



**Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej
o stanie służby cywilnej
i realizacji zadań tej służby
w 2010 roku**

Marzec 2011

Spis treści

1.	Wstęp.....	3
2.	Stan służby cywilnej	5
2.1.	Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej	5
2.2.	Finansowanie służby cywilnej	9
2.3.	Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej	10
2.3.1.	Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń	10
2.3.2.	Wyniki badania wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w pozostałych urzędach administracji publicznej oraz sektorach gospodarki	12
2.3.3.	Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej na tle wynagrodzeń w innych sektorach gospodarki	15
2.4.	Nabór na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej ..	15
2.5.	Nabór i obsada wyższych stanowisk w służbie cywilnej	18
2.5.1.	Nabór na wyższe stanowiska w służbie cywilnej	18
2.5.2.	Obsada wyższych stanowisk w służbie cywilnej	21
2.6.	Nawiązanie i zmiany w stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej ...	21
2.6.1.	Pierwsza ocena w służbie cywilnej i służba przygotowawcza	21
2.6.2.	Decyzje Szefa Służby Cywilnej dot. przeniesień członków korpusu służby cywilnej.....	23
2.7.	Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	24
2.7.1.	Pierwsze zatrudnienie absolwentów KSAP	24
2.7.2.	Absolwenci KSAP w korpusie służby cywilnej	26
2.8.	Postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej i nadzór nad jego przebiegiem	27
2.9.	Mianowania w służbie cywilnej	28
2.10.	Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej	29
2.10.1.	Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej	29
2.10.2.	Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej	31
2.10.3.	Indywidualne programy rozwoju zawodowego	32
2.11.	Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej	32
2.12.	Czas pracy	33
2.13.	Szkolenia w służbie cywilnej	35
2.14.	Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich.....	36

2.15.	Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej	40
2.15.1.	Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne	40
2.15.2.	Rzecznicy dyscyplinarni	41
2.15.3.	Komisje dyscyplinarne urzędów	42
2.15.4.	Wyższa Komisja Dyscyplinarna	42
2.16.	Współpraca z Szefem KPRM i obsługa zadań Szefa Służby Cywilnej	43
3.	Realizacja zadań służby cywilnej	44
3.1.	Realizacja zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej	44
3.1.1.	Prace legislacyjne	44
3.1.2.	Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów	46
3.1.3.	Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej	48
3.1.4.	Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej	51
3.1.5.	Współpraca międzynarodowa	52
3.1.6.	Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej ...	55
3.1.7.	Informacja i promocja służby cywilnej	56
3.1.8.	Współpraca z Parlamentem	59
3.1.9.	Współdziałanie z Ministrem Finansów	59
3.1.10.	Współpraca z Ministrem Spraw Zagranicznych	60
3.1.11.	Współpraca z Rzecznikiem Praw Obywatelskich	60
3.1.12.	Współpraca z Radą Służby Cywilnej	61
3.1.13.	Udział w pracach Zespołu ds. Programowania Prac Rządu oraz w posiedzeniach stałych komitetów Rady Ministrów	63
3.1.14.	Zespół doradczy ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych	64
3.1.15.	Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów	67
3.1.16.	Zespoły opiniodawcze i doradcze Szefa Służby Cywilnej	68
3.1.17.	Współpraca z KSAP	71
3.1.18.	Racjonalizacja zatrudnienia w służbie cywilnej	72
3.2.	Realizacja zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów	73
3.2.1.	Problemy w zakresie realizacji ustawowych zadań i działania podejmowane w celu ich rozwiązania	74
3.2.2.	Rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów odnośnie podjęcia działań w zakresie służby cywilnej	78
4.	Wnioski i niektóre planowane działania	79
5.	Załączniki	86

1. Wstęp

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2010 r. stanowi realizację ustawowego obowiązku określonego w art. 15 ust. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.). Zgodnie z tym przepisem Szef Służby Cywilnej przedstawia Prezesowi Rady Ministrów, do końca marca każdego roku, sprawozdanie o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby za rok poprzedni. Prezes Rady Ministrów w terminie 3 miesięcy przyjmuje albo odrzuca sprawozdanie. Sprawozdanie jest opiniowane przez działający przy Prezesie Rady Ministrów organ opiniodawczy – doradczy jakim jest Rada Służby Cywilnej (art. 19 ust. 1 i 2 pkt. 10 ustawy o służbie cywilnej). Odrzucenie sprawozdania stanowi przesłankę umożliwiającą odwołanie Szefa Służby Cywilnej przez Prezesa Rady Ministrów (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej).

Sprawozdanie prezentuje stan służby cywilnej i informuje o realizacji zadań tej służby w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2010 r. Zostało ono sporządzone w oparciu o informacje zgromadzone w Departamencie Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w wyniku realizacji ustawowo określonych zadań przez Szefa Służby Cywilnej, a także informacji przekazanych przez dyrektorów generalnych urzędów (kierowników urzędów wykonujących zadania dyrektorów generalnych w urzędach, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego) w sprawozdaniach z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2010 r.¹ W sprawozdaniu omówiono także zadania jakie realizował Szef Służby Cywilnej w 2010 r. wynikające z powierzenia mu istotnych zadań nie wynikających wprost z obowiązków określonych w ustawie o służbie cywilnej, a związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej. Były to w szczególności funkcje: przewodniczącego Zespołu Doradczego ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, członkostwo w Międzyresortowym Zespole ds. OECD i reprezentowanie Polski w Komitecie Zarządzania Publicznego tej organizacji, członkostwo w Zespole ds. Programowania Prac Rządu. Ponadto Prezes Rady Ministrów powierzył Szefowi Służby Cywilnej zadania wynikające z ustawowego nadzoru Prezesa Rady Ministrów nad Krajową Szkołą Administracji Publicznej.

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

Sprawozdanie składa się z trzech części podzielonych na rozdziały. Pierwsza prezentuje stan służby cywilnej w 2010 r. Druga przedstawia informacje o realizacji zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej i dyrektorów generalnych urzędów. Trzecia zawiera wnioski wypływające z informacji zawartych w dwóch pierwszych częściach sprawozdania i przedstawia niektóre planowane działania. Syntetyczną informację zawartą w poszczególnych częściach sprawozdania uszczegóławia 14 załączników (wykresy, tabele). Układ sprawozdania, poza pewnymi korektami i uzupełnieniami, odpowiada sprawozdaniu z 2009 r. Prezes Rady Ministrów, członkowie Rady Służby Cywilnej, organizacje związkowe i inni interesariusze nie wnieśli uwag dotyczących formy i treści sprawozdania Szefa Służby Cywilnej.

2. Stan służby cywilnej

2.1 Stan liczebny i struktura korpusu służby cywilnej

W dniu 31 grudnia 2010 r. w korpusie służby cywilnej zatrudnienie wyniosło 123 651 osób w przeliczeniu na pełne etaty. W porównaniu do 31 grudnia 2009 r. zatrudnienie wzrosło więc o 1 541 etatów, tj. o 1,3%.

Wzrosty zatrudnienia wynikały m.in. z rozpoczętego w 2010 r. procesu włączania w strukturę niektórych urzędów pracowników z likwidowanych gospodarstw pomocniczych i zakładów budżetowych. Z informacji otrzymanych z ministerstw, urzędów centralnych oraz urzędów wojewódzkich wynika, że w związku z ww. procesem, w strukturę urzędu włączono w 2010 r. 964 osób ogółem, z czego 299 osób na stanowiska należące do korpusu służby cywilnej. Należy jednak zauważyć, że likwidowane jednostki, zgodnie z ustawą o finansach publicznych, mogły funkcjonować do końca 2010 r., w związku z tym część pracowników likwidowanych jednostek została włączona do tych urzędów z dniem 1 stycznia 2011 r. Wzrost zatrudnienia w tych urzędach wyniósł ogółem 1 587 osób, w tym w korpusie służby cywilnej 821 osób – jednakże wzrostu tego nie ujęto z przyczyn formalnych w powyższych danych dotyczących dynamiki zatrudnienia w 2010 r. oraz załączniku nr 1².

Ponadto przyczyną wzrostów zatrudnienia była konieczność wzmocnienia etatowego obsługi projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej oraz włączenie w strukturę korpusu służby cywilnej pracowników regionalnych zarządów gospodarki wodnej (1 020 etatów wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 r.).

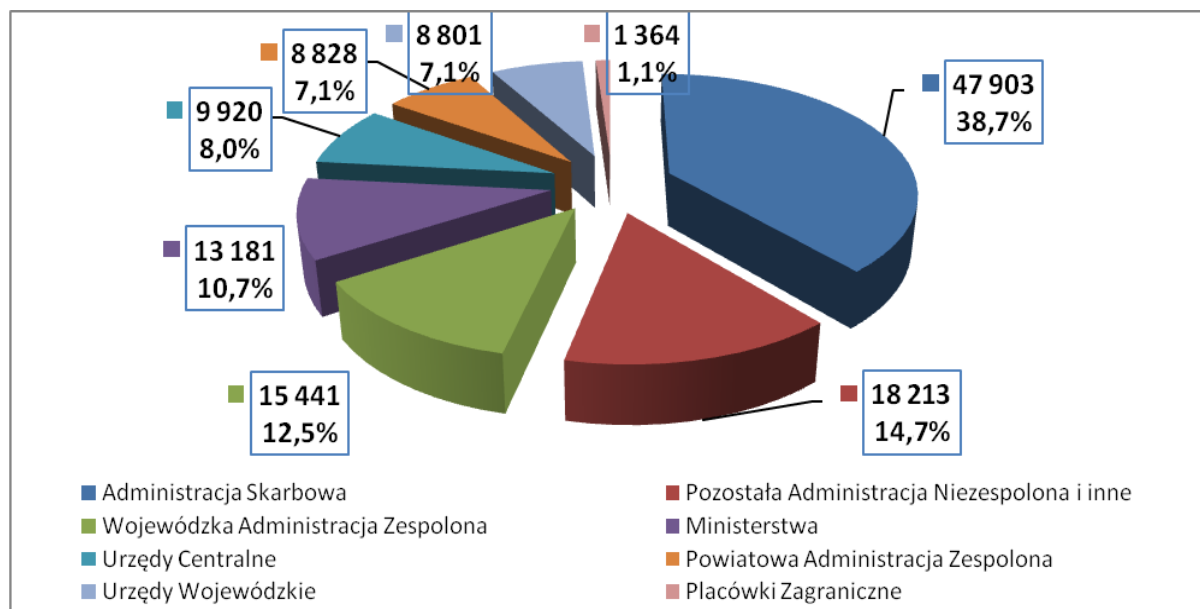
Należy również zauważyć, że w wyniku wprowadzonych w 2009 r. zmian w systemie kształtowania zatrudnienia i wynagrodzeń w państwowych jednostkach budżetowych (odnoszących się także do korpusu służby cywilnej), w 2010 r. planowanie i wykonanie zatrudnienia w oparciu o limity etatów przestało obowiązywać.

Członkowie korpusu służby cywilnej byli zatrudnieni w ok. 2 300 urzędach (m.in. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich, urzędach administracji niespolonej i innych, wojewódzkich i powiatowych jednostkach administracji zespolonej).

² Uwzględniając dane z dnia 1 stycznia 2011 r. zatrudnienie w korpusie służby cywilnej wzrosło o 2.362 etaty, tj. o 1,9%.

Najlichnieszą grupą urzędów w korpusie była administracja skarbowa z zatrudnieniem w wysokości 47 903 etatów – wzrost w stosunku do dnia 31 grudnia 2009 r. o 651 etatów tj. o 1,4%.

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej wg stanu na dzień 31.12.2010 r. w przeliczeniu na pełnozatrudnionych w podziale na grupy urzędów³



Najlichnieszą grupą stanowisk w służbie cywilnej była grupa stanowisk specjalistycznych, z zatrudnieniem wynoszącym 58 253 etaty – w porównaniu z dniem 31 grudnia 2009 r. odnotowuje się jednak spadek w tej grupie o 2 856 etatów, tj. o 4,7%. Najwyższy wzrost odnotowano w grupie stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej – o 4 492 etaty, tj. 23,2%⁴. Grupa wyższych stanowisk w służbie cywilnej liczyła w dniu

³ Zakres podmiotowy wybranych grup urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej przedstawiony na powyższym wykresie:

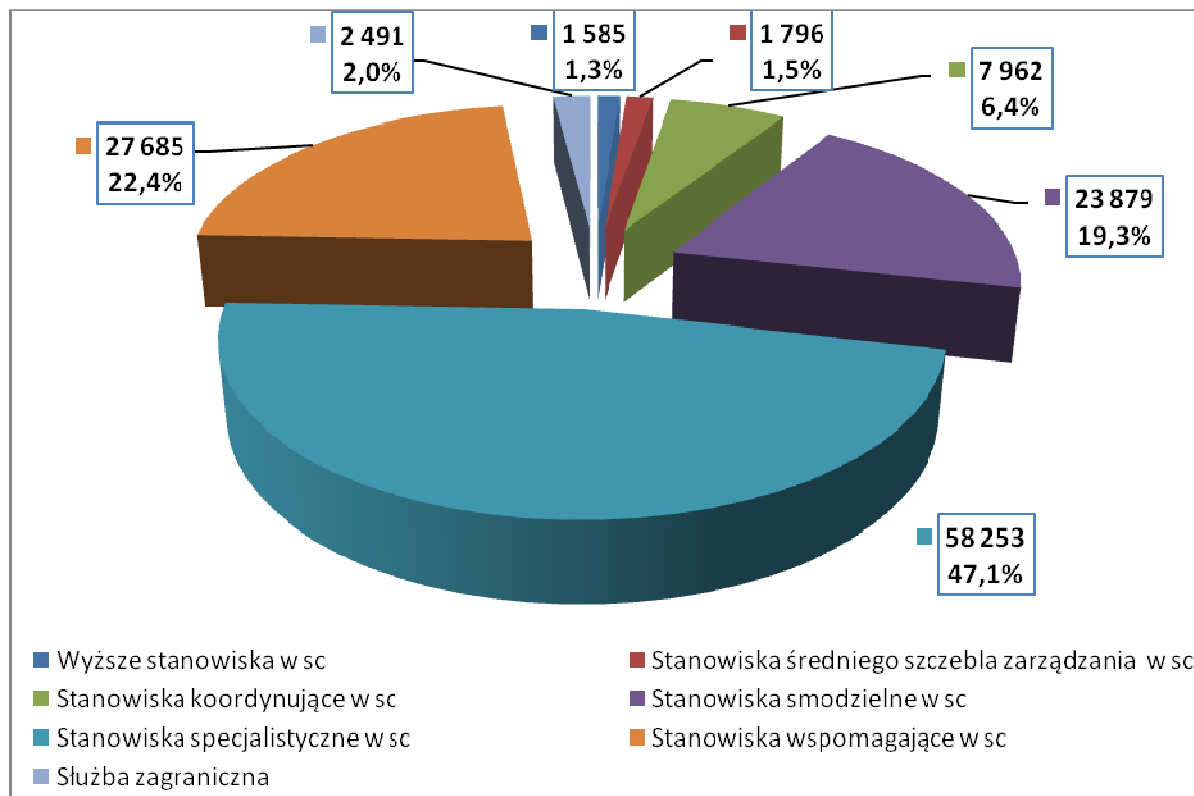
- do administracji skarbowej zaliczane zostały: izby skarbowe, urzędy skarbowe oraz urzędy kontroli skarbowej;
- do wojewódzkiej administracji zespolonej zaliczone zostały: komendy wojewódzkie: Policji i Państwowej Straży Pożarnej; kuratoria oświaty; wojewódzkie inspektoraty: inspekcji handlowej, farmaceutyczne, jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych, nadzoru budowlanego, ochrony roślin i nasiennictwa, ochrony środowiska, transportu drogowego, weterynarii oraz wojewódzkie urzędy ochrony zabytków;
- do powiatowej administracji zespolonej zaliczone zostały: komendy powiatowe (miejskie): Policji i Państwowej Straży Pożarnej oraz powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego;
- do pozostałej administracji niezespolonej i innych zaliczone zostały: archiwa państwowe, instytucje podległe MON, Biuro Nasiennictwa Leśnego, graniczne i powiatowe inspektoraty weterynarii, izby celne i urzędy celne, oddziały Straży Granicznej, okręgowe inspektoraty rybołówstwa morskiego, okręgowe urzędy miar, okręgowe urzędy górnicze, regionalne dyrekcje ochrony środowiska, regionalne zarządy gospodarki wodnej, urzędy morskie, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, urzędy statystyczne, urzędy żeglugi śródlądowej, Zakład Emerytalno-Rentowy MSWiA.

Powyższy podział uwzględnia zmiany metodologiczne, o których mowa w załączniku 1.

⁴ Różnice te wynikają jednak przede wszystkim ze zmiany tzw. „rozporządzenia płacowego”. W sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2009 r. członkowie korpusu służby cywilnej byli wykazywani wg starego podziału na grupy stanowisk określonego w poprzednio

31 grudnia 2010 r. 1 585 etatów⁵, co w porównaniu do zatrudnienia w 2009 r. daje wzrost o 100 etatów, tj. 6,7%.

Zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej wg stanu na dzień 31.12.2010 r. w przeliczeniu na pełnozatrudnionych w podziale na grupy stanowisk



Jednocześnie według stanu na dzień 31 grudnia 2010 r. ogółem w korpusie służby cywilnej zatrudnionych było 6 919 urzędników służby cywilnej (5,6% korpusu, w 2009 r. – 4,9%), z czego najwięcej w ministerstwach (31,8%), urzędach skarbowych (19,3%) i urzędach kontroli skarbowej (12,7%). Natomiast grupą stanowisk z najliczniejszą reprezentacją urzędników służby cywilnej była grupa wyższych stanowisk w służbie cywilnej, z odsetkiem urzędników wynoszącym 39,9%. Liczba urzędników służby cywilnej wzrosła w stosunku do 2009 r. o 940 osób⁶.

obowiązującym rozporządzeniu, co jednak nie wpływa na ogólny poziom zatrudnienia w korpusie służby cywilnej.

⁵ Dane dotyczące zatrudnienia na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej zostały przedstawione w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, nie obejmują osób przebywających na zasiłkach chorobowych, urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych, w związku z powyższym różnią się od danych dotyczących obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

⁶ Dane dotyczące wzrostu liczby urzędników służby cywilnej w 2010 r. nie obejmują osób przebywających na zasiłkach chorobowych, urloпах macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych.

Analiza zatrudnienia w korpusie służby cywilnej ze względu na płeć wykazała, iż 69,9 % członków korpusu w 2010 r. stanowiły kobiety, 30,1% mężczyźni. Oznacza to, że w porównaniu do 2009 r. udział kobiet i mężczyzn pozostał na niemalże identycznym poziomie. W 2010 r. największy odsetek kobiet występował w urzędach skarbowych (77,6%), zaś największy odsetek mężczyzn – w placówkach zagranicznych (67,7%). Kobiety zajmowały 49,9% wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Biorąc pod uwagę strukturę wiekową członków korpusu służby cywilnej w analizowanym okresie, można stwierdzić, że zdecydowanie przeważają osoby powyżej 30 roku życia. Osoby w wieku do 30 lat stanowiły 18,4% korpusu (w 2009 r. – 20,3%), najliczniej reprezentowaną grupą były osoby w wieku między 30 a 50 lat – 53,3% (w 2009 r. – 52,8%), natomiast 28,3% korpusu stanowiły osoby powyżej 50 roku życia – (w 2009 r. – 26,9%). Podobnie jak w 2009 r. największy odsetek osób powyżej 30 roku życia odnotowany został w urzędach kontroli skarbowej i placówkach zagranicznych (przeszło 90% osób), natomiast największy odsetek osób poniżej 30 roku życia występował w powiatowych służbach zespólnych (26,3%) oraz w ministerstwach (22,9%).

Analiza zatrudnienia osób niepełnosprawnych wykazała, że wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 r. w korpusie zatrudnionych było 3 310 osób niepełnosprawnych, tj. 2,7% zatrudnionych w korpusie ogółem (w 2009 r. – 2,8%). Największy odsetek zatrudnienia tych osób miał miejsce w urzędach należących do powiatowej administracji zespolonej (4,3% ogółu osób zatrudnionych w tej grupie urzędów). Najniższy odsetek osób niepełnosprawnych odnotowano w ministerstwach (1,1% ogółu osób zatrudnionych w tej grupie urzędów) i w placówkach zagranicznych, gdzie odnotowano tylko jedną zatrudnioną osobę niepełnosprawną.

W 2010 r. nie zostały przeprowadzone badania, na podstawie których można byłoby ocenić poziom wykształcenia członków korpusu służby cywilnej. Jednakże na podstawie danych z 2009 r., które nie powinny różnić się istotnie od danych dla 2010 r., można stwierdzić, że osoby zatrudnione na stanowiskach, na których wymagane jest wyższe wykształcenie stanowiły blisko połowę zatrudnionych w korpusie służby cywilnej.

Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (tj. stosunek liczby odejść z pracy do przeciętnego zatrudnienia w badanym okresie) wyniósł w 2010 roku 7,1%. (w 2009 r. – 7,4%). Najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w pozostałych urzędach administracji

niezespólonej i innych⁷ – 11,7%, natomiast najniższy w urzędach kontroli skarbowej (2,8%) oraz w urzędach skarbowych (5,0%).

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

2.2 Finansowanie służby cywilnej

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

Podstawę opracowania projektu ustawy budżetowej na rok 2010 w części dotyczącej służby cywilnej, stanowił obowiązek określony w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Limity środków finansowych na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej, opracowane na podstawie przekazanych przez dysponentów części budżetowych materiałów planistycznych na 2010 r. oraz limit mianowań urzędników w służbie cywilnej zostały ujęte w art. 19 ustawy budżetowej na rok 2010. Powyższe wielkości zaplanowane zostały na następującym poziomie: limit mianowań urzędników – 1 000 osób (tj. na poziomie planowanym w ustawie budżetowej na rok 2009 r. po nowelizacji), limit środków na wynagrodzenia - 6 706 099 tys. zł (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE). Uwzględniając środki zaplanowane w rezerwie celowej w 2010 r. na sfinansowanie zadań służby cywilnej wzrost wyniósł ok. 2,9%, natomiast limit środków na szkolenia w 2010 r. - 72 519 tys. zł (wzrost o ok. 18,6 % w stosunku do kwoty zaplanowanej na 2009 r.). Według planu po zmianach w 2010 r. wysokość środków na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej wynosiła 6 659 100 tys. zł (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE).

W toku wykonywania ustawy budżetowej na rok 2010, środki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej (wraz z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE) wydatkowane zostały w kwocie 6 604 356 tys. zł – z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych (tj. 99,2 % kwoty wg planu po zmianach). Dla porównania, w 2009 r. wydatki na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej (wraz

⁷ Zgodnie z danymi ze sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2010 r., najwyższy wskaźnik fluktuacji zatrudnienia odnotowano w placówkach zagranicznych, jednak jest on w głównej mierze spowodowany specyfiką pracy w tych urzędach.

z wynagrodzeniami osób realizujących projekty UE) z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerw celowych budżetu państwa wynosiły 6 405 210 tys. zł (tj. 98,2% kwoty wg planu po zmianach). Oznacza to, że w 2010 r. kwota wydatków na wynagrodzenia ww. osób była wyższa niż w roku 2009 o 199 146 tys. zł, tj. o ok. 3,1%.

Natomiast w zakresie środków na szkolenia w służbie cywilnej (szkolenia centralne – finansowane z rezerwy celowej budżetu państwa, szkolenia powszechne, szkolenia organizowane w ramach indywidualnego programu rozwoju zawodowego oraz szkolenia specjalistyczne – finansowane ze środków zaplanowanych w budżetach dysponentów) kwota zaplanowana w ustawie budżetowej na rok 2010 wynosiła 72 519 tys. zł i była wyższa o 11 354 tys. zł w stosunku do kwoty zaplanowanej w ustawie budżetowej na rok 2009. W toku wykonywania ustawy budżetowej wydatki na szkolenia w służbie cywilnej (z uwzględnieniem środków uruchomionych z rezerwy celowej) wyniosły łącznie 50 290 tys. zł, tj. 85,2 % wielkości wg planu po zmianach wynoszącego łącznie 59 024 tys. zł. W porównaniu do 2009 r. kwota ww. wydatków była niższa o 1 428 tys. zł, tj. o 2,8%. Szczegółowe informacje w zakresie planowanych i wydatkowanych środków na wynagrodzenia oraz szkolenia członków korpusu służby cywilnej zawiera tabela 1 i 2 w załączniku nr 1.

W ramach środków na finansowanie zadań służby cywilnej zaplanowana została rezerwa celowa budżetu państwa pn. *„Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z 2009 r.”* (ustawa budżetowa na rok 2010, część 83 – Rezerwy celowe, poz. 20). Kwota ujęta w rezerwie wynosiła 9 098 tys. zł i w stosunku do roku 2009, była niższa o 842 tys. zł, tj. o ok. 8,5%. W toku wykonywania ustawy budżetowej, środki uruchomione z rezerwy wyniosły ogółem 8 550 tys. zł, tj. 94,0% planowanej kwoty. Szczegółowe informacje w zakresie wysokości planowanych i uruchomionych środków rezerwy poz. 20 zawiera tabela 3 w załączniku nr 1.

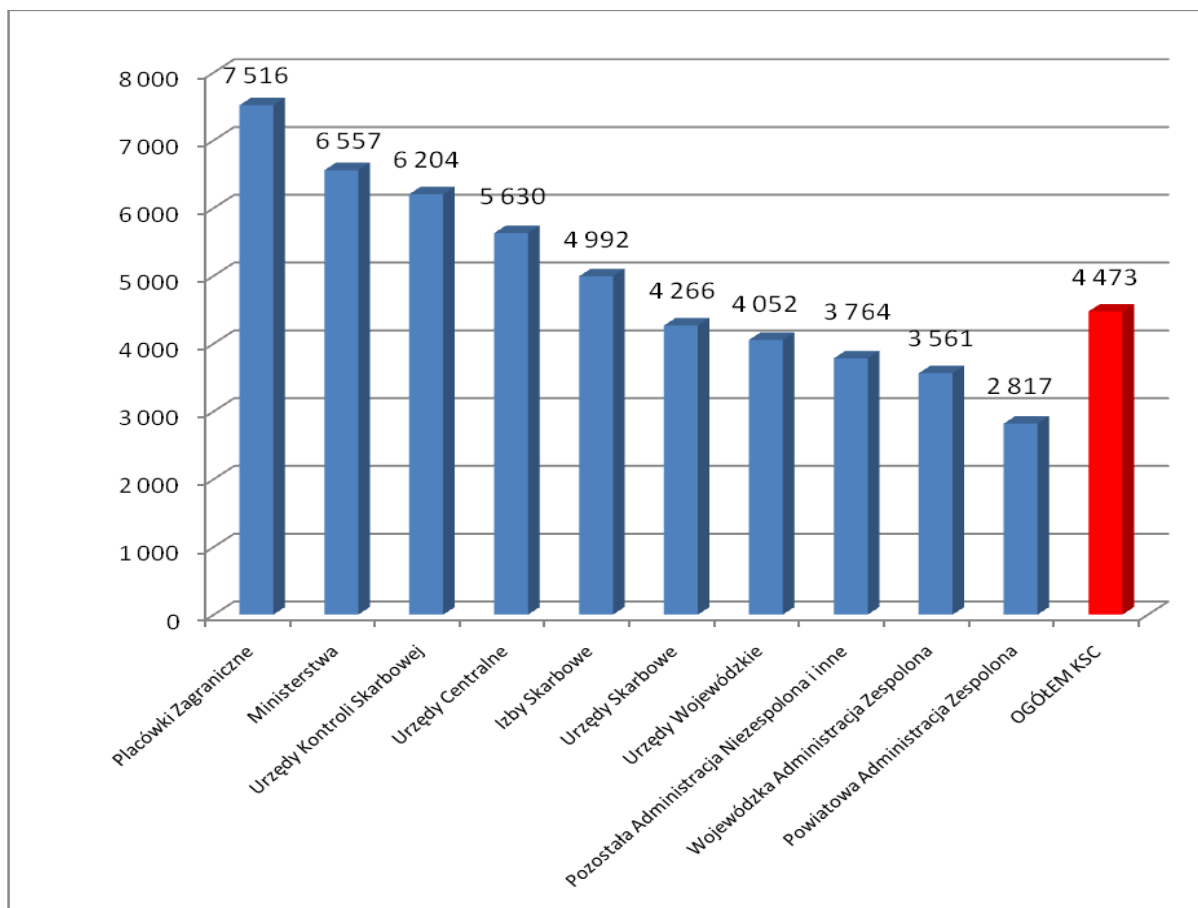
2.3 Wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej

2.3.1. Kształtowanie się przeciętnych wynagrodzeń

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w korpusie służby cywilnej w 2010 r. (z uwzględnieniem nagród i dodatkowego wynagrodzenia rocznego) kształtowało się

na poziomie 4 473 zł brutto i było wyższe niż w 2009 r. o 1,3% w ujęciu nominalnym⁸, tj. o 59 zł - w 2009 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4 414 zł brutto. Jednakże przy uwzględnieniu wskaźnika inflacji w 2010 r. (102,6%) nastąpił realny spadek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej o 1,2% (w 2009 r. również odnotowano spadek realnego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej – o 2,0%). Należy zauważyć, iż w gospodarce narodowej w 2010 r. nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do roku 2009 o 3,9% w ujęciu nominalnym, a przy uwzględnieniu wskaźnika inflacji – realny wzrost o 1,3% (w 2009 r. w gospodarce narodowej odnotowano również realny wzrost – o 1,8%).

Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym członków korpusu służby cywilnej w 2010 r. w podziale na grupy urzędów (w zł, brutto)



Najwyższy poziom wynagrodzeń występował w grupie wyższych stanowisk w służbie cywilnej, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2010 r. wynosiło 12 174 zł brutto. W stosunku do 2009 r. odnotowuje się więc wzrost o 405 zł, tj. 3,4% w ujęciu nominalnym (wzrost o 0,8% w ujęciu realnym). Natomiast najwyższy poziom wynagrodzeń wg grup

⁸ Bez uwzględnienia wskaźnika inflacji.

urzędów w 2010 r. odnotowano w placówkach zagranicznych, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenie kształtowało się na poziomie 7 516 zł brutto oraz w ministerstwach – 6 557 zł brutto. Najniższy poziom wynagrodzeń wystąpił zaś w powiatowej administracji zespolonej – 2 817 zł brutto.

Należy mieć na uwadze, że część danych dotyczących zatrudnienia i wynagrodzeń m.in. w powiatowej administracji zespolonej i pozostałych urzędach administracji niezespolonej i innych nie będzie porównywalna z danymi zawartymi w sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2009 r. Wynika to z faktu, że dane za 2010 r. po raz pierwszy pozyskiwane były z poszczególnych jednostek, w związku z tym możliwe było odejście od dotychczasowego sposobu prezentacji danych w tzw., układzie budżetowym, który nie odzwierciedlał w pełni struktury korpusu służby cywilnej (*uwagi dotyczące zmian w metodologii prezentowania danych zawarte zostały w załączniku nr 1*).

Po raz pierwszy poziom wynagrodzeń grupy wyższych stanowisk w służbie cywilnej (12 174 zł brutto) przekroczył poziom wynagrodzeń grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe („R”) w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich. Dla porównania przeciętne miesięczne wynagrodzenie osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe („R”) w ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich wyniosło w 2010 r. 12 009 zł brutto.

Jednocześnie należy zauważyć, że w 2010 r. kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej, a także dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe pozostała na niezmiennym poziomie w stosunku do 2009 r.

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

2.3.2. Wyniki badania wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w urzędach administracji publicznej oraz sektorach gospodarki

Mając na względzie potrzebę dokonania analizy konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej w 2010 r. zrealizowano badanie poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w pozostałych urzędach administracji publicznej i sektorach gospodarki (tzw. sektor biznesowy)⁹. W drodze przetargu nieograniczonego do realizacji ww.

⁹ Zadanie pn. „Przeprowadzenie badania i dokonanie analizy wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w pozostałych urzędach administracji publicznej oraz sektorach gospodarki” – realizowane

badania została wybrana firma HRM Partners S.A. W badaniu wykorzystana została metodyka klasyfikacyjna oparta na tzw. Mapie karier, uwzględniająca podział badanych stanowisk na trzy grupy (stanowiska zarządzające, specjalistyczne, wsparcia). W ramach każdej z grup określone zostały szczeble kariery odzwierciedlające rolę stanowiska w organizacji (szczegółowe informacje w załączniku nr 3). Przyporządkowanie stanowisk w służbie cywilnej do ww. grup nastąpiło z zastosowaniem metody *job matching* - w ramach bezpośrednich spotkań z przedstawicielami podmiotów objętych badaniem. Badaniem objęto 91 stanowisk w 93 podmiotach, w tym w 62 organizacjach pozabiznesowych (urzędy wchodzące w skład korpusu służby cywilnej oraz pozostałej administracji publicznej) oraz w 31 podmiotach biznesowych. Przedmiotem badania były dane o wynagrodzeniach finansowych (płacy zasadniczej, dodatków stałych, wypłaconych premii i nagród oraz innych składników wynagrodzenia), a także pozafinansowych (świadczenia pozapłacowe, wydatki na szkolenia).

