



Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej

o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2021 roku



Od szefa służby cywilnej

Szanowni Państwo!

Kiedy przed rokiem i przed dwoma laty składałem swoje coroczne sprawozdania Prezesowi Rady Ministrów nawiązywałem w słowie wstępnym do wyjątkowej sytuacji, w jakiej znalazła się Polska, Europa i świat. Tę sytuację wywołała ogólnoświatowa epidemia choroby zakaźnej, która w pierwszych miesiącach 2020 roku dotarła również do naszego kraju. Pisałem wówczas o zupełnie nowych wyzwaniach, przed którymi stanęliśmy oraz o wielkiej odpowiedzialności, jaka spoczywa na nas – członkach korpusu służby cywilnej. Jednak nie spodziewałem się, że wkrótce staniemy wobec wyzwań i zagrożeń nieporównanie poważniejszych. Bo chyba nikt nie spodziewał się, że w XXI wieku sąsiadujące z nami europejskie państwo stanie się obiektem brutalnej, niesprowokowanej agresji atomowego mocarstwa, a widmo wojny pojawi się u naszych granic.



To niespodziewane zagrożenie kładzie się cieniem na obchody setnej rocznicy uchwalenia przez Sejm II Rzeczypospolitej ustawy o państwowej służbie cywilnej, co nastąpiło 17 lutego 1922 roku. Z tej okazji zainicjowaliśmy liczne przedsięwzięcia, które przedstawiam w dalszej części sprawozdania. Liczyliśmy na to, że 2022 rok przyniesie radość świętowania tego ważnego dla nas wszystkich jubileuszu. Tymczasem stoimy wobec wyzwań, które nieuchronnie przywodzą na myśl dramatyczne doświadczenia lat wojny i okupacji. Wobec tego faktu nie można przejść obojętnie.

W funkcjonowaniu służby cywilnej w 2021 roku dało się zauważyć kilka istotnych zjawisk, które bliżej przedstawiam w dalszej części sprawozdania, a tutaj chciałbym tylko krótko zasygnalizować. Fundusz wynagrodzeń w służbie cywilnej wzrósł w stosunku do 2020 roku, ale dalsze zwiększenie jej finansowania pozostaje moim priorytetem. Podobnie jak zachęcanie młodych, dobrze wykształconych Polaków do podejmowania pracy w służbie cywilnej. Trzeba również wspomnieć, że już drugi raz nie odbyło się postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie. W 2021 roku – podobnie jak rok wcześniej – status urzędnika służby cywilnej uzyskała jedynie niewielka grupa absolwentów KSAP, którzy złożyli wnioski o mianowanie. Ta niekorzystna sytuacja wyraźnie spowalnia proces profesjonalizacji służby cywilnej.

W ubiegłym roku kontynuowaliśmy zapoczątkowane wcześniej działania w kilku obszarach, które uważam za priorytetowe. W zakresie zwiększania dostępności administracji rządowej przeprowadziliśmy liczne szkolenia w ramach trzech programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Służą one realizacji rządowego Programu Dostępność Plus,

którego celem jest uczynienie przestrzeni publicznej oraz instytucji publicznych naszego kraju bardziej otwartymi i przyjaznymi dla wszystkich jego mieszkańców.

Konsekwentnie budujemy i wzmacniamy kulturę uczciwości w korpusie służby cywilnej. Wysokie standardy etyczne jego członków to – obok profesjonalizmu – kluczowy filar etosu służby cywilnej. Jego źródła i wzorców upatrujemy w tradycji przedwojennej państwowej służby cywilnej oraz Polskiego Państwa Podziemnego z lat drugiej wojny światowej. W roku naszego setnego jubileuszu sprawy te nabierają szczególnej wagi.

W słowie wstępnym do sprawozdania za 2020 rok wyraziłem życzenie, żeby dokonania naszych Koleżanek i Kolegów sprzed lat stały się dla nas, członków korpusu służby cywilnej, inspiracją do jak najlepszej pracy, a ich postawa etyczna i patriotyczna – wzorem cnót obywatelskich. Ostatnie wydarzenia za naszą wschodnią granicą nadają temu życzeniu szczególne znaczenie i aktualność.

Dobrosław Dowiat-Urbański

Dobrosław Dowiat-Urbański
szef służby cywilnej

Spis treści

Od szefa służby cywilnej	3
Wykaz skrótów	6
100-lecie służby cywilnej	7
Część I	9
1.1. Służba cywilna w liczbach	9
1.2. Najważniejsze aspekty funkcjonowania służby cywilnej w 2021 r.	10
1.3. Wnioski na 2022 rok	14
1.4. Cele i zadania na lata 2022-2024	17
Cel I: Zwiększenie atrakcyjności pracy w służbie cywilnej	17
Cel II: Wzmocnienie nowoczesnego zarządzania w służbie cywilnej i zwiększenie profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej	19
Część II – Stan służby cywilnej w 2021 roku	22
2.1. Zatrudnienie	22
2.2. Praca zdalna w czasie pandemii COVID-19	26
2.3. Wynagrodzenia	29
2.4. Nabory	32
2.5. Wyższe stanowiska	34
2.6. Szkolenia i rozwój zawodowy	35
2.7. Oceny pracownicze	39
2.8. Czas pracy	41
2.9. Odpowiedzialność dyscyplinarna	42
2.10. Współpraca międzynarodowa	43
2.11. Etyka – promocja kultury uczciwości	45
2.12. CAF	48
2.13. Wizerunek i prosty język	50
Część III – Realizacja zadań szefa służby cywilnej w 2021 roku	52
3.1. Wskaźniki produktu za 2021 rok	52
3.2. Wskaźniki rezultatu w latach 2019–2021	56
Załączniki – służba cywilna w 2021 roku w liczbach	59
1. Zatrudnienie	59
2. Wynagrodzenia	62
3. Nabory	71
4. Szkolenia	75
5. Czas pracy	78
6. Etyka	79

Wykaz skrótów

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

100-lecie służby cywilnej

W związku z przypadającą 17 lutego 2022 r. setną rocznicą uchwalenia przez Sejm II Rzeczypospolitej ustawy o państwowej służbie cywilnej zaplanowaliśmy szereg działań, które odbędą się na przestrzeni całego roku.

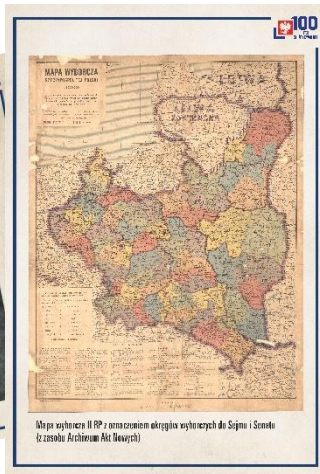
Identyfikacja wizualna



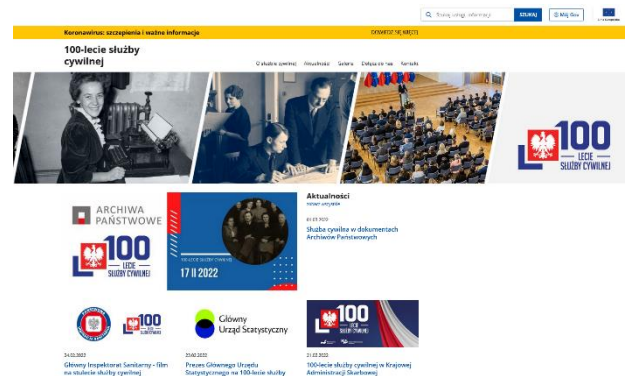
Album rocznicowy



Wystawa na ogrodzeniu Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie



Strona internetowa gov.pl/100latsc



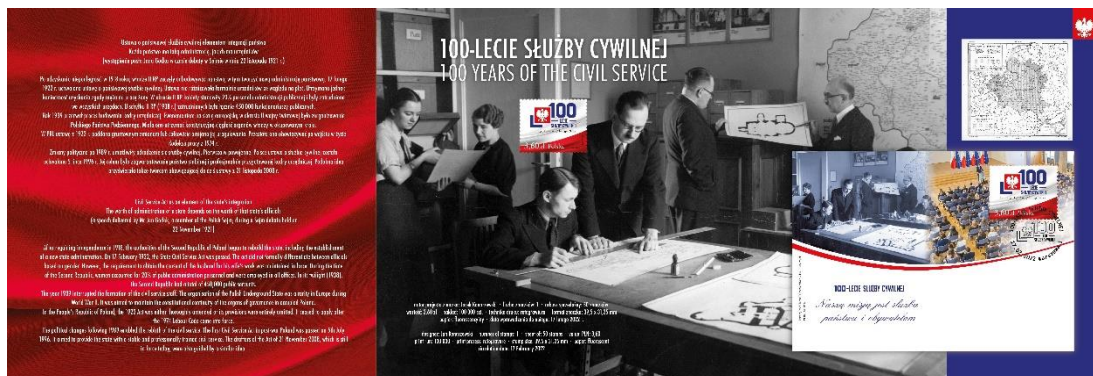
Medal okolicznościowy



Współpraca z Poczta Polską



100-LECIE SŁUŻBY CYWILNEJ
Naszą misją jest służba państwu i obywatelom



Działania, które zaplanowaliśmy na drugą połowę roku

Emisja spotu promocyjnego w internecie i ogólnopolskich telewizjach



Konferencja rocznicowa



Outdoorowa kampania plakatowa



Część I

1.1. Służba cywilna w liczbach

1829		URZĘDÓW
118 060		ZATRUDNIONYCH ¹
7415		URZĘDNIKÓW SŁUŻBY CYWILNEJ ²
72 %		KOBIET ³
5,4 %		OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ ³
7419 zł		PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE BRUTTO ⁴
9		ŚREDNIA LICZBA KANDYDATÓW W NABORACH ⁵

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

¹ Przeciętne zatrudnienie w 2021 r., w etatach.

² Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2021 r., w etatach.

³ Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2021 r., w osobach.

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

⁵ Na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej.

1.2 Najważniejsze aspekty funkcjonowania służby cywilnej w 2021 r.

Finansowanie służby cywilnej

W ostatnim czasie – zwłaszcza w 2021 r. – wynagrodzenia w służbie cywilnej były kształtowane w warunkach zmagania się ze skutkami pandemii koronawirusa. Wpłynęła ona na stan finansów publicznych, stąd podejmowane były trudne decyzje dotyczące również ograniczenia funduszu wynagrodzeń w służbie cywilnej. W 2021 r. urzędy nie tworzyły funduszu nagród w wysokości 3% funduszu wynagrodzeń osobowych.

Fundusz wynagrodzeń dla służby cywilnej w 2021 r. pierwotnie wzrósł o 1% w stosunku do ustawy budżetowej na 2020 r. Jednakże w trakcie roku, w związku z lepszą niż przewidywano sytuacją budżetową, okazało się możliwe zwiększenie finansowania służby cywilnej. Urzędy otrzymały dodatkowe środki na nowy składnik wynagrodzenia – dodatek motywacyjny – w wysokości 6% planowanych na rok 2021 wynagrodzeń osobowych. Mogą one być wydatkowane do końca listopada 2022 r.

