Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej

o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2015 roku

KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW
MARZEC 2016

Szanowni Państwo,

tak się złożyło, że pierwszym ważnym zadaniem, które musiałem wykonać jako nowo powołany Szef Służby Cywilnej, było przygotowanie sprawozdania za ubiegły rok. Lektura najnowszych danych i opisów trendów w sytuacji korpusu to dobry materiał analityczny dla osoby, która ma czuwać nad kondycją polskiej służby cywilnej.

W 2015 r. udało się ograniczyć część dostrzeżonych wcześniej słabości służby cywilnej. Niemniej, słabe strony i zagrożenia nadal przeważały nad mocnymi stronami i szansami rozwoju służby cywilnej. Liczebność korpusu urzędników mianowanych powiększyła się o ledwie 69 etatów. Spada odsetek ludzi młodych w służbie cywilnej, co może mieć związek z malejącą konkurencyjnością płacową naszego sektora. Podnoszenie limitów mianowań wydaje się w tej sytuacji koniecznością.

Częścią sprawozdania są też główne cele i zadania Szefa Służby Cywilnej w roku 2016. Znajdziecie Państwo wśród nich kontynuację szeregu przedsięwzięć zapoczątkowanych przez moich poprzedników. Jedną z kluczowych wartości dla służby cywilnej jest bowiem ciągłość i niezależność od zmian w innych obszarach życia publicznego. Stałe doskonalenie kompetencji kadr urzędniczych jest dla mnie bardzo ważne. Nie będę jednak stronił od zmian tam, gdzie okaże się to konieczne.

Formalnie jestem autorem tego sprawozdania, ale w praktyce jestem, podobnie jak Państwo, czytelnikiem. Poznaję obraz służby cywilnej w okresie, w którym byłem jej członkiem, nie szefem. Zgromadzona w tym dokumencie wiedza o korpusie urzędniczym administracji rządowej jest bardzo inspirująca. To dobry punkt wyjścia. Jako czytelnik zachęcam Państwa, współuczestników lektury, do wyrażania swoich opinii na temat przedstawionego w sprawozdaniu stanu służby cywilnej. Jestem bardzo zainteresowany pomysłami różnych osób i środowisk dotyczącymi tego, w jaki sposób rozwijać profesjonalny korpus urzędniczy w Polsce. Chętnie się z nimi zapoznam.

Udanej lektury!

Dobrosław Dowiat-Urbański

Szef Służby Cywilnej

Spis treści

1. Wstęp 5
2. Ocena stanu służby cywilnej w 2015 r. 7
3. Wnioski 8
4. Najważniejsze cele i zadania do realizacji w 2016 r. 9
5. Stan służby cywilnej w 2015 r. 12
5.1. Podstawowe dane o służbie cywilnej 12
5.2. Zatrudnienie w służbie cywilnej 13
5.3. Finansowanie i wynagrodzenia w służbie cywilnej 17
5.4. Nabór, nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej 21
5.5. Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej 24
5.6. Czas pracy i odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej 28
5.7. Wizerunek służby cywilnej 29
6. Realizacja zadań służby cywilnej w 2015 r. 32
7. Załączniki 38

1. Wstęp

Ocena stanu państwa i działania jego organów powinna być oparta na aktualnej i rzetelnej informacji. Rolę taką spełnia sprawozdanie o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2015 r.

Sprawozdanie jest składane do końca marca każdego roku konstytucyjnemu zwierzchnikowi korpusu służby cywilnej – Prezesowi Rady Ministrów, który w terminie 3 miesięcy przyjmuje je albo odrzuca. Jest ono także opiniowane przez Radę Służby Publicznej[1].

Jest to pierwsze sprawozdanie przedstawiane przez nowego Szefa Służby Cywilnej, Dobrosława Dowiata-Urbańskiego. Został on powołany na to stanowisko przez Prezesa Rady Ministrów 2 marca 2016 r. Sprawozdanie dotyczy zatem okresu, kiedy kierunki rozwoju służby cywilnej określał poprzedni Szef Służby Cywilnej – Claudia Torres-Bartyzel.

W sprawozdaniu nacisk położono na prezentowanie całościowej oceny i najbardziej istotnych danych o stanie służby cywilnej i wykonywanych zadaniach. Biorąc pod uwagę analizę SWOT służby cywilnej, określono obszary wymagające poprawy. Zaprezentowano także plan działalności Szefa Służby Cywilnej na 2016 r., zawierający cele i zadania, jakie należy zrealizować, aby osiągnąć poprawę w poszczególnych obszarach.

Z zamieszczonej w sprawozdaniu oceny stanu służby cywilnej wynika, że w 2015 r. udało się ograniczyć część dostrzeżonych wcześniej problemów. Niemniej słabe strony i zagrożenia nadal przeważały nad stronami mocnymi i szansami rozwoju służby cywilnej. Wśród najważniejszych zidentyfikowanych obszarów wymagających interwencji znalazły się: zaufanie społeczne i wizerunek administracji, a także zarządzanie i jakość kadr oraz wynagrodzenia i limit mianowań.

Cele zaplanowane do realizacji w 2016 r. są ukierunkowane z jednej strony na poprawę komunikacji z obywatelami oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku służby cywilnej, z drugiej – na poprawę sprawności zarządzania i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej. Priorytetowe znaczenie będzie miało także wspieranie procesu decyzyjnego w zakresie podnoszenia konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej.

Z informacji prezentujących stan służby cywilnej w 2015 r. wynika, że liczebność korpusu służby cywilnej ponownie uległa zmniejszeniu. Jednocześnie w mniejszym niż dotychczas zakresie praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych. Może to świadczyć o rosnącej sprawności korpusu w realizowaniu zadań państwa. Służbę cywilną nadal cechowała niska konkurencyjność wynagrodzeń, zwłaszcza w niektórych kategoriach urzędów.

[1] Art. 15 ust. 7 i art. 19 ust. 2 pkt 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111, z późn. zm.).

W ocenie przełożonych członkowie korpusu służby cywilnej dobrze wywiązywali się ze swoich obowiązków, czego wyrazem była zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych. Zmianie uległ jedynie rozkład tych ocen na poszczególnych poziomach. Jednocześnie po raz kolejny spadła liczba wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w związku z naruszeniem obowiązków.

Kobiety nadal stanowiły większą część korpusu – ok. 70%. W grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej ich udział wzrósł do ok. 53%. Tak jak w latach ubiegłych służba cywilna była otwarta na osoby z niepełnosprawnością. Zatrudnienie tej grupy osób w korpusie wzrosło do 3,9%, a w części urzędów przekroczyło aż 12%. Ze względu na bardzo niski limit mianowań, udział urzędników służby cywilnej w korpusie ukształtował się na podobnym do 2014 r. poziomie (6,5%). Zmniejszył się natomiast udział osób młodych w korpusie służby cywilnej.

W 2015 r. ponownie zanotowano spadek liczby kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w służbie cywilnej (średnio 19 ofert na stanowisko niebędące wyższym stanowiskiem). Znikome zainteresowanie podjęciem pracy w służbie cywilnej wyrażali cudzoziemcy (9 złożonych ofert, jedna osoba zatrudniona). Jednocześnie po raz kolejny wzrósł wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (7,3%). W niektórych urzędach przekraczał on znacznie średnią dla całej służby cywilnej, np. w Urzędzie Transportu Kolejowego (23,7%) czy w Naczelnej Dyrekcji Archiwów Państwowych (20,3%).

Zrealizowane w 2015 r. szkolenia umożliwiły zwiększenie kompetencji zawodowych ok. 71% członków korpusu służby cywilnej. Choć finansowanie szkoleń w służbie cywilnej nieznacznie zmniejszyło się, utrzymany został poziom wykorzystania środków przyznanych na ich realizację. Na podkreślenie zasługuje wysoka ocena szkoleń przeprowadzonych w 2015 r., formułowana zarówno przez osoby biorące w nich udział, jak i jednostkę kontrolującą.

Realizacja zadań w 2015 r. koncentrowała się na ułatwieniu obywatelowi kontaktu z administracją publiczną, a także stworzeniu strategicznej wizji kreowania wizerunku służby cywilnej i rozpoczęciu tego procesu. Starano się stworzyć studentom możliwości zdobycia w administracji rządowej doświadczenia zawodowego i podniesienia kompetencji. Upraszczano procedury w służbie cywilnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach. Wzmacniano również zarządzanie w służbie cywilnej i zwiększano profesjonalizm członków korpusu służby cywilnej. Ponadto priorytetowe znaczenie miała realizacja zadań służących poprawie sytuacji płacowej najniżej uposażonych członków korpusu służby cywilnej. Stopień realizacji ww. celów był w ciągu minionego roku monitorowany. Osiągnięto, za wyjątkiem jednego przypadku, zaplanowane wartości wskaźników.

Syntetyczną informację na temat służby cywilnej zawartą w sprawozdaniu uszczegóławia 10 załączników.

2. Ocena stanu służby cywilnej w 2015 r.

Analiza SWOT służby cywilnej w 2015 r.

Mocne strony	Słabe strony
• Różnorodność obszarów, w których funkcjonuje służba cywilna (duża liczba ekspertów z różnych dziedzin) • Transparentność (dostępność aktualnych i różnorodnych danych o stanie służby cywilnej i prowadzonej działalności) • Duży potencjał urzędów do implementowania nowych i doskonalenia już funkcjonujących rozwiązań modernizujących zarządzanie • Zdolność urzędów do racjonalizacji zatrudnienia • Rozwinięta współpraca z partnerami zagranicznymi w zakresie usprawniania systemu służby cywilnej	• Niski poziom społecznego zaufania do administracji • Zróżnicowany stan systemów zarządzania w urzędach • Wielość podmiotów odpowiadających za zarządzanie zasobami ludzkimi w służbie cywilnej • Niedostateczna elastyczność zarządzania zasobami ludzkimi, wynikająca z ograniczeń zawartych w przepisach ustawowych • Niedostateczne planowanie zarządzania zasobami ludzkimi w perspektywie wieloletniej • Niska konkurencyjność płacowa służby cywilnej, w szczególności niektórych grup urzędów • Ograniczony motywacyjny potencjał wynagrodzeń • Ograniczona mobilność w służbie cywilnej
Szanse	**Zagrożenia**
• Wykorzystanie środków europejskich przy realizacji projektów wzmacniających potencjał polskiej administracji rządowej • Wykorzystanie potencjału urzędów do dzielenia się wiedzą	• Pogłębiający się spadek zainteresowania pracą w służbie cywilnej • Niewystarczające środki finansowe na realizację przedsięwzięć modernizujących administrację rządową • Spowolnienie procesu profesjonalizacji służby cywilnej w związku ze zbyt niskim limitem mianowań • Rosnąca fluktuacja kadr (odejścia ze służby cywilnej)

W 2015 r. udało się ograniczyć część zidentyfikowanych wcześniej słabych stron służby cywilnej. Uproszczono niektóre skomplikowane procedury zarządzania zasobami ludzkimi i rozbudowany system sprawozdawczy. Podjęto także działania, które po kilkuletnim okresie zamrożenia płac mogą umożliwić częściową poprawę sytuacji finansowej najniżej wynagradzanych pracowników. Niemniej słabe strony oraz zagrożenia nadal przeważały nad stronami mocnymi i szansami rozwoju służby cywilnej. Jej niewątpliwymi atutami były różnorodność, transparentność, duży potencjał urzędów i ich zdolność do racjonalizacji zatrudnienia, a także współpraca z partnerami zagranicznymi, umożliwiająca dzielenie się doświadczeniem w zakresie usprawniania sytemu służby cywilnej. Wśród słabych stron najwięcej było odniesień do różnych aspektów systemu zarządzania. Także poziom zaufania społecznego do administracji nadal utrzymywał się na niskim poziomie. Na uwagę zasługuje również niska konkurencyjność płacowa służby cywilnej oraz ograniczony motywacyjny potencjał wynagrodzeń i ograniczona mobilność w służbie cywilnej. Zredukowanie słabych stron służby cywilnej i skuteczne przeciwdziałanie zagrożeniom będzie wymagać realizacji wielowymiarowych działań, wykraczających poza horyzont czasowy jednego roku.

3. Wnioski

Ocena stanu służby cywilnej w 2015 r. wskazuje na trzy główne obszary służby cywilnej, które wymagają poprawy.

1. **Zaufanie społeczne i wizerunek administracji, w tym służby cywilnej**

   Polska należy do grupy państw o najniższym poziomie zaufania obywateli do administracji. Większość społeczeństwa przywiązuje małą wagę do służby cywilnej i nie rozumie jej istoty. Konieczne jest uświadamianie społeczeństwu korzyści z istnienia służby cywilnej i sensu pracy w jej szeregach. Jednocześnie administracja musi być zorientowana na potrzeby obywatela, komunikować się z nim w nowoczesny i przyjazny sposób. Są to zadania, których realizacja wymaga dłuższego okresu czasu. Uzasadnia to kontynuowanie rozpoczętych wcześniej przedsięwzięć ukierunkowanych na zwiększenie otwartości urzędów na obywatela. Budowaniu pozytywnego wizerunku Polski i jej administracji służy także rozwijanie współpracy z partnerami zagranicznymi.

2. **Zarządzanie i jakość kadr w służbie cywilnej**

   Aby działać sprawnie, profesjonalnie i nowocześnie służba cywilna musi się rozwijać, dokształcać oraz modernizować funkcjonujące w urzędach systemy i standardy zarządzania. Łatwiej będzie można wtedy sprostać wysokim oczekiwaniom obywateli wobec administracji, a także przyciągnąć i utrzymać w służbie cywilnej pracowników o wysokich kwalifikacjach. Sprawność zarządzania ograniczają w wielu przypadkach niedostosowane do potrzeb urzędów uregulowania prawne na poziomie ustawowym (np. częstotliwość sporządzania ocen okresowych). Z tego powodu niezbędne jest zwiększanie elastyczności zarządzania zasobami ludzkimi. Konieczne jest również, aby planowanie tego zarządzania, zwłaszcza w perspektywie wieloletniej, było zgodne z obowiązującymi kierunkami i zasadami prowadzenia polityki rozwoju[2]. Umożliwi to zachowanie spójności działań podejmowanych przez różne podmioty.

3. **Wynagrodzenia i limit mianowań w służbie cywilnej**

   Służba cywilna odznacza się niższą konkurencyjnością płacową w stosunku do innych segmentów rynku pracy, w tym pozostałych segmentów administracji publicznej. Dotyczy to zwłaszcza urzędów realizujących zadania istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia obywateli (m.in. inspekcja ochrony roślin i nasiennictwa, inspekcja handlowa, czy jednostki podległe MON i MSWiA). Sytuacja ta, w połączeniu z niskim limitem mianowań i ograniczonym motywacyjnym potencjałem wynagrodzeń, może przyczynić się do odchodzenia z pracy osób posiadających wysokie, specjalistyczne kwalifikacje. Stan ten może jednocześnie powodować trudności w pozyskaniu nowych wykwalifikowanych kadr.

[2] Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz.U. z 2014 r. poz. 1649, z późn. zm.).

4. Najważniejsze cele i zadania do realizacji w 2016 r.

Ocena stanu służby cywilnej i wypływające z tej oceny wnioski uzasadniają realizację w 2016 r. takich celów jak:

1) **poprawa komunikacji z obywatelami oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku służby cywilnej,**
2) **poprawa sprawności zarządzania i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej.**

Osiągnięcie wyżej wymienionych celów będzie możliwe dzięki realizacji przedsięwzięć, które usprawnią komunikację z otoczeniem, ułatwią obywatelom dostęp do informacji o służbie cywilnej i będą sprzyjać kształtowaniu wizerunku innowacyjnej służby cywilnej (wdrożenie planu komunikacji, uruchomienie i rozwój bazy ogłoszeń o wolnych stanowiskach, spotkania w ramach targów pracy, wizyty w terenie, działania edukacyjne wspierające prostą komunikację na linii obywatel–urząd, organizacja Krajowej Konferencji Jakości). Dodatkowo planuje się wzmacnianie pozytywnego wizerunku polskiej służby cywilnej na arenie międzynarodowej poprzez aktywny udział w pracach OECD i rozwój współpracy z krajami Partnerstwa Wschodniego.

W 2016 r. przewiduje się również realizację projektów w ramach Programu Operacyjnego „Wiedza, Edukacja, Rozwój", wspierających modernizację zarządzania w administracji rządowej (skuteczne standardy nadzoru w inspekcji weterynaryjnej oraz ochrony roślin i nasiennictwa, Akademia Oceny Skutków Regulacji, doskonalenie systemów i standardów zarządzania w administracji podatkowej i kontroli skarbowej oraz obsługi klienta w administracji podatkowej). Ponadto będą prowadzone działania ukierunkowane na zwiększenie elastyczności ram prawnych zarządzania zasobami ludzkimi (wydanie aktów wykonawczych do nowelizacji ustawy, wsparcie informacyjno-doradcze dla urzędów w stosowaniu nowych uregulowań, działania legislacyjne w zidentyfikowanych obszarach wymagających poprawy). Profesjonalizacji korpusu służy cywilnej służyć będzie także organizacja szkoleń centralnych w służbie cywilnej oraz działania na rzecz zwiększenia limitu mianowań w służbie cywilnej.

Ponadto w 2016 r. **priorytetem będzie wspieranie procesu decyzyjnego w zakresie podnoszenia konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej.** Umożliwi to w szczególności analiza sytuacji płacowej w urzędach i nadzór nad wykorzystaniem środków na wynagrodzenia, a także monitorowanie różnic w wynagrodzeniach w korpusie służby cywilnej na tle sektora publicznego i gospodarki narodowej.

Plan działalności na 2016 r. jest zgodny z kierunkami określonymi w rządowych dokumentach strategicznych. W szczególności wspiera on wdrożenie zaprezentowanego w lutym 2016 r. „Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju", który zakłada między innymi budowanie sprawnego i skutecznego modelu działania administracji.

Poprawa komunikacji z obywatelami oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku służby cywilnej

Najważniejsze zadania

- Wdrożenie planu komunikacji służby cywilnej
- Ułatwienie obywatelom dostępu do informacji o służbie cywilnej
  - Uruchomienie i rozwój nowej bazy ogłoszeń o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej
  - Spotkania z przedstawicielami Szefa Służby Cywilnej w ramach targów pracy
- Wizyty w urzędach administracji rządowej w terenie
- Prowadzenie działań edukacyjnych wspierających prostą komunikację na linii obywatel-urząd
- Organizacja Krajowej Konferencji Jakości
- Aktywny udział w pracach OECD
- Rozwój współpracy w zakresie służby cywilnej z krajami Partnerstwa Wschodniego

Wskaźniki realizacji celu

- Liczba przedsięwzięć, które ułatwiają obywatelom poszukującym pracy uzyskanie informacji o służbie cywilnej

  2 (2015 r.) ⟶ **3** (2016 r.)

- Liczba spotkań z udziałem Szefa Służby Cywilnej z pracownikami administracji rządowej w terenie

  10 (2015 r.) ⟶ **6** (2016 r.)

- Liczba osób przeszkolonych z zakresu prostej komunikacji w ramach szkoleń centralnych w służbie cywilnej

  66 (2015 r.) ⟶ **130** (2016 r.)

- Liczba spotkań OECD z udziałem Szefa Służby Cywilnej lub jego przedstawicieli

  7 (2015 r.) ⟶ **8** (2016 r.)

- Liczba zorganizowanych w Polsce paneli eksperckich Partnerstwa Wschodniego ds. Reformy Administracji Publicznej

  0 (2015 r.) ⟶ **1** (2016 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych

- ✓ Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju
- ✓ Strategia „Sprawne Państwo 2020”
- ✓ Uchwała Rady Ministrów w sprawie zadań wynikających z członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
- ✓ Priorytety polskiej polityki zagranicznej na lata 2012-2016
- ✓ Wspólna deklaracja szczytu Partnerstwa Wschodniego, przyjęta w maju 2015 r. w Rydze

Poprawa sprawności zarządzania i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej

Najważniejsze zadania

- Realizacja zadań w ramach Programu Operacyjnego „Wiedza, Edukacja, Rozwój”
  - Skuteczne standardy nadzoru w inspekcji weterynaryjnej oraz ochrony roślin i nasiennictwa,
  - Akademia Oceny Skutków Regulacji
  - Doskonalenie systemów i standardów zarządzania w administracji podatkowej i kontroli skarbowej oraz obsługi klienta w administracji podatkowej
- Zwiększenie elastyczności ram prawnych zarządzania zasobami ludzkimi
  - Wdrożenie przepisów nowelizujących ustawę o służbie cywilnej (wydanie aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej, wsparcie urzędów w stosowaniu nowych uregulowań)
  - Prowadzenie działań legislacyjnych w zidentyfikowanych obszarach wymagających poprawy
- Organizacja szkoleń centralnych w służbie cywilnej
- Przygotowanie 3-letniego planu limitu mianowań na lata 2017-2019, ukierunkowanego na wzrost liczby mianowań w służbie cywilnej

Wskaźniki realizacji celu

- Liczba osób objętych szkoleniami ustawicznymi z zakresu technik analitycznych w ramach oceny wpływu regulacji

  0 (2015 r.) ⟶ **100** (2016 r.)

- Liczba wdrożonych aktów wykonawczych do nowelizacji ustawy o służbie cywilnej

  0 (2015 r.) ⟶ **2** (2016 r.)

- Odsetek uczestników szkoleń centralnych, którzy uważają, że podnieśli kompetencje zawodowe na skutek udziału w szkoleniach

  89% (2015 r.) ⟶ **89%** (2016 r.)

Odniesienia do dokumentów strategicznych i analitycznych

- ✓ Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju
- ✓ Strategia „Sprawne Państwo 2020”
- ✓ Program Operacyjny „Wiedza, Edukacja, Rozwój”
- ✓ Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2016 r.
- ✓ OSR ex-post ustawy o służbie cywilnej

5. Stan służby cywilnej w 2015 r.

5.1. Podstawowe dane o służbie cywilnej

Korpus służby cywilnej w 2015 r. w liczbach

- Przeciętne zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej: 119 257 etatów (w 2014 r. – 120 412 etatów, spadek o 1 155 etatów, tj. o 1,0%)
- Liczba urzędników służby cywilnej*: 7 744 etaty (w 2014 r. – 7 675 etatów, wzrost o 69 etatów, tj. o 0,9%)
- Struktura zatrudnienia według płci*: 69,9% kobiet, 30,1% mężczyzn (w 2014 r. – udział kobiet 69,8%, wzrost o 0,1 p.p.)
- Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w korpusie służby cywilnej*: 3,9% (w 2014 r. – 3,7% korpusu, wzrost o 0,2 p.p.)
- Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść)*: 7,3% (w 2014 r. – 6,2%, wzrost o 1,1 p.p.)
- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto: 4 964 zł (w 2014 r. – 4 846 zł brutto, wzrost o 118 zł, tj. w ujęciu realnym o 3,3%)
- Przeciętne wydatki na szkolenia na 1 etat: 304 zł (w 2014 r. – 317 zł**, spadek o 13 zł)
- Średnia liczba ofert na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej: 19 (w 2014 r. – 24, spadek o 5 ofert)
- Średnia liczba ofert na wyższe stanowiska w służbie cywilnej: 6,6 (w 2014 r. – 6,5)

* Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2015 r.

****** W sprawozdaniu za rok 2014 wykazano kwotę 324 zł, która wynikała ze wstępnych danych. W świetle ostatecznych danych przeciętne wydatki na szkolenia w 2014 r. wyniosły 317 zł na etat.

5.2. Zatrudnienie w służbie cywilnej

Najważniejsze trendy w 2015 r.

- Spadek zatrudnienia w służbie cywilnej
- Wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia (odejść z urzędów)
- Niska dynamika wzrostu zatrudnienia urzędników służby cywilnej
- Wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w korpusie służby cywilnej
- Przewaga kobiet w służbie cywilnej
- Spadek udziału osób młodych w korpusie służby cywilnej

Spadek zatrudnienia w służbie cywilnej

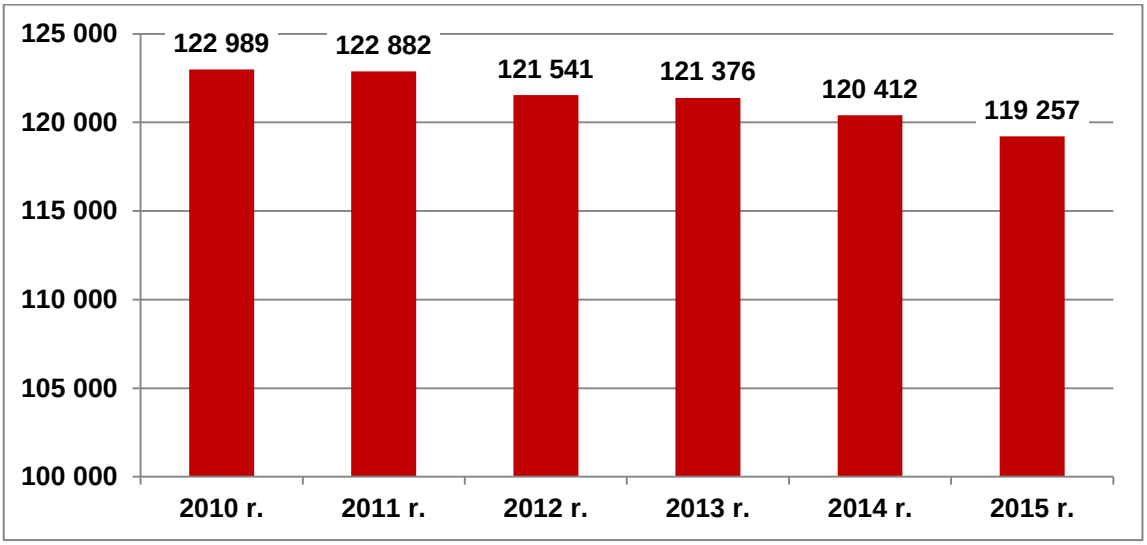
W 2015 r. piąty raz z rzędu odnotowano spadek przeciętnego zatrudnienia w służbie cywilnej. Liczba członków korpusu służby cywilnej zmniejszyła się o 1 155 etatów (1,0%) – 38% urzędów zredukowało poziom zatrudnienia względem roku 2014.

Zmniejszenie zatrudnienia odnotowano w niemal wszystkich kategoriach urzędów (z wyjątkiem powiatowej administracji zespolonej, w której nastąpił nieznaczny wzrost). Drugi rok z rzędu największy spadek zatrudnienia miał miejsce w administracji podatkowej (w izbach skarbowych 748 etatów). Wynikał on przede wszystkim z reorganizacji administracji podatkowej przeprowadzonej w 2015 r., polegającej między innymi na konsolidacji izb skarbowych i urzędów skarbowych. Ponadto zauważalne spadki zatrudnienia odnotowano w urzędach centralnych (159 etatów) – największe w Komendzie Głównej Policji oraz w Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, a także w urzędach wojewódzkich (155 etatów) – największe w Małopolskim i Śląskim Urzędzie Wojewódzkim.

Spadki zatrudnienia miały miejsce przede wszystkim w grupie stanowisk wspomagających – o 1 037 etatów (4,8%). Ponadto zatrudnienie zmniejszyło się w grupie stanowisk koordynujących – o 341 etatów (3,7%) oraz w grupie stanowisk samodzielnych – o 143 etaty (0,5%). Jednocześnie wzrosło zatrudnienie w grupie stanowisk specjalistycznych – o 347 etatów (0,6%).

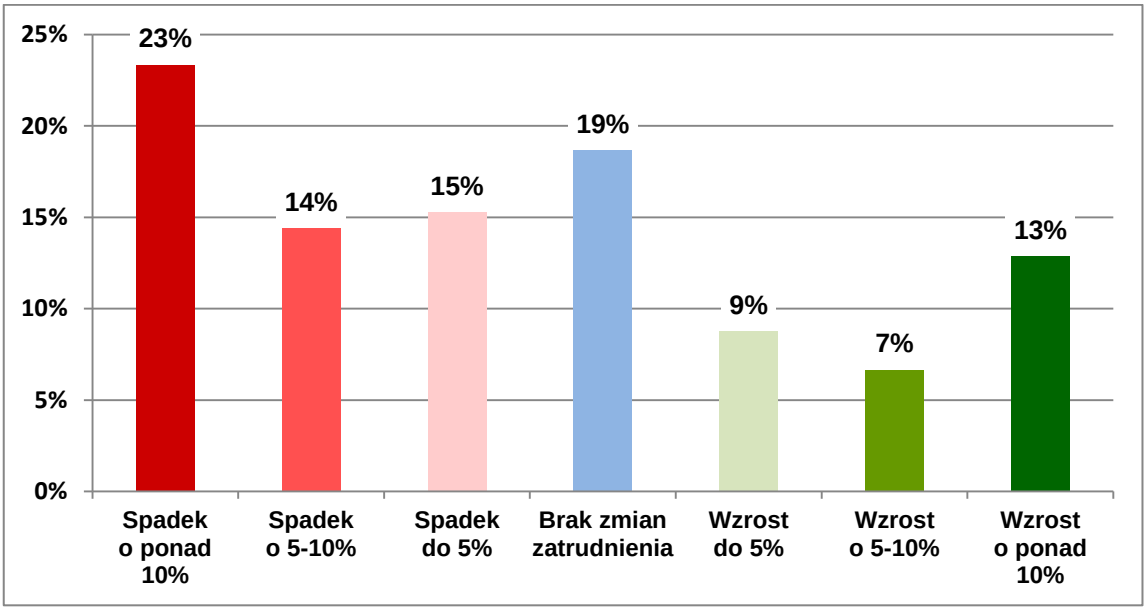
Względem roku 2010 zatrudnienie spadło łącznie o 3 732 etaty (3,0%), w tym o 1 570 etatów w administracji podatkowej. Największe zmiany miały miejsce w grupie stanowisk wspomagających – spadek o ponad 7 tys. etatów. Zatrudnienie wzrosło natomiast, co może wynikać z awansów stanowiskowych, w grupie stanowisk samodzielnych (o ponad 2 tys. etatów) oraz koordynujących (o ponad 1 tys. etatów).

