



Przegląd Służby Cywilnej

Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Nr 3 (12)

MAJ–CZERWIEC 2011 r.

ISSN 2082–193X

Szanowni Państwo!

1 lipca 2011 r. Polska po raz pierwszy obejmuje prezydencję w Radzie Unii Europejskiej – przez sześć miesięcy będzie przewodniczyć pracom Rady UE, pełniąc jednocześnie rolę gospodarza i organizatora większości unijnych wydarzeń. Priorytetowe przedsięwzięcia polskiej prezydencji w Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (EUPAN) to przeprowadzenie badania pn. „Efektywność dobrego rządzenia i etyki”, które zostanie zrealizowane we współpracy z zespołem Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht, oraz 6. Konferencja Jakości. Szczegółowy program wydarzeń przewidywanych w ramach sieci EUPAN publikujemy na s. 33–37.

Z satysfakcją informujemy, że Urząd Skarbowy w Sierpcu został zwycięzcą tegorocznej edycji konkursu Organizacji Narodów Zjednoczonych dla Służb Publicznych (UNPSA) w kategorii „Podnoszenie jakości świadczonych usług” w regionie Europy i Ameryki Północnej. Nagroda ta cieszy tym bardziej, że jej wnioskodawcami były regionalne organizacje gospodarcze na co dzień współpracujące z urzędem (s. 19). Gratulujemy!

14 czerwca br. Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się w sprawie wniosku Prezydenta RP nt. ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013, uznając że jeden z zaskarżonych przez Prezydenta przepisów jest niezgodny z konstytucją. Tym samym ustawa nie może wejść w życie (s. 3). Niemniej pytanie, czy polska administracja cierpi na przerost zatrudnienia, jest wciąż aktualne. Dyrektorzy generalni stosując dostępne narzędzia prawne, realizują postulat racjonalizacji zatrudnienia w swoich urzędach. W dniach 12–13 maja 2011 r. odpowiedzi na postawione pytanie szukali eksperci i naukowcy podczas konferencji, która odbyła się na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie (s. 8–9).

Departament Służby Cywilnej KPRM finalizuje prace nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej. Projekt został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Służby Cywilnej. Obecnie trwają uzgodnienia międzyresortowe projektu. Departament Służby Cywilnej przygotowuje cykl szkoleń dla administracji rządowej poświęconych

prawnym i etycznym obowiązkom członka korpusu służby cywilnej (s. 31–32).

W nową fazę wkroczyły prace nad Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej – projekt strategii został poddany konsultacjom społecznym i uzgodnieniom międzyresortowym (s. 13–15). Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej stanie się instrumentem realizacji strategii Sprawne Państwo 2011–2020 i – podobnie jak ona – będzie realizowana w latach 2011–2020. W rubryce „Zarządzanie kadrami” publikujemy ponadto interpretację art. 53 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, dotyczącą kwestii niekaralności jako warunku zajmowania wyższego stanowiska w służbie cywilnej (s. 16–18).

W dziale „Dobre praktyki zarządzania” przeważa tematyka dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych. Drugi Urząd Skarbowy Łódź-Bałuty w Łodzi prezentuje swoje osiągnięcia w zakresie eliminowania barier architektonicznych i mentalnościowych w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi (s. 21–23). Urząd Miasta Poznania, gościnnie prezentujący swoje doświadczenia na łamach „PSC”, przedstawia swój pomysł na zwiększenie efektywności zatrudnienia osób z orzeczoną niepełnosprawnością poprzez utworzenie call center w urzędzie (s. 24–27).

Kontynuujemy opiniowanie prac dotyczących podnoszenia kompetencji kadr administracji rządowej i świadczonych przez nią usług. W bieżącym numerze relacjonujemy kolejne prace nad projektem „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich”, służące wypracowaniu modelu współpracy administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi (s. 29–30). Przybliżamy także koncepcję otwartego rządu, zaprezentowaną 9 czerwca br. na konferencji w Belwederze (s. 8–9).

W dniu 20 czerwca br., realizując postanowienia ustawy o służbie cywilnej z 21 listopada 2008 r. (art. 15 ust. 7), Prezes Rady Ministrów przyjął (z uwagami) „**Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2010 r.**” (s. 42). Pełny tekst dokumentu dostępny jest na stronie internetowej DSC KPRM.

Dagmir Długosz

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM
Redaktor Naczelny

X posiedzenie Forum Dyrektorów Generalnych Urzędów

16 czerwca 2011 r. w budynku Krajowej Szkoły Administracji Publicznej odbyło się X Forum Dyrektorów Generalnych. W spotkaniu uczestniczyli dyrektorzy generalni Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich, przedstawiciele Departamentu Służby Cywilnej i Departamentu Prawnego KPRM oraz zaproszeni goście, w tym m.in. prof. dr hab. **Mirosław Stec** – przewodniczący Rady KSAP oraz dr **Henryka Piekarska** – Naczelnik Urzędu Skarbowego w Sierpcu. Obradom przewodniczył Szef Służby Cywilnej **Sławomir Brodziński**.

Minister Brodziński powitał zebranych, w tym nowo powołanego dyrektora generalnego KPRM **Lecha Marcinkowskiego**, oraz złożył gratulacje prof. Mirosławowi Stecowi w związku z powołaniem go na przewodniczącego Rady Legislacyjnej.

Szef Służby Cywilnej wyraził uznanie dla pani **Henryki Piekarskiej** za zwycięstwo kierowanego przez nią urzędu w konkursie Organizacji Narodów Zjednoczonych dla Służb Publicznych (UNPSA) w kategorii „Podnoszenie jakości świadczonych usług” w regionie Europy i Ameryki Północnej. Pani Henryka Piekarska przedstawiła następnie działania urzędu, dzięki którym został on uhonorowany prestiżową nagrodą ONZ.

Dyrektor Krajowej Szkoły Administracji Publicznej **Jacek Czaputowicz** przedstawił profil absolwentów KSAP kończących naukę we wrześniu br. w kontekście wskazania pierwszych miejsc pracy.

Radca Prezesa Rady Ministrów w Departamencie Prawnym KPRM **Jacek Kwieciński** zapoznał

zebranych z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego (14 czerwca 2011 r.) w sprawie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013.

Zastępca Dyrektora Departamentu Administracji Publicznej w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji **Andrzej Trzęsiara** omówił aktualny projekt strategii Sprawne Państwo 2011–2020.

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Dagmir Długosz** przedstawił stan prac nad Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej, zwracając uwagę na status dokumentu w kontekście „Planu uporządkowania strategii rozwoju” i strategii Sprawne Państwo 2011–2020. Ponadto dyrektor D. Długosz przekazał uczestnikom Forum informacje na temat bieżących spraw w zakresie zarządzania służbą cywilną.

Zastępca Dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Maria Reutt** omówiła kwestię naboru do korpusu służby cywilnej w kontekście dostrzeżonych nieprawidłowości w ramach prowadzonego monitoringu procesu naboru oraz w oparciu o skargi i wnioski kierowane do Szefa Służby Cywilnej.

Zastępca dyrektora Departamentu Wdrażania Programów Rozwojowych w Ministerstwie Spraw Zagranicznych **Karolina Zelent-Śmigrodzka** przedstawiła prezentację nt. zarządzania projektami twinningowymi.

Oprac. D.G.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia

Zwalnianie członków korpusu służby cywilnej niezgodne z konstytucją

10, 11 maja i 14 czerwca 2011 r. Trybunał Konstytucyjny w pełnym składzie rozpoznawał wniosek Prezydenta RP dotyczący ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013.

W wyroku z **14 czerwca 2011 r.** Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 2 w związku z art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013, w zakresie w jakim dotyczą urzędników służby cywilnej, są niezgodne z art. 2 i art. 153 ust. 1 Konstytucji RP. Przepisy te są nierozdzielnie związane z całą ustawą. W pozostałym zakresie Trybunał umorzył postępowanie. Zdanie odrębne zgłosiła sędzia TK **Teresa Liszcz**.

Rozprawie przewodniczył prezes TK **Andrzej Rzepliński**, sprawozdawcą był sędzia TK **Marek Zubik**.

W komunikacie prasowym po rozprawie dotyczącej ustawy o racjonalizacji zatrudnienia, zamieszczonym na stronie internetowej Trybunału Konstytucyjnego, czytamy m.in.:

„Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, kształtowanie zasad wykonywania pracy w administracji publicznej musi uwzględniać status urzędników, którzy nie mogą być utożsamiani wyłącznie z sumą osób zapewniających organizacyjną obsługę władzy publicznej. Szczególne znaczenie należy przypisać grupie urzędników tworzących korpus służby cywilnej, działający w urzędach administracji rządowej (art. 153 ust. 1 konstytucji). Znaczenie służby cywilnej wiąże się z dążeniem do zapewnienia pożądanego sposobu działania administracji publicznej, a tym samym powinno być odczytywane w powiązaniu z charakterystyką państwa jako dobra wspólnego wszystkich obywateli (art. 1 konstytucji). Wszelkie modyfikacje odnoszące się do statusu oraz zasad funkcjonowania służby cywilnej należy oceniać każdorazowo pod kątem możliwości realizacji zadań administracji w sposób determinowany konstytucyjnie.

Trybunał Konstytucyjny dostrzegł możliwość wprowadzenia rozwiązań, które z uwagi na trudną sytuację budżetową państwa będą prowadziły ostatecznie do pogorszenia sytuacji prawnej urzędników służby cywilnej. Takie rozwiązania muszą mieć jednak charakter zrównoważony. Korzyści w sferze finansów publicznych oraz poprawy efektywności funkcjonowania administracji

publicznej muszą być zbilansowane faktem uszczuplenia dotychczasowych gwarancji stabilizacji zatrudnienia urzędników służby cywilnej. W badanej sprawie ustawodawca przyjął natomiast dolegliwy mechanizm trwałego zwolnienia urzędników służby cywilnej w oparciu o kryteria, których treść nie stała się – nawet w minimalnym zakresie – przedmiotem regulacji na gruncie kwestionowanej ustawy.

Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego nadmierna swoboda w zakresie ustalania kryteriów planowanych zwolnień związana jest z brakiem jednoznacznego rozstrzygnięcia, czy podstawowym problemem administracji rządowej jest obecnie zbyt duża liczba urzędników oraz związana z tym potrzeba redukcji zatrudnienia, czy też niewłaściwa alokacja urzędników w ramach administracji.

Trybunał podkreślił również, że rozwiązania przyjęte w ustawie o racjonalizacji zatrudnienia nie gwarantują osiągnięcia deklarowanych w niej celów. Nie przewidziano bowiem żadnych rozwiązań, które mogłyby zapobiec ewentualnemu przywróceniu poziomu zatrudnienia do stanu sprzed racjonalizacji, czy też zahamowaniu tendencji wzrostowej zatrudnienia w administracji publicznej po zakończeniu obowiązywania tej ustawy.

Trybunał Konstytucyjny odniósł się także do okoliczności orzekania w badanej sprawie już po planowanym terminie wejścia w życie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia (1 lutego 2011 r.). Trybunał stwierdził, że przeprowadzenie procesu racjonalizacji w chwili obecnej nie jest możliwe bez interwencji ustawodawcy. Jest to związane z faktem upływu terminów, w ramach których miało dojść do wykonania niektórych obowiązków przewidzianych w kwestionowanej ustawie. Normy ustawowe określające te obowiązki stały się niewykonalne. Trybunał Konstytucyjny nie ma natomiast możliwości sanowania wad badanej ustawy wynikających z przyjętej przez ustawodawcę techniki legislacyjnej.”

Wyrok jest ostateczny, a jego sentencja podlega ogłoszeniu w Monitorze Polskim.

Treść wyroku dostępna jest na stronie WWW Trybunału Konstytucyjnego pod adresem:
http://www.trybunal.gov.pl/rozprawy/2011/Dz_Ustaw/kp_01s_11.htm.

Oprac. D.G.

Z prac Rady Służby Cywilnej

10 maja 2011 r. pod przewodnictwem **Adama Leszkiewicza** – przewodniczącego RSC – oraz wiceprzewodniczącego Rady prof. dr. hab. **Krzysztofa Kicińskiego** – odbyło się 22. posiedzenie Rady Służby Cywilnej. W spotkaniu uczestniczyli m.in.: Szef Służby Cywilnej **Sławomir Brodziński**, dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Dagmir Długosz**, zastępca dyrektora Departamentu Prawnego KPRM **Dobrosław Dowiat-Urbański**, a także przedstawiciele Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi i DSC KPRM.

Rada procedowała m.in. nad projektem ustawy o środkach ochrony roślin, przedstawionym przez zastępcę dyrektora Departamentu Hodowli i Ochrony Roślin w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Bogusława Rzeźnickiego**, pozytywnie opiniując przedmiotowy dokument (uchwała nr 41; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/UchwałaRadySluzbyCywilnejnr41.pdf>).

Rada Służby Cywilnej zapoznała się ze Sprawozdaniem Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2010 r. Po gruntownej dyskusji na temat przedstawionego przez Szefa Służby Cywilnej **Sławomira Brodzińskiego** dokumentu, Rada wyraziła pozytywną opinię na temat sprawozdania (uchwała nr 42; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/UchwałaRadySluzbyCywilnejnr42.pdf>).

Rada procedowała nad projektem Trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2012–2014, zaprezentowanym przez Szefa Służby Cywilnej **Sławomira Brodzińskiego**. Rada, zapoznawszy się ze stanowiskiem Szefa Służby Cywilnej, zaakceptowała proponowany na trzy najbliższe lata limit mianowań urzędników w służbie cywilnej, który wyniesie 500 mianowań rocznie (uchwała nr 43; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/UchwalaradySluzbyCywilnejnr43.pdf>).

Rada Służby Cywilnej rozpatrywała projekt Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2011 r., który przedstawił dyrektor Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Dagmir Długosz**. Po dyskusji Rada pozytywnie zaopiniowała przedłożony projekt (uchwała nr 44; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/Uchwała44.pdf>).

Rada pozytywnie oceniła również przebieg prac nad projektem zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu

służby cywilnej, postanawiając jednocześnie, że opinię na temat przedmiotowego projektu wyrazi po zapoznaniu się z ostateczną wersją projektu (uchwała nr 45; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/Uchwała45.pdf>).

Ponadto Szef Służby Cywilnej **Sławomir Brodziński** przekazał Radzie informacje na temat spraw bieżących w zakresie zarządzania służbą cywilną.

W trybie obiegowym

Rada Służby Cywilnej zdecydowała – w zarządzonym przez przewodniczącego RSC **Adama Leszkiewicza** trybie obiegowym – o wyborze członka Rady Służby Cywilnej **Witolda Gintowt-Dziewałtowskiego** na przedstawiciela Rady Służby Cywilnej w celu obserwacji przebiegu postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r. (uchwała nr 46; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/uchwała46.pdf>).¹

Rada Służby Cywilnej rozpatrzyła oraz zaopiniowała projekt ustawy o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Administracji Publicznej (uchwała nr 47; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/Uchwała47.pdf>).

Rada Służby Cywilnej postanowiła skierować członka Rady Pawła Solocho jako przedstawiciela RSC do prac w Radzie Projektu „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi” (uchwała nr 48; http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/Uchwała_RSC_48.pdf).

Rada rozpatrzyła także oraz zaopiniowała projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (uchwała nr 49; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/uchwałaRSCnr49.pdf>).

Przypis

¹ 28 czerwca 2011 r. Rada Służby Cywilnej, zmieniając uchwałę nr 46, wybrała p. Barbarę Jaworską-Dębską na przedstawiciela RSC w celu obserwacji postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r.; <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/U53.pdf>.

Anna Prażuch
Główny specjalista w Departamencie Służby Cywilnej
Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Limit mianowań w służbie cywilnej w 2012 r.

5 maja 2011 r. Rada Ministrów przyjęła „Trzyletni plan limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2012–2014”, przedłożony przez Szefa Służby Cywilnej. W 2012 r. zostanie mianowanych 500 osób.

Zgodnie z art. 48 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (DzU nr 227, poz. 1505 z późn. zm.) mianowań dokonuje się w ramach limitu mianowań urzędników, określonego na każdy kolejny rok w ustawie budżetowej. Na podstawie art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej Rada Ministrów zobowiązana jest do corocznego ustalania trzyletniego planu limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej i przedłożenia go do wiadomości Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej równocześnie z projektem ustawy budżetowej.

Limity mianowań na lata 2012–2014

Mając na uwadze sytuację finansów publicznych i konieczność racjonalnego planowania wydatków budżetowych, limity mianowań urzędników w służbie cywilnej w latach 2012–2014 ustalone zostały na poziomie 500 osób rocznie. W 2012 r. mianowania nastąpią z dniem 1 grudnia. Koszty nowych mianowań na 2012 r. szacuje się na kwotę 440 350 zł (bez pochodnych), 518 204 zł (z pochodnymi). Wydatki te sfinansowane zostaną z rezerwy celowej budżetu państwa.

Zainteresowanie uzyskaniem mianowania w służbie cywilnej w latach ubiegłych

Zgodnie z uzasadnieniem zawartym w *Trzyletnim planie limitu mianowań urzędników w służbie cywilnej na lata 2012–2014* wprowadzenie przez ustawę z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz jej akty wykonawcze nowych zasad przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej miało wpływ na zwiększenie liczby zgłoszeń do postępowania w 2010 r. w porównaniu do lat 2007–2009 (kiedy obowiązywała poprzednia ustawa o służbie cywilnej). W 2010 r. do postępowania zgłosiło się 2 477 osób, tj. ponad dwukrotnie więcej niż w 2009 r. (1 067 osób). Główną przyczyną wzrostu liczby zgłoszeń do postępowania było przywrócenie możliwości udziału w postępowaniu osób ze znajomością języka rosyjskiego. W 2010 r. znajomość tego języka deklarowało ok. 50 proc. osób przystępujących do postępowania kwalifikacyjnego. W 2011 r. do postępowania zgłosiło się 1785 pracowników służby cywilnej.

Uzyskanie mianowania w służbie cywilnej w latach 2011–2012

Biorąc pod uwagę ustalony na 2011 r. limit mianowań w wysokości 500 osób oraz spodziewane zainteresowanie postępowaniem i zdawalność

egzaminu na dotychczasowym poziomie, przewiduje się, że w 2011 r. – analogicznie do sytuacji w roku 2010 r. – znaczna część osób, która uzyska pozytywny wynik postępowania kwalifikacyjnego, może nie otrzymać mianowania. Oznacza to faktyczne podwyższenie kryteriów uzyskania mianowania i będzie skutkowało budowaniem mniej licznego, ale bardziej profesjonalnego korpusu urzędników służby cywilnej.

Budowa profesjonalnej służby cywilnej

W świetle aktualnych regulacji prawnych systemu służby cywilnej uzyskanie statusu mianowanego urzędnika służby cywilnej jest jednym z czynników motywujących, służących budowie profesjonalnego korpusu służby cywilnej. Jednocześnie ustalenie limitu mianowań jest niezbędnym czynnikiem dla realizacji przepisów ustawy z dnia 14 czerwca 1991 r. o Krajowej Szkole Administracji Publicznej (DzU nr 63, poz. 266, z późn. zm.) – w szczególności art. 1 ust. 2, zgodnie z którym zadaniem Krajowej Szkoły Administracji Publicznej jest kształcenie i przygotowywanie do służby publicznej urzędników służby cywilnej.

Zmiana stosunku pracy

Zgodnie z art. 48 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej, z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Natomiast w terminie 7 dni od dnia mianowania urzędnikowi służby cywilnej przyznawany jest najniższy stopień służbowy przysługujący od dnia mianowania. Z przyznaniem stopnia służbowego łączy się również nabycie prawa do otrzymywania dodatku służby cywilnej w wysokości określonej w *rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej...* (DzU nr 211, poz. 1630). Zgodnie z rozporządzeniem wysokość dodatku służby cywilnej dla I stopnia służbowego (najniższego stopnia służbowego w służbie cywilnej) wynosi 0,47 mnożnika kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, co oznacza, że w 2011 r. dodatek służby cywilnej wynosi 880,70 zł brutto.

Urzednicy służby cywilnej w korpusie sc

Według stanu na dzień 31 grudnia 2010 r. w korpusie służby cywilnej zatrudnionych było 6 919 urzędników służby cywilnej, co stanowi 5,6 proc. ogółu zatrudnionych w korpusie. Największy udział urzędników służby cywilnej odnotowano w placówkach zagranicznych (19,3 proc.), najmniejszy zaś w powiatowej administracji zespolonej (0,2 proc.).

Hubert Wojtach
Naczelnik Wydziału Systemu Wynagradzania i Finansowania
Służby Cywilnej DSC KPRM

XVI edycja Forum Informatyki w Administracji

W dniach **13–14 kwietnia 2011 r.** w Mszczonowie odbyła się XVI edycja Forum Informatyki w Administracji pod hasłem „Czas na usługi e-administracji – rozwiązania technologiczne, prawne, organizacyjne”. Organizatorem Forum było Centrum Promocji Informatyki.

W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele świata nauki i administracji oraz firm informatycznych, które oferowały technologie i rozwiązania niezbędne do tworzenia usług e-administracji.

Obradom przewodniczyli: wiceprezes Polskiego Towarzystwa Informatycznego **Wiesław Paluszynski**, a następnie dyrektor Centrum Projektów Informatycznych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji **Zbigniew Olejniczak**. Wykład wprowadzający przedstawił prof. **Michał Kulesza**.

- Ze strony administracji w Forum uczestniczyli między innymi:
 - dyrektor Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów **Dagmir Długosz** (*Praktyczne działania podejmowane w celu modernizacji administracji publicznej – projekty usprawniające działanie administracji, realizowane przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów*),
 - dyrektor Departamentu Społeczeństwa Informacyjnego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji **Włodzimierz Marciński** (*O zadaniach polskiej administracji w kontekście Europejskiej Agendy Cyfrowej oraz Europejskiego Planu Działań na rzecz eAdministracji 2011–2015*),
 - dyrektor Centrum Projektów Informatycznych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji **Zbigniew Olejniczak** (*Informatyka w administracji*

i instytucjach publicznych – w kontekście projektów systemowych CPI MSWiA),

- główny specjalista w Wydziale Systemów Informatycznych Administracji Publicznej Departamentu Informatyzacji MSWiA **Kazimierz Szmidt** (*Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych – ewolucja czy rewolucja, tj. jak bardzo urząd ma być e-urzędem?*).