Z analizy danych dotyczących relacji wynagrodzeń w służbie cywilnej do wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach pracy w sektorze biznesowym wynika, że wynagrodzenia w służbie cywilnej są konkurencyjne na najniższych szczeblach kariery w każdej z trzech grup stanowisk, gdzie mediany wynagrodzeń zasadniczych (wartości środkowe wynagrodzenia w szeregach uporządkowanych rosnąco) kształtują się na poziomie od 71% do 85% w porównaniu z sektorem biznesowym, a mediany wynagrodzeń całkowitych - od 84% do 105%. Niższą konkurencyjność wynagrodzeń w służbie cywilnej odnotowano w odniesieniu do stanowisk wysokokwalifikowanych specjalistów i menedżerów wysokiego szczebla, na których mediany wynagrodzeń zasadniczych stanowią ok. 25% - 26% w porównaniu z sektorem biznesowym i 33% - 35% w odniesieniu do mediany wynagrodzeń całkowitych. Natomiast w odniesieniu do zmiennych elementów wynagrodzenia (nagród i premii o charakterze uznaniowym) należy zauważyć, iż w służbie cywilnej świadczeniem tym objęta jest podobna grupa osób co w sektorze biznesowym (96% pracowników w służbie cywilnej wobec 86 % pracowników w sektorze biznesowym). Przy czym, w służbie cywilnej świadczenie to dotyczy wypłaconych nagród o charakterze uznaniowym, natomiast w sektorze biznesowym dotyczy premii, które są przyznawane za realizację celów, ze względu na inne cele tych organizacji. Dodatkowo w sektorze biznesowym przyznawane są premie uznaniowe. Szczegółowe informacje w zakresie porównania wynagrodzeń

w ramach projektu „Wartościowanie stanowisk pracy oraz zmiany w systemie wynagrodzeń administracji rządowej” realizowanego w ramach Priorytetu V „Dobre Rządzenie”, Działania 5.1 „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej”, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL), który jest współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

zasadniczych i całkowitych w służbie cywilnej i sektorze biznesu zawierają wykresy 1 i 2 w załączniku nr 3.

W ramach prowadzonego badania dokonano również porównania wynagrodzeń w służbie cywilnej z poziomem wynagrodzeń w urzędach pozostałej administracji publicznej (np. w urzędach władzy państwowej, w urzędach jednostek samorządu terytorialnego). Wyniki badania wskazują, że mediany wynagrodzeń zasadniczych i całkowitych na większości z analizowanych szczebli kariery w służbie cywilnej i pozostałej administracji publicznej są porównywalne. Nieznaczne zróżnicowanie wynagrodzeń występuje na najniższych szczeblach kariery stanowisk wspomagających i najwyższych szczeblach kariery stanowisk zarządzających (mediany wynagrodzeń w służbie cywilnej stanowią od 104% - 116% w porównaniu do pozostałej administracji publicznej). W odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzenia (nagród uznaniowych) badanie wykazało, że zarówno w służbie cywilnej jak i pozostałej administracji publicznej występuje zbliżony poziom wypłacanych nagród uznaniowych (96 % pracowników objętych badaniem w służbie cywilnej i 97 % pracowników objętych badaniem w administracji publicznej). Szczegółowe informacje w zakresie porównania wynagrodzeń zasadniczych i całkowitych w służbie cywilnej i urzędach pozostałej administracji publicznej zawierają wykresy nr 3 i 4 w załączniku nr 3.

Przeprowadzone badanie poza analizą finansowych składników wynagrodzeń objęło również analizę składników pozafinansowych, w tym świadczenia pozapłacowe (m.in. związane ze sportem, dofinansowaniem studiów/szkoleń oraz urlopów, opieki medycznej). Z prowadzonych analiz wynika, że wśród najczęściej stosowanych świadczeń pozapłacowych w służbie cywilnej są świadczenia związane z dofinansowaniem urlopów (70 % zatrudnionych pracowników), dofinansowanie studiów/szkoleń (21% zatrudnionych pracowników) a także możliwość korzystania z miejsc parkingowych (21% zatrudnionych pracowników). W odniesieniu do sektora biznesowego najbardziej dostępnymi świadczeniami są: opieka medyczna (59% zatrudnionych pracowników), dofinansowanie studiów/ szkoleń (45% zatrudnionych pracowników), świadczenia związane ze sportem (27% zatrudnionych pracowników). Natomiast w urzędach administracji publicznej najbardziej dostępne świadczenia obejmują: dofinansowanie urlopów (80% zatrudnionych pracowników), dofinansowanie studiów lub szkoleń (45% zatrudnionych pracowników) oraz świadczenia związane ze sportem (38% zatrudnionych pracowników). Szczegółowe informacje w zakresie dostępności świadczeń pozapłacowych w służbie cywilnej w porównaniu do urzędów

pozostałej administracji publicznej i sektora biznesowego zawiera wykres 5 w załączniku nr 3.

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

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2010 r. (4 473 zł brutto wraz z nagrodami i dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) było o 38,7% wyższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogółem, które w tym samym okresie wyniosło 3 225 zł brutto. Jednocześnie było również wyższe (o 30,2%) od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, które wyniosło w 2010 r. 3 435 zł brutto wraz z wypłatami nagród z zysku. Należy jednak zauważyć, iż dane te stanowią porównanie wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, czyli wynagrodzeń grupy osób o wyższych kwalifikacjach zawodowych (o czym świadczy m.in. ok. 50% udział osób zajmujących stanowiska, na których wymagane jest wykształcenie wyższe) w stosunku do ogółu zatrudnionych w gospodarce narodowej.

Należy zauważyć, iż mimo wyższych kwalifikacji wymaganych na stanowiskach należących do służby cywilnej, przeciętne wynagrodzenie w korpusie realnie spada (w 2009 r. i w 2010 r.), w przeciwieństwie do gospodarki narodowej, czy sektora przedsiębiorstw.

Ponadto narasta brak spójności między systemem wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej, a wynagrodzeniami osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe.

2.4 Nabór na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej do służby cywilnej

Z przekazanych przez urzędy danych wynika¹⁰, że w 2010 r. liczba naborów ogłoszonych na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami służbie cywilnej wyniosła 8 802 (447 opublikowanych ogłoszeń dotyczyło naboru na więcej niż jedno stanowisko), w tym:

- w ministerstwach¹¹ – 1242 ogłoszeń o naborze,
- w urzędach centralnych¹² - 1393 ogłoszeń o naborze,
- w urzędach wojewódzkich – 864 ogłoszeń o naborze,

¹⁰ Analizie poddano informacje uzyskane z 2213 urzędów.

¹¹ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

¹² Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego oraz Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

- w urzędach stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży (wojewódzkich i powiatowych) – 2113 ogłoszeń o naborze,
- w urzędach podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej – 3190 ogłoszeń o naborze.

Spośród wszystkich ogłoszonych naborów, 6 845 zakończonych zostało wyłonieniem kandydatów (stanowi to w przybliżeniu 78% ogólnej liczby zakończonych naborów), w tym:

- w ministerstwach – 945 naborów (11% ogólnej liczby naborów zakończonych wyłonieniem),
- w urzędach centralnych – 984 naborów (11% ogólnej liczby naborów zakończonych wyłonieniem),
- w urzędach wojewódzkich – 599 naborów (7% ogólnej liczby naborów zakończonych wyłonieniem),
- w urzędach stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży (wojewódzkich i powiatowych) – 1462 naborów (17% ogólnej liczby naborów zakończonych wyłonieniem),
- w urzędach podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej – 2855 naborów (32% ogólnej liczby naborów zakończonych wyłonieniem).

W 1957 przypadkach nabory zakończyły się niewyłonieniem kandydata, co stanowi 22% ogółu ogłoszonych naborów.

W odpowiedzi na ogłoszenia wpłynęło łącznie 241 837 ofert, z których 167 455 (ok. 70%) spełniało wymagania formalne. Oznacza to, że średnio na jeden nabór ogłoszony i zakończony w 2010 r. wpłynęło 27 ofert.

W 2010 r. opublikowano 2 475 ogłoszeń o naborach, w których zamieszczona została informacja zachęcająca osoby niepełnosprawne do ubiegania się o stanowisko. Stanowi to 28% wszystkich opublikowanych ogłoszeń o naborach. W odpowiedzi na te ogłoszenia nadesłano 851 ofert pochodzących od osób niepełnosprawnych¹³. Wśród ofert nadesłanych przez osoby niepełnosprawne 658 ofert spełniało wymagania formalne. W wyniku przeprowadzenia naboru zostały zatrudnione 73 osoby niepełnosprawne. Na niezadowalający poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w korpusie służby cywilnej pozytywny wpływ mogą mieć planowane zmiany w ustawie o służbie cywilnej przewidujące

¹³ Dane te należy traktować z ostrożnością, gdyż większość urzędów nie prowadziła ewidencji ofert z tego punktu widzenia lub niemożliwe było dotarcie do tych ofert, gdyż uległy one zniszczeniu zgodnie z wewnętrznymi regulacjami urzędów w tym zakresie

m. in. wprowadzenie, przy zachowaniu określonych warunków, zasady pierwszeństwa wobec osób niepełnosprawnych uczestniczących w naborach.

W 2010 r. opublikowano 88 ogłoszeń o naborze na stanowiska, o które - poza obywatelami polskimi - ubiegać się mogły także osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, zgodnie z art. 5 ustawy o służbie cywilnej. W odpowiedzi na te ogłoszenia wpłynęła 1 oferta nadesłana przez osobę nieposiadającą obywatelstwa polskiego. Oferta ta spełniała wymagania formalne, jednak kandydat nie przeszedł etapu rekrutacji, jakim był test wiedzy. Ponadto w 13 przypadkach osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego nadesłały swoje oferty w odpowiedzi na ogłoszenia o naborach, w których nie została zamieszczona informacja o możliwości ubiegania się o stanowisko przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego. Z uwagi na fakt, że warunkiem niezbędnym w przypadku tych ogłoszeń było m. in. posiadanie obywatelstwa polskiego, oferty tych kandydatów nie mogły być dopuszczone do dalszych etapów rekrutacji.

W stosunku do 2009 r. nastąpił znaczny wzrost liczby wniosków kierowanych do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na wskazanie stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się również cudzoziemcy. W 2009 r. były 2 tego typu wnioski, natomiast w 2010 r., w wyniku dwukrotnego wystąpienia Szefa Służby Cywilnej do dyrektorów generalnych urzędów w sprawie stosowania art. 5 ustawy o służbie cywilnej, liczba ta wzrosła do 91. Z uwagi na fakt, że liczba opublikowanych ogłoszeń o naborach na stanowiska, o które poza obywateli polskimi mogli ubiegać się również cudzoziemcy w stosunku do ogólnej liczby ogłoszonych naborów w służbie cywilnej była bardzo mała, planowane są dalsze działania informujące o konieczności stosowania rozwiązań zawartych w art. 5 ustawy o służbie cywilnej.

W 2010 r. w 187 przypadkach zastosowano rozwiązanie polegające na tym, że w przypadku zaistnienia konieczności ponownego obsadzenia tego samego stanowiska zatrudnić można kolejną osobę spośród najlepszych kandydatów wskazanych w protokole z naboru (art. 33 ustawy o służbie cywilnej). Odnotowano także 7 przypadków, w których stwierdzono podawanie przez kandydatów nieprawdy, zatajanie prawdy lub fałszerstwo w składanych dokumentach. Działaniami, jakie zostały podjęte wobec stwierdzonych przypadków były m. in.: odrzucenie oferty, decyzja o niezatrudnieniu kandydata, zawiadomienie prokuratury (w przypadku osób ubiegających się o zatrudnienie), obniżenie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia, rozwiązanie stosunku pracy (w przypadku osób zatrudnionych w korpusie służby cywilnej).

2.5. Nabór i obsada wyższych stanowisk w służbie cywilnej¹⁴

2.5.1. Nabór na wyższe stanowiska w służbie cywilnej

W 2010 r. liczba naborów ogłoszonych na wyższe stanowiska w służbie cywilnej wyniosła 283, z czego 242 na stanowiska kierującego komórką organizacyjną i 41 na stanowiska zastępcy kierującego komórką organizacyjną lub zastępcę wojewódzkiego lekarza weterynarii. W podziale na grupy urzędów liczba ogłoszonych naborów przedstawia się następująco:

- w ministerstwach – 100 ogłoszeń o naborze,
- w urzędach centralnych - 132 ogłoszenia o naborze,
- w urzędach wojewódzkich – 49 ogłoszeń o naborze,
- wojewódzcy lekarze weterynarii i ich zastępcy – 2 ogłoszenia o naborze.

Żadne z ogłoszeń nie dotyczyło naboru na więcej niż jedno stanowisko. W odpowiedzi na ogłoszenia wpłynęło łącznie 958 ofert, z których 677 (ok. 71%) spełniało wymagania formalne. Oznacza to, że średnio na jeden nabór ogłoszony i zakończony w 2010 r. wpłynęły 3 oferty. Spośród wszystkich ogłoszonych naborów 207 zakończonych zostało wyłonieniem kandydatów (co stanowi w przybliżeniu 73% ogólnej liczby zakończonych naborów).

W podziale na grupy urzędów liczba naborów zakończonych wyłonieniem przedstawia się następująco:

- w ministerstwach – 84 nabory,
- w urzędach centralnych - 82 nabory,
- w urzędach wojewódzkich – 39 naborów,
- na stanowiska wojewódzkich lekarzy weterynarii i ich zastępców – 2 nabory.

W 2010 r. opublikowano 59 ogłoszeń o naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, w których zamieszczona została informacja zachęcająca osoby niepełnosprawne do ubiegania się o stanowisko. Stanowi to 21% wszystkich opublikowanych ogłoszeń o naborach na te stanowiska. W odpowiedzi na ww. ogłoszenia nie wpłynęła żadna oferta

¹⁴ W rozdziale 2.5. zaprezentowano informacje dot. wyższych stanowisk w służbie cywilnej z wyłączeniem stanowisk dyrektorów generalnych urzędów, o których informacje zawiera rozdział 3.1.2 *Nabory na Stanowska dyrektorów generalnych urzędów.*

pochodząca od osoby niepełnosprawnej¹⁵. Ponadto w 2010 r. nie opublikowano żadnego ogłoszenia o naborze na stanowiska, o które - poza obywatelami polskimi - ubiegać się mogą także osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, zgodnie z art. 5 ustawy o służbie cywilnej. W żadnym naborze nie zastosowano rozwiązania polegającego na tym, że w przypadku zaistnienia konieczności ponownego obsadzenia tego samego stanowiska zatrudnić można kolejną osobę spośród najlepszych kandydatów wskazanych w protokole z naboru (art. 59 ust. 6 ustawy o służbie cywilnej). Nie odnotowano także przypadków, w których stwierdzono podawanie przez kandydatów nieprawdy, zatajanie prawdy lub fałszerstwo w składanych dokumentach.

Liczba wakatów na stanowiskach kierujących komórką organizacyjną w 2010 r. wyniosła 155, a średni czas trwania wakatu wyniósł 129 dni, tj. ponad 4 miesiące. Wakaty wystąpiły w 41 urzędach na 83 urzędy, w których istnieją wyższe stanowiska w służbie cywilnej. W związku z zaprezentowanymi danymi obrazującymi skalę zjawiska utrzymywania się wakatów na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej.

W 2010 r. przeniesiono na wyższe stanowiska w służbie cywilnej - w trybie tzw. awansu wewnętrznego - 114 członków korpusu służby cywilnej (26 osób zatrudniono na tych stanowiskach w wyniku przeprowadzenia naboru). W podziale na grupy urzędów liczba członków korpusu służby cywilnej przeniesionych w trybie tzw. awansu wewnętrznego przedstawia się następująco:

- w ministerstwach – 51 przeniesionych członków korpusu w stosunku do 12 osób, które objęły w wyniku naboru stanowiska zastępców kierujących komórką organizacyjną,
- w urzędach centralnych – 28 przeniesionych członków korpusu w stosunku do 9 osób, które objęły w wyniku naboru stanowiska zastępców kierujących komórką organizacyjną,
- w urzędach wojewódzkich – 35 przeniesionych członków korpusu w stosunku do 5 osób, które objęły w wyniku naboru stanowiska zastępców kierujących komórką organizacyjną.

Poszczególne urzędy przekazały również dane na temat sposobu sprawdzania kompetencji kierowniczych kandydatów ubiegających się w 2010 r. o wyższe stanowiska w służbie cywilnej¹⁶.

¹⁵ Dane te należy traktować z ostrożnością, gdyż większość urzędów z uwagi na brak takiego obowiązku nie prowadziła ewidencji ofert skierowanych przez osoby niepełnosprawne lub niemożliwe było dotarcie do tych ofert, gdyż uległy one zniszczeniu zgodnie z wewnętrznymi regulacjami urzędów w tym zakresie.

¹⁶ Informacje o sposobie sprawdzenia kompetencji kierowniczych kandydatów ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej zostały przekazane przez 66 urzędów administracji rządowej, w których istnieją ww. stanowiska: Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, 17 ministerstw, 28 urzędów centralnych, 16 urzędów

Z przekazanych informacji wynika, że w 48 urzędach (73 %) w 2010 r. nie wprowadzono zmian w ustalonym sposobie sprawdzania kompetencji kierowniczych kandydatów w odniesieniu do przyjętego w 2009 r. Jednocześnie zmiany zostały wprowadzone w 18 urzędach (27 %). Powodem wprowadzonych zmian w 6 z ww. urzędów (9%) była konieczność ustalenia sposobu przeprowadzania oceny kompetencji kierowniczych gdyż w 2010 r. po raz pierwszy prowadzono nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w tych urzędach, natomiast w 12 urzędach (18 %) zmodyfikowano dotychczas przyjęty sposób przeprowadzania oceny kompetencji kierowniczych kandydatów przystępujących do prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Zmiany w przyjętej procedurze oceny kompetencji kierowniczych dotyczyły ocenianych kompetencji kierowniczych (10 urzędów), podmiotu przeprowadzającego ww. ocenę (6 urzędów); przyjętych metod i technik oceny (7 urzędów), sposobu ujmowania wyniku oceny (7 urzędów), wskazania etapu naboru na których zostaje dokonana ocena kompetencji kierowniczych oraz jej wpływ na kwalifikację kandydatów do kolejnych etapów naboru (2 urzędy).

Wprowadzone w wybranych urzędach zmiany istniejących sposobów przeprowadzania oceny kompetencji kierowniczych kandydatów były w większości zgodne z zaleceniami zawartymi w raporcie z prac Zespołu zadaniowego do spraw przeglądu stosowanych metod oceny kompetencji kierowniczych w trakcie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz stworzenia wspólnego modelu oceny kompetencji kierowniczych kandydatów. Korzystano z ustalonego przez ww. Zespół katalogu kompetencji kierowniczych, ustalono przeprowadzenie oceny kompetencji kierowniczych przez członków zespołu posiadających stosowne uprawnienia, przyjęto sposób ujmowania wyniku oceny kandydatów poprzez zastosowanie sformułowania „posiada/nie posiada kompetencji kierowniczych”. Ponadto wśród wprowadzonych przez urzędy zmian znalazły się kolejno: zastosowanie prezentacji jako przyjętej metody (techniki) oceny kompetencji kierowniczych kandydatów, wprowadzenie dodatkowego etapu naboru, na którym przeprowadzano ww. ocenę oraz uwzględnienie tej oceny podczas wyłaniania najlepszych kandydatów w toku naboru. Więcej informacji nt. Zespołu zawiera rozdział 3.1.16. *Zespoły opiniodawcze i doradcze Szefa Służby Cywilnej.*

wojewódzkich, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, Komendę Główną Policji, Komendę Główną Państwowej Straży Pożarnej, Komendę Główną Straży Granicznej.

2.5.2. Obsada wyższych stanowisk w służbie cywilnej

Analiza informacji przesłanych przez urzędy administracji rządowej wskazuje, że wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 r. liczba wyższych stanowisk w służbie cywilnej wynosi 1682 (838 kierujących komórkami i 844 zastępców), w tym: 1569 stanowisk obsadzonych i 113 stanowisk wakujących.

Najwięcej, tj. 767 (ok. 49%) z obsadzonych wyższych stanowisk w służbie cywilnej zostało objętych na podstawie art. 193 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym członka korpusu służby cywilnej zajmującego wysokie stanowisko państwowego, przenoszono- za jego zgodą - na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w tym samym urzędzie. Przyjęty sposób obsady ww. stanowisk miał na celu włączenie tych stanowisk do korpusu służby cywilnej¹⁷.

Drugą pod względem częstotliwości podstawą zajmowania wyższego stanowiska był tzw. awans wewnętrzny, dokonywany jedynie w odniesieniu do zastępców kierujących komórkami, na podstawie art. 54 ust. 2 oraz art. 204 ustawy o służbie cywilnej – 295 stanowisk (tj. ok. 19% wszystkich obsadzonych wyższych stanowisk oraz ok. 35% stanowisk zastępców kierujących komórkami).

Trzecią najczęstszą podstawą zajmowania wyższego stanowiska jest jego objęcie w wyniku przeprowadzonego naboru – co jest zasadą na gruncie ustawy o służbie cywilnej – 272 stanowiska (ok. 17% wszystkich obsadzonych wyższych stanowisk).

6% stanowisk zajmowanych było przez osoby, którym potwierdzono ponowne objęcie stanowiska w wyniku przeprowadzonego naboru z art. 196 ust. 3 – 97.

Szczegółowe informacje o obsadzie wyższych stanowisk w służbie cywilnej zawiera załącznik nr 4.

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

2.6.1. Pierwsza ocena w służbie cywilnej i służba przygotowawcza

Zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony 12

¹⁷ Wejścia w życie obowiązujących przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.) spowodowało, że wysokie stanowiska państwowe określone w uchylonej ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. *o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych* (Dz. U. Nr 170, poz. 1217 z późn. zm.) stały się wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej.

miesiący z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W 2010 r. w ministerstwach¹⁸, urzędach centralnych¹⁹, urzędach wojewódzkich i administracji skarbowej podpisano łącznie 4291 tego rodzaju umów. W porównaniu z 2009 r. (okres od dnia 24 marca 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r.) liczba podpisanych tego rodzaju umów wzrosła o 25%. Szczegółowe dane zawiera załącznik nr 5.

Wszystkie osoby, z którymi podpisano umowę o pracę na podstawie art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej obowiązkowo objęte są procedurą pierwszej oceny w służbie cywilnej. Uzyskanie pozytywnej pierwszej oceny wiąże się z podjęciem przez dyrektora generalnego decyzji co do dalszego zatrudnienia pracownika w służbie cywilnej w danym urzędzie.

System pierwszej oceny jest zintegrowanym procesem oceny pracownika w odniesieniu do jego przydatności: (1) w służbie cywilnej - ocena postawy pracownika, jego zaangażowania i relacji ze współpracownikami na podstawie uniwersalnych dla służby cywilnej kryteriów, (2) na danym stanowisku pracy - ocena postępów pracy pracownika i terminowości wykonywanych przez niego zadań, odpowiednia do poziomu realizacji poszczególnych zadań. W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich i administracji skarbowej osobom zatrudnionym na podstawie art. 35 ust. ustawy o służbie cywilnej przyznano łącznie 3549 pierwszych ocen w służbie cywilnej, w tym 3463 ocen pozytywnych i 86 ocen negatywnych. Trudno jest dokonać porównań w tej kwestii z 2009 r., ponieważ procedura pierwszej oceny w służbie cywilnej jest nowym uregulowaniem, które w 2009 r. dopiero weszło w życie. Ponadto cały proces pierwszej oceny w służbie cywilnej zaplanowany jest na 12 miesięcy. Szczegółowe dane na temat pierwszej oceny w służbie cywilnej zawiera załącznik nr 6.

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej odbywają też służbę przygotowawczą, a zaliczenie egzaminu ze służby przygotowawczej jest warunkiem przyznania pozytywnej pierwszej oceny. Zakres i czas trwania służby przygotowawczej określa dyrektor generalny urzędu na podstawie opinii osoby kierującej komórką organizacyjną, w której pracownik jest zatrudniony (art. 36 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej). Dyrektor generalny urzędu może w drodze wewnętrznych uregulowań sformalizować zasady dotyczące organizacji służby przygotowawczej. W 2010 r.

¹⁸ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

¹⁹ Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

83% urzędów spośród ministerstw, urzędów centralnych, urzędów wojewódzkich i administracji skarbowej wskazało, że posiada tego rodzaju uregulowania, 7,2% spośród tych urzędów wskazało, iż jest w trakcie ich opracowywania, ok. 10% nie posiadało takich uregulowań. Szczegółowe informacje na temat wprowadzenia sformalizowanych zasad w zakresie organizacji służby przygotowawczej zawiera załącznik nr 7.

Na umotywowany wniosek osoby kierującej komórką organizacyjną, w której pracownik jest zatrudniony, dyrektor generalny urzędu może zwolnić z obowiązku odbywania służby przygotowawczej pracownika, którego wiedza lub umiejętności umożliwiają należyte wykonywanie tych obowiązków (art. 36 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej). Zwolnienie z obowiązku odbywania służby przygotowawczej nie oznacza jednak zwolnienia z zaliczenia egzaminu ze służby przygotowawczej, który jest warunkiem uzyskania pozytywnej pierwszej oceny. W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej z obowiązku odbywania służby przygotowawczej na podstawie art. 36 ust. 7 zwolniono łącznie 782 osoby, co stanowi 18,5% wszystkich osób zatrudnionych zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy (z wyłączeniem absolwentów KSAP). W porównaniu z 2009 r. (okres od dnia 24 marca 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r.) liczba ta wzrosła o 10% co może m.in. wynikać z faktu, że w 2010 r. okres badania był dłuższy o prawie 3 miesiące. Szczegółowe informacje zawiera załącznik nr 5.

2.6.2. Decyzje Szefa Służby Cywilnej dot. przeniesień członków korpusu służby cywilnej

Zgodnie z art. 63 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, jeżeli przemawia za tym interes służby cywilnej Szef Służby Cywilnej może przenieść urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości. Natomiast jeżeli przemawia za tym szczególny interes służby cywilnej Szef Służby Cywilnej może przenieść, na okres nie dłuższy niż dwa lata, urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w innej miejscowości (art. 63 ust. 2 ustawy).

Zgodnie z dotychczasową interpretacją dokonując takiego przeniesienia, Szef Służby Cywilnej musi mieć na uwadze, że powinno ono być dokonane z uwzględnieniem interesu służby cywilnej, bądź szczególnego interesu służby cywilnej. Interes służby cywilnej należy interpretować w świetle przesłanek art. 1 ustawy o służbie cywilnej, tj. zapewnienie zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa. Dokonanie przeniesienia może nastąpić gdy przeniesienie urzędnika jest szczególnie ważne dla wykonywania zadań statutowych urzędu przyjmującego a brak przeniesienia mógłby zagrozić prawidłowej realizacji zadań. Natomiast przeniesienie urzędnika służby

cywilnej ze względu na szczególny interes służby cywilnej może być dokonane do innego urzędu w innej miejscowości. Takiego przeniesienia dokonuje się wówczas gdy zagrożona jest podstawowa działalność i prawidłowe funkcjonowanie urzędu, do którego przeniesiony ma być urzędnik, a zagrożenie to nie może być wyeliminowane poprzez przeniesienie urzędnika z tej samej miejscowości.

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

W 2010 r. Szef Służby Cywilnej nie skorzystał z przysługującego mu uprawnienia i nie dokonał przeniesień na podstawie wskazanych wyżej przepisów.

Informacje nt. dokonanych przez Szefa Służby Cywilnej w 2010 r. przeniesień w odniesieniu do stanowisk dyrektorów generalnych urzędów zawiera rozdział *3.1.2 Nabory na Stanowska dyrektorów generalnych urzędów*.

2.7. Zatrudnienie w służbie cywilnej absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej

2.7.1. Pierwsze zatrudnienie absolwentów KSAP

Zgodnie z art. 39 ustawy. o służbie cywilnej Prezes Rady Ministrów wskazuje absolwentom KSAP pierwsze stanowiska pracy przedstawione przez Szefa Służby Cywilnej. Absolwenci Szkoły mają natomiast obowiązek podjęcia i wykonywania, przez okres nie krótszy niż pięć lat od daty jej ukończenia, pracy w urzędach administracji na stanowiskach postawionych im do dyspozycji przez Prezesa Rady Ministrów, zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o Krajowej Szkole Administracji Publicznej.

Krajowa Szkoła Administracji publicznej na przełomie 2008 i 2009 r. wprowadziła zmiany dotyczące organizacji kształcenia stacjonarnego, między innymi polegające na prowadzeniu dwóch naborów w roku kalendarzowym. W konsekwencji tej decyzji w 2010 r. po raz pierwszy naukę w Szkole zakończyły dwa roczniki absolwentów. Z końcem lutego 2010 r. KSAP opuściło 49 absolwentów XVII Promocji Bronisław Geremek, a z końcem sierpnia 2010 r. 29 absolwentów XIX Promocji Królowa Jadwiga. W związku z tym Szef Służby Cywilnej dwukrotnie zwracał się do urzędów administracji publicznej z prośbą o przekazanie ofert pracy do dyspozycji absolwentów. Oprócz urzędów, w których

zatrudnieni są członkowie korpusu służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej przekazał prośbę o włączenie się w ten proces do szefów instytucji państwowych między innymi: GIODO, IPN, Kancelarie: Prezydenta RP, Sejmu i Senatu oraz NBP, NIK, Rzecznik Praw Obywatelskich. W 2010 r. z jednostek tych wpłynęła jedna oferta pracy. Należy zwrócić uwagę, że w związku ze zmianami aktów prawnych regulujących funkcjonowanie administracji publicznej oraz samorządowej, coraz większa liczba instytucji zobowiązana jest do prowadzenia rekrutacji kadr poprzez otwarty i konkurencyjny nabór, co oznacza między innymi obowiązek upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy. Uniemożliwia to włączenie się tych instytucji w proces pierwszego zatrudnienia, ponieważ nie istnieją ustawowe wyłączenia dotyczące absolwentów KSAP, jak ma to miejsce w ustawie o służbie cywilnej (art. 28 ust. 1 ustawy).

Urzędy zaangażowane w proces organizacji pierwszego zatrudnienia absolwentów XVIII Promocji przedstawiły 137 ofert pracy (na jednego absolwenta przypadało 2,6 oferty), analogicznie dla XIX Promocji przedstawiły 53 oferty pracy (1,8 oferty na jednego słuchacza). Wśród przekazanych ofert pracy zdecydowaną większością stanowiska głównego i starszego specjalisty.

Zgodnie z informacją uzyskaną z Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, wszyscy absolwenci (78 osób) podjęli pracę w urzędach administracji. Najwięcej absolwentów podjęło zatrudnienie w Ministerstwie Finansów (12 osób). Po sześciu absolwentów zostało zatrudnionych w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, Ministerstwie Środowiska, Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej i Ministerstwie Infrastruktury, pięciu absolwentów podjęło pracę w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, czterech – w Ministerstwach Rozwoju Regionalnego, Edukacji Narodowej, Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Sprawiedliwości, trzech - w Ministerstwie Gospodarki, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska oraz Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, dwóch – w Ministerstwach Sportu i Turystyki oraz Zdrowia. Ponadto w 8 urzędach zatrudniono po jednym absolwencie.

W kontekście działań Rządu w zakresie racjonalizacji zatrudnienia w jednostkach administracji rządowej Szef Służby Cywilnej wyraził obawę dotyczącą możliwości efektywnego prowadzenia procesu pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP, dla dwóch naborów w roku kalendarzowym. Po analizie dotychczasowych doświadczeń w zakresie pierwszego zatrudnienia absolwentów KSAP (spadek ilości ofert) oraz harmonogramu wprowadzenia racjonalizacji podjął inicjatywę dotyczącą czasowego ograniczenia naboru do KSAP w najbliższych latach. W wyniku tych działań Szef Kancelarii Prezesa Rady

Ministrów w grudniu 2010 r. przekazał dyrektorowi Szkoły polecenie Prezesa Rady Ministrów o ograniczeniu rekrutacji do KSAP począwszy od 2011 r. do jednego naboru w roku oraz liczby słuchaczy do 30 – 35 osób.

Należy jednak zaznaczyć, że w latach 2011-2012 naukę w KSAP ukończą po dwie promocje absolwentów (każda po około 35 absolwentów). Wyżej opisane ograniczenia mogą skutkować zmniejszeniem liczby absolwentów dopiero od 2013 r.

2.7.2. Absolwenci KSAP w korpusie służby cywilnej

Od powstania w 1990 r. do końca 2010 r. Krajową Szkołę Administracji Publicznej ukończyło 962 osoby. Zgodnie z danymi przekazanymi przez dyrektorów generalnych urzędów według stanu na koniec 2010 r. w korpusie służby cywilnej zatrudnionych było 643, co stanowi blisko 67 % wszystkich absolwentów Krajowej Szkoły.

Zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowili pracownicy ministerstw (558 osób – 87 % ogółu absolwentów zatrudnionych w służbie cywilnej) i urzędów centralnych (64 osoby około 10%). W urzędach wojewódzkich pracowało 18 osób (niespełna 3%) oraz 3 (nieco poniżej 0,5%) w pozostałych jednostkach korpusu służby cywilnej.

Na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej zatrudnionych było 152 absolwentów (23,6% wszystkich zatrudnionych w korpusie absolwentów), 3 osoby na stanowisku średniego szczebla zarządzania (niespełna 0,5%), 74 na stanowiskach koordynujących (11,5%), 99 na stanowiskach specjalistycznych (15,4%) oraz 2 na stanowiskach wspomagających (0,3%). Najliczniejszą grupę stanowią osoby na stanowiskach samodzielnych 236 (36,7%). Ponadto 77 absolwentów było członkami służby zagranicznej (12%).

Zdecydowana większość absolwentów KSAP zatrudnionych w służbie cywilnej w 2010 r. była urzędnikami służby cywilnej (95%). I i II stopień służby cywilnej posiadało odpowiednio 216 i 227 absolwentów, 123 absolwentów posiadało III stopień, a 48 z nich IV stopień. Wśród osób posiadających IV stopień służby cywilnej prawie 65% stanowili absolwenci zatrudnieni na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej. Natomiast 30 osób nie było urzędnikami służby cywilnej (około 5%). Jest to konsekwencją zakończenia nauki przez dwie promocje absolwentów w jednym roku kalendarzowym. Absolwenci drugiej promocji, którzy zakończyli naukę w sierpniu 2010 r. mogą - zgodnie z ustawą o służbie cywilnej - złożyć wnioski i uzyskać mianowanie dopiero w 2011 r.

W 2010 r. naukę w szkole ukończyły dwie promocje absolwentów (XVII Promocja Bronisław Geremek i XIX Promocja Królowa Jadwiga), łącznie 78 osób.