Przeciętne zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w latach 2010-2015



Od 2010 r. zatrudnienie zredukowało 53% urzędów. W 19% urzędów poziom zatrudnienia został utrzymany, natomiast w 28% urzędów zatrudnienie wzrosło. Należy podkreślić, że prawie ¼ urzędów (23%) zmniejszyło zatrudnienie o ponad 10%. Wśród urzędów o największym procentowym wymiarze redukcji zatrudnienia należy wymienić: Ministerstwo Skarbu Państwa, izby celne, jednostki Policji i Państwowej Straży Pożarnej, powiatowe inspektoraty: nadzoru budowlanego i weterynarii oraz wojskowe komendy uzupełnień. Największe wzrosty zatrudnienia miały miejsce w Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego, Biurze Rzecznika Praw Pacjenta oraz Państwowej Agencji Atomistyki.

Zmiany poziomu zatrudnienia w urzędach w latach 2010-2015



➲ **Wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia (odejść z urzędów)**

W 2015 r. po raz kolejny, po kilkuletnim okresie tendencji spadkowej, odnotowano wzrost wskaźnika fluktuacji zatrudnienia (odejść). Wyniósł on 7,3%, czyli o 1,1 p.p. więcej niż w 2014 r. Przyczyn tej sytuacji można dopatrywać się w opisanej powyżej restrukturyzacji administracji podatkowej, zatrudniającej ok. 34% korpusu służby cywilnej. W 2015 r. odeszło z niej o ok. 22% więcej osób niż rok wcześniej. Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano, jak co roku, w placówkach zagranicznych (12,8%) oraz w urzędach powiatowej administracji zespolonej (10,8%). Najniższą, podobnie jak w latach poprzednich, w urzędach kontroli skarbowej (4,1%). Biorąc pod uwagę grupy stanowisk w służbie cywilnej, największą wartość wskaźnik fluktuacji osiągnął wśród stanowisk wspomagających (11,1%), najniższą – w grupie stanowisk koordynujących (5,0%).

Należy podkreślić, że obserwowany poziom odejść z pracy pozostaje na poziomie bezpiecznym, który nie stanowi zagrożenia dla jakości realizowanych przez urzędy zadań. Jednakże w niektórych urzędach wskaźnik ten znacznie przekraczał średnią dla całej służby cywilnej, np. w Urzędzie Transportu Kolejowego (23,7%), czy Naczelnej Dyrekcji Archiwów Państwowych (20,3%).

➲ **Niska dynamika wzrostu zatrudnienia urzędników służby cywilnej**

31 grudnia 2015 r. w korpusie służby cywilnej było zatrudnionych 7 744 urzędników służby cywilnej (6,5% korpusu)[3]. Oznacza to wzrost jedynie o 69 etatów (0,1 p.p.) w stosunku do 2014 r. Podstawową przyczyną tak niskiej dynamiki wzrostu zatrudnienia urzędników służby cywilnej jest utrzymanie w 2015 r. niskiego limitu mianowań[4]. Dodatkowym powodem jest odchodzenie z pracy urzędników służby cywilnej, w szczególności w związku z nabywaniem uprawnień emerytalnych. Efektem jest spowolnienie procesu profesjonalizacji służby cywilnej.

➲ **Wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w korpusie służby cywilnej**

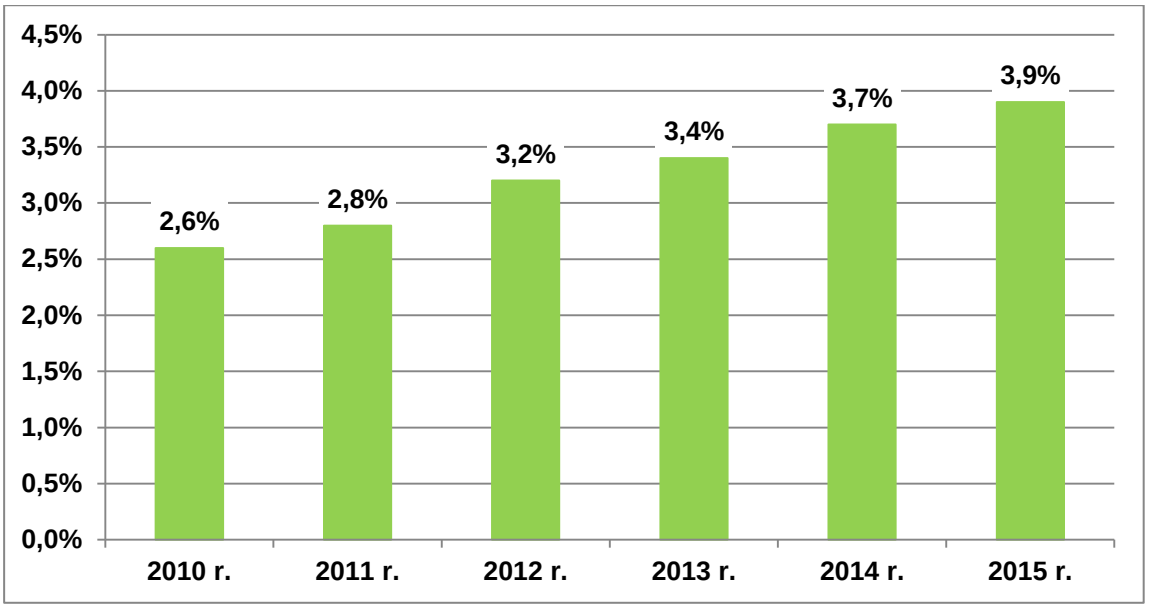
Według stanu na 31 grudnia 2015 r. w korpusie służby cywilnej było zatrudnionych 4,8 tys. osób z niepełnosprawnością (3,9% korpusu). Największy udział tej grupy osób odnotowano w urzędach wojewódzkich (5,0%) oraz w izbach skarbowych (4,8%). W części urzędów, np. w Urzędzie Kontroli Skarbowej w Gdańsku czy Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim, osoby te stanowiły ponad 12% członków korpusu służby cywilnej.

[3] W przeliczeniu na pełnozatrudnionych. W 2014 r. udział ten wynosił 6,4%.

[4] W 2015 r. limit mianowań wynosił 200 osób, mianowanych zostało 198 osób.

Sukcesywne zwiększanie się zatrudnienia tej grupy pracowników obserwuje się od kilku lat. W okresie 2010-2015 przybyło w korpusie 1 490 osób z niepełnosprawnością. Największy wzrost ich udziału, względem roku 2010, odnotowano w urzędach kontroli skarbowej (o 2,1 p.p.) oraz w izbach skarbowych (o 2,0 p.p.).

Udział osób z niepełnosprawnością w korpusie służby cywilnej w latach 2010-2015



➲ **Przewaga kobiet w służbie cywilnej**

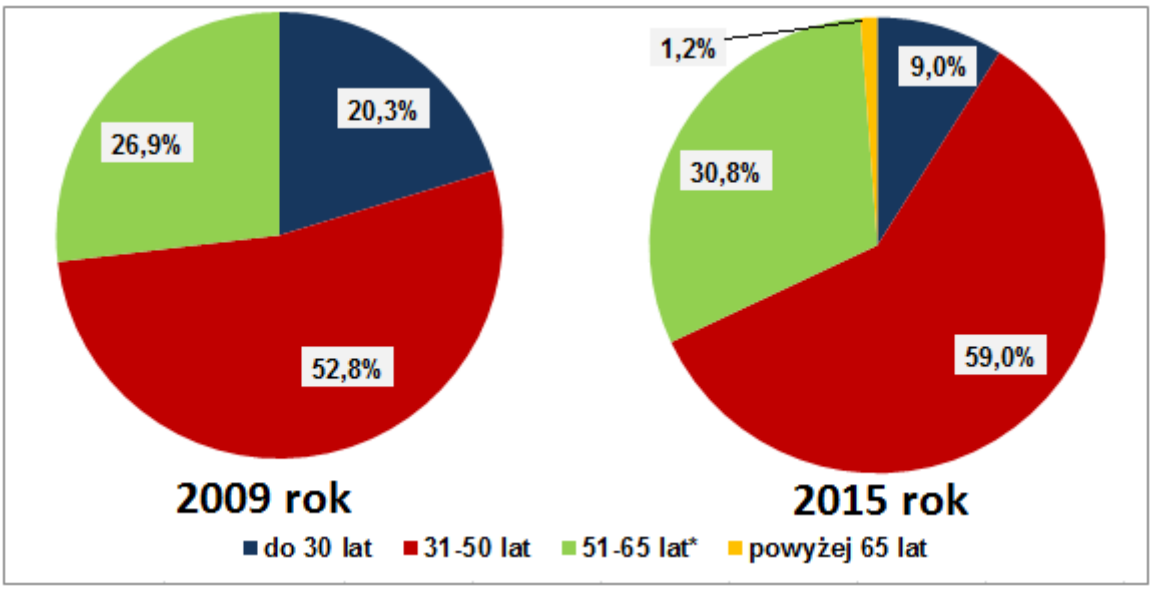
Według stanu na 31 grudnia 2015 r. kobiety stanowiły 69,9%, a mężczyźni 30,1% korpusu. Zbliżone wartości, dotyczące struktury zatrudnienia według płci, odnotowywane są od wielu lat. Najsilniej reprezentowaną przez kobiety kategorią urzędów pozostają izby skarbowe (77,5%), zaś przez mężczyzn – placówki zagraniczne (65,8%). W porównaniu do 2014 r. wart podkreślenia jest wzrost, o 4 p.p. (do poziomu 53,1%), udziału kobiet na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej.

➲ **Spadek udziału osób młodych w korpusie służby cywilnej**

W 2015 r. po raz kolejny zaobserwowano spadek zatrudnienia osób w wieku do 30 lat. Ich udział zmniejszył się, względem stanu na 31 grudnia 2014 r., z 10,4% do poziomu 9,0%[5]. Jednocześnie w tym czasie nastąpił wzrost udziału pracowników w przedziale wiekowym 31-50 lat (z 57,4% do 59,0%). Należy przy tym podkreślić, że nieznacznie spadł, z poziomu 31,1% do 30,8%, udział osób w wieku 51-65 lat. Udział pracowników w wieku powyżej 65 lat pozostał niezmieniony (1,2%). Choć w 2015 r. zatrudnienie osób w najniższym przedziale wiekowym spadło, to w dalszym ciągu zasadniczą część korpusu służby cywilnej stanowiły doświadczone zawodowo osoby w wieku 31-50 lat.

[5] W 2013 r. udział osób w wieku do 30 lat wynosił 12,2%.

Porównanie struktury korpusu służby cywilnej ze względu na wiek w latach 2009-2015



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

5.3. Finansowanie i wynagrodzenia w służbie cywilnej

Najważniejsze trendy w 2015 r.

- Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w służbie cywilnej
- Niska konkurencyjność wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej w niektórych kategoriach urzędów
- Wzrost funduszu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej
- Malejąca konkurencyjność płacowa służby cywilnej

Wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w służbie cywilnej

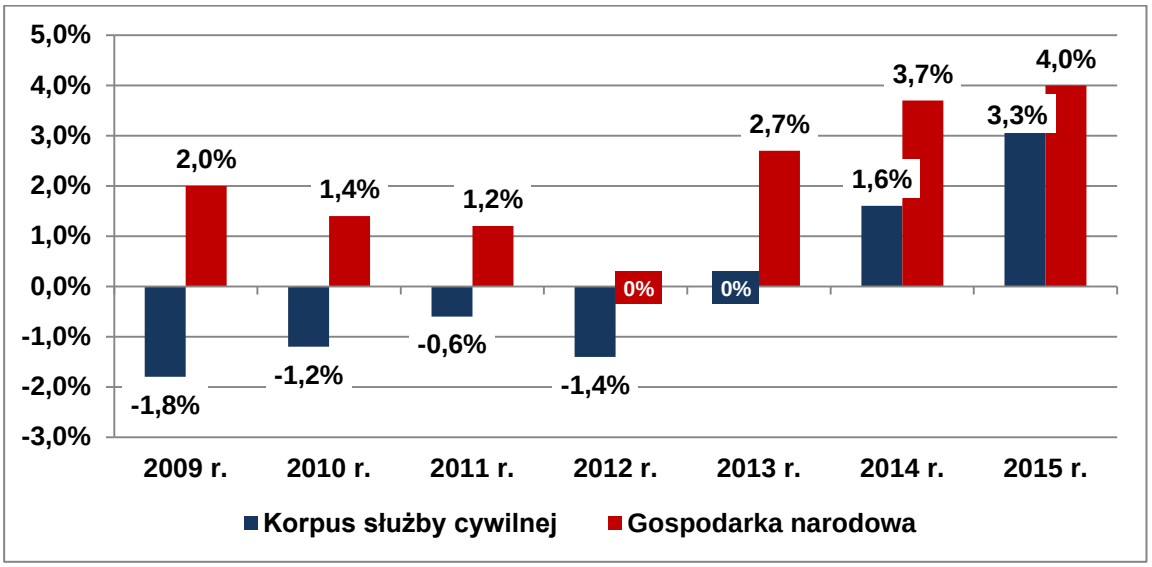
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie członków korpusu służby cywilnej w 2015 r. wyniosło 4 964 zł. Nominalny wzrost względem 2014 r. o 2,4% spowodowany jest przede wszystkim kolejnym spadkiem zatrudnienia z jednoczesnym wzrostem funduszu wynagrodzeń. Jednak, w związku z deflacją[6], realny wzrost wynagrodzeń w tym okresie wyniósł 3,3%.

Niemniej, w latach 2009-2015 – tj. w okresie, w którym kwota bazowa pozostawała niezmieniona – wynagrodzenie przeciętne w korpusie służby cywilnej spadło realnie o 0,1%, podczas gdy w gospodarce narodowej realnie wzrosło o 16,0% do poziomu 3 900 zł. Należy podkreślić, że podczas gdy ok. 50% członków korpusu służby cywilnej

[6] Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2015 r. wyniósł 99,1 (2014=100).

zajmuje stanowiska, na których wymagane jest wykształcenie wyższe, udział osób z wykształceniem wyższym w gospodarce narodowej wynosi ok. 30%.

Realne zmiany poziomu wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w latach 2009-2015 na tle gospodarki narodowej

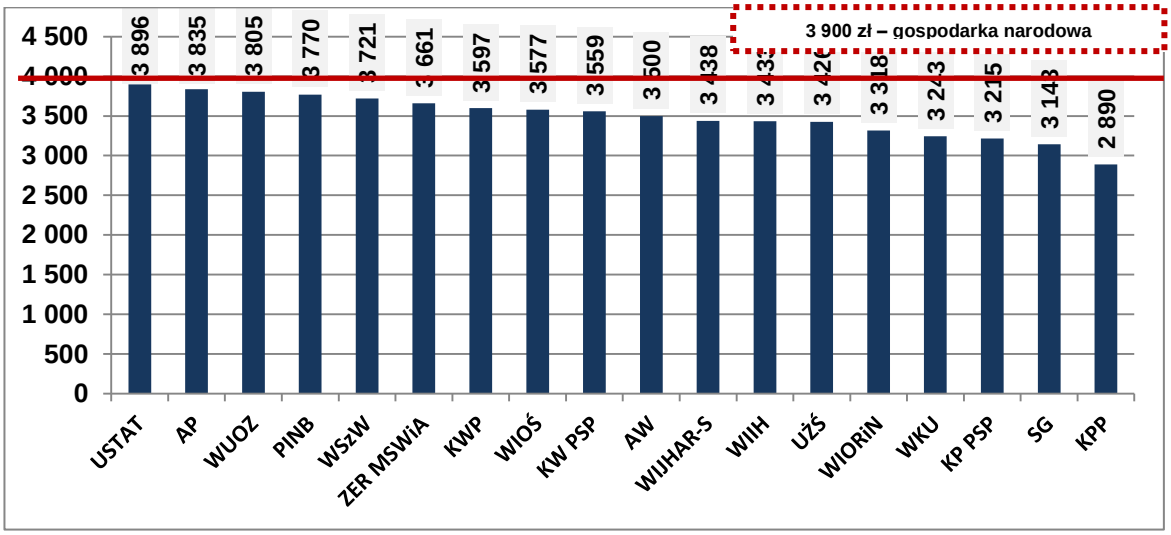


- Szczegółowe dane na temat poziomu wynagrodzeń według kategorii urzędów oraz grup stanowisk zawiera załącznik nr 1.

➲ Niska konkurencyjność wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej w niektórych kategoriach urzędów

Realne wzrosty wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej nie są wystarczające do podniesienia konkurencyjności wynagrodzeń w niektórych urzędach. Funkcjonują bowiem liczne grupy urzędów, w których wynagrodzenia pozostają poniżej średniej w gospodarce narodowej. Stanowią one ok. 64% wszystkich urzędów w korpusie służby cywilnej i zatrudniają prawie 26 tys. członków korpusu. Są to często urzędy realizujące istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa i zdrowia obywateli zadania (m.in. inspekcja ochrony roślin i nasiennictwa, inspekcja handlowa, czy jednostki podległe MON i MSWiA). Długotrwale zamrożone budżety tych urzędów – co dotyczy głównie małych jednostek – w zetknięciu z coraz większymi wydatkami na stale rosnące składniki wynagrodzeń (np. dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, czy dodatki służby cywilnej) utrudniają prowadzenie motywacyjnej polityki wynagrodzeniowej, pozwalającej na docenianie najlepszych pracowników, np. poprzez przyznawanie podwyżek lub nagród.

Urzędy, w których wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej były w 2015 r. niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w zł, brutto)[7]



➲ **Wzrost funduszu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej**

Fundusz wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, zgodnie z nowelizacją ustawy budżetowej na 2015 r., wyniósł 7 167 459 tys. zł. Plan po zmianach (tj. z uwzględnieniem środków ujętych w rezerwach celowych) wyniósł 7 140 020 tys. zł, a jego wykonanie – 7 104 370 tys. zł (99,5% planu po zmianach). Oznacza to wzrost wydatków na wynagrodzenia o 137 757 tys. zł, tj. ok. 2,0% względem 2014 r.

Główną przyczyną tego wzrostu było ujęcie w budżetach izb skarbowych środków na wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych egzekucji administracyjnej urzędów skarbowych – planowanych dotychczas w rezerwie celowej poz. 57. Na wzrost funduszu wynagrodzeń miało ponadto wpływ zwiększenie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w jednostkach Policji i Państwowej Straży Pożarnej – sfinansowane z budżetu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Jednocześnie fundusz wynagrodzeń wzrósł w związku z uwzględnieniem w 2015 r. skutków rezerw celowych rozdysponowanych w roku 2014, w tym między innymi na sfinansowanie wynagrodzeń dla pracowników Centrów Powiadamiania Ratunkowego.

➢ Szczegółowe dane przedstawione zostały w załączniku nr 2.

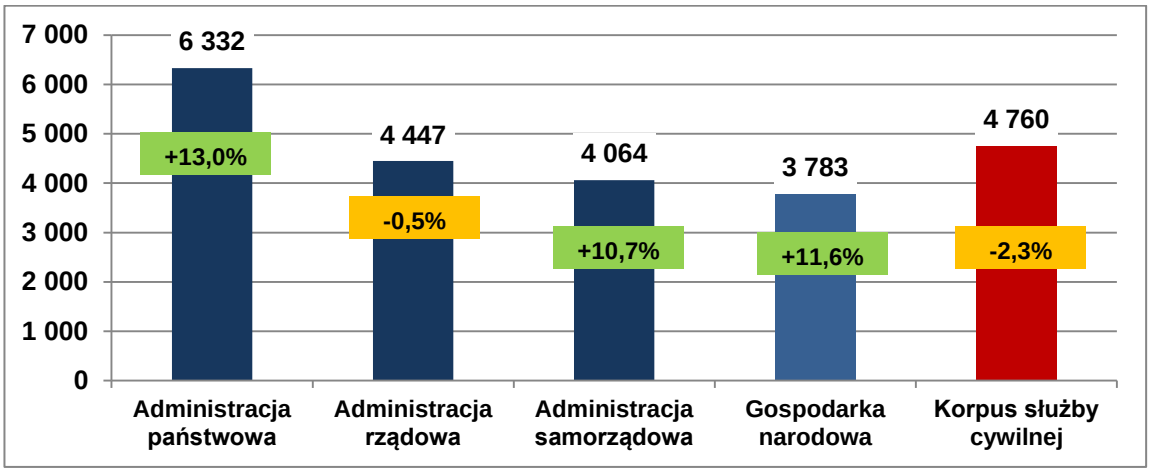
[7] **USTAT** – urzędy statystyczne, **AP** – archiwa państwowe, **WUOZ** – wojewódzkie urzędy ochrony zabytków, **PINB** – powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego, **WSzW** – wojewódzkie sztaby wojskowe, **ZER MSWiA** – Zakład Emerytalno-Rentowy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, **KWP** – komendy wojewódzkie Policji, **WIOŚ** – wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska, **KW PSP** – komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej, **AW** – archiwa wojskowe, **WIJHAR-S** – wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych, **WIIH** – wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej, **UŻŚ** – urzędy żeglugi śródlądowej, **WIORiN** – wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa, **WKU** – wojskowe komendy uzupełnień, **KP PSP** – komendy powiatowe Państwowej Straży Pożarnej, **SG** – oddziały Straży Granicznej, **KPP** – komendy powiatowe Policji.

➲ Malejąca konkurencyjność płacowa służby cywilnej

Począwszy od 2008 r., Główny Urząd Statystyczny, na zlecenie Szefa Służby Cywilnej, prowadzi cykliczne (co dwa lata) badanie zatrudnienia i wynagrodzeń w administracji państwowej, rządowej oraz samorządowej[8]. W 2015 r. uzyskane zostały wyniki czwartej edycji tego badania, dotyczące 2014 r.[9] W ich świetle przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej było w 2014 r. o 24,8% niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w administracji państwowej oraz o 17,1% wyższe niż w administracji samorządowej[10]. Podczas gdy przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w latach 2008−2014 w ujęciu realnym spadło o 2,3%, realne wynagrodzenia w administracji państwowej i samorządowej wzrosły w ww. okresie odpowiednio o 13,0% i 10,7%. W tym samym okresie wynagrodzenie realne w gospodarce narodowej wzrosło o 11,6%.

Realne spadki wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej, z jednoczesnymi realnymi wzrostami wynagrodzeń we wszystkich innych analizowanych kategoriach wskazują na malejącą konkurencyjność płacową korpusu służby cywilnej.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w gospodarce narodowej i administracji publicznej w 2014 r. (brutto, w zł) oraz ich dynamika w ujęciu realnym w porównaniu z 2008 r. (w %)[11]



[8] **Administracja państwowa** w rozumieniu omawianego badania obejmuje m.in. Kancelarie: Prezydenta, Sejmu i Senatu, Najwyższą Izbę Kontroli, sądy, regionalne izby obrachunkowe oraz samorządowe kolegia odwoławcze. **Administracja rządowa** obejmuje m. in. ministerstwa, urzędy centralne, urzędy wojewódzkie, administrację zespoloną i niezespoloną, służby mundurowe, agencje wykonawcze, Narodowy Fundusz Zdrowia, Zakład Ubezpieczeń społecznych, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. **Administracja samorządowa** obejmuje m.in. urzędy marszałkowskie, starostwa powiatowe, urzędy miast i urzędy gmin, zarządy dróg (wojewódzkie, powiatowe i gminne), straże miejskie i gminne, ośrodki pomocy społecznej.

[9] Zakres podmiotowy i przedmiotowy został indywidualnie opracowany na potrzeby badania. Z tego względu dane dotyczące administracji państwowej czy samorządowej nie są tożsame z danymi prezentowanymi w publikacjach GUS, m.in. w roczniku statystycznym.

[10] Zmiana realna uwzględnia wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych pracowników, który w latach 2008−2014 wyniósł 115,2.

[11] Przedstawione wartości dotyczące 2014 r. wynikają z danych zgromadzonych przez GUS w ramach omawianego badania i różnią się w niewielkim stopniu od danych gromadzonych przez Departament Służby Cywilnej KPRM.

Analiza regionalnego zróżnicowania wynagrodzeń wskazuje, że w 2014 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie członków korpusu służby cywilnej we wszystkich województwach było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w administracji państwowej. Największą różnicę na niekorzyść korpusu służby cywilnej, podobnie jak w badaniu za 2012 r., odnotowano w województwie podlaskim (o 34,7%), najmniejszą zaś – również analogicznie do roku 2012 – w województwie mazowieckim (o 17,2%). Należy podkreślić, że różnice te względem 2012 r. uległy pogłębieniu. Jednocześnie, podobnie jak w 2012 r., we wszystkich województwach wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2014 r. było wyższe od wynagrodzenia w administracji samorządowej. Największą różnicę na korzyść korpusu służby cywilnej zaobserwowano w województwie mazowieckim (o 24,4%), najmniejszą zaś w województwie opolskim (o 0,7%). Niemniej różnice te względem 2012 r. zmalały.

➢ Szczegółowe dane przedstawione zostały w załączniku nr 3.

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

Najważniejsze trendy w 2015 r.

- Spadek średniej liczby kandydatów ubiegających się o stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami, przy niemal niezmienionym poziomie zainteresowania pracą na wyższych stanowiskach
- Większa rotacja na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów
- Znikome zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej
- Zdecydowany wzrost liczby osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej

➲ **Spadek średniej liczby kandydatów ubiegających się o stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami, przy niemal niezmienionym poziomie zainteresowania pracą na wyższych stanowiskach**

W 2015 r. po raz kolejny zanotowano spadek średniej liczby kandydatów ubiegających się o zatrudnienie na stanowisku niebędącym wyższym stanowiskiem (średnio 19 osób, wobec 24 w 2014 r.). Jednocześnie nabory na te stanowiska cechowała mniejsza skuteczność – prawie co trzeci przeprowadzony nabór zakończył się bez zatrudnienia kandydata.

Podobnie jak w latach ubiegłych, zdecydowaną większość kandydatów stanowiły kobiety (72%). Udział osób z niepełnosprawnością, zatrudnionych w służbie cywilnej, pozostał na poziomie z 2014 r. – 3,2%. W wyniku naborów zatrudniono 183 osoby z tej grupy[12] (wzrost o 10%), z czego 150 w wyniku skorzystania z ustawowego pierwszeństwa w zatrudnieniu (wzrost o 9%).

Zainteresowanie pracą na wyższym stanowisku w służbie cywilnej pozostało na niemal identycznym poziomie (średnio 6,6 kandydatów)[13]. Na jeden nabór przeprowadzony na stanowisko dyrektora generalnego urzędu wpływało w 2015 r. średnio 5,9 ofert. W przypadku pozostałych wyższych stanowisk o jedno stanowisko ubiegało się średnio 6,7 kandydatów.

Niewielkie, w porównaniu do pozostałych stanowisk, zainteresowanie zatrudnieniem na wyższych stanowiskach mogło być związane ze znacznie mniejszymi, w stosunku do porównywalnych stanowisk w sektorze prywatnym, wynagrodzeniami jak również z większymi wymaganiami wobec wyższych stanowisk, w tym w szczególności wymogiem posiadania stażu pracy w jednostkach sektora finansów publicznych. Istotną zmianę w tym zakresie wprowadziła uchwalona w grudniu 2015 r. nowelizacja ustawy o służbie cywilnej[14]. Umożliwiła ona w szczególności zajmowanie wyższych stanowisk osobom, które doświadczenie zawodowe zdobywały między innymi poza wyżej wymienionym sektorem, np. w instytucjach Unii Europejskiej, organizacjach międzynarodowych czy instytucjach biznesowych. Wyniki analizy funkcjonowania nowych regulacji prawnych zostaną przedstawione w kolejnym sprawozdaniu.