Wykład pt. *Dowód osobisty jako elektroniczny klucz do systemów informatycznych ochrony zdrowia, usług publicznych, elektronicznej komunikacji – stan projektu i jak przyjdzie nam z niego korzystać* przedstawił wiceprezes Polskiego Towarzystwa Informatycznego **Wiesław Paluszynski**. Natomiast zagadnienia dotyczące stanu prawnego dokumentu elektronicznego, w tym ryzyka decyzji w e-administracji – prof. **Grażyna Szpor** – kierownik Katedry Prawa Informatycznego Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie i mgr inż. **Agnieszka Gryszczyńska** z Wydziału Prawa i Administracji UKSW.

Szczegółowe informacje nt. Centrum Promocji Informatyki znajdują się na stronie www.cpi.com.pl.

Relacja z Forum, przygotowana przez organizatorów, została opublikowana na stronie: <http://www.e-administracja.org.pl/konferencje/2011/fiwa/sprawozdanie.php>.

Oprac. D. Gdańska
Departament Służby Cywilnej KPRM

Spotkanie Szefa Służby Cywilnej z delegacją Afganistanu

8 czerwca 2011 r. Szef Służby Cywilnej **Sławomir Brodziński** przyjął w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów delegację przedstawicieli administracji afgańskiej pod przewodnictwem **Ahmeda Mushaheda** – przewodniczącego Niezależnej Komisji ds. Reformy Administracyjnej i Służby Cywilnej Afganistanu (IARCSC).

Rozmowa Szefa Służby Cywilnej z gośćmi z Afganistanu dotyczyła głównie doświadczeń Polski związanych z budową korpusu służby cywilnej w kontekście transformacji ustrojowej. W trakcie dyskusji poruszano również główne problemy, z jakimi borykają się władze w Afganistanie, zwracając uwagę m.in. na braki kadrowe, brak stabilizacji w sytuacji wojny.

Wizyta wpisuje się w szereg działań podejmowanych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie wzmocnienia zdolności organizacyjnych administracji afgańskiej. Jednym z elementów wizyty było zapoznanie gości z najnowszą historią Polski, aby pokazać kontekst dziejowy przemian.

Głównym celem wizyty było nawiązanie współpracy pomiędzy Krajową Szkołą Administracji Publicznej a Afgańskim Instytutem Służby Cywilnej. Współpraca ta miałaby zaowocować w przyszłości projektami szkoleń dla urzędników afgańskiej administracji (szkolenia, finansowane przez MSZ, miałyby być przeprowadzane w Polsce, w Afganistanie lub w kraju trzecim).

Zadaniem Niezależnej Komisji ds. Reformy Administracyjnej i Służby Cywilnej jest wypracowanie odpowiednich mechanizmów zmian związanych z funkcjonowaniem administracji państwowej m.in. na następujących płaszczyznach: prawnej, kulturalnej, strukturalnej, zarządzania zasobami ludzkimi oraz technicznej.

Misją IARCSC jest rozwój efektywnej, apolitycznej i przejrzystej administracji w kierunku służby cywilnej, a także tworzenie warunków do wdrażania reform oraz podnoszenia zdolności instytucjonalnych na rzecz świadczenia usług publicznych.

Oprac. Marta Pawłowska
Wydział Współpracy Międzynarodowej
i Polskiej Prezydencji w UE
Departament Służby Cywilnej KPRM



Szef Służby Cywilnej Sławomir Brodziński podczas spotkania z przedstawicielami administracji afgańskiej. KPRM, 8 czerwca 2011 r.

Fot. MSZ.

„Mapa drogowa otwartego rządu w Polsce”

Warszawa, 9 czerwca 2011 r.

9 czerwca 2011 r. w pałacu Belwederskim w Warszawie odbyła się konferencja „Rzeczpospolita 2.0”, zorganizowana przez Centrum Cyfrowe: Projekt Polska¹. Podczas konferencji zaprezentowano raport pt. „Mapa drogowa otwartego rządu w Polsce”, opracowany przez analityków Centrum Cyfrowego we współpracy z Trust for Civil Society in Central and Eastern Europe². W spotkaniu wzięli udział Prezydent RP **Bronisław Komorowski**. Kancelarię Prezesa Rady Ministrów reprezentowali Minister **Michał Boni**.

W trakcie konferencji jako pierwszy głos zabrał Prezydent RP **Bronisław Komorowski**, który wyraził swoje poparcie dla idei otwartego rządu. Zaznaczył, że Polska powinna dążyć do otwartości administracji każdego szczebla – od ministerstwa po samorząd. Niemniej, według Prezydenta, w dyskusji o budowie otwartego państwa trzeba mieć odwagę definiowania spraw, które muszą być objęte tajemnicą³.

Minister **Michał Boni** dokonał oceny merytorycznej raportu, podkreślając, że „Ten raport uczy nas na to wszystko, co pozytywnego może przynieść otwarte rządzenie i otwarty rząd, czyli: uruchomić energię obywateli, uczynić przejrzystymi różne procesy podejmowania decyzji i stanowienia prawa, a poprzez wykorzystanie pomysłów gromadzonych zbiorowo, także w społeczeństwie sieci, osiągnąć większą efektywność wprowadzanych rozwiązań”⁴.

Po krótkich wystąpieniach Prezydenta i Ministra głos zabrali eksperci Centrum: dr **Alek Tarnowski** i mecenas **Igor Ostrowski**, którzy przedstawili główne zagadnienia raportu „Mapa drogowa otwartego rządu w Polsce”.

Raport przykuwa uwagę przejrzystością. Formalnie podzielony na 10 rozdziałów, faktycznie składa się z dwóch zasadniczych części. W pierwszej autorzy dokonali przeglądu dobrych praktyk, określili wzory, do których należy dążyć, i opisali wartości, bez których droga od e-administracji do otwartego rządu wydaje się niemożliwa. Są to kolejno: przejrzystość, partycypacja i współpraca. W drugiej części przedstawili pomysły rozwiązań, wizję oraz rekomendacje dla rządu i administracji.

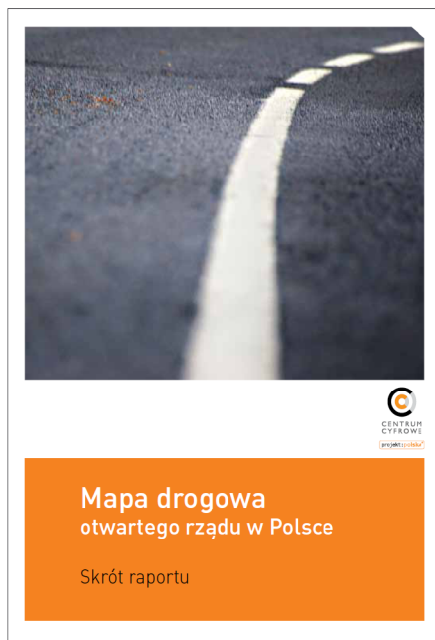
Na uwagę zasługuje opisana w raporcie koncepcja Web 2.0. W odróżnieniu od powszechnie znanego modelu e-administracji (administracja oparta na technologii cyfrowej – łatwiejszy dostęp obywatela do usług administracji dzięki wykorzystaniu

Internetu, szybsze i skuteczniejsze załatwianie spraw itp.) projekt Web 2.0 idzie o krok dalej. Zakłada stworzenie systemu komunikacji i współpracy na linii obywatel – urząd na wzór popularnych portali społecznościowych, takich jak Facebook, Nasza Klasa czy Goldenline. Potencjalną zaletą takiego systemu, przy założeniu, że będzie dopracowany i przyjazny użytkownikowi, jest możliwość korzystania z wiedzy społeczeństwa. Takie narzędzie daje bowiem możliwość uczenia się od obywatela nowych, wygodnych dla niego rozwiązań, i w rezultacie podwyższania jakości usług publicznych. Serwisy mają w przyszłości zapewnić nieskrępowaną komunikację i możliwość interaktywnego włączenia się zainteresowanych/interesariuszy w tworzenie polityk publicznych. W ślad za tym pomysłem powstała również koncepcja „Urzędnik 2.0”. Zakłada ona, że wraz ze wzrostem znaczenia cyfrowych technologii i upowszechnieniem Internetu dojdzie do spłaszczenia hierarchicznej struktury organizacyjnej resortów i urzędów, co umożliwi urzędnikom wzajemną współpracę opartą na powiązaniach sieciowych. Otwarty rząd to, według ekspertów Centrum, rząd skoncentrowany na urzędnikach (*employee-centric government*). Zdaniem autorów raportu urzędnicy powinni korzystać ze wszystkich możliwych środków komunikacji, zarówno w kontaktach z interesantami, jak również w trakcie realizacji projektów międzyresortowych. Takie rozwiązanie

pozwole na tworzenie serwisów wspomagających pracę grup roboczych i budowę wspólnych baz wiedzy. Ciekawym studium przypadku potwierdzającym powyższe tezy jest przykład amerykańskiego GovLoop, nazywanego „Facebookiem dla urzędników”⁵.

Na końcu raportu autorzy przedstawili 21 rekomendacji, które mają być zbiorem konkretnych wskazówek dla administracji w dążeniu do budowy otwartego rządu. Według ekspertów, realizacja idei otwartego rządu powinna być procesem stopniowym, opartym na realizacji następujących etapów:

- Zwiększenie przejrzystości państwa;
- Tworzenie warunków dla otwartej partycypacji i wymiany idei;
- Otwieranie administracji na współpracę wewnętrzną i zewnętrzną;



☐ Zaangażowanie ponadsektorowe w otwarty proces zarządzania.

Ekspert podkreślił potrzebę rozwoju kompetencji urzędników wszystkich szczebli w zakresie technologii cyfrowych i narzędzi komunikacji sieciowej.

Raport „Mapa drogowa otwartego rządu w Polsce” jest kolejnym dokumentem, który w ostatnich miesiącach próbuje podpowiedzieć stronie rządowej konkretne rozwiązania mające na celu poprawę funkcjonowania administracji i podwyższenie jakości usług publicznych. W kwietniu ukazał się raport „Innowacyjna administracja: oksymoron czy nowy standard?”, w którym eksperci Fundacji DemosEuropa przedstawili rekomendacje w zakresie wdrażania innowacyjności w administracji, kreśląc jednocześnie mapę tzw. wąskich gardeł – problemów systemowych, które hamują zmiany w służbie cywilnej⁶. Obserwujemy zatem znaczny wzrost zaangażowania strony pozarządowej w dyskusję nad modernizacją administracyjnych struktur w Polsce, co może świadczyć o wzroście zainteresowania instytucji typu NGO i *think tank* sprawami publicznymi. Aktywność wyżej wymienionych instytucji napawa optymizmem i stanowi dowód na stopniową transformację Polski z demokracji klasycznej na, opisywaną w raporcie Centrum, demokrację partycypacyjną.

Przypisy:

1. Centrum Cyfrowe: Projekt Polska – niezależny *think tank*, działający od października 2010 r. Ambicją Centrum jest wyjście poza sztywną definicję *think tanku* jako instytucji, która poszukuje sposobów rozwiązywania problemów społecznych i bierze aktywny udział w debacie publicznej. Centrum Cyfrowe dąży do stworzenia eksperymentalnej koncepcji tzw. *think-and-do-thank*, czyli instytucji, która nie tylko bada i diagnozuje rzeczywistość, ale również prowadzi działania edukacyjne i społeczne, wykorzystując nowoczesne narzędzia cyfrowe, czerpiąc inspirację z sieciowych modeli działania i współpracy.
2. Trust for Civil Society and Eastern Europe (CEE Trust) jest fundacją hybrydową współpracującą z podobnymi instytucjami i *think tankami* w obszarze Europy Środkowej i Wschodniej. CEE Trust udziela finansowego wsparcia w postaci grantów organizacjom pozarządowym zaangażowanym w projekty społeczne.
3. Źródło: oficjalny serwis internetowy Prezydenta RP: www.prezydent.pl.
4. Źródło: Centrum Cyfrowe: Projekt Polska: <http://centrumcyfrowe.pl/2011/prezydent-rp-bronislawkomorowski-wspiera-idee-otwartego-rzadu/>.
5. „Mapa drogowa otwartego rządu w Polsce. Skrót raportu”, J. Hofmök, A. Tarnowski, I. Ostrowski, Warszawa 2011 r., s. 20.
6. „Administracja w XXI. Konferencja „Innowacyjna administracja: oksymoron czy nowy standard?”, Warszawa, kwiecień 2011 r., „Przegląd Służby Cywilnej” nr 3 (11) z 2011 r., s. 16.

Łukasz Wielocha
Główny specjalista w Departamencie Służby Cywilnej KPRM

„Czy Polskę stać na sprawne państwo?”

Inauguracja ogólnopolskiej debaty
na temat doskonalenia polskiej administracji publicznej

W dniach 12–13 maja 2011 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie odbyła się konferencja z cyklu „Sprawne państwo” pt. „Czy Polskę stać na sprawne państwo?”, w ramach projektu: „Podniesienie jakości działania urzędów i usług dla mieszkańców poprzez wdrożenie zaktualizowanej metody planowania rozwoju instytucjonalnego (PRI) w gminach i powiatach”.

Konferencja – zgodnie z zamierzeniem Małopolskiej Szkoły Administracji Publicznej – inauguruje ogólnopolską debatę na temat doskonalenia polskiej administracji publicznej.

Organizatorami konferencji były: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Związek Gmin Wiejskich RP, Związek Miast Polskich, Związek Powiatów Polskich, Katedra Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

W ramach konferencji odbyła się m.in. (13 maja) debata pt. „Czy istnieje przerost zatrudnienia w administracji” z udziałem prof. dr hab. **Grzegorza Rydlewskiego** – (Uniwersytet Warszawski), posła na Sejm RP **Witolda Gintowt-Dziewałtowskiego**, sędziego Trybunału Konstytucyjnego w stanie spoczynku **Jerzego Stępnia** (Wyższa Szkoła Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego), dr. **Stanisława Mazura** (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie) i dr. Marcina Zawickiego (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie) – moderatora.

Dyskusja toczyła się wokół następujących zagadnień:

□ *Wielkość zatrudnienia. Czy polska administracja publiczna cierpi na przerost zatrudnienia? Jak przedstawia się zatrudnienie w polskiej administracji publicznej na tle zatrudnienia w administracjach publicznych innych państw o zbliżonej do Polski charakterystyce?*

□ *Struktura i koszty zatrudnienia. Czy w Polsce istnieją deficyty w dziedzinie kształtowania polityki zatrudnienia zorientowanej na wydajność? Jeżeli tak, to w jakich segmentach administracji deficyty te są szczególnie wyraźne (administracja rządowa – państwowa – samorządowa, administracja „funduszowa” i „niefunduszowa”, korpus służby cywilnej, pozostałe segmenty administracji).*

□ *Wyzwania dla polityki zatrudnienia. Jakie wyzwania w zakresie kształtowania polityki zatrudnienia będą dla Polski najważniejsze w najbliższych latach? Czy wzrost znaczenia funkcji rozwojowej administracji, dywergencja i decentralizacja systemu świadczenia usług publicznych, europeizacja administracji, implementacja zarządzania wielopoziomowego (multi level go-*

vernance) lub jeszcze inne przemiany winny być brane pod uwagę w kontekście kreowania polityki zatrudnienia? A jeśli tak, to w jakim zakresie?

W czasie debaty paneliści podnosili następujące kwestie:

□ Dyskusowanie o zasobach administracji publicznej jest materialem delikatną. Tak naprawdę nie wiemy, czy polska administracja ma przerosty. Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia w administracji publicznej należy ostrożnie analizować z uwagi na stosowanie różnych metodologii. Procentowy udział urzędników do ogółu zatrudnionych i w przeliczeniu na 10 000 mieszkańców jest mniejszy w Polsce niż w Europie. Odpowiednio 6 proc. dla Polski i ponad 7 proc. dla Europy oraz 233 urzędników w Polsce i 318 w Europie na 10 000 mieszkańców (dane z 2005 r.). Ponadto na koniec 2010 r. było 437 000 urzędników administracji publicznej: 187 000 w administracji rządowej i 250 000 w administracji samorządowej. Obserwuje się wyższe wzrosty zatrudnienia w administracji samorządowej, korpus służby cywilnej praktycznie się nie zwiększa, wzrosty są niewielkie. Natomiast mechanizmy wzrostu zatrudnienia są bardzo różne, mają różnorodną postać, po części wynikają z presji obywateli, polityków i oczekiwań samych urzędników.

□ Problemem nie jest liczba zatrudnionych w administracji publicznej, ale tendencja. Stałe wzrasta liczba zadań dla administracji. Nie da się zwiększyć standardów bez zwiększania liczby urzędników. Ważne jest zadaniowanie państwa. Twarde dane z Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów obrazują problem relacji zasobów do realizacji zadań – ok. 40 proc. urzędów ma związane z tym problemy, a ok. 60 proc. urzędów płaci za nadgodziny. Problemem jest jakość i wydajność – tu jest najwięcej zaniedbań. Brakuje odpowiednich i skutecznych narzędzi motywacyjnych. Część doświadczonych członków korpusu służby cywilnej odchodzi do sektora prywatnego. Nowi przychodzą, uczą się i znowu odchodzą. Powinno się zapewnić wyższe wynagrodzenia dla urzędników, lepsze wyposażenie techniczne, tak aby zwiększyć efektywność i wydajność. Wybitni członkowie korpusu służby cywilnej powinni być wynagradzani specjalnie, tak aby była możliwość zatrzymania najlepszych.

□ Istnieje konieczność podjęcia kompleksu wyzwań w sferze symbolicznej – odbudowa etosu służby cywilnej; w sferze prestiżu – społeczny wizerunek (media ciągle krytykują urzędników – negatywny kontekst, problem negatywnej selekcji),

w sferze materialnej – stabilność, gwarancja, wysokość wynagrodzenia.

Urzednicy preferują względy spokój i stabilizację, dlatego też trzeba to uczynić ich atutem. Niewiele potrzeba, aby wyegzekwować wydajność i efektywność.

☐ Kadry administracji to określenie stereotypowe. Nie ma jednego miejsca, organu dla kadr administracji. Obserwuje się rozproszenie i obowiązywanie różnych zasad funkcjonowania. Dlatego też powinna powstać komisja (zespół), w której spotykałby się przedstawiciele różnych segmentów administracji publicznej w celu wypracowania wspólnych zasad funkcjonowania.

☐ Reforma państwa z lat 90. nie została dokończona, nie ma małych, operacyjnych ministerstw. Administracja powinna zmierzać w kierunku urynkwienia. Powinna być refleksyjna i ucząca się. Istotny jest system zarządzania informacją. Nie ma informacji zarządczej, jest informacja sprawozdawcza. Informacje o kadrach są zbyt późno.

☐ Oszczędności należy szukać okiem merytorycznym, a nie okiem księgowym. Rząd nie skorzystał z procesu opisywania i wartościowania stanowisk pracy, proponując mechaniczną redukcję zatrudnienia o 10 proc. Kryzys ekonomiczny ma dobrą stronę, ponieważ uruchamia się myślenie strategiczne, a Unia Europejska i Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) stale kontrolują działania instytucji publicznych. Złą stroną jest przyzwyczajenie Ministerstwa Finansów do

odtworzenia budżetu, zróżnicowanie płac, partykularyzm (np. opór przed wprowadzeniem wspólnej księgowości dla kilku urzędów), polityzacja problemu. Ministerstwo Finansów proponuje cięcia wydatków tam, gdzie będzie najmniej protestów. Istnieje możliwość oszczędności, np. zadania wojewody i marszałka województwa powtarzają się, panuje niepotrzebna konkurencja i współzawodnictwo. Wyzwaniem jest konieczność decentralizacji zadań państwa oraz zarządzanie poprzez wskazywanie celów.

Po debacie głos zabrał Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji **Jerzy Miller**. W swoim wystąpieniu skupił się na pytaniu, czy Polskę stać na sprawne państwo? Odpowiedź była przewrotna: Polski nie stać na niesprawne państwo. Ponadto podkreślił, iż nasze państwo jest raczej sprawne, a sprawne państwo nie ma bez sprawnej administracji. Zauważył również, że brakuje centrum strategicznego dla całej administracji publicznej, rozumianej w 3 wymiarach: (1) strażnika porządku, urząd trwa pomimo zawirowań, (2) stanowienia prawa – projekt przygotowują urzędnicy, (3) zadań administracji w sferze strategicznej. Dla przeciętnego obywatela administracja jest jedna – nie ma rozróżnienia na administrację rządową czy samorządową.

Podsumowania konferencji dokonał prof. dr hab. **Jerzy Hausner**.

Anna Borowska
Radca Prezesa Rady Ministrów w DSC KPRM
Koordynator Zespołu ds. Organizacji Pracy Szefa Służby Cywilnej

Informacje nt. konferencji dostępne są na stronie internetowej Małopolskiej Szkoły Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie pod adresem:

<http://www.msap.uek.krakow.pl/index.php?id=tresc&ajdi=51>.

Postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej w 2011 r.

25 czerwca 2011 r. w Warszawskim Centrum EXPO XXI odbył się sprawdzian przewidziany w toku postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej, prowadzonego przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej. Do postępowania zostało dopuszczonych 1785 pracowników służby cywilnej, natomiast do sprawdzianu w jego toku przystąpiło 1760 osób.

Postępowanie obserwowali m.in.: Szef Służby Cywilnej **Sławomir Brodziński**, reprezentant Rady Służby Cywilnej **Barbara Jaworska-Dębska**, dyrektor generalny Kancelarii Prezesa Rady Ministrów **Lech Marcinkowski**, zastępca dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Wojciech Zieliński** i dyrektor KSAP **Jacek Czaputowicz**.

W swoim wystąpieniu Minister **Sławomir Brodziński** zaakcentował rolę urzędników mianowanych w korpusie służby cywilnej (6900 urzędników, tj. 5,6 proc. członków korpusu), zwracając m.in. uwagę, że pomimo braku preferencji prawnych zajmują oni ok. 40 proc. wyższych stanowisk w korpusie, w tym 63 proc. stanowisk dyrektorów generalnych. Podkreślił także znaczenie

czerwcowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie ustawy o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013, potwierdzającego konstytucyjne zasady służby cywilnej (art. 153), z których wywodzi się stabilna rola mianowanych urzędników służby cywilnej.