Reasumując należy zwrócić uwagę, że w stosunku do 2009 r.:

- w korpusie służby cywilnej nastąpił wzrost liczby absolwentów o 63 osoby,
- wzrosła liczba absolwentów na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej. Co 10 osoba na stanowisku kierowniczym w służbie cywilnej była absolwentem KSAP (na 1569 obsadzonych w 2010 r. wyższych stanowiskach w służbie cywilnej, zatrudnianych było 152 absolwentów KSAP),
- zmniejszyła się liczba osób posiadających I stopień służby cywilnej o 45 osób, natomiast wzrosła liczba absolwentów z wyższymi stopniami, odpowiednio dla stopnia II o 54 osób, III o 14 osób i IV o 17 osób, co świadczy o sukcesywnym rozwoju zawodowym tej grupy pracowników.

Wybrane informacje na temat zatrudnienia absolwentów KSAP w korpusie służbie cywilnej ilustrują wykresy w załączniku nr 8.

2.8. Postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej i nadzór nad jego przebiegiem

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

W dniu 3 lipca 2010 r. w Warszawskim Centrum EXPO XXI został przeprowadzony sprawdzian przewidziany w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2010 r. Sprawdzian i postępowanie prowadził Zespół Sprawdzający powołany przez Dyrektora Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. Zgodnie z obowiązującymi przepisami w jego pracach uczestniczyli w charakterze obserwatorów przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej²⁰. W ich ocenie sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2010 r. został przeprowadzony sprawnie i w sposób zgodny z przepisami. Pogląd ten podzieliła Rada

²⁰ § 16 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 218, poz. 1695),

Służby Cywilnej, która w sposób pozytywny zaopiniowała sposób przeprowadzenia przez KSAP postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2010 r.²¹

W toku nadzoru nad postępowaniem kwalifikacyjnym do Dyrektora KSAP kierowane były także pisma w sprawie uzupełnienia dokumentacji, przekazania dodatkowych wyjaśnień oraz usunięcia powstałych nieprawidłowości.

Postępowanie kwalifikacyjne w 2010 r. było czwartym postępowaniem przeprowadzonym przez KSAP i pierwszym na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej z 21 listopada 2008 r.

Z przekazanych przez KSAP danych wynika, że do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2010 r. przystąpiło 2466 osób. Spośród nich 1482 osoby (60,09%) zakończyły sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym, z czego nieco ponad 64% (tj. nieco ponad 38,5% uczestników sprawdzianu) zmieściło się w – określonym w ustawie budżetowej na rok 2010 – limicie mianowań na 2010 r.

Szef Służby Cywilnej dobrze ocenił organizację przeprowadzonego przez KSAP sprawdzianu w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2010 r.

Szczegółową analizę danych statystycznych nt. osób, które w 2010 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym przedstawia załącznik nr 9.

2.9. Mianowania w służbie cywilnej

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej limit mianowań urzędników w służbie cywilnej w danym roku określa ustalany corocznie i przedkładany do wiadomości Sejmowi wraz z ustawą budżetową „Trzyletni plan limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej”. W 2010 r. limit mianowań przyjęty w „Trzyletnim planie limitu mianowań na lata 2010-2012” (decyzja Rady Ministrów z dnia 29 września 2009 r.) wynosił 1 000 osób, co znalazło potwierdzenie w ustawie budżetowej na 2010 r.

W 2010 r. mianowania zrealizowane zostały (po raz pierwszy) na podstawie przepisów określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.

W 2010 r. prawo do mianowania w służbie cywilnej (z dniem 1 grudnia 2010 r.) uzyskało łącznie 996 osób – 951 pracowników służby cywilnej, którzy ukończyli postępowanie kwalifikacyjne z wynikami uprawniającymi do mianowania oraz 45

21 Uchwała Nr 27 Rady Służby Cywilnej z dnia 3 sierpnia 2010 r.

absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, którzy w 2010 r. złożyli wniosek o mianowanie (w tym 44 absolwentów z 2010 r.). Z dniem mianowania ich dotychczasowy stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Limit mianowań został wykorzystany w 99,6 %. Dla porównania, w 2009 r. wykorzystanie limitu mianowań wynosiło 59 %. Wykorzystanie limitu mianowań w 2010 r. w 100% nie było możliwe gdyż osiągnięcie miejsca uprawniającego do mianowania oznacza uzyskanie w postępowaniu kwalifikacyjnym wyniku pozytywnego z sumą punktów pozwalającą na mianowanie wszystkich osób, które uzyskały tę sumę punktów bez konieczności przekroczenia limitu, o którym mowa w art. 7 ust.1 ustawy. Ustalenie miejsca uprawniającego do mianowania następuje po uwzględnieniu liczby mianowań absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

W 2010 r. prawo do mianowania uzyskało 45 absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej oraz 951 osób, które zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego z wynikiem pozytywnym oraz osiągnęły miejsce uprawniające do mianowania. Ponieważ 5 kolejnych osób, które zakończyły sprawdzian z wynikiem pozytywnym (pozycje 952-956 w uszeregowaniu wyników) uzyskały jednakowy wynik, niemożliwe było ich mianowanie bez przekroczenia limitu mianowań na 2010 r. ($45 + 956 = 1001$).

2.10. Rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej

2.10.1. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej

Od 24 marca 2009 r. ocenie okresowej w służbie cywilnej podlegają wszyscy członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na czas nieokreślony. Na koniec 2010 r. w ministerstwach²², urzędach centralnych²³, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej ocenie okresowej podlegało 77077 członków korpusu służby cywilnej, co stanowiło 95,77% członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w tych urzędach²⁴. W porównaniu z 2009 r. liczba członków korpusu służby cywilnej podlegających ocenie okresowej, czyli zatrudnionych na czas nieokreślony, wzrosła o 3746 osób.

²² Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

²³ Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

²⁴ W przeliczeniu na pełnozatrudnionych. Ocenie okresowej nie podlegają członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na czas określony.

W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej sporządzono 7969 ocen okresowych, tj. o 5692 więcej niż w 2009 r. Większość ocen okresowych będzie sporządzanych dopiero w marcu 2011 r., kiedy – po 24 miesięcznym okresie od dnia wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. – oceniani będą pracownicy służby cywilnej zatrudnieni na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy. W 2010 r. oceny sporządzano głównie w administracji skarbowej, w której dokonywano wielu zmian organizacyjnych, co powodowało konieczność sporządzania ocen okresowych w związku z przepisem art. 81 ust. 6 ustawy o służbie cywilnej²⁵.

W 2010 r. Szef Służby Cywilnej wyraził jedną opinię na temat pracy dyrektora generalnego urzędu w związku ze zmianą stanowiska pracy. Opinia ta została wyrażona na wniosek wojewody, będącego bezpośrednim przełożonym, na którym spoczywa obowiązek sporządzenia oceny okresowej dyrektora generalnego urzędu.

Sporządzona ocena okresowa może wiązać się z różnymi skutkami, zarówno negatywnymi (np. brak nagrody, rozwiązanie stosunku pracy), jak i pozytywnymi (np. awans stanowiskowy, kolejny stopień służbowy²⁶). Niektóre z tych możliwości zostały określone – głównie w stosunku do urzędników służby cywilnej – w ustawie o służbie cywilnej. W przypadku dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny okresowej następuje rozwiązanie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej. W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej sporządzono 42 negatywne oceny okresowe (w tym 6 urzędnikom służby cywilnej). W 2009 r. sporządzono tylko 2 oceny negatywne (wszystkie urzędnikom służby cywilnej).

W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej złożono 82 sprzeciwy od ocen okresowych, z tego: 33 uwzględniono, 47 nieuwzględniono, 2 nierozpatrzono. Statystycznie sprzeciw składano co 147 ocenę okresową (w 2009 r. co 61). Natomiast w 9 przypadkach wniesiono odwołania do sądu pracy dot. otrzymanej oceny okresowej (o 5 więcej niż w roku ubiegłym). Szczegółowe dane dotyczące ocen okresowych zawiera załącznik nr 10.

²⁵ Zgodnie z art. 81 ust 6 ustawy o służbie cywilnej ocena okresowa jest sporządzana w razie zmiany stanowiska pracy, wiążącej się z istotną zmianą zakresu obowiązków, jeżeli od dnia sporządzenia ostatniej oceny okresowej upłynęło więcej niż 6 miesięcy. W przypadku osób ocenianych po raz pierwszy, ocenę sporządza się, jeżeli okres podlegający ocenie jest dłuższy niż 6 miesięcy.

²⁶ Informacja o przyznawanych kolejnych stopniach służbowych będzie zaprezentowana w dalszej części sprawozdania.

2.10.2. Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej

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

Urzędnik służby cywilnej może otrzymać kolejny stopień służbowy po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej, jeżeli zawiera ona umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie urzędnikowi kolejnego stopnia służbowego. W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej było 683 takich wniosków. Decyzję o przyznaniu w tym przypadku kolejnego stopnia służbowego podejmuje dyrektor generalny urzędu. W 2010 r. w ww. urzędach przyznano kolejny stopień w 291 przypadkach, co stanowiło 42% rozpatrzonych wniosków (w 2009 r. było to 33%). Należy jednak zauważyć, że najmniejszy odsetek pozytywnie rozpatrzonych wniosków wystąpił w ministerstwach – 30% (w 2009 r. również najmniej w ministerstwach – 18%), dla porównania w grupie urzędów wojewódzkich – 60% (w 2009 r. najwięcej w urzędach administracji skarbowej – 57%²⁷).

Jednocześnie przyznano 723 stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej, którzy od otrzymania ostatniego stopnia służbowego uzyskali dwie kolejne następujące po sobie pozytywne oceny okresowe na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen (w 2009 r. było to 727).

W 2010 r. przyznano łącznie 1014 kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej (w 2009 r. – 1328). Według danych na dzień 31 grudnia 2010 r. ok. 48,8% urzędników posiadało I stopień służbowy, ok. 39,9% - II stopień, ok. 9,5% - III stopień, ok. 1,7% - IV stopień, oraz 0,1% - V stopień. W 2010 r. na dodatki służby cywilnej urzędników służby cywilnej przeznaczona została kwota w wysokości 75 725 tys. zł.

Szczegółowe dane dotyczące przyznawania kolejnych stopni służbowych zawiera załącznik nr 11.

²⁷ W 2010 r. – 58%.

2.10.3. Indywidualne programy rozwoju zawodowego

W 2010 r. 141 ministerstw, urzędów centralnych, urzędów wojewódzkich oraz urzędów administracji skarbowej posiadało własne sformalizowane zasady sporządzania indywidualnych programów rozwoju zawodowego, co stanowiło 27% wszystkich tych urzędów (w 2009 r. - 18,5%). Obecnie przygotowany jest dla urzędów pakiet narzędzi służących do ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego, w skład którego będzie wchodzić jednolita metodologia ustalania tego programu oraz podręcznik. Działania te są prowadzone w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Szczegółowe dane nt. regulacji dot. indywidualnego programu rozwoju zawodowego w urzędach zawiera załącznik nr 11.

2.11. Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej

Zgodnie z przepisem art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu. Zakaz ten dotyczy jedynie świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy. Natomiast wykonywanie przez pracownika służby cywilnej dodatkowej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, czy prowadzenie działalności gospodarczej nie jest zatrudnieniem w rozumieniu ww. przepisów, a zatem nie wymaga zgody dyrektora generalnego urzędu. Jednakże wykonywane czynności lub zajęcia nie mogą być sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważać zaufanie do służby cywilnej. W 2010 r. w ministerstwach²⁸, urzędach centralnych²⁹, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej rozpatrzono 544 sprawy dotyczące dodatkowego zatrudnienia³⁰, w tym 34 dotyczące urzędników służby cywilnej. W 531 przypadkach dyrektorzy generalni wyrazili

²⁸ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów. Dane nie obejmują informacji przesłanych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. *o służbie zagranicznej* (Dz.U. Nr 128, poz. 1403, z późn. zm.) określiła organizację i zasady funkcjonowania służby zagranicznej, a także szczególne prawa i obowiązki osób wchodzących w jej skład. Zgodnie z art. 3 ww. ustawy, przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) stosuje się do osób wchodzących w skład służby zagranicznej (z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych) w zakresie nieuregulowanym w ustawie o służbie zagranicznej. Na podstawie tego przepisu, w odniesieniu do członków służby zagranicznej będących jednocześnie członkami korpusu służby cywilnej, należy w pierwszej kolejności stosować przepisy ustawy o służbie zagranicznej. Zgodnie z przepisem art. 36 ust.1 ustawy *o służbie zagranicznej* członek służby zagranicznej nie może podejmować zatrudnienia lub wykonywać innych zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego służby zagranicznej.

²⁹ Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

³⁰ Odmowa lub wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, co stanowiło 97,6% ogólnej liczby rozpatrzonych spraw.

Natomiast urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zajmujący wyższe stanowiska w służbie cywilnej nie może podejmować zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu (art. 80 ust. 2 ustawy). W 2010 r. w ministerstwach, urzędach centralnych, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej rozpatrzono 988 sprawy dotyczące podjęcia zajęć zarobkowych przez urzędników służby cywilnej. W 977 przypadkach dyrektorzy generalni urzędów wyrazili zgodę na podjęcie zajęć zarobkowych, co stanowiło 98,6% ogólnej liczby rozpatrzonych spraw.

Jednocześnie w ministerstwach, urzędach centralnych oraz urzędach wojewódzkich rozpatrzono 327 sprawy dotyczące podjęcia zajęć zarobkowych przez pracowników służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. W 320 przypadkach dyrektorzy generalni wyrazili zgodę na podjęcie zajęć zarobkowych, co stanowiło 98,6% ogólnej liczby rozpatrzonych spraw.

Zgodnie art. 80 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej, na podjęcie zajęcia zarobkowego przez dyrektora generalnego urzędu wymagana jest pisemna zgoda udzielona przez Szefa Służby Cywilnej. Dyrektor generalny wnoszący do Szefa Służby Cywilnej w tej sprawie załącza pisemną opinię kierownika urzędu. Szef Służby Cywilnej w 2010 r. rozpatrzył pozytywnie wszystkie złożone wnioski udzielając 19 pisemnych zgód na podjęcie zajęć zarobkowych osobom zajmującym stanowiska dyrektorów generalnych urzędów.

Zestawienie danych dotyczących dodatkowego zatrudnienia oraz zajęć zarobkowych członków korpusu służby cywilnej zawierają załączniki nr 12 i nr 13.

2.12. Czas pracy

Kwestie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej.

Czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W rozkładach tych czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień

w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni. Rozkład i wymiar czasu pracy członków korpusu służby cywilnej ustala dyrektor generalny (kierownik) urzędu.

Przepisy ustawy o służbie cywilnej przewidują możliwość pracy członków korpusu służby cywilnej w godzinach nadliczbowych. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu członek korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Za pracę w godzinach nadliczbowych członkom korpusu służby cywilnej przysługuje czas wolny, przy czym przepisy różnicują w tym zakresie uprawnienia pracowników służby cywilnej i urzędników służby cywilnej. Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, natomiast urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny.

W 2010 r. prowadzono, rozpoczęte w 2009 r., prace nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej w zakresie rekompensowania członkom korpusu służby cywilnej pracy w godzinach nadliczbowych. Obecne rozwiązania nie przewidują rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych ani wynagrodzeniem, ani czasem wolnym w zwiększonym wymiarze, co jest niezgodne z Europejską Kartą Społeczną, jednym z podstawowych dokumentów Rady Europy³¹. Więcej informacji nt. nowelizacji ustawy o służbie cywilnej zawiera *rozdział 3.1.1. Prace legislacyjne*.

Z przeprowadzonego badania rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w ministerstwach³², urzędach centralnych³³, urzędach wojewódzkich i urzędach administracji skarbowej w zakresie dotyczącym okresów rozliczeniowych, które zostały zakończone w 2010 r. (w badaniu uwzględniono okresy rozliczeniowe rozpoczęte w 2009 r. i zakończone w 2010 r.) wynika, że w 2010 r. przepracowano ok. 560 459 godzin nadliczbowych, z tego ok. 370 014 godzin (66%) w administracji skarbowej. Z zebranych danych wynika ponadto, że relacja liczby rozliczonych

³¹ Przestrzeganie zobowiązań określonych w EKS podlega międzynarodowej kontroli, sprawowanej przez Komitet Niezależnych Ekspertów. Komitet ten – analizując sprawozdania Polski w zakresie wykonywania Europejskiej Karty Społecznej – kilkakrotnie stwierdzał, że uregulowania dot. rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych zawarte w ustawie o służbie cywilnej są niezgodne z postanowieniami Karty.

³² Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

³³ Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

godzin nadliczbowych do liczby nierozliczonych godzin nadliczbowych wyniosła ok. 67,5% do ok. 32,5%. Stosunek ten nie różnił się znacząco w poszczególnych grupach urzędów.

Jako najczęstsze przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych podawano: (1) wystąpienie godzin nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego, co uniemożliwiało ich terminowe rozliczenie, (2) nadmiar obowiązków służbowych, (3) wnioski o udzielenie czasu wolnego w innym okresie rozliczeniowym bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu, (4) braki kadrowe.

Szczegółowe zestawienie danych dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach administracji rządowej zatrudniających członków korpusu służby cywilnej oraz przyczyn nierozliczenia godzin nadliczbowych w 2010 roku zawiera załącznik nr 14.

2.13. Szkolenia w służbie cywilnej

Zgodnie z art. 107 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej ustala corocznie plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej.

Przygotowany w pierwszym kwartale 2010 r. Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2010 r., został pozytywnie zaopiniowany przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej oraz Radę Służby Cywilnej i ostatecznie zaakceptowany przez Szefa Służby Cywilnej w dniu 26 marca 2010 r. Kierując się istotnymi problemami dotyczącymi administrację rządową, w ww. dokumencie określono następujące priorytety szkoleniowe:

- transparentna administracja rządowa służąca państwu i społeczeństwu,
- racjonalne i gospodarne zarządzanie środkami publicznymi.

Ustalenie ww. priorytetów było poprzedzone analizą treści szeregu dokumentów i aktów prawnych (ustawy o służbie cywilnej, Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013, Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015, dokumentu „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”, wyników analizy potrzeb szkoleniowych urzędów w zakresie priorytetów i rodzajów szkoleń na kolejny rok oraz na kolejne trzy lata, zgłoszonych w 2009 r. przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, publikacji „Analiza potrzeb szkoleniowych w służbie publicznej 2008 r.” i „Strategia szkoleniowa w służbie publicznej na lata 2008-2010”, a także rekomendacji Wykonawcy szkoleń centralnych w 2009 r.).

W ramach Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2010 r. przygotowano i przeprowadzono szkolenia z dwóch tematów:

- prawo zamówień publicznych w praktyce (przeprowadzono 16 dwudniowych sesji szkoleniowych w 16 miastach wojewódzkich od 19 lipca do 12 sierpnia 2010 r. Przeszkolono 321 członków korpusu służby cywilnej. Wartość zrealizowanego zamówienia wyniosła 159 680 PLN),
- lobbing i inne formy wywierania wpływu grup interesu na proces decyzyjny w administracji rządowej oraz proces stanowienia prawa (przeprowadzono 17 dwudniowych sesji szkoleniowych od 5 do 29 października 2010 r. Szkolenia odbyły się w Gdańsku, Katowicach i Poznaniu (po 1 sesji) oraz w Warszawie (14 sesji). Przeszkolono 316 członków korpusu służby cywilnej. Wartość zrealizowanego zamówienia wyniosła 180 120 PLN).

Szkolenia członków korpusu służby cywilnej odbywały się także w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet V „Dobre rządzenie”, Działanie 5.1. „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej”.

2.14. Projekty modernizujące administrację rządową realizowane ze środków europejskich

Fundusze europejskie stworzyły możliwość podjęcia ustrukturalizowanych i kompleksowych działań na rzecz modernizacji administracji rządowej. W ramach Działania 5.1 realizowanych jest szereg projektów o charakterze systemowym, ukierunkowanych m. in. na wzmocnienie kompetencji kadr, modernizację systemów zarządzania, czy też usprawnianie mechanizmów decyzyjnych w administracji rządowej. Zaangażowanie środków europejskich zwiększa efektywność realizowanych działań, a jednocześnie pozwala na wdrażanie przedsięwzięć o znacznej skali i zakresie, obejmujących wszystkie szczeble administracji rządowej. Inicjatywy te są cenne i ważne dla budowania i wzmocnienia sprawnej i nowoczesnej administracji, a jednocześnie komplementarne z innymi działaniami służącymi poprawie sytuacji społeczno-gospodarczej kraju.

Wypełniając zadania projektodawcy Departament Służby Cywilnej obsługujący Szefa Służby Cywilnej, realizował w 2010 r. projekty systemowe przyczyniające się do poprawy standardów zarządzania w administracji rządowej oraz podniesienia kompetencji członków korpusu służby cywilnej. Realizowane w 2010 r. projekty te można podzielić na dwie grupy:

(1) wdrażające inicjatywy na rzecz wzmocnienia administracji, (2) zorientowane na wzmocnienie relacji administracji z jej otoczeniem.

Projekty wdrażające inicjatywy na rzecz wzmocnienia administracji

1) Projekt „Wartościowanie stanowisk pracy oraz zmiany w systemie wynagrodzeń administracji rządowej” (projekt zrealizowany). Cel: zwiększenie zdolności urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej do wykorzystywania nowoczesnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, jak również efektywnego zarządzania wynagrodzeniami. Realizacja projektu powinna przyczynić się do rozpoczęcia procesu zmian w systemie wynagrodzeń w administracji rządowej. Termin realizacji: 01.04.2008 r.-31.12.2010 r. Budżet: 3 290 083 zł.

W okresie sprawozdawczym: w ramach Zadania 3. „Analiza porównawcza wynagrodzeń w sektorze publicznym w Polsce i przedsiębiorstwach” przeprowadzono badanie i dokonano analizy wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w pozostałych urzędach administracji publicznej oraz sektorach gospodarki. W ramach Zadania 4. „Zakup narzędzia informatycznego” opracowano System gromadzenia i analizy danych statystycznych oraz zakupiono 3 licencje oprogramowania SharePoint Server 2010. W ramach zadania 7 „Przeprowadzenie szkolenia dla dyrektorów generalnych” oraz zadania 8 „Przeprowadzenie szkolenia dla dyrektorów komórek organizacyjnych” zorganizowano 3 sesje szkoleniowe z zakresu metody opisywania i wartościowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej (przeszkolono 88 osób). Łącznie w ramach projektu w 2010 r. wydatkowano 426 252,61 zł;

2) Projekt „Poprawa jakości zarządzania w administracji rządowej – Akademia Zarządzania Publicznego II etap” (projekt realizowany). Cel: wdrożenie usprawnień zarządczych w kluczowych dla funkcjonowania urzędów obszarach (kadry, finanse, zamówienia publiczne) oraz podniesienie kompetencji osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. W ramach projektu przeprowadzony zostanie audyt organizacyjny komórek organizacyjnych z obszarów kadr, finansów i zamówień publicznych oraz szkolenia z zakresu: zarządzania organizacją, planowania strategicznego, rachunkowości zarządczej, zarządzania zasobami ludzkimi; zarządzania finansami publicznymi, prawa zamówień publicznych. Termin realizacji: 01.04.2009 r.-31.03.2012 r. Budżet: 8 012 763,20 zł;

W 2010 r. podpisano 4 umowy na łączną kwotę 7 420 026,02 zł. Zakończono realizację jednej z nich, dodatkowo jedna umowa ze względu na nierzetelne wykonywanie

jej postanowień przez Wykonawcę została wypowiedziana. W 2010 r. podczas 8 sesji szkoleniowych przeszkolono 297 uczestników oraz rozdysponowano komplety materiałów informacyjno-promocyjnych, łącznie wydatkowano 288 150,68 zł;

- 3) Projekt „Wdrożenie strategii szkoleniowej” (projekt realizowany). Cel: usprawnienie funkcjonowania administracji rządowej poprzez podwyższenie kwalifikacji i umiejętności pracowników administracji publicznej oraz funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Projekt obejmuje swym zakresem 11 komponentów (w tym 7 komponentów szkoleniowych dla różnych grup docelowych, z kilku zakresów tematycznych w ramach każdego z komponentów). Istotnym rezultatem projektu będzie przygotowanie „Polityki szkoleniowej w służbie cywilnej”. Termin realizacji: 01.07.2009 r.-31.12.2011 r. Budżet: 22 280 987,09 zł.

W ramach projektu w 2010 r. podpisano w ramach realizowanych zadań 14 umów na łączną kwotę 12 892 157,20. W 2010 r. zakończono realizację 5 z nich, dodatkowo jedna umowa ze względu na nierzetelne wykonywanie jej postanowień przez Wykonawcę została wypowiedziana. W ramach realizowanych umów zostało przeszkolonych ok. 6 900 osób. W 2010 r. wydatkowano 7 843 976,57 PLN;

- 4) Projekt „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” (projekt realizowany). Cel: podniesienie standardów służby cywilnej poprzez usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi, wzmocnienie przejrzystości działania oraz poprawa wizerunku służby cywilnej. Termin realizacji: 01.04.2009 r.-31.12.2011 r. Budżet: 9 600 160 zł.

W 2010 r. w ramach Zadania 2 „Opracowanie założeń strategii i narzędzi ZZL” przygotowano dwie ekspertyzy, które zostaną wykorzystane w opracowaniu wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej jak również zasad etyki korpusu służby cywilnej oraz metodologię badań jakościowo - ilościowych dotyczących społecznego wizerunku służby cywilnej. W ramach Zadania 5 „Wdrożenie narzędzi ZZL” zawarto umowę na przygotowanie poradników oraz przeprowadzenie szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Wartość umowy to 1 459 500,00 zł. Łącznie w ramach projektu w 2010 r. wydatkowano 80 520,00 zł;

- 5) Projekt „Zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów ludzkich w administracji rządowej”. Celem projektu było stworzenie mechanizmu zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów ludzkich w administracji rządowej, w ramach której funkcjonuje korpus służby cywilnej. Realizacja projektu rozpoczęła się 1 czerwca 2010 r., jednak

decyzją Szefa Służby Cywilnej, spowodowaną niezakceptowaniem przez Instytucję Pośredniczącą 2 stopnia zmodyfikowanego wniosku o dofinansowanie projektu, projekt został zamknięty 29 grudnia 2010 r.

Projekty zorientowane na wzmacnianie relacji administracji z jej otoczeniem

- 1) Projekt „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich” (projekt realizowany). Cel: usprawnienie mechanizmów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez analizę systemów podejmowania decyzji, wypracowanie nowoczesnych standardów, praktyk oraz mechanizmów współpracy z ekspertami, publicznymi i niepublicznymi instytucjami badawczymi wspomagającymi procesy decyzyjne. Wypracowane rozwiązania zostaną upowszechnione i wdrożone w procesie szkolenia członków korpusu służby cywilnej. Termin realizacji: 01.04.2009 r.-30.12.2011 r. Budżet: 3 237 245,30 zł.

W 2010 r., po wyłonieniu wykonawcy w trybie dialogu konkurencyjnego podpisano umowę na realizację zamówienia na Analizę mechanizmów podejmowania decyzji w administracji rządowej w tym roli niezależnego doradztwa w procesie decyzyjnym, oraz opracowania i wdrożenia mechanizmów współpracy administracji rządowej z instytucjami zajmującymi się badaniami w zakresie spraw publicznych. W okresie sprawozdawczym w ramach Zadania nr 1 projektu zrealizowano analizę i diagnozę systemu podejmowania decyzji w administracji rządowej oraz opracowano wstępną wersję raportu początkowego. W ramach Zadania nr 2 zorganizowano dwie wizyty studyjne w Brukseli i Sztokholmie w celu zebrania dobrych praktyk;

- 2) Projekt „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej” (projekt realizowany). Cel: wdrożenie w 30 urzędach administracji rządowej usprawnień zarządczych; oraz organizacja konferencji podsumowującej wdrożenie projektu i publikacja dobrych praktyk. Termin realizacji: 01.04.2009 r.-30.04.2012 r. Budżet: 5 041 128 zł.

Zadania zrealizowane w 2010: realizacja 12 usprawnień wybranych w I turze naboru: w grudniu 2010 r. zakończono realizację umowy obejmującej wdrożenie metody CAF w 9 urzędach skarbowych w woj. Zachodniopomorskim, 15 grudnia 2010 r. podpisano umowę na wdrożenie systemu EMAS w Ministerstwie Środowiska, 1 grudnia 2010 r. podpisano dwie umowy na realizację usprawnienia w zakresie komunikacji wewnętrznej

w Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim oraz badania benchmarkingowe trzech obszarów zarządzania w pięciu urzędach wojewódzkich (Lubelskim, Podkarpackim, Małopolskim, Świętokrzyskim oraz Warmińsko-Mazurskim), 29 grudnia 2010 r. dokonano wyboru najkorzystniejszej oferty w przetargu na usprawnienie systemu zarządzania przez cele w Ministerstwie Skarbu Państwa oraz na wdrożenie modelu kompetencyjnego w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Śląskim Urzędzie Wojewódzkim, Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Katowicach, Kuratorium Oświaty w Katowicach oraz Śląskim Wojewódzkim Inspektoracie Farmaceutycznym;

- 3) Projekt „Klient w centrum uwagi administracji” (projekt realizowany). Celem projektu jest usprawnienie pracy urzędów administracji rządowej w oparciu o zarządzanie satysfakcją klienta, a w dalszej perspektywie prokliencka reorientacja stosowanego w nich modelu zarządzania, a także pozytywna zmiana wizerunku urzędów administracji rządowej w oczach obywatela. Termin realizacji: 1.08.2010 r. – 31.03.2012 r. Budżet: 7 540 000 zł.

W 2010 r. rozpoczęto realizację projektu, tj. uzyskano zapewnienie finansowanie projektu, przeprowadzono nabór i selekcję urzędów - uczestników projektu oraz ogłoszono przetarg na realizację działań Zadania 1 projektu, tj. wdrożenie standardów zarządzania satysfakcją klienta w stu wskazanych urzędach administracji rządowej. W ramach kilkunastu przewidzianych w projekcie zadań planuje się m. in. serię szkoleń dla 3000 pracowników urzędów administracji rządowej, w tym 700 pracowników administracji skarbowej.

2.15. Odpowiedzialność dyscyplinarna w służbie cywilnej

2.15.1. Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej za naruszenie obowiązków odpowiada dyscyplinarnie. Postępowanie wyjaśniające wszczyna na polecenie dyrektora generalnego urzędu rzecznik dyscyplinarny. Postanawia on także o przekazaniu komisji dyscyplinarnej wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, albo za zgodą dyrektora generalnego urzędu, o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. W 2010 r. w ministerstwach³⁴, urzędach centralnych³⁵, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej wszczęto 441 postępowań wyjaśniających z tego 171 (39%) zostało

³⁴ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

³⁵ Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego oraz Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

umorzonych. Dla porównania w 2009 r. wszczęto 478 postępowań wyjaśniających z tego 248 (52%), zostało umorzonych.

W 2010 r. w 205 sprawach (46%) wszczęto postępowania dyscyplinarne. W 65 przypadkach postępowania wyjaśniające lub dyscyplinarne nie zostały zakończone do dnia 31 grudnia 2010 r. (15%). W 2009 r. w 176 sprawach (37%) wszczęto postępowania dyscyplinarne, a w 54 przypadkach postępowania wyjaśniające lub dyscyplinarne nie zostały zakończone do dnia 31 grudnia 2009 r. (11 %).

Przepisy ustawy o służbie cywilnej ustanawiają dwa odrębne katalogi kar – dla urzędników służby cywilnej oraz dla pracowników służby cywilnej (art. 114 ustawy). Najcięższą karą dyscyplinarną stosowaną w stosunku do urzędnika służby cywilnej jest kara wydalenia ze służby cywilnej, natomiast w stosunku do pracownika służby cywilnej kara wydalenia z pracy w urzędzie. Liczba kar dyscyplinarnych uprawomocnionych w 2010 r. wyniosła 168, w tym w jednym przypadku była to kara dyscyplinarna wydalenia ze służby cywilnej oraz w jednym przypadku kara dyscyplinarna wydalenia z pracy w urzędzie. Natomiast liczba członków korpusu służby cywilnej, którym w 2010 r. uprawomocniły się kary dyscyplinarne wyniosła 161.

2.15.2. Rzecznicy dyscyplinarni

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

W 2010 r. w ministerstwach³⁶, urzędach centralnych³⁷, urzędach wojewódzkich oraz administracji skarbowej (500 urzędów) działało 466 rzeczników dyscyplinarnych (93 %). Wspólny rzecznik dyscyplinarny funkcjonował w 17 urzędach (3%). Natomiast zastępca rzecznika lub wspólnego rzecznika dyscyplinarnego działał w 46 urzędach (9%)

W 2010 r. Rzecznik dyscyplinarny do spraw dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędów prowadził, na wniosek Szefa Służby Cywilnej, dwa postępowania wyjaśniające zakończone umorzeniem postępowania z powodu

³⁶ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

³⁷ Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego oraz Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

niepotwierdzenia zasadności stawianych zarzutów naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej. W 2009 r. Rzecznik nie prowadził żadnego postępowania wyjaśniającego.

2.15.3. Komisje dyscyplinarne urzędów

Dyrektorzy generalni urzędów posiadają uprawnienie do samodzielnego powoływania komisji dyscyplinarnych w swoich urzędach lub – w drodze porozumienia – wspólnej komisji dyscyplinarnej. Ponadto ustawa o służbie cywilnej nakłada obowiązek informowania Szefa Służby Cywilnej o powołaniu komisji dyscyplinarnej.

W świetle informacji przekazanych przez urzędy, do końca 2010 r. komisje dyscyplinarne powołano w 1896 urzędach (tj. ponad 80% urzędów, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej – na koniec 2009 r. było to nieco ponad 60%) – 433 spośród nich reprezentowało administrację skarbową. Własną komisję dyscyplinarną posiadały 142 urzędy, pozostałe spośród 1896 urzędów zawarły w tej sprawie porozumienia.