Podjęte działania przełożyły się na nominalny wzrost w 2021 r. przeciętnego wynagrodzenia w służbie cywilnej o 7,8% (względem 2020 r.). Biorąc jednak pod uwagę inflację, realny wzrost był znacznie niższy i wyniósł jedynie 2,6%. Co więcej realna wartość wynagrodzeń spadła w powiatowej administracji zespolonej, a w urzędach wojewódzkich i wojewódzkiej administracji zespolonej pozostała na niemal niezmiennym poziomie względem 2020 r. W gospodarce narodowej i sektorze przedsiębiorstw wzrosty wynagrodzeń były znacznie wyższe – nominalnie odpowiednio 9,6% oraz 8,8%. W związku z tym liczba urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej wzrosła względem 2020 r. do ponad 1000 (ponad połowa urzędów w służbie cywilnej). W ponad $\frac{3}{4}$ urzędów powiatowej administracji zespolonej wynagrodzenia są niższe niż w gospodarce narodowej. Oznacza to spadek konkurencyjności płacowej służby cywilnej, czego wyrazem jest m.in. utrzymujący się podwyższony wskaźnik fluktuacji zatrudnienia.

Fluktuacja zatrudnienia

W 2021 r. wskaźnik fluktuacji zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej wyniósł 8,8% i był zbliżony do podwyższonego poziomu z ostatnich lat. Niepokój budzi w szczególności sytuacja w ministerstwach, urzędach centralnych, czy urzędach wojewódzkich. Wysoki poziom fluktuacji utrzymuje się w służbie cywilnej od 2017 r.

Dzieje się tak pomimo podejmowanych w ostatnich latach działań na rzecz wzrostu wynagrodzeń. Może to oznaczać, że były one niewystarczające, aby zapewnić konkurencyjność wynagrodzeń w służbie cywilnej. Rynek pracy dużych wojewódzkich miast, w których urzędy te mają swoje siedziby, jest realną alternatywą dla osób, które szukają bardziej konkurencyjnych warunków zatrudnienia.

Analiza przyczyn odejść z urzędów pokazuje, że w przeważającej większości decyzja o odejściu z pracy leży po stronie pracownika. Odejścia te stanowiły około 65% odejść w 2021 r. Główną przyczyną takich decyzji jest zbyt niski poziom wynagrodzeń i konkurencyjne oferty innych pracodawców. Oznacza to, że niewystarczający poziom finansowania służby cywilnej sprzyja odejściom pracowników. Fakt, że dotyczy to także ministerstw i KPRM wskazuje, że nawet urzędy z najwyższymi wynagrodzeniami w służbie cywilnej nie zawsze są w stanie zapewnić płace na takim poziomie, aby zatrzymać w urzędzie pracowników w obliczu konkurencyjnego otoczenia.

W przypadku urzędów, w których poziom odejść znacznie przekraczał średnią dla korpusu, może to stanowić zagrożenie dla realizacji zadań. Najczęściej wskazywanym przez urzędy działaniem systemowym, które mogłoby pomóc ograniczyć skalę odejść jest zwiększenie funduszu wynagrodzeń. Urzędy starają się ograniczyć fluktuację zatrudnienia, jednak z powodu niewystarczających środków nie są w stanie jej zapobiec. W związku z tym w pierwszej kolejności starają się zatrzymać pracowników bez ponoszenia kosztów – na przykład wprowadzając elastyczne rozwiązania dotyczące czasu pracy oraz zwiększając możliwości rozwoju zawodowego (szkolenia, kursy, studia).

Służba cywilna a sytuacje kryzysowe

W latach 2020–2022 przed służbą cywilną pojawiły się zupełnie nowe, niespodziewane wyzwania. Pandemia choroby zakaźnej wymusiła wiosną 2020 r. wprowadzenie daleko idących zmian w organizacji pracy wielu urzędów administracji rządowej. Przejście niemal z dnia na dzień na pracę zdalną wiązało się z koniecznością zapewnienia urzędnikom odpowiednich narzędzi do jej wykonywania, a często także gruntownego przeszkolenia ich w tym zakresie. W szczytowym okresie pandemii pracę w trybie zdalnym świadczyło 42% członków korpusu służby cywilnej.

Z kolei w wyniku wybuchu wojny rosyjsko-ukraińskiej na przełomie lutego i marca 2022 r. na teren Polski w ciągu kilkunastu dni przybyło prawie 2 miliony uchodźców

z Ukrainy. Zapewnienie im bezpiecznego schronienia, opieki zdrowotnej oraz edukacji dla dzieci i młodzieży stało się wielkim przedsięwzięciem organizacyjno-logistycznym. Wymagało ono z jednej strony szybkiego przyjęcia nowych regulacji prawnych, z drugiej zaś skierowania znacznych sił i środków (ludzkich, materiałowych i finansowych) do realizacji tych zupełnie nowych zadań.

Nabory

W 2021 r. urzędy przeprowadziły więcej naborów – wzrost zanotowano w każdej grupie urzędów. Zmalała natomiast średnia liczba chętnych ubiegających się o stanowisko pracy w służbie cywilnej – z 10 do 9.

Więcej naborów zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska. Wzrosła również liczba ogłoszeń o stanowiskach pracy dostępnych dla cudzoziemców. Jednak nadal utrzymuje się niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej.

Mianowania

W 2021 r. drugi już raz z rzędu nie odbyło się postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie. Skutkowało to mianowaniem w tym roku bardzo nielicznej grupy osób – wyłącznie absolwentów KSAP, którzy złożyli wnioski o mianowanie.

Jest to jeden z powodów zmniejszenia się na koniec 2021 r. liczby urzędników służby cywilnej. W dalszym ciągu spowolnia to więc proces profesjonalizacji służby cywilnej.

Dostępność

W 2021 r. zrealizowaliśmy 150 szkoleń w ramach projektów „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej” i „Współpraca na rzecz dostępności – szkolenia dla koordynatorów”. Wzięło w nich udział 930 redaktorów stron internetowych urzędów oraz 902 koordynatorów ds. dostępności. 421 osób wzięło udział w 4 warsztatach przygotowujących do projektu „Procedury bez barier”.

W ramach tego projektu wykonaliśmy również diagnozę barier w 120 urzędach pod kątem dostępności obsługi klienta i zatrudnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami. W ramach diagnozy przeprowadziliśmy wizyty w urzędach oraz opracowaliśmy raporty dla każdego urzędu. Realizacja tych projektów ujęta jest w Programie Dostępność Plus.

Kultura uczciwości

We współpracy z zespołem doradców ds. etyki w służbie cywilnej i po konsultacji z dyrektorami generalnymi/kierownikami urzędów centralnych opracowaliśmy „Zalecenia w zakresie aktywności członków korpusu służby cywilnej w internecie”. Przygotowaliśmy również zestaw odpowiedzi na często zadawane pytania, które dotyczą zasad obowiązujących członków korpusu w trakcie aktywności w sieci.

Promowaliśmy funkcję doradcy – w tym standardy pracy oraz inne mechanizmy ukierunkowane na wsparcie pracowników w sytuacjach dla nich niejasnych lub trudnych – w tych urzędach, w których nie wdrożono jeszcze takich rozwiązań. Wspieraliśmy nowo powołanych doradców ds. etyki i osoby już pełniące tę funkcję. Zwiększaliśmy ich wiedzę i kompetencje niezbędne do realizacji zadań doradcy poprzez m.in. organizację spotkań online, szkoleń nt. etyki, warsztatów w zakresie sposobu prowadzenia takich szkoleń w formie zdalnej. W sumie podczas 21 spotkań rozmawialiśmy z ponad 470 osobami z urzędów z całej Polski.

Zaktualizowaliśmy trzy programy szkoleniowe i trzy kursy e-learningowe na temat etyki i rozwiązywania dylematów etycznych. Dzięki temu wszyscy członkowie korpusu mieli dostęp do aktualnej wiedzy na ten temat.

Work-life balance

Ostatnie 2 lata, które upłynęły pod znakiem pandemii COVID-19 i pracy zdalnej, zwiększyły znaczenie możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym. Okazało się, że rozwiązania te są skuteczne i przynoszą wiele korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Niektóre z rozwiązań – jak np. praca zdalna, którą część urzędów wprowadziła z dnia na dzień – prawdopodobnie pozostaną z nami jako stały element kultury pracy w administracji.

Od kilku lat podejmujemy działania, które popularyzują te narzędzia w służbie cywilnej. Podkreślamy ich niewątpliwą rolę motywacyjną i wizerunkową. Podobnie było w 2021 r. Upowszechnialiśmy rozwiązania, które już sprawdziły się w wielu urzędach i podpowiadaliśmy, w jaki sposób można je wdrażać.

W 2021 r. po raz pierwszy przeprowadziliśmy Konkurs Szefa Służby Cywilnej na najlepsze praktyki work-life balance w służbie cywilnej. Głównym celem konkursu była promocja WLB i wyróżnienie urzędów, które wdrażają ciekawe i skuteczne rozwiązania w tym zakresie.

Do konkursu przystąpiło 16 urzędów, które zgłosiły 46 praktyk. Do finału zakwalifikowaliśmy dziesięć praktyk z 9 urzędów. Finaliści zaprezentowali swoje

praktyki w 2 kategoriach konkursowych. Spośród nich szef służby cywilnej Dobrosław Dowiat-Urbański i publiczność wyłonili laureatów konkursu.

Nagrody główne szefa służby cywilnej zdobyły:

1. Lubuski Urząd Wojewódzki w kategorii ogólnej za praktykę „Polityka Zarządzania Wiekiem w Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim”.
2. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej w kategorii praktyk w szczególności sposób integrujących pracowników urzędu za praktykę „Inicjatywy pracownicze”.

W obu kategoriach szef służby cywilnej przyznał również wyróżnienia. Otrzymały je:

1. Izba Administracji Skarbowej w Opolu w kategorii ogólnej za praktykę „Kącik psychologiczny”.
2. Urząd Transportu Kolejowego w kategorii praktyk w szczególności sposób integrujących pracowników urzędu za praktykę „Powołanie i działalność Rady Dobroczyńności oraz Rzecznika Różnorodności”.

Natomiast wyróżnienie publiczności otrzymało Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi za praktykę „Pies w pracy”.

1.3 Wnioski na 2022 rok

Finansowanie służby cywilnej

Na poziom płac w służbie cywilnej wpływa przede wszystkim sytuacja finansów publicznych. Pomimo niesprzyjających okoliczności udaje się w ostatnich latach konsekwentnie realizować działania, które sprzyjają wzrostowi tych wynagrodzeń.

Na 2022 r. zaplanowano zwiększenie środków na wynagrodzenia w urzędach o 4,4%. Zwiększa to pulę środków na kształtowanie wynagrodzeń w urzędach zgodnie z ich potrzebami. Przywrócono także fundusz nagród w wysokości 3% funduszu płac. Jednocześnie uruchomiony został program modernizacji służb podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji. W ramach tego programu przewidziana jest m.in. podwyżka wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Policji, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej. Ma to na celu m.in. ograniczenie odejść doświadczonych i wykwalifikowanych kadr. W tym roku kontynuowany jest także program modernizacji Krajowej Administracji Skarbowej. Programy te obejmują niemal połowę członków korpusu służby cywilnej.

Przy planowaniu środków na 2023 rok konieczne jest podejmowanie dalszych działań na rzecz ich wzrostu. Jest to szczególnie ważne w obliczu rosnącego

wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych, a także rosnącej konkurencji płac na rynku pracy. Z tego względu środki na wynagrodzenia dla służby cywilnej w nadchodzącym okresie powinny być planowane na poziomie pozwalającym zachować siłę nabywczą płac oraz odpowiedni poziom konkurencyjności, który pozwoli na ograniczenie odejść ze służby cywilnej.

Reagowanie służby cywilnej na sytuacje kryzysowe

Służba cywilna jest powołana do wykonywania zadań państwa nawet w najtrudniejszych, nieoczekiwanych i szybko zmieniających się warunkach. Sytuacje kryzysowe prawie zawsze wymagają działań niestandardowych, które mogą naruszać ustalony porządek organizacyjny i tryb pracy. Ostatnie dwa lata każą zadać pytanie o to, jak służba cywilna poradziła sobie i nadal radzi z tymi wyzwaniami.

