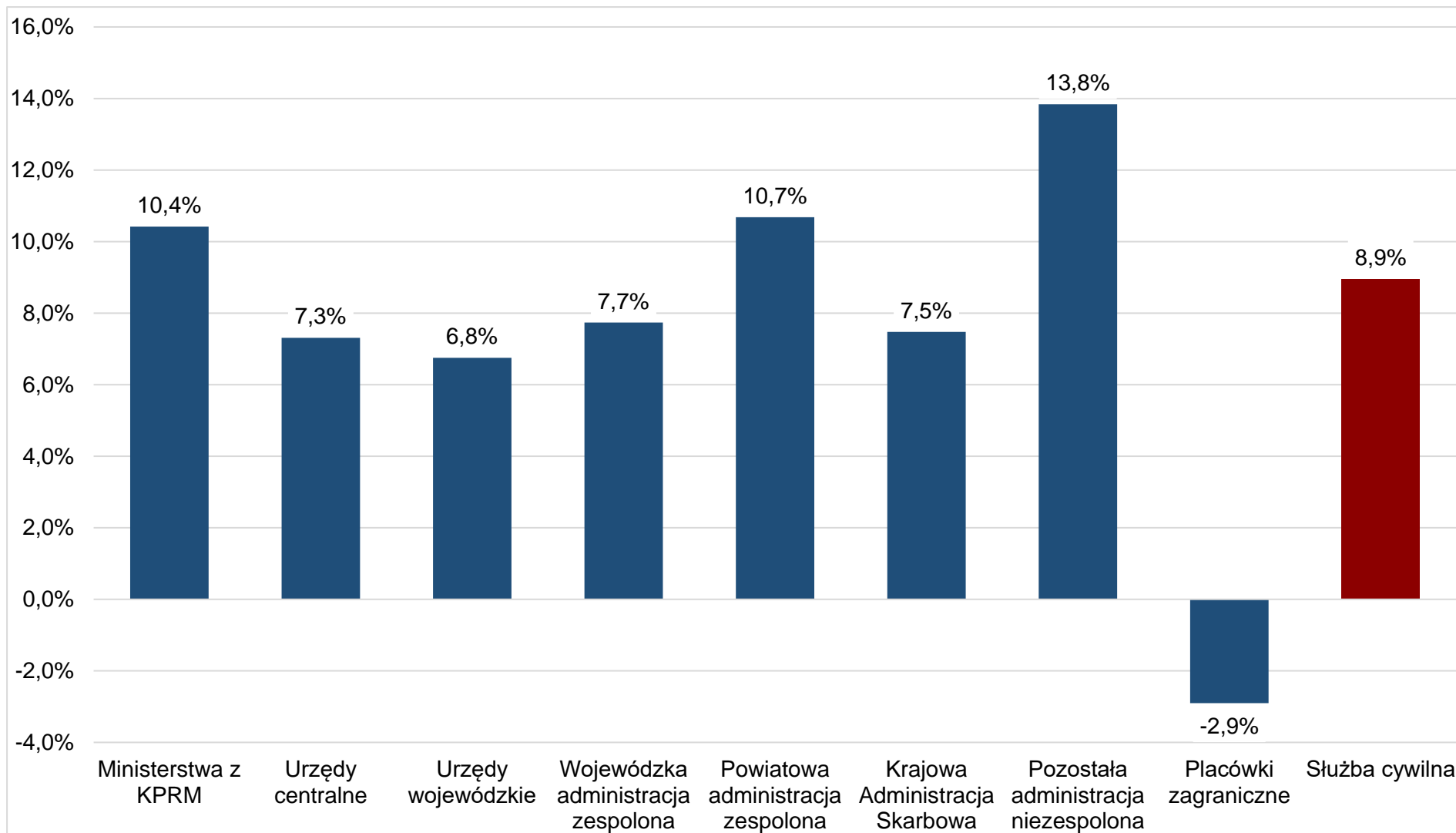
Wykres 1. Przeciętne wynagrodzenia całkowite⁴³ według kategorii urzędów w 2022 r. (w zł, brutto)



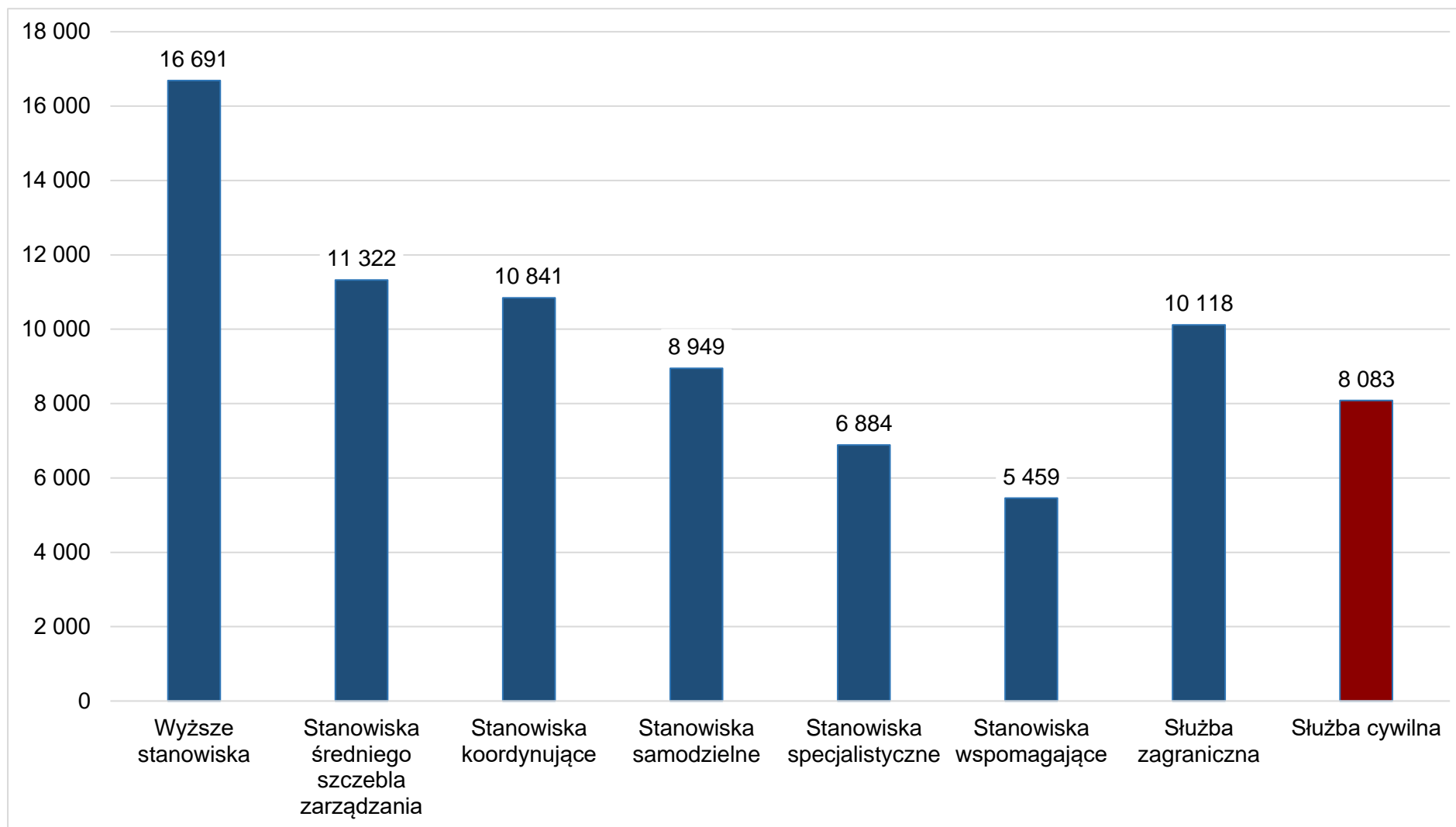
⁴² Dane opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2022 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą się zmienić.