2.15.4. Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej

Wyższą Komisję Dyscyplinarną Służby Cywilnej, zgodnie z przepisem art. 118 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej, powołuje Prezes Rady Ministrów. W jej skład wchodzi 15 członków powoływanych na okres 6 lat, w tym 12 członków powoływanych na wniosek Szefa Służby Cywilnej spośród urzędników służby cywilnej oraz 3 członków powoływanych na wniosek dyrektora generalnego służby zagranicznej spośród członków personelu dyplomatyczno-konsularnego. W 2010 r. skład Komisji ulegał zmianie. Odwołano 3 członków korpusu dyplomatyczno-konsularnego. W ich miejsce Prezes Rady Ministrów powołał w dniu 21 grudnia 2010 r. trzech nowych członków Komisji. Aktualnie Komisja składa się z 14 członków, którzy są pracownikami ministerstw (w tym 3 z MSZ), urzędów centralnych, izb skarbowych oraz urzędów kontroli skarbowej.

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej obsługę prac Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej zapewnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Regulamin organizacyjny KPRM nakłada ten obowiązek na Departament Służby Cywilnej. W 2010 r. obsługa Komisji polegała na organizacji i koordynacji prac związanych z jej funkcjonowaniem oraz przygotowaniu dokumentacji spraw dyscyplinarnych dotyczących odwołań od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej wnoszonych do sądów apelacyjnych w celu ich rozpatrzenia. W ramach tych zadań zorganizowano 52 rozprawy oraz przygotowano dokumentację 10 spraw dyscyplinarnych skierowanych do

sądów apelacyjnych - sądów pracy i ubezpieczeń społecznych od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej.

Od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej stronom oraz Szefowi Służby Cywilnej przysługuje odwołanie do sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego. Szef Służby Cywilnej, po przeanalizowaniu 40 orzeczeń Komisji, w jednym przypadku złożył odwołanie od orzeczenia Komisji do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

2.16. Współpraca z Szefem KPRM i obsługa zadań Szefa Służby Cywilnej

Zadania wynikające z ustawy o służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej realizował w ramach roboczych kontaktów z Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

W celu zapewnienia właściwej obsługi Szefa Służby Cywilnej przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, Departament Służby Cywilnej współpracował z innymi komórkami organizacyjnymi Kancelarii, a w szczególności z:

- 1) Departamentem Prawnym (obsługa Szefa Służby Cywilnej umocowana w regulaminie KPRM):
 - uzyskiwanie opinii prawnych i interpretacji przepisów prawnych wynikających z zakresu zadań Departamentu,
 - wypracowywanie wspólnych stanowisk odnośnie potrzeby złożenia odwołania od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej,
 - wypracowywanie wspólnych uwag do przekazywanych (z innych urzędów) projektów aktów prawnych, czy też projektów ich założeń,
 - współpraca przy przygotowaniu projektów aktów prawnych dotyczących służby cywilnej.
- 2) Biurem Dyrektora Generalnego
 - współdziałanie – w roli Beneficjenta Systemowego – przy realizowaniu zadań dotyczących Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, wynikające z pełnionej przez BDG roli Instytucji Wdrażającej (Instytucji Pośredniczącej II stopnia), a także współpraca w zakresie spraw kadrowo-płacowych w związku ze współfinansowaniem wynagrodzeń pracowników Pionu PO KL ze środków UE oraz udzielania zamówień publicznych w ramach realizowanych projektów współfinansowanych ze środków UE,

- zapewnienie właściwych kadr do realizacji zadań Szefa Służby Cywilnej wynikających z ustawy o służbie cywilnej, w szczególności poprzez utrzymanie odpowiedniego poziomu zatrudnienia oraz organizację szkoleń,
- 3) Departamentem Kontroli i Nadzoru: (obsługa Szefa Służby Cywilnej umocowana w regulaminie KPRM):
- zgłaszanie tematów oraz zakresu podmiotowego kontroli,
 - propozycja wprowadzenia rozwiązań mających na celu wyeliminowanie zatajania prawdy lub podawania nieprawdy w dokumentach składanych przez kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w służbie cywilnej,
- 4) Departamentem Skarg, Wniosków i Obsługi Rady do Spraw Uchodźców:
- bieżąca współpraca w zakresie rozpatrywania indywidualnych skarg dotyczących problematyki służby cywilnej.

3. Realizacja zadań służby cywilnej

3.1. Realizacja zadań służby cywilnej przez Szefa Służby Cywilnej

3.1.1. Prace legislacyjne

W 2010 r. kontynuowano prace mające na celu opracowanie i wydanie aktów wykonawczych do ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, w wyniku których wydano jedno rozporządzenie i jedno zarządzenie Prezesa Rady Ministrów:

- rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2010 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej wydane na podstawie upoważnienia zawartego w art. 112 ustawy o służbie cywilnej,
- zarządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej, wydane na podstawie upoważnienia zawartego w art. 84 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej.

Zarządzenie w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej bazując na dotychczasowych rozwiązaniach zawartych w zarządzeniu Nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2007 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. Nr 48, poz. 566, z późn. zm.), uzupełnia i zmienia przepisy dotyczące zasad opisywania i wartościowania stanowisk pracy niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. Zarządzenie wprowadza także nową metodologię dotyczącą opisywania i wartościowania wyższych stanowisk

w służbie cywilnej. Jest to także metoda analityczno-punktowa, różniąca się jednak od przygotowanej dla stanowisk niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej ze względu na odmienny charakter i zakres kompetencji wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Ponadto w 2010 r. prowadzono z przerwami, rozpoczęte przez Szefa Służby Cywilnej w 2009 r., prace nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej. Na początku 2010 r. rozesłano do uzgodnień międzyresortowych projekt założeń do projektu ustawy. Głównym powodem przygotowania zmian w ustawie były wielokrotne zastrzeżenia, co do zgodności przepisów ustawy o służbie cywilnej z Europejską Kartą Społeczną (art. 4 ust. 2 EKS) w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Poprawiony w ramach uzgodnień międzyresortowych i społecznych projekt założeń (z kilkoma rozbieżnościami) został zdjęty z obrad stałego Komitetu Rady Ministrów. Na przełomie roku 2010/2011 opracowano nową, skróconą wersję tego projektu.

Ponadto od kwietnia 2010 r. prowadzono prace nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej. W zarządzeniu określone zostaną zasady etyki zawodowej korpusu służby cywilnej, zasady służby cywilnej oraz wytyczne w zakresie przestrzegania zasad. Projekt zarządzenia był przedmiotem szerokich konsultacji społecznych. Dodatkowe informacje dotyczące prac nad tym projektem przedstawione zostały w rozdziale 3.1.16. *Zespoły opiniodawcze i doradcze Szefa Służby Cywilnej*. Prowadzono także prace nad projektem strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, która – zgodnie z ustawą o służbie cywilnej – przyjęta będzie przez Radę Ministrów w drodze uchwały. Więcej informacji na ten temat zawiera rozdział 3.1.4. *Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej*.

Szef Służby Cywilnej poparł w ramach stanowiska Rządu rozwiązania zawarte w komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, którego celem jest wyrównanie szans osób niepełnosprawnych poprzez wprowadzenie zasady pierwszeństwa w ich zatrudnieniu przy ubieganiu się o stanowiska m.in. w korpusie służby cywilnej. Szef Służby Cywilnej przedstawiał również kilkakrotnie swoje stanowisko w ramach rządowych prac nad projektem ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011-2013. (rozdział 3.1.18. *Racjonalizacja zatrudnienia w służbie cywilnej*).

3.1.2. Nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów

Obsadzanie stanowisk dyrektorów generalnych urzędów odbywa się w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru (art. 54 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej). Nabór na wskazane stanowisko przeprowadza zespół powołany przez Szefa Służby Cywilnej (art. 56 ust. 3 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej).

W 2010 r. prowadzono prace w zakresie 18 naborów na stanowiska dyrektorów generalnych następujących urzędów: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dwukrotnie przeprowadzony)³⁸, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Biuro do Spraw Substancji i Preparatów Chemicznych, Biuro Rzecznika Praw Pacjenta (dwukrotnie przeprowadzony), Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej (drugi nabór)³⁹, Urząd Transportu Kolejowego, Lubuski Urząd Wojewódzki, Łódzki Urząd Wojewódzki, Śląski Urząd Wojewódzki, Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska (przeprowadzony raz oraz rozpoczęte prace związane z ponownym naborem), Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Główny Inspektorat Transportu Drogowego. Prace związane z naborami na stanowiska dyrektorów generalnych w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska oraz Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego, zostaną zakończone w roku 2011.

W celu realizacji tego zadania Szef Służby Cywilnej podjął następujące działania:

- na podstawie doświadczenia wynikającego z realizacji naborów w 2009 r., dokonał analizy skuteczności „*Procedury naboru na stanowisko dyrektora generalnego urzędu*”, określającej zasady i sposób przeprowadzania naborów na te stanowiska oraz wprowadził modyfikacje do tej procedury. Wprowadzona zmiana umożliwiła uzupełnianie złożonych ofert o brakujące dokumenty i oświadczenia,
- przy współpracy z właściwym ministrem, kierownikiem urzędu centralnego, wojewodą uzgadniał wymagania na stanowiska dyrektorów generalnych poszczególnych urzędów które zostały wyrażone w opisach stanowisk pracy, na ich podstawie sporządzone zostały ogłoszenia o naborach, publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej KPRM,

³⁸ Nabór dwukrotnie przeprowadzony oznacza, że w danym roku nabór został przeprowadzony 2 razy lub wszczęto prace związane z ponownym naborem na dane stanowisko.

³⁹ Drugi nabór oznacza, że pierwszy nabór na dane stanowisko został przeprowadzony w innym roku.

- powoływał składy zespołów przeprowadzających nabory spośród osób dających rękojmię wyłonienia najlepszych kandydatów przystępujących do naboru na stanowisko dyrektora generalnego urzędu.

W 2010 r. w urzędach administracji rządowej istniały 62 stanowiska dyrektorów generalnych urzędów. W związku z występującą w ciągu całego roku rotacją osobową na ww. stanowiskach na dzień 31 grudnia 2010 r. było obsadzonych 57 z ww. stanowisk, natomiast wakat występował na 5 stanowiskach dyrektorów generalnych w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Biurze Rzecznika Praw Pacjenta, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego.

Spośród 57 obsadzonych stanowisk dyrektorów generalnych urzędów 33 z nich zajmowali mężczyźni (58%), natomiast 24 stanowiska – kobiety (42%). Spośród 57 dyrektorów generalnych urzędów 28 wykonywało pracę na tym samym lub innym stanowisku dyrektora generalnego przez ok. 4 lata i dłużej (dwie osoby - 11,5 roku).

W 2010 r. Szef Służby Cywilnej dokonał następujących czynności kadrowych wobec dyrektorów generalnych urzędów:

- na podstawie art. 196 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, potwierdził ponowne objęcie stanowiska 4 dyrektorom generalnym urzędów, którzy zostali wybrani spośród osób wyłonionych w drodze naboru w następujących urzędach: Biuro do Spraw Substancji i Preparatów Chemicznych, Urząd Transportu Kolejowego, Łódzki Urząd Wojewódzki, Śląski Urząd Wojewódzki,
- na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 oraz pkt 4 ustawy, dokonał 6 przeniesień członków korpusu służby cywilnej wyłonionych w drodze naboru na stanowisko dyrektora generalnego następujących urzędów: Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej, Wyższy Urząd Górniczy,
- na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 5 ustawy, zawarł 1 umowę o pracę z kandydatem wyłonionym w drodze naboru na stanowisko dyrektora generalnego Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego,
- na podstawie art. 61 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy, dokonał 4 przeniesień ze stanowisk dyrektorów generalnych następujących urzędów: Ministerstwo Spraw Zagranicznych,

Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska, Główny Inspektorat Transportu Drogowego, Lubuski Urząd Wojewódzki,

- na podstawie art. 51 ust. 3 ustawy, przyznał 1 urzędnikowi służby cywilnej zajmującemu stanowisko dyrektora generalnego urzędu, najniższy stopień służbowy, przysługujący od dnia mianowania.

Jednocześnie w związku z dokonaniem przez Szefa Służby Cywilnej przeniesieniem, dyrektora generalnego urzędu na inne stanowisko w korpusie służby cywilnej na podstawie art. 61 ust. 2 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej, wystąpił on do sądu o uznanie tego przeniesienia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy.

3.1.3. Czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej

Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej obowiązkiem Szefa Służby Cywilnej jest czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej. W 2010 r. działania Szefa Służby Cywilnej w tym zakresie obejmowały między innymi:

- 1) analizę sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań za rok 2009 r.

Analiza ww. sprawozdań wykazała m.in., że w urzędach administracji rządowej istnieje różnorodność w zakresie sposobu sprawdzania kompetencji kierowniczych kandydatów ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej. W celu ujednoczenia przeprowadzania oceny kompetencji kierowniczych w trakcie prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej powołał Zespół zadaniowy do spraw przeglądu stosowanych metod oceny kompetencji kierowniczych w trakcie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz stworzenia wspólnego modelu oceny kompetencji kierowniczych kandydatów. Podstawą jego prac był materiał nt. kompetencji kierowniczych przygotowany w oparciu o informacje zawarte w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów dla Szefa Służby Cywilnej za 2009 r. Więcej informacji nt. Zespołu zawiera rozdział 3.1.16. *Zespoły opiniodawcze i doradcze Szefa Służby Cywilnej.*

- 2) sprawdzanie sposobu realizacji przestrzegania art. 54 ust 2 oraz art. 204 ustawy o służbie cywilnej,

Szef Służby Cywilnej wystąpił do dyrektorów generalnych urzędów z prośbą o przekazanie informacji na temat obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w wyniku przeniesienia członka korpusu służby cywilnej (m.in. informacje o statusie pracowniczym członka korpusu służby cywilnej, jego stażu pracy, stanowisku, z którego

nastąpiło przeniesienie, posiadaniu oceny okresowej, o której mowa w art. 54 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, posiadaniu opinii bezpośredniego przełożonego, o której mowa w art. 204 ustawy, sposobie dokonania sprawdzenia spełnienia przez członka korpusu służby cywilnej wymagań związanych ze stanowiskiem, na które został przeniesiony). W następstwie analizy zebranych informacji, w czerwcu 2010 r. Szef Służby Cywilnej skierował do dyrektorów generalnych urzędów rekomendacje opracowania i wdrożenia w urzędach wewnętrznych zasad awansowania członków korpusu służby cywilnej na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Zaproponował kryteria, według których można dokonać oceny członka korpusu służby cywilnej przed jego przeniesieniem na wyższe stanowisko w służbie cywilnej oraz wskazał na potrzebę określenia wewnętrznych standardów w tym zakresie. Dalsze monitorowanie procesu wprowadzania standardów obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w drodze przeniesienia będzie kontynuowane w 2011 r.

- 3) włączanie się w proces wyrównywania szans osób niepełnosprawnych przystępujących do naborów w korpusie służby cywilnej,

Szef Służby Cywilnej wystąpił do dyrektorów generalnych urzędów oraz osób wykonujących zadania dyrektora generalnego z prośbą o umieszczanie w ogłoszeniach o naborach informacji zachęcających osoby niepełnosprawne do udziału w tych naborach w każdym przypadku, gdy zakres zadań realizowanych na danym stanowisku nie wyklucza zatrudnienia takich osób. O działaniach tych zostali również poinformowani Przewodniczący Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Skuteczność tych apeli jest jednak ograniczona.

- 4) stałe monitorowanie naborów do korpusu służby cywilnej,

W przypadku naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej wobec których miała zastosowanie art. 196 ustawy o służbie cywilnej (termin do ich przeprowadzenia upływał 24 marca 2010 r.) Szef Służby Cywilnej zobowiązał dyrektorów generalnych urzędów do przekazywania regularnych informacji nt. stanu realizacji tego zadania. Wyniki przeprowadzonego nadzoru w zakresie prawidłowości i terminowości prowadzonych naborów zostały przekazywane zainteresowanym podmiotom m.in. związkom zawodowym i prasie.

Korzystając z uprawnień określonych w art. 56 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej skierował 21 przedstawicieli w celu obserwacji przebiegu procesu

prowadzonych naborów na wybrane wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Zastrzeżenia i sugestie przekazane przez obserwatorów zostały udostępnione organizatorom naborów i dotyczyły kolejno: konieczności wprowadzenia wewnętrznej procedury naboru, zamieszczania wymagań w ogłoszeniu o naborze, dostosowania zasad oceny kandydatów w sposób niebudzący wątpliwości oraz ustalenia minimalnych progów kwalifikacji kandydatów na poszczególnych etapach prowadzonego naboru, zawarcia informacji w ogłoszeniu o naborze o stosowanych metodach i technikach naboru.

Prowadzono bieżącą analizę ogłoszeń o naborach do korpusu służby cywilnej publikowanych w BIP KPRM pod kątem zgodności wymagań zawartych w przepisach ustawy o służbie cywilnej. W przypadku wystąpienia nieprawidłowości, uwag i zastrzeżeń co do treści zamieszczanych ogłoszeń Szef Służby Cywilnej podejmował interwencję, kierując stosowne wystąpienia do organizatora naboru. W wyniku dostrzeżonych nieprawidłowości podczas prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, Szef Służby Cywilnej na podstawie art. 56 ust. 8 ustawy o służbie cywilnej, nakazał niezwłoczne usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości lub ponowne przeprowadzenie naboru w 5 prowadzonych naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Ponadto Szef Służby Cywilnej wystąpił do 15 organizatorów naboru tj. dyrektorów generalnych urzędów oraz osób wykonujących zadania dyrektora generalnego z prośbą o zwiększenie nadzoru nad prowadzonymi naborami na wolne stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w korpusie służby cywilnej.

- 5) przekazanie Szefowi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów propozycji tematów do przeprowadzenia kontroli w obszarze obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej i zasad prowadzenia naboru do korpusu służby cywilnej w urzędach administracji rządowej,
- 6) wydawanie rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych polecenia przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w przypadku podejrzenia naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów (dodatkowe informacje w tym zakresie zawarte są w rozdziale 2.15.2. *Rzecznicy dyscyplinarni*),
- 7) rozpatrywanie i udzielanie odpowiedzi na skargi, wnioski i pytania kierowane przez urzędy, media i obywateli w zakresie czuwania nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej,

Tematyka skarg, wniosków, pytań była różnorodna, dotyczyła np. nawiązywania stosunku pracy w służbie cywilnej, ocen pracowniczych, przyznawania kolejnych stopni służbowych, podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych, zmian w stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, ograniczeń wynikających z ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, publicznego manifestowania poglądów politycznych, stażu pracy w jednostkach sektora finansów publicznych, stosunku pracy osób na wyższym stanowisku w służbie cywilnej, spełnienia wymagań na stanowiska zastępcy dyrektora departamentu/komórki organizacyjnej w drodze tzw. awansu wewnętrznego, zatrudniania obcokrajowców, zasad przeprowadzania naborów do korpusu służby cywilnej, wymagań zamieszczanych w ogłoszeniu o naborze, składu zespołów przeprowadzających nabory, okoliczności przeprowadzenia naboru, kompetencji Szefa Służby Cywilnej w sprawie stwierdzenia nieprawidłowości w przebiegu procesu naboru, nierównego traktowania uczestników prowadzonych naborów, uzyskanych wyników, ustalonych terminów składania ofert, wyłonienia kandydata, nieudostępniania informacji publicznej związanej z prowadzonym naborem, składu zespołu przeprowadzającego nabór. Przykładowo w 2010 r. do Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej wpłynęło ok. 1000 elektronicznych zapytań w powyższym zakresie, do Departamentu Skarg, Wniosków i Obsługi Rady ds. Uchodźców KPRM - 78 pism związanych z funkcjonowaniem służby cywilnej.

3.1.4. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej

W 2010 r. kontynuowano działania mające na celu opracowanie projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Biorąc pod uwagę, że w świetle przyjętego przez Radę Ministrów w 2009 r. *Planu uporządkowania strategii rozwoju* strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej stała się instrumentem realizacji jednej z dziewięciu strategii rozwoju o nazwie Sprawne Państwo, prace nad strategią zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej prowadzono w powiązaniu z harmonogramem prac mających na celu opracowanie projektu Strategii Sprawne Państwo. W ramach działań realizowanych w 2010 r.:

- 1) przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli w pracach koordynowanej przez MSWiA grupy zadaniowej ds. opracowania projektu Strategii Sprawne Państwo,
- 2) Szef Służby Cywilnej uczestniczył w konsultacjach wskazanych w *Planie uporządkowania strategii rozwoju*, w wyniku czego Minister Spraw Wewnętrznych

i Administracji zaakceptował wariant polegający na zmianie statusu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej poprzez nadanie jej rangi programu rozwoju realizującego Strategię Sprawne Państwo,

- 3) przygotowano projekt założeń (struktury i zawartości) Strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, który przedstawiono do dyskusji Radzie Projektu Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej,
- 4) przygotowano wstępny projekt strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej i przesłano do roboczych konsultacji w ramach współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów. Na bazie zgłoszonych opinii, we współpracy z przedstawicielami urzędów, które zgłosiły najwięcej uwag prowadzone są prace nad kolejną wersją projektu strategii.

Przewiduje się, że projekt strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej zostanie przesłany do uzgodnień międzyresortowych do końca I półrocza 2011 r.

3.1.5. Współpraca międzynarodowa

Jednym z ustawowych zadań Szefa Służby Cywilnej jest prowadzenie współpracy międzynarodowej w sprawach dotyczących służby cywilnej. W 2010 r. do najważniejszych działań w zakresie współpracy międzynarodowej Szefa Służby Cywilnej, wykonywanej w uzgodnionych obszarach przez Dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM, jako osoby zastępującej Szefa Służby Cywilnej, należały:

- 1) Współpraca prowadzona w ramach Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (*European Union Public Administration Network – EUPAN*) oraz związane z nią przygotowania do polskiej Prezydencji w EUPAN w II połowie 2011 r.

Współpraca w zakresie prac Sieci ze względu na rotacyjny charakter uczestnictwa poszerzona została o udział w pracach grup Troika Sekretariat (poprzednia prezydencja, obecna oraz dwie kolejne) polegających na planowaniu działań Sieci EUPAN w ramach poszczególnych grup roboczych i zespołów tematycznych (tzw. *learning teams*) podczas Prezydencji oraz DG Troika, której podstawowym celem jest planowanie spotkania Dyrektorów Generalnych Sieci oraz raportowanie im przebiegu prac grup roboczych EUPAN.

Rozpoczęto prace w ramach tzw. TRIO Polski, Danii i Cypru (dwa spotkania w Warszawie). Wypracowano projekt dokumentu zawierającego priorytety średnioterminowe prac grup roboczych EUPAN (*„Mid Term Priorities”*), które będą

obowiązywać w trakcie kolejnych trzech prezydencji poczynając od polskiej. Planuje się przedstawienie programu *MTP* podczas pierwszego spotkania DG Troika w marcu 2011 r., a następnie do dyskusji grup roboczych i akceptacji Dyrektorów Generalnych w trakcie Prezydencji Węgier.

Opracowano projekty budżetu i kalendarza spotkań w trakcie polskiego przewodnictwa w EUPAN. Opracowano i zatwierdzono (po dyskusji na forum EUPAN) tematy konferencji nt. zarządzania jakością w administracji, która odbędzie się w Warszawie w trakcie Prezydencji Polski. Dyrektorzy Generalni Sieci EUPAN krajów członkowskich w swojej rezolucji z grudnia 2010 r. zaprosili państwa członkowskie do udziału w konferencji, jak również do przygotowania prezentacji dobrych praktyk z własnych administracji.

Przygotowania KPRM do Prezydencji (w tym Departamentu Służby Cywilnej do przewodnictwa w EUPAN) pozytywnie oceniła NIK.

- 2) Współpraca w zakresie służby cywilnej z krajami przechodzącymi transformację ustrojową.

W 2010 r. zrealizowano 3-komponentowy projekt pomocowy w ramach programu Polska Pomoc 2010 na rzecz Gruzji p.t. „*Wzmocnienie procesu rozwoju zasobów ludzkich w ramach wspierania Rządu Gruzji we wdrażaniu Strategii Rozwoju Regionalnego*”, w tym: miesięczne staże w polskich urzędach dla 5 urzędników gruzińskich, program szkoleniowy dla ok. 50 przedstawicieli gruzińskich instytucji publicznych z zakresu służby cywilnej, program podsumowujący dla 12 uczestników staży organizowanych w ramach projektów rozwojowych KPRM na rzecz administracji gruzińskiej od 2007 r.

Opracowano i złożono wnioski projektowe „Wsparcie dobrego rządzenia w Gruzji i na Ukrainie poprzez promowanie zarządzania jakością w administracji publicznej”, w ramach konkursu programu Polska Pomoc 2011. Projekt zakłada promowanie działań projakościowych w gruzińskiej i ukraińskiej administracji publicznej i będzie polegał na zorganizowaniu wizyty studyjnej dla przedstawicieli tych krajów połączonej z uczestnictwem w konferencji jakości organizowanej w trakcie polskiej prezydencji w EUPAN.

Rozpoczęto także prace nad możliwością przygotowania w ramach polsko-brytyjskiego konsorcjum twinningowego (KPRM, KSAP i brytyjskich National School of Government i Cabinet Office), oferty „*Wsparcie rozwoju służby cywilnej na Ukrainie*”, przygotowaną przez Główny Urząd Służby Cywilnej Ukrainy (GUSCU).

3) Współpraca w ramach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).

Największym wydarzeniem na forum Komitetu Zarządzania Publicznego było spotkanie na szczeblu ministrów ds. administracji publicznych/szefów służb cywilnych, które odbyło 15 listopada w Wenecji (ostatnie tego rodzaju spotkanie odbyło się 5 lat temu w Holandii). Polskę reprezentował Szef Służby Cywilnej. Jednym z bezpośrednich rezultatów Szczytu była tzw. Inicjatywa Wenecka, zachęcająca OECD do podjęcia prac badawczych na rzecz rozwoju przez administracje publiczne dialogu społecznego.

Główne obszary tematyczne współpracy w 2010 r. dotyczyły m.in. kwestii związanej z promowaniem uczciwości, transparentności i odpowiedzialności w administracji publicznej (*public sector as a „glass house”*). Tematyka ta zajmuje istotne miejsce w pracach Komitetu Zarządzania Publicznego, czego dowodem będzie jej szerokie ujęcie w przygotowywanej przez OECD II edycji publikacji *„Government at a Glance 2011”*.

Departament Służby Cywilnej KPRM w ścisłej współpracy z Departamentem Analiz i Rozwoju MSWiA zaangażowany był w przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w krajach członkowskich dotyczących pozycji i roli doradców politycznych w administracjach rządowych, oraz analizę powyższych wyników .

W lutym 2010 r. Rada OECD przyjęła dokument *„The Principles for Transparency and Integrity in Lobbying”*, który jest wynikiem kilkuletnich prac Komitetu Zarządzania Publicznego w tym obszarze oraz prowadzonych przez Dyrektoriat Zarządzania Publicznego i Rozwoju Terytorialnego szerokich konsultacji w organizacjach międzynarodowych i pozarządowych oraz krajach członkowskich. Polska wzięła aktywny udział w pracach nad tym dokumentem.

4) Współpraca z Europejskim Instytutem Administracji Publicznej (EIPA).

KPRM realizuje projekt badawczy, zainicjowany przez EIPA pt.: *„Restructuring and employment conditions: How to monitor the modernisation of public administrations?”*, w ramach którego DSC KPRM zorganizował m.in. wizytę studyjną badaczy EIPA w polskich instytucjach administracji publicznej, jak również spotkanie „okrągłego stołu” w Warszawie, z udziałem partnerów projektu z Holandii, Łotwy i Estonii, Irlandii. Przygotowano również udział polskich partnerów w projekcie poświęconym problematyce *flexicurity* seminarium w Maastricht.

Zgodnie z decyzją Rady Administracyjnej EIPA, z końcem sierpnia 2010 r. zakończył działalność warszawski Oddział Instytutu w Warszawie, dokonując zwrotu użyczonego przez KPRM sprzętu (w ramach 3-letniej umowy z 2006 r.).

KPRM podjęła decyzję o pełnieniu roli współorganizatora konkursu kolejnej edycji Europejskiej Nagrody Sektora Publicznego 2011 (EPSA), polegającej na koordynacji przygotowań i aktywnym zaangażowaniu w proces upowszechnienia informacji nt. konkursu w instytucjach polskiej administracji publicznej.

5). Inne.

KPRM w uzgodnieniu z MF, MSZ oraz GUS przygotowała pięć projektów stanowisk i informacji Rządu dotyczących rozporządzeń unijnych w sprawach wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej.

Zaprezentowano polskie doświadczenia w zakresie służby publicznej na spotkaniach z delegacjami zagranicznymi goszczącymi w Polsce – Komisji Europejskiej, przedstawicieli władz centralnych i lokalnych Afganistanu, reprezentantów władz oraz słuchaczy amerykańskiej Lake Forest Graduate School of Management.

3.1.6. Gromadzenie i analizowanie informacji o korpusie służby cywilnej

Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej, do kompetencji Szefa Służby Cywilnej należy gromadzenie informacji o korpusie służby cywilnej, monitorowanie i nadzorowanie wykorzystania środków na wynagrodzenia i szkolenia członków korpusu służby cywilnej planowanych w ustawie budżetowej, a także przetwarzanie szczegółowych danych o stanie zatrudnienia i wynagrodzeniach członków korpusu służby cywilnej. W ramach realizacji powyższego zadania w 2010 r. gromadzono dane pochodzące ze sprawozdań i informacji przekazywanych cyklicznie (np. sprawozdań dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2009 r.), sprawozdań z wykorzystania zaplanowanych w ustawie budżetowej środków na wynagrodzenia w 2010 r. oraz sprawozdań z wykorzystania środków uruchomionych z rezerwy celowej na dodatki służby cywilnej dla urzędników służby cywilnej), jak również z informacji przekazywanych przez urzędy w trybie doraźnym.

Szef Służby Cywilnej dysponuje również informacjami w zakresie zatrudnienia i wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, w tym: (1) wysokości planowanych i wydatkowanych środków na wynagrodzenia, (2) podziału na poszczególne składniki płacowe, (3) stanu zatrudnienia z uwzględnieniem struktury wiekowej, płci, grupy stanowisk, liczby i stopni służbowych urzędników służby cywilnej, (4) poziomu i typu fluktuacji kadr, (5) środków wydatkowanych z rezerw celowych budżetu państwa utworzonych z przeznaczeniem na finansowanie zadań służby cywilnej.

Dodatkowo, w 2010 r. w ramach badania zleconego przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów pozyskane zostały informacje na temat poziomu wynagrodzeń w wybranych urzędach wchodzących w skład korpusu służby cywilnej, pozostałej administracji publicznej oraz sektorach gospodarki. Więcej informacji na ten temat zawiera rozdział 2.3.2. *Wyniki badania wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w pozostałych urzędach administracji publicznej oraz sektorach gospodarki.*

Zgromadzone informacje stanowią podstawę przygotowania analiz i informacji wspomagających proces decyzyjny Szefa Służby Cywilnej jak również innych organów państwa, w zakresie kształtowania wynagrodzeń i zatrudnienia w administracji (w tym w korpusie służby cywilnej), a także służą jako materiał do opracowania odpowiedzi na pytania kierowane przez instytucje i obywateli. Sprawozdania opracowane na podstawie gromadzonych danych są zamieszczone na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

W 2010 r., dzięki współpracy Departamentu Służby Cywilnej oraz Centrum Obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, zakończono prace nad stworzeniem informatycznego systemu pn. „System wspierający efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej” – SWEZ_HR, który został zrealizowany w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Podstawowym celem stworzenia systemu jest umożliwienie sprawniejszego i dokładniejszego gromadzenia danych o służbie cywilnej oraz ich przetwarzania i analizowania, co w efekcie powinno przełożyć się na zwiększenie efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, poprzez m.in. uproszczenie procedury sprawozdawczej.

Ponadto, na podstawie informacji przesyłanych przez poszczególne urzędy Szef Służby Cywilnej prowadził ewidencję osób wyznaczonych do zastępowania dyrektorów generalnych oraz monitorował zmiany w tym zakresie.

3.1.7. Informacja i promocja służby cywilnej

W 2010 r. działania Szefa Służby Cywilnej w zakresie informacji i promocji służby cywilnej obejmowały:

- 1) wydawanie „Przeglądu Służby Cywilnej” – elektronicznego dwumiesięcznika korpusu służby cywilnej.

„Przegląd”, który jest adresowany do pracowników i urzędników korpusu służby cywilnej, rozsyłany był pocztą elektroniczną do urzędów administracji rządowej,

publikowany także na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej: www.dsc.kprm.gov.pl. Redakcja „Przeglądu” informowała o realizowanych w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów projektach z zakresu zarządzania służbą cywilną, kontynuowała i rozwijała współpracę z urzędami objętymi systemem służby cywilnej oraz z przedstawicielami świata nauki, głównie z dziedziny prawa i administracji. „Przeglądu” – zgodnie z założeniami – stał się forum wymiany informacji o służbie cywilnej – szczególnie dobrych praktyk zarządzania realizowanych w poszczególnych urzędach, a także popularyzatorem naukowych ustaleń na temat administracji. Na bieżąco relacjonowane były również międzynarodowe prace w zakresie administracji, w tym prace Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (EUPAN) oraz osiągnięcia krajów OECD z tego zakresu. Informowano również o przygotowaniach administracji do polskiej prezydencji w UE,

- 2) bieżącą obsługę Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej
Udzielano odpowiedzi na pytania kierowane do Centrum pocztą elektroniczną (w 2010 r. - ok. 1000 maili) lub telefonicznie,

- 3) prowadzenie strony internetowej Departamentu Służby Cywilnej KPRM – „Serwis Służby Cywilnej”

W 2010 r. zamieszczono ponad 140 aktualności. Ich zakres tematyczny obejmował m.in. informacje dotyczące działań i inicjatyw Szefa Służby Cywilnej (Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, spotkaniach, konferencjach, sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2009 r.; wyjaśnienia Szefa Służby Cywilnej nt. stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej), a także informacje o zamówieniach publicznych oraz szkoleniach centralnych dla korpusu służby cywilnej, szkoleniach i projektach realizowanych przez Departament Służby Cywilnej w ramach Priorytetu V Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; mianowaniach w służbie cywilnej. Ponadto na witrynach „Serwisu Służby Cywilnej” zamieszczano kolejne numery „Przeglądu Służby Cywilnej”. W 2010 r. utworzono również specjalną witrynę poświęconą konsultacjom projektu zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej. Znalazły się tam istotne informacje dotyczące projektu – m.in. Kodeks Etyki Służby Cywilnej z 2002 r., ekspertyzy prawne i materiały analityczne/informacyjne o systemie służby cywilnej w Polsce.