Dlatego istnieje potrzeba wieloaspektowego przeanalizowania jej funkcjonowania w warunkach COVID-19 oraz następstw agresji Rosji na Ukrainę i wyciągnięcia wniosków na tym tle.

Nabory

Nabór do służby cywilnej – tak w sferze prawa, jak i praktyki – wymaga zmian. Ich kierunek i zakres został wyznaczony w ubiegłych latach.

Główny kierunek nowelizacji ustawy o służbie cywilnej w tym zakresie zakłada, że forma elektroniczna będzie podstawową formą aplikowania. Projekt przewiduje także rozwiązania systemowe, które usuną bariery proceduralne w procesie naboru. Uzgodniony projekt zamierzamy przekazać Radzie Ministrów w drugim kwartale tego roku.

Istnieje też potrzeba, aby dostosować praktyczną stronę rekrutacji do rozwiązań, które funkcjonują na rynku pracy i umożliwić kandydatom aplikowanie szybko, łatwo i bezpiecznie. Dlatego finalizujemy prace nad systemem rekrutacje.gov.pl, który zastąpi dotychczasowy nabory.kprm.gov.pl.

Mianowania

Po dwukrotnym odwołaniu postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej liczba urzędników zmalała. Należy więc dołożyć starań, aby liczba ta wyraźnie wzrosła w latach kolejnych. Z tego powodu planujemy nie tylko działania o charakterze prawnego-legislacyjnym, ale także promocyjno-informacyjne. W tym roku zamierzamy przeprowadzić postępowanie kwalifikacyjne. Dzięki temu grono urzędników

mianowanych nieco się powiększy. Aby jednak nadrobić straty niezbędne jest podnoszenie limitu mianowań w kolejnych latach.

Dostępność

Długofalowym celem projektów jest poprawa dostępności usług publicznych świadczonych przez urzędy, co umożliwi osobom ze szczególnymi potrzebami, w tym osobom z niepełnosprawnościami, udział w życiu społecznym na zasadzie równości z innymi osobami.

W 2022 r. będziemy kontynuować szkolenia z tematyki zapewniania dostępności:

- dla koordynatorów ds. dostępności w urzędach;
- dla redaktorów stron internetowych urzędów (dostępność cyfrowa);
- dla kadry kierowniczej i pracowników komórek kadrowych (dostępność w zatrudnieniu).

Będziemy też kontynuować działania doradcze w urzędach:

- wdrożymy rekomendacje z przeprowadzonych przeglądów w zakresie obsługi klienta ze szczególnymi potrzebami w urzędach;
- przygotujemy raporty z zaleceniami dla wszystkich urzędów w zakresie zatrudnienia i obsługi osób ze szczególnymi potrzebami.

Kultura uczciwości i etos służby cywilnej

Zainteresowanie budową, wzmacnianiem i promocją kultury uczciwości w służbie cywilnej opartej na wartościach nie maleje. Wyraźnie rośnie liczba urzędów, w których pracownicy mają zapewnione wsparcie w sytuacjach dla nich etycznie wątpliwych lub trudnych. Niemniej odsetek takich urzędów na tle całego korpusu jest nadal niezadowalający. Niezbędne są dalsze działania szefa służby cywilnej i dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w kierunku promocji odpowiedzialnego podejścia do tego problemu.

Od początku 2022 r. prowadzimy badanie „Diagnoza kultury uczciwości w służbie cywilnej”. Wnioski i rekomendacje pomogą nam zaplanować dalsze działania, ukierunkowane na wzmacnianie kultury uczciwości w korpusie.

Work-life balance

Dzięki stosowaniu przez pracodawców rozwiązań WLB pracownicy są bardziej zmotywowani, efektywni i zadowoleni z pracy. Dzięki temu służba cywilna jest postrzegana jako przyjazne i atrakcyjne miejsce pracy, również dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Mimo wielu zalet narzędzi WLB ich waga i znaczenie – zarówno dla pracowników, jak i pracodawców – często nie są doceniane. Dlatego nadal planujemy wspierać urzędy we wdrażaniu rozwiązań z zakresu WLB. W najbliższym roku planujemy opisywać i upowszechniać kolejne rozwiązania WLB, które sprawdziły się i funkcjonują w urzędach. W następnych latach będziemy przede wszystkim promować narzędzia WLB, upowszechniać rozwiązania, które już funkcjonują w administracji, a także organizować różnego rodzaju wydarzenia poświęcone tej tematyce.

1.4 Cele i zadania na lata 2022-2024

Największą wartością służby cywilnej i jej najcenniejszym aktywem są ludzie. Żeby pozyskać nowych pracowników i utrzymać tych, którzy pracują obecnie, musimy zapewnić im zarówno nowoczesny – odpowiadający dzisiejszym czasom – sposób aplikowania do pracy, jak i przyjazne środowisko pracy. Zależy nam w szczególności na ludziach o wysokich kompetencjach, otwartych na wyzwania współczesnego świata. Musimy dać im szansę wszechstronnego rozwoju zawodowego, a także zagwarantować wynagrodzenie konkurencyjne na rynku pracy oraz odpowiadające ich kwalifikacjom.

Niezwykle istotny jest również wzrost jakości zarządzania ludźmi oraz ugruntowanie pozycji służby cywilnej jako miejsca przyjaznego pracownikom ze szczególnymi potrzebami. Dlatego będziemy kontynuować działania, które pozytywnie wpłyną na zarządzanie ludźmi w służbie cywilnej oraz poprawią dostępność urzędów.

Cel I: Zwiększenie atrakcyjności pracy w służbie cywilnej

Wzmocnienie finansowania służby cywilnej

Wyższy wzrost wynagrodzeń na rynku pracy niż w służbie cywilnej powoduje osłabienie konkurencyjności płac oferowanych przez urzędy. Dotyczy to w szczególności administracji terenowej, gdzie wzrosty były wyraźnie niższe od średniej dla korpusu. Dodatkowo prognozowany dynamiczny wzrost wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych istotnie wpływa na obniżenie siły nabywczej tych płac. Będziemy zatem monitorować sytuację płacową w służbie cywilnej w celu identyfikacji obszarów najbardziej wymagających wsparcia. Konieczne będzie też wzmocnienie działań na rzecz wzrostu funduszu wynagrodzeń w całej służbie cywilnej w celu zachowania wartości wynagrodzeń oraz szczególnego wsparcia finansowego dla obszarów, w których spadek konkurencyjności płac względem rynku jest najbardziej odczuwalny. Zwiększenie funduszu wynagrodzeń jest

podstawowym działaniem systemowym, wskazywanym przez urzędy, które mogłyby pomóc ograniczyć skalę odejść ze służby cywilnej. Będziemy o to zabiegać w ramach posiadanych kompetencji w trakcie prac nad projektami ustaw budżetowych na kolejne lata.

Nowelizacja przepisów ustawowych w obszarach naboru, czasu pracy i komisji dyscyplinarnych

Po zakończeniu uzgodnień międzyresortowych projekt nowelizacji ustawy o służbie cywilnej trafi do prac legislacyjnych w ramach Rady Ministrów, a następnie do prac parlamentarnych. W zakresie naboru do służby cywilnej zmiany dotyczą głównie spraw związanych z aplikowaniem w formie elektronicznej, uelastycznienia pracy komisji prowadzących nabory i uproszczenia zasad ogłaszania naborów na stanowiska pracy, o które mogą ubiegać się także cudzoziemcy. Nowelizacja ma również uelastyczyć czas pracy przez wprowadzenie systemów czasu pracy funkcjonujących już w Kodeksie pracy, takich jak: zadaniowy system czasu pracy, system pracy weekendowej i praca w skróconym tygodniu. W zakresie komisji dyscyplinarnych zaproponowane zmiany dadzą małym jednostkom możliwość dołączania do komisji, która już działa dla innych urzędów w ich branży lub na ich terenie.

Znowelizowane przepisy powinny wejść w życie w tym roku.

Uruchomienie nowej platformy rekrutacyjnej rekrutacje.gov.pl

Finalizujemy etap testowania (z udziałem pracowników urzędów z całej Polski) systemu rekrutacje.gov.pl, który planujemy oddać do użytku w pierwszej połowie bieżącego roku. W następnych latach zamierzamy go rozwijać zależnie od potrzeb i tendencji na rynku pracy.

Promocja pracy w służbie cywilnej

Podobnie jak w ubiegłych latach pracownicy DSC KPRM będą aktywnie promować pracę w służbie cywilnej ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Będziemy uczestniczyć w targach pracy organizowanych przez uczelnie oraz organizować spotkania ze studentami. W drugiej połowie roku planujemy przeprowadzić kampanię outdoorową oraz wyemitować spoty promocyjne, które – oprócz nawiązania do 100-lecia służby cywilnej – będą również promować pracę w administracji rządowej.

Wzmacnianie pozytywnego wizerunku służby cywilnej na arenie międzynarodowej

W 2022 r. należy spodziewać się powrotu do tradycyjnych form współpracy międzynarodowej. Szczególnie istotne będzie zaangażowanie w działania w ramach PW. Skutki dla tej współpracy będzie miała niewątpliwie agresja Rosji na Ukrainę i co z tym pośrednio związane – wnioski akcesyjne do UE Ukrainy, Gruzji i Mołdawii.

Tradycyjnie Polska będzie aktywna w wymianie doświadczeń na forum UE w ramach działania EUPAN. Zwiększone zaangażowanie Polski w działania tzw. poszerzonej trójki oraz przygotowania do prezydencji Polski w EUPAN w I półroczu 2025 roku rozpoczną się na przełomie 2023 i 2024 roku.

Będziemy wzmacniać wizerunek naszego kraju na forach OECD w ramach prac Komitetu ds. Zarządzania Publicznego oraz grup roboczych działających w jego ramach.

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

Podniesienie jakości zarządzania ludźmi

1. Znowelizowane niedawno standardy zarządzania zasobami ludzkimi (zsl) pomagają ujednoczyć narzędzia i procedury, które stosujemy w służbie cywilnej w zakresie zarządzania. Promujemy te rozwiązania i wspieramy urzędy w skutecznym wdrażaniu standardów zsl. W kolejnych latach będziemy kontynuować te działania. W bieżącym roku m.in. opracujemy kurs e-learningowy z tego tematu.
2. Wspieramy urzędy we wdrażaniu rozwiązań z zakresu badania kompetencji miękkich (także kierowniczych) u kandydatów do pracy. Podpowiadamy jak je rozwijać u członków korpusu służby cywilnej. W kolejnych latach będziemy kontynuować te działania. W 2022 roku chcemy m.in. opracować i udostępnić kurs e-learningowy z tego tematu.
3. Od kilku lat działa w służbie cywilnej grupa asesorów wewnętrznych. To eksperci z wielu różnych urzędów, zebrani wokół wspólnego celu: doboru i utrzymania profesjonalnych kadr (zwłaszcza menedżerskich) w administracji rządowej. Działając razem w projektach assesment center zdobywają doświadczenie i rozwijają swoje kompetencje, które następnie mogą wykorzystać w codziennej pracy. W kolejnych latach planujemy rozwój tej grupy i jej działań w służbie cywilnej.

4. Chcemy, aby służba cywilna stała się miejscem pracy, które uwzględnia potrzeby i jest przyjazne dla pracowników w różnym wieku. Planujemy działania, które pomogą wprowadzić w urzędach rozwiązania z zakresu zarządzania wiekiem. Będziemy w sposób szczególny promować wymianę wiedzy wewnątrz organizacji, która umożliwi pracownikom wzajemne dzielenie się wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem.