⁴³ Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

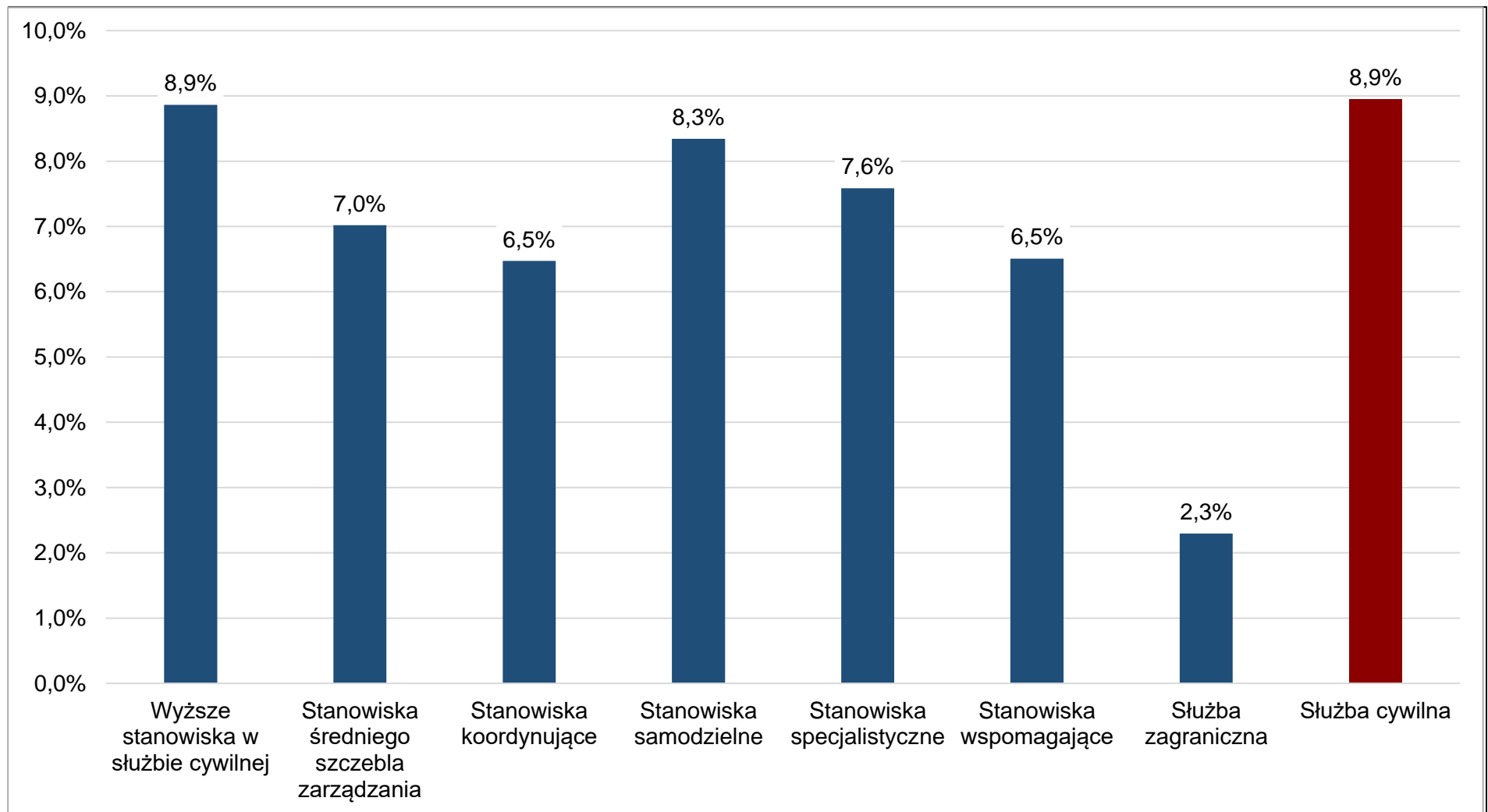
Wykres 2. Dynamika nominalna przeciętnych wynagrodzeń całkowitych według kategorii urzędów w 2022 r.



Wykres 3. Przeciętne wynagrodzenia całkowite według grup stanowisk w 2022 r. (w zł, brutto)



Wykres 4. Dynamika nominalna przeciętnych wynagrodzeń całkowitych według grup stanowisk w 2022 r.



Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Tabela 1. Przeciętne wynagrodzenia (w zł, brutto) i mnożniki w typach urzędów w 2022 r.