4) udostępnianie informacji publicznej

W 2010 r. udzielono 55 odpowiedzi w trybie dostępu do informacji publicznej na pytania kierowane bezpośrednio do Departamentu Służby Cywilnej lub za pośrednictwem Centrum Informacyjnego Rządu. Odpowiedzi były udzielane zarówno osobom prywatnym (32%), związkom zawodowym (44%), jak i dziennikarzom. Przekazywane informacje dotyczyły między innymi: próśb o udostępnienie materiałów ze spotkań organizowanych przez Szefa Służby Cywilnej i Departament; wyjaśnień i sprostowań do artykułów prasowych; informacji o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w służbie cywilnej, odpowiedzi na pytania związków zawodowych, m.in. z zakresu ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013, nowelizacji ustawy o służbie cywilnej, procesu opisywania i wartościowania stanowisk w służbie cywilnej w latach 2008–2009; prac nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej; procedur przeprowadzania naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, zatrudnienia w służbie cywilnej cudzoziemców.

5) współpracę z Centrum Informacyjnym Rządu

W 2010 r. w Biuletynie Informacji Publicznej KPRM, którego redakcja koordynowana jest przez CIR, umieszczano ogłoszenia o naborze na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów oraz o obsadzeniu tych stanowisk. Ponadto opublikowano wyniki postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2010 r., wzory formularzy zgłoszenia do postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie w 2011 r., wnioski o mianowanie dla absolwentów KSAP, a także informacje o realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

6) udział Szefa Służby Cywilnej w konferencjach, naradach i spotkaniach poświęconych zagadnieniom służby cywilnej.

W 2010 r. Szef Służby Cywilnej uczestniczył w spotkaniach z przedstawicielami administracji rządowej m.in. z ministrami, szefami urzędów centralnych, wojewodami i pracownikami Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Środowiska, Wyższego Urzędu Górniczego, Komendy Stołecznej Policji, Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii, Głównego Inspektoratu Farmaceutycznego, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz z uczestnikami konferencji

zorganizowanych przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej i Główny Urząd Statystyczny.

3.1.8. Współpraca z Parlamentem

W 2010 r. sprawy z zakresu służby cywilnej były przedmiotem prac Sejmowej Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych, Sejmowej Komisji Finansów Publicznych, Sejmowej Komisji do Spraw Unii Europejskiej, Sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodzin, Senackiej Komisji Samorządu Terytorialnego, Senackiej Komisji Budżetu i Finansów Publicznych oraz Senackiej Komisji Spraw Unii Europejskiej.

Ponadto udzielono odpowiedzi na 4 interpelacje poselskie oraz 3 zapytania poselskie w zakresie dotyczącym przeprowadzania naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, środków na zwiększenie wynagrodzeń w służbie cywilnej, nagród dla urzędników, trzyletniego limitu mianowań urzędników służby cywilnej w latach 2011-2013.

3.1.9. Współdziałanie z Ministrem Finansów

Zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, Minister właściwy do spraw finansów publicznych współdziała z Szefem Służby Cywilnej w zakresie przygotowania oraz wykonywania budżetu państwa w części dotyczącej wynagrodzeń i szkoleń członków korpusu służby cywilnej. Uwzględniając powyższy przepis w 2010 r. Szef Służby Cywilnej w ramach prowadzonej z Ministrem Finansów współpracy podejmował działania w zakresie:

- 1) przygotowania sprawozdania z wykonania ustawy budżetowej na rok 2009,
- 2) uruchomienia środków z rezerwy celowej poz. 23, z przeznaczeniem na sfinansowanie dodatków służby cywilnej dla urzędników mianowanych w 2009 r. (skutki przechodzące) oraz urzędników mianowanych w 2010 r.,
- 3) współdziałania przy opracowaniu projektu ustawy budżetowej na rok 2011, w części dotyczącej służby cywilnej, oraz stanowiska w zakresie przyjętych w projekcie wielkości.

Współpraca z Ministrem Finansów wymaga dalszego doskonalenia w zakresie przygotowania oraz wykonania budżetu służby cywilnej. W szczególności niezbędne jest zwiększenie zaangażowania Ministra Finansów w celu umożliwienia realizacji obowiązku określonego w art. 19 ust. 2, pkt 3 ustawy o służbie cywilnej - w zakresie wyrażenia przez

Radę Służby Cywilnej opinii w sprawie projektu ustawy budżetowej w części dotyczącej służby cywilnej oraz corocznego wykonania budżetu państwa w tym zakresie.

3.1.10. Współpraca z Ministrem Spraw Zagranicznych

Współpraca z Ministrem Spraw Zagranicznych odbywa się w związku z realizacją przez Szefa Służby Cywilnej ustawowych zadań związanych z prowadzeniem współpracy międzynarodowej w sprawach dotyczących służby cywilnej. W 2010 r. obejmowała ona:

- 1) realizację projektów finansowanych ze środków programu MSZ Polska Pomoc na rzecz krajów przechodzących transformację ustrojową (w przypadku Szefa Służby Cywilnej – Gruzji i Ukrainy). Wnioski projektowe są składane i selekcjonowane w MSZ zgodnie z corocznie określonym przez MSZ regulaminem konkursu. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia, Szef Służby Cywilnej przystępuje do realizacji projektu przy jednoczesnym wypełnianiu wobec MSZ obowiązków dot. monitoringu i sprawozdawczości określonych w dokumentach programowych Polskiej Pomocy na dany rok,
- 2) uczestniczeniu w pracach MSZ dotyczących. przygotowania i przeprowadzenia Prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej. Przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej uczestniczyli w pracach międzyresortowego zespołu opiniująco-doradczego ds. zarządzania zasobami ludzkimi, powołanego decyzją Pełnomocnika Rządu do spraw Przygotowania Administracji Rządowej i Sprawowania przez Rzeczpospolitą Polską Przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej. Zespół zajmował się m.in. zagadnieniami dotyczącymi korpusu prezydencji, systemu szkoleń, systemu motywacyjno- lojalnościowego, wzmocnieniem Stałego Przedstawicielstwa RP przy UE w trakcie prezydencji.

Informacje nt. zrealizowanych w 2010 r. projektów pomocowych w ramach programu MSZ Polska Pomoc oraz współpracy w EUPAN zawiera rozdział 3.1.5. *Współpraca Międzynarodowa.*

3.1.11. Współpraca z Rzecznikiem Praw Obywatelskich

W 2010 r. Szef Służby Cywilnej i podległy Departament Służby Cywilnej prowadził współpracę z Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich:

- 1) przekazując stanowiska w sprawie stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej (w sprawie możliwości podjęcia zatrudnienia w służbie cywilnej przez obywateli Unii Europejskiej lub obywateli innych państw, którym na podstawie umów

międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w sprawie pierwszeństwa w zatrudnieniu żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, w sprawie ponownego zatrudnienia na podstawie mianowania osoby, która otrzymała wcześniej mianowanie w służbie cywilnej, w sprawie konieczności ponownego przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego w sytuacji ubiegania się o mianowanie w służbie cywilnej, pomimo jego ukończenia w latach wcześniejszych z wynikiem pozytywnym),

- 2) udzielając odpowiedzi na przekazane według właściwości skargi (w sprawie zasadności publikowania w ogłoszeniach o naborach w korpusie służby cywilnej wymagania w zakresie doświadczenia zawodowego w pracy w administracji publicznej).

Ponadto Szef Służby Cywilnej zajął stanowisko w sprawie przekazanych przez Rzecznika Praw Obywatelskich propozycji zmian w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zgłoszonych przez urzędnika służby cywilnej.

3.1.12. Współpraca z Radą Służby Cywilnej

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

W 2010 r. odbyło się 8 posiedzeń Rady Służby Cywilnej, w trakcie których Szef Służby Cywilnej (lub osoba zastępująca Szefa Służby Cywilnej, wyznaczona na mocy art. 5 ustawy o służbie cywilnej) przedstawił Radzie – z prośbą o wyrażenie opinii - następujące dokumenty:

- 1) projekt założeń do nowelizacji ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (uchwała nr 19 RSC z dnia 9 lutego 2010 r.),
- 2) „Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2010 r.” (uchwała nr 20 RSC z dnia 23 marca 2010 r.),
- 3) „Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2009 r.” (uchwała nr 21 RSC z dnia 18 maja 2010 r.),

- 4) sprawozdanie z wykonania ustawy budżetowej na rok 2009 z dnia 9 stycznia 2008 r. (Dz. U. Nr 10, poz. 58, z późn. zm.), w części dotyczącej służby cywilnej (uchwała nr 22 RSC z dnia 18 maja 2010 r.),
- 5) projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej (uchwała nr 24 RSC z dnia 22 czerwca 2010 r.),
- 6) projekt „Trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2011-2013” (uchwała nr 28 RSC z dnia 10 sierpnia 2010 r.),
- 7) projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (uchwała nr 32 RSC z dnia 29 października 2010 r.),
- 8) informację o danych dotyczących zatrudnienia w administracji rządowej (uchwała nr 35 RSC z dnia 23 listopada 2010 r.).

W sumie Rada Służby Cywilnej w 2010 r. wyraziła pozytywną opinię na temat sześciu przedłożonych przez Szefa Służby Cywilnej dokumentów oraz przyjęła do wiadomości dwa dokumenty:

- projekt założeń do nowelizacji ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, nie wnosząc zastrzeżeń do proponowanych zmian (uchwała nr 19 RSC z dnia 9 lutego 2010 r.),
- informację o danych dotyczących zatrudnienia w administracji rządowej z dnia 12 listopada 2010 r., uznając jednocześnie za niezbędne wypracowanie kryteriów oceny stanu zatrudnienia umożliwiających dokonywanie w przedmiotowym zakresie bardziej precyzyjnych porównań międzynarodowych (uchwała nr 35 RSC z dnia 23 listopada 2010 r.).

Ponadto, w związku ze skierowaniem przez Szefa Służby Cywilnej swoich przedstawicieli do obserwacji postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2010 r., przedstawione zostało Radzie Służby Cywilnej „Sprawozdanie przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej – obserwatorów prac zespołu sprawdzającego powołanego w celu przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2010 r. z przebiegu sprawdzianu przewidzianego w jego toku”.

Szef Służby Cywilnej przekazał również Radzie Służby Cywilnej analizę badań społecznych na temat wizerunku służby cywilnej oraz opracowanie rekomendacji dla przyszłych działań oraz procedurę naboru na stanowisko dyrektora generalnego urzędu.

W ramach prac nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej Szef Służby Cywilnej przekazał projekt zarządzenia do konsultacji Rady Służby Cywilnej.

Podczas zwołanych w 2010 r. posiedzeń Rady Służby Cywilnej Szef Służby Cywilnej prezentował Radzie Służby Cywilnej informację na temat spraw bieżących w zakresie zarządzania służbą cywilną. Ponadto formułował oraz wyrażał stanowisko w sprawach dotyczących korpusu służby cywilnej.

3.1.13. Udział w pracach Zespołu ds. Programowania Prac Rządu oraz w posiedzeniach stałych komitetów Rady Ministrów

Zgodnie z zarządzeniem nr 51 Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2008 r. w sprawie Zespołu do spraw Programowania Prac Rządu oraz jego późniejszymi zmianami, w 2010 r. Szef Służby Cywilnej uczestniczył w pracach Zespołu. Zadaniem Zespołu, będącego organem pomocniczym Rady Ministrów, jest koordynacja przygotowania projektów planów prac Rządu i ocena wykonania przyjętych planów prac Rządu. Zadania te Zespół zrealizował m.in. poprzez:

- 1) opracowanie dla Rady Ministrów propozycji celów strategicznych, zadań i działań regulacyjnych ministerstw i urzędów centralnych oraz formułowanie wytycznych i instrukcji w tym zakresie,
- 2) opracowanie formularza zgłaszania planu prac ministerstw i urzędów centralnych na dany okres,
- 3) analizę i ocenę planów prac przedstawionych przez ministerstwa i urzędy centralne,
- 4) opracowanie rekomendacji dla Rady Ministrów dotyczących akceptacji planów prac poszczególnych ministerstw i urzędów centralnych,
- 5) okresową ocenę wykonania przez ministerstwa i urzędy centralne przyjętego planu prac Rządu.

Ponadto Szef Służby Cywilnej bądź jego przedstawiciele uczestniczyli w posiedzeniach stałego Komitetu Rady Ministrów, w szczególności w sprawach dotyczących projektów aktów prawnych mających wpływ na funkcjonowanie służby cywilnej

oraz Komitetu Spraw Europejskich Rady Ministrów w sprawach dotyczących wynagrodzeń i emerytur urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej

3.1.14. Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- Gospodarczych

Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej został powołany Uchwałą nr 34 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno- Gospodarczych z dnia 16 lutego 2009 r. Zadaniem Zespołu jest wypracowanie i uzgodnienie rozwiązań dotyczących pracowników samorządowych oraz służby cywilnej. Uchwała w sprawie powołania Zespołu przewiduje, że zakończy on swoje prace do 31 grudnia 2011 r.

W skład Zespołu - oprócz Szefa Służby Cywilnej, który pełni funkcję przewodniczącego - wchodzi po dwóch przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związków zawodowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ) i po jednym przedstawicielu reprezentatywnych organizacji pracodawców (w obecnym składzie Zespołu jest tylko przedstawiciel PKPP-Lewiatan i BCC-ZP), czterech przedstawicieli strony rządowej (MF, MSWiA, MPiPS, KPRM) oraz dwóch przedstawicieli samorządu wskazanych przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu.

W 2010 r. odbyło się 11 posiedzeń Zespołu, w tym jedno posiedzenie robocze poświęcone kwestiom legislacyjnym oraz 3 posiedzenia Grupy roboczej ds. administracji skarbowej. Na posiedzeniach Zespołu omawiano:

- 1) zagadnienia systemowe dotyczące służby cywilnej i administracji rządowej, w szczególności:
 - założenia do projektu nowelizacji ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
 - projekt założeń do ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze zmianami w organizacji terenowych organów administracji rządowej,
 - projekt zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej.
 - projekt ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011-2013. W dwóch posiedzeniach Zespołu poświęconych projektowi tej ustawy uczestniczył Minister – Członek Rady Ministrów, Przewodniczący Stałego Komitetu Rady Ministrów Michał Boni,

- 2) zagadnienia związane z sytuacją w administracji skarbowej, w szczególności:
- planowane zmiany strukturalne i organizacyjne w administracji podatkowej, reorganizacja ośrodków szkoleniowych Ministerstwa Finansów,
 - sytuacja pracowników w egzekucji administracyjnej,
 - procedura konsultacyjna w zakresie procedowania zmian w ustawie o urzędach i izbach skarbowych, ustawie o zmianie ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, zarządzenia Nr 13 Ministra Finansów w sprawie organizacji urzędów i izb skarbowych oraz nadania im statutów,
 - prowadzone przez Ministerstwa Finansów prace nad aktami prawnymi, w szczególności z zakresu kontroli skarbowej, zagadnień związanych z projektowanym wdrożeniem zarządzenia Ministra Finansów w sprawie organizacji urzędów i izb skarbowych oraz nadania im statutów w kontekście wynikających problemów pracowniczych i finansowych,
 - zmiany organizacyjne w Służbie Celnej (uzyskanie przez członków korpusu służby cywilnej statusu funkcjonariuszy celnych, w tym staż pracy upoważniający do uzyskania stanowisk w Służbie Celnej),
 - wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w urzędach administracji skarbowej,
- 3) tematy dotyczące spraw samorządowych będących w obszarze kompetencji Zespołu, w tym kwestia nadgodzin w jednostkach samorządu terytorialnego,
- 4) informacje Szefa Służby Cywilnej, m.in. na temat limitów mianowań w służbie cywilnej, postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, składu komisji dyscyplinarnych w służbie cywilnej,
- 5) zagadnienia różne:
- tryb i organizacja prac Zespołu doraźnego: powołano grupy robocze ds. administracji skarbowej, ds. administracji samorządowej, ds. problemowych. W 2010 r. prace rozpoczęła Grupa robocza ds. administracji skarbowej (głównie problemy pracownicze związane z realizacją Zarządzenia nr 39 Ministra Finansów w sprawie organizacji urzędów izb skarbowych oraz nadania im statutów),
 - spór zbiorowy w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim – stan obecny i możliwości jego zakończenia.

Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- Gospodarczych stanowi ważne forum dialogu społecznego – platformę aktywnego artykułowania interesów, łagodzenia kwestii spornych i kształtowania rozwiązań w służbie cywilnej. Najistotniejsze problemy funkcjonowania Zespołu, które dały zauważyć się w trakcie jego dotychczasowej działalności to:

- 1) niedostosowana do sytuacji pracodawcy publicznego struktura reprezentacji strony pracodawców w Zespole, wynikająca z przepisów ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno–Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Strona rządowa pełni w nim zarówno rolę pracodawcy, jak i strony rządowej. W związku z tym, organizacje pracodawców nie włączają się aktywnie w prace Zespołu. Tymczasem istotną, choć odmienną rolą strony pracodawców powinno być, występowanie w roli podmiotu monitorującego działania administracji publicznej, zwracającego uwagę na jakość funkcjonowania administracji oraz zbliżanie nowoczesnych standardów zarządzania w sektorze publicznym i prywatnym.
- 2) nieadekwatny - do występujących w Zespole problemów – rodzaj i poziom reprezentacji przedstawicieli Rządu, ze względu na:
 - właściwość spraw jakimi zajmował się dotychczas Zespół, która wykracza poza tematykę służby cywilnej,
 - brak przedstawicieli Ministerstwa Finansów na szczeblu decyzyjnym. W związku z ustawą o urzędach i izbach skarbowych, zarządzanie zasobami ludzkimi w tych urzędach w dużej części nie podlega kompetencjom Szefa Służby Cywilnej. Tymczasem około 50% spraw dotyczy administracji skarbowej,
 - włączenie spraw celnych przy braku reprezentacji Szefa Służby Celnej w Zespole,
 - kwestie dotyczące pracowników samorządu terytorialnego i urzędów wojewódzkich, które nie są reprezentowane przez MSWiA w Zespole na szczeblu decyzyjnym.

Powyższe problemy sprawiają, że intensywność prac Zespołu nie przekłada się na poziom uzyskiwanych porozumień, a podejmowane próby usprawnienia prac Zespołu (plan pracy, grupy robocze, spotkania robocze) przynoszą ograniczone rezultaty.

W świetle powyższego Przewodniczący Zespołu doraźnego zwrócił się do Przewodniczącego Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych z propozycjami dotyczącymi dalszego funkcjonowania Zespołu doraźnego.

3.1.15. Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów

Zgodnie z zarządzeniem nr 1 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 sierpnia 2009 r. w sprawie warunków i trybu współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów współdziałanie Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów może odbywać się: (1) w ramach Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów, (2) poprzez przedstawianie opinii przez dyrektorów generalnych urzędów oraz (3) poprzez tworzenie grup roboczych, powoływanych przez Szefa Służby Cywilnej w celu przedstawienia stanowiska w określonych sprawach.

W 2010 r. odbyło się 5 posiedzeń Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów:

- 1) IV FDGU w dniu 11 marca 2010 r. – najważniejsze kwestie poruszone podczas obrad: prezentacja dot. „Założeń do wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej”; stan przygotowań ministerstw/urzędów do przewodnictwa Polski w Radzie Unii Europejskiej; informacja o pracach w zakresie poprawy społecznego wizerunku służby cywilnej oraz prezentacja ekspertyzy dr. R. Sobiecha „Analiza badań społecznych nt. wizerunku służby cywilnej oraz opracowanie rekomendacji dla przyszłych działań”,
- 2) V FDGU w dniu 26 maja 2010 r. – główne tematy poruszone podczas spotkania: stan prac nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej; kierunki działania i plany Szefa Służby Cywilnej i Departamentu Służby Cywilnej KPRM w zakresie wykorzystywania środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; wartościowanie wyższych stanowisk w służbie cywilnej,
- 3) VI FDGU w dniu 7 lipca 2010 r. – najważniejsze kwestie poruszone podczas obrad: sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby (prezentacja i dyskusja w związku z przyjęciem sprawozdania przez Prezesa Rady Ministrów); proponowane zasady oraz stan prac nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej; programy zarządzania zasobami ludzkimi – prezentacja eksperta nt. wyników przeprowadzonej analizy programów zarządzania zasobami ludzkimi,
- 4) VII FDGU w dniu 27 września 2010 r. (zwołane z inicjatywy i z udziałem Michała Boniego – Ministra – Członka Rady Ministrów, Przewodniczącego Stałego Komitetu Rady Ministrów). Podczas obrad Forum omówiono następujące kwestie: założenia do

projekt ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011 i 2012; limity mianowań w służbie cywilnej na lata 2011–2013; rozpoczęcie procesu konsultacji społecznych zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej; stan prac nad wartościowaniem wyższych stanowisk w służbie cywilnej – projekt zarządzenia Prezesa Rady Ministrów,

- 5) VIII FDGU w dniu 8 listopada 2010 r. – program obrad Forum, zwołanego w związku ze zwyczajowym terminem Dnia Służby Cywilnej, obejmował: wystąpienie prof. Henryka Samsonowicza nt. „Służba publiczna w Polsce”; prezentacje najlepszych praktyk/innovacyjnych rozwiązań wdrażanych przez wybrane urzędy; wystąpienie dr Ewy Pietrzyk-Zieniewicz „Jak urzędnik prezentuje się w mediach?”.

Niezależnie od obrad Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów odbyły się 2 spotkania dyrektorów generalnych urzędów i Szefa Służby Cywilnej z udziałem Michała Boniego – Ministra – Członka Rady Ministrów, Przewodniczącego Stałego Komitetu Rady Ministrów, poświęcone projektowi ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011-2013. Szerzej na temat ww. spotkań w rozdziale *3.1.18. Racjonalizacja zatrudnienia w służbie cywilnej*.

W celu uzupełnienia dotychczas stosowanych form komunikowania się Szefa Służby Cywilnej i kierownictwa Departamentu Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich uruchomiony został elektroniczny system komunikacji osób pełniących kierownicze funkcje w służbie cywilnej – Extranet. Na jego witrynach zamieszczono w 2010 roku 58 materiałów – informacji, analiz, prezentacji, rekomendacji i sprawozdań.

3.1.16. Zespoły opiniodawcze i doradcze Szefa Służby Cywilnej

W 2010 r. działało 6 grup roboczych i zespołów doradczych, które wspierały Szefa Służby Cywilnej w wykonywaniu zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej:

- 1) Grupa robocza ds. systemu edukacji członków korpusu służby cywilnej i Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

Grupa robocza została powołana przez Szefa Służby Cywilnej z dniem 10 marca 2010 r. Do jej zadań należała analiza i przedłożenie Szefowi Służby Cywilnej rekomendacji w zakresie:

- prawno-organizacyjnych aspektów systemu kształcenia członków korpusu służby cywilnej, w tym w szczególności systemu szkoleń centralnych, powszechnych i specjalistycznych,
- kierunków wydatkowania środków z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w zakresie kształcenia i doskonalenia członków korpusu służby cywilnej do roku 2015,
- systemowej roli Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w obszarze przygotowania kadr dla administracji rządowej.

Odbyło się 5 posiedzeń grupy roboczej. Przygotowano obszerny raport końcowy zawierający 19 rekomendacji w trzech obszarach: system szkoleń, funkcjonowanie KSAP oraz PO KL (10 propozycji projektów do realizacji),

- 2) Zespół zadaniowy do spraw przeglądu stosowanych metod oceny kompetencji kierowniczych w trakcie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz stworzenia wspólnego modelu oceny kompetencji kierowniczych kandydatów

Zespół został powołany przez Szefa Służby Cywilnej z dniem 10 marca 2010 r. Do jego zadań należało:

- dokonanie analizy stosowanych obecnie w urzędach narzędzi do badania kompetencji kierowniczych w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej;
- na podstawie przeprowadzonej analizy stworzenie założeń wspólnego modelu oceny kompetencji kierowniczych kandydatów przystępujących do naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

W sumie odbyło się 5 posiedzeń Zespołu, który w czerwcu 2010 r. przedstawił Szefowi Służby Cywilnej raport końcowy zawierający rekomendacje/propozycje wspólnego modelu oceny kompetencji kierowniczych w trakcie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

- 3) Zespół doradczy ds. kształtowania społecznego wizerunku służby cywilnej, powołany przez Szefa Służby Cywilnej z dniem 1 kwietnia 2010 r.

Do zadań Zespołu należy m.in.:

- sporządzenie analizy wniosków dotyczących przeprowadzonych badań nad wizerunkiem służby cywilnej i administracji publicznej w polskim społeczeństwie

oraz sposobów przedstawiania administracji i jej urzędników w środkach masowego przekazu,

- opracowanie koncepcji kształtowania wizerunku służby cywilnej oraz przedstawienie Szefowi Służby Cywilnej propozycji działań w tym zakresie
- opracowanie planu komunikacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

W 2010 r. odbyły się 4 spotkania Zespołu, w trakcie których omówiono założenia programowe i metodologiczne badań społecznej percepcji służby cywilnej, opracowano szczegółowy opis przedmiotu zamówienia dla tych badań, zaproponowano wymagania dla wykonawców i kryteria oceny ofert złożonych w przetargu. W grudniu 2010 r. uruchomiono procedurę zamówienia publicznego na ww. badania.

- 4) Zespół opiniodawczo – doradczy Szefa Służby Cywilnej ds. opracowania projektu zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Zespół został powołany przez Szefa Służby Cywilnej z dniem 15 kwietnia 2010 r. Głównym celem Zespołu było przygotowanie projektu zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej. Do zadań Zespołu należy w szczególności:

- analiza przedłożonego przez Szefa Służby Cywilnej wstępnego projektu zarządzenia oraz innych dokumentów istotnych dla opracowania projektu zarządzenia;
- zaprojektowanie i przeprowadzenie procesu konsultacji i analiza zgłoszonych uwag,
- przyjęcie projektu zarządzenia.

W sumie odbyły się 4 posiedzenia Zespołu, w wyniku których przyjęto projekt zarządzenia. Po przeprowadzeniu procesu konsultacji społecznych i analizie zgłoszonych uwag, projekt zarządzenia, zostanie przekazany do uzgodnień międzyresortowych. Planuje się, że projekt zarządzenia zostanie przedłożony Prezesowi Rady Ministrów do podpisu w pierwszej połowie 2011 r.

- 5) Zespół do spraw opracowania propozycji projektu zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

Zespół został utworzony przez Szefa Służby Cywilnej z dniem 18 maja 2010 r. Jego celem jest przygotowanie propozycji projektu zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (realizacja upoważnienia zawartego w art. 15 ust. 9 ustawy). Zadaniem zespołu jest:

- opracowanie założeń w zakresie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej,
- przedstawienie Szefowi Służby Cywilnej opracowanych założeń w zakresie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do akceptacji,
- po uzyskaniu akceptacji Szefa Służby Cywilnej dotyczącej opracowanych założeń w zakresie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej opracowanie propozycji projektu zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

W 2010 r. odbyły się 3 spotkania. Prace Zespołu będą kontynuowane w 2011 r.

- 6) Zespół ds. przygotowania metodologii i wytycznych w sprawie opisów i wartościowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej.

Zespół został utworzony przez Szefa Służby Cywilnej z dniem 6 listopada 2009 r. i kontynuował swoje prace do końca marca 2010 r. Zespół wypracował formularz opisu stanowiska pracy (dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, projekt metody wartościowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej, poradnik dobrych praktyk dotyczący opisów i wartościowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej, rekomendacje Szefa Służby Cywilnej w sprawie opisywania i wartościowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej w szczególności w obszarze dotyczącym procesu wartościowania, w tym zespołu wartościującego oraz obszarze dotyczącym przełożenia wyników wartościowania na wynagrodzenia⁴⁰.

3.1.17. Współpraca z KSAP

W 2010 r. współpraca Szefa Służby Cywilnej z Krajową Szkołą Administracji Publicznej (KSAP) obejmowała:

- 1) uczestniczenie w posiedzeniach Rady Krajowej Szkoły Administracji Publicznej,
Zgodnie ze statutem KSAP, Rada jest organem wnioskującym, doradczym i opiniującym Szkoły, a Szef Służby Cywilnej jest jej członkiem. W 2010 r. Szef Służby Cywilnej uczestniczył w jednym posiedzeniu Rady Szkoły, które było poświęcone w szczególności misji i budżetowi KSAP, zatrudnieniu absolwentów Promocji Bronisław Geremek, rekrutacji do Szkoły w 2010 r. oraz obchodom XX-lecia KSAP,

⁴⁰ Rezultaty prac zespołu stały się podstawą do opracowania projektu zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej, które zostało ogłoszone w Monitorze Polskim Nr 5 z dnia 19 stycznia 2011 r.

- 2) współdziałanie przy ustalaniu programu szkoleń centralnych,
Obowiązek współdziałania Szefa Służby Cywilnej z Krajową Szkołą Administracji Publicznej przy ustalaniu planów szkoleń centralnych w służbie cywilnej wynika z przepisów ustawy o służbie cywilnej. Przygotowany przez Szefa Służby Cywilnej Plan szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2010 r. został pozytywnie zaopiniowany przez KSAP,
- 3) uczestniczenie w inauguracji i zakończeniu roku szkolnego w KSAP,
W dniu 26 lutego 2010 r. Szef Służby Cywilnej wziął udział w uroczystym zakończeniu kształcenia 49 słuchaczy XVIII promocji Krajowej Szkoły Administracji Publicznej (patron promocji: Bronisław Geremek) oraz inauguracji kształcenia 35 słuchaczy XXI promocji.
W dniu 27 sierpnia 2010 r. Szef Służby Cywilnej wziął udział w uroczystym zakończeniu kształcenia 29 słuchaczy XIX promocji KSAP (patron promocji: Królowa Jadwiga) oraz inauguracji kształcenia 35 słuchaczy XXII promocji.
- 4) Uczestniczenie, na zaproszenie, w konferencjach organizowanych przez KSAP
W dniu 12 maja 2010 r. Szef Służby Cywilnej Sławomir Brodziński wziął udział, jako panelista, w 18. dorocznej konferencji Sieci Instytutów i Szkół Administracji Publicznej z Europy Środkowej i Wschodniej (NISPAce), zorganizowanej przez Krajową Szkołę pod hasłem „Administracja Publiczna w dobie kryzysu ekonomicznego i finansowego” („Public Administration in Economic and Financial Crisis”).
Ponadto przedstawiciel Szefa Służby Cywilnej wziął w charakterze prelegenta udział w konferencji „Zarządzanie zmianą w administracji publicznej. Od koncepcji do wdrażania strategii i programów reform i modernizacji administracji”, która odbyła się w dniach 16-17 grudnia 2010 r. w siedzibie KSAP.
Od listopada 2009 r. Szef Służby Cywilnej posiada upoważnienie Prezesa Rady Ministrów do wykonywania niektórych czynności dotyczących nadzoru nad Krajową Szkołą Administracji Publicznej.

3.1.18. Racjonalizacja zatrudnienia w służbie cywilnej

W grudniu 2010 r. Parlament uchwalił ustawę o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011-2013, której celem było ograniczenie zatrudnienia w części jednostek wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, zwiększenie

efektywności wykonywania zadań przez zmiany w strukturze zatrudnienia, stworzenie możliwości obniżenia kosztów funkcjonowania administracji publicznej. Ustawa zakłada, że w ramach racjonalizacji zatrudnienia, w jednostkach objętych ustawą zatrudnienie pracowników zostanie zmniejszone o co najmniej 10% liczby etatów, ustalonej zgodnie z zasadami określonymi w ustawie.

W okresie poprzedzającym uchwalenie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia, na wniosek Ministra – Członka Rady Ministrów, Przewodniczącego Stałego Komitetu Rady Ministrów Michała Boniego, Szef Służby Cywilnej zorganizował trzy spotkania z dyrektorami generalnymi urzędów poświęcone tej ustawie (w ramach Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów i poza nim). *Więcej informacji na ten temat zawiera rozdział 3.1.15. Współdziałanie z dyrektorami generalnymi urzędów.*

Szef Służby Cywilnej popierając zaproponowany przez Rząd kierunek zmian zawarty w projekcie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia, na każdym etapie prac przedstawiał swoje stanowisko, akcentując w szczególności rolę urzędników służby cywilnej, jako kluczowej grupy pracowniczej gwarantującej realizację konstytucyjnych celów działania korpusu służby cywilnej oraz rolę absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w realizacji zadań państwa. Zwracał także uwagę, że racjonalizacja zatrudnienia przeprowadzona tuż przed polską Prezydencją w Unii Europejskiej może mieć wpływ na obniżenie sprawności wykonywania związanych z tym zadań oraz wyrażał wątpliwości zastosowania przepisów projektowanej ustawy do:

- pracowników administracji skarbowej (redukcja zatrudnienia w tym segmencie administracji publicznej mogłaby mieć znaczący wpływ na efektywność pracy służb skarbowych, w tym na ściągalność należności od podatników, a tym samym wpływy do budżetu państwa).

W związku z przyjęciem przez Radę Ministrów omawianego projektu, Szef Służby Cywilnej nie uczestniczył w dalszym jego procedowaniu.

3.2. Realizacja zadań służby cywilnej przez dyrektorów generalnych urzędów

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej realizuje zadania określone w ustawie przy pomocy dyrektorów generalnych urzędów. Są oni odpowiedzialni za zapewnienie funkcjonowania i ciągłości pracy urzędu, warunków jego działania, organizację pracy oraz dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizowanie polityki personalnej. Są także zobowiązani do

złożenia do końca stycznia każdego roku sprawozdania z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej za rok ubiegły. Przekazane przez nich dane zostały uwzględnione w odpowiednich rozdziałach sprawozdania Szefa Służby Cywilnej prezentujących stan służby cywilnej w 2010 r. Jednocześnie dyrektorzy generalni urzędów (kierownicy urzędów wykonujący zadania dyrektorów generalnych w urzędach, w których nie utworzono stanowiska dyrektora generalnego) przekazali informacje nt. programów zarządzania zasobami ludzkimi w urzędzie, przedstawili najważniejsze problemy z jakimi stykali się realizując zadania w 2010 r., poinformowali o działaniach jakie podjęli w celu ich rozwiązania, a także sformułowali propozycje działań dla Szefa Służby Cywilnej w zakresie realizowania zadań służby cywilnej.