Budowa kultury uczciwości i wzmocnienie etosu służby cywilnej

1. Od postawy i zachowania dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w dużej mierze zależy poziom kultury uczciwości w całym korpusie. W latach 2022–2024 nadal będziemy ich wspierać w pełnieniu funkcji etycznego lidera.
2. Chcemy nadal wspierać członków korpusu we właściwym rozumieniu i przestrzeganiu zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu, również w przestrzeni wirtualnej. W 2022 r. będziemy kontynuować promocję „Zalecenia Szefa Służby Cywilnej w zakresie aktywności członków korpusu służby cywilnej w internecie” – również po to, by przeciwdziałać dezinformacji i szerzeniu „fake newsów”, a w rezultacie wzmocniać wizerunek profesjonalnej służby cywilnej.
3. Będziemy rozwijać współpracę w ramach zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej, którzy pełnią swoją funkcję w KPRM, ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich. Będziemy zwiększać ich wiedzę, rozwijać kompetencje i wspierać ich w organizowaniu platform wymiany informacji w urzędach podległych i nadzorowanych.
4. Wyniki badania „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”, które prowadzimy od początku 2022 r., dostarczą nam informacji na temat oceny poziomu kultury uczciwości w korpusie, a tym samym skuteczności i efektywności dotychczas podejmowanych działań. Wnioski i rekomendacje pomogą nam zidentyfikować oraz zaplanować działania szefa służby cywilnej, jak również zaproponować działania dla dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w tym obszarze na kolejne lata.

Promocja CAF2020

Na podstawie analizy wyników badania nt. znajomości i zainteresowania CAF w administracji publicznej z 2021 r., na zlecenie DSC KPRM eksperci CAF opracowali raport z rekomendacjami działań. We współpracy z NIST planujemy wdrażanie niektórych z nich. Ich celem ma być upowszechnienie informacji na temat CAF i szeroka promocja tego narzędzia. Ważnym działaniem, do którego realizacji

już zaprosiliśmy Ministerstwo Finansów, będzie promocja CAF jako narzędzia do samooceny w ramach kontroli zarządczej.

Stale będziemy promować polskich użytkowników CAF i nowoczesne rozwiązania wdrożone w efekcie zastosowania tego modelu na arenie międzynarodowej.

Promocja mianowania

W dalszym ciągu będziemy promować mianowania w służbie cywilnej. Jednym z takich działań będzie publikacja w Serwisie Służby Cywilnej aktualnych informacji na temat postępowania kwalifikacyjnego i korzyści płynących z uzyskania mianowania. Będziemy także rozpowszechniać wiedzę o statusie urzędnika służby cywilnej.

Szef służby cywilnej zalecił także w „Planie szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2022 r.” intensyfikację działań ukierunkowanych na przygotowanie pracowników do udziału w postępowaniu kwalifikacyjnym w służbie cywilnej.

Poprawa dostępności urzędów

W latach 2022–2024 będziemy kontynuować wsparcie dla urzędów administracji rządowej związane z podnoszeniem kompetencji członków korpusu służby cywilnej oraz likwidacją barier proceduralnych dla osób ze szczególnymi potrzebami. Będziemy organizować szkolenia, warsztaty i spotkania z konsultantami w zakresie dostępności informacyjno-komunikacyjnej, cyfrowej i architektonicznej. Przeszkolimy łącznie 4200 osób z tematyki dostępności urzędów dla osób ze szczególnymi potrzebami. Przeprowadzimy przeglądy procedur w 210 urzędach i przedstawimy dla nich zalecenia usprawnień. Opublikujemy także rekomendacje dla wszystkich urzędów, nie tylko tych, które biorą udział w projektach.

Część II – Stan służby cywilnej w 2021 roku

2.1 Zatrudnienie

- ➔ Spadek zatrudnienia
- ➔ Utrzymujący się podwyższony wskaźnik fluktuacji (odejść)
- ➔ Spadek liczby urzędników mianowanych
- ➔ Wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami
- ➔ Utrzymujący się niski poziom zatrudnienia osób młodych

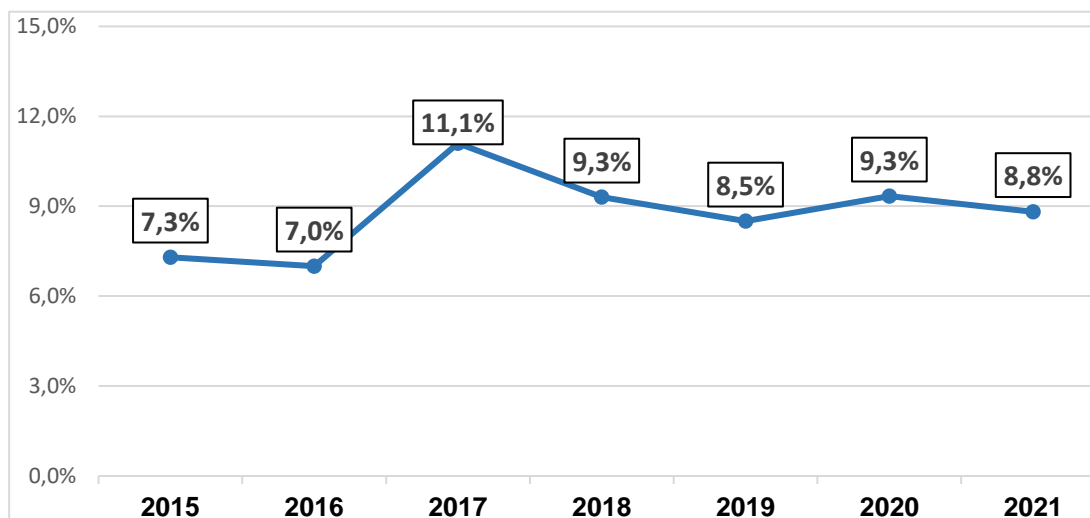
➔ Spadek zatrudnienia

- Przeciętne zatrudnienie w służbie cywilnej spadło względem 2020 r. o 825 etatów (tj. 0,7%) do poziomu 118 060 etatów. To drugi rok z rzędu, gdzie odnotowany został spadek zatrudnienia.
- W największym stopniu zatrudnienie spadło w Krajowej Administracji Skarbowej – o 1 097 etatów (tj. o 2,4%). Jedną z przyczyn było przejęcie w 2020 r. przez Centrum Informatyki Resortu Finansów (które funkcjonuje poza służbą cywilną), tych pracowników, którzy realizowali zadania z zakresu IT w Krajowej Informacji Skarbowej, izbach administracji skarbowej oraz Ministerstwie Finansów. Spadek zatrudnienia został odnotowany również w ministerstwach i KPRM (o 1,1% tj. 141 etatów), wojewódzkiej administracji zespolonej (o 0,7% tj. 100 etatów), pozostałej administracji niezespolonej (o 0,5% tj. 72 etaty).
- Wzrost przeciętnego zatrudnienia odnotowano w pozostałych kategoriach urzędów: w urzędach centralnych (o 3,8% tj. 461 etatów) – głównie w związku z przejęciem przez Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa części pracowników wojewódzkich inspektoratów zatrudnionych w laboratoriach, w urzędach wojewódzkich (o 1% tj. 89 etatów) oraz powiatowej administracji zespolonej (o 0,5% tj. 41 etatów).

➔ Utrzymujący się podwyższony wskaźnik fluktuacji (odejść)

- W 2021 r. fluktuacja w służbie cywilnej wyniosła 8,8%. Jest to wysoki wskaźnik, zbliżony do notowanego w poprzednich latach (w przedziałach od 8,5% do 11,1%).

Wskaźnik fluktuacji (odejść) w latach 2015-2021⁶



- Wysoką fluktuację odnotowano m.in. w ministerstwach i KPRM (12,7%), urzędach wojewódzkich (9,3%), oraz urzędach centralnych (9,1%).
- W stosunku do 2020 r. fluktuacja wzrosła w placówkach zagranicznych (o 1,5 p. proc. do poziomu 12,6%), powiatowej administracji zespolonej (o 1,4 p. proc. do poziomu 8,1%) oraz urzędach wojewódzkich (o 1,3 p. proc. do poziomu 9,3%).
- Najistotniejsze przyczyny odejść, zdaniem urzędów, to:
 - zbyt niskie wynagrodzenie zasadnicze,
 - konkurencyjne propozycje pracy u innego pracodawcy,
 - niewystarczająca wysokość zmiennych składników wynagrodzeń,
 - przeciążenie pracą, nadmiar obowiązków, praca pod stałą presją.
- Pracodawcy starają się przeciwdziałać odejściom najczęściej poprzez:
 - wprowadzenie elastycznych rozwiązań dotyczących czasu pracy,
 - zwiększenie możliwości rozwoju zawodowego,
 - zwiększenie zmiennych składników wynagrodzeń.
- Niemal 1/3 urzędów oceniła, że odejścia z pracy stanowią wysokie lub bardzo wysokie zagrożenie dla realizacji zadań.

⁶ Wskaźnik obejmuje każdy przypadek odejścia osoby z urzędu, w tym również do innego urzędu w ramach służby cywilnej, a także sytuacji, w której członek korpusu służby cywilnej zmienia status zatrudnienia na inny poza służbą cywilną.

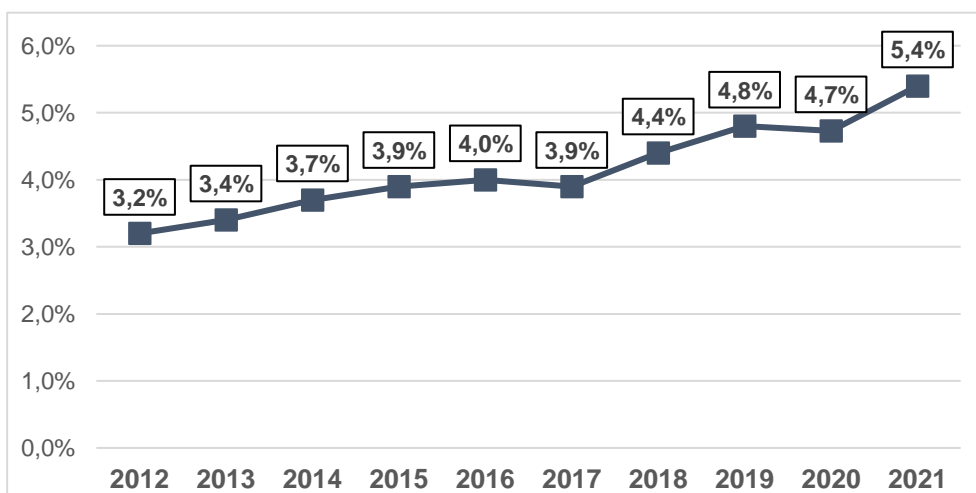
➤ Spadek liczby urzędników mianowanych

- Na koniec 2021 r. w służbie cywilnej było zatrudnionych 7 415⁷ urzędników służby cywilnej⁸. W porównaniu do 2020 r. było ich o 245 (o 3,2%) mniej. Również ich udział w korpusie spadł – o 0,1 p. proc. do poziomu 6,3%. To już drugi rok z rzędu, kiedy odnotowujemy spadek liczby urzędników mianowanych.
- Największy spadek liczby urzędników odnotowano w Krajowej Administracji Skarbowej – o 135 (o 4,8%) oraz w ministerstwach z KPRM – o 85 (o 3,2%). Jedynie w placówkach zagranicznych, podobnie jak przed rokiem, nastąpił wzrost – o 33 (o 10,1%).
- Największy udział urzędników niezmiennie utrzymuje się w placówkach zagranicznych (26,8%) oraz ministerstwach z KPRM (19,8%).