Typ urzędu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Ministerstwa z KPRM	6 908	3,4	11 356
Placówki zagraniczne	6 448	3,2	9 412
Urzędy centralne	5 755	2,8	8 617
Krajowa Administracja Skarbowa	5 045	2,5	8 467
Powiatowe inspektoraty weterynarii	5 236	2,6	8 274
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	4 935	2,4	8 259
Graniczne inspektoraty weterynarii	5 233	2,6	8 003
Regionalne dyrekcje ochrony środowiska	4 684	2,3	7 660
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	4 852	2,4	7 633
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	4 240	2,1	7 574
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	4 584	2,3	7 445
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych	4 411	2,2	7 266
Kuratoria oświaty	4 757	2,3	7 247
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	4 607	2,3	6 995
Urzędy morskie	4 597	2,3	6 987
Urzędy wojewódzkie	4 534	2,2	6 832
Archiwa państwowe	4 336	2,1	6 535
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	4 061	2,0	6 455
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	4 295	2,1	6 438
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	4 375	2,2	6 357
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	4 356	2,1	6 313
Urzędy żeglugi śródlądowej	4 282	2,1	6 121
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	3 694	1,8	6 000
Okręgowe urzędy miar	3 883	1,9	5 964
Komendy wojewódzkie Policji (wraz z Komendą Stołeczną Policji)	4 058	2,0	5 786
Urzędy statystyczne	3 724	1,8	5 733
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	3 618	1,8	5 412
Oddziały Straży Granicznej	3 684	1,8	5 377
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	3 511	1,7	4 880
Służba cywilna	5 071	2,5	8 083

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Tabela 2. Przeciętne wynagrodzenia (w zł, brutto) i mnożniki w ministerstwach i KPRM w 2022 r.

Ministerstwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	7 220	3,6	12 591
Ministerstwo Finansów	7 167	3,5	12 470
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	6 636	3,3	12 016
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	7 773	3,8	11 994
Ministerstwo Zdrowia	6 753	3,3	11 945
Ministerstwo Klimatu i Środowiska	7 770	3,8	11 690
Ministerstwo Infrastruktury	6 509	3,2	11 491
Ministerstwo Obrony Narodowej	7 363	3,6	11 099
Ministerstwo Sportu i Turystyki	6 525	3,2	10 846
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	6 134	3,0	10 813
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	6 539	3,2	10 805
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	6 796	3,3	10 519
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	6 743	3,3	10 493
Ministerstwo Aktywów Państwowych	7 385	3,6	10 462
Ministerstwo Rozwoju i Technologii	6 504	3,2	10 204
Ministerstwo Edukacji i Nauki	6 459	3,2	9 547
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 713	2,8	8 985
Służba cywilna	6 908	3,4	11 356

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Tabela 3. Przeciętne wynagrodzenia (w zł, brutto) i mnożniki w urzędach centralnych w 2022 r.

Urząd centralny	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Główny Inspektorat Sanitarny	7 331	3,6	12 285
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	6 640	3,3	11 388
Państwowa Agencja Atomistyki	6 781	3,3	11 103
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 875	2,9	10 681
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	6 835	3,4	10 333
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	6 333	3,1	10 204
Główny Inspektorat Weterynarii	5 524	2,7	10 035
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 697	2,8	9 909
Urząd Regulacji Energetyki	5 922	2,9	9 606
Urząd Zamówień Publicznych	5 527	2,7	9 581
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 257	3,1	9 546
Główny Urząd Miar	6 052	3,0	9 140
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	5 689	2,8	9 100
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	5 517	2,7	9 009
Urząd Komunikacji Elektronicznej	5 864	2,9	8 891
Wyższy Urząd Górniczy	4 875	2,4	8 837
Urząd Transportu Kolejowego	5 598	2,8	8 811
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	5 586	2,7	8 751
Główny Inspektorat Rybołówstwa Morskiego z siedzibą w Słupsku	4 407	2,2	8 516
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	5 276	2,6	8 441
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	6 162	3,0	8 377
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	5 431	2,7	8 275
Komenda Główna Policji	5 634	2,8	8 243
Główny Urząd Statystyczny	5 511	2,7	7 991
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	4 951	2,4	7 976
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	4 884	2,4	7 948
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	5 210	2,6	7 868
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 891	2,4	7 779
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	5 176	2,5	7 545
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	4 786	2,4	7 474
Komenda Główna Straży Granicznej	4 870	2,4	7 414
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 707	2,3	6 933
Służba cywilna	5 755	2,8	8 617

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Tabela 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia (w zł, brutto) i mnożniki w urzędach wojewódzkich w 2022 r.

Urząd wojewódzki	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	5 112	2,5	7 574
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	5 109	2,5	7 380
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	4 499	2,2	7 127
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 698	2,3	7 078
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	4 558	2,2	7 057
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	4 570	2,2	7 055
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 694	2,3	7 018
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	4 468	2,2	6 927
Kujawsko-pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	4 581	2,3	6 695
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	4 395	2,2	6 616
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	4 154	2,0	6 612
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	4 406	2,2	6 501
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	4 183	2,1	6 458
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	4 297	2,1	6 316
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	4 328	2,1	6 238
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	3 982	2,0	6 149
Służba cywilna	4 534	2,2	6 832

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenia całkowite w terenowej administracji według województw w 2022 r. (w zł, brutto)⁴⁴

Wyszczególnienie	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie	Ogółem
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	4 971	5 036	5 184	5 107	5 116	5 337	5 530	4 921	5 914	6 001	5 643	5 364	5 436	5 500	5 510	5 854	5 412
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	5 007	4 970	4 983	4 566	4 869	5 000	4 944	4 790	4 941	5 004	4 762	4 659	5 241	4 639	4 964	4 956	4 880
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	4 633	5 881	6 079	4 897	6 042	5 946	6 740	6 482	5 705	6 285	6 788	5 852	5 496	5 950	6 386	6 830	6 000
Komendy wojewódzkie Policji (wraz z Komendą Stołeczną Policji)	5 923	5 573	5 725	5 443	5 627	5 574	5 933	5 502	5 805	5 669	5 754	5 757	5 878	5 607	6 240	6 200	5 786
Kuratoria oświaty	8 349	7 051	7 013	7 104	7 091	7 194	7 019	7 436	6 904	6 844	7 520	7 588	7 420	6 772	7 271	7 138	7 247
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	6 990	6 289	6 656	6 241	6 058	6 717	6 641	6 079	6 200	5 793	6 535	6 040	5 467	6 156	6 302	5 911	6 357
Powiatowe inspektoraty weterynarii	8 363	8 392	8 046	9 188	8 206	8 066	8 348	8 587	7 693	8 290	8 386	8 097	8 218	8 211	8 469	8 281	8 274
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	6 766	6 130	7 043	6 370	7 406	6 743	7 043	7 868	6 255	6 843	7 211	7 794	5 769	7 088	7 270	9 973	6 995
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	5 976	5 947	6 474	6 044	6 874	6 486	6 782	5 891	6 062	6 942	6 561	6 327	6 537	6 687	6 372	7 064	6 455
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej art. rolno-spożywczych	6 399	7 376	6 874	7 793	6 787	6 050	8 240	7 115	6 421	7 609	7 835	8 147	8 413	7 038	7 343	7 243	7 266
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	7 859	6 795	6 869	6 236	8 448	7 166	8 605	8 275	7 448	8 518	7 122	7 321	6 995	7 890	7 614	7 714	7 574
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	6 625	6 031	6 500	6 428	6 220	7 044	6 255	6 642	6 199	6 429	6 151	6 800	6 789	6 369	6 216	6 787	6 438
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	8 227	7 027	8 242	8 240	7 652	7 707	7 441	7 329	8 214	7 068	7 908	7 194	7 000	7 102	7 920	7 628	7 633
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	9 288	7 940	8 865	7 706	8 298	7 747	7 548	8 369	7 823	8 523	8 668	7 817	9 041	8 119	8 675	8 823	8 259
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	6 608	7 857	8 419	8 753	7 147	7 514	7 331	7 480	6 913	6 897	8 186	6 871	7 462	7 080	7 458	8 109	7 445
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	5 941	7 026	6 192	5 882	5 954	5 666	6 758	7 417	6 363	6 106	6 119	6 072	6 073	6 908	6 360	6 586	6 313
Służba cywilna	6 534	6 344	6 486	6 277	6 250	6 341	6 477	6 661	6 443	6 524	6 386	6 040	6 708	6 490	6 794	6 807	6 453