– Przygotowując się do rozpoczynającego się za chwilę egzaminu – mówił Szef Służby Cywilnej – możecie być więc Państwo pewni, do jakiego statusu aspirujecie. Ma on swoje uprawnienia, ale i ma ograniczenia. Zachowanie równowagi w świetle wcale nie rzadkich uwag krytycznych ze strony polityków, obywateli i mediów to dla nas sygnał konieczności dokonywania stałej analizy efektywności pracy i niezamykania się w obrębie grupy – dodał Minister Brodziński.

Sprawdzian i postępowanie prowadził Zespół Sprawdzający powołany przez dyrektora Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

Oprac. D. Gdańska



Uczestnicy postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2011 r. Fot. KSAP/P. Jedliński.

Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej

Instrument realizacji strategii *Sprawne Państwo 2011–2020*

Prace nad „Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej” wkroczyły w nową fazę – projekt strategii został poddany konsultacjom społecznym i uzgodnieniom międzyresortowym.

27 maja 2011 r. podczas spotkania w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów dokument został zaprezentowany przez Szefa Służby Cywilnej **Sławomira Brodzińskiego** i dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Dagmira Długosza** Radzie Projektu „Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej”. Po przeanalizowaniu dokumentu uczestnicy dyskusji pozytywnie ocenili przedstawiony projekt.

Etapy prac nad strategią

W pracach na *Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* można wyróżnić dwa wyraźne etapy, których granicę wyznacza przyjęcie przez Radę Ministrów 24 listopada 2009 r. *Planu uporządkowania strategii rozwoju*.

Działania zmierzające do opracowania strategii zostały rozpoczęte w 2009 r. Wiązało się to z faktem, że 24 marca 2009 r. weszła w życie *ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej* (DzU nr 227, poz. 1505 z późn. zm.). Zgodnie z art. 15 ust. 2 i 3 ww. ustawy Szef Służby Cywilnej przygotowuje i przedstawia Radzie Ministrów projekt *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*, która zawiera diagnozę służby cywilnej, określenie celów strategicznych, systemu realizacji oraz ram finansowych. Strategia jest przyjmowana przez Radę Ministrów w drodze uchwały.

W 2009 r. między innymi dokonano analizy rządowych dokumentów strategicznych pod kątem ich przydatności w pracach nad strategią, zapewniono finansowanie projektu *Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, określono sposób organizacji prac nad strategią, przewidując że istotną rolę w opracowaniu tego dokumentu będzie pełnić Rada Projektu *Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*. Powołano także Zespół ds. Wizji i Misji Służby Cywilnej, który wypracował deklarację wizji i misji służby cywilnej. Wypracowane propozycje zostały poddane konsultacjom.

Punktem zwrotnym w pracach nad *Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* stało się przyjęcie przez Radę Ministrów 24 listopada 2009 r. *Planu uporządkowania strategii rozwoju*. W dokumencie tym zaproponowano ograniczenie liczby strategii rozwoju i polityk do dziewięciu nowych strategii rozwoju, realizujących średnio- i długookresową strategię rozwoju kraju. Jedną z nich jest *Strategia Sprawne Państwo*

2011–2020, której instrumentem realizacji stanie się m.in. *Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*. W celu opracowania strategii *Sprawne Państwo 2011–2020*, Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji powołał międzyresortowy zespół roboczy, w pracach którego uczestniczyli przedstawiciele Szefa Służby Cywilnej. Od tego momentu prace nad *Strategią Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* są prowadzone w ścisłym powiązaniu z harmonogramem prac mających na celu opracowanie projektu strategii *Sprawne Państwo 2011–2020*.

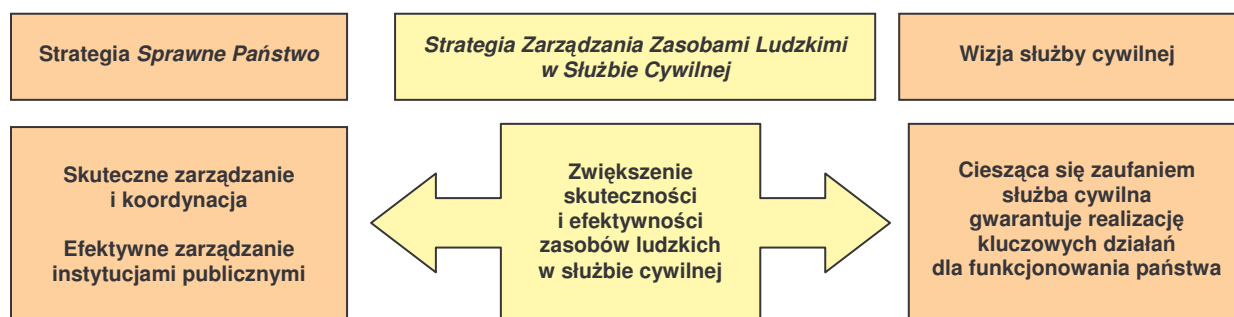
W 2010 r. Szef Służby Cywilnej uczestniczył w konsultacjach wskazanych w *Planie uporządkowania strategii rozwoju*, w wyniku czego w kwietniu 2010 r. Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji zaakceptował wariant polegający na zmianie statusu *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* poprzez nadanie jej rangi programu rozwoju realizującego strategię *Sprawne Państwo 2011–2020*. Ponadto przygotowano projekt założeń (struktury i zawartości) *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*, który w czerwcu 2010 r. przedstawiono do dyskusji Radzie Projektu *Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej*. Opracowano również wstępny projekt strategii. W sierpniu 2010 r. został on przesłany 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, prowadzono prace nad kolejną wersją projektu strategii.

W kwietniu 2011 r. zakończono, prowadzone równolegle w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji, działania zmierzające do opracowania i poddania konsultacjom projektu strategii *Sprawne Państwo 2011–2020*. Upublicznienie tego dokumentu umożliwiło dokończenie prac nad projektem *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej* i przekazanie go do konsultacji społecznych i uzgodnień międzyresortowych.

Najważniejsze elementy strategii¹

Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej 2011–2020 będzie realizować jeden z celów strategii *Sprawne Państwo 2011–2020*: *Skuteczne zarządzanie i koordynacja, kierunek interwencji: Efektywne zarządzanie instytucjami publicznymi*. Jednocześnie strategia będzie służyć urzeczywistnieniu wizji służby cywilnej: *Ciesząca się zaufaniem społecznym służba cywilna gwarantuje realizację kluczowych działań dla funkcjonowania państwa*.

Schemat nr 1. *Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej 2011–2020* jako instrument realizacji strategii *Sprawne Państwo 2011–2020* i wizji służby cywilnej.



Celem głównym strategii jest zwiększenie skuteczności i efektywności zasobów ludzkich w służbie cywilnej. Cele szczegółowe to wzmocnienie zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej. Zdefiniowano jednocześnie cztery priorytety, w ramach których będą podejmowane kierunkowe działania na rzecz realizacji ww. celów. Są to:

- Upowszechnienie stosowania skutecznych i efektywnych metod/dobrych praktyk zarządzania,*
- Wzmocnienie rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej,*
- Budowanie skutecznych mechanizmów motywacji i systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej,*
- Wzmocnienie świadomości etycznej, etosu oraz wizerunku służby cywilnej.*

Schemat nr 2. Cele i priorytety *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej 2011–2020*.



Strategia będzie wdrażana w kilku etapach. Prezentowane priorytety i zaplanowane w ich ramach kierunki działań obejmują lata 2011–2013 (I etap). Aktualizacja strategii obejmująca ewentualną modyfikację priorytetów i określenie kierunków działań na kolejne lata będzie się odbywać w oparciu o wnioski płynące z monitorowania wdrażania I etapu strategii oraz uwzględniać aktualne uwarunkowania (np. dostępność zasobów na realizację planowanych działań).

W ramach priorytetu *Upowszechnienie stosowania skutecznych i efektywnych metod/dobrych praktyk zarządzania* planuje się realizację takich kierunków działań, jak:

- opracowanie i wdrożenie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej i programów zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach,

- identyfikowanie, rozpowszechnianie i wspieranie stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień z zakresu zarządzania,
- wprowadzanie nowych rozwiązań w zakresie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej (element *flexicurity*).

W ramach priorytetu *Wzmocnienie rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej* zaplanowano następujące kierunki działań:

- opracowanie, upowszechnienie i realizacja indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej (IPRZ),
- opracowanie zmian w systemie szkoleń i realizacja szkoleń w służbie cywilnej.

Priorytet *Budowanie skutecznych mechanizmów motywacji i systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej* będzie realizowany poprzez cztery kierunki działań:

- monitorowanie poziomu wynagrodzeń i fluktuacji zatrudnienia w służbie cywilnej,
- motywowanie do pracy w służbie cywilnej w warunkach ograniczeń finansowych,
- wartościowanie stanowisk w służbie cywilnej,
- standaryzacja wynagrodzeń zmiennych w służbie cywilnej.

Priorytet *Wzmocnienie świadomości etycznej, etosu oraz wizerunku służby cywilnej* obejmuje takie kierunki działań, jak:

- opracowanie, upowszechnianie i wdrożenie zasad służby cywilnej i zasad etyki,
- kształtowanie pozytywnego wizerunku służby cywilnej.

Kluczową rolę we wdrożeniu strategii będzie odgrywać Szef Służby Cywilnej, który będzie odpowiedzialny za jej upowszechnienie i aktualizację, a także koordynację realizacji strategii. Szef Służby Cywilnej odpowiada również za podejmowanie działań na szczeblu centralnym, odnoszących się do całości korpusu służby cywilnej,

które służą realizacji celów strategii. Istotną rolę przypadnie także dyrektorom generalnym urzędów i kierownikom urzędów – w przypadku urzędów, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego urzędu. Będą oni odpowiadać za podejmowanie określonych w strategii działań na poziomie urzędu.

Istotnym uwarunkowaniem realizacji strategii i osiągnięcia zaplanowanych celów jest zapewnienie odpowiednich środków finansowych na jej realizację:

- środków Unii Europejskiej (szereg działań będzie uruchamianych w ramach projektów europejskich),
- środków w budżecie państwa (np. rezerwa budżetowa na modernizację służby cywilnej, rezerwa celowa budżetu państwa, z której są finansowane szkolenia centralne, środki na szkolenia w budżetach poszczególnych urzędów).

Ważną kwestią będzie także zapewnienie spójności podejmowanych działań poprzez współdziałanie Szefa Służby Cywilnej z dyrektorami generalnymi urzędów, kierownikami urzędów w przypadku urzędów, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego urzędu, i innymi podmiotami, które mogą wspierać realizację celów strategii, np. Krajową Szkołą Administracji Publicznej.

Projekt strategii określa także sposób monitorowania i oceny stopnia osiągnięcia celów strategii oraz jej ramy finansowe.

Przypis

1. Brzmienie poszczególnych celów, priorytetów, kierunków działań zostało zaczerpnięte z dokumentów: strategia *Sprawne Państwo 2011–2020*, wersja z dnia 6.04.2011 r., *Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej 2011–2020*, wersja z dnia 4.05.2011 r.

Opr. Ewa Puzyna
Radca generalny w Departamencie Służby Cywilnej
Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Projekt *Strategii Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Służbie Cywilnej 2011–2020*, podlegający konsultacjom społecznym, został zamieszczony na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów <http://dsc.kprm.gov.pl/>.

Projekt strategii *Sprawne Państwo 2011–2020* dostępny jest na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji pod adresem http://www.mswia.gov.pl/portal/pl/2/9075/Strategia_Sprawne_Panstwo_20112020.html.

Kto może zajmować wyższe stanowisko w służbie cywilnej?

Warunek niekaralności jako przesłanka zatrudnienia

Zgodnie z przepisem art. 53 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (DzU nr 227, poz. 1505 ze zm.) wyższe stanowisko w służbie cywilnej może zajmować osoba, która nie była karana zakazem zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej lub zakazem pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi. Tym samym ustawa o służbie cywilnej z 2008 r. – w odróżnieniu od poprzednich z roku 1998 i 2006 oraz ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych – wprowadziła wymóg niekaralności jako warunek „sine qua non” zajmowania wyższego stanowiska w służbie cywilnej. Warto zatem bliżej przyjrzeć się konstrukcji prawnej przewidzianej w art. 53 pkt 2 ustawy.

Zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej

Zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej mieści się w katalogu środków karnych przewidzianych w art. 39 kodeksu karnego (DzU nr 88, poz. 553 ze zm.; dalej kk). Konkretyzację tego przepisu stanowi art. 41 § 1 kk, zgodnie z którym sąd może orzec zakaz zajmowania określonego stanowiska albo wykonywania określonego zawodu, jeżeli sprawca przy popełnieniu przestępstwa („in tempore criminis”) nadużył stanowiska lub wykonywanego zawodu albo okazał, że dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem¹. Jednakże ustawodawca zrezygnował z obligatoryjnego charakteru tego zakazu. Należy bowiem mieć na uwadze, że zakaz ten może być orzekany jedynie wówczas, gdy zachowanie sprawcy zagraża istotnym dobrom prawnie chronionym. W praktyce więc relatywnie rzadko będzie można go orzec przy występkach. Kwalifikator „istotnego” charakteru zagrożonych dóbr niewątpliwie ogranicza krąg przestępstw, za których popełnienie może być orzeczony przedmiotowy środek karny².

Elementy składowe zakazu zajmowania określonych stanowisk

Dla właściwego zrozumienia istoty zakazu zajmowania określonych stanowisk w konstrukcji normatywnej przewidzianej przepisem art. 41 § 1 kk niezbędne wydaje się przybliżenie pojęć składających się na przesłanki jego orzeczenia. Pierwszym z nich jest „stanowisko”, które w słownikowym znaczeniu oznacza pozycję w hierarchii zawodowej, służbowej, godność, funkcję, urząd, posadę. Tak więc przez stanowisko w rozumieniu art. 41 § 1 kk należy rozumieć pozycję zajmowaną przez obywatela w systemie i hierarchii instytucji państwowych i społecznych. Pozycja ta może być określona ze względu na rodzaj zajmowanych stanowisk lub hierarchicznie (np. stanowiska

kierownicze, nadzorcze itp.). Pełnienie tych funkcji nie musi być związane z dającym się dokładnie sprecyzować zakresem umiejętności o charakterze zawodowym³.

Omawiając kwestię związaną z rozumieniem pojęcia „stanowisko”, warto zwrócić uwagę na jego „określoność” (art. 41 § 1 posługuje się pojęciem „określonego stanowiska”). W słownikowym ujęciu termin „określony” oznacza: jasno sprecyzowany, wyraźny, wiadomy, pewny. Nie może więc budzić wątpliwości, że operując tym zwrotem ustawodawca karny miał wprawdzie na myśli zakaz zajmowania konkretnego stanowiska, co wcale nie oznacza, że chodzi wyłącznie o stanowisko czy funkcję zawężoną do takiej, jaka była zajmowana (wykonywana) przez oskarżonego w chwili popełnienia przestępstwa, za które ten środek karny orzeczono, czy też do stanowiska analogicznego (np. w innej miejscowości)⁴.

Nadużycie stanowiska przy popełnianiu przestępstwa zachodzi wówczas, gdy sprawca popełniając określony czyn przestępny działa formalnie w ramach uprawnień sprzężonych z zajmowaniem określonego stanowiska, ale umyślnie czyni niewłaściwy, a więc sprzeczny z zasadami zajmowania stanowiska lub sprzeczny z obowiązującym prawem użycie z owych uprawnień⁵, tj. gdy wykorzystuje uprawnienia służbowe popełniając przestępstwo. Innymi słowy przez nadużycie stanowiska należy rozumieć zamierzone przez sprawcę przekroczenie uprawnień lub niedopełnienie obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem⁶.

Dalsze zajmowanie stanowiska zagraża istotnym dobrom chronionym prawem wówczas, gdy przez fakt popełnienia przestępstwa sprawca dowiódł, że nie ma należytych kwalifikacji zawodowych lub moralnych do zajmowania stanowiska. Sprawca okazał więc, iż w związku z zajmowaniem stanowiska naruszył powszechnie przyjęte zasady, które mają na celu głównie zapewnienie kompetentnego i bezpiecznego wykonywania zadań na tym stanowisku, tak w sferze kwalifikacji zawodowych (tj. wiedzy i doświadczenia), jak i predyspozycji psychicznych i fizycznych. Jednocześnie dla występowania zagrożenia istotnych dóbr prawem chronionych musi istnieć niebezpieczeństwo, że sprawca może w przyszłości popełnić przestępstwo związane ze stanowiskiem albo że okazany brak predyspozycji do zajmowania stanowiska może skutkować niewłaściwym postępowaniem w związku z jego zajmowaniem i w konsekwencji szkodami dla dóbr prawnych⁷.

Wymiar środka karnego i jego funkcje

Zgodnie z art. 43 § 1 kk zakaz zajmowania określonych stanowisk orzeka się w latach, od roku

do lat 10. Czyni się to w wyroku (art. 413 § 2 kodeksu postępowania karnego). Obowiązkiem sądu orzekającego jest zatem wskazanie czasu obowiązywania orzeczonego zakazu. Przede wszystkim jednak sąd musi precyzyjnie wskazać zakres przedmiotowy zakazu⁸. Obowiązek ten wynika z dwóch przesłanek: nadużycia zajmowanego stanowiska przy popełnianiu przestępstwa oraz ustawowego wymogu określenia, jakiego stanowiska nie może on pełnić podczas trwania zakazu. Skoro bowiem sprawca nadużył zajmowanego stanowiska dla popełnienia przestępstwa, to względy aksjologiczne (zasada proporcjonalności) wymagają represji współmiernej i koniecznej do osiągnięcia jej celów, przede wszystkim zapobiegawczych⁹. W konsekwencji zakaz zajmowania określonych stanowisk powinien zostać przez sąd sformułowany w taki sposób, aby wskazywał konkretne stanowisko, oznaczone przez wskazanie pełnionej funkcji bądź zajmowanej pozycji w ściśle określonej dziedzinie życia państwowego lub społecznego, w związku z którą doszło do popełnienia przestępstwa¹⁰.

Warto w tym miejscu zauważyć, że sąd wymierzając środek karny, o którym mowa w art. 41 § 1 kk, nie musi posłużyć się dosłownym sformułowaniem, jakie zostało użyte w art. 53 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, gdyż środek karny w postaci zakazu zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej nie jest znany ustawie karnej. Nie jest także nowym środkiem karnym stworzonym przez ustawę o służbie cywilnej, poszerzającym katalog środków karnych zawarty w art. 39 kk. W istocie środek ten stanowi dookreślenie na potrzeby służby cywilnej zakresu przedmiotowego zakazu zajmowania określonych stanowisk, przewidzianego w art. 41 § 1 kk.

Jak wspomniano, sąd wymierzając zakaz zajmowania stanowisk powinien jednocześnie określić konkretne stanowisko lub funkcję w ściśle zdefiniowanej dziedzinie życia państwowego. W praktyce sąd karny w sposób bardzo różny formułuje treść zakazu zajmowania określonych stanowisk.

Jeżeli sąd skonkretyzuje zakaz przewidziany w art. 41 § 1 kk poprzez określenie charakteru stanowisk objętych zakazem wskazując na stanowiska kierownicze oraz określi dziedzinę życia państwowego poprzez wskazanie na urzędy organów władzy publicznej, to uznać należy, że zakaz ten swym zakresem odpowiada zakazowi zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej, o którym mowa w art. 53 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej.

Jednakże brak możliwości objęcia wyższego stanowiska w służbie cywilnej zachodzić będzie także wtedy, gdy sąd sformułuje przedmiotowy zakaz posługując się sformułowaniem o szerszym znaczeniu lub bardziej ogólnie, np. poprzez wskazanie na stanowiska w służbie cywilnej. Tę samą konkluzję należy wysnuć w odniesieniu do sytuacji, w której sąd orzeknie zakaz zajmowania

jakichkolwiek stanowisk w urzędach organów władzy publicznej, a także gdy orzeknie ten zakaz w stosunku do jakichkolwiek stanowisk kierowniczych (bez względu na ich usytuowanie w dziedzinie życia państwowego lub społecznego).

Z tego względu dla ustalenia dopuszczalności zajmowania przez konkretnego kandydata wyższego stanowiska w służbie cywilnej istnieje konieczność każdorazowej analizy zakresu przedmiotowego orzeczonego środka karnego pod kątem tego, czy w jego zakresie mieszczą się stanowiska kierownicze w urzędach organów władzy publicznej wskazane w art. 53 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, w przypadku gdy nie zostały wskazane w wyroku „*expressis verbis*”.

Na koniec warto wskazać na funkcje środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonych stanowisk. Pełni on głównie rolę ochronną oraz prewencyjną. Chroni bowiem społeczeństwo przed osobami, które – zajmując określone stanowisko – poprzez popełnienie czynu zabronionego nadużyły zaufania związanego z ich pozycją zawodową, przez co zachodzi obawa, że przy wykorzystywaniu tej samej sposobności mogłyby w dalszym ciągu zagrażać istotnym dobrom chronionym prawem. Nie mniej istotna jest funkcja represyjna tego środka karnego, gdyż konsekwencje z nią związane mogą być bardziej dotkliwe niż orzeczone kary. Bardzo często bowiem środek ten pozbawia sprawcę na jakiś czas po odbyciu kary (gdy był orzeczony obok kary) lub po upływie okresu, na jaki był orzeczony samoistnie, możliwości zarobkowania. Warto także zwrócić uwagę na wychowawczy wymiar tego środka karnego. Zakaz ten uniemożliwia bowiem skazanemu praktyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Ponieważ skazany po upływie określonego wyrokiem terminu nabywa automatycznie utracone prawa, może się zdarzyć, że po odbyciu tego środka karnego będzie miał kwalifikacje nie wyższe niż przed jego orzeczeniem¹¹.

Jak już podkreślono, nadużycie stanowiska oznacza zamierzone przez sprawcę przekroczenie uprawnień lub niedopełnienie obowiązków na nim ciążących. Zwrot „zamierzone” wskazuje, że przekroczenie to ma miejsce wyłącznie w przypadku działania umyślnego i stwierdzenia powiązania przyczynowego między nadużyciem a skutkiem przestępnym. A zatem nadużycie stanowiska możliwe jest tylko w odniesieniu do przestępstw umyślnych¹².

Inaczej natomiast kwestia umyślności kształtuje się w przypadku drugiej przesłanki orzeczenia zakazu zajmowania określonych stanowisk, tj. okazania, że dalsze zajmowanie stanowiska zagraża istotnym dobrom chronionym prawem. W tym wypadku z istoty przesłanki „okazanie” wynika, że orzeczenie środka karnego oparte właśnie na niej może mieć miejsce zarówno w przypadku popełnienia przestępstwa umyślnego, jak i nieumyślnego¹³.