➤ Wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami

- Na koniec 2021 r. w służbie cywilnej zatrudnione były 6 581 osoby z niepełnosprawnościami.
- Udział osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu ogółem zwiększył się w stosunku do roku 2020 o 0,7 p. proc. do poziomu 5,4% korpusu służby cywilnej.
- Najwyższy udział tych osób odnotowano w powiatowej administracji zespolonej (7,3%), urzędach wojewódzkich (6,3%) i Krajowej Administracji Skarbowej (6,2%).

Udział zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w latach 2012-2021



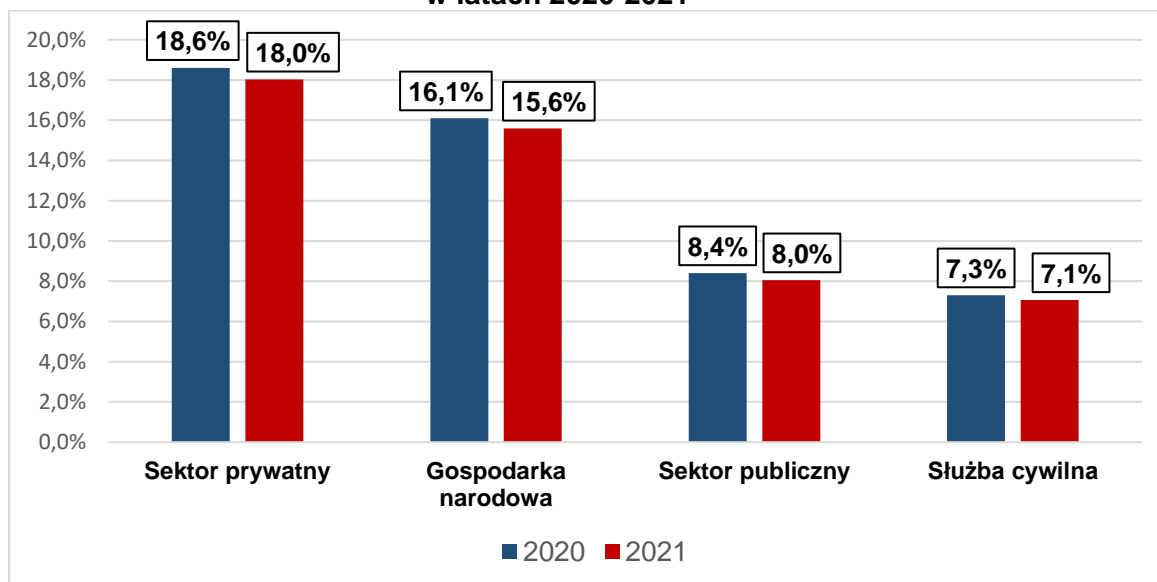
⁷ W etatach, stan na 31 grudnia 2021 r.

⁸ W tym również urzędnicy, którzy otrzymali urlop bezpłatny w związku z powołaniem na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

☛ Utrzymujący się niski poziom zatrudnienia osób młodych

- Liczba najmłodszych członków korpusu służby cywilnej, tj. osób w wieku do 29 lat nieznacznie zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2020 – do poziomu 8 533 osób. Jest to spadek o 366 osób. Pomimo tego udział tych osób (7,1% w 2021 r.) kształtuje się na zbliżonym poziomie od roku 2017.
- Największy udział osób młodych występuje niezmiennie w urzędach wojewódzkich (8,9%) i w urzędach centralnych (7,9%).
- Niezmiennie udział zatrudnienia osób młodych w służbie cywilnej jest znacznie niższy niż na rynku pracy⁹. Niemniej jednak i na rynku pracy obserwowany jest trend spadkowy – w sektorze prywatnym (spadek o 0,6 p. proc.), w sektorze publicznym (spadek o 0,4 p. proc.) oraz w całej gospodarce narodowej (spadek o 0,5 p. proc.).

Udział zatrudnienia osób do 29 lat w służbie cywilnej na tle rynku pracy w latach 2020-2021



Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia przedstawia załącznik nr 1.

⁹ Publikacja GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski 3 kwartał 2021 r.

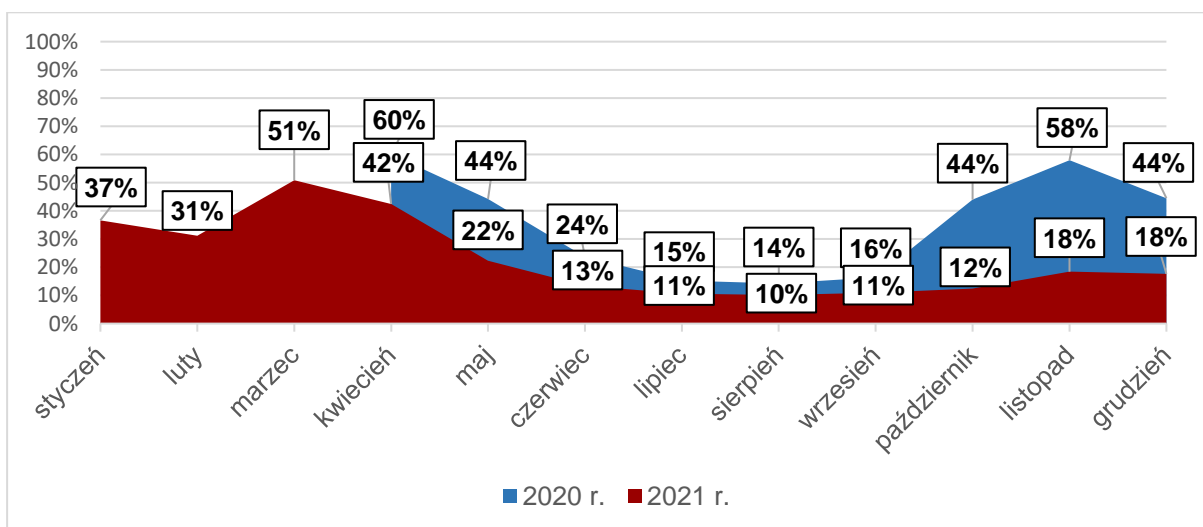
2.2 Praca zdalna w czasie pandemii COVID-19

- Spadek wykorzystania pracy zdalnej w służbie cywilnej
- Większe wykorzystanie pracy zdalnej w służbie cywilnej niż na rynku pracy

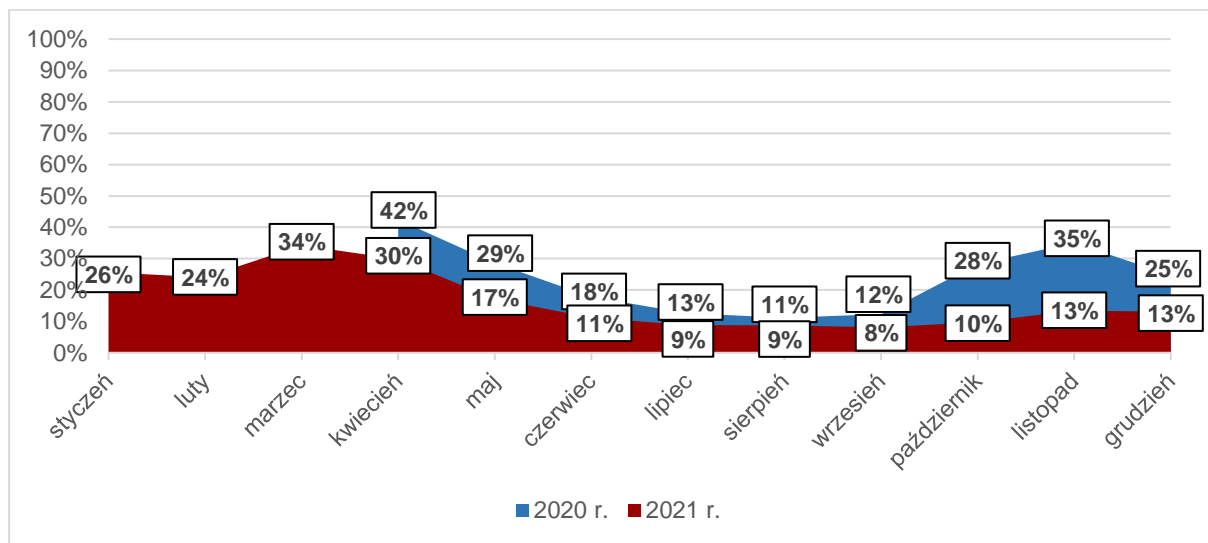
➤ Spadek wykorzystania pracy zdalnej w służbie cywilnej

- W 2021 r. nastąpił wyraźny spadek udziału urzędów wykorzystujących pracę zdalną oraz udziału osób pracujących zdalnie, względem poprzedniego roku.
- Maksymalny udział urzędów wykorzystujących pracę zdalną i osób pracujących zdalnie był niższy wraz z każdą kolejną falą zakażeń.
- W 2021 r. najwięcej urzędów wykorzystywało pracę zdalną w marcu – 51%, w tym miesiącu także najwięcej członków korpusu służby cywilnej pracowało zdalnie – 34%. Był to okres „trzeciej fali” zakażeń.
- W trakcie „czwartej fali” w listopadzie zakres pracy zdalnej był zdecydowanie niższy - jedynie 18% urzędów wykorzystywało pracę zdalną, a zdalnie pracowało 13% członków korpusu służby cywilnej.

Wykorzystywanie pracy zdalnej przez urzędy w latach 2020 i 2021



Osoby pracujące zdalnie w latach 2020 i 2021



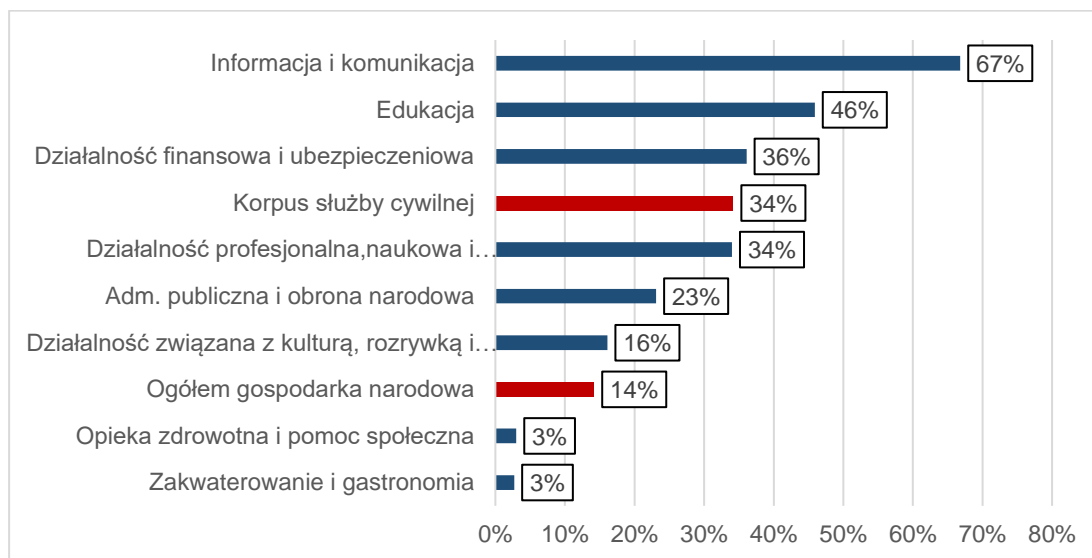
➤ Większe wykorzystanie pracy zdalnej w służbie cywilnej niż na rynku pracy¹⁰

- Praca zdalna w służbie cywilnej była stosowana w większym zakresie niż ogółem na rynku pracy w Polsce. Na koniec każdego kwartału udział pracy zdalnej w służbie cywilnej był wyższy o około połowę. Największa różnica wystąpiła w marcu – w służbie cywilnej zdalnie pracowało 34% zatrudnionych, na rynku pracy – 14%.
- W marcu praca zdalna najczęściej była wykonywana przez pracowników zatrudnionych w sekcji „Informatyzacja i komunikacja” (ok. 67%) oraz „Edukacja” (ok. 46%), najrzadziej zaś (poniżej 3%) w sekcjach „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz „Zakwaterowanie i gastronomia”¹¹.
- Najbardziej zbliżony do służby cywilnej poziom pracy zdalnej odnotowany został w sekcji „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (ok. 34%). W całej sekcji „Administracja publiczna i obrona narodowa; pozostałe zabezpieczenia społeczne” (której częścią jest korpus służby cywilnej) był on niższy i wyniósł ok. 23%.