⁴⁴ Kolorem czerwonym wyróżniono przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (6 346 zł brutto).

Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

Tabela 6. Przeciętne wynagrodzenia całkowite według kategorii urzędu i grupy stanowisk w 2022 r. (w zł, brutto)⁴⁵

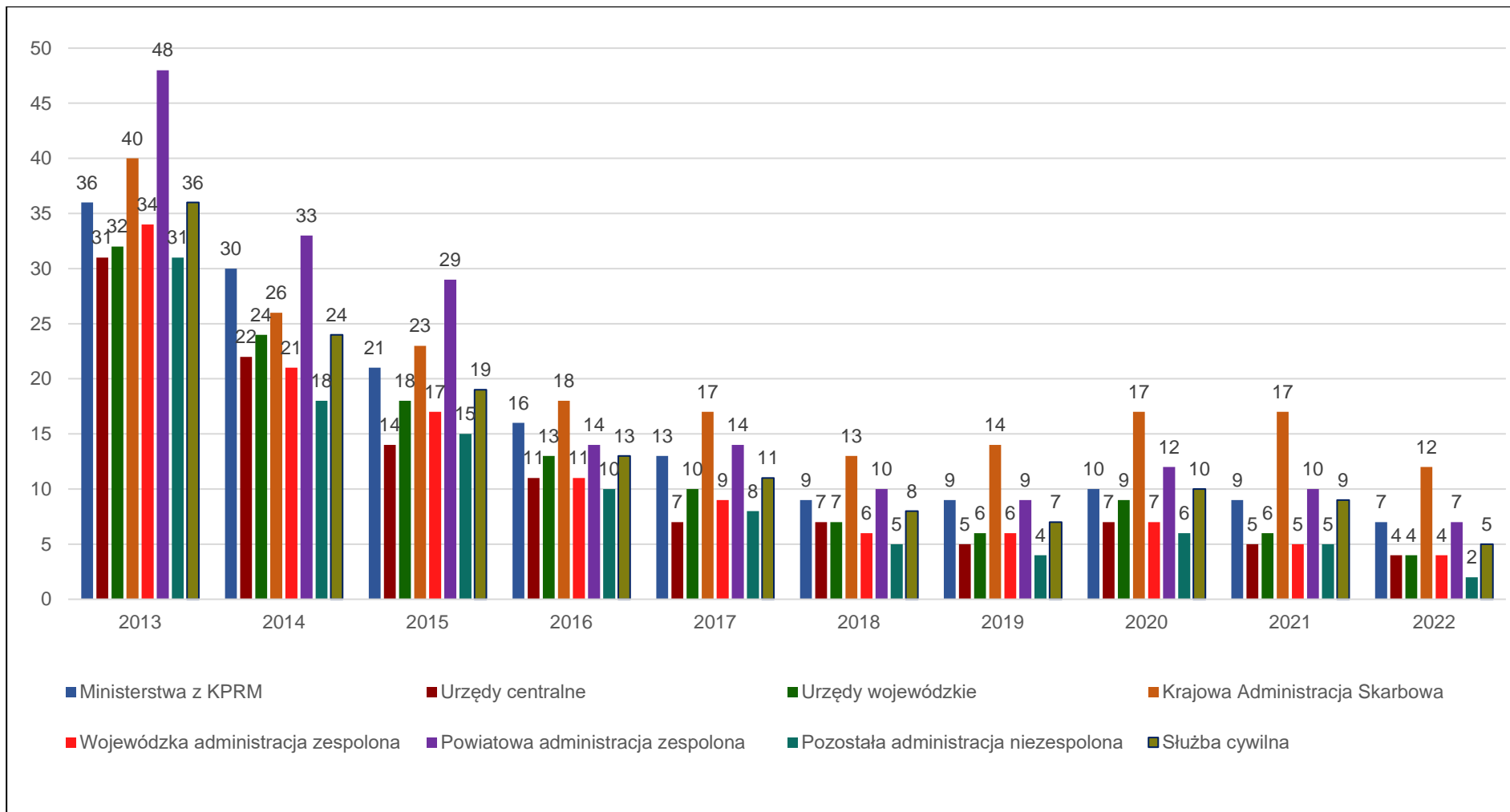
Wyszczególnienie	Ministerstwa z KPRM	Urzędy centralne	Urzędy wojewódzkie	Wojewódzka administracja zespolona	Powiatowa administracja zespolona	Krajowa Administracja Skarbowa	Pozostała administracja niezespolona	Placówki zagraniczne	Ogółem
Wyższe stanowiska	21 319	18 030	14 162	15 159	x ⁴⁶	14 192	12 843	x	16 691
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	17 207	17 756	10 873	10 816	8 121	17 987	10 619	x	11 322
Stanowiska koordynujące	14 027	11 236	9 178	9 212	6 370	11 121	9 070	x	10 841
Stanowiska samodzielne	10 922	9 401	6 544	8 383	5 990	9 057	8 277	x	8 949
Stanowiska specjalistyczne	8 321	6 999	5 661	6 196	5 261	7 707	5 910	x	6 884
Stanowiska wspomagające	7 916	6 147	5 135	5 216	4 894	5 615	5 336	x	5 459
Służba zagraniczna	10 950	x	x	x	x	x	x	9 412	10 118
Służba cywilna	11 356	8 617	6 832	6 698	5 249	8 467	6 849	9 412	8 083

⁴⁵ Kolorem czerwonym wyróżniono przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (6 346 zł brutto).