Szef Służby Cywilnej wysoko ocenia współpracę z dyrektorami generalnymi urzędów. Należy zwrócić uwagę, że ze względu na ograniczony zakres kompetencji ustawowych Szefa Służby Cywilnej (np. w zakresie alokacji zasobów dla korpusu służby cywilnej), część rekomendacji dyrektorów generalnych urzędów należy uznać za postulaty kierowane do innych decydentów.

3.2.1. Problemy w zakresie realizacji ustawowych zadań i działania podejmowane w celu ich rozwiązania

Większość analizowanych urzędów (59%) zasygnalizowała wystąpienie w 2010 r. problemów związanych z zapewnieniem funkcjonowania i ciągłości pracy urzędu, warunków jego działania i organizacji pracy, dokonywaniem czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie i realizacją polityki personalnej w urzędzie. Do najczęściej wymienianych przez urzędy⁴¹ obszarów problemowych należały:

1) zasoby (finansowe i ludzkie) na realizację zadań urzędu.

Na brak wystarczających zasobów w stosunku do realizowanych zadań wskazało 43% analizowanych urzędów, w szczególności urzędy administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego (73%), urzędy administracji skarbowej (63%), urzędy wojewódzkie (56%) i urzędy centralne (55%).

Jednocześnie urzędy podejmowały działania, aby rozwiązać lub złagodzić skutki tego problemu, np. występowało do dysponentów wyższego stopnia o dodatkowe środki finansowe, ustalano priorytetowe zadania do realizacji oraz przeprowadzano

⁴¹ W analizie statystycznej do grupy ministerstw wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, do grupy urzędów centralnych wliczono także Biuro Nasiennictwa Leśnego oraz Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

reorganizacje w celu bardziej efektywnego wykorzystania posiadanych zasobów, wprowadzano programy oszczędnościowe, zatrudniano stażystów,

- 2) wynagrodzenia w służbie cywilnej (m.in. niskie i mało konkurencyjne wynagrodzenia, w szczególności w stosunku do sektora prywatnego, różnice w poziomie wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi grupami urzędów, mało motywacyjny charakter wynagrodzeń).

Problemy w obszarze wynagrodzeń w służbie cywilnej były istotne dla 27% analizowanych urzędów, w szczególności urzędów wojewódzkich (56%), urzędów administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego (35%), urzędów administracji skarbowej (32%), a także pozostałych urzędów administracji niezespolonej (31%).

W celu rozwiązania lub złagodzenia skutków problemów w tym obszarze urzędy m.in. wnioskowały do dysponentów wyższego stopnia o zwiększenie środków na wynagrodzenia, podejmowały działania w zakresie motywacji płacowej (np. wprowadzanie zasad/regulaminów przyznawania nagród) i pozapłacowej (np. umożliwianie pracownikom rozwoju zawodowego, tworzenie dobrych warunków/atmosfery pracy),

- 3) rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej (m.in. niewystarczająca ilość szkoleń dla pracowników ze względu na ograniczone własne środki finansowe, brak wytycznych w zakresie sposobu ustalania indywidualnych programów rozwoju zawodowego (IPRZ), brak narzędzi pomocnych w ustalaniu potrzeb szkoleniowych, luk kompetencyjnych pracowników).

Na problemy w tym zakresie wskazało 22% analizowanych urzędów, w szczególności 50% urzędów wojewódzkich, 37% urzędów administracji skarbowej, 33% ministerstw i urzędów centralnych, 26% urzędów administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego.

Wśród działań podejmowanych przez urzędy w celu rozwiązania problemów w tym obszarze należy wymienić m.in. organizowanie szkoleń wewnętrznych i kaskadowych, wspieranie samokształcenia pracowników, korzystanie ze szkoleń organizowanych na poziomie centralnym (szkoleń centralnych i finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego), opracowywanie we własnym zakresie zasad ustalania IPRZ,

- 4) warunki lokalowe (m.in. brak jednej siedziby urzędu powodujący utrudnienia w zarządzaniu i wewnętrznej komunikacji pracowników rozlokowanych w kilku budynkach, nie w pełni spełniająca wymogi BHP i zbyt mała w stosunku do ilości zatrudnionych i zgromadzonych akt powierzchnia biurowa i magazynowa,

niezadowalający/wymagający remontu stan siedziby, niedostosowanie budynku do potrzeb niepełnosprawnych).

Na wystąpienie problemów w zakresie warunków lokalowych wskazało 16% analizowanych urzędów, w szczególności 31% urzędów wojewódzkich, 30% urzędów centralnych, 26% urzędów administracji skarbowej.

W celu rozwiązania tego problemu urzędy podejmowały szereg działań, m.in. starano się zmniejszyć liczbę lokalizacji wynajmując powierzchnie biurowe w pobliżu głównej siedziby lub próbując odzyskać lokale w siedzibie głównej zajmowane przez inne instytucje, budowano nowe lub remontowano i modernizowano dotychczasowe budynki poprawiając ich stan, adaptując nowe pomieszczenia na potrzeby biurowe i dostosowując je do potrzeb osób niepełnosprawnych,

- 5) przepisy prawa (m.in. częste zmiany przepisów prawa, opóźnienia w wydawaniu przepisów wykonawczych, niespójność i niejednoznaczność przepisów).

Na występowanie problemów w zakresie stosowania przepisów prawa (także w zakresie wykraczającym poza zagadnienia związane ze służbą cywilną) wskazało 12% analizowanych urzędów, w szczególności urzędy wojewódzkie (25%), ministerstwa i urzędy administracji skarbowej (po 22%), administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego (15%).

W celu rozwiązania lub złagodzenia skutków występujących w ww. obszarze problemów urzędy m.in. występowały do właściwych instytucji o interpretację przepisów, kierowały pracowników na szkolenia nt. nowych przepisów prawa, korzystały z fachowej literatury, pomocy radców prawnych zatrudnionych w urzędach i kancelariach prawnych,

- 6) nabór na stanowiska nie będące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej

Na występowanie problemów w tym zakresie wskazało 11% analizowanych urzędów, w szczególności 39% urzędów centralnych, 38% urzędów wojewódzkich, 22% ministerstw, 19% urzędów administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego, 9% urzędów administracji skarbowej i 14% urzędów administracji niezespolonej innych niż administracja skarbowa. Urzędy wskazywały przede wszystkim na brak kandydatów posiadających specjalistyczne wykształcenie lub doświadczenie w danej dziedzinie, rezygnację kandydatów z ubiegania się o wolne stanowiska po zapoznaniu się z oferowanym wynagrodzeniem. Sygnalizowano np. trudności w pozyskaniu wysokiej klasy specjalistów w zakresie finansów i bankowości, ekspertów w dziedzinie informatyki, telekomunikacji, inżynierów, specjalistów zakresie budowy dróg i mostów,

metrologii, lotnictwa, kolejnictwa, farmacji, osób z uprawnieniami zawodowymi w dziedzinie geodezji i kartografii, budownictwa, weterynarii.

Wśród działań podejmowanych przez urzędy należy wymienić wielokrotne zamieszczanie ogłoszeń o wolnym stanowisku pracy także w prasie specjalistycznej, pozyskiwanie doświadczonych ekspertów z określonej dziedziny z innych urzędów, rekrutowanie absolwentów uczelni nieposiadających doświadczenia i umożliwianie im podwyższanie kompetencji zawodowych poprzez szkolenia, organizowanie praktyk przybliżających pracę i działalność urzędów w celu ułatwienia decyzji o przystąpieniu do naboru.

Wśród innych obszarów problemowych, których wystąpienie w 2010 r. sygnalizowały urzędy w 2010 r. należy wymienić programy zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach. Na występowanie trudności z przygotowaniem programów w 2010 r. wskazało 4% analizowanych urzędów (w 2009 r. 11%). Zebrane dane świadczą o dużym zróżnicowaniu w zakresie zaawansowania prac nad opracowaniem tych programów w poszczególnych grupach urzędów. Przykładowo, podczas gdy na przygotowanie lub rozpoczęcie przygotowania programów wskazało 94% urzędów wojewódzkich, 88% urzędów centralnych, 83% ministerstw, to działania takie podjęte zostały jedynie w 12% urzędów administracji zespolonej szczebla powiatowego. Dodatkowo określenie „program zarządzania zasobami ludzkimi” jest różnie rozumiane, co nie tylko ma znaczenie przy udzielaniu odpowiedzi na pytanie o przygotowanie takiego programu, ale wpływa także na niejednorodność opracowywanych dokumentów zarówno pod względem ich zawartości, jak i formy.

Jednocześnie należy wskazać, że część zgłaszanych problemów odnosiła się do specyfiki poszczególnych urzędów, np. niektóre ministerstwa, urzędy centralne i urzędy wojewódzkie sygnalizowały wystąpienie kłopotów z naborem na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, dla powiatowych i miejskich komend policji istotnym problemem był fakt, że nie posiadały statusu dysponenta środków budżetowych w rozumieniu przepisów o finansach publicznych, inspektoraty transportu drogowego szczególną uwagę zwracały na problemy związane z zaplanowaniem pracy w ramach obowiązujących w służbie cywilnej systemów czasu pracy i kłopoty z rozliczeniem czasu pracy.

3.2.2. Rekomendacje dyrektorów generalnych urzędów odnośnie podjęcia działań w zakresie służby cywilnej

Propozycje działań dla Szefa Służby Cywilnej w zakresie realizowania zadań służby cywilnej sformułowało 27% analizowanych urzędów. Wśród najczęściej wymienianych zagadnień znalazły się:

- 1) zwiększenie zasobów na realizację zadań urzędów. Potrzebę tego typu zasygnalizowało 11% analizowanych urzędów, w szczególności urzędy administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego (22%), urzędy administracji skarbowej (12%) i urzędy administracji zespolonej szczebla powiatowego (11%),
- 2) zwiększenie liczby szkoleń, objęcie szkoleniami większej grupy pracowników, wprowadzenie zmian w zakresie rekrutacji na szkolenia. Sugestię taką przekazało 8% analizowanych urzędów, w szczególności urzędy wojewódzkie (31%), urzędy administracji skarbowej (19%), urzędy administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego (13%),
- 3) dokonanie zmian w przepisach ustawy o służbie cywilnej (m.in. dokonanie zmian w zakresie ocen pracowniczych, czasu pracy, warunków koniecznych do spełnienia przez kandydatów ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej w celu umożliwienia zatrudnienia na tych stanowiskach osób posiadających doświadczenie poza sektorem finansów publicznych, włączenie do służby cywilnej kierowników urzędów administracji zespolonej i niezespolonej pozostających poza systemem służby cywilnej, wprowadzenie wyłączeń odnośnie stosowania niektórych przepisów ustawy o służbie cywilnej w stosunku do urzędów zatrudniających niewielką liczbę członków korpusu służby cywilnej). Propozycje w zakresie wprowadzenia zmian w przepisach ustawy o służbie cywilnej sformułowało 7% analizowanych urzędów, w szczególności ministerstwa (33%), urzędy administracji skarbowej (15%), urzędy centralne (12%), urzędy administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego (10%).

4. Wnioski i niektóre planowane działania

- 1) 2010 r. to okres kontynuacji prac legislacyjnych w służbie cywilnej wynikających z upoważnień ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Umożliwiły one wydanie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2010 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej i zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej. Prowadzono działania mające na celu opracowanie i wydanie kolejnych dokumentów: zarządzenia w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej, strategii/programu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, standardów zarządzania zasobami ludzkimi. Podkreślenia wymaga partycypacyjny charakter procesu tworzenia ww. dokumentów.

Koincydencja różnych procesów legislacyjnych (np. strategia/program zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej a strategia Sprawne Państwo, nowelizacja ustawy o służbie cywilnej a ustawa o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011-2013) spowodowała przesunięcie realizacji niektórych zamierzeń na rok 2011 lub rezygnację z nich.

- 2) Administracja skarbowa jest najliczniejszą (39%), dobrze rozpoznawalną i jednocześnie najbardziej uzwiązkowioną częścią korpusu służby cywilnej. Przeprowadzone w 2010 r. niezależne badania opinii publicznej i przedsiębiorców odnotowują rosnący poziom zadowolenia z działalności urzędów skarbowych i kontaktów z tymi urzędami. Sposób działania administracji skarbowej ma zatem duży wpływ na kształtowanie społecznego wizerunku, a tym samym zaufanie obywateli do służby cywilnej i całej administracji.

W świetle pozytywnych wyników badań opinii publicznej za uzasadnione i wymagające kontynuacji należy uznać prowadzone w 2010 r. działania mające na celu wspieranie zarządzania zasobami ludzkimi i monitorowanie sytuacji w administracji skarbowej.

- 3) W korpusie służby cywilnej przeważają kobiety (69,9%). Zajmują one 49,9 % wyższych stanowisk w służbie cywilnej, w szczególności 42% stanowisk dyrektorów

generalnych urzędów, co częściowo przeczy powszechnemu przekonaniu, że kobiety pracują w przeważającej części na niższych, gorzej płatnych stanowiskach. Duży wpływ na wysoki odsetek kobiet wśród członków korpusu służby cywilnej może mieć postrzeganie służby cywilnej jako pracodawcy dającego gwarancję stabilności zatrudnienia, umożliwiającego w dużym stopniu godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym. Ponadto obowiązujące przepisy prawne regulujące zasady funkcjonowania służby cywilnej, w tym zagadnienia dotyczące zatrudniania, są respektowane i zawierają jasne reguły postępowania zarówno dla pracowników jak i pracodawcy.

- 4) W 2010 r. realizowano szereg projektów ze środków europejskich, które przyczyniają się do usprawnienia funkcjonowania administracji, m.in. w zakresie wykorzystywania nowoczesnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, wdrożenia usprawnień zarządczych w kluczowych dla funkcjonowania urzędów obszarach (kadry, finanse, zamówienia publiczne), usprawnienia mechanizmów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich, podwyższenia kompetencji członków korpusu służby cywilnej. W 2011 r. będzie kontynuowane wdrażanie projektów systemowych oraz przygotowywane będą założenia do nowych projektów, realizowanych w kolejnych latach (do 2013/2015 r.). Rozwiązania wymaga kwestia zapewnienia właściwej obsługi projektów unijnych w świetle postulatów redukcji zatrudnienia.
- 5) W 2010 r. prowadzono działania mające na celu udzielenie urzędom kompleksowego wsparcia w zakresie podnoszenia jakości zarządzania organizacją, w szczególności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, wiedzą, podejścia procesowego, zarządzania jakością, standardów i procesu obsługi klienta (projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego) W projekcie „Poprawa zdolności zarządczych w urzędach administracji rządowej” siedemdziesiąt urzędów z całego kraju uzyskało bezpośrednie wsparcie w przeprowadzeniu samooceny wg metody CAF. Pozwoliło to na zaplanowanie i realizację w sumie ponad 250 działań doskonalących w tych urzędach, będących odpowiedzią na zdiagnozowane w poszczególnych urzędach obszary doskonalenia. Projekt „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej” realizowany jest w formule quasi-

konkursowej, która umożliwia urzędowi zgłaszanie własnych pomysłów na usprawnienia organizacji w wybranych obszarach zarządzania. Projekt ten będzie kontynuowany.

- 6) W 2010 r. zanotowano wzrost zainteresowania pracą w służbie cywilnej - o jedno miejsce pracy na stanowiskach nie będących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej ubiegało się średnio 27 kandydatów (w latach 2007-2008 – 14 kandydatów). Zanotowano także znaczący spadek sygnalizowanych przez urzędy problemów z naborem, związanych z funkcjonowaniem rynku pracy. Problemy takie zgłosiło w 2008 r. 87%, w 2009 r. - 39%, a w 2010 r. 11% analizowanych urzędów, co może odzwierciedlać zmiany na rynku pracy (zmniejszona oferta zatrudnienia poza administracją). Niemniej ze względu między innymi na znaczne różnice w wynagrodzeniach oferowanych wysokokwalifikowanym specjalistom i menedżerom wysokiego szczebla w służbie cywilnej i sektorze biznesowym, przyciągnięcie do pracy w służbie cywilnej pracowników o wysokich kompetencjach i specjalistów w określonej dziedzinie nadal jest trudne. Praca w służbie cywilnej może być natomiast atrakcyjna dla osób młodych, rozpoczynających karierę zawodową.
- 7) Wyniki przeprowadzonego w 2010 r. badania poziomu wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu do wynagrodzeń w urzędach administracji publicznej i sektorach gospodarki wskazują, że wynagrodzenia w służbie cywilnej są konkurencyjne w stosunku do sektora biznesowego na nisko zaszeregowanych stanowiskach, natomiast na stanowiskach wysokokwalifikowanych specjalistów i menedżerów wysokiego szczebla wynagrodzenia charakteryzują się niską atrakcyjnością w stosunku do sektora biznesowego co może być poważnym źródłem trudności z pozyskaniem i utrzymaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach. W tym kontekście niepokojący jest utrzymujący się w latach 2009 – 2010 realny spadek wysokości wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej, podczas gdy w tym samym czasie w gospodarce narodowej przeciętne wynagrodzenie w ujęciu realnym rosło.
- 8) Korpus służby cywilnej dotykają zmiany demograficzne. Osoby powyżej 50 roku życia stanowią coraz liczniejszą grupę wśród członków korpusu służby cywilnej (w 2009 r. – 26,9%, w 2010 r. - 28,3%). Wspieranie aktywności osób starszych jest zgodne z polityką Rządu i strategią Komisji Europejskiej „Europa 2020. Strategia na

rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”. Znalazło to odbicie w realizowanych w 2010 r. projektach szkoleniowych - w ramach współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego projektu „Wdrożenie strategii szkoleniowej” objęto wsparciem grupę osób powyżej 45 roku życia, organizując szkolenia informatyczne, językowe oraz z zakresu rozwijania umiejętności osobistych oraz interpersonalnych. W 2011 r. w ramach ww. projektu planowana jest kontynuacja modułu szkoleniowego przeznaczanego dla ww. grupy osób w zakresie szkoleń menedżerskich.

- 9) W 2010 r. podejmowano działania na rzecz wyrównywania szans osób niepełnosprawnych przystępujących do naborów w korpusie służby cywilnej. Rząd poparł rozwiązania zawarte w komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, którego celem jest wyrównanie szans osób niepełnosprawnych poprzez wprowadzenie zasady pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych ubiegających się o stanowiska w korpusie służby cywilnej. Szef Służby Cywilnej wystąpił do dyrektorów generalnych urzędów z prośbą o umieszczanie w ogłoszeniach o naborach informacji zachęcających osoby niepełnosprawne do udziału w tych naborach w każdym przypadku, gdy zakres zadań realizowanych na danym stanowisku nie wyklucza zatrudnienia takich osób. Działania muszą być intensywniej kontynuowane.
- 10) Ustawa o służbie cywilnej z 2008 r. znacząco zwiększyła znaczenie systemu ocen i indywidualnego programu rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej. Funkcjonowanie w praktyce wprowadzonych rozwiązań wymaga stałego monitorowania i w razie potrzeby podejmowania działań doskonalących ich funkcjonowanie. W 2011 r. przygotowane zostaną poradniki oraz przeprowadzone szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, obejmujące w szczególności zagadnienia z zakresu pierwszej oceny i ocen okresowych w służbie cywilnej. Podjęto też działania mające na celu opracowanie i wdrożenie w 2011 r. zasad ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego.
- 11) W 2010 r. minęło 20 lat od utworzenia Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, która - zdaniem Szefa Służby Cywilnej - powinna być mocniej związana z systemem administracji publicznej, w tym ze służbą cywilną. W tym kontekście za ważne należy uznać powołanie przez Szefa Służby Cywilnej grupy roboczej ds. systemu

edukacji członków korpusu służby cywilnej i Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, której raport wpisuje się w trwającą dyskusję nt. przyszłej roli i zadań Szkoły. Zasadne jest wypracowanie w 2011 r. nowej wizji KSAP i uruchomienie działań na rzecz wdrożenia praktycznych rozwiązań.

- 12) Istotnym elementem wspierającym Szefa Służby Cywilnej w wykonywaniu zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej były powołane przez niego grupy robocze i zespoły doradcze (w 2010 r. funkcjonowało sześć takich grup/zespołów). Działalność ww. zespołów doradczych i grup roboczych, które w dużej części zostały utworzone w ramach współdziałania Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów, jest przykładem skutecznej realizacji ustawowego obowiązku wykonywania zadań określonych w ustawie o służbie cywilnej przy pomocy dyrektorów generalnych urzędów i będzie kontynuowana w kolejnych latach.
- 13) Analiza przekazanych przez urzędy sprawozdań z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz pytań kierowanych do Departamentu Służby Cywilnej KPRM wskazuje na potrzebę zwrócenia większej uwagi na właściwe stosowanie przepisów ustawy o służbie cywilnej w urzędach administracji zespolonej i niezespolonej. W tym celu planuje się w 2011 r. m.in. wzmocnienie kontroli poprawności stosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej, a także upowszechnienie w tych urzędach dobrych praktyk i zorganizowanie szkoleń w zakresie przeprowadzania naboru do służby cywilnej, ocen pracowniczych i odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej. Jednocześnie sygnalizowane przez urzędy problemy związane z zapewnieniem funkcjonowania i ciągłości pracy urzędów wskazują na konieczność wsparcia urzędów o specjalistycznym profilu.
- 14) Ważnym zagadnieniem z punktu widzenia budowania wizerunku służby cywilnej jest przekazywanie społeczeństwu, klasie politycznej i pracownikom administracji publicznej informacji o wprowadzanych w służbie cywilnej rozwiązaniach i uruchamianych projektach. W tym kontekście uzasadnione jest kontynuowanie działań podjętych w 2010 r. (wydawanie „Przeglądu Służby Cywilnej”, prowadzenie Centrum Informacyjnego Służby Cywilnej, strony internetowej „Serwis Służby Cywilnej” KPRM, udział w konferencjach, naradach i spotkaniach poświęconych zagadnieniom służby cywilnej). Biorąc pod uwagę szerokie udostępnianie informacji na temat służby cywilnej opinii publicznej oraz środkom masowego przekazu należy

odnotować wyraźny dysonans pomiędzy liczbą i szczegółowością udostępnianych informacji a wykorzystaniem ich przez media do obiektywnego informowania o stanie administracji rządowej. Skłaniać to będzie Szefa Służby Cywilnej do poszukiwania skutecznych metod komunikowania się ze środkami masowego przekazu.

- 15) Wdrożenie w 2010 r. elektronicznego „Systemu wspierającego efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej” umożliwiło sprawniejsze przetwarzanie i analizowanie danych dotyczących służby cywilnej przesłanych przez dyrektorów generalnych urzędów w ramach sprawozdań z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej w 2010 r. Planowana jest dalsza rozbudowa tego narzędzia, m.in. poprzez włączanie do systemu kolejnych formularzy sprawozdawczych przesyłanych obecnie inną drogą oraz doskonalenie systemu.

Ponadto

- Istotne znaczenie dla właściwego zaplanowania celów i kierunków działań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej będzie miało uchwalenie przez Rząd w 2011 r. strategii Sprawne Państwo - jednej ze strategii rozwoju wymienionych w przyjętym przez Radę Ministrów w 2009 r. Planie uporządkowania strategii rozwoju, nad którą intensywne prace trwały w 2010 r. z udziałem przedstawicieli Szefa Służby Cywilnej.
- W 2010 r. rozpoczęto przygotowania do przeprowadzenia Prezydencji Polski w Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (EUPAN). Będzie się to wiązać z przeprowadzeniem w II połowie 2011 r. kilkunastu spotkań grup roboczych Sieci, w tym spotkania Dyrektorów Generalnych odpowiedzialnych za administrację publiczną w państwach UE oraz Konferencji Jakości.
- W 2010 r. odnotowano wzrost zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, który wynikał przede wszystkim z postulowanej przez urzędy konieczności wzmocnienia etatowego obsługi projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, włączenia w strukturę korpusu służby cywilnej regionalnych zarządów gospodarki wodnej, a także przejęcia przez niektóre urzędy pracowników z likwidowanych gospodarstw pomocniczych i zakładów budżetowych.

- Ważnym elementem w procesie wypracowywania rozwiązań w zakresie działania administracji, w tym służby cywilnej jest dialog społeczny, który wymaga doskonalenia. Wypracowanie odpowiedniej i skutecznej formuły dialogu społecznego w sferze publicznej, konieczne jest także ze względu na fakt, że w 2011 r. upływa mandat udzielony przez Trójstronną Komisję ds. Społeczno- Gospodarczych Zespołowi doraźnemu ds. pracowników samorządowych i służby cywilnej.
- W 2010 roku, po raz kolejny odnotowano brak spójności między systemem wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej, a wynagrodzeniami osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe. Po raz pierwszy poziom wynagrodzeń grupy wyższych stanowisk w służbie cywilnej przekroczył poziom wynagrodzeń grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe w ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich.

Szef Służby Cywilnej

Sławomir Marek Brodziński

5. Załączniki

- Nr 1 Zatrudnienie i wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2010 r.
- Nr 2 Środki na finansowanie służby cywilnej w 2010 r. - plan i wykonanie
- Nr 3 Wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe w służbie cywilnej w 2010 r. w porównaniu do wynagrodzeń w sektorze biznesowym i urzędach pozostałej administracji publicznej
- Nr 4 Obsada wyższych stanowisk w służbie cywilnej w 2010 r.
- Nr 5 Liczba osób, z którymi w 2010 r. podpisano umowy na czas określony zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej
- Nr 6 Liczba osób zatrudnionych na podstawie art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, którym przyznano w 2010 r. pierwszą ocenę w służbie cywilnej
- Nr 7 Sformalizowane zasady dotyczące organizacji służby przygotowawczej w 2010 r.
- Nr 8 Absolwenci Krajowej Szkoły Administracji Publicznej i urzędnicy służby cywilnej w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 r.
- Nr 9 Analiza danych statystycznych nt. osób, które w 2010 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym
- Nr 10 Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej w 2010 r.
- Nr 11 Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej oraz indywidualny program rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej w 2010 r.
- Nr 12 Zestawienie danych dotyczących dodatkowego zatrudnienia oraz zajęć zarobkowych członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w ministerstwach, urzędach centralnych oraz urzędach wojewódzkich w 2010 r.
- Nr 13 Dodatkowe zatrudnienie oraz zajęcia zarobkowe członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w administracji skarbowej w 2010 r.
- Nr 14 Godziny nadliczbowe w urzędach administracji rządowej zatrudniających członków korpusu służby cywilnej w 2010 r.

Zatrudnienie i wynagrodzenie w korpusie służby cywilnej w 2010 r.

UWAGI METODOLOGICZNE

W 2010 roku istotnym zmianom uległ układ prezentowanych danych o zatrudnieniu i wynagrodzeniach członków korpusu służby cywilnej w podziale na grupy urzędów, które przedstawione zostały w oparciu o funkcjonującą strukturę administracji rządowej – nie zaś w oparciu o układ dysponentów budżetowych. Powyższe zmiany wynikają z pozyskania jednostkowych danych ze wszystkich urzędów wchodzących w skład korpusu służby cywilnej, co możliwe było dzięki wdrożeniu w 2010 roku narzędzia informatycznego „System wspierający efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w korpusie służby cywilnej”. Umożliwiło to odejście od dotychczasowego sposobu prezentacji danych w tzw. układzie budżetowym, który nie odzwierciedla w pełni struktury KSC.

Obecny podział różni się od dotychczasowego w następującym zakresie:

- do grupy urzędów centralnych zaliczone zostały: Komenda Główna Policji, Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej oraz Komenda Główna Straży Granicznej (co przełożyło się na zwiększenie przeciętnego zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w grupie urzędów centralnych o 1.346 etatów – dane za 2010 r. i analogiczny spadek zatrudnienia w grupie urzędów pozostałej administracji niezespólonej i innych urzędów, w której dotychczas ujęte były te urzędy);
- do grupy urzędów wojewódzkiej administracji zespolonej zaliczone zostały komendy wojewódzkie Policji (wzrost zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w grupie urzędów wojewódzkiej administracji zespolonej o 4.461 etatów i analogiczny spadek zatrudnienia w grupie urzędów pozostałej administracji niezespólonej i innych urzędów, w której dotychczas ujęte były te urzędy);
- do grupy urzędów powiatowej administracji zespolonej zaliczone zostały komendy powiatowe Policji (wzrost zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w grupie powiatowej administracji zespolonej o 6.160 etatów i analogiczny spadek zatrudnienia w grupie urzędów pozostałej administracji niezespólonej i innych urzędów, w której dotychczas ujęte były te urzędy);
- do grupy urzędów pozostałej administracji niezespólonej i innych urzędów zaliczone zostały powiatowe inspektoraty weterynarii (wzrost zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w grupie pozostałej administracji niezespólonej o 3.433 etaty i analogiczny spadek zatrudnienia w grupie urzędów wojewódzkiej administracji zespolonej, w której dotychczas ujęte były te urzędy).

W związku z powyższym porównania danych za lata 2009-2010 zawarte w niniejszym załączniku (oraz w sprawozdaniu) obejmują ww. zmiany metodologii prezentowania danych. **Jednakże należy podkreślić, że zmiany te w żaden sposób nie wpływają na poziom całkowitego zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, ani na wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem.**

Dane zawarte w sprawozdaniu przygotowane zostały na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz zostały zweryfikowane w zakresie zgodności z informacjami zawartymi we wstępnym sprawozdaniu Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Rb-70 za 2010 r., co będzie kontynuowane.

Tabela 1. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2010 roku w podziale na grupy stanowisk

Grupa stanowisk	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2010 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2010 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2010 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	1 540	1 585	632	11 434	12 174
w tym w MSZ*	86	93	45	12 413	13 385
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	1 796	1 796	275	9 031	9 657
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	7 840	7 962	961	6 474	6 923
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	23 744	23 879	2 451	5 112	5 483
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	58 104	58 253	1 989	3 675	3 940
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	27 472	27 685	108	2 793	2 989
Służba zagraniczna*, w tym:	2 493	2 491	503	6 897	7 397
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	202	202	61	10 032	10 647
Personel dyplomatyczno-konsularny	1 400	1 439	400	7 592	8 138
Personel pomocniczy	891	850	42	5 096	5 496
OGÓŁEM KSC	122 989	123 651	6 919	4 174	4 473

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w sc.

Tabela 2. Zatrudnienie i wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej w 2010 roku w podziale na grupy urzędów

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2010 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2010 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2010 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa	13 050	13 181	2 197	6 134	6 557
Urzędy Centralne	9 727	9 920	575	5 273	5 630
Urzędy Wojewódzkie	8 623	8 801	589	3 787	4 052
Wojewódzka Administracja Zespólna	15 433	15 441	180	3 310	3 561
Powiatowa Administracja Zespólna	8 793	8 828	22	2 618	2 817
Izby Skarbowe	3 713	3 712	564	4 663	4 992
Urzędy Skarbowe	38 777	39 016	1 337	3 977	4 266
Urzędy Kontroli Skarbowej	5 120	5 175	878	5 802	6 204
Pozostała Administracja Niezespólna i inne	18 408	18 213	314	3 508	3 764
Placówki Zagraniczne	1 345	1 364	263	7 011	7 516
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	75 379	75 748	4 140	4 140	4 436
Ogółem KSC w administracji skarbowej	47 610	47 903	2 779	4 227	4 531
OGÓŁEM KSC	122 989	123 651	6 919	4 174	4 473

Tabela 3. Zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej w 2010 roku, w stosunku do roku 2009 w podziale na grupy urzędów*

Grupa urzędów	Zatr. przeciętne w 2009 r.	ZMIANA w 2010 r. zatrudnienia przeciętnego ogółem		Zatr. na dzień 31 XII 2009 r.	ZMIANA w 2010 r. zatrudnienia wg stanu na koniec roku		Zatr. urzędników sc na dzień 31 XII 2009 r.	ZMIANA w 2010 r. liczby urzędników służby cywilnej wg stanu na koniec roku		Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR w 2009 r.	ZMIANA NOMINALNA w 2010 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR		ZMIANA REALNA przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem wraz z DWR Wskaźnik inflacji w 2010 r. = 102,6%
		Zmiana liczbowa	Zmiana proc. (2009=100)		Zmiana liczbowa	Zmiana proc. (2009=100)		Zmiana liczbowa	Zmiana proc. (2009=100)		Zmiana liczbowa (w zł)	Zmiana proc. (2009=100)	Zmiana proc.
Ministerstwa	12 431	619	105,0%	12 511	670	105,4%	1 950	247	112,7%	6 373	184	102,9%	100,3%
Urzędy Centralne	9 608	119	101,2%	9 842	78	100,8%	590	-15	97,5%	5 655	-25	99,6%	97,1%
Urzędy Wojewódzkie	8 161	462	105,7%	8 249	552	106,7%	547	42	107,7%	4 063	-10	99,7%	97,2%
Wojewódzka Administracja Zespólona	15 671	-238	98,5%	15 765	-324	97,9%	140	40	128,6%	3 523	38	101,1%	98,5%
Powiatowa Administracja Zespólona	8 593	200	102,3%	8 810	18	100,2%	-1	23	95,7%	2 788	29	101,0%	98,5%
Izby Skarbowe	3 711	2	100,1%	3 711	1	100,0%	477	87	118,2%	4 853	138	102,8%	100,2%
Urzędy Skarbowe	38 319	458	101,2%	38 501	515	101,3%	1 066	271	125,4%	4 209	57	101,4%	98,8%
Urzędy Kontroli Skarbowej	5 044	76	101,5%	5 040	135	102,7%	762	116	115,2%	6 031	173	102,9%	100,3%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	17 953	455	102,5%	18 325	-112	99,4%	228	86	137,7%	3 803	-39	99,0%	96,5%
Placówki Zagraniczne	1 417	-72	94,9%	1 356	8	100,6%	215	48	122,3%	6 841	675	109,9%	107,1%
OGÓŁEM KSC	120 908	2 081	101,7%	122 110	1 541	101,3%	5 983	936	115,6%	4 414	59	101,3%	98,8%

* Informacje – zarówno za rok 2009, jak i 2010 – dotyczące zmian poziomu zatrudnienia i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przedstawione zostały wg nowej metodologii prezentowania danych, o których mowa na stronie 1 załącznika nr 1.