Na gruncie służby cywilnej

Przenosząc powyższe rozważania prawnokarne na grunt ustawy o służbie cywilnej i kontekst wymagań do zajmowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej, należy wskazać, że jeżeli w stosunku do sprawcy przestępstwa orzeczono środek karny w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska odpowiadającego swym zakresem stanowisku kierowniczemu w urzędach organów władzy publicznej lub orzeczono wprost zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej, to sprawca ten nie może zajmować wyższego stanowiska w służbie cywilnej przez czas objęty zakazem (wskazany w wyroku).

Należy zauważyć, że ustawa o służbie cywilnej przyjęła następczy tryb weryfikacji spełnienia przesłanki niekaralności, o której mowa w art. 53 pkt 2 ustawy. Weryfikacji tego, czy dany kandydat nie został ukarany zakazem zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej dokonuje się w trakcie naboru na wyższe stanowisko w służbie cywilnej poprzez żądanie przedstawienia oświadczenia kandydata na ten temat. Natomiast niedopuszczalne jest żądanie od kandydata przedstawienia informacji o osobie w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (DzU z 2008 r. nr 50, poz. 292 ze zm.).

Tym niemniej na podstawie art. 6 ww. ustawy dyrektorowi generalnemu urzędu, jako reprezentującemu pracodawcę, przysługuje prawo uzyskania informacji o osobach (kandydatach), których dane osobowe zostały zgromadzone w Krajowym Rejestrze Karnym, w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynikają wymogi niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

Przy rozważaniu przedmiotowego zagadnienia istotna jest także kwestia warunków zatrudnienia w służbie cywilnej, sformułowanych w art. 4 ustawy o służbie cywilnej. W przepisie tym (pkt 3) wskazano, że w służbie cywilnej może zostać zatrudniona osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Mając na uwadze, że orzeczenie zakazu zajmowania określonych stanowisk wobec sprawcy przestępstwa, który nadużył przy jego popełnianiu zajmowanego stanowiska może mieć miejsce wyłącznie w odniesieniu do przestępstw umyślnych, należy wskazać, że dla ustalenia prawnej dopuszczalności zatrudnienia sprawcy na wyższym stanowisku w służbie cywilnej niezbędne jest stwierdzenie, czy skazanie za przestępstwo, za które orzeczono środek karny, jest prawomocne. W przypadku odpowiedzi pozytywnej skazany nie wypełnia przesłanki zawartej w art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej, a zatem z tego względu nie może zostać zatrudniony w służbie cywilnej. Okoliczność ta jest

niezależna od badania karalności zakazem zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej.

Inaczej sytuacja wygląda w przypadku orzeczenia środka karnego, o którym mowa w art. 41 § 1 kk, w odniesieniu do sprawcy, który poprzez popełnienie przestępstwa okazał, że dalsze zajmowanie stanowiska zagraża istotnym dobrom chronionym prawem. Jak już bowiem wspomniano, w takim przypadku orzeczenie przedmiotowego środka karnego może mieć miejsce także w związku z popełnieniem przestępstwa nieumyślnego. A zatem sprawca prawomocnie skazany za taki rodzaj przestępstwa wypełnia przesłankę z art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej, więc może zostać zatrudniony w służbie cywilnej, jednakże z uwagi na treść art. 53 pkt 2 ustawy sprawca ten nie będzie mógł zajmować wyższego stanowiska w służbie cywilnej, jeśli sąd określi w wyroku zakaz zajmowania stanowisk odpowiadających stanowiskom kierowniczym w urzędach organów władzy publicznej.

Zagadnienia związane z zakazem pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi, jako drugim warunkiem zajmowania wyższego stanowiska w służbie cywilnej, wskazanym w art. 53 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, zostaną omówione w kolejnym numerze „Przeglądu Służby Cywilnej”.

Przypisy:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2004 r., WA 9/04, OSNwSK 2004/1/1503.
2. G. Bogdan, Z. Cwiakalski, P. Kardas, J. Majewski, J. Raglewski, M. Szewczyk, W. Wróbel, A. Zoll, „Komentarz do art. 41 kodeksu karnego” [w:] G. Bogdan, Z. Cwiakalski, P. Kardas, J. Majewski, J. Raglewski, M. Szewczyk, W. Wróbel, A. Zoll „Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz. Tom I”, Zakamycze, 2004. r.
3. Tamże.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2006 r., V KK 213/06, LEX nr 198099.
5. M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, „Komentarz do art. 41 kodeksu karnego” [w:] M. Mozgawa, M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik „Kodeks karny. Komentarz praktyczny”, Oficyna, 2010 r.
6. G. Bogdan..., cyt. wyd., por. J. Giezek, N. Kłaczyńska, G. Łabuda „Komentarz do art. 41 kodeksu karnego” [w:] J. Giezek, N. Kłaczyńska, G. Łabuda „Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz”, LEX, 2007 r.
7. M. Budyn-Kulik... cyt. wyd.
8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2009 r., V KK 245/08, LEX nr 485021.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., V KK 256/08, OSNwSK 2008/1/2298.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2006 r., cyt. wyd.
11. G. Bogdan... cyt. wyd.
12. G. Bogdan... cyt. wyd.
13. G. Bogdan... cyt. wyd.

Michał Masłowski

Główny specjalista w Wydziale Naboru w Służbie Cywilnej
oraz Kadr Wyższych Stanowisk w Służbie Cywilnej DSC KPRM

Urząd Skarbowy w Sierpcu laureatem konkursu United Nations Public Service Awards

Gratulujemy!!!

Urząd Skarbowy w Sierpcu został tegorocznym zwycięzcą konkursu Organizacji Narodów Zjednoczonych dla Służb Publicznych (UNPSA) w kategorii „Podnoszenie jakości świadczonych usług” w regionie Europy i Ameryki Północnej za „Partnerstwo i współpracę z przedsiębiorcami, rzemieślnikami i kupcami w podnoszeniu jakości świadczonych usług poprzez partnerstwo”.

Ceremonia wręczenia nagród odbędzie się w Dar es-Salaam w Tanzanii w dniach 20–23 czerwca 2011 r.

Nagroda Organizacji Narodów Zjednoczonych dla Służb Publicznych za dorobek twórczy i wkład instytucji publicznych w poprawę jakości świadczonych usług przyznawana jest w następujących kategoriach:

- Zapobieganie i zwalczanie korupcji w administracji publicznej;
- Poprawa jakości usług publicznych;
- Wspieranie uczestnictwa w podejmowaniu decyzji politycznych poprzez innowacyjne mechanizmy;
- Wspieranie rozwoju zarządzania wiedzą w rządzie;
- Promowanie równości płci w świadczeniu usług publicznych.

Nominacji Urzędu Skarbowego w Sierpcu do nagrody ONZ dokonały organizacje zrzeszające przedsiębiorców: Cech Rzemiosł Różnych oraz Sierpecki Związek Gospodarczy. Listy referencyjne popierające nominację złożone zostały przez władze samorządowe Sierpca oraz instytucję certyfikującą systemy zarządzania jakością TÜV Rheinland Polska.

Od 1991 r. funkcję naczelnika Urzędu Skarbowego w Sierpcu pełni Henryka Piekarska. Obecnie urząd zatrudnia 53 pracowników. Obsługuje miasto i gminę Sierpc, gminy Gozdowo, Mochowo, Rościszewo, Szczutowo i Zawidz.

Urząd Skarbowy w Sierpcu wielokrotnie zmieniał strukturę organizacyjną w celu dostosowania się do potrzeb obsługi podatników oraz wymogów i zadań statutowych. W ciągu ostatnich lat nastąpiły w nim radykalne zmiany w zakresie jakości usług i poprawy warunków pracy. Jako jeden z pierwszych urzędów skarbowych w Polsce w 2004 r. wdrożył system zarządzania jakością zgodnie z normą ISO 9001.

Urząd Skarbowy w Sierpcu prowadzi stałą współpracę z przedsiębiorcami w ramach wypracowanej wzajemnie formuły cyklicznych konsultacji. Chętnie współpracuje z instytucjami edukacyjnymi, w tym szkołami i przedszkolami.

Dr Henryka Piekarska – naczelnik Urzędu Skarbowego w Sierpcu

– Cieszymy się, gdy osoby, które do nas przychodzą, po rozmowach i wyjaśnieniu problemów są zadowolone i zamiast porażek odnoszą sukcesy, ponieważ znają obowiązujące przepisy i nie są w sprzeczności z prawem.



Współistnienie obywateli i instytucji państwowych powinno być ściśle związane z partnerstwem, które ułatwia kontakt i porozumienie.

Urząd nawiązał współpracę benchmarkingową z krajowymi i zagranicznymi instytucjami administracji publicznej w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk. Wielokrotnie był gospodarzem konferencji poświęconych znaczeniu partnerstwa i promowania nowoczesnych wzorców obsługi podatników. Swój dorobek prezentował także na konferencjach jakości w Atenach, Birmingham, Budapeszcie, Lizbonie, Lucernie Paryżu, Rotterdamie, Tampere i Wilnie. Gościł ekspertów z Niemiec, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

Nowe standardy pracy i usług, wysoko oceniane przez administrację i podatników, wpłynęły na uhonorowanie urzędu licznymi nagrodami.

Jolanta Świdarska
Rzecznik Urzędu Skarbowego w Sierpcu

EPSA 2011

Zakończenie procesu aplikacyjnego

13 kwietnia 2011 r. zakończył się proces aplikacyjny do Konkursu Europejskiej Nagrody Sektora Publicznego (European Public Sector Award – EPSA) na najlepsze i najbardziej innowacyjne rozwiązania wdrażane w urzędach w krajach Unii Europejskiej.

W bieżącym roku napłynęły 274 aplikacje z 32 krajów i instytucji europejskich, spełniające wszystkie wymagania formalne, dopuszczające do udziału w konkursie.

Polska z 21 zgłoszeniami znalazła się na 5 miejscu wśród wnioskodawców.

Cele konkursu

W konkursie biorą udział instytucje sektora publicznego dowolnego szczebla zarządzania ze wszystkich krajów Europy, w tym także przedsiębiorstwa sektora publicznego, agencje i spółki publiczno-prywatne.

Głównym zadaniem konkursu jest stworzenie platformy wymiany wiedzy o dobrych praktykach w administracji, w ramach której instytucje publiczne w Europie będą mogły doskonalić swoje kompetencje, tak by jakość oferowanych usług była jak najwyższa. W tym kontekście EPSA m.in.:

- przyczynia się do postępu i wdrażania Strategii Lizbońskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia,
- tworzy wspólną europejską przestrzeń administracyjną,
- dąży do opracowania nowego modelu rozwiązywania problemów w administracjach publicznych,
- wspiera konstruktywną konkurencję między organizacjami sektora publicznego,
- tworzy warunki rozpowszechnienia najlepszych przykładów rozwiązań administracyjnych.

Kategorie 2011

W 2011 r. instytucje publiczne rywalizują w trzech kategoriach:

Smart Public Service Delivery in a Cold Economic Climate (obsługa obywatela w trudnych warunkach gospodarczych) – 106 aplikacji,

▪ *Opening up the Public Sector through Collaborative Governance* (otwieranie się instytucji sektora publicznego na współpracę z partnerami społecznymi) – 115 aplikacji,

▪ *Going Green: Concrete Solutions from the Public Sector* (ochrona środowiska: konkretne rozwiązania pochodzące z sektora publicznego) – 53 aplikacji.

Konkurs organizowany jest przez Europejski Instytut Administracji Publicznej, przy oficjalnym wsparciu niektórych państw członkowskich UE (w tym Polski) oraz Komisji Europejskiej.

Procedury aplikacyjne

Na proces aplikacyjny składają się:

- bezpośrednia rejestracja zgłoszenia na stronie EPSA (www.epsa2011.eu),
- otrzymanie od organizatorów zwrotnego e-maila z danymi do zalogowania się na stronie,
- wypełnienie i elektroniczne wysłanie formy aplikacyjnej przez zgłaszającego,
- otrzymanie e-maila potwierdzającego przyjęcie aplikacji,
- sprawdzenie aplikacji przez EIPA pod kątem formalnym,
- otrzymanie, po spełnieniu kryteriów formalnych, e-maila z potwierdzeniem oraz nadanym numerem rejestracyjnym,
- w przypadku niespełnienia kryteriów, otrzymanie e-maila z informacją dlaczego aplikacja nie została przyjęta.

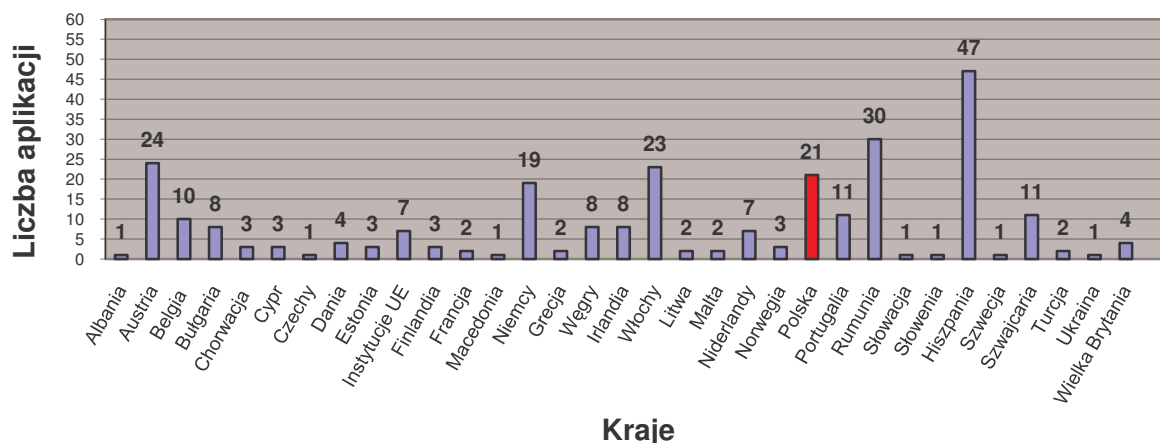
W 2011 r. spośród 274 wniosków, które napłynęły z 32 krajów i instytucji europejskich, 116 zgłosiły jednostki samorządowe, 66 – jednostki regionalne, 85 zgłoszeń pochodzi z poziomu krajowego, a 7 z instytucji europejskich. Najaktywniejszymi wnioskodawcami okazały się: Hiszpania, Rumunia, Austria, Włochy, Polska i Niemcy (patrz: wykres).

Oficjalni partnerzy EPSA 2011

Komisja Europejska Austria Cypr Dania Hiszpania Luksemburg	Niderlandy Niemcy Polska Szwajcaria Węgry Włochy
---	---



Wykres. Liczba aplikacji z poszczególnych krajów.



Ewaluacja

Następnym etapem jest poddanie wniosków ewaluacji online przez niezależnych ekspertów. Na początku września międzynarodowe jury podejmie ostateczną decyzję w sprawie zwycięzcy, jak

również projektów nominowanych w poszczególnych kategoriach. Laureaci i nominowani w poszczególnych kategoriach zostaną zaprezentowani podczas uroczystej ceremonii wręczenia nagród, która odbędzie się w dniach 15–17 listopada 2011 r. w Maastricht (Niderlandy).

Oprac. Marta Pawłowska
Wydział Współpracy Międzynarodowej
i Polskiej Prezydencji w UE
Departament Służby Cywilnej KPRM



Podnoszenie standardów obsługi klienta niepełnosprawnego

Doświadczenia Drugiego Urzędu Skarbowego Łódź-Bałuty w Łodzi

W Drugim Urzędzie Skarbowym Łódź-Bałuty zostały opracowane i przyjęte zasady obsługi klientów niepełnosprawnych, dotyczące eliminowania barier architektonicznych i mentalnościowych. Dzięki podjętym działaniom osobom niepełnosprawnym zapewniono optymalny dostęp do informacji i usług, na równi z osobami zdrowymi, oraz stosowne traktowanie.

Drugi Urząd Skarbowy Łódź-Bałuty został utworzony 1 stycznia 1995 r. Mieści się przy ulicy św. Teresy od Dzieciątka Jezus 105. Swoim zasięgiem obejmuje zachodnią część dzielnicy Bałuty miasta Łodzi. Jednostką nadzorującą jest Izba Skarbowa w Łodzi (Al. Kościuszki 83).

Funkcję naczelnika urzędu od 1 stycznia 1995 r. pełni Janusz Zdanowicz. W urzędzie zatrudnionych jest 110 osób, w tym 4 osoby spoza służby cywilnej.

Działania związane z podnoszeniem jakości świadczonych usług oraz standardów ich dostarczania miały na celu:

- ułatwienie załatwiania spraw w urzędzie przez osoby obciążone jakąkolwiek formą niepełnosprawności,
- zapewnienie osobom niepełnosprawnym optymalnego dostępu do informacji i usług na równi z klientami zdrowymi,
- stosowne traktowanie i obsłużenie klienta niepełnosprawnego,
- eliminowanie barier mentalnych przy kontakcie z osobą niepełnosprawną.

Organizacjami współpracującymi z urzędem w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych są:

- Polski Związek Niewidomych Oddział Łódzki,
- Polski Związek Głuchych Oddział w Łodzi,
- Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci Słabowidzących w Łodzi,
- Rzecznik Osób Niepełnosprawnych Urzędu Miasta Łodzi.

W celu ujednoczenia i usystematyzowania zasad obsługi klientów z dysfunkcją narządu ruchu, słuchu, wzroku oraz innym widocznym niedowładem opracowano Instrukcję: „Obsługa osób niepełnosprawnych”. Instrukcja została wprowadzona zarządzeniem Naczelnika Urzędu i zatwierdzona do stosowania w urzędzie 6 marca 2006 r. W ramach doskonalenia dokonywano aktualizacji dokumentu na podstawie własnych spostrzeżeń, uwag klientów oraz sugestii współpracujących organizacji – przedstawicieli osób niepełnosprawnych.

Podnoszenie kwalifikacji

Przyjęte zasady obsługi klientów niepełnosprawnych obowiązują wszystkich pracowników Drugiego Urzędu Skarbowego Łódź-Bałuty.

Naczelnik urzędu sprawując ogólny nadzór nad realizacją procesu oraz mając świadomość, iż wśród społeczeństwa (również wśród pracowników urzędu) występują bariery mentalne przy kontakcie z klientem niepełnosprawnym, zorganizował szkolenia dla pracowników. Kilkunastu pracowników zostało przeszkolonych w zakresie I poziomu elementarnego kursu języka migowego z programem dla pracowników służb społecznych. Przy współpracy dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Słabowidzących w Łodzi przeprowadzono szkolenia dla pracowników Izby Skarbowej w Łodzi oraz pracowników urzędów skarbowych województwa łódzkiego.

Szkolenia dostarczyły wielu wskazówek dotyczących komunikowania się z osobą niewidomą i słabowidzącą oraz technik w zakresie obsługi tego rodzaju klientów.

Usuwanie barier architektonicznych

Z myślą o klientach niepełnosprawnych, likwidując bariery architektoniczne na terenie urzędu, w latach 2006–2009:

- zorganizowano na parterze budynku Salę Obsługi Podatnika (bez ograniczeń architektonicznych), gdzie można załatwić większość spraw, z którymi klienci przychodzą do urzędu,
- utworzono, oznaczono i odpowiednio wyposażono pokój przyjęć dla osób niepełnosprawnych,
- wybudowano specjalny podjazd dla wózków inwalidzkich,
- wyznaczono przed urzędem i przystosowano miejsca parkingowe,
- przystosowano i oznaczono toaletę.

Komunikacja

W budynku zainstalowano monitor z multimedialną prezentacją urzędu i komunikatami podatkowymi w celu ułatwienia osobom niewidzącym oraz słabowidzącym zapoznania się z informacjami – przekaz za pośrednictwem wizji i fonii. Ponadto w Sali Obsługi Podatnika oraz nad wejściem do urzędu zainstalowano „linijkę świetlną”. Wyświetlane

komunikaty są ułatwieniem dla osób niesłyszących lub słabosłyszących.

W ramach doskonalenia standardów obsługi klientów niepełnosprawnych zastosowano elementy adaptacji i aranżacji otoczenia dla osób słabowidzących. Wybrano jaskrawe kolory oraz kontrast przy opracowywaniu informacji podatkowych, zamieszczanych w gablotach na terenie urzędu. Kolor pełni również funkcję informacyjną, poprawiającą orientację w terenie – barwą oznaczono zmiany poziomu powierzchni, np. schody, stopnie.

Informacje i wskazówki, na podstawie których wprowadzono ww. rozwiązania, uzyskano podczas zorganizowanego w urzędzie spotkania z przedstawicielami osób niepełnosprawnych na temat łamania barier architektonicznych i usługowych w urzędach skarbowych województwa łódzkiego. Środowisko osób niepełnosprawnych zasugerowało dodatkowo zwiększenie rozmiaru czcionki i stosowanie prostego jej kroju dla informacji rozpowszechnianych w urzędzie w wersji papierowej oraz wykorzystanie bogatej palety barw z zapewnieniem odpowiedniego kontrastu i oświetlenia.

Ponadto dzięki współpracy ze Specjalnym Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym dla Dzieci Słabowidzących w Łodzi, opracowane zostały i udostępnione klientom karty informacyjne napisane alfabetem Braille'a. Karty te opisują szczegółowo sposób załatwiania spraw w urzędzie skarbowym.

W ramach doskonalenia usług opracowano broszurę informacyjną pt. „Postępowanie w przypadku dokonywania odliczeń na cele rehabilitacyjne oraz wydatków związanych z ułatwieniem wykonywania czynności życiowych, poniesionych w roku podatkowym przez podatnika będącego osobą niepełnosprawną lub podatnika, na którego utrzymaniu pozostaje osoba niepełnosprawna”.

Odbiorcami rozwiązań zastosowanych w urzędzie są przede wszystkim osoby niepełnosprawne:

- klienci z niedowładem kończyn,
- klienci niewidomi i słabowidzący,
- klienci z dysfunkcją narządu mowy lub narządu słuchu lub narządu słuchu i mowy.

Jednakże z wszelkich udogodnień architektonicznych i elementów adaptacji otoczenia korzystają wszyscy klienci, gdyż pewne zastosowania są udogodnieniem dla wszystkich osób. Inne mają zapewniać bezpieczeństwo wszystkim klientom odwiedzającym urząd.