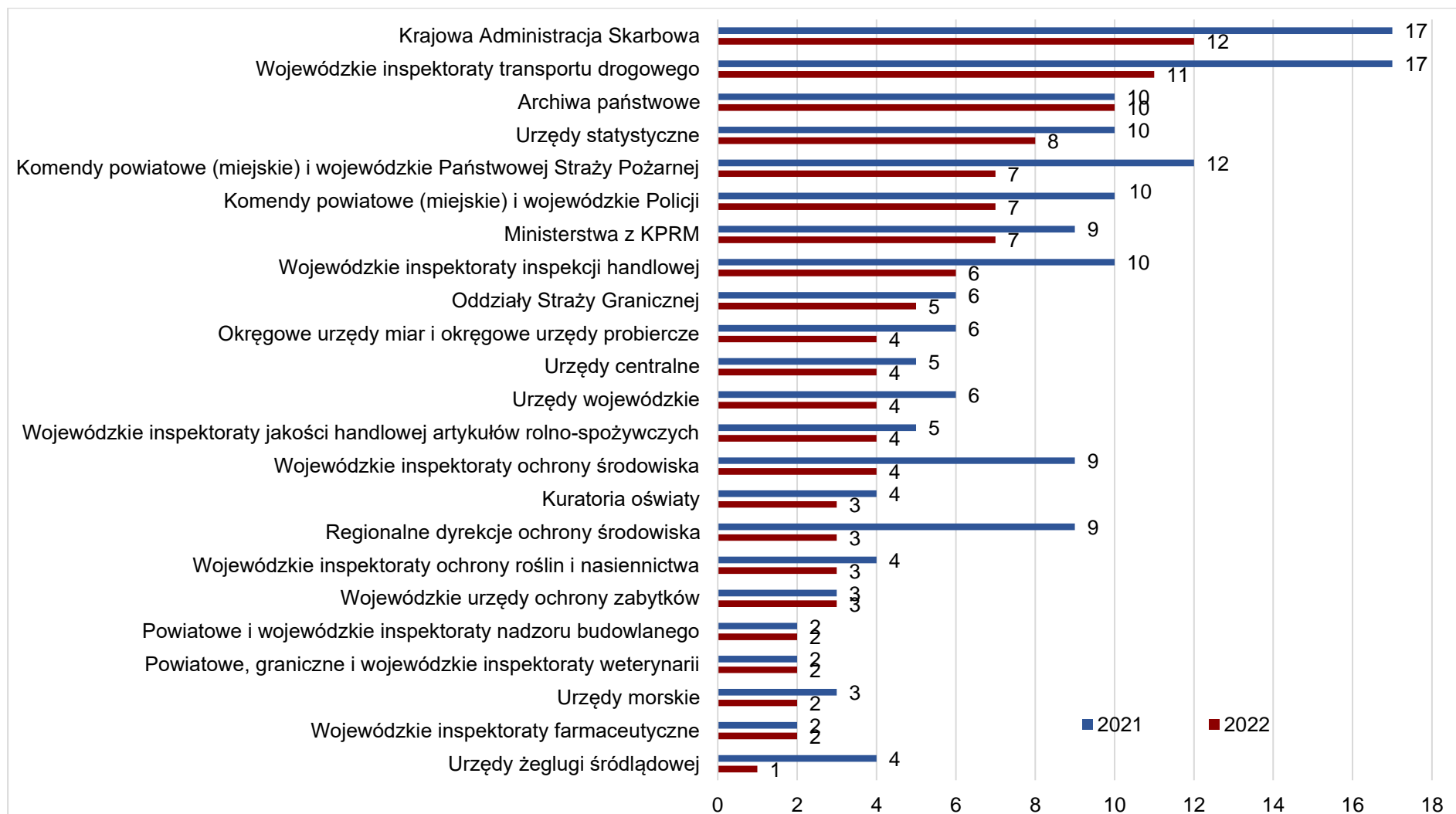
⁴⁶ Znak „X” oznacza, że w danej kategorii urzędu nie istnieją stanowiska z danej grupy.

3. Nabory

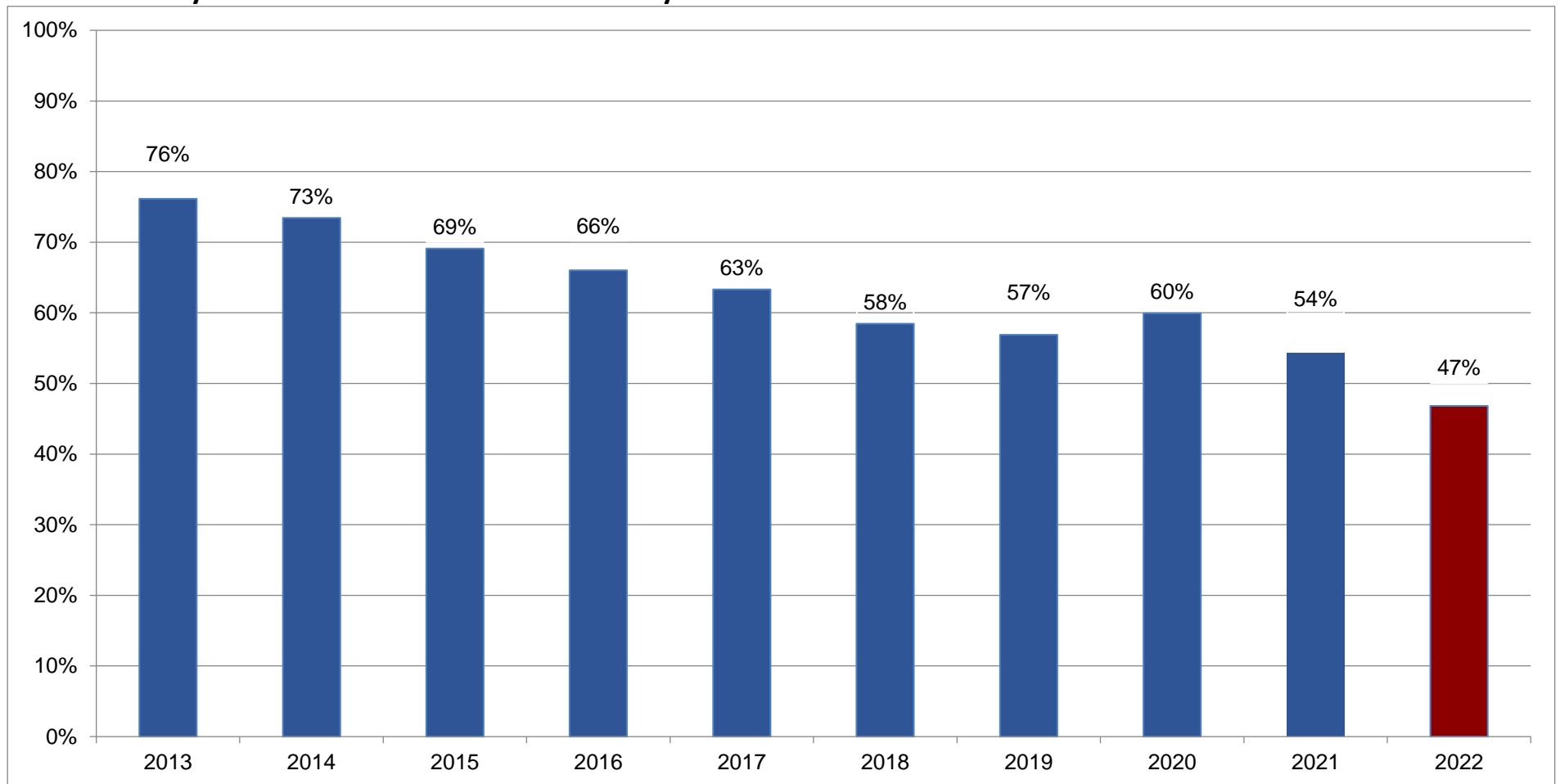
Wykres 1. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2013-2022 (według kategorii urzędów)