Tabela 4. Zatrudnienie i wynagrodzenia na wyższych stanowiskach służbie cywilnej w 2010 roku w podziale na grupy urzędów*

Grupa urzędów	Zatrudnienie przeciętne ogółem w 2010 roku (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Zatrudnienie wg stanu na dzień 31 XII 2010 r. (w przeliczeniu na pełnozatrudnionych)	Liczba urzędników służby cywilnej wg stanu na dzień 31 XII 2010 r.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (w zł, brutto)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem wraz z DWR (w zł, brutto)
Ministerstwa	807	827	381	12 760	13 610
Urzędy Centralne	343	363	135	10 983	11 650
Urzędy Wojewódzkie	332	337	115	9 133	9 697
Wojewódzka Administracja Zespólona	31	32	0	10 008	10 676
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	27	26	1	7 476	8 096
OGÓŁEM wyższe stanowiska w sc	1 540	1 585	632	11 434	12 174

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

Tabela 5. Zatrudnienie wg płci w podziale na grupy urzędów w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku

Grupa urzędów	Udział zatrudnionych kobiet w korpusie służby cywilnej	Udział zatrudnionych mężczyzn w korpusie służby cywilnej
Ministerstwa	65,0%	35,0%
Urzędy Centralne	58,1%	41,9%
Urzędy Wojewódzkie	72,4%	27,6%
Wojewódzka Administracja Zespólona	69,0%	31,0%
Powiatowa Administracja Zespólona	75,0%	25,0%
Izby Skarbowe	74,8%	25,2%
Urzędy Skarbowe	77,6%	22,4%
Urzędy Kontroli Skarbowej	57,4%	42,6%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	65,7%	34,3%
Placówki Zagraniczne	32,3%	67,7%
OGÓŁEM KSC	69,9%	30,1%
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	66,5%	33,5%
Ogółem administracja skarbowa	75,2%	24,8%

Tabela 6. Zatrudnienie wg płci w podziale na grupy stanowisk w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku

Grupa stanowisk	Udział zatrudnionych kobiet w danej grupie stanowisk	Udział zatrudnionych mężczyzn w danej grupie stanowisk
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	49,9%	50,1%
w tym w MSZ*	29,0%	71,0%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	44,9%	55,1%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	64,3%	35,7%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	66,0%	34,0%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	71,9%	28,1%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	75,7%	24,3%
Służba zagraniczna*, w tym:	41,2%	58,8%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	27,2%	72,8%
Personel dyplomatyczno-konsularny	38,6%	61,4%
Personel pomocniczy	48,8%	51,2%
OGÓŁEM KSC	69,9%	30,1%

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w sc.

Tabela 7. Zatrudnienie wg wieku w podziale na grupy urzędów w korpusie służby cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku

Grupa urzędów	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Ministerstwa	22,9%	52,6%	24,5%
Urzędy Centralne	21,3%	47,6%	31,1%
Urzędy Wojewódzkie	20,5%	48,6%	30,9%
Wojewódzka Administracja Zespólna	18,1%	49,6%	32,3%
Powiatowa Administracja Zespólna	26,3%	51,1%	22,6%
Izby Skarbowe	14,1%	62,1%	23,8%
Urzędy Skarbowe	16,3%	58,1%	25,6%
Urzędy Kontroli Skarbowej	8,3%	61,9%	29,8%
Pozostała Administracja Niezespólna i inne	18,2%	48,3%	33,5%
Placówki Zagraniczne	7,9%	59,8%	32,3%
OGÓŁEM KSC	18,4%	53,3%	28,3%
OGÓŁEM KSC bez administracji skarbowej	20,4%	49,8%	29,8%
Ogółem administracja skarbowa	15,3%	58,8%	25,9%

Tabela 8. Zatrudnienie wg wieku i płci w poszczególnych grupach urzędów wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku

Grupa urzędów	Płeć	Zatrudnienie kobiet w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie kobiet w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie kobiet w wieku powyżej 50 lat (w %)
Ministerstwa	Kobiety	22,3%	54,9%	22,8%
	Mężczyźni	24,0%	48,3%	27,7%
Urzędy Centralne	Kobiety	22,4%	49,8%	27,8%
	Mężczyźni	19,8%	44,5%	35,7%
Urzędy Wojewódzkie	Kobiety	21,1%	50,2%	28,7%
	Mężczyźni	19,1%	44,3%	36,6%
Wojewódzka Administracja Zespolona	Kobiety	19,0%	50,4%	30,6%
	Mężczyźni	16,1%	47,7%	36,2%
Powiatowa Administracja Zespolona	Kobiety	28,1%	52,8%	19,1%
	Mężczyźni	21,1%	45,9%	33,0%
Izby Skarbowe	Kobiety	12,6%	63,0%	24,4%
	Mężczyźni	18,8%	59,4%	21,8%
Urzędy Skarbowe	Kobiety	16,5%	57,7%	25,8%
	Mężczyźni	15,6%	59,3%	25,1%
Urzędy Kontroli Skarbowej	Kobiety	8,2%	60,8%	31,0%
	Mężczyźni	8,5%	63,2%	28,3%
Pozostała Administracja Niezespolona i inne	Kobiety	19,8%	51,0%	29,2%
	Mężczyźni	15,1%	43,1%	41,8%
Placówki Zagraniczne	Kobiety	11,8%	67,0%	21,2%
	Mężczyźni	6,1%	56,3%	37,6%
OGÓŁEM KOBIETY w KSC		19,0%	54,5%	26,5%
OGÓŁEM MĘŻCZYŹNI w KSC		17,1%	50,4%	32,5%

Tabela 9. Zatrudnienie wg wieku w podziale na grupy stanowisk w służbie cywilnej wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku

Grupa stanowisk	Zatrudnienie osób w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat (w %)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	2,3%	62,4%	35,3%
w tym w MSZ*	0,0%	69,9%	30,1%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	0,8%	49,9%	49,3%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	4,2%	56,7%	39,1%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	4,9%	55,2%	39,9%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	4,4%	55,4%	40,2%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	37,6%	41,2%	21,2%
Służba zagraniczna*, w tym:	12,2%	56,6%	31,2%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	1,0%	53,0%	46,0%
Personel dyplomatyczno-konsularny	10,4%	61,3%	28,3%
Personel pomocniczy	17,7%	49,6%	32,7%
OGÓŁEM KSC	18,4%	53,3%	28,3%

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w sc.

Tabela 10. Zatrudnienie wg wieku i płci w poszczególnych grupach stanowisk wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku

Grupa stanowisk	Płeć	Zatrudnienie kobiet w wieku do 30 lat (w %)	Zatrudnienie kobiet w wieku między 30 a 50 lat (w %)	Zatrudnienie kobiet w wieku powyżej 50 lat (w %)
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	Kobiety	2,7%	64,3%	33,0%
	Mężczyźni	2,5%	58,2%	39,3%
w tym w MSZ*	Kobiety	0,0%	77,8%	22,2%
	Mężczyźni	0,0%	66,7%	33,3%
Stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej	Kobiety	1,0%	52,5%	46,5%
	Mężczyźni	0,6%	47,8%	51,6%
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej	Kobiety	4,1%	58,7%	37,2%
	Mężczyźni	4,4%	53,1%	42,5%
Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej	Kobiety	4,5%	57,2%	38,3%
	Mężczyźni	4,3%	51,8%	43,9%
Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej	Kobiety	17,3%	58,9%	23,8%
	Mężczyźni	21,0%	53,4%	25,6%
Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej	Kobiety	38,7%	41,7%	19,6%
	Mężczyźni	34,1%	39,7%	26,2%
Służba zagraniczna*, w tym:	Kobiety	14,6%	64,3%	21,1%
	Mężczyźni	10,4%	51,2%	38,3%
Stanowiska kierownicze w służbie zagranicznej*	Kobiety	1,8%	61,8%	36,4%
	Mężczyźni	0,7%	49,7%	49,7%
Personel dyplomatyczno-konsularny	Kobiety	12,4%	69,1%	18,5%
	Mężczyźni	9,1%	56,5%	34,4%
Personel pomocniczy	Kobiety	19,1%	58,4%	22,5%
	Mężczyźni	16,3%	41,3%	42,4%
OGÓŁEM KOBIETY w KSC		19,0%	54,5%	26,5%
OGÓŁEM MĘŻCZYŻNI w KSC		17,1%	50,4%	32,5%

* W celu ujednoczenia danych dla wyższych stanowisk w służbie cywilnej, wyższe stanowiska w sc w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, które są kierowniczymi stanowiskami w służbie zagranicznej – zostały ujęte jedynie w grupie wyższych stanowisk w sc.

Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w ministerstwach i KPRM w 2010 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	7 174	7 677
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	7 134	7 647
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	7 106	7 545
Ministerstwo Finansów	6 759	7 223
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	6 583	7 084
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	6 372	6 841
Ministerstwo Edukacji Narodowej	6 341	6 753
Ministerstwo Sportu i Turystyki	6 176	6 558
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	6 100	6 466
Ministerstwo Gospodarki	5 981	6 379
Ministerstwo Infrastruktury	5 753	6 128
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	5 718	6 114
Ministerstwo Obrony Narodowej	5 621	5 996
Ministerstwo Środowiska	5 517	5 904
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 241	5 659
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	5 249	5 628
Ministerstwo Zdrowia	4 943	5 280
Ministerstwo Skarbu Państwa	4 398	4 721
OGÓLEM MINISTERSTWA	6 134	6 557

Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach centralnych w 2010 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 603	7 055
Wyższy Urząd Górniczy	6 430	6 905
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	6 163	6 569
Urząd Regulacji Energetyki	5 944	6 397
Główny Inspektorat Sanitarny	6 013	6 312
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	5 905	6 264
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	5 943	6 250
Urząd Zamówień Publicznych	5 705	6 062
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 632	6 052
Krajowy Zarząd Gospodarki Wodnej	5 529	5 917
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	5 630	5 865
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	5 498	5 791
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	5 425	5 782
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	5 335	5 694
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 013	5 373
Główny Inspektorat Weterynarii	5 040	5 367
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	4 930	5 285
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	4 867	5 224
Państwowa Agencja Atomistyki	4 880	5 210
Główny Urząd Miar	4 836	5 161
Urząd Komunikacji Elektronicznej	4 798	5 116
Urząd Transportu Kolejowego	4 733	5 062
Główny Urząd Statystyczny	4 270	4 560
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	4 200	4 499
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 196	4 472
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 115	4 403
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	4 056	4 346
Biuro do Spraw Substancji i Preparatów Chemicznych	4 016	4 343
Komenda Główna Policji	4 012	4 331
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	3 627	3 870
Komenda Główna Straży Granicznej	3 429	3 675
OGÓLEM URZĘDY CENTRALNE	5 273	5 630

Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w urzędach wojewódzkich w 2010 roku (w zł, brutto)

Urząd	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie bez DWR	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wraz z DWR
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 118	4 400
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 034	4 317
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	4 030	4 304
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	3 943	4 192
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	3 875	4 141
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	3 834	4 103
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	3 769	4 033
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	3 747	4 008
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	3 716	3 994
Kujawsko-pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	3 701	3 977
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	3 730	3 974
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	3 674	3 942
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	3 609	3 869
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	3 538	3 801
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	3 390	3 635
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	3 392	3 624
OGÓŁEM URZĘDY WOJEWÓDZKIE	3 787	4 052

Tabela 14. Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród w służbie cywilnej w 2010 r. (w tys. zł)

Kategoria	Wysokość środków na nagrody z funduszu nagród (w tys. zł)	Udział środków na nagrody w funduszu wynagrodzeń ogółem (w %)
Ministerstwa	105 612	11,0%
Urzędy Centralne	70 196	11,4%
Urzędy Wojewódzkie	40 580	10,4%
Wojewódzka Administracja Zespólona	44 433	7,2%
Powiatowa Administracja Zespólona	13 003	4,7%
Izby Skarbowe	26 032	12,5%
Urzędy Skarbowe	176 812	9,6%
Urzędy Kontroli Skarbowej	48 640	13,6%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	65 865	8,4%
Placówki Zagraniczne	8 870	7,8%
OGÓŁEM KSC	600 043	9,7%

Tabela 15. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej w 2010 roku w podziale na grupy urzędów

Kategoria	Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2010 r.	Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia w 2009 r.
Ministerstwa	9,1%	10,1%
Urzędy Centralne	6,5%	7,9%
Urzędy Wojewódzkie	6,7%	8,8%
Wojewódzka Administracja Zespolona	6,5%	7,6%
Powiatowa Administracja Zespolona	6,2%	6,7%
Izby Skarbowe	6,3%	8,0%
Urzędy Skarbowe	5,0%	5,4%
Urzędy Kontroli Skarbowej	2,8%	5,1%
Pozostała Administracja Niezespólona i inne	11,6%	7,3%
Placówki Zagraniczne	26,4%	28,3%
OGÓŁEM KSC	7,1%	7,4%

Środki na finansowanie służby cywilnej w 2010 r. - plan i wykonanie

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

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2010 r.	Plan po zmianach na 2010 r.	Wykonanie za 2010 r.	% wykonania planu po zmianach (kol.4:kol.3)
1	2	3	4	5
Limit mianowań urzędników	1 000 osób	1 000 osób	996 osób	99,6%
		w tys. zł		w %
Środki na wynagrodzenia	6 706 099	6 659 100	6 604 356	99,2%
Środki na szkolenia	72 519	59 024	50 290	85,2%

Tabela 2. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w 2010 r.

w tys. zł

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2009 r. po nowelizacji	Wykonanie 2009 r.	Ustawa budżetowa na 2010 r.	Porównanie (kol.4: kol.2)	Plan po zmianach na 2010 r.	Wykonanie 2010 r.	% wykonania planu po zmianach 2010 r. (kol.7: kol.6)	Porównanie wykonania 2010 / 2009 (kol.7: kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			w %	w tys. zł		w %	
Ogółem:	61 165	51 718	72 519	118,6%	59 024	50 290	85,2%	97,2%
Szkolenia centralne*	446	436	446	100,0%	342	340	99,4%	78,0%
Szkolenia powszechne	60 719	51 282	72 073	118,7%	58 682	49 950	85,1%	97,4%

* środki ujęte w rezerwie celowej budżetu państwa.

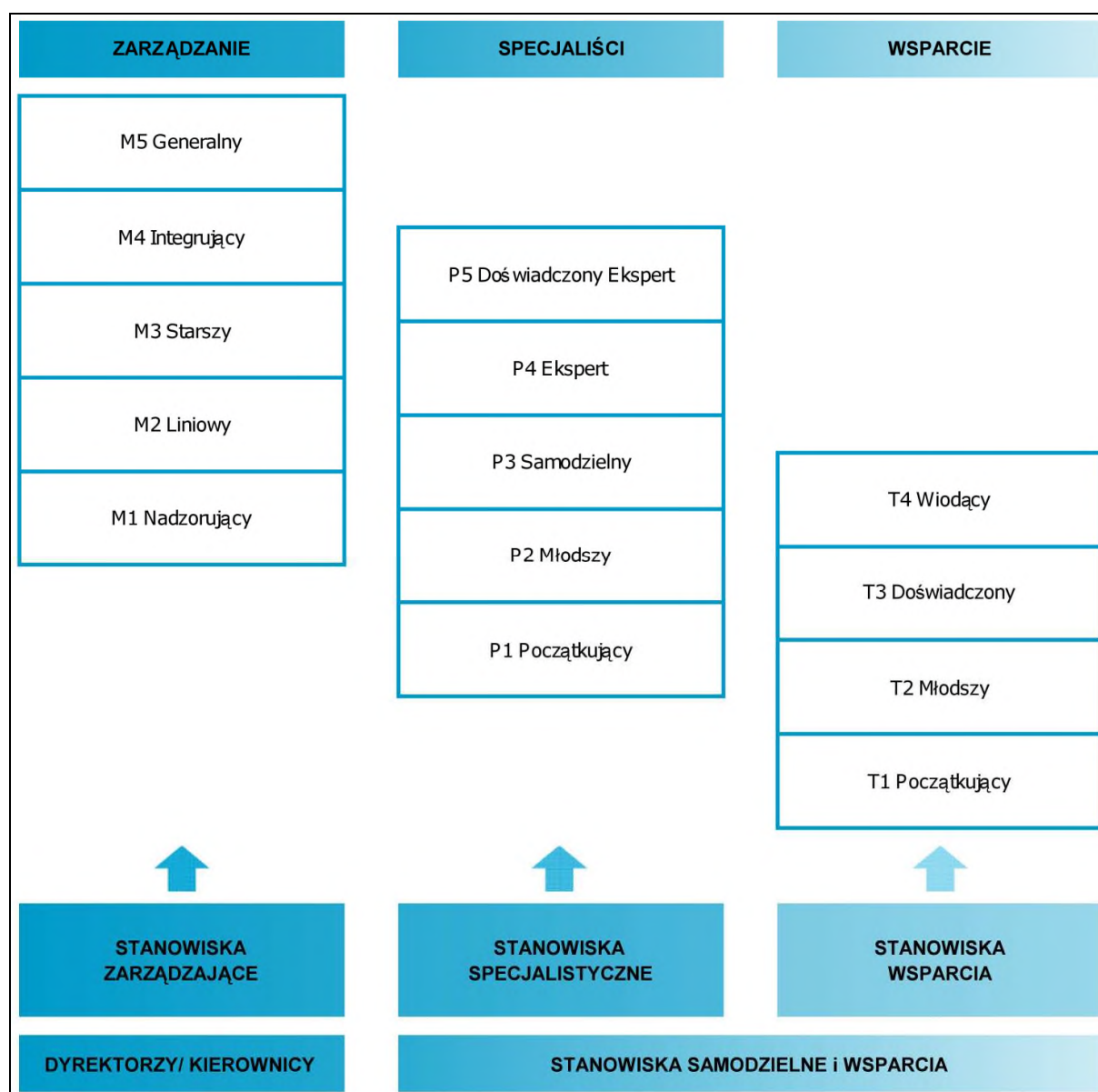
Tabela 3. Rezerwa celowa poz. 20 „Środki na szkolenia i wynagrodzenia na nowe mianowania dla urzędników służby cywilnej oraz skutki przechodzące z 2009 r.”

Wyszczególnienie	ustawa budżetowa na rok 2010	Wykonanie		Środki pozostałe w rezerwie
		4	5	
1	2	4	5	6
	w tys. zł	w tys. zł	%	w tys. zł
Ogółem	9 098	8 550	94,0%	548
Środki na szkolenia centralne	446	342	76,7%	104
Skutki przechodzące mianowania w 2009 r.	7 452*	7 184	96,4%	268
Środki na sfinansowanie wypłaty dodatków służby cywilnej dla urzędników służby cywilnej mianowanych w 2010 r.	1 036	1 024	98,8%	12
Środki na sfinansowanie świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej przeniesionym do pracy w innej miejscowości	164	0	-	164

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

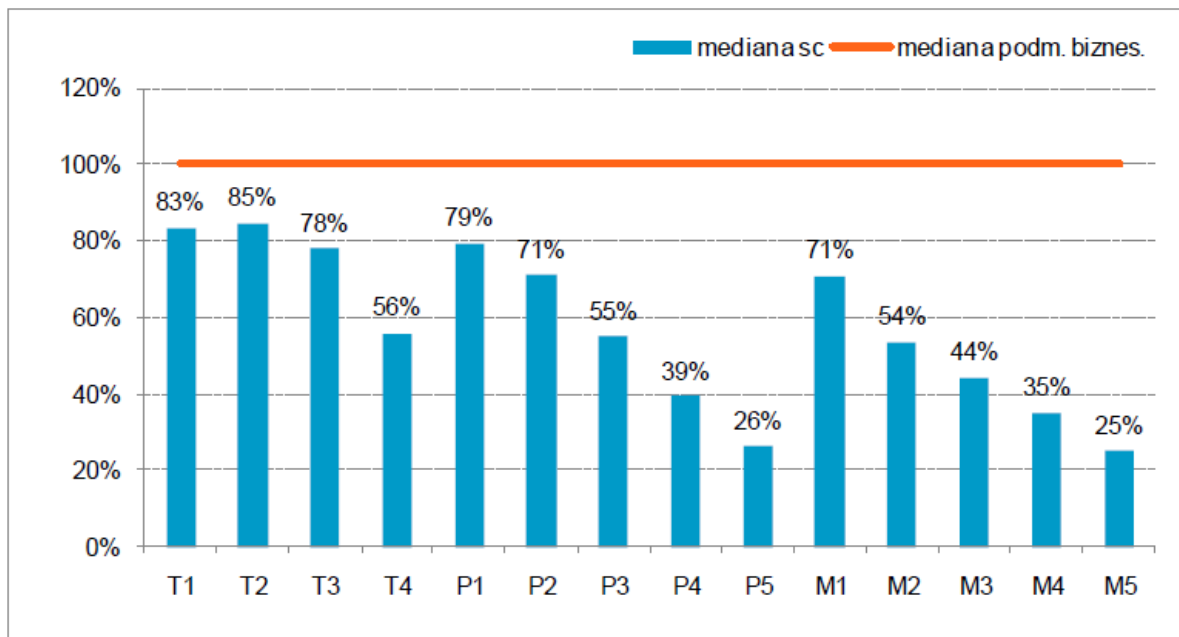
**Wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe w służbie cywilnej w 2010 r.
w porównaniu do wynagrodzeń w sektorze biznesowym i urządach pozostałej
administracji publicznej¹**

Metodyka klasyfikacyjna oparta na „Mapie karier” wykorzystana w badaniu konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej w porównaniu z urzędami pozostałej administracji publicznej i sektorze biznesowym

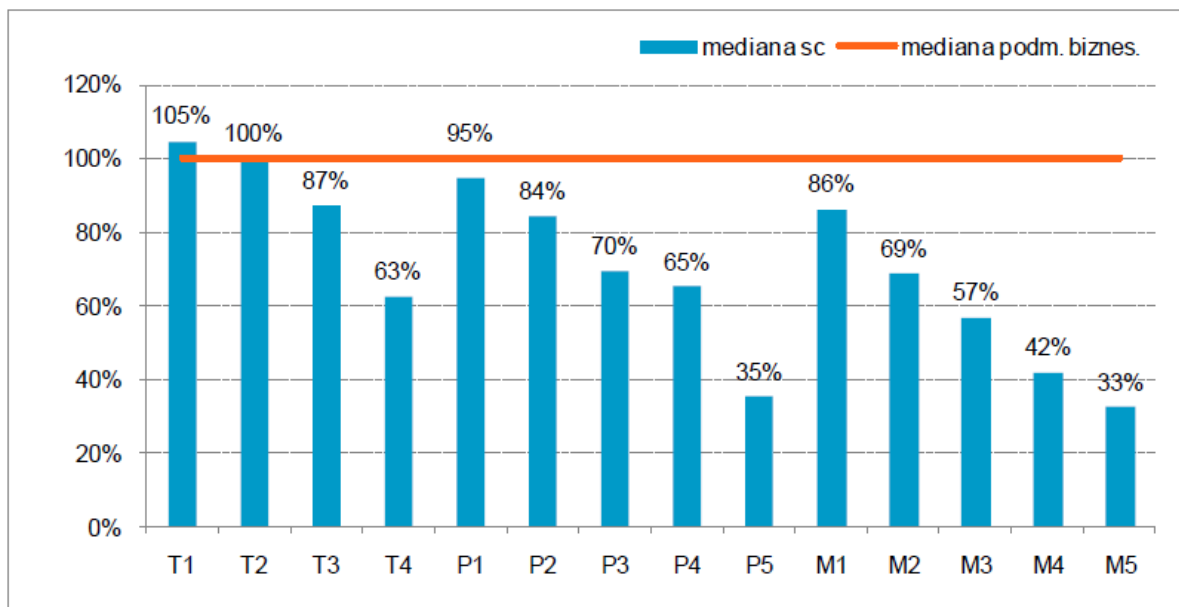


¹ Na podstawie badania przeprowadzonego przez HRM Partners S.A. w 2010 r.

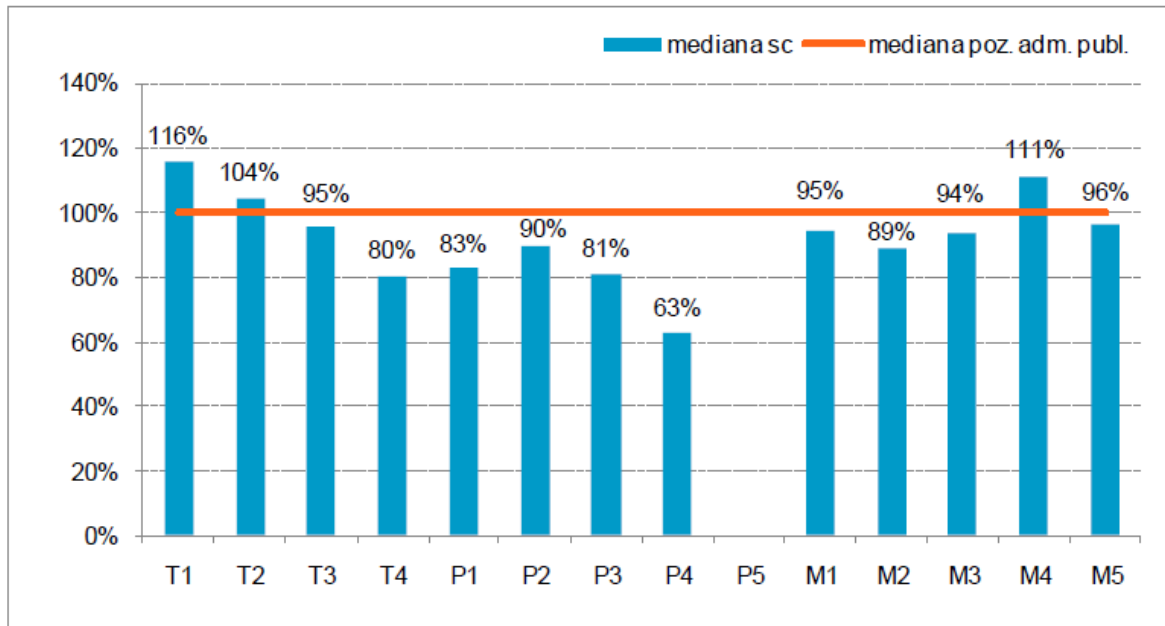
Wykres 1. Porównanie wynagrodzeń zasadniczych w służbie cywilnej i sektorze biznesu



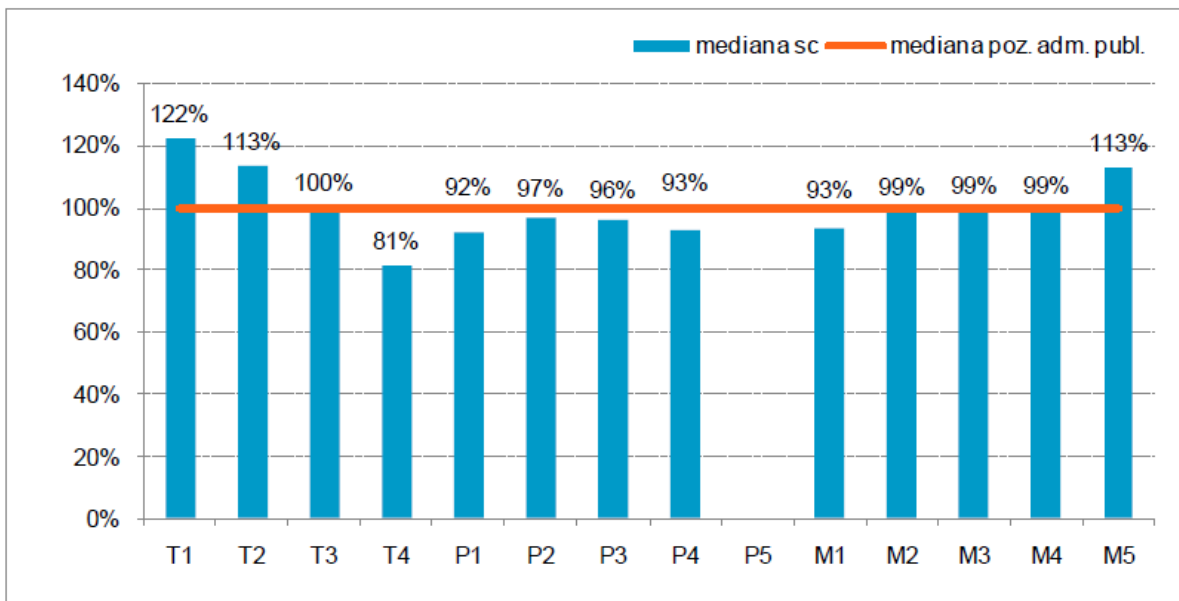
Wykres 2. Porównanie wynagrodzeń całkowitych w służbie cywilnej i sektorze biznesu



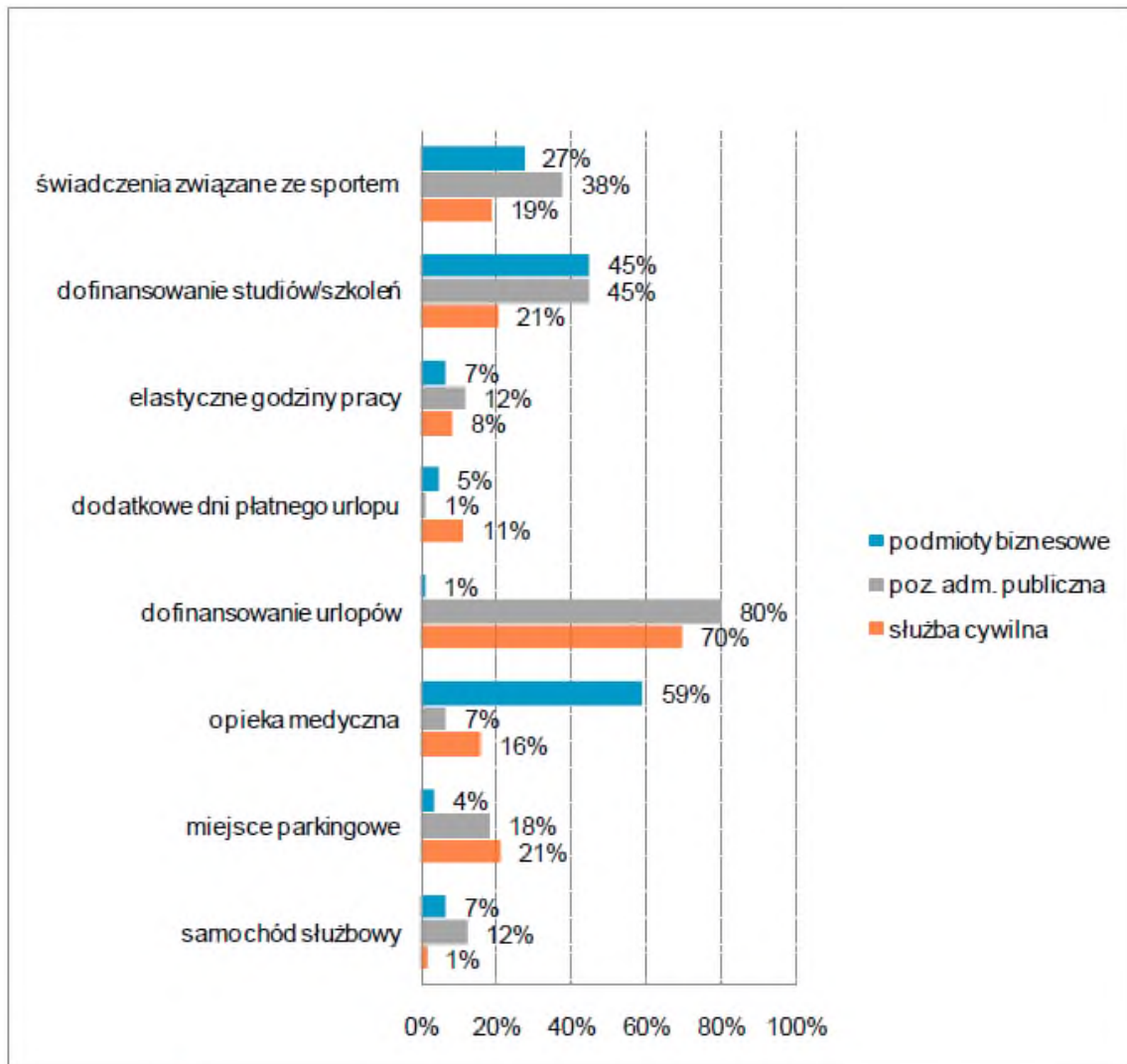
Wykres 3. Porównanie wynagrodzeń zasadniczych w służbie cywilnej i pozostałych urzędach administracji publicznej



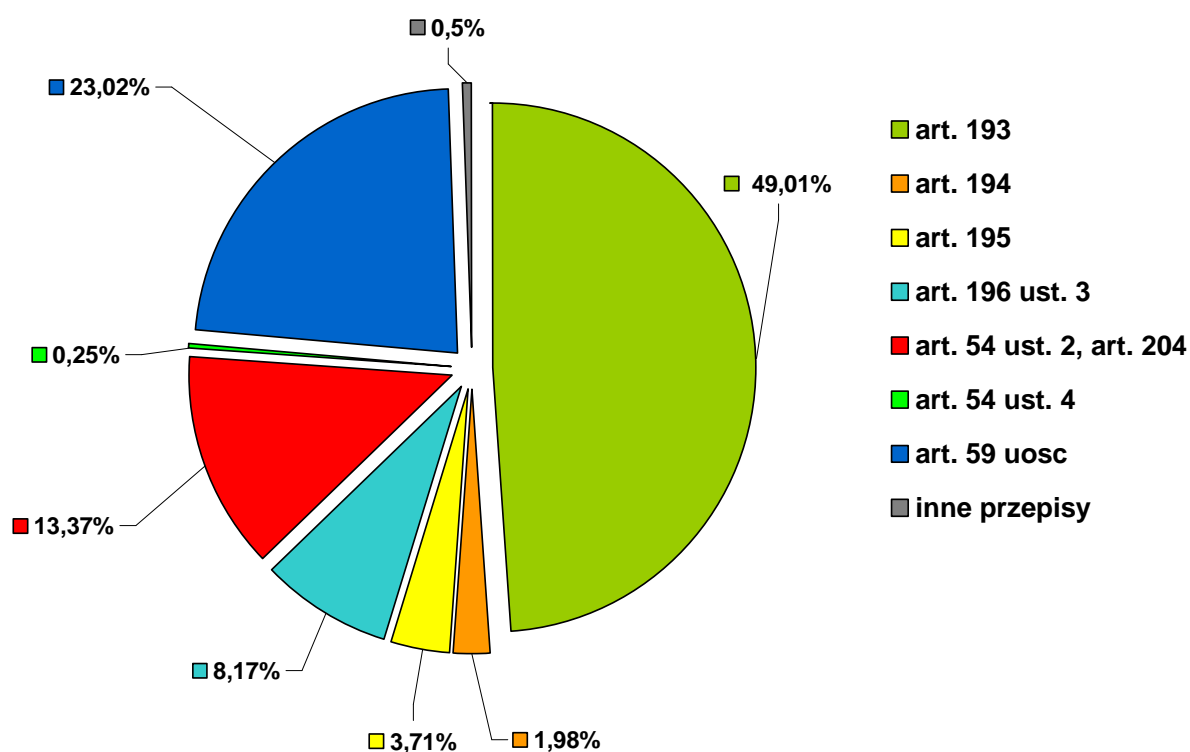
Wykres 4. Porównanie wynagrodzeń całkowitych w służbie cywilnej i pozostałych urzędach administracji publicznej



Wykres 5. Świadczenia pozapłacowe (udział pracowników korzystających ze świadczeń w badanych organizacjach w stosunku do ogółu zatrudnionych)



Obsada wyższych stanowisk w służbie cywilnej w 2010 r.