Szkolenia, praktyki zawodowe, staże

W ramach doskonalenia i współpracy, pracownicy urzędu od 2006 r. przeprowadzają szkolenia o charakterze informacyjnym oraz edukacyjnym dla osób niepełnosprawnych w siedzibach: Polskiego Związku Niewidomych w Łodzi i Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego Dla Dzieci Słabowidzących w Łodzi.

Drugi Urząd Skarbowy Łódź-Bałuty organizuje praktyki zawodowe dla uczniów Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Słabowidzących w Łodzi (specjalizacja: technik prac biurowych). W trakcie trwania praktyk uczestnicy zapoznają się z obsługą urzędzeń biurowych, organizacją urzędu skarbowego, a także z podstawowymi obowiązkami klienta w urzędzie skarbowym. Ponadto naczelnik urzędu objął działalność edukacyjną ośrodka patronatem merytorycznym.

Wspierając wzrost aktywności zawodowej niepełnosprawnych mieszkańców Łodzi, w ramach projektu „Dobry start gwarancją sukcesu” Drugi Urząd Skarbowy Łódź-Bałuty w 2011 r. przyjmie na trzymiesięczny staż absolwentów szkoleń organizowanych przez Fundację „Normalna Przyszłość” w zakresie obsługi administracyjno-biurowej lub kadrowo-płacowej.

Podsumowanie

Zastosowane w urzędzie rozwiązania mogą być wykorzystane w innych instytucjach w celu poprawy jakości świadczonych usług. Można je uwzględnić w części lub też zmodyfikować, zgodnie z życzeniami klientów i własnymi obserwacjami.

W czasie wzmożonego napływu interesantów do urzędu zdarzało się, że klienci – o ile posiadali legitymację osoby niepełnosprawnej – próbowali skorzystać z przywileju obsługi poza kolejnością i w odrębnym pokoju, a zgodnie z ówczesnymi zapisami w instrukcji miały do tego prawo.

W związku z takimi przypadkami, w urzędzie zamieszczono informację, iż w pierwszej kolejności obsługiwane są osoby z widoczną niepełnosprawnością.

W każdej organizacji można zastosować inne rozwiązania, które ułatwiłyby osobie niepełnosprawnej załatwianie spraw. Należy kierować się uwagami klientów, którzy będąc odbiorcami usług, często wyrażają opinie na temat ich jakości oraz warunków ich dostarczania. Wszelkie zastosowane rozwiązania wpłyną nie tylko na zmniejszenie wypadkowości, ale i podniesienie poziomu bezpieczeństwa wszystkich osób odwiedzających urząd.

W 2010 r. Drugi Urząd Skarbowy Łódź-Bałuty został zwycięzcą konkursu „Lodołamacze 2010” etapu regionalnego w kategorii *Pracodawca Nieprzedsiębiorca*.

Zdaniem kapituły konkursu, działalność urzędu na polu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, łamanie barier i walka z obojętnością społeczną stanowi wzór godny naśladowania.

Ilona Kurpesa
Dział Organizacji i Logistyki
Drugi Urząd Skarbowy Łódź-Bałuty

Zatrudnienie wysokiego ryzyka?

Utworzenie *call center*¹ w Urzędzie Miasta Poznania jako sposób na zwiększenie efektywności zatrudnienia osób z orzeczoną niepełnosprawnością

Być jak najbliżej klienta to wymóg współczesnego rynku usług. W Urzędzie Miasta Poznania zadanie to realizowane jest m.in. przez „call center” uruchomione 9 lutego 2009 r., a obsługiwane przez osoby z orzeczoną niepełnosprawnością.

„Call center” rozpoczyna pracę o 7:30. Miesięcznie obsługuje ponad 15 tysięcy połączeń.

Rolę miejskiego *call center* pełni Biuro Informacji Teleinformatycznej. Do zadań jego pracowników należy informowanie o miejscu, czasie, trybie, koniecznych dokumentach/drukach i opłatach związanych z załatwieniem sprawy. Za pośrednictwem pracowników biura interesanci mogą być również umawiani na konkretny dzień i godzinę wizyty w urzędzie. Biuro wykonuje także telefoniczne badania ankietowe i akcje informacyjne, wspierające internetowe serwisy miejskie.

Projekt powstania pierwszego miejskiego *call center* nosił tytuł „Sprawni w pracy urzędu. Teleinformacja w wydziałach obsługi bezpośredniej UMP”². Jego uruchomienie umożliwił program Wspierania Inicjatyw Pracowniczych³. Naczelnym celem projektu było poszerzenie oferty usług informacyjnych Urzędu Miasta o *call center* będące nowoczesną platformą kontaktu z klientem.

Szczegółowo osiągnięciu tego celu służyły następujące cele operacyjne:

- zintegrowanie kanałów komunikacji merytorycznej pomiędzy Urzędem Miasta a klientem (pilotaż zaplanowany został w trzech wydziałach obsługi bezpośredniej, tj. Wydziale Spraw Obywatelskich, Wydziale Komunikacji i Urzędzie Stanu Cywilnego),
- poprawa wizerunku Urzędu Miasta jako pracodawcy przyjaznego,
- ograniczenie „karnych” wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) z tytułu nieosiągnięcia 6-proc. poziomu zatrudnienia osób z orzeczoną niepełnosprawnością,
- uaktywnienie zawodowe grupy niepełnosprawnych mieszkańców Poznania.

Zakładano, że efekty projektu mogą zainteresować mieszkańców Poznania, klientów Urzędu Miasta, wydziały Urzędu Miasta i osoby niepełnosprawne pozostające bez pracy. Oczekiwano, że skutki wdrożenia projektu powinny być odczuwalne w następujących płaszczyznach:

- poprawy standardu usług administracji,
- promocji miasta,

- aktywizacji grup niepełnosprawnych w Poznaniu,
- kosztów działania urzędu.

Przyjęto również, że pożądane jest, aby uzyskanie informacji potrzebnej dla załatwienia prostej sprawy administracyjnej było możliwe po wykonaniu jednego telefonu (*one call and done*⁴), a nie średnio czterech jak dotychczas.

Obliczono, że utworzenie 10 etatów może kosztować ok. 518 006,4 zł. Roczne nakłady zatrudnienia związane z pracą osób z orzeczoną niepełnosprawnością (S.P.U) zostały określone na poziomie 412 811,6 zł, natomiast nakłady związane z zakupami niezbędnego wyposażenia zamknęły się kwotą 354 450,00 zł.

Istotnym elementem projektu było pozyskanie środków z zewnętrznych źródeł finansowania, w szczególności funduszy wsparcia osób niepełnosprawnych. Ostatecznie udało się podpisać z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych umowę na refundację w wysokości 354 450,00 zł i uzyskać zwrot kosztów w wysokości 304 298,10 zł. W tej kwocie zrefundowano zakup: centrali dla *call center* (237 325,97 zł), mebli dla *call center* (49 849,20 zł), sieci teleinformatycznej dla *call center* 30 000 zł, mebli socjalnych dla *call center* (20933,98 zł).

W ten sposób za 338 109,15 zł udało się utworzyć pożądane przez urząd stanowiska pracy i uruchomić *call center*. Było to możliwe między innymi dzięki obniżeniu miesięcznej składki na PFRON (ok. 26 000 zł x mc). W efekcie środki, które wcześniej pracodawca wpłacał do PFRON, po raz pierwszy „zapracowały” na siebie.

Opracowanie koncepcji, organizacja i uruchomienie biura trwało około 10 miesięcy. Obecnie jest w nim zatrudnionych 12 osób z orzeczoną niepełnosprawnością, z czego siedmioro pracuje na pełen etat, trzy na 0,5 etatu i dwie na 0,75 etatu. Spośród nich 4 osoby mają orzeczoną lekki stopień niepełnosprawności, 4 osoby stopień znaczny i 4 osoby stopień umiarkowany. Większość orzeczeń związana jest z niepełnosprawnością ruchową, ale także ze znacznym niedowidzeniem, schorzeniami internistycznymi i innymi.

Ponadto zatrudnieni są kierownik *call center* i supervisor, łącznie czternaście osób na dwunastu etatach.

Zatrudnienie osób z orzeczoną niepełnosprawnością jako sposób na efektywne pozyskanie wartościowych pracowników

Tytułowe sformułowanie: „zatrudnienie wysokiego ryzyka” odpowiada potocznej opinii, według której zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych to ryzykowne przedsięwzięcie. Rezerwę po stronie pracodawców, także tych publicznych, wywołuje obawa o następujące problemy:

- absencji chorobowej,
- zwiększonego wymiaru urlopu,
- niedyspozycji w pracy,
- braku kwalifikacji,
- braku odpowiedniego wykształcenia,
- braku kadry, która mogłaby, potrafiła opiekować się zatrudnionym niepełnosprawnym.

Badania⁵ przeprowadzone w 2010 r. w jednostkach Urzędu Miasta Poznania za pomocą ankiet do samodzielnego wypełnienia wykazały następujący rozkład przyczyn⁶ niezatrudniania osób niepełnosprawnych:

1. W biurze nie ma miejsc pracy nadających się dla osób niepełnosprawnych – 4,9,
2. Nie możemy znaleźć do pracy chętnych osób niepełnosprawnych – 4,6,
3. Niewiele wiemy na temat niepełnosprawnych – 4,1,
4. Obawiamy się formalności i biurokracji związanych z zatrudnieniem niepełnosprawnych – 4,1,
5. Nie widzimy potrzeby zatrudniania osób niepełnosprawnych – 4,
6. Obawiamy się kontroli związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych – 3,8,
7. Zatrudnienie niepełnosprawnych nie opłaca się – 3,7,
8. Nie stać nas na dostosowanie miejsc pracy – 3,2,
9. Obawiamy się dezorganizacji pracy – 3,
10. Nie wiemy, gdzie szukać niepełnosprawnych pracowników – 2,3,
11. Obawiamy się, że inni pracownicy nie zaakceptowaliby niepełnosprawnych – 2,3.

Podobne wątpliwości towarzyszyły autorom projektu zatrudnienia przez Urząd Miasta osób niepełnosprawnych w *call center*. Czy były uzasadnione, czy raczej są utrwalonym stereotypem?

Na podstawie doświadczeń projektu można następująco skomentować przytoczone wyżej wypowiedzi.

Oferowana przez administrację publiczną praca o charakterze biurowym zdecydowanie sprzyja zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Środowisko pracy, jakie udało się stworzyć przy okazji projektu, jest wyjątkowo przyjazne. Nie zauważono także problemów z chętnymi do pracy, na rekrutację ogłoszoną w ramach projektu na 10 miejsc zgłosiło się 150 osób. Faktycznie pracodawcy wciąż niewiele wiedzą na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych, a niewiedza rodzi opór. Propagowanie przykładów i dobrych praktyk jest nieocenionym sposobem zachęty.

Co do formalności i biurokracji, to towarzyszą większości podejmowanych przedsięwzięć, ale akurat administracja publiczna nie powinna się ich obawiać.

Brak potrzeby zatrudniania niepełnosprawnych jest odpowiedzią, z którą trudno dyskutować. Rzeczywiście trzeba mieć pomysł, jak z pożytkiem zatrudnić niepełnosprawnych pracowników. Utworzenie *call center* jest sprawdzoną propozycją.

Obawa o wzmożone kontrole, na podstawie doświadczeń projektu nie potwierdza się. Odwiedziny Państwowej Inspekcji Pracy po utworzeniu biura i sprawozdanie o stanie zatrudnienia składane raz na kwartał nie uzasadniają jakiegokolwiek szczególnej obawy w tym zakresie.

Brak opłacalności przedsięwzięcia to skutek błędu w założeniach biznesowych projektu. Takie ryzyko może, ale nie musi, się ziścić. Natomiast zachęty i ulgi przy zatrudnianiu tej kategorii pracowników są faktem. Obawa o dezorganizację pracy może być zasadna zwłaszcza w administracji publicznej. Praca sektora publicznego zorganizowana jest w oparciu o mało elastyczne regulacje prawne. Nie jest jednak przeszkodą nie do przewyższenia przy dobrej woli i adekwatnym wysiłku wszystkich zainteresowanych.

Niepełnosprawni pracownicy, podobnie jak wszyscy pozostali, są obecni na rynku pracy. W ich znalezieniu nieocenioną pomoc świadczy sieć sprawnie działających organizacji pozarządowych, oferujących kontakty i doradztwo. Podobnie urzędy pracy dysponują szeroką wiedzą na temat osób z orzeczoną niepełnosprawnością poszukujących pracy.

Na koniec „brak akceptacji ze strony innych pracowników” jest obawą uzasadnioną, o ile w danej organizacji brakuje osób niepełnosprawnych. Stopień akceptacji rośnie wprost proporcjonalnie do liczby zatrudnionych niepełnosprawnych.

Opinie na temat osób niepełnosprawnych i ich zatrudnienia (badanie przeprowadzone w UMP) wyraźnie pokazują wysoki poziom akceptacji i rosnącego zaufania przy jednoczesnym artykułowaniu obaw nie popartych zazwyczaj doświadczeniem. Doświadczenie projektu przeczy większości z wymienionych obiekcji.

Dlaczego wobec tego zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez administrację nie przekracza 4 proc.? Zapewne powodów jest tyle, ilu pracodawców i ich obaw. Zmiana tej sytuacji możliwa jest, jak się wydaje, jedynie za sprawą promocji udanych wdrożeń i dobrych praktyk.

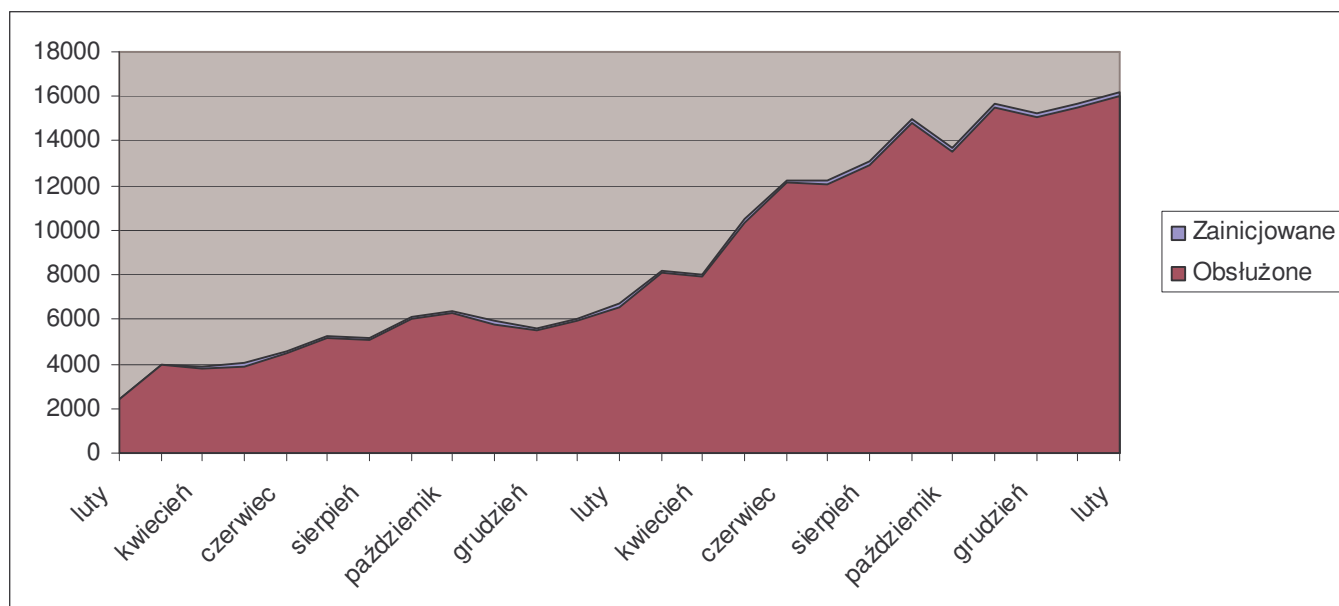
Projekt z dwuletniej perspektywy

Zadania. Biuro Informacji Teleinformatycznej – *call center* – w omawianym okresie, tj. od lutego 2009 r. do lutego 2011 r., informowało o miejscu, czasie, opłatach, wymaganych dokumentach oraz trybie załatwiania spraw administracyjnych w urzędzie i miejskich jednostkach organizacyjnych.

Liczba telefonów odbieranych dziennie przez pracowników to średnio od 600 do 1100 rozmów

serwisowych. Łączna liczba telefonów odebranych w 2010 r. wyniosła 135 299 połączeń serwisowych.

Wykres. Graficzny obraz przyrostu połączeń serwisowych od utworzenia Biura Informacji Teleinformatycznej *call center* w 2009 r.



Pracownicy

Uruchomienie *call center* w urzędzie, w oparciu o pracowników rekrutujących się spośród osób z orzeczoną niepełnosprawnością, to przedsięwzięcie, któremu towarzyszą trudności z rekrutacją. Samo ogłoszenie, zgodnie z obowiązującymi przepisami⁷, nie może być skierowane do określonej grupy, dlatego należy je sformułować w sposób, który pomoże osobom niepełnosprawnym zorientować się, czy jest to oferta przede wszystkim do nich. Doświadczenie pokazuje, że formalne wykształcenie nie musi przekładać się na przydatność w pracy, dlatego warto obniżyć próg do poziomu wykształcenia średniego.

Trudności z selekcją. Ogłoszenie urzędu o pracy skutkuje zgłoszeniem się wielu kandydatów. Praktycznie jest zatem stworzyć warunki przypominające pracę na stanowisku operatora i przetestować umiejętności i predyspozycje kandydatów.

Trudności z zatrudnieniem i rozliczaniem czasu pracy. Pragmatyka pracy urzędu i *call center* raczej się w tej mierze mijają. Regułą obowiązująca w urzędzie jest umowa o pracę, etat, a co za tym idzie 8-godzinny dzień pracy i 40-godzinny tydzień pracy przy uwzględnieniu tzw. doby pracowniczej. W komercyjnych *call center* praca jest regulowana na bardziej elastycznych zasadach. Dobrą praktyką jest takie określenie obowiązków pracownika *call center*, aby serwis telefoniczny nie był jego jedynym zatrudnieniem. Można w ślad za rozwiązaniem poznańskim przyjąć, że pracuje on na stanowisku „brokera informacji merytorycznej”, pozwala to uelastyczyć zakres obowiązków pracownika.

Sprawdza się także zróżnicowanie wymiaru pracy, tj. zatrudnienie pracowników pełnoetatowych obok półetatowych. Biorąc pod uwagę, że osoby niepełnosprawne mają zależnie od stopnia niepełnosprawności 7- lub 8-godzinny wymiar czasu pracy, uzyskuje się pewien margines do regulacji.

Trudności z kompetencjami. *Call center* to jednostka z natury rzeczy permanentnie się ucząca. Szkolenia obejmują przygotowanie do realizacji usługi i podtrzymanie kompetencji operatorów w obsługiwanych zakresie. Dobrą praktyką jest ustalenie specjalnych kanałów komunikowania się z pracownikami wydziałów merytorycznych. Grupa ta musi rozumieć i dostrzegać interes, jaki ma w niezakłóconej współpracy z *call center*. W dalszej perspektywie bardzo pomocne jest uruchomienie dla tych potrzeb platformy *e-learningowej*.

Klienci

Call center urzędu ma klientów zarówno wewnętrznych, tj. wydziały urzędu i miejskie jednostki organizacyjne, jak i zewnętrznych – mieszkańców/interesantów miasta. Klienci wewnętrzni z dużą ostrożnością podchodzą do współpracy. *Call center* wymusza standaryzację i automatyzację procesów. Po stronie klienta leży także ciężar przygotowania materiałów i poprowadzenia koniecznych szkoleń.

Klienci zewnętrzni, czyli mieszkańcy dzwoniący do *call center*, witają jego utworzenie z pragmatycznym zadowoleniem. Najczęściej komunikują to stwierdzeniem „nareszcie się można dodzwonić”. Pozostałe elementy, tj. standard obsługi, niezawodność technologii, kompetencje operatora,

traktując jako pewną oczywistość. Interesuje ich wyłącznie efekt, to jest co i jak szybko udało im się załatwić.

Efekty

Organizacja zdyskontowała bieżące efekty utworzenia *call center*. Obniżyła swoje wpłaty na PFRON, utworzyła za pieniądze pozyskane z Funduszu jednostkę, która była jej potrzebna, oraz zrealizowała społeczniowy aspekt projektu, czego widowym potwierdzeniem było uzyskanie godła *Superlodołamacz 2009 r.*

Od call center

do zintegrowanej platformy usług publicznych

Czy poznański projekt stanie się inspiracją dla samorządów lub szerzej administracji publicznej, czas pokaże. Jesienią bieżącego roku Poznań zamierza zorganizować konferencję pod hasłem: „Teleinformatyczne centra kontaktu z klientami administracji i służb publicznych – perspektywy”. Będzie to okazja do oceny poziomu zainteresowania sektora publicznego tym tematem. Urząd tworząc *call center*, uczynił pierwszy krok proponując swoim klientom nowy standard obsługi. Rosnący popyt na tego typu usługi determinuje podjęcie decyzji o dalszym rozwoju. Sprawna obsługa będzie wymagała stworzenia warunków do skupienia w jednym miejscu usługi końcowej, czyli w efekcie utworzenia zintegrowanej platformy usług publicznych. Platforma upraszcza i skraca kontakt klienta z administracją. Wydaje się, że tak powinna wyglądać przyszłość usług publicznych.

Przypisy:

1. Biuro Informacji Teleinformatycznej.
2. Sprawni w pracy urzędu – w skrócie S.P.U, czyli osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, uczestnicy projektu.
3. Wspieranie Inicjatyw Pracowniczych „WIP” to realizowany w Urzędzie Miasta Poznania program wsparcia finansowego inicjatyw (pomysłów) pracowniczych.
4. *One call and done* (załatwienie sprawy za pierwszym telefonem), na podstawie „Glosariusz terminologii *Call Center/help desk*” M. J. Kostecki, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa, 2007 r.
5. Źródło: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w jednostkach Urzędu Miasta Poznania, opracowanie Laboratorium badań społecznych sp. z o.o., na zlecenie Wydziału Zdrowia i Spraw Społecznych UMP.
Na pytania ankiety odpowiadali osobiście dyrektorzy, kierownicy wydziałów, biur, jednostek pomocniczych. Kwestionariusz wysłano do 34 jednostek, a odpowiedziało 17 respondentów. Dodatkowo przeprowadzono pogłębione badania z losowo wybranymi dyrektorami.
6. „Deklarowane powody niezatrudniania osób niepełnosprawnych. N=12 niezatrudniający niepełnosprawnych pracowników (Skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam)”
N=12 to liczba skutecznie przeprowadzonych ankiet dla danego badania. Wartość przy danym pytaniu jest średnią z udzielonych na nie odpowiedzi.
7. Art. 11 i dalej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, DzU nr 223, poz. 1458.