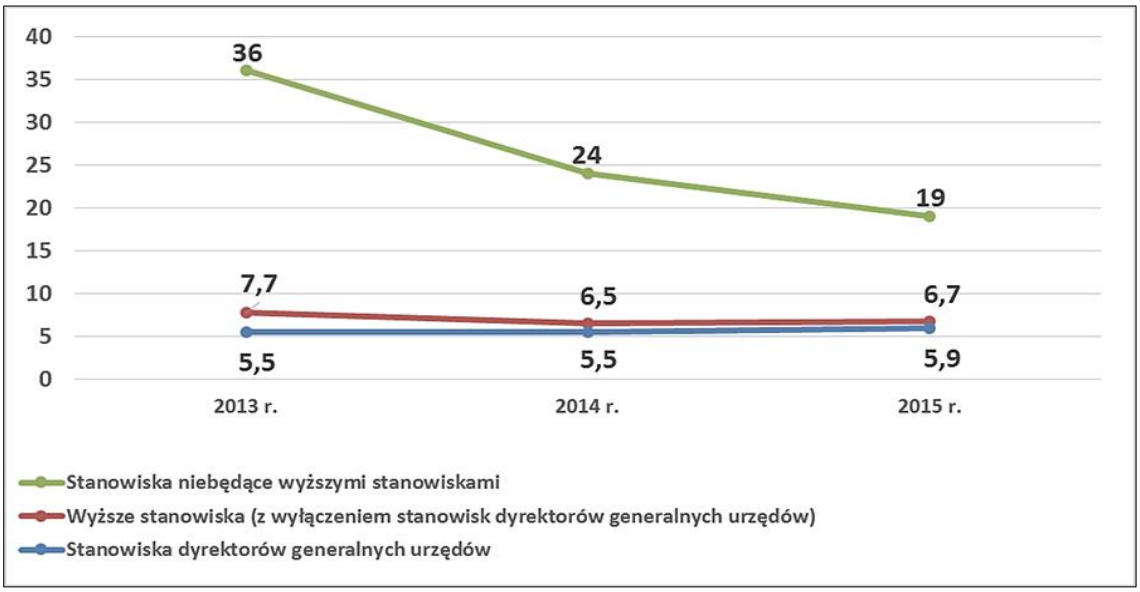
Zatrudnieniem na wyższych stanowiskach zainteresowani byli głównie mężczyźni. Ich oferty stanowiły 68% w przypadku naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów oraz 62% w przypadku naborów na pozostałe wyższe stanowiska. Udział ofert osób z niepełnosprawnością w naborach na te stanowiska wyniósł 2,4% (wzrost o 1,3 p.p.). Niemniej w wyniku naborów na wyższym stanowisku zatrudniono, tak jak w 2014 r., tylko 1 osobę z niepełnosprawnością[15], która skorzystała z ustawowego pierwszeństwa w zatrudnieniu.

Należy podkreślić, że urzędy są coraz bardziej otwarte na zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnością. Znajduje to odzwierciedlenie w rosnącym odsetku naborów, których ogłoszenia zawierają bezpośrednią zachętę dla tej grupy osób do składania

[12] Spośród 5,6 tys. osób z niepełnosprawnością, które złożyły swoje oferty w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami.
[13] W 2014 r. – średnio 6,5 kandydatów.
[14] Ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz.34). Ustawa weszła w życie 23 stycznia 2016 r.
[15] Spośród 28 osób z niepełnosprawnością, które uczestniczyły w naborach na wyższe stanowiska.

ofert. W 2015 r. blisko połowa (48% wszystkich naborów, zawierała w ogłoszeniach taką informację)[16].

Średnia liczba kandydatów w naborach w latach 2014–2015 r.



➲ Większa rotacja na stanowiskach dyrektorów generalnych urzędów

W roku 2015 r. pracę na stanowiskach dyrektorów generalnych rozpoczęło 9 osób[17], a zakończyło 23. Poziom obsady tych stanowisk na koniec roku spadł z 94% w 2014 r. do 69% w 2015 r. Związane to było z faktem, że znaczna część osób zakończyła pracę na tych stanowiskach w ostatnim kwartale 2015 r.

➲ Znikome zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej

W 2015 r. przeprowadzono 421 naborów na stanowiska, o które mogły ubiegać się osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego (5% ogółu naborów). Wszystkie wyżej wymienione nabory dotyczyły stanowisk niebędących wyższymi stanowiskami. Oferty w tych naborach złożyło 9 cudzoziemców[18], z których jeden został zatrudniony.

Zainteresowanie podjęciem pracy w służbie cywilnej przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego było i jest niewielkie począwszy od wprowadzenia ustawowych rozwiązań w tym zakresie. W latach 2009-2015, w odpowiedzi na 1825 ogłoszeń skierowanych również do tych osób, oferty złożyło jedynie 65 osób nieposiadających

[16] W 2014 r. – 47%.

[17] 7 osób podjęło pracę w wyniku naborów, w tym rozpoczętych w 2014 r. W 2 przypadkach (Ministerstwo Cyfryzacji oraz Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej) kontynuowano zatrudnienie na stanowisku dyrektora generalnego rozpoczętego odpowiednio w Ministerstwie Administracji i Cyfryzacji oraz Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

[18] W 2014 –10 cudzoziemców.

obywatelstwa polskiego (wymagania formalne spełniały 24 osoby). W wyniku przeprowadzonych naborów zatrudniono 2 cudzoziemców.

➲ **Zdecydowany wzrost liczby osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej**

W 2015 r. ok. 5 tys. osób podjęło po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej. Oznacza to wyraźny wzrost (o ok. 27%) w stosunku do 2014 r. Pracownicy ci, podobnie jak w latach poprzednich, przeważali wśród osób zatrudnionych w wyniku przeprowadzonych naborów (ok. 73%)[19]. W zdecydowanej większości przypadków (97,6%) uzyskali oni pozytywną pierwszą ocenę w służbie cywilnej. Może to potwierdzać trafność dokonywanej w urzędach rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.

- Szczegółowe dane zostały ujęte w załączniku nr 4.

5.5. Szkolenia i rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej

Najważniejsze trendy w 2015 r.

- Nieznaczny spadek poziomu finansowania przy jednocześnie utrzymującym się poziomie wykorzystania środków na szkolenia w służbie cywilnej
- Wysoka ocena realizowanych szkoleń
- Ograniczenia w uzyskaniu mianowania w służbie cywilnej
- Zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej przy jednoczesnej zmianie rozkładu tych ocen na poszczególnych poziomach

➲ **Nieznaczny spadek poziomu finansowania przy jednocześnie utrzymującym się poziomie wykorzystania środków na szkolenia w służbie cywilnej**

Zgodnie ze wstępnymi danymi, w 2015 r. na szkolenia w służbie cywilnej wydano 36 262 tys. zł. Oznacza to spadek wydatków na poziomie 1 911 tys. zł w stosunku do roku poprzedniego. W efekcie odnotowano nieznaczny spadek wysokości średniej kwoty środków na szkolenia, przypadających na jednego członka korpusu służby cywilnej. W 2015 r. wyniosła ona ok. 304 zł.[20]

[19] W 2014 r. po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej podjęło ok. 3,6 tys. osób, w 2013 r. – ok. 3,9 tys. osób. Stanowiły one odpowiednio ok. 67% i 75% ogółu osób zatrudnionych w wyniku przeprowadzonych naborów.

[20] Kwotę wyliczono w oparciu o przeciętne zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w 2015 r. (119 257 etatów). W 2014 r. kwota ta wyniosła 317 zł.

Nieznacznie wzrosła wysokość środków finansowych przeznaczonych na szkolenia centralne w służbie cywilnej: z 463 tys. zł w latach 2012-2014 do 500 tys. zł w roku 2015.

Poziom wykorzystania środków finansowych na szkolenia w służbie cywilnej[21] kształtował się w 2015 r. na poziomie zbliżonym do roku 2014. Wydatkowano ok. 84,8 %[22] kwoty zaplanowanej w budżetach szkoleniowych urzędów.

➲ W**ysoka ocena realizowanych szkoleń**

W ramach szkoleń centralnych realizowanych przez Szefa Służby Cywilnej przygotowano i przeprowadzono w 2015 r. trzy szkolenia, w tym jedno dodatkowe (sfinansowane z oszczędności wygenerowanych w trakcie realizacji podstawowych tematów szkoleń). Łącznie wzięło w nich udział 555 członków korpusu służby cywilnej. Przeprowadzono następujące szkolenia:

- „Kształtowanie społecznie preferowanych postaw członków korpusu służby cywilnej w bezpośrednich relacjach z obywatelem" (przeszkolono łącznie 109 osób w ramach 25 i 13-dniowych cykli szkoleniowych);
- „Kształtowanie społecznie preferowanych postaw członków korpusu służby cywilnej w bezpośrednich relacjach z obywatelem – kontakty w procesie kontroli urzędowych" (przeszkolono 380 osób);
- „Kształtowanie społecznie preferowanych postaw członków korpusu służby cywilnej w komunikacji pisemnej z obywatelem" (przeszkolono 66 osób, w tym 6 dodatkowych).

Szkolenia centralne zostały wysoko ocenione przez uczestników – 88,6% osób zadeklarowało podniesienie kompetencji zawodowych dzięki udziałowi w tych szkoleniach. W przypadku wszystkich szkoleń zrealizowanych przez Szefa Służby Cywilnej w 2015 r. (szkolenia centralne oraz szkolenia realizowane w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego), wskaźnik ten wyniósł 95,4%.

Wysoką ocenę uzyskały także szkolenia organizowane przez dyrektorów generalnych urzędów. W styczniu 2016 r. Departament Kontroli i Nadzoru KPRM przeprowadził analizę szkoleń zrealizowanych w 2015 r. w ministerstwach i urzędach centralnych. Wnioski z tej analizy są zbieżne z opublikowaną przez NIK informacją o wynikach kontroli w zakresie organizacji i finansowania szkoleń dla pracowników administracji

[21] Obejmujący zarówno środki krajowe jak i unijne.
[22] W 2014 r. – ok. 86%.

publicznej[23]. Wynika z niej, że polityka szkoleniowa prowadzona w skontrolowanych urzędach była z reguły adekwatna do potrzeb, zadań i celów tych instytucji, a pracodawcy ułatwiali swoim pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Tematy szkoleń finansowanych ze środków publicznych wpisywały się – poza nielicznymi wyjątkami – w zakres zadań publicznych realizowanych przez urząd i zakres obowiązków pracowników skierowanych na szkolenie. Pozytywnie oceniono rozwiązania stosowane w korpusie służby cywilnej, gdzie podstawą kierowania pracownika na szkolenie był ustalony dla niego indywidualny program rozwoju zawodowego, powiązany m.in. z oceną okresową i planowaną ścieżką awansu, jak również potrzebami i możliwościami urzędu. Co do zasady szkolenia planowano systematycznie i adekwatnie do potrzeb, sporządzając plany szkoleń na poszczególne lata. Najsłabszym ogniwem systemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych była ewaluacja szkoleń – w skontrolowanych urzędach nie przywiązywano należytej wagi do ewaluacji zamawianych i finansowanych szkoleń.

W 2015 r. w szkoleniach organizowanych przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów wzięło udział blisko 71% członków korpusu służby cywilnej (wzrost o 4 p.p.).

➲ **Ograniczenia w uzyskaniu mianowania w służbie cywilnej**

Trzeci rok z rzędu możliwości rozwoju zawodowego poprzez uzyskanie statusu urzędnika służby cywilnej ograniczał niski, 200-osobowy limit mianowań określony w ustawie budżetowej. W 2015 r. mianowanie uzyskało łącznie 198 osób. Wśród nich było 162 pracowników służby cywilnej, którzy ukończyli postępowanie kwalifikacyjne z wynikami uprawniającymi do mianowania (ok. 54,2% ogólnej liczby osób, które zakończyły sprawdzian z wynikiem pozytywnym) oraz 36 absolwentów KSAP, którzy w 2015 r. złożyli wniosek o mianowanie. Limit mianowań został wykorzystany w 99%[24].

W ocenie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej i Rady Służby Cywilnej postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2015 r. zostało przeprowadzone sprawnie i w sposób zgodny z przepisami.

- Analizę danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2015 r. przedstawia załącznik nr 5.

[23] Kontrolą objęto okres 01.01.2012 r. – 30.06.2014 r

[24] Wykorzystanie limitu mianowań w 2015 r. w 100% – podobnie jak w latach 2011–2014 – nie było możliwe. Wynikało to z faktu, że osiągnięcie miejsca uprawniającego do mianowania oznacza uzyskanie w postępowaniu kwalifikacyjnym wyniku pozytywnego z sumą punktów pozwalającą na mianowanie wszystkich osób, które uzyskały tę sumę punktów bez konieczności przekroczenia ustawowego limitu.

➲ **Zdecydowana przewaga pozytywnych ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej przy jednoczesnej zmianie rozkładu tych ocen na poszczególnych poziomach**

W 2015 r. po raz kolejny zanotowano zdecydowaną przewagę pozytywnych ocen okresowych (99,8%)[25]. Niemniej rozkład tych ocen na poszczególnych poziomach uległ zmianie. Odsetek ocen na najwyższych poziomach („powyżej oczekiwań" i „znacznie powyżej oczekiwań") zmalał o 2,2 p.p. i wyniósł 55,2%. Jednocześnie niemal w takim samym stopniu w ujęciu procentowym wzrosła liczba ocen na „poziomie oczekiwań" (44,6%[26]). Zmiana ta może wiązać się z wejściem w życie nowego rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Dotychczasowa „szkolna" skala ocen (1-2-3-4-5) została zastąpiona nową (1-3-5-7-9), w której ocenie określonej „na poziomie oczekiwań" przyporządkowana jest liczba „5". Zmienione przepisy oraz podejmowane działania informacyjne[27] mogły przełożyć się na inne postrzeganie oceny „na poziomie oczekiwań" i częstsze jej przyznawanie. Jednak ze względu na zbyt krótki okres obowiązywania nowych rozwiązań prawnych[28] miarodajne wnioski będą mogły zostać sformułowane po przeanalizowaniu danych w kolejnym roku sprawozdawczym.

Jednocześnie w opinii bezpośrednich przełożonych, jedynie nieliczna grupa ocenianych członków korpusu służby cywilnej nie zasługiwała na pozytywną ocenę wykonywania obowiązków, wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy (0,2%)[29].

W 2015 r. sporządzono ponad dwukrotnie więcej ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej niż w 2014 r. Wynika to z faktu, że w marcu 2015 r. wypadał termin sporządzenia tych ocen dla większości osób, które były zatrudnione na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.

- Szczegółowe dane dotyczące ocen okresowych oraz przyznawania kolejnych stopni służbowych w związku z uzyskaną pozytywną oceną okresową zawierają załączniki nr 6 i 7.

[25] W 2014 r. – 99,6%, w 2013 r. – 99,7%, w 2012 r. – 99,4%.
[26] W 2014 r. – 42,2%.
[27] Spotkania z członkami korpusu służby cywilnej w ramach Dni otwartych dla służby cywilnej i materiały informacyjne publikowane na stronie internetowej „Serwis Służby Cywilnej".
[28] Rozporządzenie weszło w życie 27 sierpnia 2015 r.
[29] W 2014 r. – 0,4%.

5.6. Czas pracy i odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej

Najważniejsze trendy w 2015 r.

- Zmniejszenie się liczby przepracowanych godzin nadliczbowych
- Spadek liczby wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych

Zmniejszenie się liczby przepracowanych godzin nadliczbowych

W 2015 r. w służbie cywilnej przepracowano ok. 828 tys. godzin nadliczbowych[30], z tego ok. 34% w administracji podatkowej i kontroli skarbowej. W porównaniu do 2014 r. oznacza to spadek o 12%. W grupie urzędów administracji podatkowej i kontroli skarbowej zanotowano zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych (o ok. 159 tys.)[31]. Zwiększoną liczbę przepracowanych godzin nadliczbowych odnotowano natomiast w ministerstwach (o ok. 20 tys.), urzędach wojewódzkich (o ok. 6 tys.) oraz wojewódzkiej administracji zespolonej (o ok. 37 tys.).

Nieznacznie zmniejszył się odsetek urzędów, w których nie ustalono okresów rozliczeniowych – do 10%[32]. Podobnie jak w latach poprzednich, najczęstszymi przyczynami ich nierozliczenia było wystąpienie godzin nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego oraz nadmiar obowiązków służbowych.

- Dane liczbowe dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach oraz przyczyn nierozliczenia godzin nadliczbowych w 2015 r. przedstawiają wykresy w załączniku nr 8.

Spadek liczby wszczętych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych

W 2015 r. po raz kolejny odnotowano zmniejszenie liczby wszczętych postępowań wyjaśniających (435) i dyscyplinarnych (169) w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej. Oznacza to spadek w stosunku do roku 2014 odpowiednio o 16% i 35%. Jednocześnie uprawomocniło się 120 kar dyscyplinarnych (w tym 1 kara wydalenia pracownika służby cywilnej z pracy w urzędzie)[33].

W minionym roku dyrektorzy generalni urzędów częściej zobowiązywali rzeczników dyscyplinarnych do ustalenia, czy naruszenie obowiązków nie stanowiło jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej (51% wszystkich wszczętych postępowań wyjaśniających). Największa część tych

[30] W 2014 r. – ok. 940 tys., w 2013 r. – ok. 935 tys.
[31] W 2014 r. – ok. 442 tys., w 2015 r. – ok. 283 tys.
[32] W 2014 r. – 12%.
[33] W 2014 r. wszczęto 519 postępowań wyjaśniających i 262 postępowania dyscyplinarne. Jednocześnie uprawomocniło się 173 kar dyscyplinarnych, w tym 1 kara wydalenia pracownika z urzędu.

postępowań dotyczyła zasady rzetelności – ok. 25% oraz zasady godnego zachowania – ok. 18% postępowań[34].

Powyższe dane wskazują na wzrost znaczenia zarządzenia w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej[35] jako narzędzia pomocnego do oceny właściwych postaw członków korpusu służby cywilnej.

- Szczegółowe dane dotyczące postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych oraz prawomocnych kar zawiera załącznik nr 9.

5.7. Wizerunek służby cywilnej

Najważniejsze trendy w 2015 r.

- Niski poziom zaufania społecznego do administracji
- Umacnianie się pozycji Polski na arenie międzynarodowej jako partnera dysponującego bogatym doświadczeniem w zakresie budowy i usprawniania służby cywilnej

Niski poziom zaufania społecznego do administracji

Według najnowszej „Diagnozy społecznej" obywatele w coraz mniejszym stopniu odczuwają „stres administracyjny" w wyniku kontaktów z urzędami administracji[36]. Pozytywne doświadczenia kontaktu z urzędem nie przełamują jednak istniejącego i silnie zakorzenionego stereotypu urzędu i urzędnika.

Według badań Edelman Trust Barometer z 2015 r., Polska nadal pozostaje wśród społeczeństw nieufnych wobec środowiska społecznego, biznesowego i politycznego swojego kraju. Chociaż w ciągu minionego roku Polska przesunęła się (spośród 27 badanych krajów) z przedostatniego na czwarte miejsce od końca, pozostaje znacząco poniżej granicy dzielącej kraje na mające negatywne versus pozytywne zaufanie do kraju, w którym żyją[37]. Polska służba cywilna nie tylko zatem zmaga się więc z kwestiami o charakterze wizerunkowym, ale co więcej – funkcjonuje w warunkach niskiego zaufania obywateli do całej sfery publicznej. Pozostając z zasady apolityczną, jest cały czas zależna od sfery politycznej. Opinie o służbie

[34] W 2014 r. było to odpowiednio 22% i 22% postępowań.

[35] Zarządzenie Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. Nr 93, poz. 953).

[36] Czapiński J., Panek T. (red.), Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków. Raport, Warszawa 2015, s. 14, 248.

[37] *2015 Edelman Trust Barometer. Poland Results*, s. 9.

cywilnej są silnie powiązane z opiniami o politykach, co ma wpływ na sposób jej postrzegania.

W powszechnej opinii funkcjonują negatywne stereotypy urzędników reprezentujących państwo. 2015 rok nie przyniósł w tym zakresie zmiany. Przeciętny obywatel słyszał głównie o aferach, nieprawidłowościach lub wysokich nagrodach. Warto więc podkreślić pozytywne reakcje mediów na działania upraszczające język administracji publicznej. Recenzje portalu obywatel.gov.pl, a także eksperymentu Administracji Podatkowej i Banku Światowego[38] były w znakomitej większości życzliwe dla nowego podejścia urzędów do obywateli. W ciągu pierwszych pieciu miesięcy funkcjonowania inicjatywy „Obywatel" z portalu obywatel.gov.pl skorzystało blisko 1,5 mln użytkowników. Pracownicy systemu „Informacja dla Obywatela", drugiego działania inicjatywy, odebrali ponad 40 tys. telefonów od obywateli. Ten wynik i pozytywne opinie ze strony obywateli, uzasadniają decyzje o dalszym rozwoju inicjatywy i rozbudowie portalu, między innymi o serwis informacyjny Rady Ministrów integrujący strony internetowe ministerstw. Potwierdzają one także właściwy kierunek zmiany nastawionej na budowanie zaufania do administracji.

Na przełomie 2015 i 2016 r. pojęcie „służba cywilna" bardzo często było używane i objaśniane w programach informacyjnych – w związku z nowelizacją ustawy o służbie cywilnej. Niezależnie od prezentowanych tam ocen samej nowelizacji, intensywna debata o roli korpusu urzędniczego miała szansę wzmocnić rozpoznawalność terminu „służba cywilna".

➲ **Umacnianie się pozycji Polski na arenie międzynarodowej, jako partnera dysponującego bogatym doświadczeniem w zakresie budowy i usprawniania służby cywilnej**

W 2015 r. Polska była istotnym partnerem instytucji i organizacji międzynarodowych, regularnie uczestnicząc w pracach ich organów i ciał roboczych, między innymi:

- Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, OECD (koordynacja na szczeblu krajowym udziału w pracach Komitetu ds. Zarządzania Publicznego – PGC),
- Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej, EUPAN (udział w pracach grup roboczych, zespołu zadaniowego ds. przyszłości EUPAN, spotkaniach na szczeblu dyrektorów generalnych i ministrów),
- Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht (członkostwo w Radzie Zarządzającej).

[38] Zobacz: http://www.mf.gov.pl/administracja-podatkowa/wiadomosci/aktualnosci/-/asset_publisher/2UWI/content/id/4911918

W ramach tej współpracy Polska promowała także własne, innowacyjne rozwiązania dotyczące modernizacji administracji publicznej, czego dowodzi między innymi prezentacja dobrych praktyk i moderowanie sesji tematycznych podczas 8. Europejskiej Konferencji Jakości w Luksemburgu. Przekazywano także polskie doświadczenia państwom stojącym w obliczu zmian systemowych, w związku z procesami demokratyzacji. Potwierdzeniem wysokiej oceny aktywności i dorobku Polski w tym zakresie było powierzenie jej roli tzw. państwa wiodącego w jednym z trzech obszarów roboczych Panelu ds. Reformy Administracji Publicznej. Równolegle do działań w ramach Partnerstwa Wschodniego rozwijano stosunki dwustronne, w tym z Ukrainą i Gruzją.

6. Realizacja zadań służby cywilnej w 2015 r.

W 2015 r. koncentrowano się na realizacji celów określonych w planie działalności Szefa Służby Cywilnej:

1) ułatwieniu obywatelowi kontaktu z administracją publiczną,
2) stworzeniu strategicznej wizji kreowania wizerunku służby cywilnej i rozpoczęciu tego procesu,
3) zapewnieniu możliwości zdobycia przez studentów doświadczenia zawodowego i podniesienia kompetencji,
4) uproszczeniu procedur w służbie cywilnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach,
5) wzmocnieniu zarządzania w służbie cywilnej i zwiększeniu profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej.

Priorytetowe znaczenie miała również realizacja zadań służących poprawie sytuacji płacowej najniżej uposażonych członków korpusu służby cywilnej.

Stopień realizacji ww. celów był w ciągu roku monitorowany. Analizie podlegał w szczególności przyjęty zestaw wskaźników. Jej wyniki wskazują, że w 2015 r. opracowano zakładaną liczbę narzędzi usprawniających komunikację urzędów z obywatelami. Przeprowadzono zamierzone przedsięwzięcia służące prezentacji opinii publicznej usług służby cywilnej, świadczonych na rzecz obywateli. Oczekiwany poziom wskaźnika osiągnięto także w przypadku wdrażania usprawnień z zakresu zarządzania w obszarach uznanych za kluczowe z punktu widzenia urzędu. W dwóch przypadkach osiągnięte wartości wskaźników były wyższe od zaplanowanych (liczba aktów prawnych, w których uproszczono procedury zarządzania zasobami ludzkimi oraz odsetek uczestników szkoleń, deklarujących podniesienie kompetencji zawodowych na skutek uczestnictwa w szkoleniach). Jedynie w przypadku praktyk studenckich, które miały umożliwić studentom zdobycie doświadczenia zawodowego i podniesienie kompetencji, nie osiągnięto zaplanowanej wartości wskaźnika. Ocena realizacji zaleceń Rady Ministrów dotyczących praktyk studenckich jest przedmiotem odrębnego opracowania[39].

[39] Zbiorcza informacja o realizacji zaleceń Rady Ministrów z dnia 3 marca 2015 r. dotyczących praktyk studenckich w urzędach administracji rządowej oraz w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych w 2015 r.

W dalszej części przedstawiono bardziej szczegółową informację na temat stopnia realizacji poszczególnych celów zaplanowanych na 2015 r. oraz najważniejszych wykonanych zadań i ich głównych rezultatów.

Cel	Nazwa wskaźnika określającego stopień realizacji celu	Wartość wskaźnika na koniec 2015 r.	
		Planowana	Osiągnięta
1. Ułatwienie obywatelowi kontaktu z administracją publiczną	Liczba narzędzi usprawniających komunikację urzędów z obywatelami	3	3[40]
2. Stworzenie strategicznej wizji kreowania wizerunku służby cywilnej i rozpoczęcie tego procesu	Liczba przedsięwzięć służących prezentacji opinii publicznej usług służby cywilnej świadczonych na rzecz obywateli	4	4[41]
3. Zapewnienie możliwości zdobycia przez studentów doświadczenia zawodowego i podniesienia kompetencji	Średnia liczba pracowników urzędu przypadająca na jednego praktykanta	20	23[42]
4. Wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej	Liczba urzędów, w których wdrożono usprawnienia z zakresu zarządzania w obszarach uznanych za kluczowe z punktu widzenia urzędu	268	268[43]
	Odsetek uczestników szkoleń, którzy uważają, że podnieśli kompetencje zawodowe na skutek uczestnictwa w szkoleniach	87%	95%
5. Uproszczenie procedur w służbie cywilnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach	Liczba aktów prawnych, w których uproszczono procedury zarządzania zasobami ludzkimi	4	5[44]

[40] Portal „Obywatel.gov.pl”, system informacji telefonicznej „Informacja dla Obywatela”, rekomendacje dla urzędników nt. komunikowania się administracji z obywatelami.

[41] Plan komunikacji służby cywilnej, nowa formuła wydawnicza „Przeglądu Służby Cywilnej”, unowocześniona strona internetowa „Serwis Służby Cywilnej”, wizyty Szefa Służby Cywilnej w terenie.

[42] Wartość wskaźnika obliczono, odnosząc liczbę ofert praktyk zaoferowanych przez urzędy w Centralnej Bazie Ofert Pracy do stanu zatrudnienia w tych urzędach. Stan zatrudnienia obliczono zgodnie z metodologią sprawozdania Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Rb-70, według stanu na 31 grudnia 2014 r.

[43] Usprawnienia wdrożono między innymi w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich, urzędach statystycznych, kuratoriach oświaty, okręgowych urzędach miar, okręgowych urzędach probierczych, regionalnych dyrekcjach ochrony środowiska, wojewódzkich inspektoratach: inspekcji handlowej, ochrony środowiska, ochrony roślin i nasiennictwa, weterynarii, urzędach skarbowych, izbach celnych, powiatowych inspektoratach nadzoru budowlanego.