¹⁰ Dane dotyczące rynku pracy pochodzą z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego: Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w poszczególnych kwartałach 2021 r.

¹¹ Sekcje działalności społeczno-gospodarczej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD).

Udział osób pracujących zdalnie w służbie cywilnej na tle rynku pracy w I kwartale 2021 r.



- Podobnie jak na rynku pracy, poziom wykorzystania pracy zdalnej w służbie cywilnej również był zróżnicowany. W trakcie „trzeciej fali” najczęściej osób pracowało zdalnie w ministerstwach i KPRM (72%) i urzędach centralnych (57%), a najmniej w Krajowej Administracji Skarbowej (22%) i w powiatowej administracji zespolonej (11%).

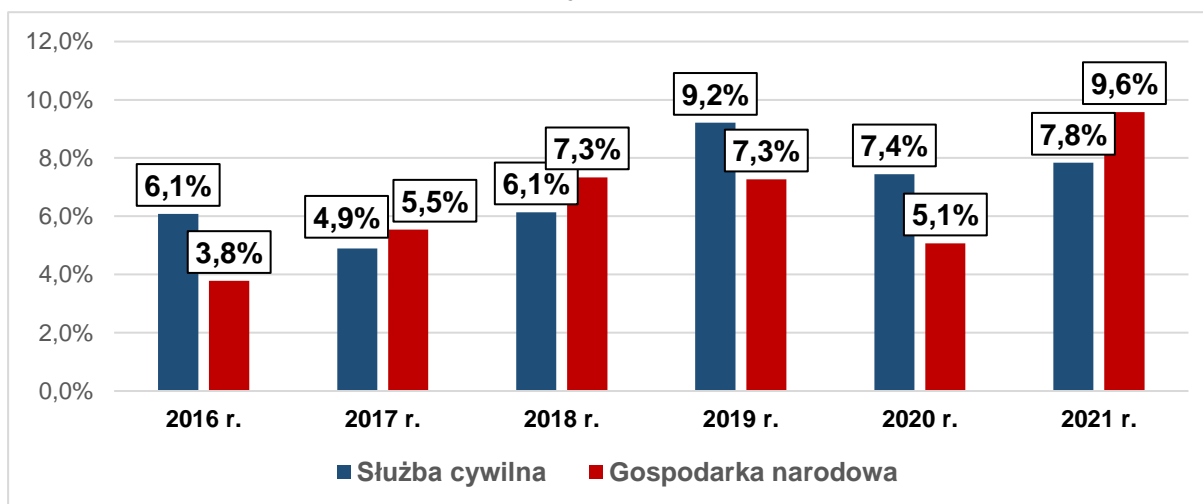
2.3 Wynagrodzenia

- Niższa dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej niż na rynku pracy
- Zróżnicowana dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej pomiędzy urzędami
- Rosnąca liczba urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej

➤ Niższa dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej niż na rynku pracy

- Przeciętne wynagrodzenie całkowite¹² wyniosło 7 419¹³ zł brutto, tj. o 7,8% więcej niż w 2020 r. Biorąc jednak pod uwagę wskaźnik inflacji (5,1%¹⁴) w 2021 r., realny wzrost wynagrodzeń w służbie cywilnej był zdecydowanie niższy – 2,6%. W gospodarce narodowej wyniósł on nominalnie 9,6%, a realnie 4,3%.
- W sektorze przedsiębiorstw wzrost wynagrodzeń również był wyższy niż w służbie cywilnej. Wyniósł on nominalnie 8,8%, a realnie 3,6%.
- Dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej była niższa niż w gospodarce narodowej po raz pierwszy od trzech lat.

Nominalna dynamika wynagrodzeń w służbie cywilnej i gospodarce narodowej w latach 2016-2021



¹² Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

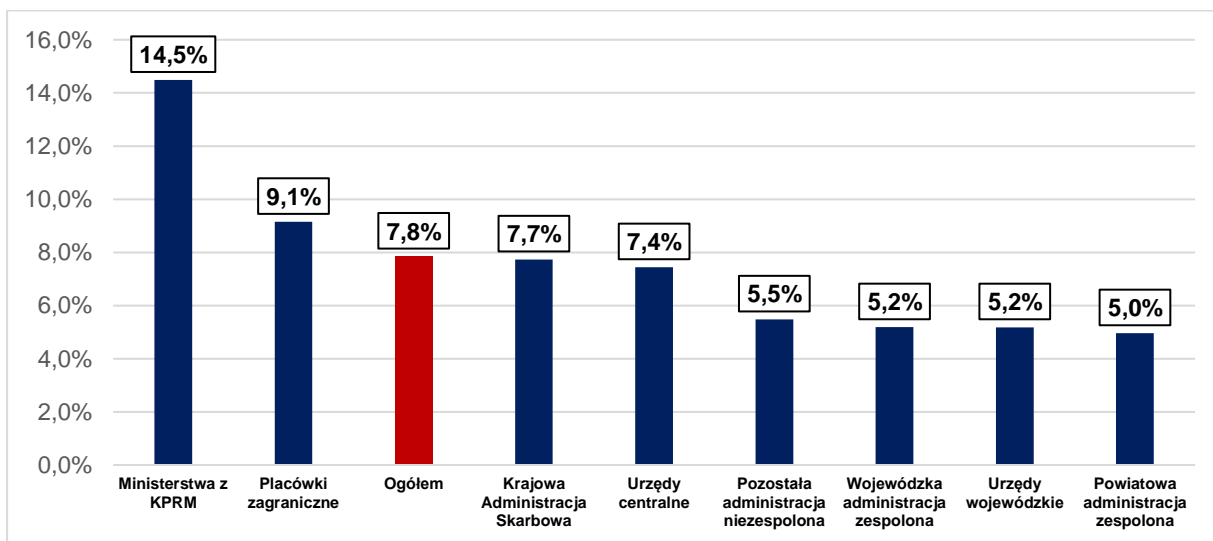
¹³ Łącznie na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej wydatkowano 10 510 415 tys. zł (wzrost w stosunku do 2020 r. o 694 124 tys. zł, tj. 7,1%).

¹⁴ Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 14 stycznia 2022 r. w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2021 r.

➤ **Zróżnicowana dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej pomiędzy urzędami.**

- W 2021 r. nominalny wzrost wynagrodzeń nastąpił w każdej kategorii urzędów. Był on znacznie zróżnicowany w zależności od kategorii urzędu. Najwyższe wzrosty zostały odnotowane w ministerstwach i KPRM oraz placówkach zagranicznych. Najniższe zaś w urzędach administracji terenowej.
- Kategorie urzędów, które w 2020 roku miały najniższe wzrosty wynagrodzeń, w roku 2021 odnotowały najwyższe wzrosty. W szczególności dotyczyło to ministerstw i KPRM. W 2020 roku w tej kategorii urzędów nastąpił spadek przeciętnych wynagrodzeń. Miało to związek z najniższym od 10 lat wykonaniem planowanego funduszu wynagrodzeń (91%). W 2021 r. planowany fundusz wynagrodzeń został wykorzystany w znacznie wyższym stopniu (98%), czego efektem jest bardziej dynamiczny wzrost wynagrodzeń niż w pozostałych kategoriach.

Nominalna dynamika wynagrodzeń w służbie cywilnej w 2021 r.

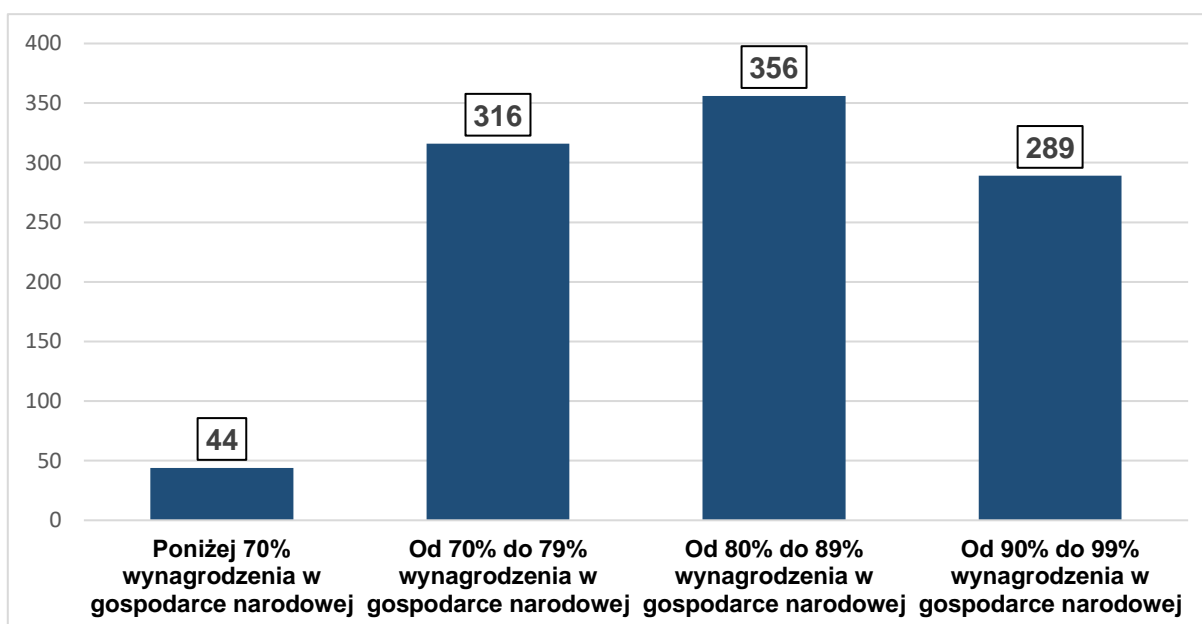


- Niska dynamika wzrostu wynagrodzeń w urzędach powiatowej i wojewódzkiej administracji zespolonej, urzędach wojewódzkich oraz w pozostałej administracji niezespólonej w 2021 r. miała miejsce pomimo wydatkowania przez nie niemal 100% zaplanowanego funduszu wynagrodzeń, w tym dodatkowych środków z funduszu motywacyjnego.