Wykres 2. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2021-2022 (według typów urzędów)



Wykres 3. Odsetek naborów zakończonych obsadzeniem stanowiska w latach 2013-2022⁴⁷



⁴⁷ Stosunek naborów zakończonych obsadzeniem stanowiska pracy do ogółu przeprowadzonych naborów

4. Szkolenia⁴⁸

Tabela 1. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2021 r. (po nowelizacji)	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2021 r.	Ustawa budżetowa na 2022 r.	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2022 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2022 r.	% wykonania planu po zmianach w 2022 r. (kol.7/kol.6)	Porównanie wykonania 2022/2021 (kol.7/kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			2021=100%	w tys. zł		w %	2021=100%
Szkolenia centralne	617	617	617	100,0%	617	617	100,0%	100,0%
Szkolenia w służbie cywilnej organizowane przez dyrektorów generalnych	49 784	36 663	50 681	101,8%	54 825	46 114	84,1%	125,8%
Służba cywilna⁴⁹	50 401	37 280	51 298	101,8%	55 442	46 731	84,3%	125,3%

⁴⁸ Dane opracowano 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 o wydatkach na szkolenia w 2022 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą się zmienić.

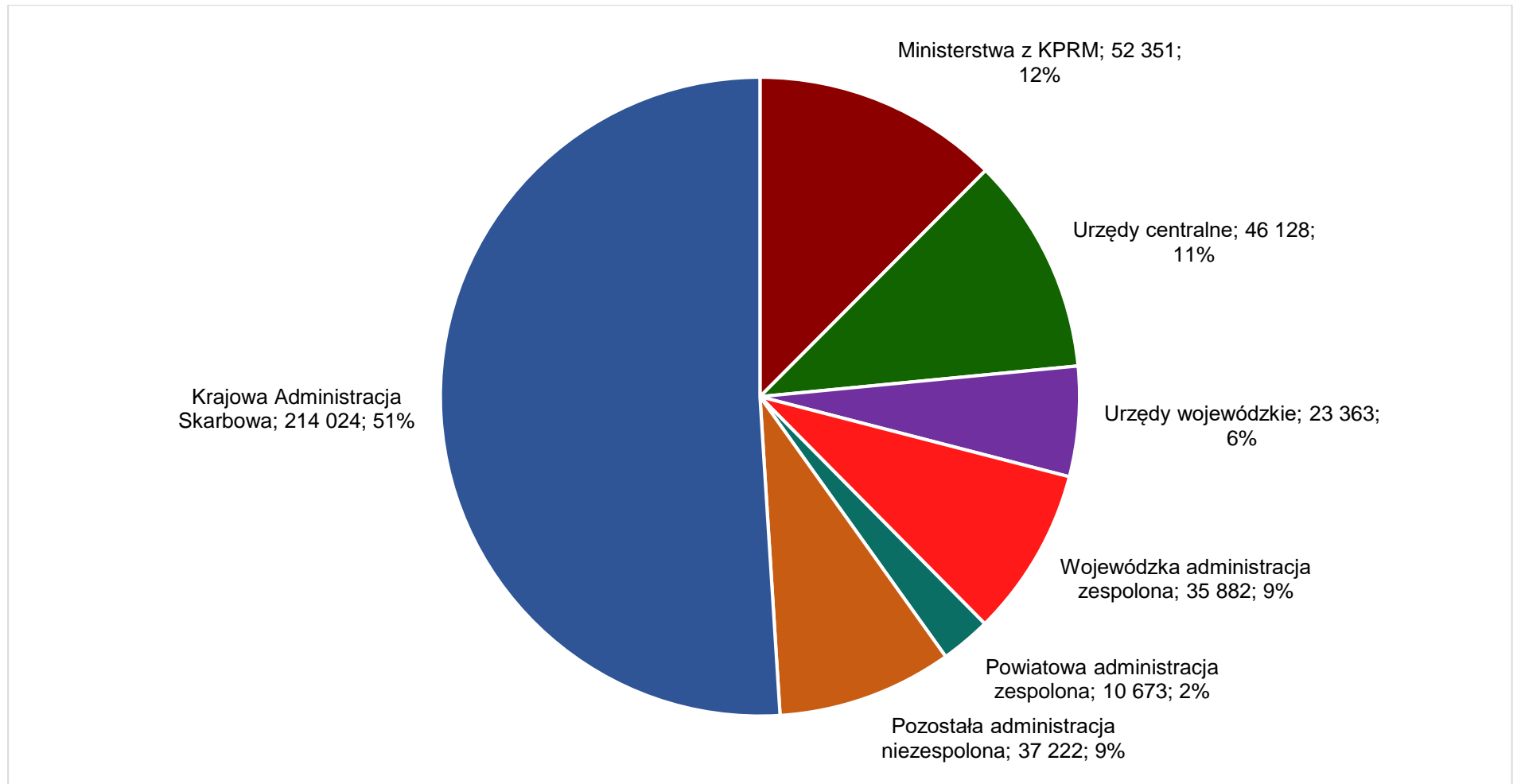
⁴⁹ Dane nie uwzględniają środków przeznaczonych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w latach 2021 i 2022, wyniosły one odpowiednio 6 696 tys. zł i 9 078 tys. zł.