[44] 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów (w sprawie szkoleń, ocen okresowych i pierwszej oceny służbie cywilnej), 1 zarządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie opisów i wartościowania stanowisk pracy, 1 zarządzenie Szefa Służby Cywilnej w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów

Ułatwienie obywatelowi kontaktu z administracją publiczną

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Realizacja inicjatywy „Obywatel”	✓ Opracowanie i udostępnienie na stronie *www.obywatel.gov.pl* 120 kart usług, opisujących najbardziej popularne usługi publiczne, jakie administracja świadczy dla obywateli (blisko 1,5 mln użytkowników w ciągu pierwszych 5 miesięcy funkcjonowania portalu) ✓ Uruchomienie systemu informacji telefonicznej „Informacja dla Obywatela”, który umożliwia zdobycie wiedzy o tym, gdzie można załatwiać sprawy urzędowe oraz zgłoszenie postulatów i opinii nt. administracji rządowej (ponad 40 tys. telefonów od obywateli w ciągu pierwszych 5 miesięcy funkcjonowania systemu) ✓ Przygotowanie i upowszechnienie publikacji „Komunikacja pisemna” i „Rozpatrywanie sygnałów obywatelskich”, stanowiących rekomendacje dla urzędników nt. komunikowania się administracji z obywatelami

Stworzenie strategicznej wizji kreowania wizerunku służby cywilnej i rozpoczęcie tego procesu

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Realizacja przedsięwzięć służących poprawie wizerunku służby cywilnej i komunikacji z otoczeniem	✓ Opracowanie planu komunikacji służby cywilnej na lata 2016–2018, określającego jej cele i narzędzia realizacji ✓ Przygotowanie nowej formuły wydawniczej „Przeglądu Służby Cywilnej”, zainaugurowanej konferencją Szefa Służby Cywilnej i Rzecznika Praw Obywatelskich „Urząd, który obywatele rozumieją” (KPRM, 1 grudnia 2015 r.) ✓ Unowocześnienie strony internetowej „Serwis Służby Cywilnej”, nakierowanie jej na użytkownika (standard WCAG 2.0) ✓ 10 spotkań z udziałem Szefa Służby Cywilnej z pracownikami urzędów administracji rządowej w terenie, reprezentującymi wszystkie województwa ✓ Promowanie służby cywilnej poprzez: – organizację i uczestnictwo w konferencjach i spotkaniach (m.in. konferencja „Służba cywilna – zaufanie i komunikacja”, spotkanie nt. klauzul społecznych w zamówieniach publicznych, Dzień służby cywilnej), – dwukrotny udział w targach pracy, – współpracę z mediami

Zapewnienie możliwości zdobycia przez studentów doświadczenia zawodowego i podniesienia kompetencji

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Realizacja projektu „Praktyki studenckie”	✓ Opracowanie, przyjętych przez Radę Ministrów, zaleceń dotyczących praktyk studenckich oraz ram jakości w zakresie prowadzenia praktyk studenckich w administracji rządowej ✓ Rozszerzenie Centralnej Bazy Ofert Pracy o moduł umożliwiający przyjmowanie i wyszukiwanie ofert praktyk studenckich ✓ Przygotowanie i upowszechnienie materiałów informacyjnych nt. projektu oraz dokumentów wzorcowych dla podmiotów administracji rządowej, uczelni oraz studentów ✓ Konferencja promująca praktyki studenckie w administracji publicznej ✓ Przygotowanie formularzy sprawozdawczych dotyczących realizacji praktyk studenckich

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

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Uproszczenie przepisów aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej	✓ Zmiana 5 aktów wykonawczych do ustawy o służbie cywilnej: — 3 rozporządzeń Prezesa Rady Ministrów (w sprawie szkoleń, ocen okresowych i pierwszej oceny służbie cywilnej) — 1 zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie opisów i wartościowania stanowisk pracy — 1 zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów (nowa uproszczona formuła współdziałania)

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

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Projekt „Doskonalenie standardów zarządzania administracji rządowej”	✓ 75 urzędów objętych wsparciem, mającym na celu usprawnienie obsługi klienta wewnętrznego i zewnętrznego (np. karty i katalogi usług, badania satysfakcji klienta, materiały edukacyjne, filmy, poradniki) ✓ 25 urzędów objętych wsparciem z zakresu zintegrowanych systemów zarządzania: wymagania normy ISO 9001, System Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym, kontrola zarządcza i budżet zadaniowy (w tym dokumentacja systemowa oraz certyfikaty) ✓ Baza wiedzy – zbiór materiałów, poradników, prezentacji i narzędzi poświęconych zagadnieniom z zakresu zarządzania w administracji, dostępny na stronie „Serwis Służby Cywilnej”
Projekt „Procesy, cele, kompetencje – zintegrowane zarządzanie w urzędzie”	✓ Wdrożenie lub udoskonalenie zarządzania przez procesy, cele, kompetencje w 168 urzędach (np. mapy i optymalizacja wybranych procesów, warsztaty okołowdrożeniowe dla 1980 osób) ✓ Wdrożenie usprawnień w komórkach obsługowych w 63 urzędach (np. narzędzie do obsługi elektronicznego rejestru wniosków, umów i faktur) ✓ Badania, audyty, raporty, podręczniki udostępnione urzędom ✓ Objęcie wsparciem szkoleniowym z zakresu skutecznej komunikacji 2240 osób z 1585 urzędów (98% uczestników wskazało, że wzrosły ich kompetencje zawodowe)
Projekt „Wsparcie reformy administracji skarbowej”	✓ Przeszkolenie ok. 5 tys. pracowników z 432 urzędów administracji podatkowej i kontroli skarbowej z zakresu poprawy jakości usług na rzecz klienta zewnętrznego (99,9% uczestników wskazało, że wzrosły ich kompetencje zawodowe) ✓ Przygotowanie i wdrożenie 4 kursów e-learningowych z zakresu systemu podatkowego oraz opracowanie interaktywnego samouczka z zakresu obsługi aplikacji Weryfikator
Projekt „Wzmocnienie potencjału analitycznego administracji publicznej”	✓ Określenie rzeczywistego potencjału analitycznego 41 urzędów administracji ✓ Opracowanie jednolitych zasad tworzenia specjalistycznej ścieżki rozwoju zawodowego (o profilu ekspert analiz polityk publicznych) ✓ Przeszkolenie 107 osób w toku długookresowego szkolenia analitycznego w ramach tzw. „Akademii analityka” ✓ Zakończenie udziału w stażach zagranicznych przez 9 osób
Realizacja działań w ramach Programu Operacyjnego „Wiedza, Edukacja, Rozwój”	✓ Złożenie i uzyskanie pozytywnej oceny formalnej wniosków o dofinansowanie 3 projektów (dotyczących służb analitycznych, doskonalenia systemów i standardów zarządzania w administracji podatkowej i kontroli skarbowej, obsługi klienta w administracji podatkowej, a także skutecznych standardów nadzoru w inspekcji weterynaryjnej oraz ochrony roślin i nasiennictwa)
Organizacja szkoleń centralnych	✓ Przeszkolenie 555 osób w ramach 3 szkoleń centralnych z zakresu kształtowania postaw członków korpusu służby cywilnej w kontaktach z obywatelami – w relacjach bezpośrednich, w procesie kontroli urzędowych i komunikacji pisemnej (ok. 89% uczestników wskazało, że wzrosły ich kompetencje zawodowe)

Poprawa sytuacji płacowej najniżej uposażonych członków korpusu służby cywilnej

Najważniejsze zadania	Główne rezultaty
Monitorowanie poziomu wynagrodzeń oraz prowadzenie prac analitycznych w tym zakresie	✓ Zweryfikowanie ok. 6,9 tys. formularzy sprawozdawczych nt. wynagrodzeń przekazanych przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów w I kwartale 2015 r. ✓ Przygotowanie 15 raportów i analiz, które diagnozowały lub nawiązywały do sytuacji płacowej korpusu służby cywilnej ✓ Weryfikacja ok. 200 druków planistycznych przekazywanych przez dysponentów budżetowych w ramach prac nad projektem ustawy budżetowej na 2016 r. ✓ Przeprowadzenie we współpracy z GUS badania dotyczącego struktury zatrudnienia i wynagrodzeń w ponad 10 tys. podmiotach wszystkich szczebli administracji publicznej
Wspieranie procesu decyzyjnego oraz podejmowa nie inicjatyw umożliwiających poprawę sytuacji płacowej członków korpusu służby cywilnej	✓ Prezentowanie informacji nt. sytuacji płacowej korpusu wraz z propozycjami działań na spotkaniach, konferencjach, posiedzeniach Rady Służby Cywilnej, sejmowej Komisji Administracji i Cyfryzacji, a także w ramach wywiadów prasowych Szefa Służby Cywilnej ✓ Zaplanowanie – we współpracy z Ministrem Finansów – dodatkowej puli (ok. 500 mln zł) na wynagrodzenia dla członków korpusu służby cywilnej na 2016 r. ✓ Rekomendacje Szefa Służby Cywilnej dla dysponentów budżetowych, dotyczące podziału przyznanych dodatkowych środków na wynagrodzenia w 2016 r. (priorytetowe potraktowanie urzędów, w których płace są na najniższym poziomie oraz uwzględnienie w podziale środków najniżej wynagradzanych osób)

Aktywność Szefa Służby Cywilnej i podległego mu Departamentu Służby Cywilnej znacznie wykraczała poza realizację celów ujętych w planie działalności na 2015. Oprócz pracy bieżącej (np. udzielanie pisemnych i ustnych wyjaśnień na pisma i zapytania interesariuszy, prowadzenie i uczestniczenie w międzyresortowych uzgodnieniach aktów prawnych, organizacja naborów na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów) wykonywano także inne istotne zadania. Wśród zrealizowanych w 2015 r. zadań na szczególną uwagę zasługuje ocena skutków regulacji ex-post ustawy o służbie cywilnej. Została ona przeprowadzona w związku z zaleceniem Zespołu ds. Programowania Prac Rządu. Ustawa o służbie cywilnej znalazła się w pierwszej grupie aktów prawnych objętych tą procedurą. Wcześniej nie dokonywano tego rodzaju oceny funkcjonowania przepisów. Dokument odnosi się do różnorodnych aspektów działania systemu służby cywilnej od chwili wejścia w życie ustawy (24.03.2009 r.). Zawarte w OSR ex-post rekomendacje dalszych działań obejmują 18 obszarów. Mogą one stać się podstawą do dyskusji o kierunkach zmian w systemie służby cywilnej.

➢ Syntetyczną informację na temat innych istotnych zadań realizowanych przez Szefa Służby Cywilnej i Departament Służby Cywilnej w 2015 r zawiera załącznik nr 10.

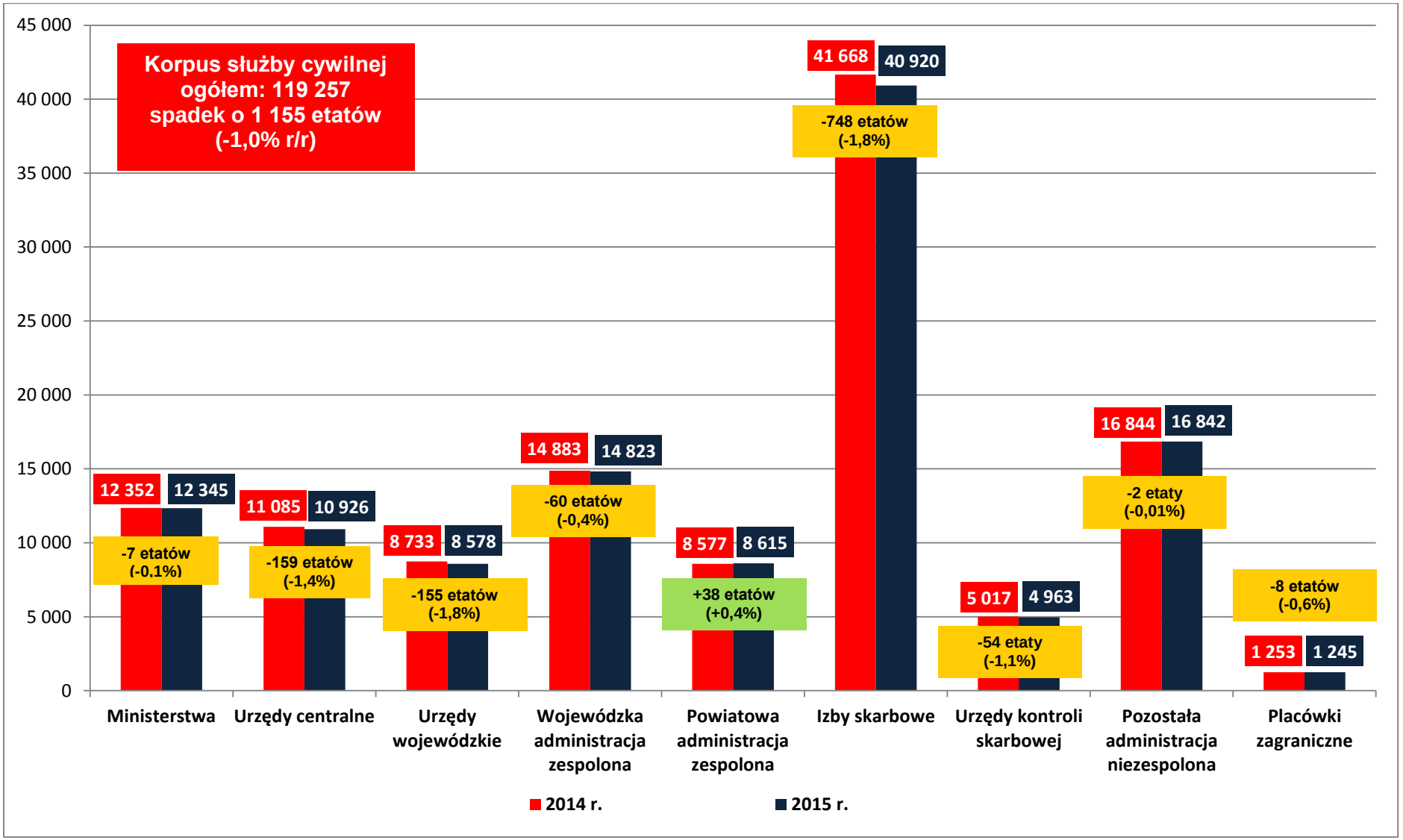
7. Załączniki

nr 1	Zatrudnienie i wynagrodzenia w służbie cywilnej w 2015 r.
nr 2	Środki na finansowanie służby cywilnej w 2015 r.
nr 3	Regionalne zróżnicowanie zatrudnienia i wynagrodzeń w służbie cywilnej
nr 4	Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2015 r.
nr 5	Analiza danych statystycznych dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2015 r.
nr 6	Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2015 r.
nr 7	Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2015 r.
nr 8	Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2015 r.
nr 9	Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2015 r.
nr 10	Inne istotne zadania realizowane przez Szefa Służby Cywilnej i Departament Służby Cywilnej w 2015 r.

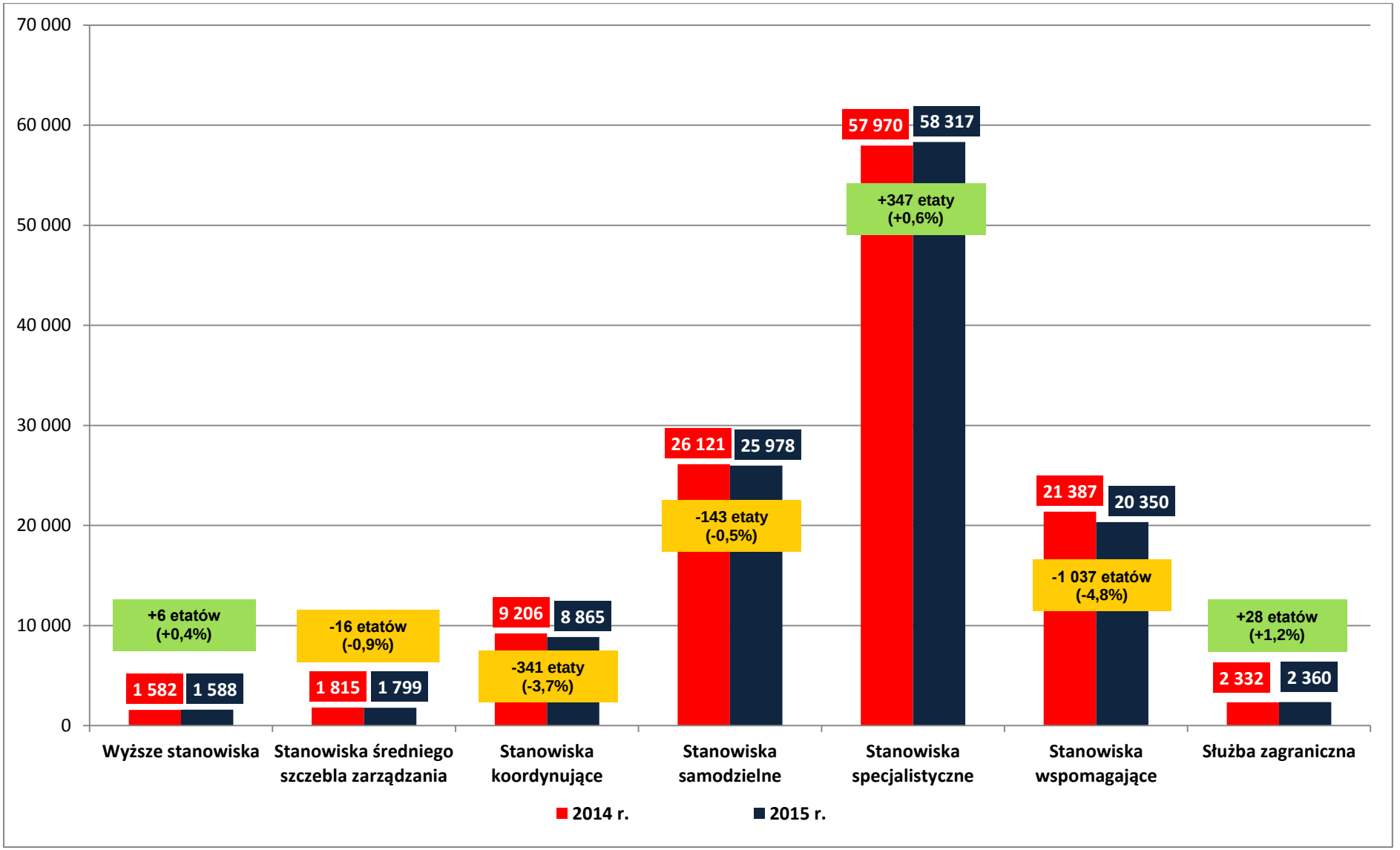
Załącznik nr 1

Zatrudnienie i wynagrodzenia w służbie cywilnej w 2015 r.

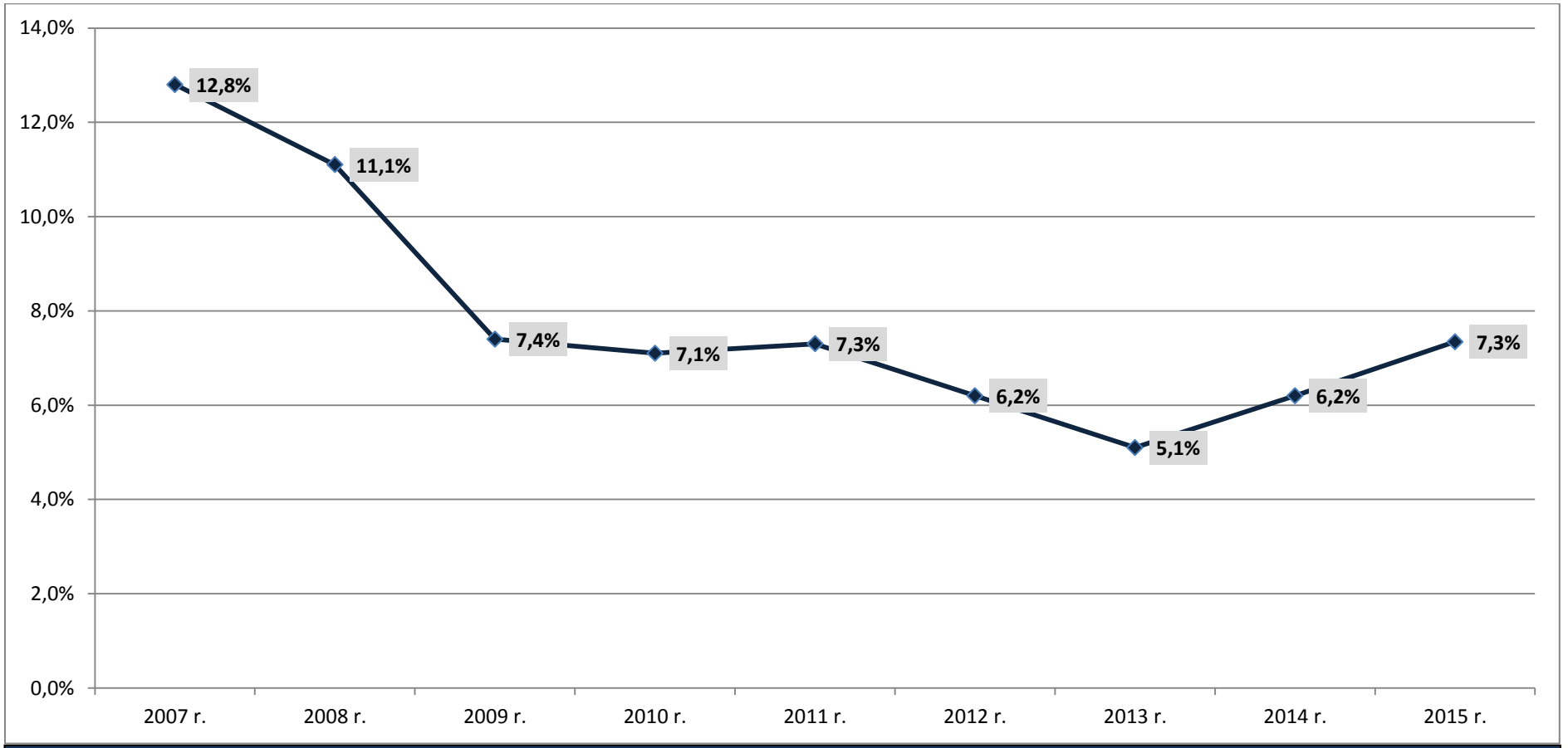
Wykres 1. Dynamika przeciętnego zatrudnienia w korpusie służby cywilnej według kategorii urzędów w latach 2014–2015 (w etatach)



Wykres 2. Dynamika przeciętnego zatrudnienia w korpusie służby cywilnej według grup stanowisk w latach 2014–2015 (w etatach)

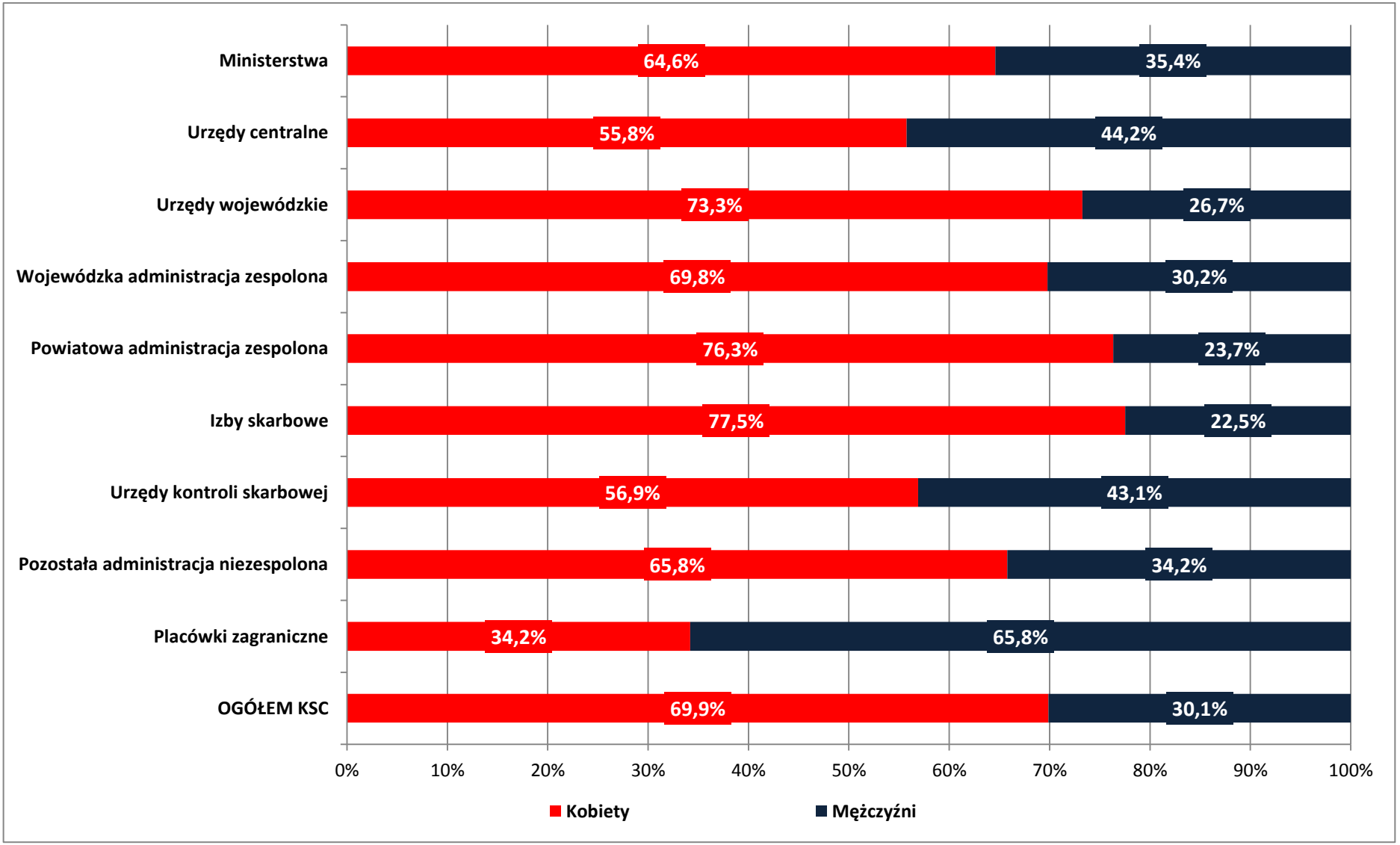


Wykres 3. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) w korpusie służby cywilnej w latach 2007–2015

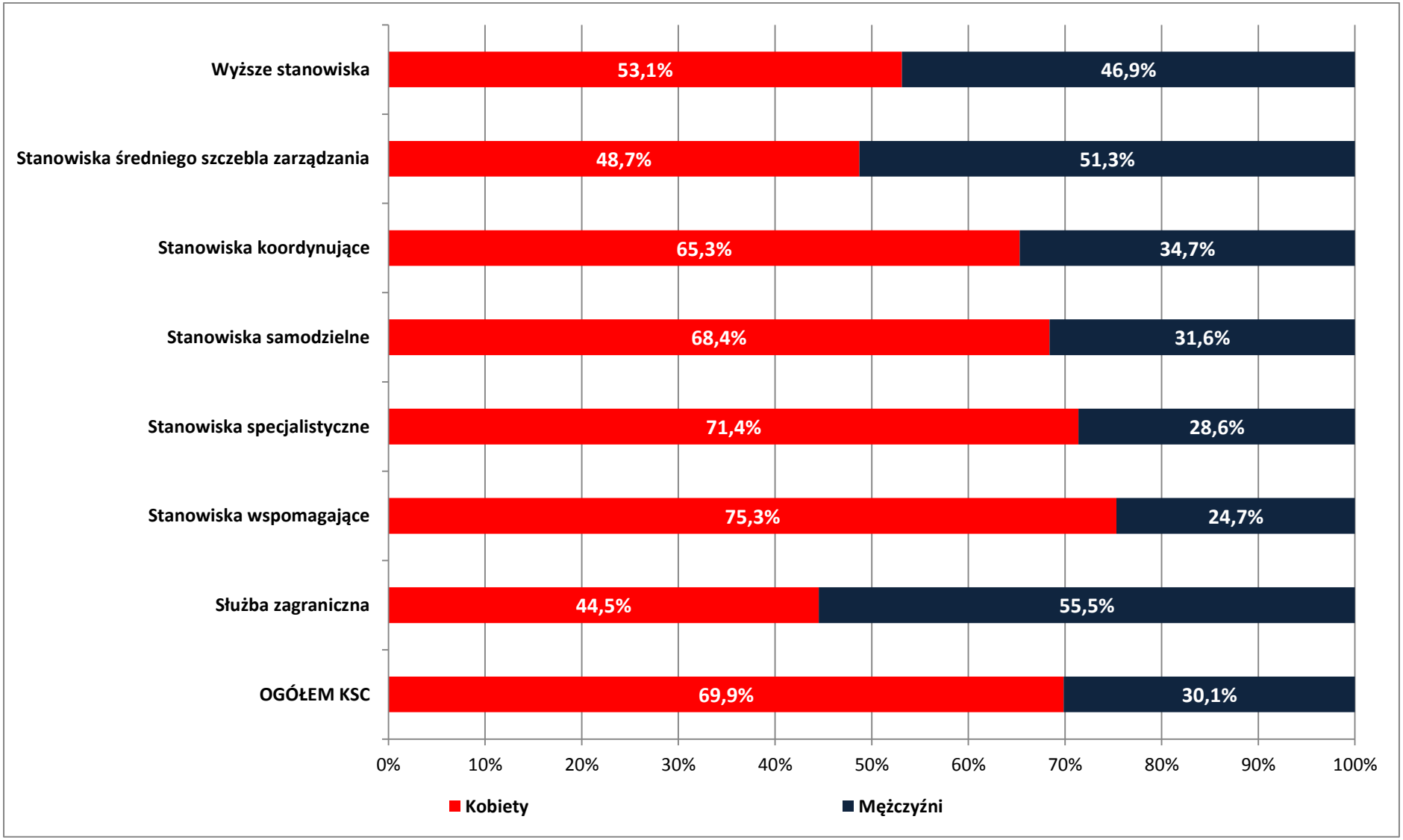


Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) w korpusie służby cywilnej w 2015 roku według kategorii urzędów								
Ministerstwa **8,1%**	Urzędy centralne **8.1%**	Urzędy wojewódzkie **8.2%**	Wojewódzka adm. zespolona **6.3%**	Powiatowa adm. zespolona **10.8%**	Izby skarbowe **6.4%**	Urzędy kontroli skarbowej **4.1%**	Pozostała adm. niezespolona **7.8%**	Placówki zagraniczne **12.8%**