➤ Rosnąca liczba urzędów z wynagrodzeniem poniżej gospodarki narodowej

- Niska dynamika wzrostu wynagrodzeń w administracji terenowej pogłębiła problem spadku konkurencyjności płac w służbie cywilnej. W 2021 r. poziom przeciętnego wynagrodzenia w ponad połowie urzędów (1005) zatrudniających członków korpusu służby cywilnej był niższy od wynagrodzenia w gospodarce narodowej (5 663 zł brutto)¹⁵. To wzrost o 11,5% (104 urzędy) w stosunku do roku poprzedniego.
- W największym stopniu problem ten dotyczył administracji zespolonej szczebla powiatowego, gdzie średnie płace były niższe niż w gospodarce narodowej w ok. 78% urzędów. To wzrost o 47 urzędów.
- Najliczniejsze grupy urzędów z najniższymi wynagrodzeniami to: komendy powiatowe (miejskie) Policji (343 jednostki, tj. 34% ogółu najniżej wynagradzanych urzędów), komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej (265 jednostek, tj. 26%) oraz powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego (205 jednostek, tj. 20%).
- Taka sytuacja miała miejsce również w 22% urzędów wojewódzkiej administracji zespolonej (wzrost o 16 urzędów) oraz w 29% urzędów pozostałej administracji niezespolonej (wzrost o 41 urzędów).

Liczba urzędów z wynagrodzeniem poniżej wynagrodzenia w gospodarce narodowej według przedziałów tego wynagrodzenia



Szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń przedstawia załącznik nr 2.

¹⁵ Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2022 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 r.

2.4 Nabory

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

➤ **Wzrost liczby naborów**

- Ogólna liczba naborów w 2021 r. wzrosła o około 30% względem 2020 r.¹⁶.
- Wzrost zanotowano w każdej grupie urzędów, największy wśród ministerstw z KPRM i urzędów centralnych (o około 70%).

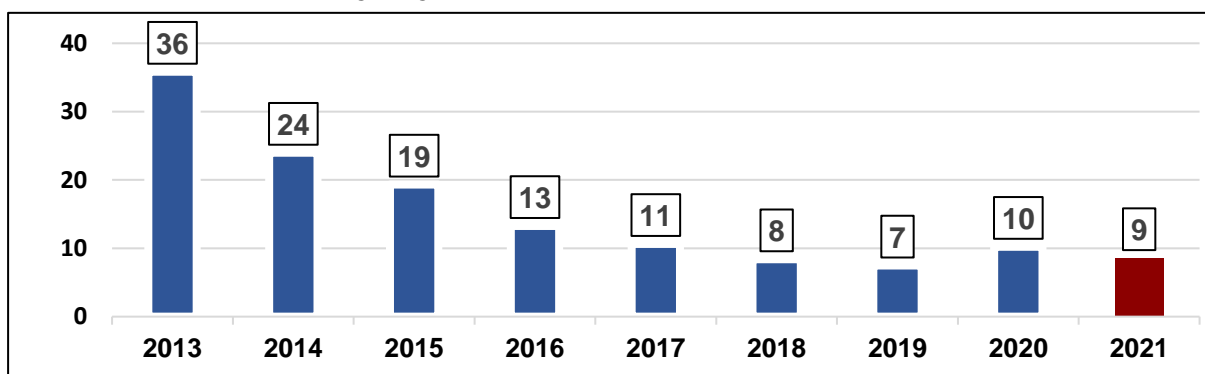
➤ **Wzrost liczby naborów zakończonych nieobsadzeniem stanowiska**

- Więcej, bo około 46% naborów (w 2020 r. – około 40%), zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska.
- Najczęstszymi przyczynami zakończenia takich naborów były:
 - brak ofert kandydatów – około 34% (w 2020 r. – około 30%),
 - niewyłonienie przez komisję naborową najlepszych kandydatów – około 32% (w 2020 r. – około 31%).

➤ **Spadek średniej liczby kandydatów w naborach**

- W jednym naborze o zatrudnienie ubiegało się mniej kandydatów – średnio 9 (w 2020 r. – 10)¹⁷.

Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2013-2021



¹⁶ W 2021 przeprowadzono 16 163 nabory. W 2020 było ich 12 467.

¹⁷ Liczba kandydatów równa się ogólnej liczbie ofert nadesłanych w odpowiedzi na ogłoszenia, przed ich formalną weryfikacją.

- Największym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w wojskowych komendach uzupełnień (średnio 20 kandydatów) i Centralnym Biurze Śledczym Policji (19).
- Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w Biurze Spraw Wewnętrznych Policji (brak kandydatów), powiatowych i granicznych inspektoratach weterynarii, okręgowych urzędach górniczych oraz Biurze Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej (średnio 1 kandydat).
- Największe zainteresowanie zatrudnieniem odnotowano w województwie małopolskim (średnia liczba kandydatów – 17) i śląskim (15), a najmniejsze – w województwie lubuskim (5) oraz łódzkim, opolskim i zachodniopomorskim (6)¹⁸.
- Zdecydowaną większość kandydatów stanowiły kobiety – 74% (w 2020 r. – 75%). W większości – około 73% (w 2020 r. – 75%) to one wygrały nabór i objęły stanowiska w służbie cywilnej.

➡ **Niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej**

- Wzrost liczby ogłoszeń na stanowiska pracy dostępne dla cudzoziemców (o około 34%)¹⁹. To około 3,5% ogółu naborów (w 2020 r. – 3,3%).
- 18 cudzoziemców złożyło swoje oferty (w 2020 r. – 19). Zatrudniono 1 osobę (w 2020 r. – również 1).
- W latach 2009–2021, w odpowiedzi na 5 118 ogłoszeń oferty złożyło zaledwie 155 cudzoziemców.

Szczegółowe dane dotyczące naborów przedstawia załącznik nr 3.

¹⁸ W 2020 r. największe zainteresowanie odnotowano w województwie podkarpackim (średnio 19 kandydatów) i lubelskim (16), a najmniejsze w województwie lubuskim (6) oraz opolskim i zachodniopomorskim (8).

¹⁹ W 2021 opublikowano 561 ogłoszeń skierowanych także do cudzoziemców. W 2020 r. – 417.

2.5 Wyższe stanowiska

- **Mniej powołań i odwołań z wyższych stanowisk w porównaniu do 2020 r.**
- **Większość osób, które objęły wyższe stanowiska w służbie cywilnej wywodzi się z korpusu służby cywilnej**

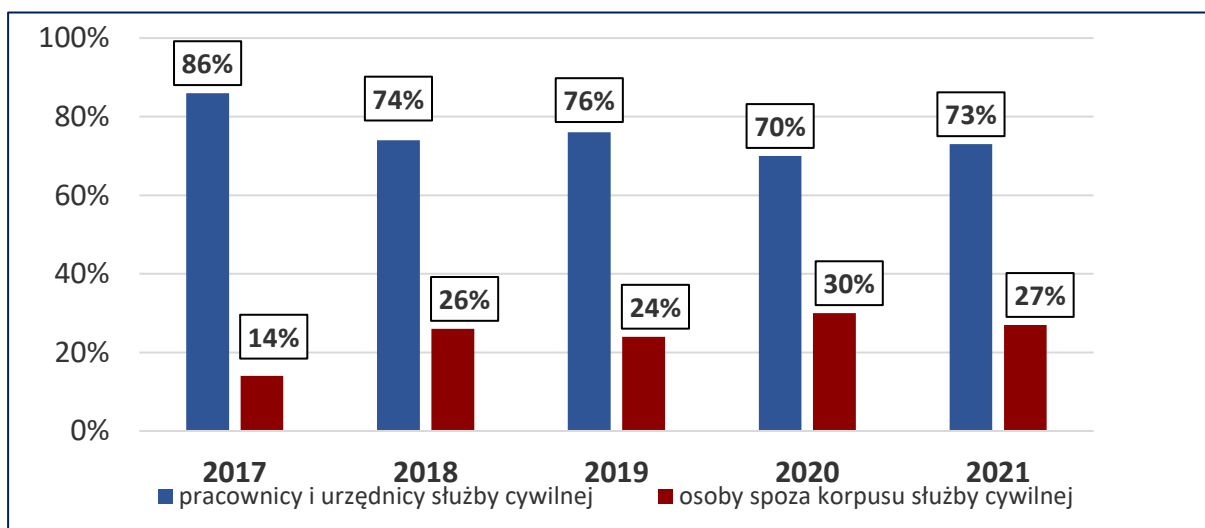
➤ Mniej powołań i odwołań z wyższych stanowisk w porównaniu z 2020 r.

- W 2021 r. były 3 552 wyższe stanowiska w służbie cywilnej²⁰.
- Na wyższych stanowiskach było zatrudnionych więcej osób – 3 452 osoby (w 2020 r. – 3 389)²¹.
- Były 852 powołania (w 2020 r. – 1009) i 767 odwołań (w 2020 r. – 943):
 - najwięcej powołań i odwołań dotyczyło stanowisk zastępców dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) – odpowiednio: 41% i 35%.

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

- 73% powołanych (620 osób) to pracownicy lub urzędnicy służby cywilnej (w 2020 r. – 70%, czyli 702 osoby).
- 84% osób zajmujących wyższe stanowiska to pracownicy lub urzędnicy służby cywilnej; 16% pochodzi spoza korpusu służby cywilnej²².

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



²⁰ Stan na 31 grudnia 2021 r.

²¹ Stan na 31 grudnia 2021 r.

²² Stan na 31 grudnia 2021 r.

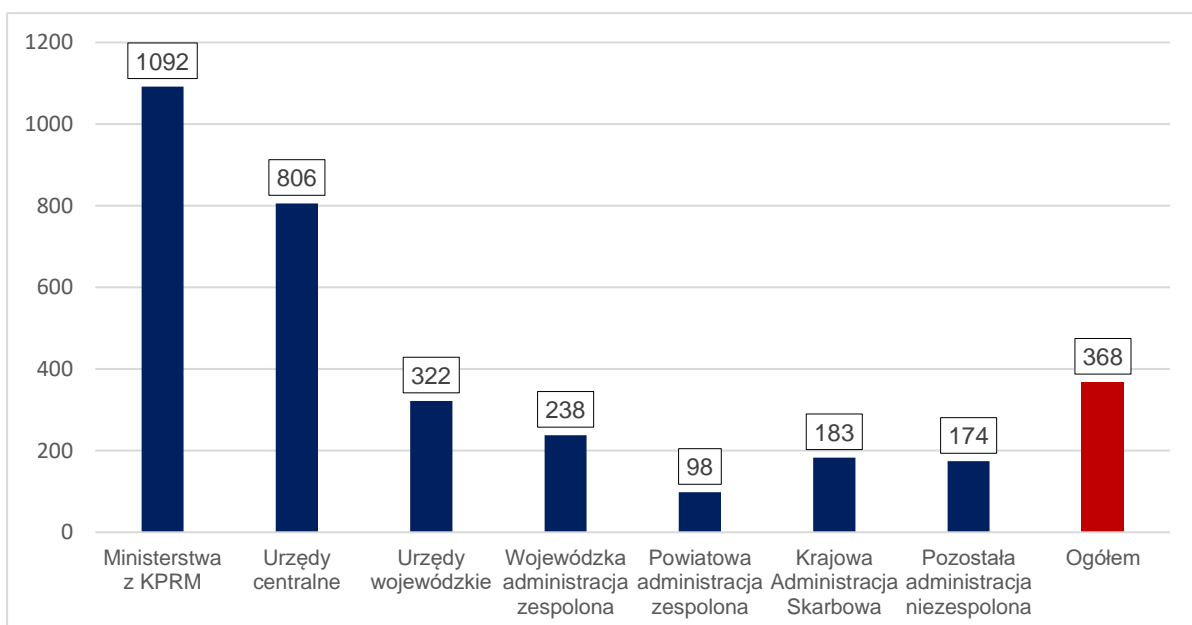
2.6 Szkolenia i rozwój zawodowy

- Wzrost finansowania szkoleń w służbie cywilnej
- Utrzymująca się liczba uczestników szkoleń
- Kolejny rok rozwoju systemu e-learningowego służby cywilnej
- Wysoka ocena szkoleń centralnych
- Nie odbyło się postępowanie kwalifikacyjne

➤ Wzrost finansowania szkoleń w służbie cywilnej

- W 2021 r. wydatki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej organizowane przez dyrektorów generalnych/kierowników urzędów oraz w ramach szkoleń centralnych wyniosły 36,7 mln zł, tj. wzrosły o 52% w porównaniu z 2020 r., w którym wydatkowano 24,2 mln zł.
- Wzrost wydatków na szkolenia odnotowano m.in. w ministerstwach (o 76%), wojewódzkiej administracji zespolonej (o 70%) oraz urzędach wojewódzkich (o 63%).
- Na przeszkolenie 1 osoby przeznaczono średnio ok. 368 zł, czyli o 131 zł (o 55%) więcej niż w 2020 r. (237 zł).
- W ramach szkoleń zorganizowanych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Krajowej Administracji Skarbowej wydano 6,7 mln zł, tj. o 2,6 mln zł więcej niż w 2020 r.