Konrad Zawadzki
Kierownik Biura Informacji Teleinformatycznej
Wydział Organizacyjny Urzędu Miasta Poznania

Link do strony miejskiego „call center” w Poznaniu:

http://bip.city.poznan.pl/bip/public/bip/organizacje.html?co=print&or_id=2058&or_typ=W

Badania w zakresie społecznej percepcji służby cywilnej

Podpisanie umowy

26 maja 2011 r. pomiędzy Kancelarią Prezesa Rady Ministrów a firmą ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Słowackiego 12, zawarta została umowa na przeprowadzenie badań w zakresie społecznej percepcji służby cywilnej w ramach projektu Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Wartość umowy wynosi 273 060,00 PLN. Czas obowiązywania umowy: 180 dni od dnia podpisania umowy.

Za realizację projektu odpowiada Departament Służby Cywilnej KPRM. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu V, Działania 5.1, Poddziałania 5.1.1.

Podstawowym celem projektowanych badań jest przedstawienie pogłębionej diagnozy społecznej percepcji służby cywilnej, służącej opracowaniu strategii komunikacyjnej dotyczącej kształtowania wizerunku służby cywilnej.

Proponowane badania będą się składać z 3 zasadniczych, wzajemnie uzupełniających się modułów: Badania Jakościowe, Badania Ilościowe, Analiza Dyskursu Publicznego.

Moduł I – Badania Jakościowe

Cele:

- Pogłębienie obrazu służby cywilnej w społecznej świadomości oraz pozyskanie „miękkiej” wiedzy uzupełniającej „twarde” dane ilościowe.
- Uzyskanie materiału pozwalającego na zaplanowanie komunikacji społecznej (tzw. insightów na temat przedmiotu badań i grupy docelowej).
- Rozpoznanie listy zagadnień i słownictwa potrzebnych do przygotowania badania ilościowego (m.in. sprecyzowanie problemów badawczych, ujednoczenie terminologii).
- Próba wyizolowania percepcji służby cywilnej od percepcji całości administracji publicznej oraz polityków (dotychczasowe obserwacje wykazują tendencję do postrzegania administracji państwowej oraz środowiska polityków jako jednej nieodróżnianej „całości”, odpowiedzialnej za bieg spraw publicznych).

Zagadnienia badawcze:

- Potoczne rozróżnienia terminologiczne związane z pojęciem służby cywilnej.
- Emocjonalny wizerunek służby cywilnej.
- Społeczna wiedza nt. służby cywilnej, źródła tej wiedzy.
- Aspiracyjność służby cywilnej (chodzi o sprawdzenie czy przynależność do służby cywilnej jest

źródłem satysfakcji oraz może być motywatorem kariery życiowej).

Moduł II – Badania Ilościowe

Cele:

- Dokonanie reprezentatywnej diagnozy postaw Polaków wobec administracji publicznej i służby cywilnej.
- Analiza zmian postaw Polaków wobec administracji publicznej i służby cywilnej, wykorzystująca wskaźniki umożliwiające porównania międzynarodowe i porównania z polskimi badaniami prowadzonymi w przeszłości.
- Wykorzystanie wyników badania przez zamawiającego podczas opracowywania strategii komunikacji służby cywilnej.

Zagadnienia badawcze:

- Postawy wobec państwa:
 - identyfikacja z państwem,
 - oczekiwania wobec państwa,
 - opinie o zakresie ingerencji państwa w prawa i wolności obywateli,
 - poglądy na ograniczanie lub rozszerzanie ekonomicznej roli państwa,
 - państwo a społeczeństwo obywatelskie.
- Postawy wobec urzędów i urzędników:
 - polityka i administracja publiczna (rozdzielenie pomiędzy politykami a urzędnikami),
 - zaufanie do administracji rządowej i samorządowej,
 - opinie o pracy urzędów i urzędników,
 - ocena zasobów ludzkich i zdolności instytucjonalnych administracji publicznej (rządowej i samorządowej) – czy jest ona ilościowo i jakościowo przygotowana do wykonywania swoich zadań,
 - źródła wiedzy o pracy urzędów i urzędników,
 - prestiż społeczny urzędnika,
 - kwestie etyczne (w tym postrzeganie korupcji wśród urzędników),
 - opinie o realizowaniu przez administrację publiczną stawianych przed nią zadań.

Moduł III – Analiza Dyskursu Publicznego

Cel:

Wyodrębnienie znaczeń pojęć i terminów związanych ze służbą cywilną, które funkcjonują w obiegu kulturowym i medialnym.

Zagadnienia badawcze:

- Analiza treści – m.in. analiza częstotliwości, objętości i stopnia ekspozycji materiałów nt. służby cywilnej w wyznaczonych mediach, obejmująca takie aspekty, jak: obecność kluczowych instytucji

służby cywilnej (np. Szef Służby Cywilnej, Rada Służby Cywilnej, mianowani urzędnicy, Krajowa Szkoła Administracji Publicznej), dominujący kontekst informacji, obecność kluczowych interesariuszy służby cywilnej, wykorzystywane źródła informacji, rodzaj relacji dziennikarskiej, powtarzalność kluczowych terminów występujących dla określenia służby cywilnej lub pojęć pokrewnych, a także opisu działań służby cywilnej i ich skutków.

- Analiza znaczeń kulturowych – zbadanie, jakie jest pole znaczeniowe samego pojęcia „służby cywilnej” oraz jego członów, a także pojęć synonimicznych lub pokrewnych wobec „służby cywilnej”, takich jak: administracja publiczna, urzędnicy państwowi, sektor publiczny.

- Analiza opozycji, przy pomocy których nadawany jest sens znaczeniom związanym ze służbą cywilną (zgodnie z zasadą Notness, którą kieruje się analiza semiotyczna, uczestnicy kultury porządkują świat według binarnych opozycji).

- Analiza kodów – stworzenie słownika kodowego służby cywilnej. Na słownik taki mogą się składać nie tylko terminy słowne, lecz także wszelkie metafory, symbole i wizualizacje użyte do obrazowania świata służby cywilnej.

Oprac. Dorota Marszałek
Specjalista w Wydziale Projektów Systemowych i Koordynacji
Departamentu Służby Cywilnej KPRM

Współpraca administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi

Seminarium, 1 czerwca 2011 r.

W ramach projektu systemowego „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich” 1 czerwca 2011 r. w Warszawie odbyło się seminarium pt. „Współpraca administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi. Wzajemne oczekiwania.” Celem było uzyskanie opinii interesariuszy projektu na temat wstępnej wersji raportu końcowego oraz rekomendacji dotyczących współpracy administracji publicznej z instytucjami analityczno-doradczymi, wypracowanych na podstawie diagnozy oraz wniosków z wizyt studyjnych.



Od lewej: dyrektor Magdalena Tarczewska-Szymańska, dyrektor Dagmir Długosz, wiceprezes Jerzy Kwieciński, prezes Jacek Kucharczyk, dyrektor Artur Kopijkowski-Gożuch. Fot. KPRM.

W seminarium udział wzięli przedstawiciele administracji rządowej oraz środowisk eksperckich i naukowych.

Jako pierwszy głos zabrał zastępca dyrektora Departamentu Służby Cywilnej KPRM **Artur Obluski**, który przedstawił dotychczasowe prace w ramach projektu oraz osiągnięte rezultaty.

Dyrektor ds. rozwoju administracji w firmie PSDB sp. z o.o. **Magdalena Tarczewska-Szymańska** zaprezentowała wyniki raportu końcowego z badania „Analiza 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.” M. Tarczewska-Szymańska przedstawiła uczestnikom seminarium wnioski z raportu końcowego, a następnie w oparciu o nie propozycje zmian, wskazując m.in. na konieczność wzmocnienia zdolności administracji rządowej do prowadzenia polityk opartych na dowodach oraz skutecznego pozyskiwania i analizowania wiedzy, danych, poprzez zapewnienie tzw. infrastruktury wiedzy (odpowiednie zasoby kadrowe, procedury czy mechanizmy współpracy). Podkreśliła wagę zmian dotyczących nastawienia pracowników administracji poprzez pokazanie zalet korzystania ze współpracy z instytucjami zewnętrznymi oraz wskazanie zasad, według których taka współpraca powinna się odbywać. Zwróciła także uwagę na konieczność wprowadzenia mechanizmów koordynacji badań, dzielenia się wiedzą i wspólnego budowania potencjału analitycznego administracji. Te i inne propozycje zmian powinny być wprowadzane zgodnie z zasadami współpracy, tj. jakości i profesjonalizmu, elastyczności, otwartości i innowacyjności, jawności, kompletności, zarządzania wiedzą oraz ewaluacji.

Ekspert, członek zespołu badawczego, **Sławomir Wysocki** omówił proces decyzyjny w polskiej administracji – stan obecny i perspektywy rozwoju. W swoim wystąpieniu skoncentrował się na elementach systemu funkcjonowania administracji rządowej, które mają istotny wpływ na efektywność, rzetelność, trafność, użyteczność i trwałość procesów decyzyjnych i ich rezultatów. Omówione zostały także modele podejmowania decyzji. Wszystko to zmierzało w konsekwencji do stworzenia wizji procesu decyzyjnego opartego na wiedzy i administracji publicznej jako systemu kapitalizującego wiedzę.

W dyskusji panelowej udział wzięli przedstawiciele administracji rządowej i instytucji analityczno-doradczych. Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów **Dagmir Długosz** omówił zasady, na których powinna być oparta współpraca pomiędzy administracją rządową a instytucjami zewnętrznymi, wskazując iż są zbieżne z zasadami współpracy jednostek administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi wymienionymi w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, określonymi w projekcie zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej. D. Długosz podkreślił wagę zasady profesjonalizmu, zgodnie z którą pracownik korpusu służby cywilnej zobowiązany jest do korzystania z najlepszej wiedzy dostępnej wewnątrz administracji, jak również, w razie konieczności, w instytucjach zewnętrznych.

Zastępca dyrektora Sekretariatu Ministra w Ministerstwie Gospodarki **Artur Kopijkowski-Goźuch** omówił dobre praktyki w zakresie współpracy administracji rządowej z instytucjami analityczno-doradczymi na przykładzie rozwiązań stosowanych w Ministerstwie Gospodarki, zwracając m.in. uwagę na odpowiednią infrastrukturę techniczną. Za przykład podał inicjatywę informatyzacji procesu konsultacji społecznych. Wskazał również na toczące się prace koncepcyjne dotyczące zastosowania podejścia procesowego w procesie legislacyjnym. Ponadto opisał doświadczenia Ministerstwa Gospodarki we wprowadzaniu ewaluacji *ex post* rozwiązań prawnych.

Wiceprezes Zarządu Fundacji Europejskie Centrum Przedsiębiorczości **Jerzy Kwieciński**, ekspert BCC, podkreślił przydatność wypracowania jasnych reguł współpracy pomiędzy administracją rządową a *think tankami*. Wskazał na konieczność rozwijania *think tanków* politycznych, stanowiących bazę do tworzenia idei dla partii politycznych w krajach, gdzie systemy współpracy są silnie rozwinięte. Ponadto zwrócił uwagę na ryzyka związane ze współpracą administracji z instytucjami zewnętrznymi.

Prezes Instytutu Spraw Publicznych **Jacek Kucharczyk** podkreślił, iż dobrze funkcjonujące *think tanki* rozumieją politykę publiczną, ale również formalne i nieformalne reguły rządzące cyklem polityk publicznych (jak choćby wpływ zbliżających się wyborów powszechnych na podejmowane

decyzje). Ponadto starają się utrzymywać na bieżąco wysoki poziom wiedzy i kompetencji w obszarach, w których funkcjonują, między innymi poprzez budowanie personalnych relacji z przedstawicielami administracji oraz politykami. Istotną umiejętnością jest synteza informacji i przedstawianie jej w krótkich i zwięzłych raportach. Jako największe problemy współpracy J. Kucharczyk wskazał brak wzajemnego zaufania oraz środków własnych *think tanków*, co jest wynikiem niewypracowanego systemu ich wspierania, jak to ma miejsce w innych krajach.

Dyrektor Departamentu Polityki Finansowej, Analiz i Statystyki w Ministerstwie Finansów **Marek Rozkrut** podzielił się swoim doświadczeniem w tworzeniu komórki analitycznej w tej jednostce, jak również doświadczeniem we współpracy zarówno z ekspertami wewnątrz, jak i na zewnątrz administracji. Podał pod rozagę przyjęcie modelu francuskiego i stworzenie jednej centralnej jednostki analitycznej w ramach administracji rządowej. Jego zdaniem jednostka taka miałaby większe szanse pozyskania wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Naczelnik Wydziału I Departamentu Edukacji Ekologii w Ministerstwie Środowiska **Patrycja Zasepa** nawiązała do problemów we współpracy z firmami doradczymi, które – jak twierdzi – dostarczają produktów raczej niskiej jakości, zaś ustawa Prawo zamówień publicznych nie pomaga w wyborze najlepszych wykonawców usług doradczych. Podobne zdanie zaprezentował **Bartosz Ledzion** z firmy EGO-Evaluation s.c., który prowadził badanie w administracji na temat organizacji uczących się.

Prof. dr hab. **Aleksander Surdej** z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie poświęcił uwagę tematyce roli ekspertów w tworzeniu i ocenie polityk publicznych. Przedmiotem wystąpienia były także typy wiedzy i wpływów na podejmowanie decyzji w państwie demokratycznym.

Podsumowania seminarium dokonała radca Prezesa Rady Ministrów w Departamencie Służby Cywilnej KPRM, koordynator projektu systemowego **Irena Jackiewicz**. Podkreśliła fakt klarowania się wizji administracji w drodze do wiedzy oraz konieczność uwzględnienia w dalszych pracach w projekcie nad zasadami współpracy administracji z instytucjami analityczno-doradczymi innych dokumentów o charakterze wytycznych, tak aby zachować spójność oraz komplementarność zasad i zaleceń kierowanych do członków korpusu służby cywilnej.

Przypis

1. Projekt systemowy „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich” realizowany jest w Departamencie Służby Cywilnej KPRM, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Renata Chojnacka
Departament Służby Cywilnej KPRM

Obowiązki członka korpusu służby cywilnej

Szkolenia z zakresu etyki

W drugiej połowie 2011 r. rozpoczynają się w 16 miastach wojewódzkich szkolenia pn. „Służebność korpusu służby cywilnej a prawne i etyczne obowiązki członków korpusu służby cywilnej”. Ich celem jest wzmocnienie świadomości oraz podniesienie poziomu wiedzy na temat prawnych i etycznych obowiązków członków korpusu służby cywilnej. Szczególny akcent zostanie położony na zapoznanie uczestników szkolenia z zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Szkolenie kierowane jest do członków korpusu służby cywilnej, w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (DzU z 2008 r. nr 227, poz. 1505 ze zm.).

Uczestnikami szkolenia będą:

- dyrektorzy generalni urzędów lub osoby ich zastępujące, kierownicy urzędów wykonujący zadania dyrektorów generalnych urzędów (w szczególności w administracji skarbowej) lub ich zastępcy, dyrektorzy komórek kadrowych w urzędach lub ich zastępcy,
- członkowie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej, komisji dyscyplinarnych oraz rzecznicy dyscyplinarni i ich zastępcy.

Przedmiotowe szkolenie jest realizowane w ramach zadania 5 „Wdrożenie narzędzi ZZL” projektu pn. „Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet V „Dobre rządzenie”, Działanie 5.1 „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej”, Poddziałanie 5.1.1 „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki).

W ramach zamówienia zakłada się zorganizowanie nie mniej niż 120 dwudniowych sesji szkoleniowych z powyższego tematu, w trakcie których zostanie przeszkolonych nie mniej niż 2 400 osób.

Główne zagadnienia:

- Współczesna koncepcja służebności, rozliczalności i odpowiedzialności służby cywilnej. Doświadczenia polskie i zagraniczne, w tym krajów Unii Europejskiej. Koncepcja służebności a koncepcja klienta administracji;
- Etyka w zarządzaniu:
 - rola wartości etycznych w praktycznym funkcjonowaniu organizacji,

- czym są zasady etyki zawodowej? – definicje na podstawie współczesnych kodeksów etyki,
 - rola zasad etyki zawodowej we współczesnych teoriach zarządzania,
 - godnościowe aspekty pracy;
- Główne instytucje stojące na straży przestrzegania obowiązków (infrastruktura etyczna):
- Szef Służby Cywilnej,
 - Rada Służby Cywilnej,
 - Pełnomocnik Rządu ds. Opracowania Programu Zapobiegania Nieprawidłowościom w Instytucjach Publicznych,
 - Najwyższa Izba Kontroli,
 - Centralne Biuro Antykorupcyjne,
 - Wyższa Komisja Dyscyplinarna oraz komisje dyscyplinarne, rzecznik dyscyplinarny do spraw dyscyplinarnych osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, rzecznicy dyscyplinarni i ich zastępcy,
 - Główna Komisja Orzekająca oraz komisje orzekające w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, Główny Rzecznik oraz rzecznicy dyscypliny finansów publicznych i ich zastępcy,
 - dyrektorzy generalni urzędów (art. 115 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej),
 - organizacje pozarządowe i środki masowego przekazu;
- Członek korpusu służby cywilnej wobec sytuacji naruszenia zasad etyki zawodowej w środowisku pracy:
- przepisy i procedury prawne,
 - kwestie psychologiczne i interpersonalne,
 - możliwość wsparcia w sytuacjach trudnych;
- Procedura przygotowania infrastruktury etycznej urzędu, w tym:
- opracowanie harmonogramu działań,
 - omówienie elementów infrastruktury etycznej – kodeks etyki i kodeks postępowania, system przyjęć interesantów oraz kontroli przyjmowania i załatwiania petycji, wniosków i skarg itp.;
- Podział zasad na:
- tradycyjne, nadal aktualne (np. legalizm, polityczna neutralność),
 - wynikające z nowoczesnego modelu administracji (np. efektywność, oszczędność);
- Podstawowe pojęcia, w szczególności:
- zasady służby cywilnej,

- wytyczne w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej,
 - zasady etyki korpusu służby cywilnej;
- ☐ Omówienie obowiązków członka korpusu służby cywilnej wynikających z:
- przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, w szczególności:
 - obowiązku przestrzegania Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa,
 - obowiązku rzetelnego i bezstronnego, sprawnego i terminowego wykonywania powierzonych zadań,
 - obowiązku dochowania tajemnicy ustawowo chronionej,
 - obowiązku godnego zachowania się w służbie cywilnej oraz poza nią,
 - obowiązku wykonywania poleceń służbowych przełożonych,
 - zakazu dodatkowego zatrudnienia członka korpusu służby cywilnej bez zgody dyrektora generalnego urzędu oraz zakazu podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych przez urzędników służby cywilnej bez zgody dyrektora generalnego urzędu,
 - zakazu publicznego manifestowania poglądów politycznych,
 - zakazu łączenia zatrudnienia w służbie cywilnej z mandatem radnego,
 - zakazu uczestniczenia w strajku lub akcji protestacyjnej zakłócającej normalne funkcjonowanie urzędu,
 - innych przepisów prawa, w szczególności:
 - ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne;
- ☐ Odpowiedzialność za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, w tym za naruszenie zasad etyki korpusu służby cywilnej i zasad służby cywilnej (relacje między obowiązkami ustawowymi a zasadami etyki korpusu służby cywilnej i zasadami służby cywilnej).
Odpowiedzialność wynikająca z ustawy z dnia 20 stycznia 2011 r. o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy publicznych za rażące naruszenie prawa (DzU z 2011 r., nr 34, poz. 173);
- ☐ Analiza studiów przypadku w zakresie naruszenia obowiązków ustawowych, zasad etyki korpusu służby cywilnej i zasad służby cywilnej.

Dorota Marszałek
Specjalista w Wydziale Projektów Systemowych i Koordynacji
Departamentu Służby Cywilnej KPRM

Polska prezydencja w Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (EUPAN)

1 lipca – 31 grudnia 2011 r.

1 lipca 2011 r. Polska obejmuje przewodnictwo w Radzie Unii Europejskiej – po raz pierwszy nasz kraj będzie przez sześć miesięcy przewodniczyć pracom Rady UE, pełniąc jednocześnie rolę gospodarza i organizatora większości unijnych wydarzeń.

Jednym z ustawowych zadań Szefa Służby Cywilnej jest prowadzenie współpracy międzynarodowej w sprawach dotyczących służby cywilnej. W ramach tego zadania Kancelaria Prezesa Rady Ministrów uczestniczy w pracach Sieci Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej (European Union Public Administration Network – EUPAN).

Przedstawiciele Departamentu Służby Cywilnej KPRM rozpoczęli współpracę w ramach EUPAN w 2004 r. Pomimo nieformalnego charakteru tej współpracy (zasady funkcjonowania administracji publicznej nie podlegają prawodawstwu unijnemu, pozostając w gestii państw członkowskich UE, w sieci nie zapadają decyzje wiążące wszystkie kraje UE), ma ona strategiczne znaczenie dla wielowymiarowej współpracy polskich instytucji publicznych z państwami członkowskimi UE. Struktura sieci i zasady jej funkcjonowania są wyraźnie okreś-

lone, podobnie jak zadania i zakres odpowiedzialności państwa sprawującego prezydencję.