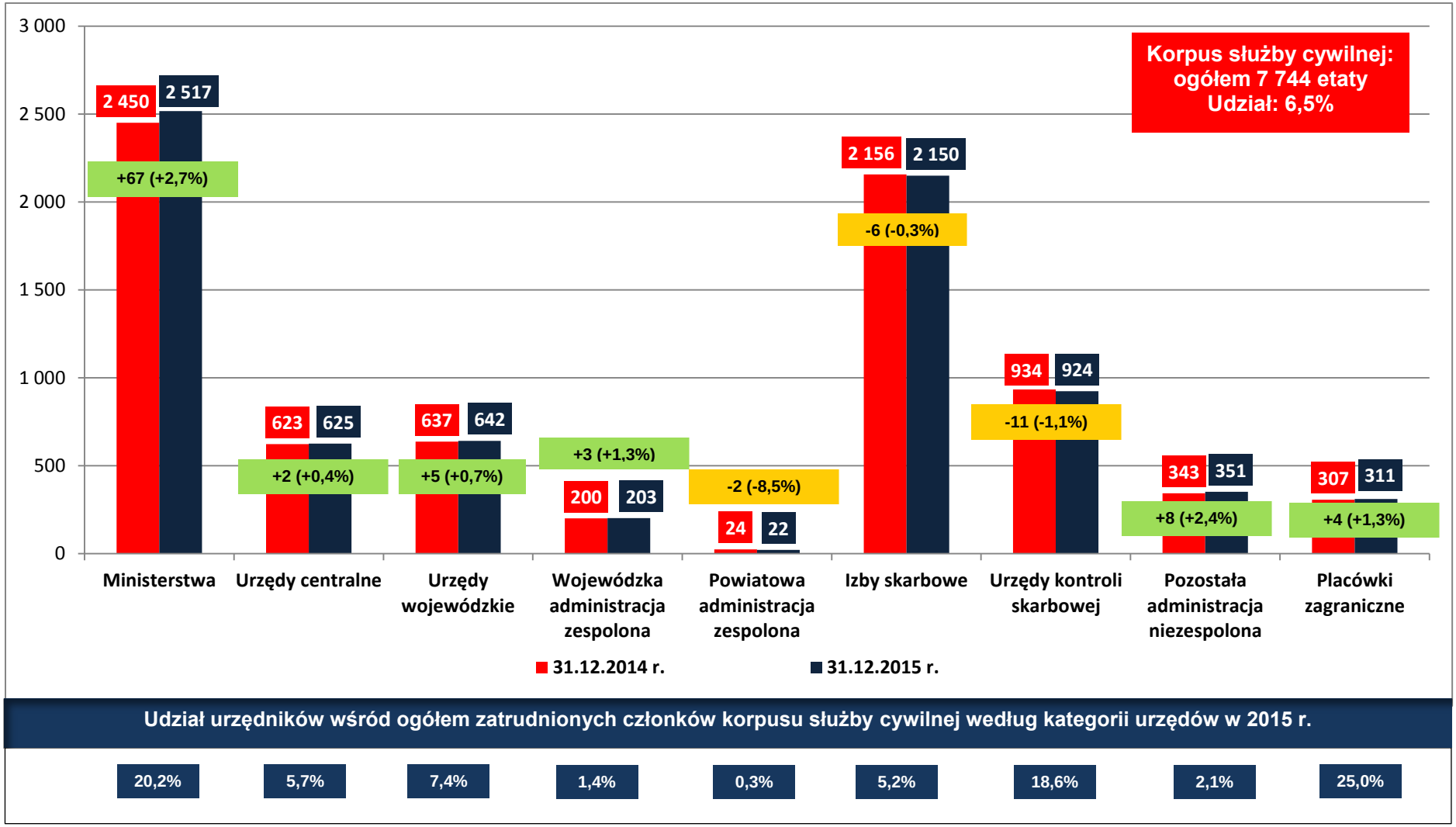
Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach należących do korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów (stan w dniu 31.12.2015 r.)



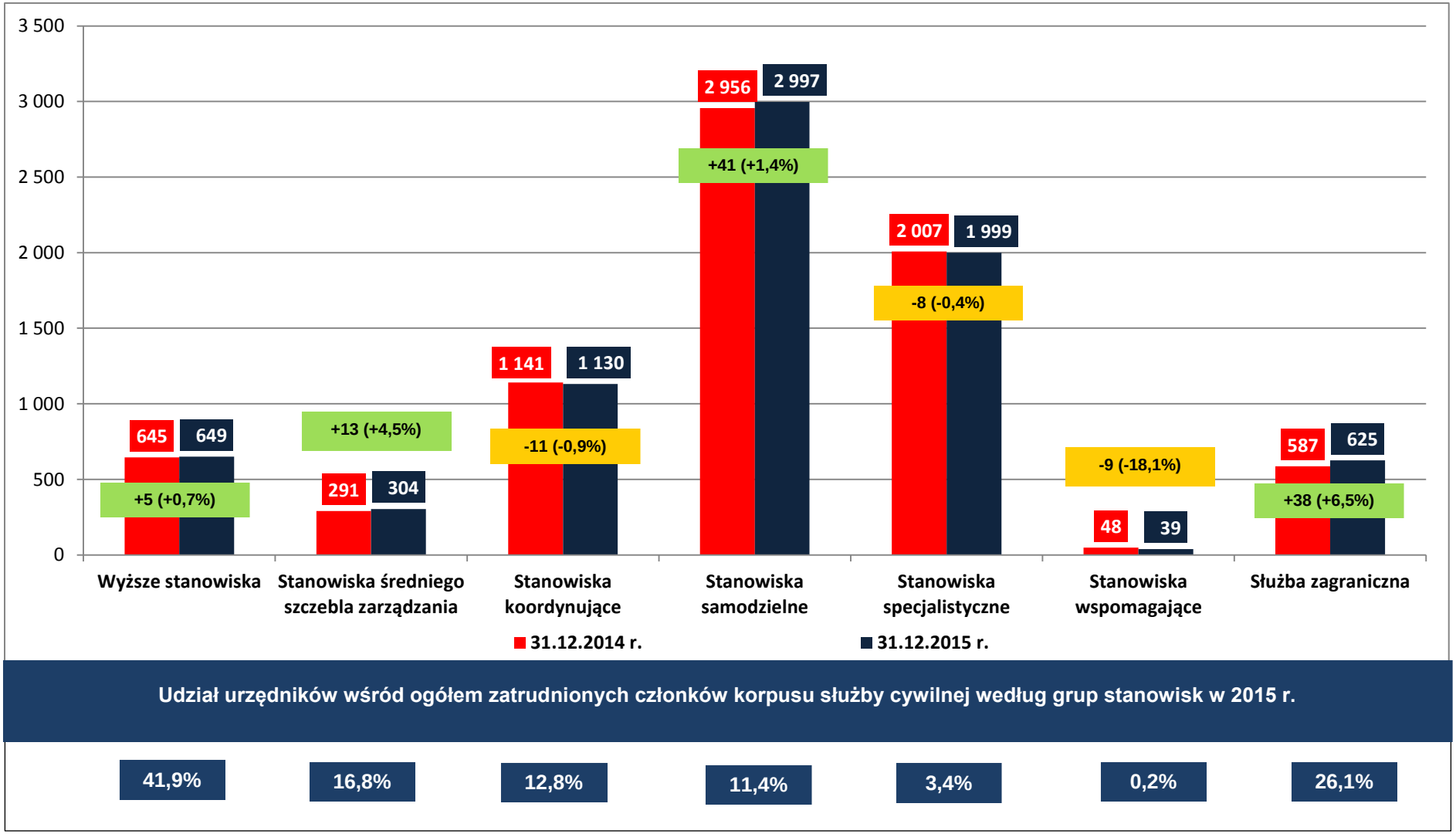
Wykres 5. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach należących do korpusu służby cywilnej według grup stanowisk (stan w dniu 31.12.2015 r.)



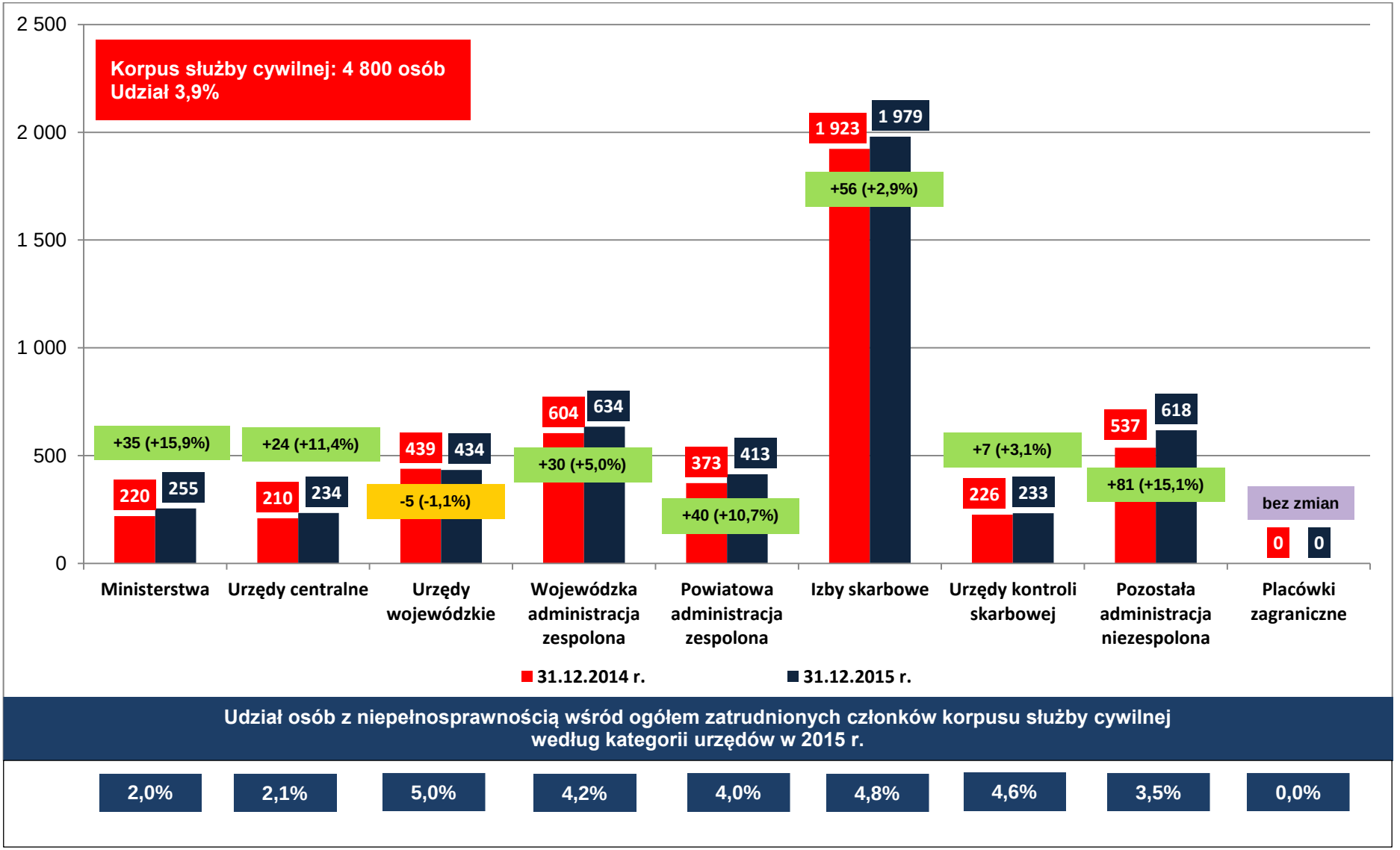
Wykres 6. Dynamika zatrudnienia urzędników służby cywilnej oraz ich udział w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów w latach 2014–2015 (w etatach)



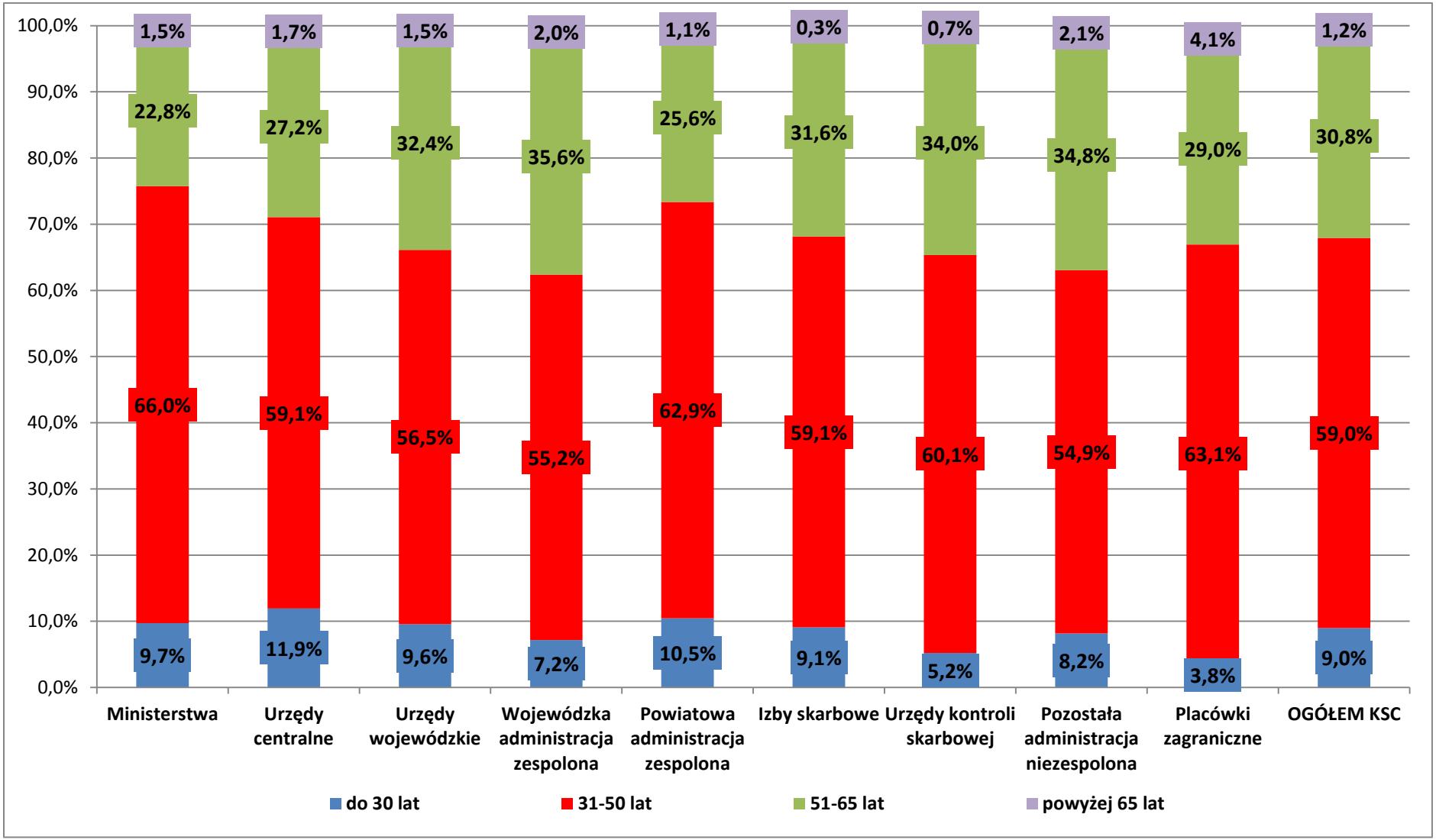
Wykres 7. Dynamika zatrudnienia urzędników służby cywilnej oraz ich udział w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej według grup stanowisk w latach 2014–2015 (w etatach)



Wykres 8. Dynamika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością oraz ich udział w zatrudnieniu ogółem członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów w latach 2014–2015 (w osobach)



Wykres 9. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku oraz kategorii urzędów (stan w dniu 31.12.2015 r., w osobach)



Wykres 10. Zatrudnienie w korpusie służby cywilnej według wieku oraz grup stanowisk (stan w dniu 31.12.2015 r., w osobach)

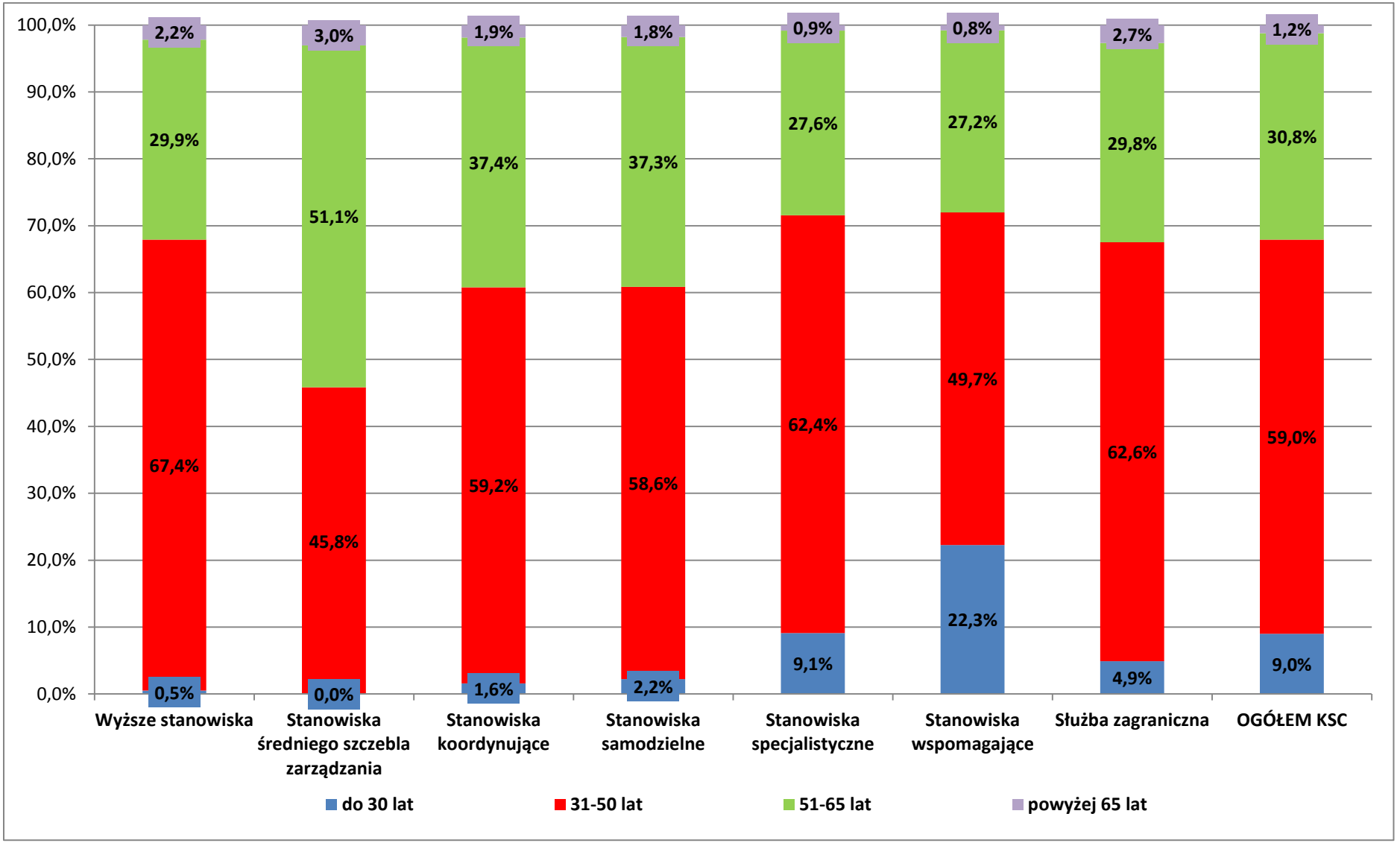
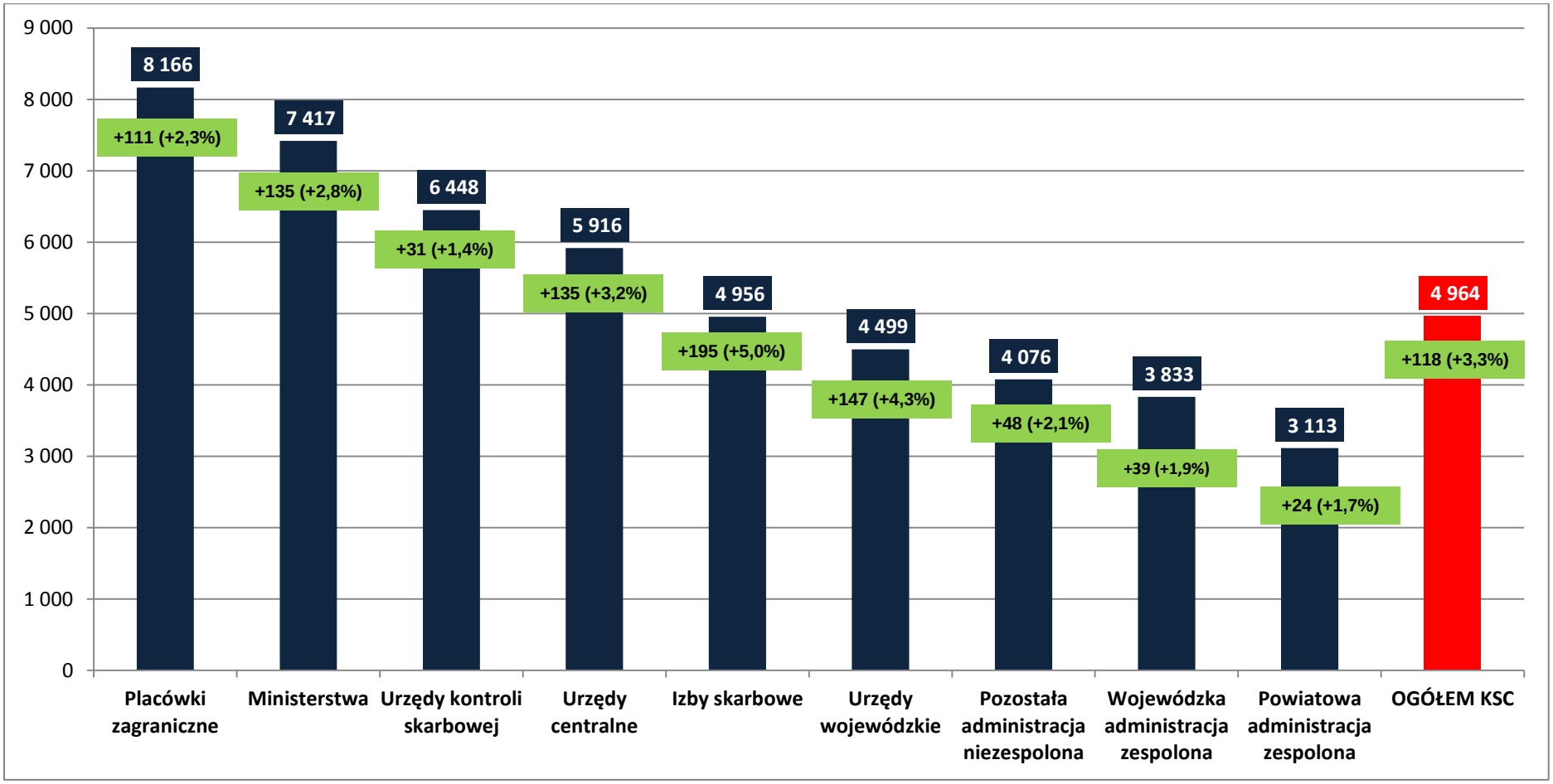


Tabela 1. Ranking 40 urzędów z najniższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem całkowitym członków korpusu służby cywilnej w 2015 r. (w zł, brutto)

Nazwa podmiotu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite(w zł, brutto)
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Siemianowicach Śląskich	1 275	1 808
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Proszowicach	1 208	1 867
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Piasecznie	1 271	1 868
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Krapkowicach	1 067	1 917
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Ostródzie	1 418	1 940
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Zgorzelcu	1 649	2 090
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Międzychodzie	1 568	2 120
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Bielsku-Białej	1 400	2 146
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Łowiczu	1 492	2 150
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Jędrzejowie	1 875	2 158
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Lipnie	1 664	2 221
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Toruniu	1 519	2 222
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Wołowie	1 938	2 243
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Drawsku Pomorskim	1 482	2 248
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Golubiu-Dobrzyniu	1 946	2 260
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Mińsku Mazowieckim	1 725	2 283
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Kętrzynie	1 798	2 286
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Częstochowie	1 681	2 287
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Sokółce	1 730	2 301
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Nidzicy	1 873	2 325
Komenda Powiatowa Policji w Nidzicy	1 834	2 328
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Tomaszowie Mazowieckim	1 650	2 333
Komenda Powiatowa Policji w Kłobucku	1 974	2 339
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Kutnie	1 830	2 343
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Kamiennej Górze	1 733	2 357
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Polkowicach	1 581	2 357
Komenda Powiatowa Policji w Braniewie	1 847	2 357
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Jeleniej Górze	1 554	2 361
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Sieradzu	1 823	2 365
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Złotowie	1 637	2 383
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Bełchatowie	1 887	2 400
Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Zielonej Górze	1 868	2 406
Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Cieszynie	1 869	2 423
Komenda Powiatowa Policji w Mławie	1 907	2 428
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Pajęcznie	1 870	2 434
Komenda Powiatowa Policji w Olecku	1 827	2 436
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Nowym Dworze Mazowieckim	1 780	2 439
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Radomsku	1 825	2 443
Komenda Miejska Policji w Jaworznie	1 929	2 455
Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Tarnowskich Górach	1 548	2 456

Wykres 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów w 2015 r. (w zł, brutto) oraz ich dynamika realna względem roku 2014



Uwaga: do obliczenia zmian realnych zastosowano wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych – dla 2015 r. – 99,1 (2014=100). Dane dotyczą wynagrodzeń całkowitych, tj. obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (DWR).

Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w podziale na typy urzędów w 2015 r. (w zł, brutto)

Typ urzędu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Placówki zagraniczne	5 433	8 166
Ministerstwa	4 823	7 417
Urzędy kontroli skarbowej	2 879	6 448
Okręgowe urzędy górnicze	3 629	6 166
Urzędy centralne	4 010	5 916
Okręgowe inspektoraty rybołówstwa morskiego	2 957	5 560
Izby celne	3 686	5 198
Graniczne inspektoraty weterynarii	3 688	5 121
Biuro Nasiennictwa Leśnego	2 895	5 030
Izby skarbowe	2 993	4 956
Regionalne dyrekcje ochrony środowiska	3 309	4 945
Kuratoria oświaty	3 169	4 721
Urzędy wojewódzkie	2 970	4 499
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	2 896	4 462
Urzędy morskie	3 047	4 388
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	3 054	4 373
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	2 912	4 320
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	2 997	4 311
Regionalne zarządy gospodarki wodnej	3 027	4 283
Powiatowe inspektoraty weterynarii	3 070	4 282
Centralne Biuro Śledcze Policji	3 066	4 213
Okręgowe urzędy miar	2 748	4 186
Urzędy statystyczne	2 577	3 896
Archiwa państwowe	2 782	3 835
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	2 716	3 805
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	2 706	3 770
Wojewódzkie sztaby wojskowe	2 481	3 721
Zakład Emerytalno-Rentowy MSWiA	2 543	3 661
Komendy wojewódzkie Policji	2 627	3 597
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	2 482	3 577
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	2 406	3 559
Archiwa wojskowe	2 418	3 500
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych	2 269	3 438
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	2 299	3 433
Urzędy żeglugi śródlądowej	2 418	3 426
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	2 284	3 318
Wojskowe komendy uzupełnień	2 178	3 243
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	2 312	3 215
Oddziały straży granicznej	2 183	3 143
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	2 141	2 890

Kolorem czerwonym zaznaczone zostały urzędy, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenie jest niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w ministerstwach i KPRM w 2015 r. (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	5 520	8 740
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	5 574	8 001
Ministerstwo Finansów	5 024	7 995
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	5 328	7 945
Ministerstwo Cyfryzacji	5 418	7 917
Ministerstwo Rozwoju	4 780	7 735
Ministerstwo Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	4 644	7 365
Ministerstwo Edukacji Narodowej	5 139	7 285
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	4 704	7 163
Ministerstwo Środowiska	4 658	7 110
Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa	4 587	7 024
Ministerstwo Sportu i Turystyki	4 850	7 007
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	5 130	6 961
Ministerstwo Obrony Narodowej	4 131	6 921
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	4 692	6 856
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	4 173	6 440
Ministerstwo Skarbu Państwa	4 003	6 383
Ministerstwo Sprawiedliwości	4 329	6 224
Ministerstwo Zdrowia	4 371	6 101
OGÓŁEM	**4 823**	**7 417**

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

W powyższej tabeli nie ujęto Ministerstwa Energii, które w 2015 roku było finansowane w ramach środków na wynagrodzenia zaplanowane w budżecie państwa dla Ministerstwa Rozwoju.

Tabela 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w urzędach centralnych w 2015 r. (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Wyższy Urząd Górniczy	4 179	7 237
Urząd Regulacji Energetyki	4 605	6 886
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	4 233	6 844
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	4 508	6 695
Urząd Lotnictwa Cywilnego	4 705	6 675
Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej	4 341	6 548
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	4 659	6 514
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	4 109	6 422
Główny Inspektorat Sanitarny	4 466	6 330
Urząd Komunikacji Elektronicznej	4 191	6 276
Urząd Zamówień Publicznych	4 165	6 225
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	3 943	6 209
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	4 667	6 175
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	3 999	5 822
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	4 157	5 796
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	3 444	5 782
Państwowa Agencja Atomistyki	3 660	5 751
Główny Urząd Miar	3 612	5 685
Urząd Transportu Kolejowego	3 639	5 658
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	3 684	5 613
Główny Inspektorat Weterynarii	3 864	5 549
Komenda Główna Policji	3 873	5 267
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	3 741	5 253
Urząd do Spraw Cudzoziemców	3 608	5 221
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	3 271	5 200
Główny Urząd Statystyczny	3 166	5 131
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	3 416	4 947
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	3 400	4 746
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	3 265	4 684
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	2 814	4 678
Komenda Główna Straży Granicznej	2 959	4 246
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	3 115	4 175
OGÓŁEM	**4 010**	**5 916**

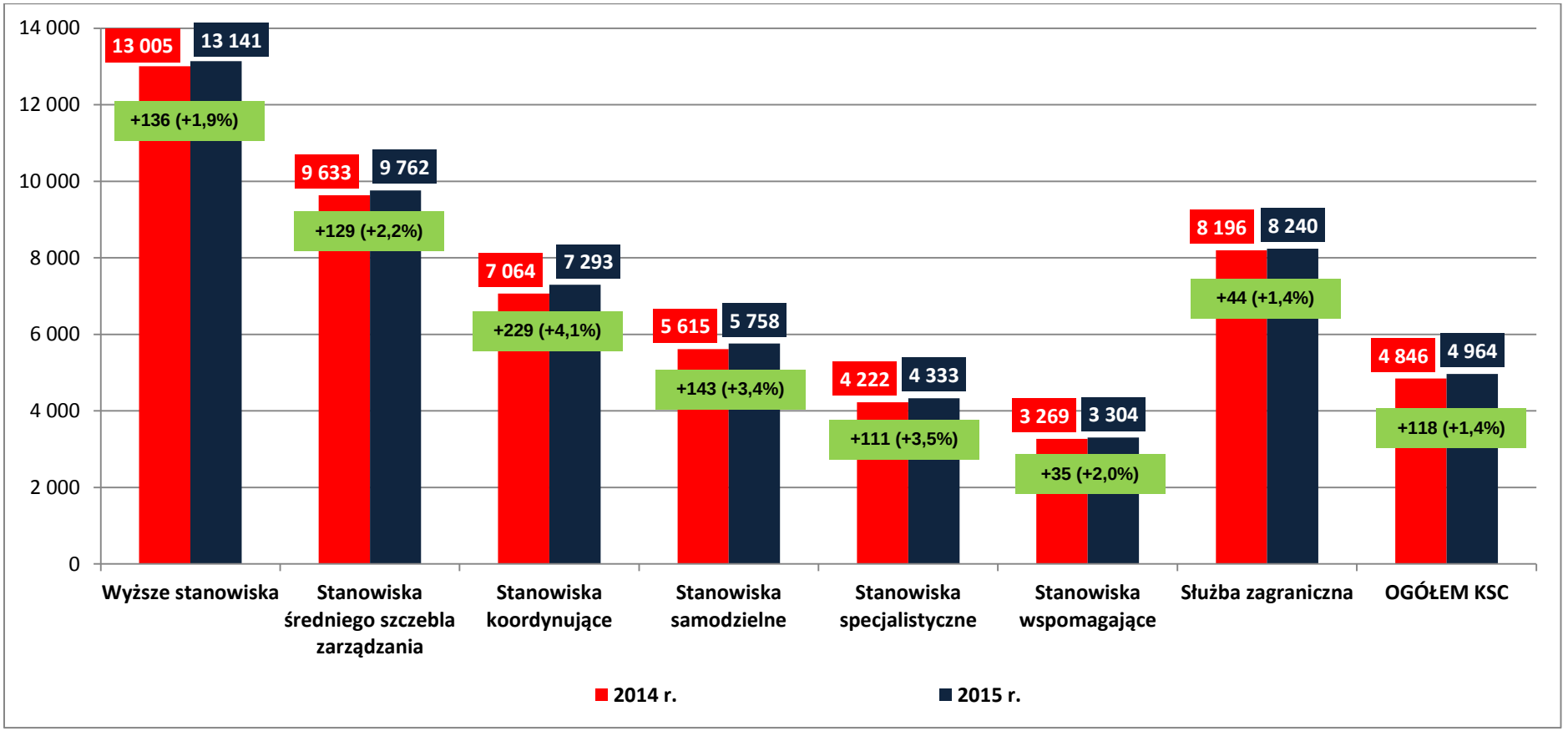
Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe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

Tabela 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w urzędach wojewódzkich w 2015 r. (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite (w zł, brutto)
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	3 260	5 050
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	3 194	4 931
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	2 953	4 748
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	3 021	4 633
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	3 153	4 582
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	2 835	4 515
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	2 858	4 471
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	2 945	4 454
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	2 905	4 342
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	2 963	4 326
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	2 947	4 285
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	2 916	4 194
Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	2 700	4 190
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	2 837	4 184
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	2 681	4 169
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	2 705	4 007
OGÓŁEM	**2 970**	**4 499**

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

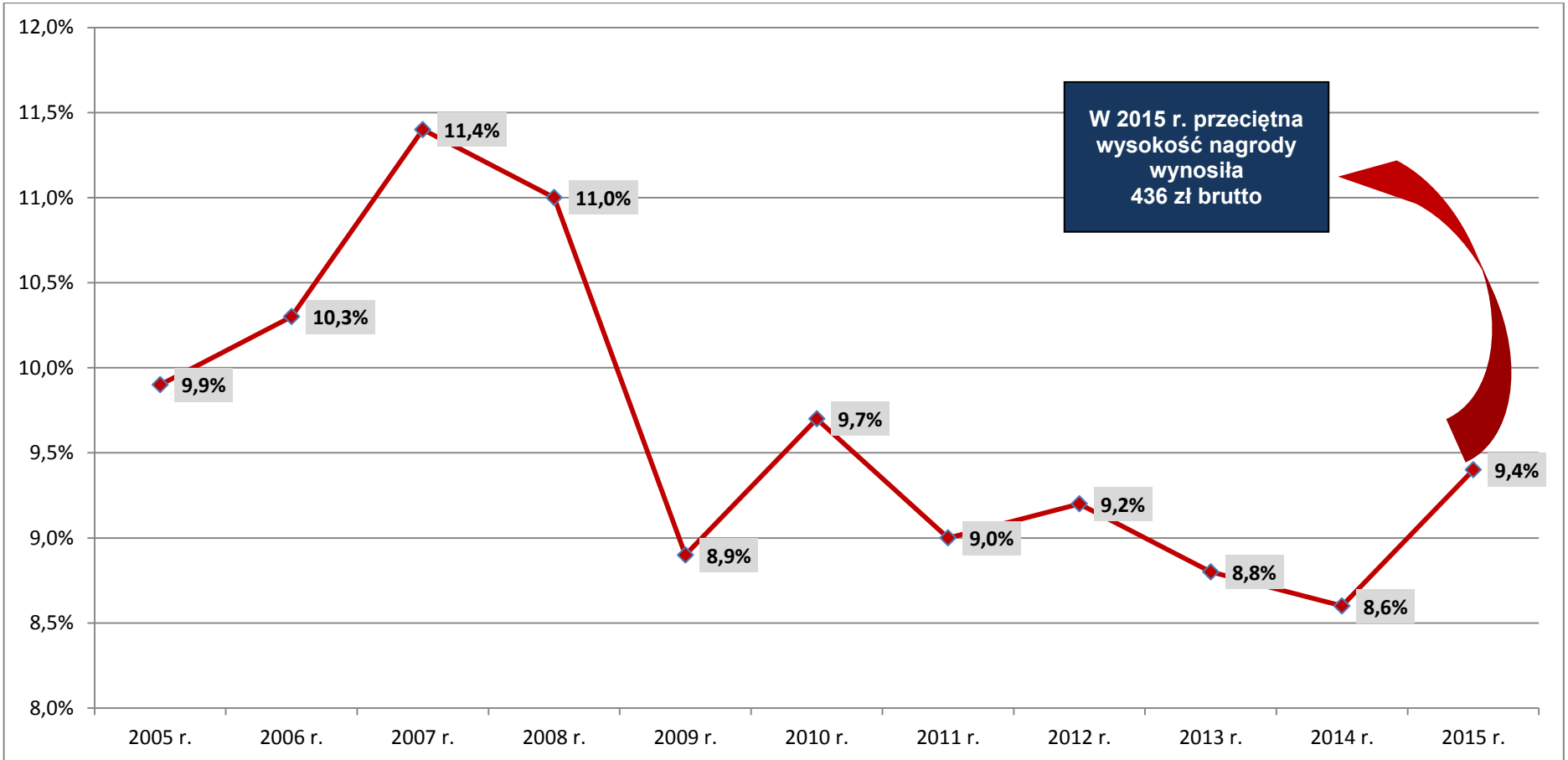
Wykres 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej według grup stanowisk w 2015 r. (w zł, brutto) oraz ich dynamika realna względem roku 2014



Uwaga: do obliczenia zmian realnych zastosowano wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych – dla 2015 r. – 99,1 (2014=100). Dane dotyczą wynagrodzeń całkowitych, tj. obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne.

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

Wykres 13. Udział środków na nagrody z funduszu nagród w funduszu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej w latach 2005–2015 (w %)



Udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów w 2015 roku								
Ministerstwa **10,5%**	Urzędy centralne **9,3%**	Urzędy wojewódzkie **9,0%**	Wojewódzka adm. zespolona **6,4%**	Powiatowa adm. zespolona **4,6%**	Izby skarbowe **10,8%**	Urzędy kontroli skarbowej **12,2%**	Pozostała adm. niezespolona **7,9%**	Placówki zagraniczne **7,1%**

Uwaga: Udział funduszu nagród liczony jest jako procent funduszu wynagrodzeń osobowych (bez dodatkowego wynagrodzenia rocznego), który w 2015 r. został wykonany na poziomie 6,623 mld. zł.

Tabela 6. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w wojewódzkiej i powiatowej administracji zespolonej według województw w 2015 r. (w zł, brutto)

Wyszczególnienie	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodnio pomorskie	OGÓŁEM JEDNOSTKI
KW PSP	3 095	3 632	3 203	3 235	3 433	3 684	3 951	3 265	3 762	5 280	4 268	3 443	3 352	3 652	3 443	3 265	**3 807**
KWP	3 734	3 571	3 608	3 415	3 409	3 517	3 275	3 395	3 740	3 598	3 472	3 539	3 818	3 489	3 939	3 663	**3 562**
KP PSP	2 914	2 751	3 284	2 841	2 980	3 076	3 295	2 899	3 744	3 471	3 624	3 147	3 289	3 124	3 321	3 456	**3 215**
KPP	3 001	2 944	3 035	2 682	2 857	2 931	2 946	2 809	3 022	3 016	2 850	2 627	3 096	2 697	3 022	2 939	**2 890**
KO	5 327	5 068	4 785	4 364	5 093	4 740	4 286	3 826	5 366	4 251	4 900	4 916	4 579	4 285	4 665	4 907	**4 721**
PINB	4 157	3 725	4 001	3 654	3 500	3 508	4 304	3 494	3 414	3 797	3 895	3 450	3 246	3 776	3 935	3 691	**3 770**
PIW	4 529	4 049	4 245	4 395	4 289	4 177	4 176	4 537	3 985	4 419	4 317	4 221	3 654	4 332	4 608	4 456	**4 282**
WIIH	3 139	3 281	3 217	3 417	3 604	3 790	3 765	3 013	3 210	3 354	3 516	3 527	2 795	3 235	3 614	3 703	**3 433**
WIF	4 499	3 417	3 974	4 974	4 980	4 174	5 249	3 623	3 587	3 875	4 356	4 481	4 071	4 419	4 803	3 905	**4 311**
WIJHAR-S	3 117	2 709	3 405	4 565	3 273	3 120	3 381	3 309	3 005	3 849	3 521	3 443	2 818	3 323	3 835	3 959	**3 438**
WINB	4 900	4 409	4 056	3 967	4 271	4 225	4 478	4 134	4 378	4 867	3 989	4 666	3 612	4 211	4 897	3 754	**4 320**
WIORIN	3 409	3 028	3 430	3 617	3 058	3 761	3 341	3 815	3 187	3 301	3 191	3 754	2 893	3 085	3 307	3 156	**3 318**
WIOŚ	3 744	3 327	3 994	3 263	3 729	3 480	3 878	3 170	3 843	3 126	3 744	3 760	3 517	2 877	3 555	3 350	**3 577**
WITD	4 530	4 724	5 019	4 571	4 291	4 339	4 229	4 427	4 461	4 446	4 556	4 436	4 514	4 024	4 526	4 687	**4 462**
WIW	4 298	4 251	5 097	4 615	4 189	4 368	4 419	4 139	3 928	3 889	5 429	3 951	4 418	4 449	4 438	4 564	**4 373**
WUOZ	3 547	3 932	4 121	3 613	3 864	3 772	3 923	3 461	3 561	3 540	3 902	3 765	4 382	3 677	3 766	3 910	**3 805**
OGÓŁEM WOJEWÓDZTWA	**3 758**	**3 552**	**3 740**	**3 526**	**3 548**	**3 616**	**3 720**	**3 605**	**3 684**	**3 650**	**3 671**	**3 482**	**3 610**	**3 529**	**3 866**	**3 774**	**3 655**

KW PSP – Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Pożarnej, KWP – Komenda Wojewódzka Policji, KP PSP – Komenda Powiatowa (miejska) Państwowej Straży Pożarnej, KPP – Komenda Powiatowa (miejska) Policji, KO – Kuratorium Oświaty, PINB – Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego, PIW – Powiatowy Inspektorat Weterynarii, WIIH - Wojewódzki Inspektorat Inspekcji Handlowej, WIF - Wojewódzki Inspektorat Farmaceutyczny, WIJHAR-S - Wojewódzki Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych, WINB - Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego, WIORiN - Wojewódzki Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa, WIOŚ - Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska, WITD - Wojewódzki Inspektorat Transportu Drogowego, WIW - Wojewódzki Inspektorat Weterynarii, WUOZ - Wojewódzki Urząd Ochrony Zabytków.

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

Kolorem czerwonym zaznaczone zostały przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Tabela 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej według kategorii urzędu i grupy stanowisk w 2015 r. (w zł, brutto)

Wyszczególnienie	Ministerstwa	Urzędy centralne	Urzędy wojewódzkie	Wojewódzka administracja zespolona	Powiatowa administracja zespolona	Izby skarbowe	Urzędy kontroli skarbowej	Pozostała administracja niezespolona	Placówki zagraniczne	OGÓŁEM GRUPY STANOWISK
Wyższe stanowiska	14 834	12 097	10 576	10 736	x	x	x	x	x	**13 141**
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	12 493	12 174	7 887	11 840	5 208	10 894	15 531	6 992	x	**9 762**
Stanowiska koordynujące	9 554	8 399	6 160	6 243	3 954	7 338	10 324	5 933	x	**7 293**
Stanowiska samodzielne	7 479	6 527	4 398	4 745	3 719	5 402	7 730	5 106	x	**5 758**
Stanowiska specjalistyczne	5 503	4 919	3 662	3 642	3 325	4 587	4 919	3 729	x	**4 333**
Stanowiska wspomagające	5 092	4 386	3 474	2 886	2 826	3 266	2 819	3 153	x	**3 304**
Służba zagraniczna	8 323	x	x	x	x	x	x	x	8 166	**8 240**
OGÓŁEM KATEGORIE URZĘDÓW	**7 417**	**5 916**	**4 499**	**3 833**	**3 113**	**4 956**	**6 448**	**4 076**	**8 166**	**4 964**

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

Kolorem czerwonym zaznaczone zostały przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Załącznik nr 2

Środki na finansowanie służby cywilnej w 2015 r.

Dane zawarte w sprawozdaniu przygotowane zostały na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów z realizacji ustawy budżetowej w 2015 r. W związku z powyższym niektóre dane mogą ulec zmianie po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów.

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

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2015 r.	Ustawa budżetowa na 2015 r. (po nowelizacji)	Plan na 2015 r. po zmianach	Wykonanie za 2015 r. (środki wydatkowane)	% wykonania planu po zmianach (kol.5/kol.4)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
	w tys. zł				w %
Środki na wynagrodzenia	7 167 684	7 167 459	7 140 020	7 104 370	99,5%
Środki na szkolenia	46 081	45 088	42 762	36 262	84,8%

Tabela 2. Limity mianowań urzędników w służbie cywilnej

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2015 r.	Ustawa budżetowa na 2015 r. (po nowelizacji)	Plan na 2015 r. po zmianach	Wykonanie za 2015 r. (osoby mianowane)	% wykonania planu po zmianach (kol.5/kol.4)
1	2	3	4	5	6
	w osobach				w %
Limit mianowań urzędników	200	200	200	198	99,0%

Tabela 3. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w 2015 r.

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2014 r.	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2014 r.	Ustawa budżetowa na 2015 r.	Ustawa budżetowa na 2015 r. (po nowelizacji)	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2015 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2015 r.	% wykonania planu po zmianach w 2015 r. (kol.8/kol.7)	Porównanie wykonania 2015/2014 (kol.8/kol.3)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
	w tys. zł				2014=100	w tys. zł		w %	2014=100
Szkolenia centralne	463	435	500	500	108,0%	500	441	88,3%	101,5%
Szkolenia powszechne, specjalistyczne, w ramach IPRZ	48 416	37 738	45 581	44 588	92,1%	42 262	35 820	84,8%	94,9%
Ogółem	**48 879**	**38 173**	**46 081**	**45 088**	**92,2%**	**42 762**	**36 262**	**84,8%**	**95,0%**

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

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2015 r.*	Ustawa budżetowa na 2015 r. (po nowelizacji)**	Środki uruchomione z rezerwy celowej w 2015 r.		Środki pozostałe w rezerwie celowej
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
	w tys. zł		w tys. zł	w %	w tys. zł
Środki na szkolenia centralne	500	500	500	100,0%	0
Skutki przechodzące mianowań w 2014 r.***	2 561	2 302	2 302	100,0%	0
Środki na sfinansowanie wypłaty dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych z dniem 1 grudnia 2015 r.	211	204	204	100,0%	0
Środki na sfinansowanie świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej przeniesionym do pracy w innej miejscowości	165	0	0	0,0%	0
Ogółem	**3 437**	**3 006**	**3 006**	**100,0%**	**0**

***** W rezerwie celowej poz. 20 zaplanowano środki w wysokości 3 570 tys. zł, z czego na sfinansowanie zadań służby cywilnej zaplanowano kwotę 3 437 tys. zł. Ponadto w rezerwie tej zaplanowano środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej.

****** W rezerwie celowej poz. 20 zaplanowano środki w wysokości 3 139 tys. zł, z czego na sfinansowanie zadań służby cywilnej zaplanowano kwotę 3 006 tys. zł. kPonadto w rezerwie tej zaplanowano środki na zwiększenie wynagrodzeń nowo powołanych ekspertów w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej.

*** Łącznie ze środkami na wypłatę dodatków służby cywilnej dla urzędnika przebywającego na urlopie bezpłatnym, dla którego dodatek nie był uruchamiany z rezerwy celowej.

Załącznik nr 3

Regionalne zróżnicowanie zatrudnienia i wynagrodzeń w służbie cywilnej

Wykres 1. Zatrudnienie przeciętne w administracji publicznej oraz w poszczególnych jej segmentach według województw w 2014 roku (w tys. etatów)

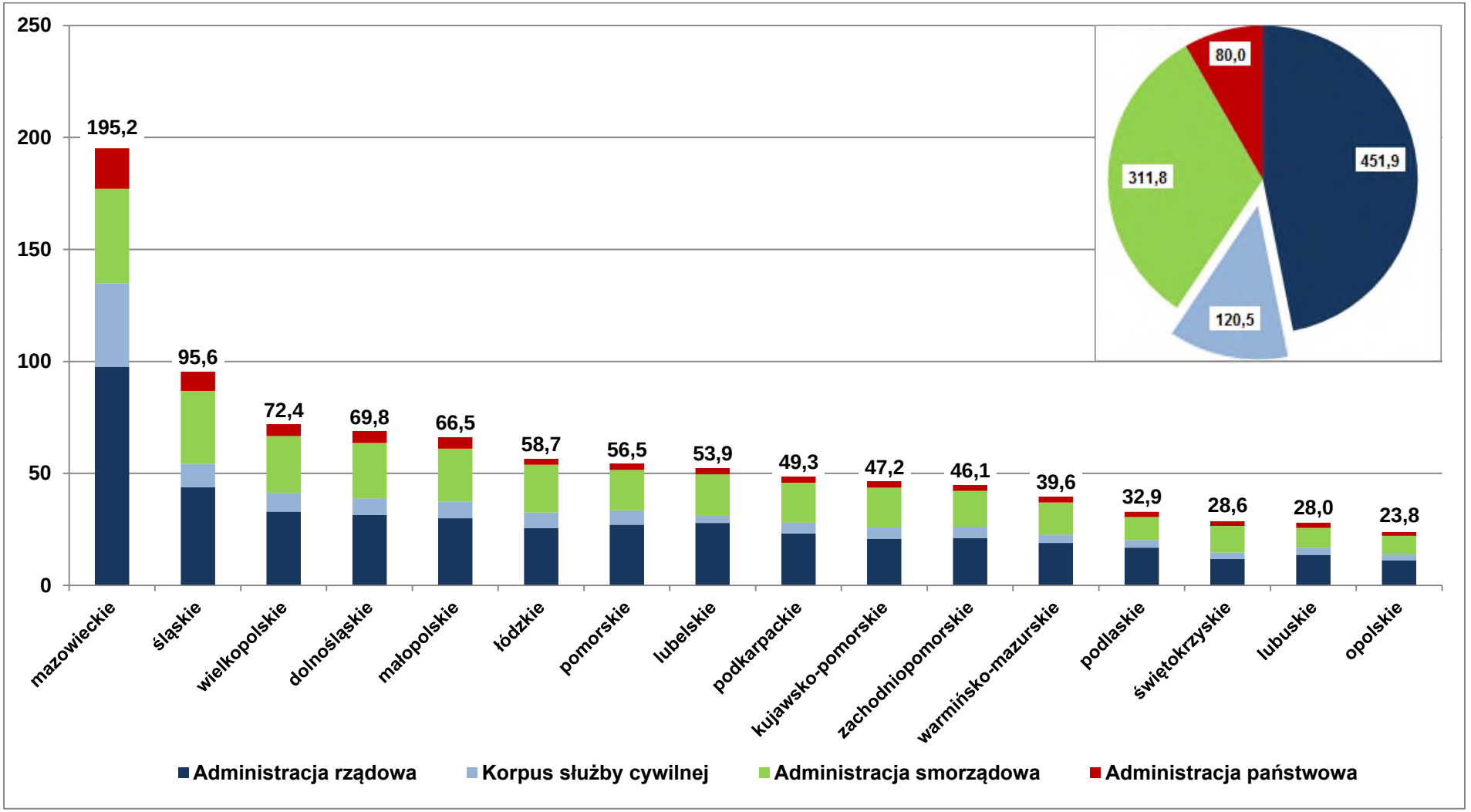
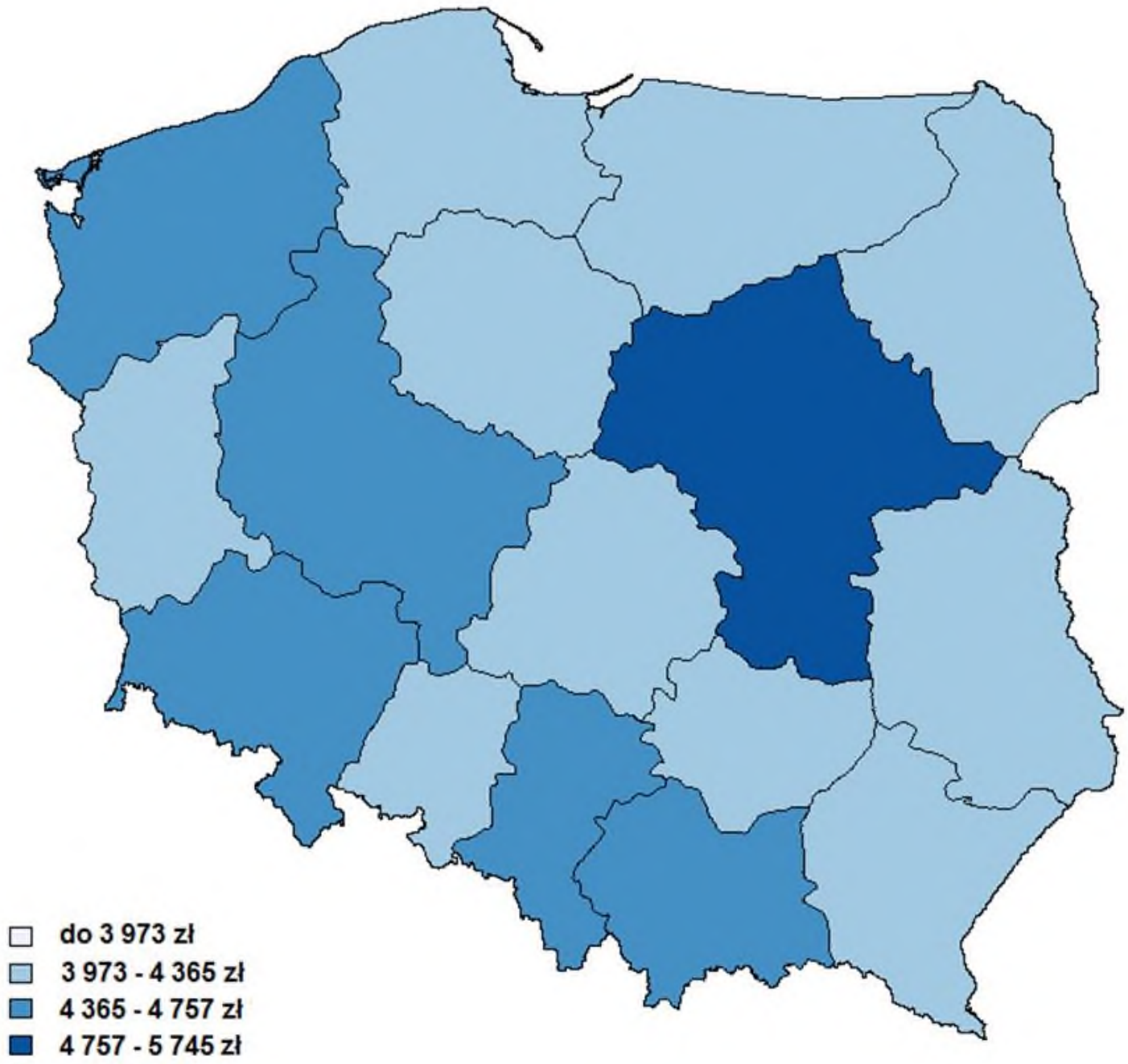