Podstawy prawne obsadzenia wyższych stanowisk w służbie cywilnej

1. Art. 54 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej – przeniesienie członka korpusu służby cywilnej na wyższe stanowisko w służbie cywilnej (tzw. awans wewnętrzny);
2. Art. 54 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej – oddelegowanie osoby (na podstawie przepisów szczególnych) do wykonywania zadań poza jednostką organizacyjną, w której jest zatrudniona;
3. Art. 59 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej – przeniesienie członka korpusu służby cywilnej wybranego w wyniku naboru albo zatrudnienie osoby niebędącej członkiem korpusu służby cywilnej wybranej w drodze naboru;
4. Art. 193 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej – przeniesienie członka korpusu służby cywilnej (za jego zgodą) z wysokiego stanowiska państwowego na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w tym samym urzędzie;
5. Art. 194 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej – przeniesienie członka korpusu służby cywilnej (za jego zgodą) do innego urzędu i wyznaczenie wyższego stanowiska w służbie cywilnej;
6. Art. 195 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej – obsadzenie przez osobę niebędącą członkiem korpusu służby cywilnej (w wyniku przyjęcia propozycji zatrudnienia) wyższego stanowiska w służbie cywilnej w tym samym urzędzie, w którym zajmowała ona wysokie stanowisko państwowe;
7. Art. 196 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej – potwierdzenie ponownego objęcia stanowiska przez osobę, która przystąpiła do naboru prowadzonego w związku z art. 196 ust. 1 ustawy;
8. Art. 204 ustawy o służbie cywilnej – przeniesienie członka korpusu służby cywilnej na wyższe stanowisko w służbie cywilnej (tzw. awans wewnętrzny) w okresie 24 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej.

Liczba osób, z którymi w 2010 r. podpisano umowy na czas określony zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej

Ministerstwa ¹		Urzędy centralne ²		Urzędy wojewódzkie		RAZEM		Administracja skarbowa		RAZEM	
ogółem (w tym absolwenci KSAP)	zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej *	ogółem (w tym absolwenci KSAP)	zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej *	ogółem (w tym absolwenci KSAP)	zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej *	ogółem (w tym absolwenci KSAP)	zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej *	ogółem (w tym absolwenci KSAP)	zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej *	ogółem (w tym absolwenci KSAP)	zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej *
832	135	905	180	615	44	2352	359	1939	423	4291	782
(62)	17,53 %	(6)	20,02 %	(0)	7,15 %	(68)	15,72 %	(0)	21,82 %	(68)	18,52 %

¹ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

² Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

* % wskazuje zwolnionych z obowiązku odbywania służby przygotowawczej (art. 36 ust 7 ustawy), który zgodnie z przepisami ustawy nie uwzględnia absolwentów KSAP.

**Liczba osób zatrudnionych na podstawie art. 35 ust. 3 ustawy,
którym przyznano w 2010 r. pierwszą ocenę w służbie cywilnej**

Ministerstwa ¹			Urzędy centralne ²			Urzędy wojewódzkie			RAZEM			Administracja skarbową			RAZEM		
Liczba wszystkich przyznanych ocen	Liczba przyznanych ocen POZYTYWNYCH	Liczba przyznanych ocen NEGATYWNYCH	Liczba wszystkich przyznanych ocen	Liczba przyznanych ocen POZYTYWNYCH	Liczba przyznanych ocen NEGATYWNYCH	Liczba wszystkich przyznanych ocen	Liczba przyznanych ocen POZYTYWNYCH	Liczba przyznanych ocen NEGATYWNYCH	Liczba wszystkich przyznanych ocen	Liczba przyznanych ocen POZYTYWNYCH	Liczba przyznanych ocen NEGATYWNYCH	Liczba wszystkich przyznanych ocen	Liczba przyznanych ocen POZYTYWNYCH	Liczba przyznanych ocen NEGATYWNYCH	Liczba wszystkich przyznanych ocen	Liczba przyznanych ocen POZYTYWNYCH	Liczba przyznanych ocen NEGATYWNYCH
730	717	13	790	776	14	638	616	22	2158	2109	49	1391	1354	37	3549	3463	86
	98,22 %	1,78 %		98,23 %	1,77 %		96,55 %	3,45 %		97,73 %	2,27 %		97,34 %	2,66 %		97,58 %	2,42 %

¹ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

² Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

Sformalizowane zasady dotyczące organizacji służby przygotowawczej w 2010 r.

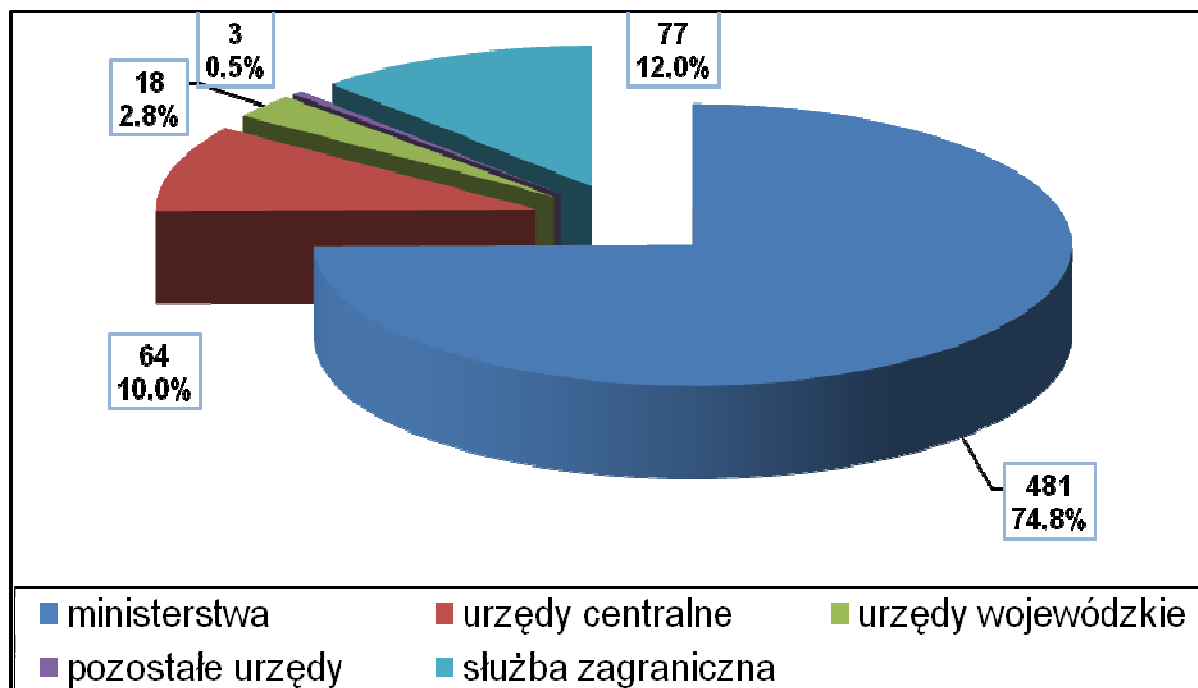
Ministerstwa ¹			Urzędy centralne ²			Urzędy wojewódzkie			RAZEM			Administracja skarbowa			RAZEM		
TAK	NIE (w trakcie)	NIE	TAK	NIE (w trakcie)	NIE	TAK	NIE (w trakcie)	NIE	TAK	NIE (w trakcie)	NIE	TAK	NIE (w trakcie)	NIE	TAK	NIE (w trakcie)	NIE
16	2	0	26	2	5	16	0	0	59	4	5	357	32	44	415	36	49
88,89 %	11,11 %		78,79 %	6,06 %	15,15 %	100 %			86,57 %	5,97 %	7,46 %	82,45 %	7,39 %	10,16 %	83,00 %	7,20 %	9,80 %

¹ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

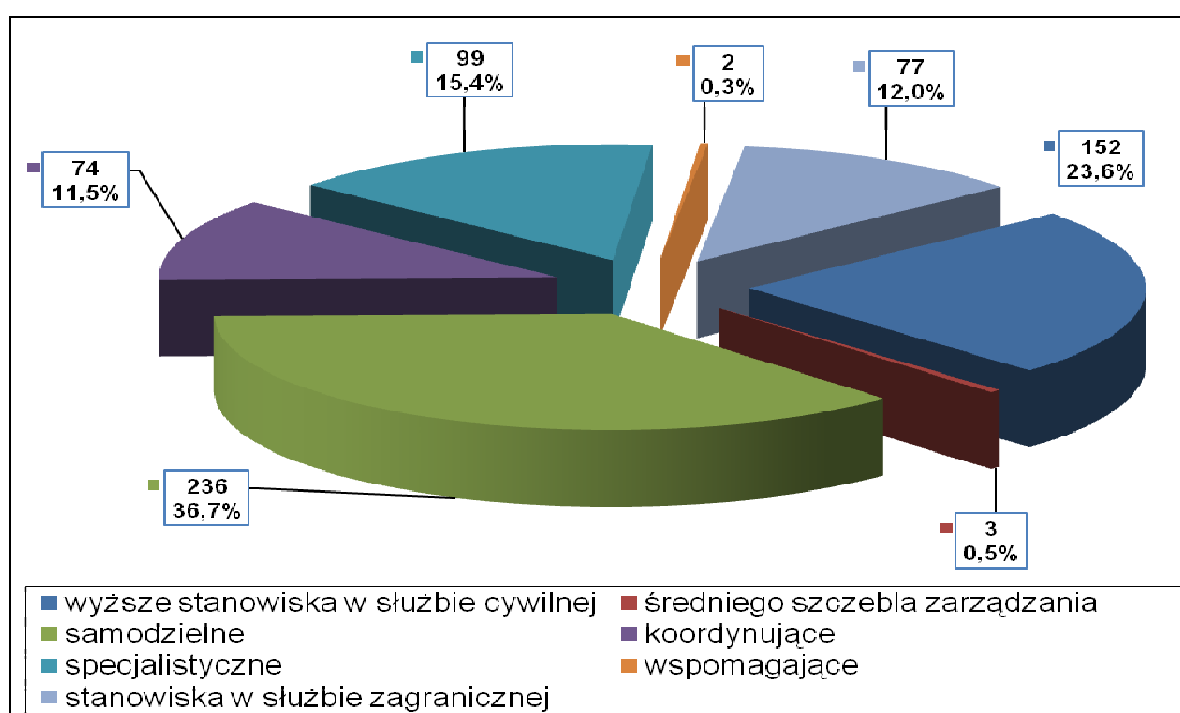
² Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

**Absolwenci Krajowej Szkoły Administracji Publicznej
i urzędnicy w służbie cywilnej w korpusie służby cywilnej
wg stanu na dzień 31 grudnia 2010 r.**

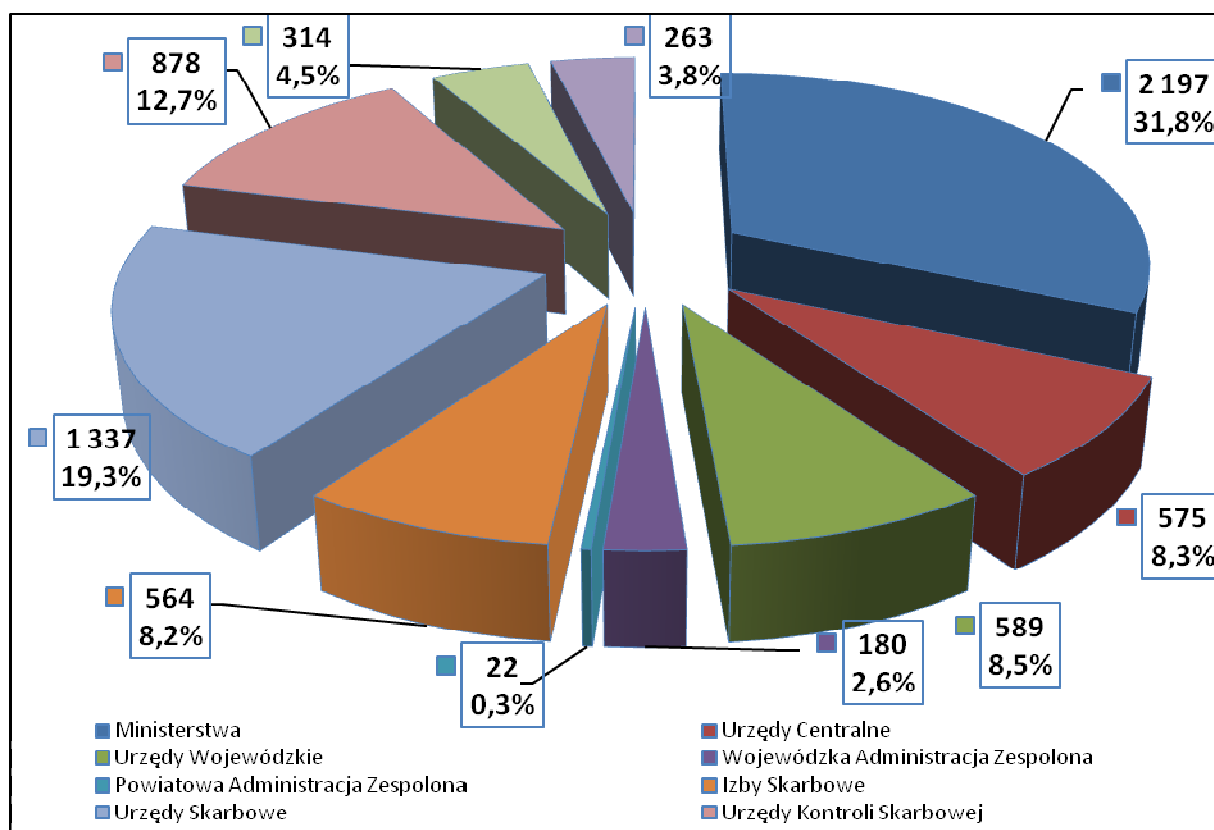
Absolwenci KSAP w korpusie służby cywilnej według grup urzędów



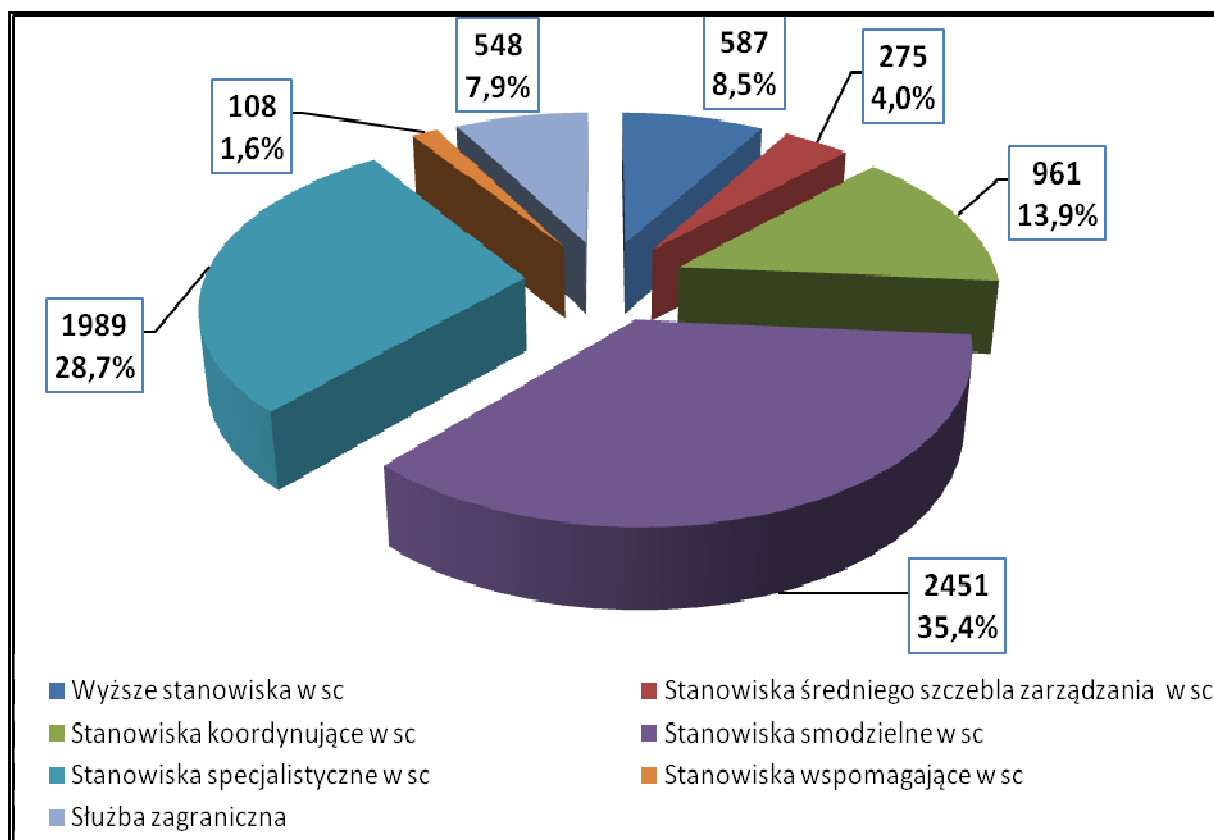
Absolwenci KSAP w służbie cywilnej według grup stanowisk



Liczba urzędników służby cywilnej według grup urzędów



Liczba urzędników służby cywilnej według grup stanowisk



Analiza danych statystycznych nt. osób, które w 2010 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej z wynikiem pozytywnym

Do sprawdzianu przewidzianego w toku postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej w 2010 r. przystąpiło 2466 osób, z czego 1482 osoby (60,09%) zakończyły sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym.

Średni wynik ze sprawdzianu wiedzy uzyskany przez osoby, które w 2010 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym wynosił 57,74 pkt., najwyższy – 79 pkt. (przy maksymalnym możliwym rezultacie 90 pkt.), zaś najniższy – 37 pkt (przy niezbędnym minimum określonym w rozporządzeniu 30 pkt.). W przypadku sprawdzianu umiejętności było to – odpowiednio – 47,98 pkt., 60 pkt. (tj. maksymalny możliwy do uzyskania rezultat z tej części sprawdzianu) oraz 23,12 pkt. (przy niezbędnym minimum określonym w rozporządzeniu 20 pkt.). Dla zsumowanych wyników sprawdzianu powyższe wartości kształtowały się w 2010 r. na następujących poziomach: 105,72 pkt., 139 pkt. i 90 pkt. (przy niezbędnym minimum dla zsumowanych wyników określonym w rozporządzeniu na poziomie 90 pkt.).

Wśród kandydatów, którzy zakończyli sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym (dalej nazywanych *kandydatami*) przeważały kobiety, które stanowiły 67,88% ogółu kandydatów. Odsetek ten był więc bardzo zbliżony do sytuacji w 2009 r., kiedy to kobiety stanowiły 68,49% kandydatów.

Jeśli chodzi o strukturę wieku kandydatów, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat – 46,63% (691). Kolejną grupę pod względem liczebności stanowiły osoby w wieku od 41 do 50 lat – 23,01% (341). Udział osób reprezentujących przedział wiekowy 30 lat i mniej wyniósł 22,67% (336). Osoby najstarsze – w wieku nie niższym niż 51 lat – stanowiły 7,69% (114). Najmłodszy kandydat miał 25 lat, najstarszy zaś 64 lata. Średni wiek kandydata wyniósł 37,27. W 2010 r. nastąpiło po raz kolejny znaczące uszczuplenie odsetka kandydatów w wieku 30 lat i mniej – tym razem z poziomu 31,51% w 2009 r. do poziomu 22,67% w 2010 r. W efekcie tego spadku nastąpiła również zamiana kolejności grup wiekowych „30 lat i mniej” oraz „od 41 do 50 lat” na niekorzyść tej pierwszej. Wzrostowi uległ również udział kandydatów w najstarszej grupie wiekowej – w 2009 r. było to 3,77%, w 2010 r. już 7,69%, tj. 3,92 pkt. procentowego więcej. W efekcie odnotować należy również wyższą o ponad 2 lata (2,44) średnią wieku kandydata.

Najliczniejszą grupę kandydatów stanowili w 2010 r. pracownicy urzędów terenowych – 59,99% ogółu (wzrost z poziomu 46,23%), kolejną byli pracownicy ministerstw – 23,55% kandydatów; był to kolejny spadek tego odsetka – z 36,79% w 2009 r. Odsetek pracowników urzędów centralnych wyniósł w 2010 r. 7,42% (spadek z poziomu 11,51% w 2009 r.), zaś na

urzędy wojewódzkie przypadało 6,34% (nieznaczny wzrost z poziomu 5,47% w 2009 r.). W gronie najliczniejszych pracowników urzędów terenowych największą część stanowili przedstawiciele administracji skarbowej – było to 90,44% tej grupy (w 2009 r. 82,45%) i 54,25% ogółu kandydatów (w 2009 r. stanowili 38,11%).

Największa liczba kandydatów była zatrudniona w Ministerstwie Spraw Zagranicznych – 61, Ministerstwie Finansów – 50, Ministerstwie Rozwoju Regionalnego – 47. Udział Ministerstwa Spraw Zagranicznych był więc w świetle tych danych najwyższy i wyniósł 17,48% spośród ministerstw i 4,12% wśród ogółu urzędów. Dla Ministerstwa Finansów odpowiednie odsetki wyniosły 14,33% oraz 3,37%, natomiast dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego – 13,47% oraz 3,17%. Wśród urzędów terenowych najliczniej reprezentowani byli pracownicy Urzędu Kontroli Skarbowej w Lublinie – 26; kandydaci ci stanowili ok. 3,23% pracowników administracji skarbowej. W grupie urzędów centralnych wyróżnić należałoby kandydatów reprezentujących Główny Urząd Statystyczny oraz Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, którzy stanowili odpowiednio 22,73% i 10% pracowników urzędów z tej kategorii. Wśród urzędów wojewódzkich liderami były Wielkopolski Urząd Wojewódzki, Małopolski Urząd Wojewódzki oraz Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki z udziałami 20,21%, 11,70% oraz 10,64% pracowników w tej grupie urzędów administracji rządowej.

Wśród osób, które w 2010 r. zakończyły sprawdzian w toku postępowania z wynikiem pozytywnym przeważali pracownicy urzędów administracji rządowej posiadający co najmniej 3-letni staż pracy w służbie cywilnej – stanowili oni 88,60% ogółu kandydatów (1313). Osoby posiadające 2-letni staż pracy w służbie cywilnej i zgodę dyrektora generalnego urzędu na przystąpienie do postępowania stanowiły 11,40% (169). Tym samym w 2010 r. umocniła się przewaga tych pracowników służby cywilnej, którzy są już dłużej związani z pracą w administracji.

Najliczniejsza grupa kandydatów posługiwała się językiem angielskim – 56,21%. Natomiast w związku z rozszerzeniem od 2010 r. palety języków obcych uprawniających do udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym w służbie cywilnej wyodrębnić można było również liczną grupę kandydatów posługujących się językiem rosyjskim – 34,82%. Pozostałe osoby posługiwały się następującymi językami: niemiecki – 6,21%, francuski – 1,69%, włoski – 0,54%, hiszpański – 0,40%, ukraiński i białoruski – po 0,07% (były to więc już tylko jednostkowe przypadki).

W zakresie profilu wykształcenia kandydatów należałoby odnotować fakt, że podobnie jak w 2009 r. także i w 2010 r. największa liczba kandydatów legitymowała się wykształceniem ekonomicznym – 37,27% i prawniczym (w tym administracyjnym) – 30,57%. Również relatywnie liczna grupa kandydatów ukończyła studia z zakresu nauk społecznych (w tym m.in. stosunki międzynarodowe i nauki polityczne) – 12,75%.

Zestawienie danych statystycznych przedstawia poniższa tabela

	2009 r.	2010 r.
Uczestnicy sprawdzianu	1059	2466
Osoby, które zakończyły sprawdzian w toku postępowania kwalifikacyjnego z wynikiem pozytywnym*	530	1482
Płeć:		
kobiety	68,49% (363)	67,88% (1006)
mężczyźni	31,51% (167)	32,12% (476)
Wiek:		
30 lat i mniej	31,51% (167)	22,67% (336)
31 - 40 lat	50,57% (268)	46,63% (691)
41 - 50 lat	14,15% (75)	23,01% (341)
powyżej 50 lat	3,77% (20)	7,69% (114)
najmłodszy kandydat	26 lat	25 lat
najstarszy kandydat	58 lat	64 lata
średni wiek kandydata	34,83	37,27
Staż pracy w służbie cywilnej:		
od 2 do 3 lat	17,36% (92)	11,40% (169)
co najmniej 3 lata	82,64% (438)	88,60% (1313)
Typy urzędów:		
ministerstwa	36,79% (195)	23,55% (349)
urzędy centralne	11,51% (61)	7,42% (110)
urzędy wojewódzkie	5,47% (29)	6,34% (94)
urzędy terenowe	46,23% (245)	59,99% (889)
- w tym administracja skarbowa	38,11% (202)	54,25% (804)
Najliczniej reprezentowane urzędy:		
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	5,85% (31)	4,12% (61)
Ministerstwo Finansów	6,23% (33)	3,37% (50)
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	5,85% (31)	3,17% (47)
Znajomość języka obcego		
angielski	b.d.	56,21% (833)
rosyjski	-	34,82% (516)
niemiecki	b.d.	6,21 (92)
francuski	b.d.	1,69 (25)
hiszpański	b.d.	0,40% (6)
włoski	b.d.	0,54 (8)
inne	b.d.	0,14 (2)
Profil wykształcenia:		
ekonomiczne	33,96% (180)	39,27% (582)
prawnicze (w tym administracyjne)	32,64% (173)	30,57% (453)
nauki społeczne	15,28% (81)	12,75% (189)

* W 2009 r. osoby, które w wyniku postępowania uzyskały liczby punktów wyższe od wymaganych przepisami ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. (pojęcie wyniku pozytywnego wprowadziła ustawa o służbie cywilnej z 2008 r.).

** W nawiasach podano informację o liczbie osób, poprzez b.d. zaznaczono brak danych.

Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej w 2010 r.

	Ministerstwa ¹	Urzędy centralne ²	Urzędy wojewódzkie	Razem ministerstwa, urzędy centralne i urzędy wojewódzkie	Administracja skarbową (urzędy kontroli skarbowej, izby skarbowe, urzędy skarbowe)	RAZEM
Liczba osób, które podlegały w dniu 31 grudnia 2010 r. ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej (<i>procent wszystkich członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w danej grupie urzędów³</i>)	12837 (97,39 %)	9978 (94,69 %)	8454 (96,06 %)	31269 (96,16%)	45808 (95,51%)	77077 (95,77%)
Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe	983	400	513	1896	6073	7969
Liczba osób, którym przyznano negatywne oceny okresowe	4 (1/3) ⁴	5 (4/1)	2 (2/0)	11 (7/4)	31 (29/2)	42 (36/6)
Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową	0	0	0	0	0	0
Liczba sprzeciwów od oceny okresowej, w tym:	14	7	7	28	54	82
<i>uwzględnionych</i>	8	5	1	14	19	33
<i>niewzględnionych</i>	6	2	6	14	33	47
<i>nierozpatrzonych</i>	0	0	0	0	2	2
Liczba odwołań do sądu pracy dot. ocen okresowych	1	1	3	5	4	9

¹ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

² Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

³ Liczbę osób, które podlegały ocenie okresowej porównano z liczbą członków korpusu służby cywilnej w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, zatem w ujęciu procentowym będzie to nieco mniejsza wartość niż podana w tabeli.

⁴ W tym: pracownicy służby cywilnej/urzędnicy służby cywilnej.

Kolejne stopnie służbowe urzędnika służby cywilnej oraz indywidualny program rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej w 2010 r.

	Ministerstwa ¹	Urzędy centralne ²	Urzędy wojewódzkie	Razem ministerstwa, urzędy centralne i urzędy wojewódzkie	Administracja skarbowa (urzędy kontroli skarbowej, izby skarbowe, urzędy skarbowe)	RAZEM
Liczba osób, w przypadku których wnioskowano o przyznanie kolejnego stopnia służbowego na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej	408	61	88	557	126	683
Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy zgodnie z art. 89 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej <i>(procent wszystkich wniosków o przyznanie kolejnego stopnia w danej grupie urzędów)</i>	124 (30%)	37 (60%)	56 (63%)	217 (39%)	74 (58%)	291 (42%)
Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano kolejny stopień służbowy zgodnie z art. 89 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej	268	24	48	340	383	723
Liczba urzędów posiadających regulacje wewnętrzne w zakresie ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej <i>(procent wszystkich urzędów w danej grupie)</i>	4 (22%)	7 (21%)	8 (50%)	19 (25%)	121 (28%)	140 (27%)

¹ Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

² Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego, Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

Zestawienie danych dotyczących dodatkowego zatrudnienia oraz zajęć zarobkowych członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w ministerstwach *, urządach centralnych ** oraz urządach wojewódzkich w 2010 r.

	urzędnicy służby cywilnej	pracownicy służby cywilnej	pracownicy służby cywilnej zajmujący wyższe stanowiska w służbie cywilnej	razem	
liczba rozpatrzonych spraw dot. dodatkowego zatrudnienia	34	284		318	100,00%
liczba wyrażonych zgod na dodatkowe zatrudnienie	32	276		308	96,86%
liczba odmów wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie	2	8		10	3,14%
liczba rozpatrzonych spraw dot. podjęcia zajęć zarobkowych	551		327	878	100,00%
liczba wyrażonych zgod na podjęcie zajęć zarobkowych	541		320	861	98,06%
liczba odmów wyrażenia zgody na podjęcie zajęć zarobkowych	10		7	17	1,97%

* Wliczono również Kancelarię Prezesa Rady Ministrów. Dane nie obejmują informacji przesłanych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403, z późn. zm.) określiła organizację i zasady funkcjonowania służby zagranicznej, a także szczególne prawa i obowiązki osób wchodzących w jej skład. Zgodnie z art. 3 ww. ustawy, przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) stosuje się do osób wchodzących w skład służby zagranicznej (z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych) w zakresie nieuregulowanym w ustawie o służbie zagranicznej. Na podstawie tego przepisu, w odniesieniu do członków służby zagranicznej będących jednocześnie członkami korpusu służby cywilnej, należy w pierwszej kolejności stosować przepisy ustawy o służbie zagranicznej. Zgodnie z przepisem art. 36 ust.1 ustawy o służbie zagranicznej członek służby zagranicznej nie może podejmować zatrudnienia lub wykonywać innych zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego służby zagranicznej.

** Wliczono również Biuro Nasiennictwa Leśnego oraz Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

Godziny nadliczbowe w urzędach administracji rządowej zatrudniających członków korpusu służby cywilnej w 2010 r.

Tabela 1. Zestawienie danych dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych w urzędach administracji rządowej zatrudniających członków korpusu służby cywilnej

	ministerstwa (18 urzędów)	urzędy centralne (33 urzędy)	urzędy wojewódzkie (16 urzędów)	administracja skarbową (433 urzędy)	ŁĄCZNIE (500 urzędów)
liczba godzin nadliczbowych wypracowanych przez członków korpusu służby cywilnej	81922,33	59531,65	48990,74	370014,36	560459,08
liczba nierozliczonych godzin nadliczbowych	25290,37	18508,31	15004,31	123251,87	182054,86
– tj. w % wypracowanych godzin nadliczbowych	30,87%	31,09%	30,63%	33,31%	32,48%
liczba rozliczonych godzin nadliczbowych	56631,96	41023,34	33986,43	246762,49	378404,23
– tj. w % wypracowanych godzin nadliczbowych	69,13%	68,91%	69,37%	66,69%	67,52%

Tabela 2. Przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych podawane w 2010 roku przez urzędy administracji rządowej zatrudniające członków korpusu służby cywilnej

nadgodziny wystąpiły pod koniec okresu rozliczeniowego	258
nadmiar obowiązków służbowych	216
wniosek pracownika o udzielenie czasu wolnego w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu	135
braki kadrowe w urzędzie	116