EUPAN

Sieć Unii Europejskiej ds. Administracji Publicznej pełni rolę nieformalnego forum współpracy państw członkowskich UE, Komisji Europejskiej i Norwegii. EUPAN służy wymianie doświadczeń oraz wypracowywaniu i upowszechnianiu wspólnych rozwiązań, dobrych praktyk dotyczących zagadnień istotnych dla administracji państw członkowskich, szczególnie z perspektywy ogólnoeuropejskiej (np. zarządzanie w administracji rządowej, zarządzanie zasobami ludzkimi, świadczenie usług publicznych, współpraca z europejskimi stowarzyszeniami pracowników i pracodawców, realizacja Strategii Lizbońskiej, poprawa jakości regulacji, Wspólna Metoda Oceny CAF). Kierunki prac EUPAN wyznaczają dyrektorzy generalni (DG), tj. kierownictwo rządowych instytucji odpowiedzialnych za funkcjonowanie służb publicznych. Spotkania DG odbywają się pod koniec każdej prezydencji. Nieregularnie, średnio raz na dwa, trzy lata, odbywają się także spotkania ministrów odpowie-



56. Spotkanie Dyrektorów Generalnych EUPAN. Węgry, Gödöllő, 23-24 czerwca 2011 r. Fot. Prezydencja Węgier.

działnych za sprawy administracji publicznej. Przewodnictwo w EUPAN sprawuje aktualna w danym półroczu prezydencja, która jest odpowiedzialna całościowo (organizacyjnie i finansowo) za funkcjonowanie EUPAN, w tym organizację i prowadzenie konferencji, spotkań, badań, warsztatów, publikację raportów itp. Obecnie w EUPAN funkcjonują dwie główne grupy robocze:

□ Grupa Robocza ds. Innowacyjnych Usług Publicznych (Innovative Public Services Group – IPSG), w ramach której działają dodatkowo dwa zespoły tematyczne: Zespół ds. Wspólnej Metody Oceny (Common Assessment Framework – CAF) oraz Zespół ds. Zarządzania Satysfakcją Klienta Administracji Publicznej (Customer Satisfaction Management – CSM);

□ Grupa Robocza ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi (Human Resources Working Group – HRWG).

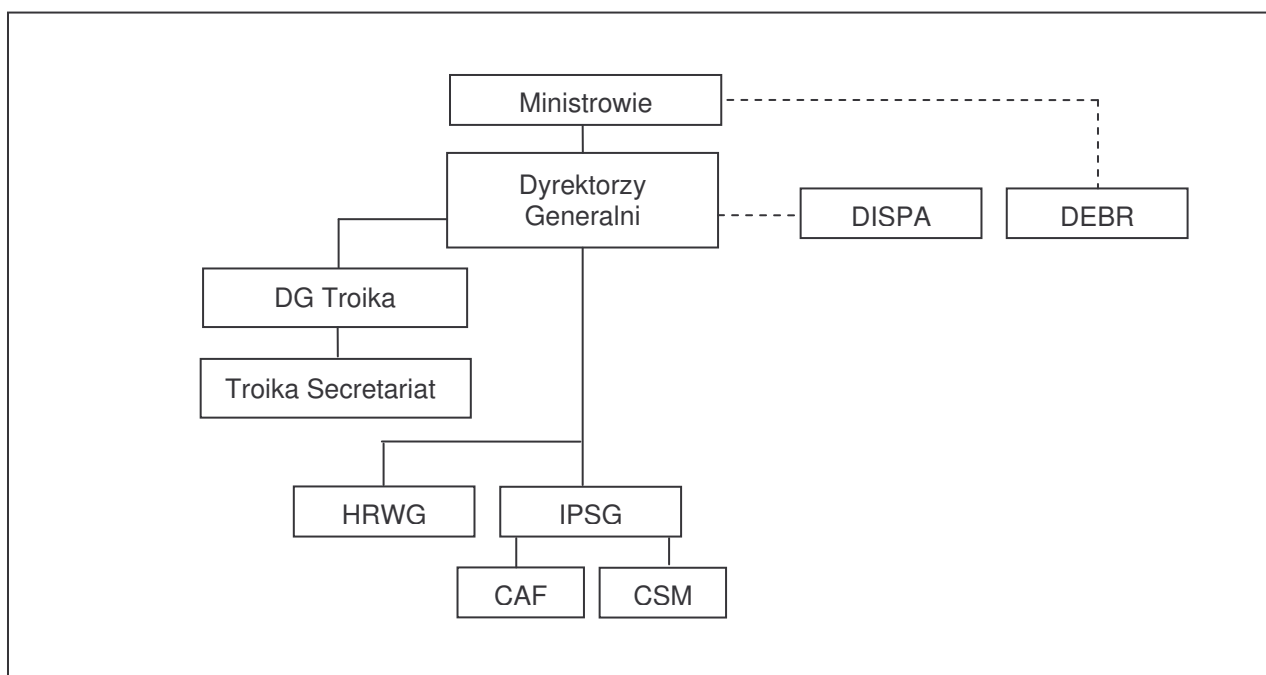
Spotkania grup roboczych odbywają się co do zasady 2 razy, a pozostałych zespołów co najmniej raz w trakcie prezydencji. W zależności od potrzeb czy wytycznych dyrektorów generalnych po-

wolywane są także zespoły zadaniowe (Task Force) do wypracowania rozwiązań konkretnych kwestii.

Oprócz wspomnianych grup i zespołów roboczych prezydencja zapewnia funkcjonowanie tzw. Extended Troika Secretariat (programuje działania sieci, wspiera prezydencję w bieżącej działalności oraz zapewnia koordynację prac grup roboczych) oraz tzw. Extended DG Troika (planuje spotkania dyrektorów generalnych oraz raportuje im przebieg prac grup roboczych EUPAN), w pracach których oprócz przedstawicieli aktualnej prezydencji uczestniczą reprezentanci poprzedniej oraz dwóch kolejnych prezydencji.

Sieć współpracuje blisko także z grupami roboczymi: Directors and Experts of Better Regulation (DEBR) oraz Directors of Institutes and Schools of Public Administration (DISPA). Ponadto w pracach, szczególnie projektach badawczych EUPAN, uczestniczą m.in. przedstawiciele Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht (EIPA), Komitetu Zarządzania Publicznego OECD oraz Europejskiej Grupy ds. Administracji Publicznej (European Group for Public Administration – EGPA).

Schemat EUPAN



Średnioterminowe priorytety TRIO (MTP)

Otwarta, elastyczna i zorientowana na wyniki administracja publiczna
(*Open, Adaptable and Performing Public Administration*)

Od 2001 r. planowanie prac sieci przyjęło formę priorytetów na okres trzech kolejnych prezydencji. W praktyce opracowywany jest dokument strategiczny, wyznaczający priorytety EUPAN na okres półtora roku, tzw. Mid Term Priorities (MTP). Głównym celem takiego podejścia jest zapewnienie

ciągłości prac EUPAN oraz aktualności tematów, wokół których skupia się dyskusja.

Polska, wspólnie z partnerami z TRIO: Danią i Cyprzem, rozpoczęła pracę nad MTP w 2010 r. Założono opracowanie dokumentu strategicznego, zawierającego również konkretne plany pracy EUPAN w trakcie poszczególnych prezydencji oraz uwzględniającego aktualne uwarunkowania ekonomiczno-gospodarcze, a także trendy i tendencje w administracjach publicznych poszczególnych krajów.

Współpraca w ramach TRIO przebiegała sprawnie, przy wspólnym wsparciu i zrozumieniu co do głównych kierunków działania sieci. Udało się także uwzględnić priorytety i praktyki krajowe. Departament Służby Cywilnej KPRM zorganizował m.in. dwa spotkania robocze w Polsce, podczas których dyskutowano o kształcie i zawartości MTP z przedstawicielami Danii i Cypru.

Projekt dokumentu powstał w ścisłej współpracy partnerów TRIO (Polski, Danii i Cypru) oraz prezydencji Węgier, odpowiedzialnej za proces związany z konsultacjami dokumentu w grupach roboczych. Dyskusja nad MTP toczyła się podczas dwóch spotkań grup roboczych w Budapeszcie, a sam dokument zebrał pozytywne oceny członków EUPAN. Po tych konsultacjach MTP przekazany został do akceptacji przez dyrektorów generalnych podczas spotkaniach w Gödöllő (23–24 czerwca 2011 r.).

W MTP zatytułowanym „Otwarta, elastyczna i zoorientowana na wyniki administracja publiczna” (*Open, Adaptable and Performing Public Administration*) znalazły się trzy priorytety horyzontalne, które obecne będą w pracach wszystkich trzech prezydencji:

- *In the Wake of Crisis* (w obliczu kryzysu),
- *Top Executives* (urzędnicy wyższego szczebla zarządzania),
- *Governing a Performing Organisation* (zarządzanie skuteczną organizacją).

W ramach powyższych trzech bloków tematycznych w trakcie polskiego przewodnictwa w EUPAN planuje się skoncentrować prace sieci wokół następujących zagadnień:

- efektywność dobrego rządzenia i etyki,
- przyszłość statusu zatrudnienia w służbie cywilnej,
- koordynacja i współpraca na najwyższym szczeblu kierownictwa,
- *flexicurity* w kontekście motywacji i elastycznego czasu pracy,
- rola *think-tanków* we wsparciu procesów decyzyjnych,
- budowa pozytywnego wizerunku służby cywilnej,
- urzędnicy wysokiego szczebla zarządzania jako inicjatorzy zmian i innowacji,
- konferencja jakości oraz dyskusja nad jej nowymi ramami organizacyjnymi,
- Wspólna Metoda Oceny (CAF) – ewaluacja oraz wypracowanie nowego planu działania,
- zarządzanie satysfakcją klienta (CSM).

Priorytetowe przedsięwzięcia i wydarzenia

Badanie pn.
„Efektywność dobrego rządzenia i etyki”

Wszystkie zaplanowane w ramach polskiej prezydencji przedsięwzięcia będą istotne dla sprawnego i skutecznego przeprowadzenia polskiego przewodnictwa w EUPAN, jednak wydaje się, że dwa z nich mają szczególny charakter, zarówno ze względu na spodziewane rezultaty, jak i zaangażowanie partnerów z państw członkowskich UE.

Pierwszym z nich jest planowane w trakcie polskiej prezydencji w EUPAN badanie pn. „Efektywność dobrego rządzenia i etyki” (*Effectiveness of Good Governance and Ethics*). Badanie zrealizowane zostanie we współpracy z zespołem Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht (EIPA), pod kierownictwem profesora **Christopha Demmke i Timo Moilanena**.

Profesor Ch. Demmke od wielu lat współpracuje m.in. z EUPAN, a jego liczne publikacje i uznanie w dziedzinie badań porównawczych administracji publicznej, w tym szeroko rozumianej etyki, wydają się dobrym prognostykiem w kontekście spodziewanych rezultatów. Z ostatnich publikacji prof. Ch. Demmke warto wymienić m.in. badania dotyczące: wpływu zmian demograficznych na zarządzanie zasobami ludzkimi i zmiany w organizacji; służby cywilnej w 27. państwach UE, w tym rezultatów reform i przyszłości służby cywilnej; wpływu indywidualnej oceny wyników pracy na wyniki organizacji; zasad i standardów w zakresie konfliktu interesów osób zajmujących stanowiska publiczne w państwach UE; etyki w państwach UE.

Współpraca związana z badaniem „*Effectiveness...*” rozpoczęła się jeszcze w 2010 r. i skupiała się wokół założeń, metodologii i celów badania. W trakcie wspólnych uzgodnień postanowiono również uwzględnić dotychczasowe prace i badania z zakresu etyki, podejmowane w ramach EUPAN przez wcześniejsze prezydencje (m.in. Irlandię, Holandię, Finlandię i Słowenię). W pracach badawczych wykorzystane zostaną również doświadczenia OECD i Komisji Europejskiej w dziedzinie etyki. Głównym celem badania jest analiza i porównanie efektywności różnych polityk, zasad i standardów w dziedzinach etyki zawodowej oraz dobrego rządzenia wśród państw członkowskich UE. Dodatkowym celem będzie pozyskanie informacji dotyczących kosztów i zysków generowanych przez systemy/polityki etyczne.

W pierwszej połowie lipca br. do członków Grupy Roboczej ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi EUPAN (HRWG) rozesłany zostanie dokument *policy paper*, nad którym prace już trwają, wraz z kwestionariuszem. Państwa członkowskie poproszone zostaną o komentowanie dokumentu w okresie od lipca do września br. Spora część pierwszego spotkania HRWG we wrześniu w Warszawie poświęcona będzie właśnie badaniu „*Effectiveness...*” – m.in. prezentacji założeń i celów badania, warsztatów, prezentacjom dobrych praktyk. Ostateczny raport z badania zostanie zaprezentowany na spotkaniu dyrektorów generalnych w Warszawie w grudniu br.

6. Konferencja Jakości

Kolejnym priorytetowym wydarzeniem w trakcie polskiego przewodnictwa w EUPAN będzie 6. Konferencja Jakości (*6th Quality Conference – 6th QC*). Konferencje jakości do niedawna były

organizowane w ramach EUPAN cyklicznie – co dwa lata. Jednak ostatnie wydarzenia związane z kryzysem gospodarczym oraz ogólnoświatową tendencją ograniczania wydatków spowodowały, że organizacja konferencji w dotychczasowej formule (ponad tysiąc uczestników) stała się *de facto* niemożliwa. Stąd inicjatywa Polski, aby skoncentrować się na mniejszym wydarzeniu, którego koszty będą znacznie niższe, a zasięg porównywalny dzięki zaangażowaniu wszystkich państw członkowskich, Komisji Europejskiej i transmisji w Internecie na żywo. Pomysł spotkał się z dużym wsparciem i uznaniem członków EUPAN, a dyrektorzy generalni wyrazili swoje pełne poparcie dla polskiej inicjatywy w rezolucji przyjętej na spotkaniu w Genewie w trakcie prezydencji Belgii.

W pracach planistycznych pracowników DSC KPRM wspierają także eksperci EIPA – **Patrick Staes** i **Nick Thijs**, uczestniczący od lat w działaniach związanych z zarządzaniem jakością w administracji publicznej, CAF, CSM. Efektem tych prac, zainicjowanych w połowie ubiegłego roku, było opracowanie programu i tematyki 6. Konferencji Jakości, która odbędzie się pod hasłem: *Doing the right things right. A more result-oriented public sector in Europe* (Wykonywać właściwe zadania dobrze/właściwie. Większa orientacja na wyniki w europejskim sektorze publicznym). Podczas konferencji prezentowane będą dobre praktyki w czterech blokach tematycznych:

- Od mikro- do metazarządzania,
- Zaangażowanie obywateli a skuteczność organizacji,
- Ku zarządzaniu/przywódstwu zorientowanemu na wyniki,
- Krzewienie kultury organizacji nastawionej na wyniki.

Struktura 6. Konferencji Jakości, w której przewiduje się udział ok. 320 osób z ponad 30 krajów, podzielona została na 4 sesje plenarne oraz 4 bloki warsztatowe. W każdym bloku odbywać się będą 4 równoległe sesje warsztatowe (w sumie 16 sesji). Zespół złożony z pracowników DSC i EIPA dokonał wyboru 42 studiów przypadku z 27 krajów, które będą prezentowane i dyskutowane podczas konferencji, wpisując się tematycznie w cztery zagadnienia przewodnie zaprezentowane powyżej.

Uzgodniono również udział tzw. *key-note speakers*, którzy poprowadzą sesje plenarne. Zaproszenie

organizatorów konferencji przyjęli: prof. dr **Harry Hatry** (Urban Institute – USA); prof. dr **Szczepan Figiel** (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski); **Marco Daglio** (Dyrektoriat Zarządzania Publicznego i Rozwoju Regionalnego OECD); prof. dr **Geert Bouckaert** – dyrektor Instytutu Zarządzania Publicznego (Katolicki Uniwersytet w Leuven – Belgia), **Patrick Staes** (Europejskie Centrum Zasobów CAF, EIPA, Maastricht – Holandia). Wpisując się w centralne priorytety polskiej prezydencji, wśród których znalazła się kwestia Partnerstwa Wschodniego, do udziału w konferencji zaproszeni zostali również przedstawiciele administracji publicznych Gruzji i Ukrainy, których pobyt w Polsce będzie współfinansowany ze środków programu MSZ „Polska Pomoc Rozwojowa 2011”.



Medal pamiątkowy przekazany dyrektorowi DSC KPRM Dagmirowi Długoszowi przez dyrektora generalnego Węgier Krisztinę Farkas na 56. spotkaniu DG w Gödöllő na Węgrzech, w związku z przejmowaniem przewodnictwa w sieci EUPAN w II połowie 2011 r. Fot. A. Kalita/DSC KPRM.

Wszystkie kwestie programowe i organizacyjne konferencji były dyskutowane i uzgadniane również z członkami Grupy Roboczej ds. Innowacyjnych Usług Publicznych (IPSG), odpowiedzialnej za wsparcie organizatorów konferencji. Pomoc ta polega m.in. na współuczestniczeniu członków Grupy w procesie wyboru w ich krajach studiów przypadku, rekrutacji uczestników, prezenterów, facylitatorów moderujących dyskusję podczas sesji warsztatowych. Takie podejście pozwoliło zwiększyć zaangażowanie i udział państw członkowskich UE już na etapie programowania, a tym samym wzmocnić wymiar europejski konferencji.

Kalendarz prezydencji EUPAN

Kalendarz wydarzeń podczas polskiej prezydencji w EUPAN obejmuje 13 spotkań (w tym dwa połączone spotkania HRWG i IPSG). Znaczna część spotkań odbędzie się w siedzibie KPRM w Warszawie, ponadto 6. Konferencja Jakości w hotelu „Jan III Sobieski” w Warszawie (w przeddzień planowane jest uroczyste powitanie uczestników przez prezydent Miasta Stołecznego Warszawy **Hannę Gronkiewicz-Waltz** w Pałacu Kultury i Nauki), listopadowe spotkanie HRWG i IPSG w hotelu „Radisson Blu” w Krakowie, a 57. Spotkanie Dyrektorów Generalnych EUPAN w grudniu w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.

Prezydencja w EUPAN będzie też okazją do promocji Polski – w planach programu kulturalnego dla uczestników spotkań przewiduje się m.in. zwiedzanie Starego Miasta w Warszawie, Muzeum Fryderyka Chopina w Warszawie, Centrum Nauki Kopernik w Warszawie, krakowskiego rynku i Wawelu.

Tabela. Planowane wydarzenia w ramach polskiej prezydencji w EUPAN.

Data	Spotkanie	Miejsce
2 września	Troika Secretariat 1	Warszawa
12–13 września	HRWG 1 + IPSG 1	Warszawa
29–30 września	6. Konferencja Jakości	Warszawa
10 października	DG Troika 1	Warszawa
13 października	Zespół ds. CSM	Warszawa
14 października	Zespół ds. CAF	Warszawa
24 października	Troika Secretariat 2	Warszawa
17–18 listopada	HRWG 2 + IPSG 2	Kraków
1 grudnia	Troika Secretariat 3	Warszawa
11 grudnia	DG Troika 2	Warszawa
12–13 grudnia	57. Spotkanie Dyrektorów Generalnych	Warszawa

Korpus prezydencji

Podobnie jak w większości ministerstw i urzędów zaangażowanych w przygotowania i sprawowanie polskiego przewodnictwa w Unii Europejskiej, w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów utworzono tzw. korpus prezydencji, którego członkowie zaangażowani będą w sprawy prezydenckie. Korpus prezydencji w EUPAN liczy 18 osób – pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM. Główne funkcje w nadchodzącym półroczu będą pełnić:

- **Dagmir Długosz** – dyrektor generalny EUPAN,
- **Krzysztof Banaś** – przewodniczący HRWG; koordynacja prezydencji w EUPA,
- **Marta Kuzawińska** – przewodnicząca IPSG; CAF, koordynacja organizacji 6. QC,
- **Izabela Najda-Jędrzejewska** – przewodnicząca CSM; koordynacja organizacji 6. QC,
- **Katarzyna Dudzik** – budżet, koordynacja organizacji i logistyki, HRWG,
- **Marta Pawłoska** – organizacja i logistyka.

Krzysztof Banaś
Naczelnik Wydziału Współpracy Międzynarodowej
i Polskiej Prezydencji w Unii Europejskiej DSC KPRM

„Kto kieruje globalizacją? *Think Tanki* – kuźnie nowych idei”

Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011 r.

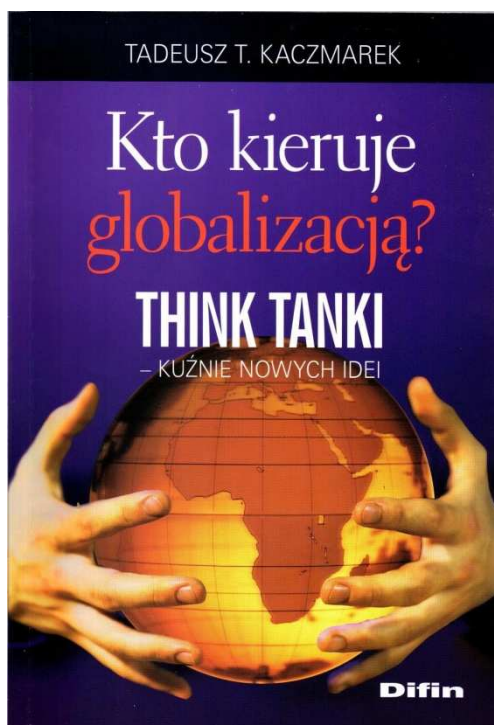
W „Przeglądzie Służby Cywilnej” publikujemy recenzje z prac dotyczących instytucji analityczno-doradczych typu *think tank*. Tym samym, staramy się ukazać kontekst projektu systemowego „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich”¹, realizowanego w Departamencie Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Warto udokumentować stan wiedzy i świadomość analityków zajmujących się problematyką współpracy administracji publicznej z instytucjami analityczno-doradczymi w Polsce. Ważne jest analizowanie tego kontekstu w trakcie toczącej się debaty nad wypracowywaniem nowych rozwiązań systemowych mających służyć wzmocnieniu współpracy administracji publicznej z zewnętrznymi wytwórcami wiedzy². W numerze 6(9) listopad-grudzień 2010 r. „Przeglądu Służby Cywilnej” ukazała się recenzja książki Wojciecha Ziętary, analityka z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, „*Think tanks*. Na przykładzie USA i Polski”³. Obecnie prezentujemy pracę Tadeusza Teofila Kaczmara, analityka Szkoły Głównej Handlowej, „Kto kieruje globalizacją? *Think Tanki* – kuźnie nowych idei”, która stanowi oryginalny, a zarazem kontrowersyjny wkład w nurt badań nad organizacjami typu *think tank*.

Praca dotyczy roli instytucji analityczno-doradczych w procesie kierowania globalizacją polityki i gospodarki światowej. Jej Autor sformułował tezę o podstawowej roli *think tanków* w opracowywaniu koncepcji rządzenia światem i podjął próbę odpowiedzi na pytania: kto kieruje globalizacją? Jaka jest rola *think tanków* w kierowaniu procesem globalizacji?