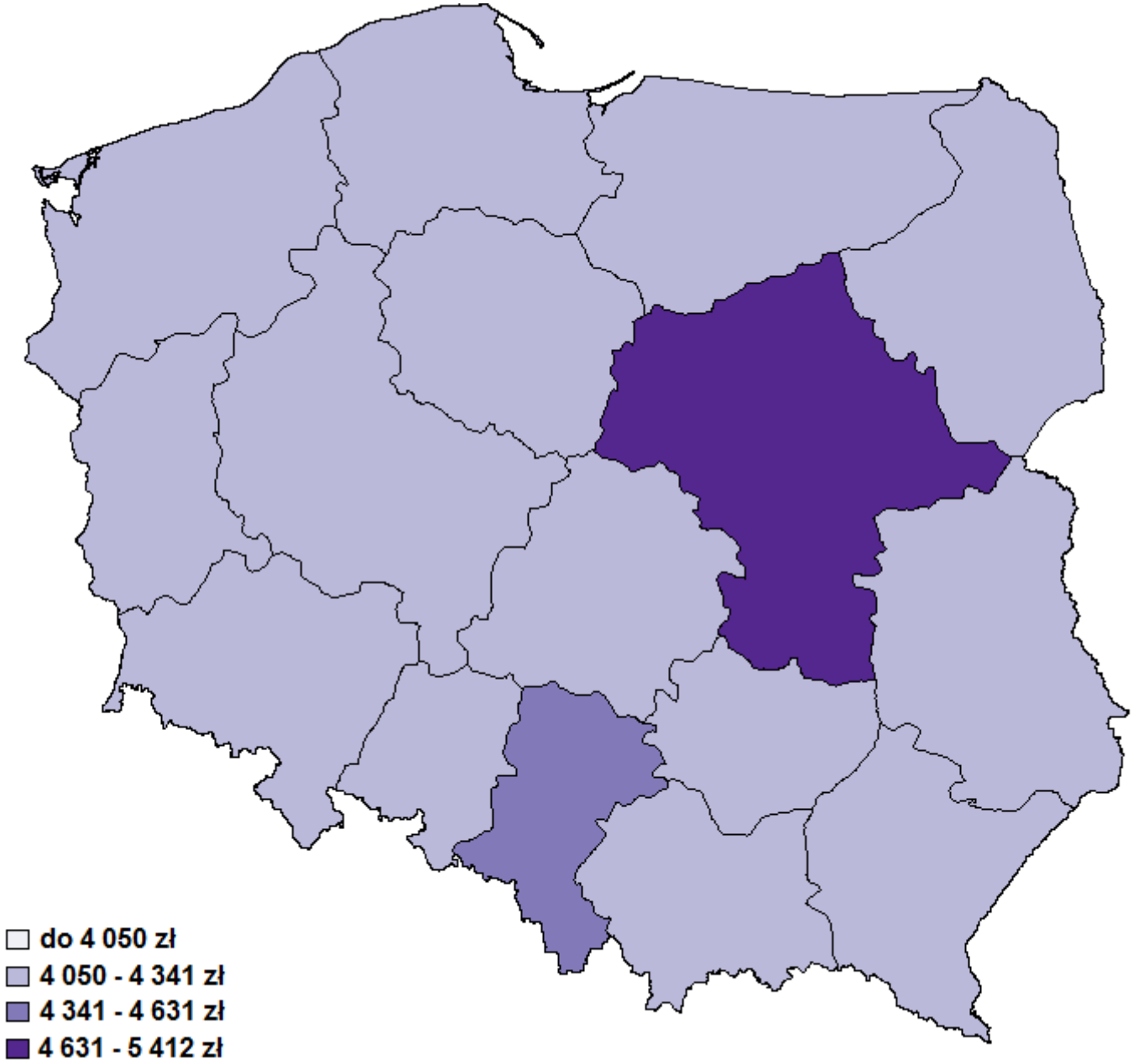
Tabela 1. Zatrudnienie przeciętne w administarcji publicznej oraz w poszczególnych jej segmentach w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców (w etatach**)**

Województwo	Administracja publiczna, z tego:	Administracja samorządowa	Administracja rządowa, z tego:	korpus służby cywilnej	Administracja państwowa
dolnośląskie	24,0	8,5	13,4	2,6	2,1
kujawsko-pomorskie	22,6	8,5	12,4	2,5	1,7
lubelskie	25,1	8,6	14,5	2,5	2,0
lubuskie	27,4	8,6	16,6	3,2	2,2
łódzkie	23,5	8,5	13,0	2,7	1,9
małopolskie	19,7	7,0	11,1	2,2	1,6
mazowieckie	36,6	7,9	25,3	7,0	3,4
opolskie	23,8	8,3	13,8	2,6	1,6
podkarpackie	23,2	8,4	13,1	2,3	1,6
podlaskie	27,6	8,6	17,0	2,9	2,0
pomorskie	24,5	7,9	14,6	2,8	2,1
śląskie	20,8	7,1	11,8	2,3	1,9
świętokrzyskie	22,7	9,5	11,6	2,3	1,6
warmińsko-mazurskie	27,4	9,9	15,8	2,6	1,8
wielkopolskie	20,9	7,3	11,9	2,4	1,6
zachodniopomorskie	26,9	9,3	15,3	3,0	2,2
Polska	**25,1**	**8,1**	**14,9**	**3,1**	**2,1**

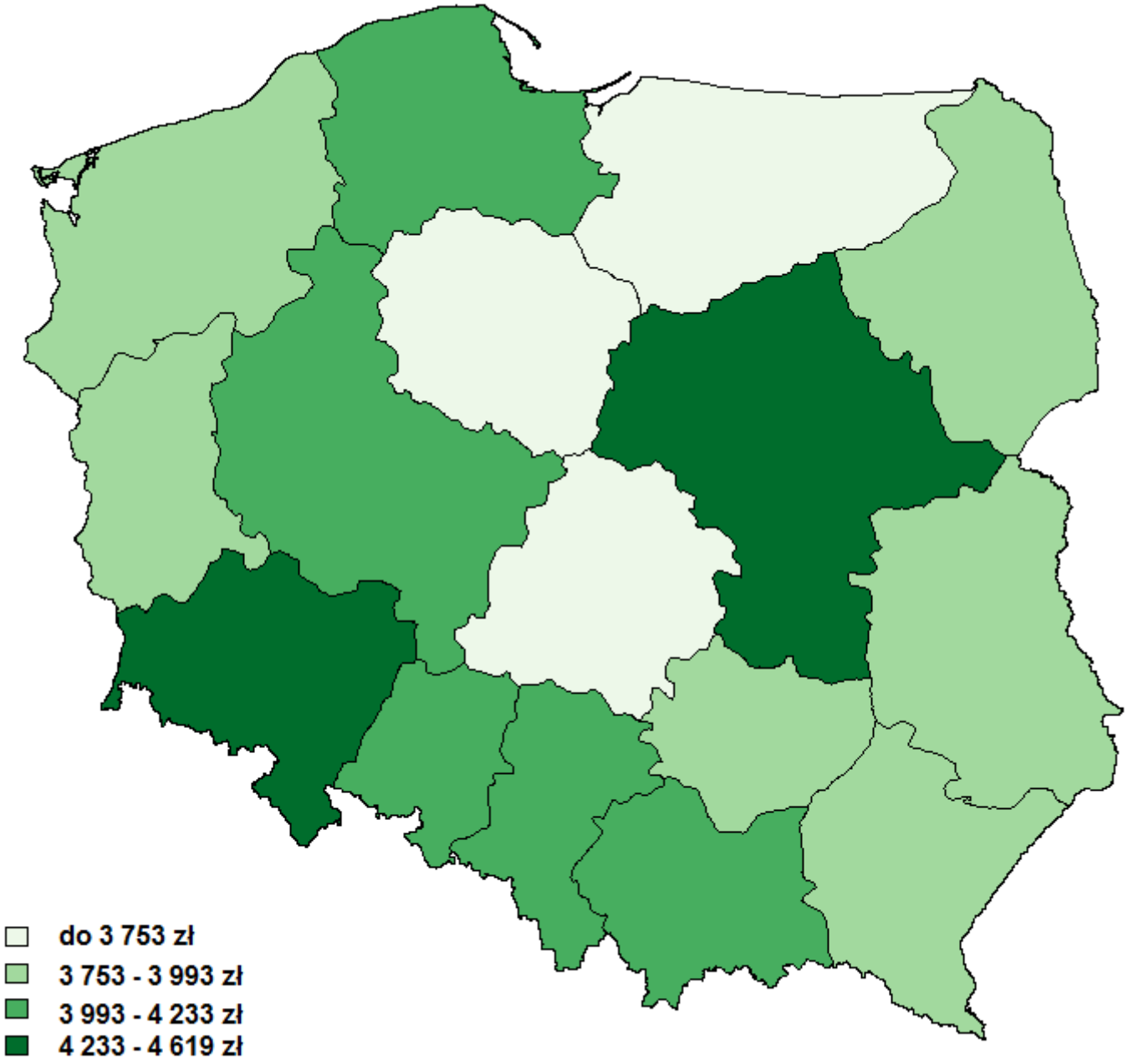
Rys. 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej według województw w 2014 r. (w zł, brutto)



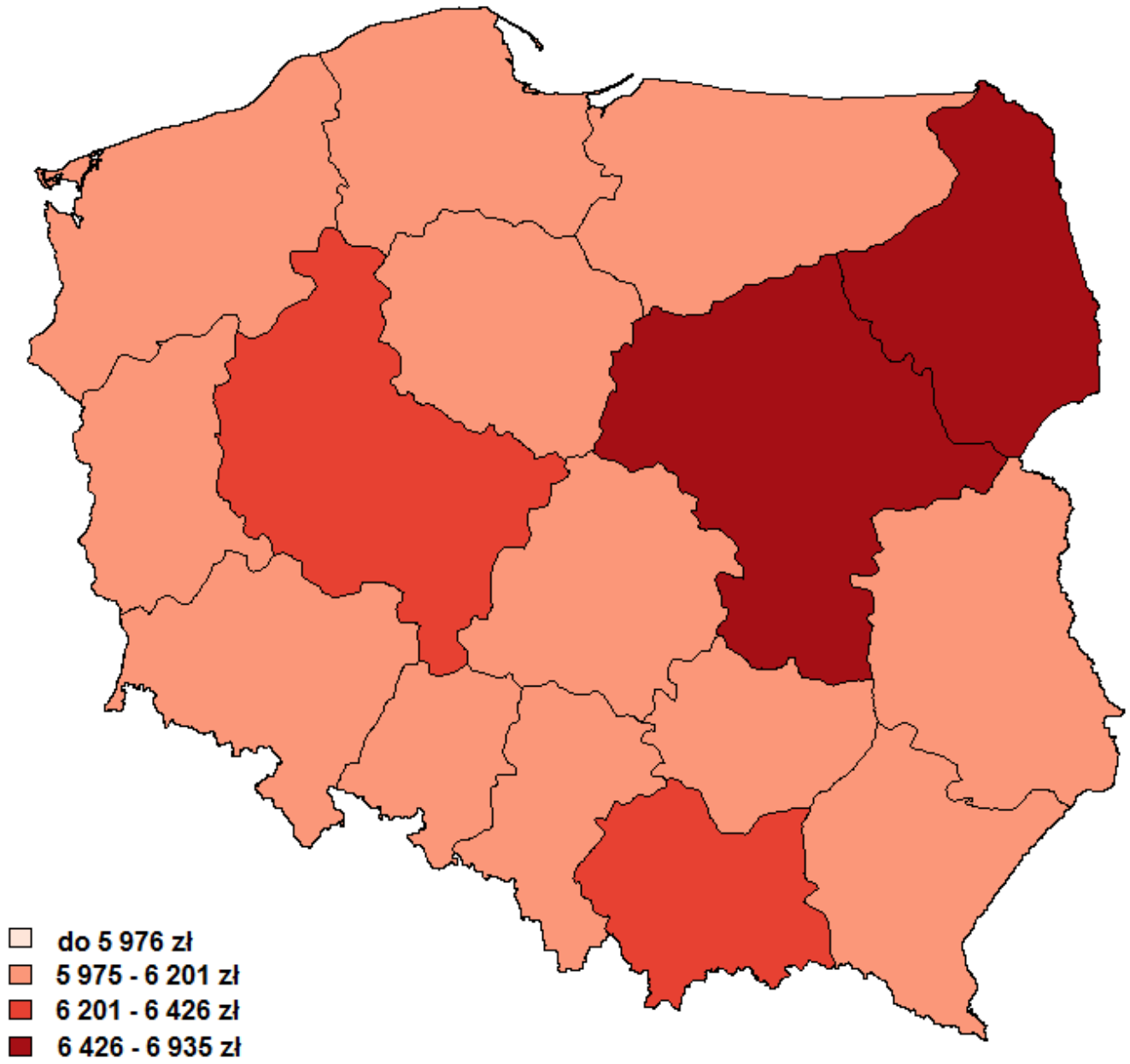
Rys. 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w administracji rządowej według województw w 2014 r. (w zł, brutto)



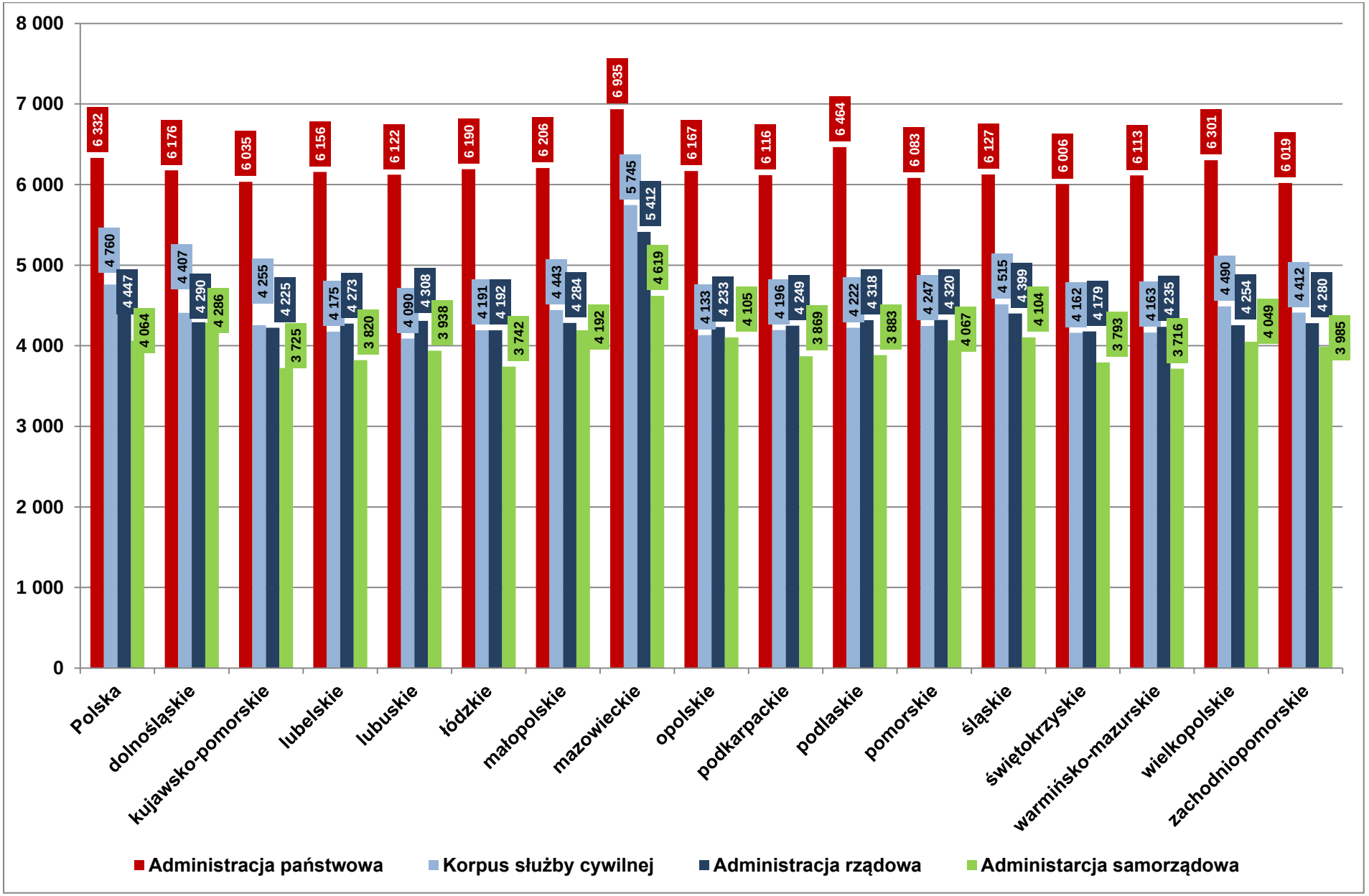
Rys. 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w jednostkach samorządu terytorialnego według województw w 2014 r. (w zł, brutto)



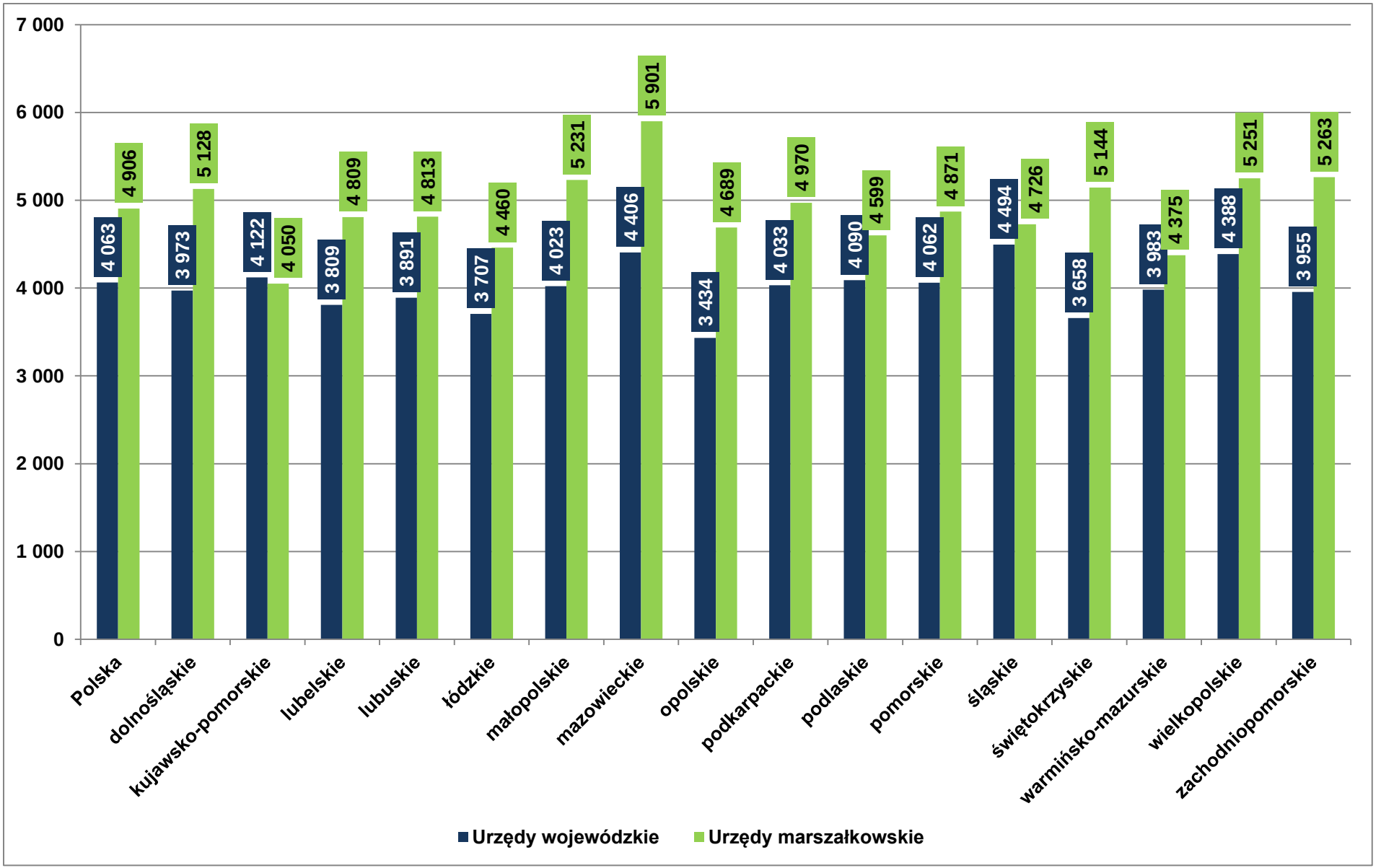
Rys. 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w administracji państwowej według województw w 2014 r. (w zł, brutto)



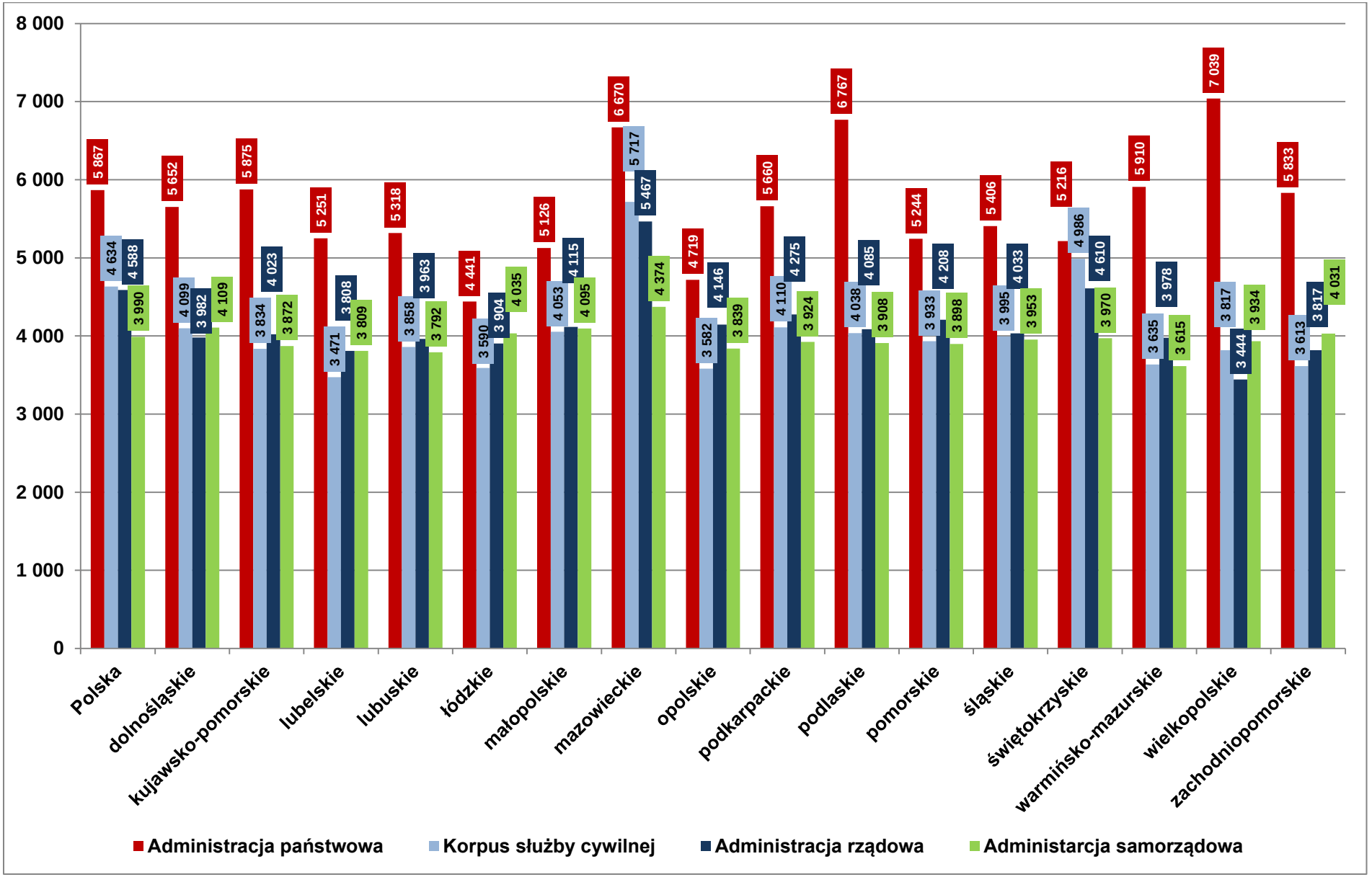
Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w administracji państwowej, samorządowej i rządowej oraz w korpusie służby cywilnej według województw w 2014 r. (brutto, w zł)



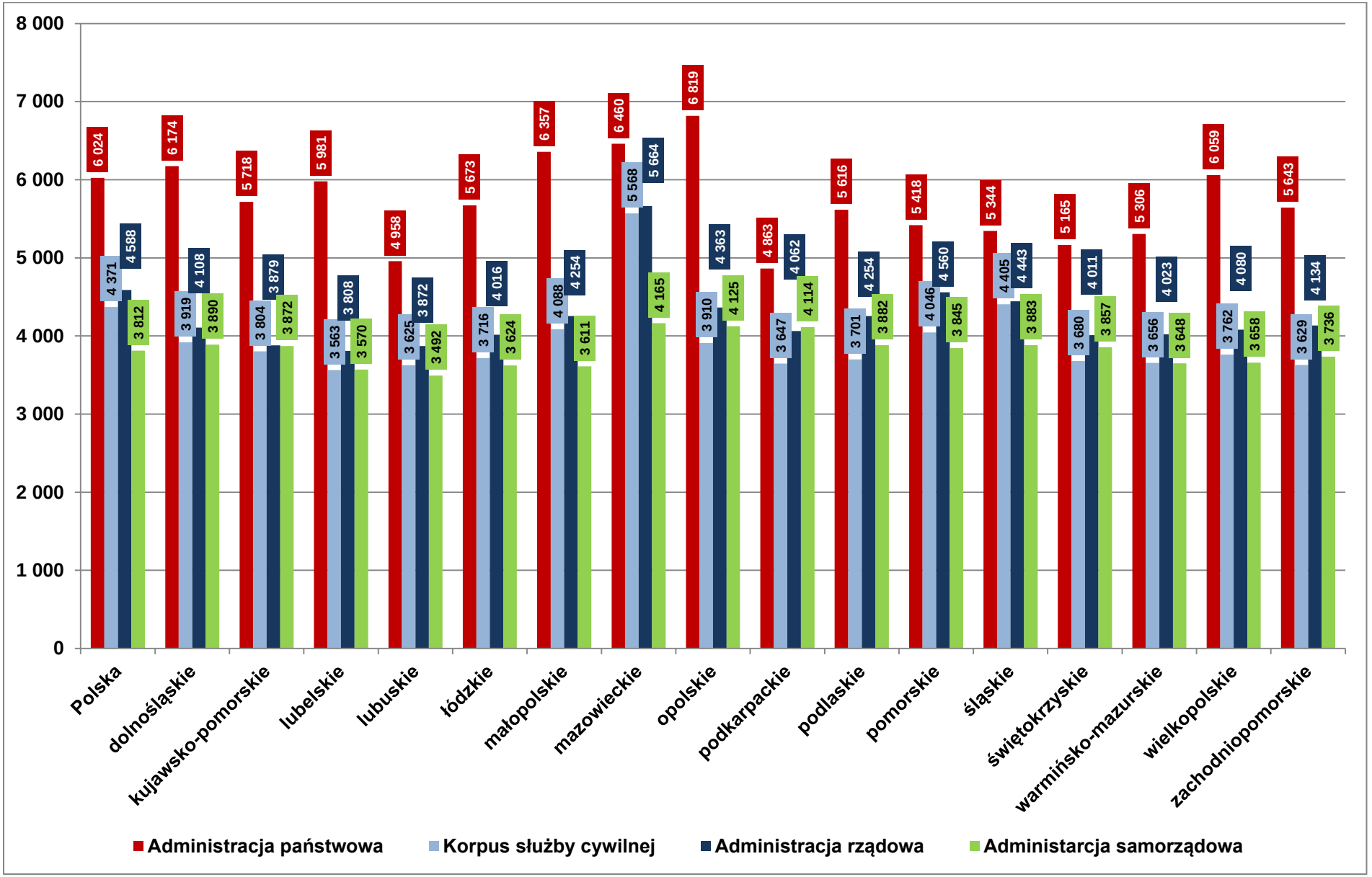
Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach wojewódzkich i urzędach marszałkowskich w 2014 roku (brutto, w zł)



Wykres 4 . Przeciętne miesięczne wynagrodzenie na stanowiskach specjalistów ds. finansowych w administracji państwowej, samorządowej i rządowej oraz w korpusie służby cywilnej według województw w 2014 r. (brutto, w zł)



Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie na stanowiskach specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi w administracji państwowej, samorządowej i rządowej oraz w korpusie służby cywilnej według województw w 2014 r. (brutto, w zł)



Załącznik nr 4

Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2015 r.