Tabela 2. Liczba uczestników szkoleń w poszczególnych kategoriach urzędów według tematyki

Kategoria urzędu/rodzaj szkolenia	z prawa i administracji	z ekonomii i finansów	z zarządzania	interpersonalne	z etyki i uczciwości	informatyczne	służba przygotowawcza	ochrona danych osobowych i informacji niejawnych	BHP i PPOŻ	inne ⁵⁰	RAZEM
Ministerstwa z KPRM	8 132	1 560	2 429	7 523	4 241	10 446	965	4 911	6 350	5 794	52 351
Urzędy centralne	5 331	1 588	1 473	4 458	7 521	5 376	1 089	5 654	4 145	9 493	46 128
Urzędy wojewódzkie	4 555	549	520	2 947	1 895	1 686	679	5 415	1 762	3 355	23 363
Wojewódzka administracja zespólna	6 089	1 024	461	1 643	3 154	2 593	678	3 054	4 328	12 858	35 882
Powiatowa administracja zespólna	1 340	271	75	284	1 998	918	233	1 563	1 688	2 303	10 673
Pozostała administracja niezespólna	3 623	1 517	591	1 842	2 140	3 528	745	4 208	4 367	14 661	37 222
Krajowa Administracja Skarbowa	35 348	5 591	938	18 254	17 881	88 313	7 101	6 774	8 705	25 119	214 024
RAZEM	64 418	12 100	6 487	36 951	38 830	112 860	11 490	31 579	31 345	73 583	419 643

⁵⁰ Kategoria „inne” zawiera szkolenia nieprzyporządkowane do pozostałych kategorii, w tym szkolenia charakterystyczne dla danych typów urzędów.