Zdaniem Autora, poznanie roli „instytutów badawczych ukierunkowanych na praktykę i finansowanych ze środków prywatnych i publicznych, których celem jest prowadzenie interdyscyplinarnych badań naukowych”⁴ w określaniu priorytetów politycznych, gospodarczych i społecznych jest niezbędne, aby poznać i wyjaśnić mechanizmy rządzące światową polityką i gospodarką. Podobnie jak W. Ziętara, Autor przyjmuje tezę sformułowaną za M. Weidenbaumem i M. Castells dotyczącą wzrastającej roli *think tanków* bez ponoszenia przez

te podmioty odpowiedzialności, i podkreśla wagę poznania specyfiki działania *think tanków*, które wpływając na decyzje, pozostają poza demokratyczną kontrolą.

Dla praktyków administracji publicznej, Czytelników „Przeglądu Służby Cywilnej” użyteczne są głównie rozdziały pracy omówione poniżej. Pozostałe fragmenty mają walor pobudzający do przemyśleń poprzez formułowane przez Autora kontrowersyjne, intrygujące tezy i pytania, wywołujące niekiedy sprzeciw, ale niepozwalające na dystans i przemilczenie.



Pierwsze dwa rozdziały książki poświęcone są problemom definicyjnym, omówieniu narzędzi i sposobów oddziaływania na polityków i decydentów oraz genezie powstania tych instytucji. Dla potrzeb badawczych Autor przyjmuje, że: „*think tanki* są finansowane ze środków prywatnych, są względnie niezależne i działają autonomicznie, a przy tym nie są ukierunkowane na osiągnięcie zysków. Jednak wskutek prowadzenia konkretnych badań i analiz wywierają znaczący wpływ na życie polityczne państwa”⁵.

Rozdziały trzeci i czwarty omawiają kwestie metodologiczne ustalania rankingów *think tanków* oraz problemy szkolenia pracowników i ekspertów dla *think tanków*. Te fragmenty pracy są szczególnie użyteczne dla

pracowników służby cywilnej, w tym dla kadry kierowniczej podejmującej najważniejsze decyzje o charakterze strategicznym, oraz analityków w administracji publicznej. Upowszechniają one informacje o metodologii ustalania rankingów *think tanków*, w tym o kryteriach stosowanych do pomiaru i regularnej oceny instytucji analityczno-doradczych.

Praca upowszechnia wiedzę o ratingu *think tanków* od kilku lat opracowywanym i stosowanym przez zespół kierowany przez Jamesa G. McGanna z University of Pennsylvania⁷. Spośród licznych kryteriów stosowanych w tych badaniach do oceny ilościowej i jakościowej instytucji typu *think tank* przytoczę poniżej te, które są istotne z punktu widzenia administracji publicznej przy wyborze ekspertów zewnętrznych. Do tej grupy – z szerokiej listy przytaczanej przez Autora – należą następujące kryteria:

- bezpośredni związek między osiągnięciami poszczególnych rządów i organizacji w poszczególnych obszarach (stwierdzone pozytywne zmiany),
- zdolność pozyskania i utrzymania wysokiej klasy naukowców i analityków,
- zdolność do sprostania popytowi instytucji posiadających fundusze albo zdolność sprostania ich wymaganiom,
- funkcje doradcze pracowników *think tanków* oraz nagrody przyznane naukowcom i analitykom,
- użyteczność informacji przygotowanych przez organizacje do postępowań sądowych, przygotowywanie ustaw,
- zdolność *think tanków* do kreowania nowej wiedzy lub alternatywnych rozwiązań i pomysłów dla polityków,
- zdolność włączenia nowych koncepcji w proces prowadzenia polityki⁸.

Na podstawie listy kryteriów – znacznie obszernej niż podana powyżej – zespół wyróżnił dziesięć kategorii *think tanków* oraz ustanowił ich ranking w poszczególnych kategoriach. Ranking ten jest aktualizowany co rok od 2008 r.

W części dotyczącej szkolenia pracowników i ekspertów dla *think tanków* TT. Kaczmarek omówił specyfikę doradztwa ukierunkowanego na cele polityczne (*policy advice*), interdyscyplinarne programy w zakresie *policy analysis* – wspominając tutaj o Krajowej Szkole Administracji Publicznej, która tego typu program realizuje, doradztwo strategiczne dla polityków (*political consulting*), doradztwo w zakresie zarządzania publicznego (*public management consulting*) oraz rolę „spin doktorów”.

Kolejne rozdziały książki poświęcone są *think tankom* w USA, Wielkiej Brytanii, Niemczech oraz w Polsce. Na dalszych stronach Autor analizuje rolę *think tanków* w kierowaniu procesem globalizacji. Trzy ostatnie rozdziały pracy to jej najbardziej kontrowersyjne części, zawierające zaskakujące

tezy. Dotyczą one teorii spiskowych, Grupy Bilderberg i jej celów oraz CIA jako specyficznego mega *think tanka*. Choć trudno zgodzić się np. z tezą o CIA jako *think tanku* – z oczywistych definicyjnych powodów – to sformułowanie takich skojarzeń – z podaniem argumentacji – skłania czytelnika do przemyśleń wykraczających poza konwencjonalne podejście do problematyki prezentowanej w literaturze przedmiotu.

Przypisy:

1. Projekt „Podniesienie jakości procesów decyzyjnych w administracji rządowej poprzez wykorzystanie potencjału środowisk naukowych i eksperckich” jest realizowany w DSC KPRM w ramach Poddziałania 5.1.1 „Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr” Działania 5.1 „Wzmocnienie potencjału administracji rządowej” Priorytetu V „Dobre rządzenie” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
2. A. Balcer, M. Safianik, „Czy *think tanki* zmieniają Polskę”, „Gazeta Wyborcza”, 19.05.2011 r.; http://wyborcza.pl/1,76842,9626664,Czy_think_tanki_zmienia_Polske.html?as=2&startsz=x.
3. W. Ziętara, „Think tanks. Na przykładzie USA i Polski”, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, 2010 r.; http://www.dsc.kprm.gov.pl/userfiles/Prze%C5%82adS%C5%82uzbyCywilnejnr6_9_listopad-grudzie%202010.pdf.
4. T.T Kaczmarek, „Kto kieruje globalizacją? *Think tanki* – kuźnie nowych idei”, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 19.
5. W. Ziętara, „Think tanks...”, cyt. wyd., s. 9–10.
6. T.T Kaczmarek, „Kto kieruje globalizacją?”, cyt. wyd., s. 21.
7. International Relations Program and the Think Tanks and Civil Societies Program at the University of Pennsylvania http://www.sas.upenn.edu/irp/documents/2009_GlobalGoToThink_TankRankings_TTIndex_1.28.10.pdf.
8. T.T. Kaczmarek, cyt. wyd., s. 35–36.

Irena Jackiewicz
Radca Prezesa Rady Ministrów
Departament Służby Cywilnej KPRM

Nowy numer „Zarządzania Zasobami Ludzkimi”

Szanowni Państwo!

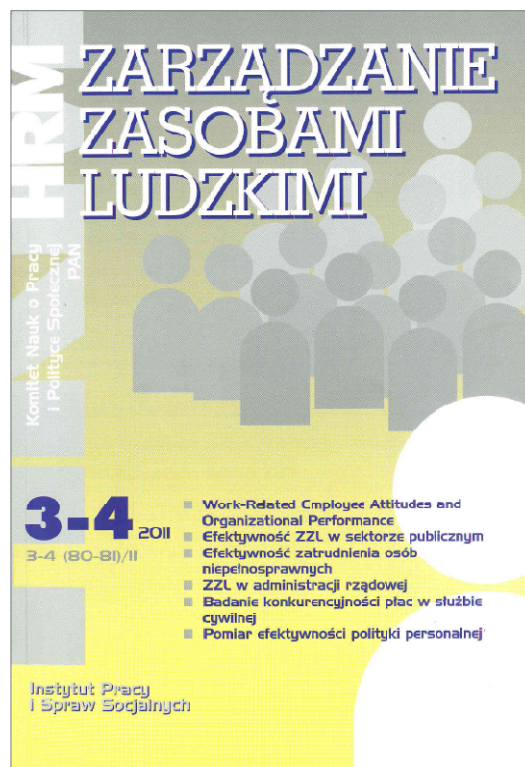
Miło mi Państwa poinformować, że właśnie ukazał się kolejny numer naukowego dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” (nr 3–4/2011), poświęcony w dużej części efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w szeroko pojętej administracji publicznej. Redaktorem naczelnym pisma jest prof. Stanisława Borkowska.

Bardzo cieszy fakt, że jedno z najbardziej renomowanych czasopism naukowych w Polsce w zakresie zarządzania coraz częściej poświęca swoje łamy problematyce zarządzania w administracji publicznej. Świadczy to – moim zdaniem – nie tylko o zwiększonym zainteresowaniu administracją badaczy z dziedziny zarządzania, ale także o tym, że zmieniająca się i unowocześniająca administracja staje się coraz ciekawszym polem do badań.

Mam również nadzieję, że rozwój badań naukowych dotyczących administracji publicznej przyczyni się do:

- pokazania funkcjonowania administracji w obiektywny sposób i odchodzenia od postrzegania jej przez pryzmat stereotypów i faktów medialnych;
- zwiększenia motywacji do samodoskonalenia.

W najnowszym numerze „Zarządzania Zasobami Ludzkimi” znajdziecie Państwo m.in. artykuły dotyczące różnych rodzajów organizacji sektora publicznego, tj. służby cywilnej, administracji samorządowej, sądów i prokuratury, placówek edukacyjnych, z których każdy podejmuje tematykę efektywności ZZL.



Więcej informacji na <http://www.ipiss.com.pl/>.

Wojciech Zieliński
Zastępca dyrektora Departamentu Służby Cywilnej
Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Logo polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej

10 maja 2011 r. prezes Rady Ministrów **Donald Tusk** zaprezentował logo nadchodzącej polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej.



Logo jest nieodłącznym, wizualnym symbolem każdej unijnej prezydencji.

Autorem polskiego projektu jest scenograf i grafik Jerzy Janiszewski, twórca logo „Solidarność”.

Więcej informacji: http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/prezentacja_logo_polskiej_prez.6528/.

Budżet państwa na 2012 r.

5 maja 2011 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy budżetowej na 2012 r.

Dochody wyniosą 292,7 mld zł, wydatki nie więcej niż 327,7 mld zł, a deficyt nie przekroczy 35,0 mld zł. Największe wydatki zostaną poniesione na dotacje i subwencje, potrzeby bieżące jednostek budżetowych oraz obsługę długu publicznego. Podatkowe dochody budżetu państwa oszacowano na 269,4 mld zł, w tym: VAT – 132,5 mld zł, akcyza – 63,4 mld zł, PIT – 42,4 mld zł i CIT – 29,6 mld zł. Niepodatkowe dochody wyniosą 21,5 mld zł. Z prywatyzacji do kasy państwa ma wpłynąć 10 mld zł.

Rząd przygotowując projekt budżetu na 2012 r. przyjął m.in. następujące wskaźniki makroekonomiczne: realny wzrost PKB o 4,0 proc., inflacja na poziomie 2,8 proc., wzrost przeciętnego zatrudnienia w gospodarce narodowej o 1,3 proc., realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – 2,9 proc. oraz wzrost spożycia ogółem o 3 proc.

Źródło: komunikat Centrum Informacyjnego Rządu.

Kontrole w administracji rządowej

10 maja 2011 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o kontroli w administracji rządowej, przedłożony przez Rządowe Centrum Legislacji. Proponowane przepisy mają poprawić efektywność kontroli wewnątrz administracji rządowej, a tym samym przyczynić się do budowy sprawnego państwa i zwiększyć zaufanie obywateli do jego organów.

Rozwiązania zawarte w projekcie ustawy dotyczą naczelnych i centralnych organów administracji rządowej, jednostek organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez te organy oraz wojewodów. Zapisy ustawy obejmują także organy samorządu terytorialnego, jednak tylko pod kątem wykonywania zadań z zakresu administracji rządowej. Tak określony zakres podmiotowy wynika z podsta-

wowego założenia projektowanej ustawy, tj. wprowadzenia jednolitego systemu kontroli w całej administracji rządowej.

Więcej informacji: http://www.premier.gov.pl/rzad/decyzje_rzadu/decyzje_z_dnia/projekt_ustawy_o_kontroli_w_ad.6520/.

Nowe dowody osobiste od 1 stycznia 2013 r.

17 maja 2011 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o dowodach osobistych i ustawy o ewidencji ludności, przedłożony przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Zgodnie z projektem nowelizacji ustawy, termin wydawania nowych dowodów osobistych zostaje przesunięty na 1 stycznia 2013 r. Powodem wprowadzenia do obrotu prawnego nowego wzoru dokumentu tożsamości w późniejszym niż pierwotnie zakładano terminie są względy organizacyjne i techniczne dotyczące procedur przygotowawczych i technicznych wydawania nowych dokumentów – m.in. certyfikacja poziomu bezpieczeństwa, oprogramowanie, itp. Przedłużenie *vacatio legis* nowej ustawy wynika także z konieczności notyfikowania rozporządzeń wykonawczych do Komisji Europejskiej.

Więcej informacji: http://www.premier.gov.pl/rzad/decyzje_rzadu/decyzje_z_dnia/projekt_ustawy_o_zmianie_ustaw.6588/.

„Mama w pracy” – wyniki konkursu 2011 r.

20 maja 2011 r. odbyła się uroczysta gala kończąca 4. edycję konkursu „Mama w pracy”, organizowanego przez Fundację Świętego Mikołaja, „Rzeczpospolitą” oraz MillwardBrown SMG/ KRC. Laureatami, czyli firmami najbardziej przyjaznymi dla pracujących mam, okazały się: Danone Sp. z o.o., O.K. Centrum Języków Obcych Sp. z o.o. z Lublina oraz Centrum Edukacji „OSKAR” z Olsztyna. Ponadto kapituła konkursu wyróżniła 27 firm, które wspierają kobiety łączące macierzyństwo z rozwojem zawodowym. Do konkursu przystąpiło 112 firm. Ankiety wypełniło 6429 kobiet.

Regulamin konkursu, informacje o jego poprzednich edycjach, a także „Raport z badań ilościowych dla Fundacji Świętego Mikołaja „Macierzyństwo a praca zawodowa kobiet” (MillwardBrown SMG/ KRC 2006) dostępne są na stronie <http://www.mamawpracy.pl/>.

Jak czytamy na stronie internetowej zwycięzcy konkursu: „Prowadząc program Firma Przyjazna Rodzinie, Danone stara się odpowiadać na potrzeby swoich pracowników, zapewnić wsparcie, a także równowagę między życiem prywatnym a zawodowym” (Ewa Zacharewicz, kierownik ds. relacji zewnętrznych i komunikacji Danone).

Więcej na temat programu firmy Danone: <http://www.danone.pl/news?newsId=9368>

Program polskiej prezydencji w UE

31 maja 2011 r. Rada Ministrów przyjęła „Program 6-miesięczny polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej w II połowie 2011 r.”, przedłożony przez Pełnomocnika Rządu ds. Przygotowania Organów Administracji Rządowej i Sprawowania przez RP Przewodnictwa w Radzie UE.

Głównym zadaniem polskiej prezydencji będzie wprowadzenie Unii Europejskiej na tory szybszego wzrostu gospodarczego i wzmocnienie siły politycznej wspólnoty. Aby ten cel zrealizować, polska prezydencja chce skupić się na trzech podstawowych priorytetach: „Integracji europejskiej jako źródle wzrostu”; „Bezpiecznej Europie” i „Europie korzystającej na otwartości”.

Więcej informacji: http://www.premier.gov.pl/rzad/decyzje_rzadu/decyzje_z_dnia/program_6_miesieczny_polskiej_6684/.

O priorytetach prezydencji poinformował premier **Donald Tusk**.

Jak m.in. czytamy w komunikacie Centrum Informacyjnego Rządu, Prezes Rady Ministrów zapewnił, że w czasie sześciomiesięcznego przewodnictwa w Radzie UE, Polska będzie zajmować się wszystkimi bieżącymi wyzwaniem, przed jakimi Unia staje. – *Oprócz ważnych dla nas i dla Europy priorytetów, nasza prezydencja to będzie także współzarządzanie poważnymi kryzysami, które dzisiaj nękają świat* – powiedział premier Tusk.

Więcej informacji: http://www.premier.gov.pl/rzad/decyzje_rzadu/premier_o_prezydencji_wzrosci.6685/.

Nowelizacja ustawy o KSAP

7 czerwca 2011 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Administracji Publicznej, przedłożony przez prezesa Rządowego Centrum Legislacji.

Projekt nowelizacji ustawy został przygotowany ze względu na konieczność wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z marca 2011 r., który orzekł niezgodność art. 8 pkt. 2 ustawy oraz rozporządzenia prezesa Rady Ministrów z 29 października 1999 r. (w sprawie stypendium) z Konstytucją.

Projekt nowelizacji ustawy o KSAP nie wprowadza nowych rozwiązań merytorycznych, dokonuje jedynie ich podziału między ustawę a akt wykonawczy do niej. W związku z tym większość przepisów zawartych w rozporządzeniu została przeniesiona do ustawy.

W projektowanej nowelizacji określono zasady przyznawania stypendium słuchaczowi w czasie kształcenia w KSAP-ie. Do tej pory nie klasyfikowano stypendiów. Obecnie, zgodnie z propozycją, stypendia będą podzielone na: stypendia krajowe (przyznawane studentom w okresie kształcenia w kraju) i stypendia zagraniczne (otrzymywane podczas np. odbywania stażu administracyjnego za granicą).

Źródło: komunikat CIR, http://www.premier.gov.pl/rzad/decyzje_rzadu/decyzje_z_dnia/projekt_ustawy_o_zmianie_ustaw_6726/.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2010 r.

27 czerwca 2011 r. na witrynie „Serwisu Służby Cywilnej” opublikowane zostało, zaakceptowane przez Prezesa Rady Ministrów, *Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2010 r.* wraz z załącznikami.

Sprawozdanie prezentuje stan służby cywilnej i informuje o realizacji zadań tej służby w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2010 r. Zostało 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 w 2010 r. zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej.

Pełny tekst sprawozdania dostępny jest pod adresem: <http://dsc.kprm.gov.pl/userfiles/SprawozdanieSSC2010.pdf>.

Oprac. D. Gdańska

Nowy Niezależny Portal Członków Korpusu Służby Cywilnej

www.sluzbacywilna.info.pl

25 stycznia 2011 r. powstał nowy Niezależny Portal Członków Korpusu Służby Cywilnej (www.sluzbacywilna.info.pl).

W swojej genezie portal nawiązuje do strony działającej uprzednio pod adresem www.sluzbacywilna.pl, ale pod względem merytorycznym i graficznym został dostosowany do bieżących potrzeb członków korpusu służby cywilnej, ułatwiając użytkownikom dotarcie do publikowanych na nim tekstów.

Nowy portal, podobnie jak i poprzedni, tworzony jest społecznie przez użytkowników. Jest inicjatywą o charakterze niekomercyjnym (strona nie zawiera reklam, płatnych ogłoszeń itp.). Mimo krótkiego okresu działania zanotował ponad 33 tysiące odsłon.

Działalność portalu skupiona jest głównie na przekazie informacji osobom zatrudnionym w korpusie służby cywilnej oraz na aktywnej współpracy z urzędami działającymi w strukturach służby cywilnej.

Na portalu umieszczane są bieżące informacje dotyczące funkcjonowania służby cywilnej pochodzące z różnych źródeł, co umożliwia szybkie zapoznanie się z najnowszymi wiadomościami bez konieczności przeglądania wielu stron internetowych.

Szczegółowe cele portalu to:

- informowanie o regulacjach prawnych dotyczących służby cywilnej,

- bieżące sygnalizowanie zmian w obowiązujących przepisach, a także informowanie o kierunkach planowanych zmian legislacyjnych,
- analiza orzecznictwa w obszarze administracji publicznej,
- komunikacja z urzędami działającymi w korpusie służby cywilnej (przekazywanie informacji prawnych, zgłaszanie potrzeb szkoleniowych w imieniu osób zatrudnionych w korpusie służby cywilnej – itp.),
- aktywne uczestnictwo w konsultacjach społecznych dotyczących zagadnień związanych ze służbą cywilną,
- integracja środowiska służby cywilnej.

Przeglądanie zamieszczanych na portalu treści nie wymaga rejestracji, dostęp jest w pełni otwarty. Jednakże zarejestrowani użytkownicy mają możliwość pisania własnych artykułów, zamieszczania informacji związanych z tematyką portalu (po zaakceptowaniu przez administratora strony), jak również zamieszczania komentarzy do artykułów już opublikowanych. Ponadto mogą otrzymywać specjalny *newsletter* przygotowywany przez administratorów portalu.

Podobnie jak poprzednio portal powiązany jest z forum działającym pod adresem: www.sluzbacywilna.pl/forum, dzięki czemu stwarza kompleksową płaszczyznę informacyjno-społecznościową, bowiem forum umożliwia komunikację między użytkownikami, wzajemną pomoc, wymianę doświadczeń itp.

Administratorzy Portalu

Widok strony głównej Niezależnego Portalu Członków Korpusu Służby Cywilnej.



KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW; ALEJE UJAZDOWSKIE 1/3; 00-583 WARSZAWA
WYDAWCA: SZEFE SŁUŻBY CYWILNEJ

KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW – DEPARTAMENT SŁUŻBY CYWILNEJ
REDAKTOR NACZELNY: DAGMIR DŁUGOSZ – DYREKTOR DEPARTAMENTU SŁUŻBY CYWILNEJ KPRM
ZASTĘPCY DYREKTORA: MARIA REUTT, ARTUR OBŁUSKI, WOJCIECH ZIELIŃSKI

REDAKCJA: WYDZIAŁ ORGANIZACYJNY DEPARTAMENTU SŁUŻBY CYWILNEJ KPRM
NACZELNIK WYDZIAŁU JACEK NIEWIAROWSKI, TEL. 22 694 73 21, E-MAIL JNIEWIAR@KPRM.GOV.PL
REDAKTOR PROWADZĄCY DOROTA GDAŃSKA, TEL. 22 694 74 20, E-MAIL DGDANSKA@KPRM.GOV.PL
WSPÓŁPRACOWNICY: PRACOWNICY DEPARTAMENTU SŁUŻBY CYWILNEJ KPRM

WYDAWNICTWO.KSC@KPRM.GOV.PL