Grupy urzędów	Liczba osób, z którymi w 2015 r. podpisano umowy na czas określony, zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej	Liczba przyznanych ocen		
		ogółem	pozytywnych	negatywnych
Ministerstwa	472	352	346	6
Urzędy centralne	670	498	483	15
Urzędy wojewódzkie	349	309	303	6
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	1540	531	521	10
Wojewódzka administracja zespolona	704	554	539	15
Powiatowa administracja zespolona	476	281	271	10
Pozostała administracja niezespolona	746	495	485	10
OGÓŁEM	**4957**	**3020**	**2948**	**72**

Załącznik nr 5

Analiza danych statystycznych
dotyczących urzędników służby cywilnej mianowanych w 2015 r.

W ustawie budżetowej na 2015 r. określono 200-osobowy limit mianowań w służbie cywilnej.

Do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2015 r. przystąpiło 828 osób (w 2014 r. – 880 osób). Sprawdzian z wynikiem pozytywnym zakończyło 299 osób (36,11%). Ostatecznie z tej grupy mianowano **162 osoby**, które w dniu 1 grudnia 2015 r. były zatrudnione w służbie cywilnej.

Spośród absolwentów KSAP, którzy w 2015 r. złożyli wnioski o mianowanie w służbie cywilnej mianowano **36 osób**, które w dniu 1 grudnia 2015 r. były zatrudnione w służbie cywilnej (dla porównania, w 2014 r. były to 32 osoby).

Wśród **198 osób** łącznie mianowanych w 2015 r. nieznacznie przeważali mężczyźni (51,52%). Biorąc pod uwagę strukturę wiekową, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat (55,05%). Następnie w kolejności były osoby w grupie wiekowej 30 lat i mniej (31,82%). Osoby starsze, w przedziałach wiekowych 41–50 oraz powyżej 50 lat, stanowiły odpowiednio 12,63% oraz 0,51% ogółu nowo mianowanych urzędników. Najmłodsza z osób miała 26, a najstarsza – 52 lata. Średni wiek wyniósł ok. 34 lata.

Pracownicy służby cywilnej mianowani w 2015 r. byli zatrudnieni przede wszystkim w ministerstwach – 46,97% oraz urzędach terenowych – 30,81%. Odsetek pracowników urzędów centralnych wyniósł 14,14%, zaś urzędów wojewódzkich – 8,08%. Wśród pracowników urzędów terenowych przeważali przedstawiciele administracji podatkowej i kontroli skarbowej – stanowili oni 70,49% tej grupy i 21,72% ogółu pracowników mianowanych w 2015 r.

Najliczniejsza grupa nowo mianowanych urzędników służby cywilnej potwierdziła stosownym certyfikatem znajomość języka angielskiego – 85,35%. Znacznie mniej, bo 8,08%, legitymowało się językiem rosyjskim, 3,03% – francuskim, 2,02% – niemieckim, 1,01% – hiszpańskim i 0,51% – portugalskim.

Wśród osób mianowanych na podstawie wyników postępowania kwalifikacyjnego przeważali pracownicy urzędów administracji rządowej, posiadający w momencie zgłaszania się do postępowania co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej. Stanowili oni 88,89% ogółu. Tym samym w 2015 r. zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie

do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej uzyskało 11,11% osób posiadających 2-letni staż pracy w służbie cywilnej.

Wśród mianowanych w 2015 r. uczestników postępowania kwalifikacyjnego przeważały osoby z wykształceniem prawniczo-administracyjnym (38,27%) oraz z zakresu nauk społecznych (28,40%). Studia ekonomiczne ukończyło 22,84% osób. W stosunku do 2014 r. odnotowano tym samym znaczący wzrost udziału grupy osób, które ukończyły studia z zakresu nauk społecznych (o ponad 10 punktów procentowych).

Załącznik nr 6

Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej oraz sprzeciwy od ocen okresowych w 2015 r.

Tabela 1. Oceny okresowe

Grupy urzędów	Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe			Liczba osób, którym sporządzono negatywne oceny okresowe			Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową
	ogółem	pozytywne	negatywne	ogółem	pracownicy służby cywilnej	urzędnicy służby cywilnej	
Ministerstwa	7537	7507	30	30	24	6	1
Urzędy centralne	6227	6206	21	21	21	0	0
Urzędy wojewódzkie	5009	4996	13	13	13	0	0
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	29551	29499	52	52	52	0	0
Wojewódzka administracja zespolona	10022	10005	17	17	17	0	0
Powiatowa administracja zespolona	5054	5044	10	10	10	0	0
Pozostała administracja niezespolona	10453	10432	21	21	20	1	0
OGÓŁEM	**73853**	**73689**	**164**	**164**	**157**	**7**	**1**

Tabela 2. Oceny okresowe według poszczególnych poziomów

Grupy urzędów	Ogółem	Liczba ocen okresowych sporządzonych na poszczególnych poziomach				
		znacznie powyżej oczekiwań	powyżej oczekiwań	na poziomie oczekiwań	poniżej oczekiwań	znacznie poniżej oczekiwań
Ministerstwa	7537	1359	4737	1415	26	0
Urzędy centralne	6227	420	3460	2328	17	2
Urzędy wojewódzkie	5009	494	3033	1469	13	0
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	29551	639	12434	16436	41	1
Wojewódzka administracja zespolona	10022	746	5113	4148	15	0
Powiatowa administracja zespolona	5054	202	2352	2490	10	0
Pozostała administracja niezespolona	10453	483	5311	4642	17	0
OGÓŁEM	**73853**	**4343**	**36440**	**32928**	**139**	**3**

Tabela 3. Sprzeciwy od ocen okresowych

Grupy urzędów	Liczba sprzeciwów od oceny okresowej				Liczba odwołań do sądu pracy w sprawach dotyczących ocen okresowych
	Ogółem	w tym liczba uwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nieuwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nierozpatrzonych sprzeciwów od oceny okresowej	
Ministerstwa	43	14	26	3	2
Urzędy centralne	18	4	14	0	1
Urzędy wojewódzkie	14	2	12	0	6
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	62	16	43	3	12
Wojewódzka administracja zespolona	12	3	9	0	1
Powiatowa administracja zespolona	6	3	2	1	1
Pozostała administracja niezespolona	26	13	11	2	3
OGÓŁEM	**181**	**55**	**117**	**9**	**26**

Załącznik nr 7

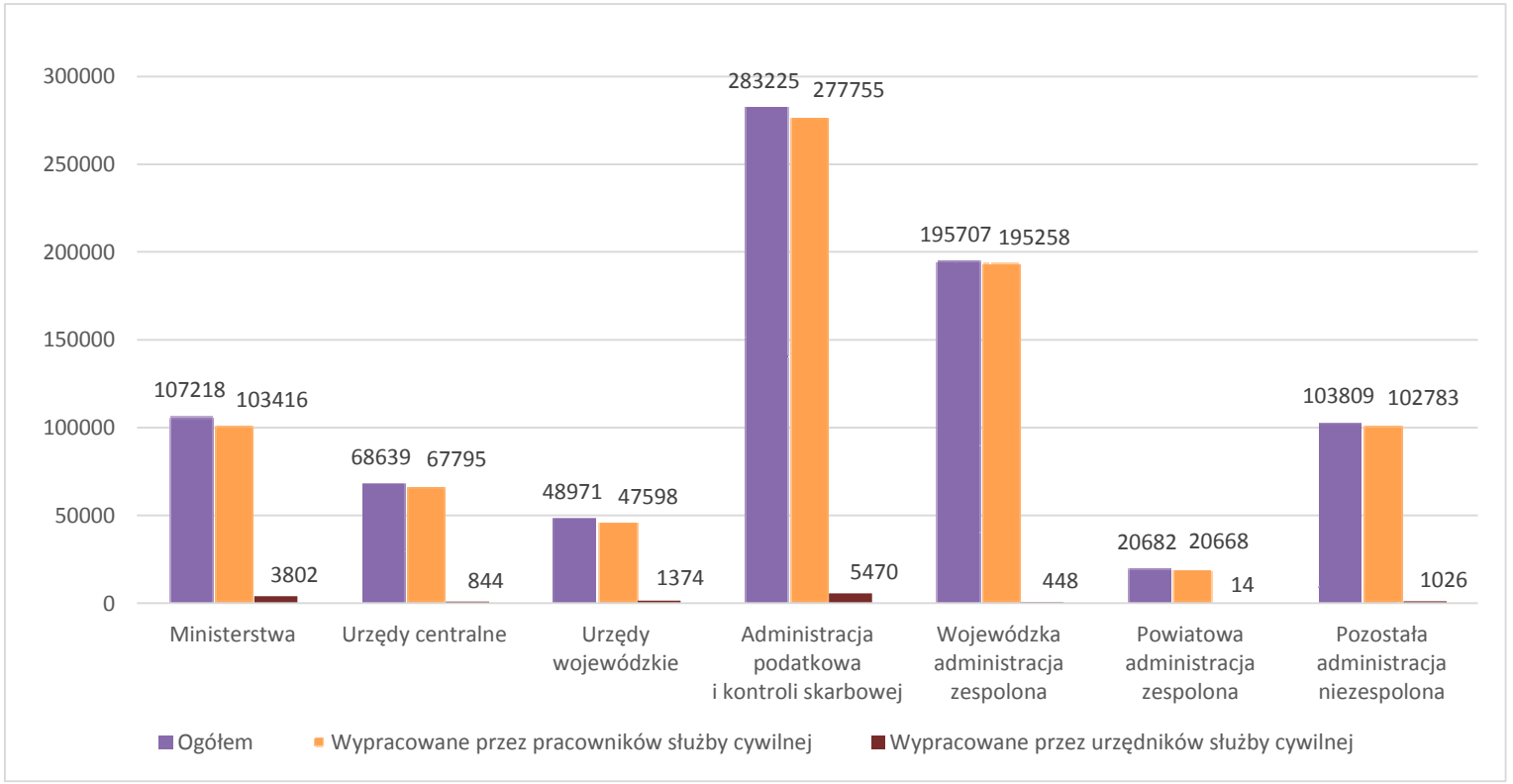
Stopnie służbowe urzędników służby cywilnej w 2015 r.

Grupy urzędów	Liczba osób, w przypadku których wnioskowano – na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej – o przyznanie kolejnego stopnia służbowego	Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej		Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy, zgodnie z art. 89 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej
		ogółem	%	
Ministerstwa	500	125	25%	554
Urzędy centralne	64	31	48,4%	120
Urzędy wojewódzkie	105	48	45,7%	121
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	88	63	71,6%	268
Wojewódzka administracja zespolona	23	12	52,2%	41
Powiatowa administracja zespolona	1	0	0%	3
Pozostała administracja niezespolona	28	16	57,1%	47
OGÓŁEM	**809**	**295**	**36,5%**	**1154**

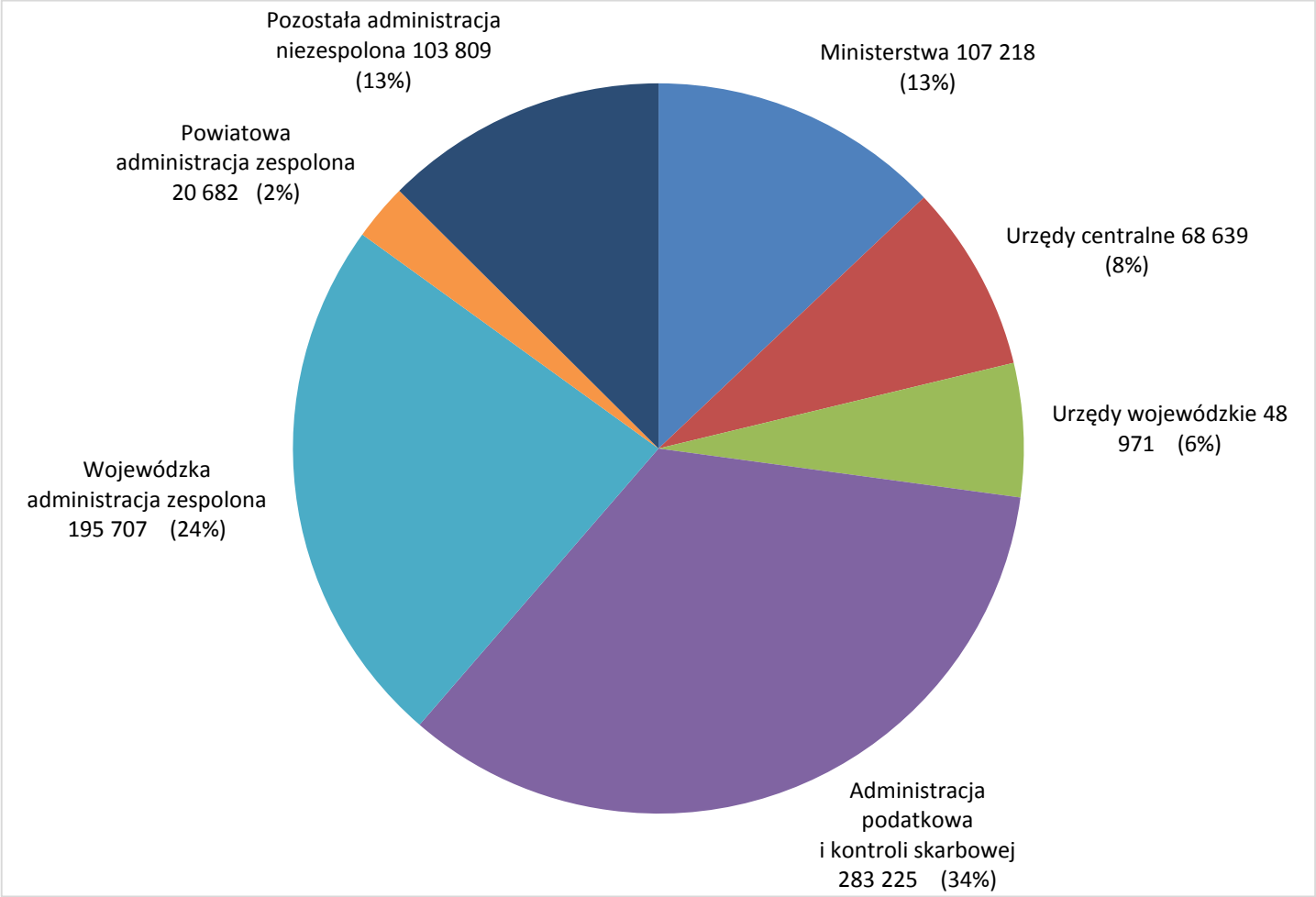
Załącznik nr 8

Godziny nadliczbowe w służbie cywilnej w 2015 r.

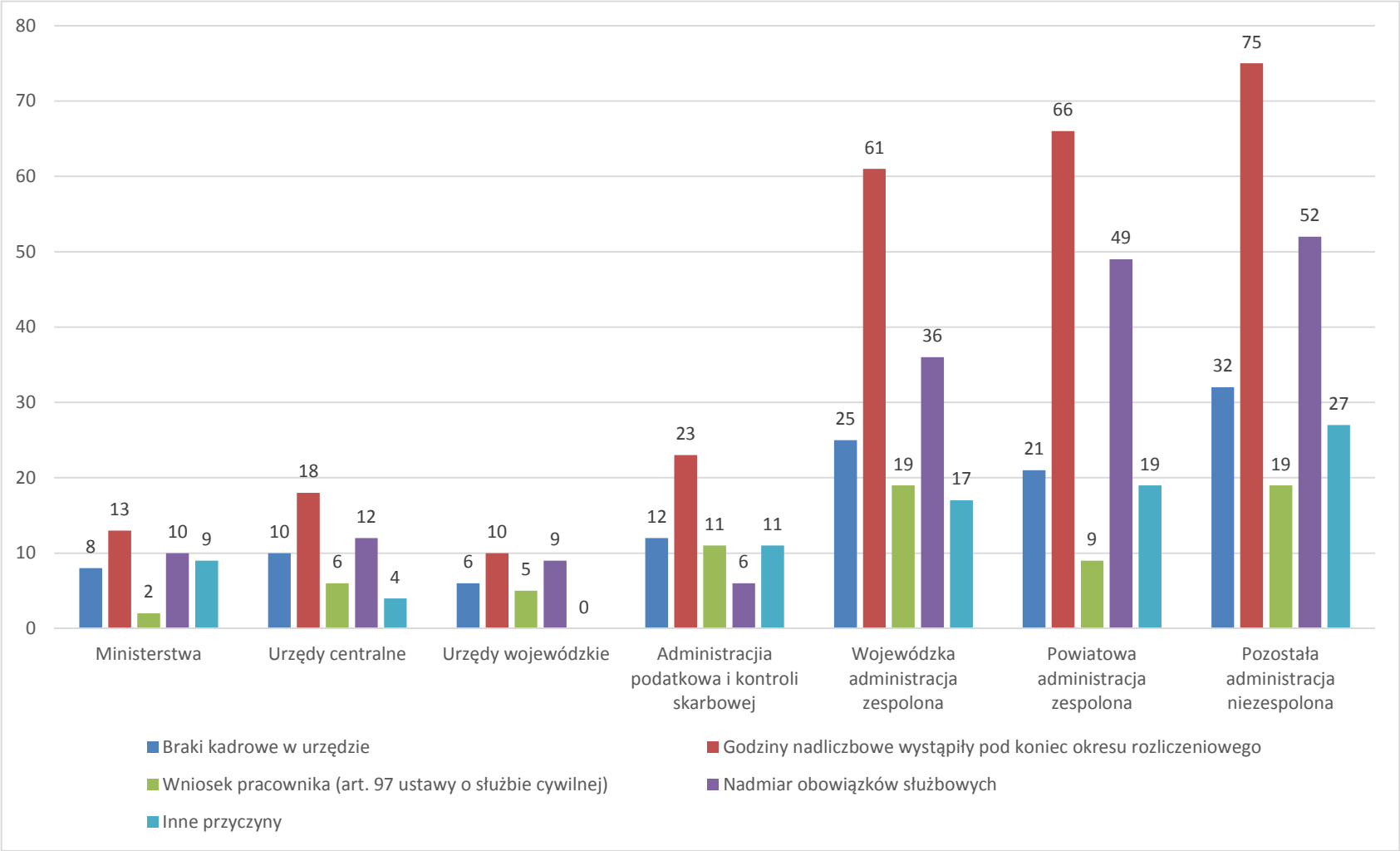
Wykres 1. Liczba godzin nadliczbowych według statusu członka korpusu służby cywilnej



Wykres 2. Godziny nadliczbowe wypracowane przez poszczególne grupy urzędów



Wykres 3. Przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych



Załącznik nr 9

Postępowanie wyjaśniające, postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne w służbie cywilnej w 2015 r.

Tabela 1. Postępowanie wyjaśniające

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania wyjaśniające w 2015 r.			Umorzone postępowania wyjaśniające w 2015 r.		
	ogółem	w tym postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego urzędu do ustalenia, czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		ogółem	w tym postępowania wyjaśniające, w których dyrektor generalny urzędu zobowiązał rzecznika dyscyplinarnego urzędu do ustalenia, czy naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej nie stanowi jednocześnie naruszenia określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej	
		ogółem	%		ogółem	%
Ministerstwa	71	23	32%	51	22	43%
Urzędy centralne	77	50	65%	32	28	88%
Urzędy wojewódzkie	20	6	30%	9	3	33%
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	126	82	65%	59	35	59%
Wojewódzka administracja zespolona	81	42	52%	50	32	64
Powiatowa administracja zespolona	35	11	31%	23	11	48%
Pozostała administracja niezespolona	25	9	36%	12	7	58%
OGÓŁEM	**435**	**223**	**51%**	**236**	**138**	**58%**

Tabela 2. Postępowanie dyscyplinarne i kary dyscyplinarne

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania dyscyplinarne w 2015 r.			Kary dyscyplinarne uprawomocnione w 2015 r.						
	ogółem	w tym postępowania dyscyplinarne wszczęte w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej, stanowiącym jednocześnie naruszenie określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		ogółem	w tym kary nałożone w związku z naruszeniem obowiązku członka korpusu służby cywilnej, stanowiącym jednocześnie naruszenie określonych zasad służby cywilnej lub zasad etyki korpusu służby cywilnej		w tym kary wydalenia urzędników ze służby cywilnej		w tym kary wydalenia pracowników służby cywilnej z pracy w urzędzie	
		ogółem	%		ogółem	%	ogółem	%	ogółem	%
Ministerstwa	27	17	63%	10	6	60%	0	0%	0	0%
Urzędy centralne	14	12	86%	12	9	75%	0	0%	0	0%
Urzędy wojewódzkie	8	5	63%	2	1	50%	0	0%	1	50%
Administracja podatkowa i kontroli skarbowej	61	44	72%	29	20	69%	0	0%	0	0%
Wojewódzka administracja zespolona	30	16	53%	31	11	35%	0	0%	0	0%
Powiatowa administracja zespolona	10	4	40%	15	8	53%	0	0%	0	0%
Pozostała administracja niezespolona	19	12	63%	21	16	75%	0	0%	0	0%
OGÓŁEM	**169**	**110**	**65%**	**120**	**71**	**59%**	**0**	**0%**	**1**	**1%**

Załącznik nr 10

Inne istotne zadania realizowane przez Szefa Służby Cywilnej i Departament Służby Cywilnej w 2015 r.

Zadania	Podjęte działania i ich rezultaty
1. Dokonanie oceny funkcjonowania ustawy o służbie cywilnej (OSR ex-post)	➢ Przygotowanie, zgodnie z zaleceniem Zespołu ds. Programowania Prac Rządu, oceny skutków regulacji ex post ustawy o służbie cywilnej ➢ Upowszechnienie dokumentu (OSR ex-post), przyjętego przez Zespół ds. Programowania Prac Rządu ➢ Zainicjowanie szerokiego dialogu wszystkich interesariuszy na temat przyszłych kierunków rozwoju służby cywilnej
2. Przygotowanie propozycji kierunkowych zmian w systemie służby cywilnej	➢ Przegląd funkcjonowania przepisów ustawy o służbie cywilnej i identyfikacja obszarów wymagających udoskonalenia ➢ Wypracowanie propozycji zmian w służbie cywilnej wraz z rekomendacjami działań w tym zakresie
3. Doskonalenie naboru do służby cywilnej i procesu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej	➢ Zastosowanie metodologii centrum oceny (*assessment center* – AC) do badania kompetencji kierowniczych w naborach na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów (od kwietnia 2015 r. procedura AC była konsekwentnie stosowana we wszystkich naborach na te stanowiska) ➢ Monitorowanie procesu naboru do służby cywilnej i obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej (m.in. przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej obserwujący przebieg 5 naborów na wyższe stanowiska, 121 wystąpień do kierowników urzędów w sprawie niezgodności ogłoszeń z przepisami prawa) ➢ Przygotowanie do uruchomienia nowej, uzupełnionej o nowe funkcjonalności, zaprojektowanej zgodnie z RWD (*responsive web design*) i dostosowanej do osób z niepełnosprawnością bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej
4. Przygotowanie analiz na potrzeby Szefa Służby Cywilnej, Kierownictwa KPRM i innych organów	➢ Materiały analityczne dotyczące: – konsultacji publicznych w administracji rządowej, – warunków pracy osób zatrudnionych na stanowiskach laboratoryjnych w urzędach administracji rządowej (na zlecenie Stałego Komitetu Rady Ministrów), – zatrudnienia w administracji rządowej innego niż na podstawie umowy o pracę (na potrzeby sejmowej Komisji Administracji i Cyfryzacji)
5. Przygotowanie propozycji podziału rezerwy płacowej na zmiany organizacyjne i nowe zadania	➢ Dokonanie analizy kilkudziesięciu wniosków dysponentów o przyznanie dodatkowych środków z rezerwy celowej na zmiany organizacyjne i nowe zadania ➢ Przygotowanie rekomendacji podziału rezerwy oraz uchwał Rady Ministrów (na podstawie dwóch decyzji Rady Ministrów środki z rezerwy zostały przyznane 12 dysponentom, w łącznej kwocie ok. 1 601 tys. zł bez pochodnych)

6. Pozyskanie ofert pracy dla absolwentów KSAP w ramach pierwszego zatrudnienia	➢ Zebranie 88 ofert pracy dla absolwentów KSAP. Wszyscy Absolwenci XXV Promocji (37 osób) znaleźli zatrudnienie w służbie cywilnej
7. Wspieranie zatrudnienia w służbie cywilnej osób z niepełnosprawnością	➢ Monitorowanie ogłoszeń publikowanych w BIP KPRM pod kątem przestrzegania przepisów dotyczących udziału osób z niepełnosprawnością w naborach do służby cywilnej ➢ Dostosowanie nowej bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej do potrzeb osób z niepełnosprawnością ➢ Stosowanie klauzul społecznych w umowach z wykonawcami
8. Wsparcie urzędów w stosowaniu nowych regulacji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	➢ Aktualizacja dotychczasowych narzędzi dotyczących ocen pracowniczych (udostępnianych w internetowym Serwisie Służby Cywilnej): – arkuszy ocen w MS Excel, – Bazy Ocen w Służbie Cywilnej ➢ Przygotowanie materiałów informacyjnych (udostępnianych w internetowym Serwisie Służby Cywilnej): – prezentacja na temat zmian, – aktualizacja zakładki FAQ ➢ Spotkania eksperckie (np. w MSZ, Komendzie Głównej Straży Granicznej)
9. Organizacja Dnia otwartego dla służby cywilnej	➢ Umożliwienie 400 pracownikom z ok. 300 urzędów administracji rządowej z całego kraju konsultacji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej ➢ Zaprezentowanie kluczowych zmian wprowadzonych w związku z realizacją projektu „Mniej wysiłku, więcej efektu”, Inicjatywy „Obywatel” oraz innych informacji, rekomendacji i propozycji działań związanych z funkcjonowaniem służby cywilnej ➢ Spotkania konsultacyjne w terenie (Dzień otwarty dla służby cywilnej w Opolskim i Śląskim Urzędzie Wojewódzkim)
10. Realizacja mianowań w służbie cywilnej	➢ Opracowanie wzorów zgłoszeń do postępowania kwalifikacyjnego oraz wniosku o mianowanie ➢ Nadzór nad zgodnym z przepisami prawa przebiegiem postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej ➢ Prowadzenie czynności związanych z weryfikacją osób uprawnionych do mianowania ➢ Dokonanie mianowań w służbie cywilnej, w tym m.in. organizacja uroczystości mianowania nowych urzędników służby cywilnej
11. Uruchomienie środków na wypłatę dodatków służby cywilnej dla nowo mianowanych urzędników	➢ Dokonanie analizy i weryfikacji wniosków o uruchomienie środków z rezerwy celowej na wypłatę dodatków służby cywilnej: – na skutki przechodzące mianowań w 2014 r. (ok. 2 302 tys. zł), – na skutki mianowań w 2015 r. (ok. 204 tys. zł)

12. Dostosowanie obowiązujących w służbie cywilnej regulacji do nowych uwarunkowań wynikających z ustawy o administracji podatkowej	➢ Opracowanie, we współpracy z Ministerstwem Finansów, projektu nowelizacji tzw. rozporządzenia stanowiskowo-płacowego dla służby cywilnej
13. Prowadzenie współpracy międzynarodowej w zakresie służby cywilnej	➢ Wznowienie kontaktów dwustronnych z Gruzją ➢ Zintensyfikowanie kontaktów z Ukrainą (podpisano nowe porozumienie o współpracy) ➢ Współpraca z państwami Partnerstwa Wschodniego, w tym organizacja staży dla ich przedstawicieli w polskich urzędach ➢ Udział w pracach Komitetu OECD ds. Zarządzania Publicznego ➢ Udział w pracach Europejskiej Sieci ds. Administracji Publicznej (EUPAN)
14.Obsługa merytoryczna oraz techniczno-organizacyjna prac Rady Służby Cywilnej (RSC) oraz Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej (WKD)	➢ Przygotowanie, w porozumieniu z Wiceprzewodniczącym RSC, 8 posiedzeń Rady ➢ Opracowanie dokumentów, analiz, materiałów informacyjnych w celu przygotowania udziału Szefa Służby Cywilnej w posiedzeniach RSC ➢ Przygotowanie, w porozumieniu z Przewodniczącym WKD, 63 rozpraw Komisji