Wykres 1. Uczestnicy szkoleń w podziale na kategorie urzędów



Wykres 2. Osoby przeszkolone w podziale na kategorie urzędów

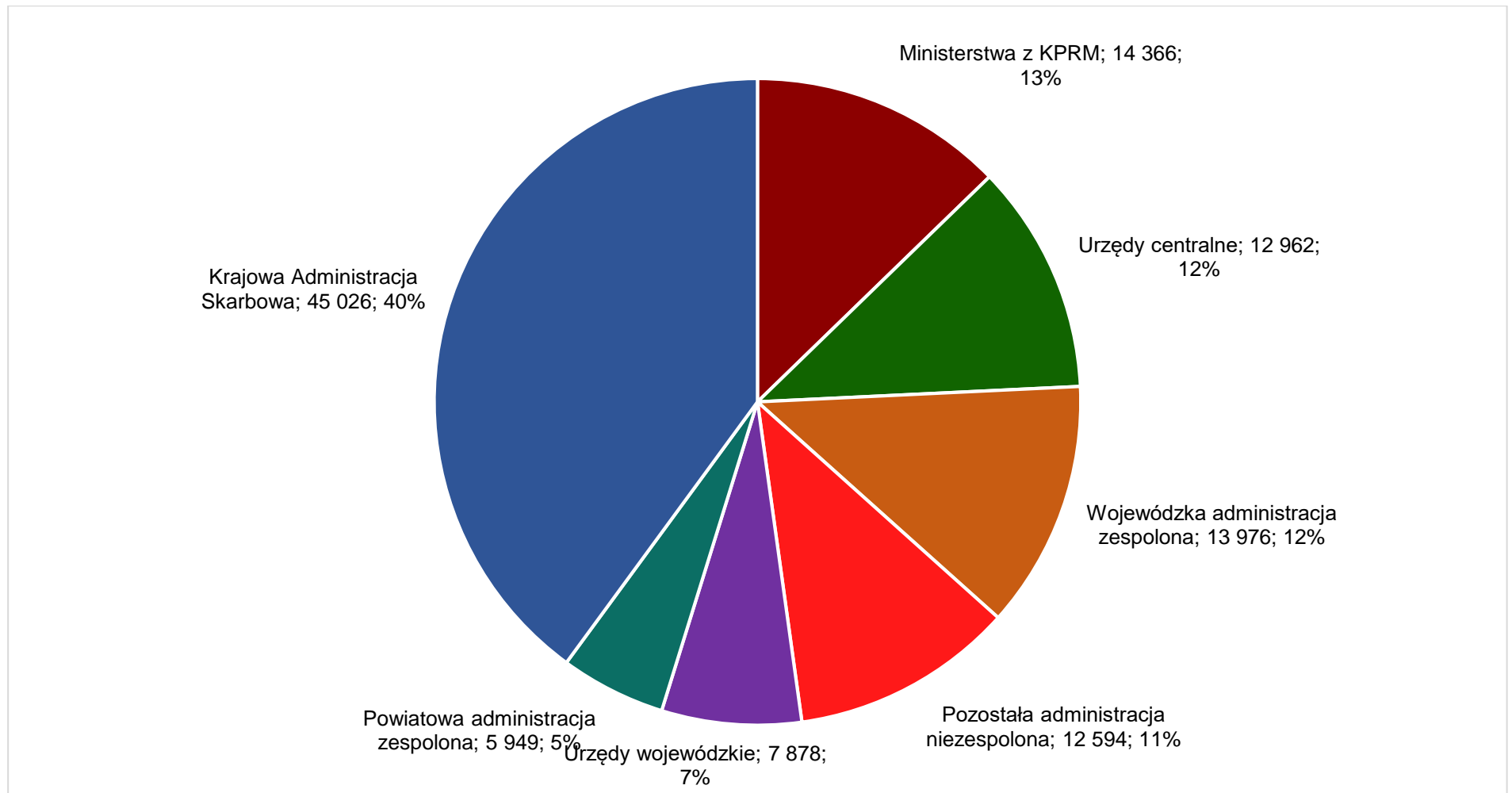


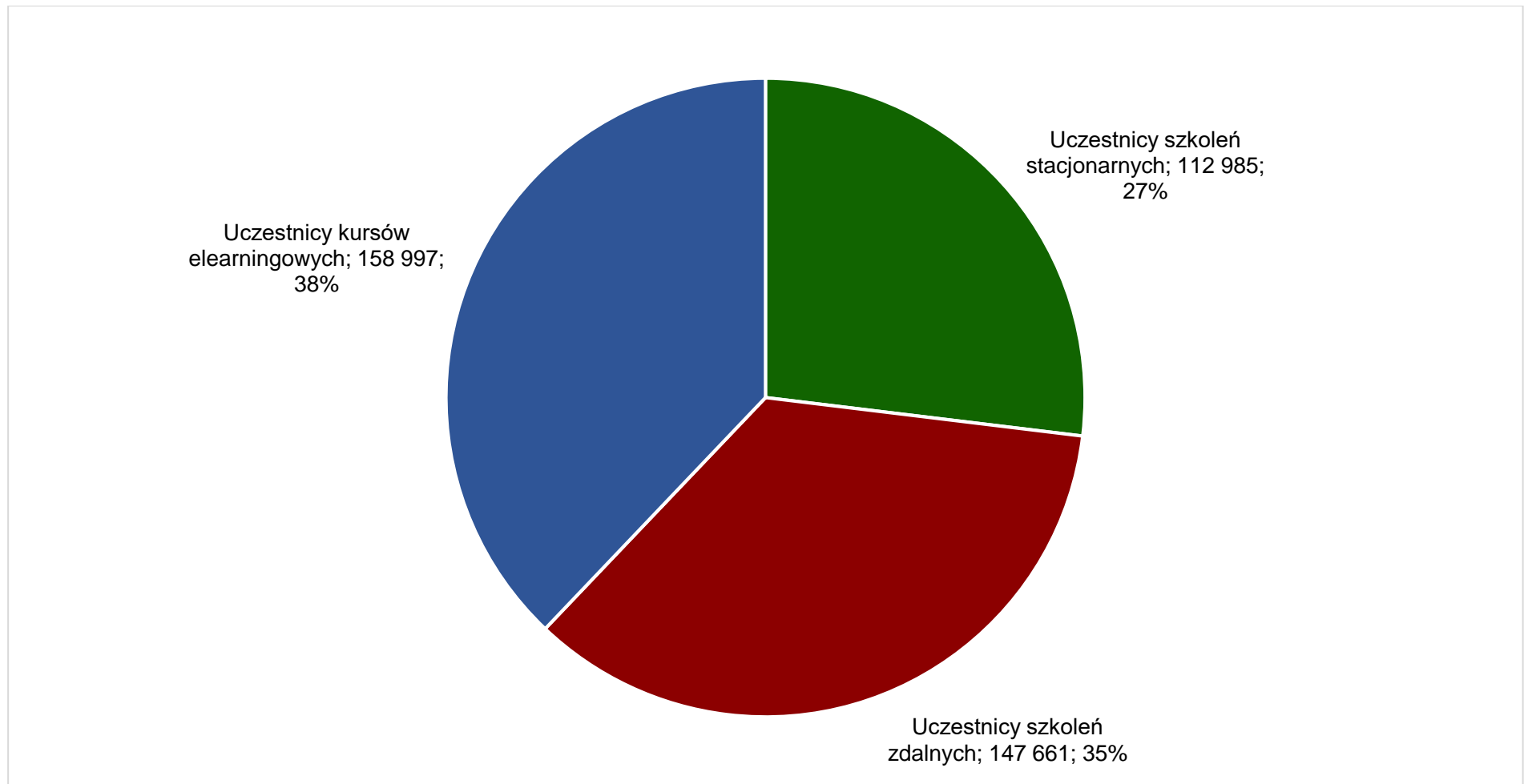
Tabela 3. Wydatki na szkolenia w poszczególnych kategoriach urzędów według tematyki (w zł)

Kategoria urzędu /tematyka szkolenia	z prawa i administracji	z ekonomii i finansów	z zarządzania	interpersonalne	z etyki i uczciwości	informatyczne	służba przygotowawcza	ochrona danych osobowych i informacji niejawnych	BHP i PPOŻ	inne ⁵¹	RAZEM
Ministerstwa z KPRM	2 687 282	866 607	1 473 226	4 064 544	93 760	1 616 278	121 246	191 837	323 363	5 674 973	17 113 116
Urzędy centralne	1 172 531	470 521	741 416	1 361 331	27 852	1 785 354	246 019	126 642	358 078	7 012 884	13 302 628
Urzędy wojewódzkie	1 080 113	227 662	329 868	351 359	21 163	139 767	47 530	43 147	26 043	494 971	2 761 623
Wojewódzka administracja zespolona	1 057 824	506 727	83 617	178 362	23 236	145 119	86 120	38 503	183 139	2 460 235	4 762 882
Pozostała administracja niezespolona	983 232	1 029 021	154 421	141 095	46 828	176 092	228 063	51 477	259 683	2 385 352	5 455 264
Krajowa Administracja Skarbowa⁵²	482 556	140 377	97 961	281 808	106 796	295 568	125 264	16 231	39 851	668 774	2 255 186
Powiatowa administracja zespolona	159 607	89 601	1 710	1 432	0	10 695	17 021	8 918	60 983	113 838	463 805
RAZEM	7 623 145	3 330 517	2 882 220	6 379 932	319 635	4 168 873	871 263	476 755	1 251 141	18 811 023	46 114 504

⁵¹ Kategoria „inne” zawiera szkolenia nieprzyporządkowane do pozostałych kategorii, w tym szkolenia charakterystyczne dla danych typów urzędów.

⁵² Dane nie uwzględniają środków przeznaczonych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w 2022 roku, czyli 9 078 tys. zł.

Wykres 3. Uczestnicy szkoleń w podziale na formy szkolenia



5. Etyka

Procedury, które funkcjonują w urzędach w celu budowania i wzmacniania, promocji kultury uczciwości w służbie cywilnej

Kategoria urzędów	Liczba urzędów, w których funkcjonuje:				
	procedura antymobbingowa lub antydyskryminacyjna	procedura zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów	polityka prezentowa, w tym rejestr korzyści	procedura ukierunkowana na przeciwdziałanie konfliktowi interesów	inna procedura/y ⁵³
Ministerstwa z KPRM	16	4	11	12	9
Urzędy centralne	32	10	16	15	13
Urzędy wojewódzkie	16	7	8	8	6
Krajowa Administracja Skarbowa	17	6	17	17	7
Wojewódzka administracja zespolona	166	38	28	48	33
Powiatowa administracja zespolona	621	109	20	72	45
Pozostała administracja niezespolona	221	58	10	43	37
Razem	1089	232	110	215	150

⁵³ Wśród „innych” dominują procedury dotyczące wzmacniania uczciwości i zapobiegania korupcji, postępowań w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej czy innych zachowań niepożądanych, „branżowych” kodeksów etyki. Dodatkowo warto wspomnieć: procedurę corocznego monitoringu postawy etycznej pracowników, postępowania na wypadek sytuacji podejrzenia popełnienia przestępstwa prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu oraz program „Współpraca jako droga kształtowania etosu zawodowego”.