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



➤ Utrzymująca się liczba uczestników szkoleń

- W 2021 r. w szkoleniach wzięło udział 369 tys. osób, czyli o 3% mniej niż w zeszłym roku (w 2020 r. – 382 tys. osób).
- W ministerstwach i KPRM oraz urzędach centralnych liczba uczestników szkoleń utrzymała się na podobnym poziomie jak w 2020 roku, natomiast znaczny spadek odnotowano w Krajowej Administracji Skarbowej, gdzie liczba uczestników spadła o prawie 29 tys. osób, tj. o 13%. Wzrosła natomiast liczba uczestników szkoleń w powiatowej administracji zespolonej (o 55%), wojewódzkiej administracji zespolonej (o 32%) i urzędach wojewódzkich (o 20%). Również w pozostałej administracji niezespolonej, aczkolwiek w mniejszym stopniu (o 7%), liczba uczestników szkoleń wzrosła.
- Najwięcej osób wzięło udział w szkoleniach informatycznych (70 tys., tj. o 15% mniej niż w 2020 roku), interpersonalnych (53 tys., tj. o 38% więcej niż w ubiegłym roku) oraz z przepisów prawa (50 tys., tj. o 39% mniej niż w 2020 roku). Liczba uczestników szkoleń z zarządzania wzrosła o 23%, a w przypadku szkoleń z BHP i ochrony przeciwpożarowej o 11%.
- Wzrosła liczba osób, które wzięły udział w szkoleniach wewnętrznych. W 2021 r. było to 40%, w 2020 r. – 24%.

➤ Kolejny rok rozwoju systemu e-learningowego służby cywilnej

- W 2021 r. z systemu e-learningowego służby cywilnej skorzystało ok. 18 tys. nowych użytkowników. To oznacza, że grupa uczestników kursów wzrosła o ok. 35% w ciągu 12 miesięcy. Na koniec grudnia 2021 r. było ich 69 tys.
- W 2021 r. udostępniliśmy 6 nowych kursów:
 - Dostępny urząd – szkolenie dla koordynatorów ds. dostępności,
 - Jak prowadzić szkolenia zdalne,
 - Skuteczna rekrutacja zdalna,
 - Wyszukiwanie informacji,
 - Zarządzanie projektami w administracji publicznej – wprowadzenie do zagadnień praktycznych,
 - Zarządzanie projektami w administracji publicznej – zagadnienia praktyczne.

Już dziś zarejestruj się i korzystaj z oferty szkoleniowej systemu e-learningowego: elearning.kprm.gov.pl

Zaktualizowaliśmy też 6 innych kursów, w tym Ochrona danych osobowych z uwzględnieniem przepisów RODO i Kodeks postępowania administracyjnego w praktyce.

- Największym zainteresowaniem cieszyły się kursy z etyki, przeciwdziałania korupcji oraz związane z komunikacją i organizacją pracy zdalnej. Użytkownicy systemu mogą korzystać z kursów w 6 kategoriach: interpersonalne, informatyczne, analityczne, z zarządzania, z ekonomii i finansów oraz z prawa i administracji. Dostęp do kursów jest bezpłatny. Może z nich korzystać każdy, kto założy konto. Po ukończonym kursie i zaliczonym teście uczestnicy otrzymują zaświadczenie.
- W październiku 2021 r. system e-learningowy służby cywilnej przenieśliśmy do zasobów Wspólnej Infrastruktury Informatycznej Państwa.

➤ Wysoka ocena szkoleń centralnych

- W 2021 r. w szkoleniach centralnych wzięło udział 871 członków korpusu służby cywilnej. Zorganizowaliśmy 68 szkoleń z następujących tematów:
 - Zarządzanie projektami – dla 194 uczestników,
 - Skuteczna rekrutacja zdalna – dla 242 uczestników,
 - Jak prowadzić szkolenia zdalne – dla 192 uczestników,
 - Wyszukiwanie informacji – dla 243 uczestników.
- Szkolenia centralne zyskały wysoką ocenę uczestników – 98% osób zadeklarowało, że dzięki udziałowi w nich podniosło swoje kompetencje zawodowe. Średnia ocena trenerów wyniosła 5,9 (w skali 1-6, gdzie 6 jest oceną najwyższą). Wysokie były również oceny programu szkolenia i materiałów dydaktycznych (5,5).
- Największa grupa członków korpusu służby cywilnej uczestniczących w szkoleniach centralnych pochodziła z administracji terenowej – 80% wszystkich uczestników. Udział uczestników z ministerstw, KPRM i urzędów centralnych wynosił 20%.

➤ Nie odbyło się postępowanie kwalifikacyjne

- Limit mianowań został określony na poziomie 30 osób. Został on wykorzystany w 70%. Wynikało to z tego, że był on planowany wyłącznie na podstawie szacunkowej liczby absolwentów KSAP, którzy mogli w 2021 r. złożyć swoje wnioski o mianowanie w służbie cywilnej.

- Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie nie zostało w 2021 r. przeprowadzone – taką decyzję podjęto już w 2020 r.²³.
- Mianowanych zostało 21 osób (byli to wyłącznie absolwenci KSAP).
- Nowo mianowani urzędnicy byli zatrudnieni głównie w ministerstwach (około 90%).
- Ponad połowa mianowanych to kobiety (prawie 62%).

Szczegółowe dane dotyczące szkoleń przedstawia załącznik 4.

²³ Art. 62 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. z 2020 r. poz. 2400, z późn. zm.).

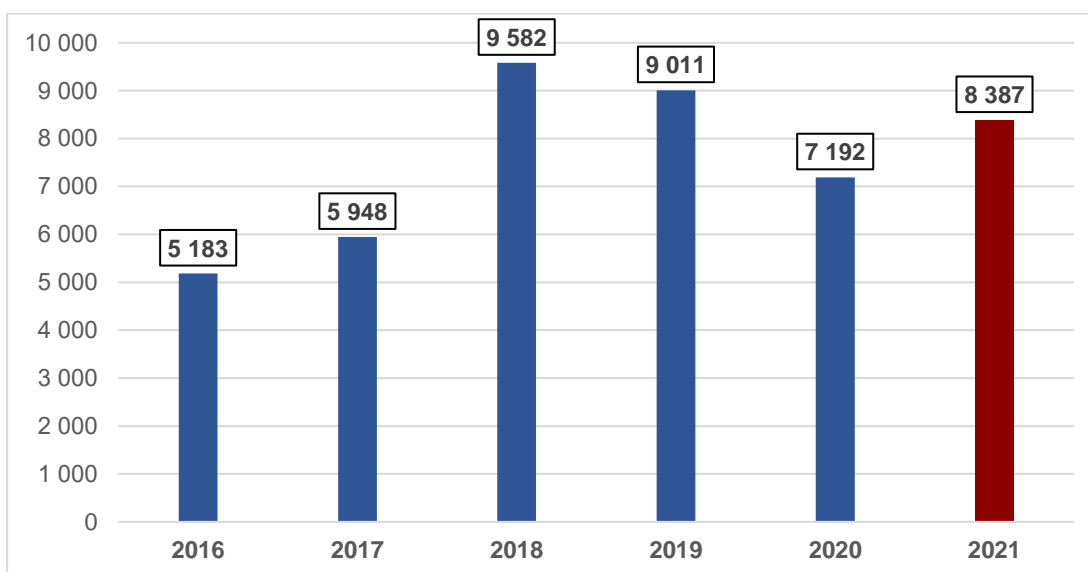
2.7 Oceny pracownicze

- Wzrost liczby osób, które podejmują po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej
- Spadek liczby przyznanych pierwszych ocen
- Utrzymująca się wysoka liczba pozytywnych ocen okresowych
- Utrzymująca się przewaga ocen na poziomie oczekiwań

➤ Duży wzrost liczby osób, które podejmują po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej

- Zawarto 8387 umów na czas określony 12 miesięcy²⁴. Jest to wyraźny wzrost (o 16,6%) w porównaniu do 2020 r. (o 1195 umów więcej).
- Wzrost dotyczy przede wszystkim ministerstw i urzędów centralnych, a także – w mniejszym stopniu – administracji zespolonej. W pozostałych kategoriach urzędów liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej obniżyła się.

**Liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej
(w latach 2016–2021)**



➤ Spadek liczby przyznanych pierwszych ocen

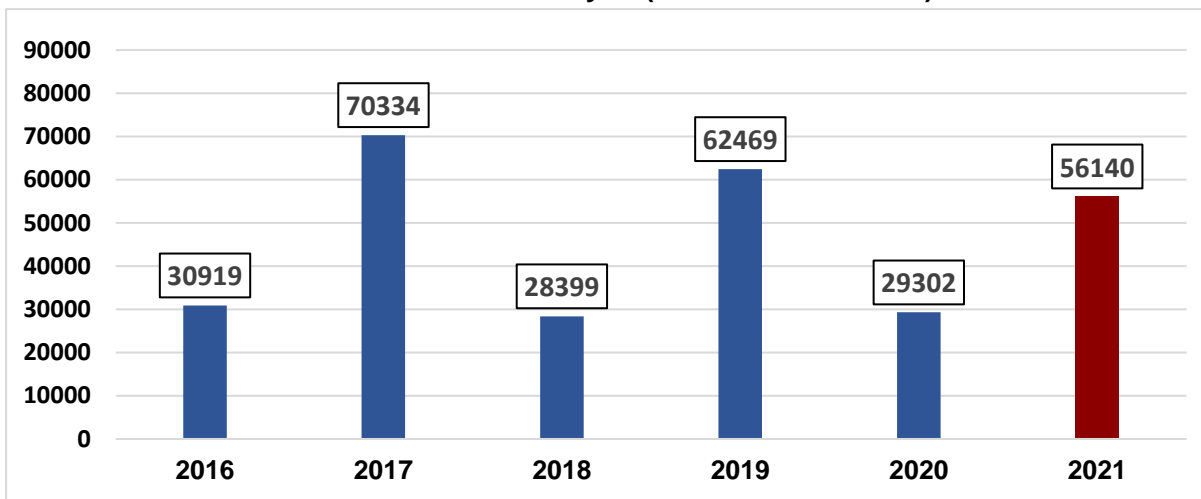
- Sporządzono 6181 pierwszych ocen, czyli o 16,2% mniej niż w 2020 r. (w którym sporządzono ich 7374). Wynika to z mniejszej liczby osób, które podjęły po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej w 2020 r.

²⁴ Na podstawie art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej.

➤ Utrzymująca się wysoka liczba pozytywnych ocen okresowych

- Sporządzono 56 140 ocen okresowych²⁵, z czego tylko niewielki odsetek to oceny negatywne (188, czyli 0,33%).

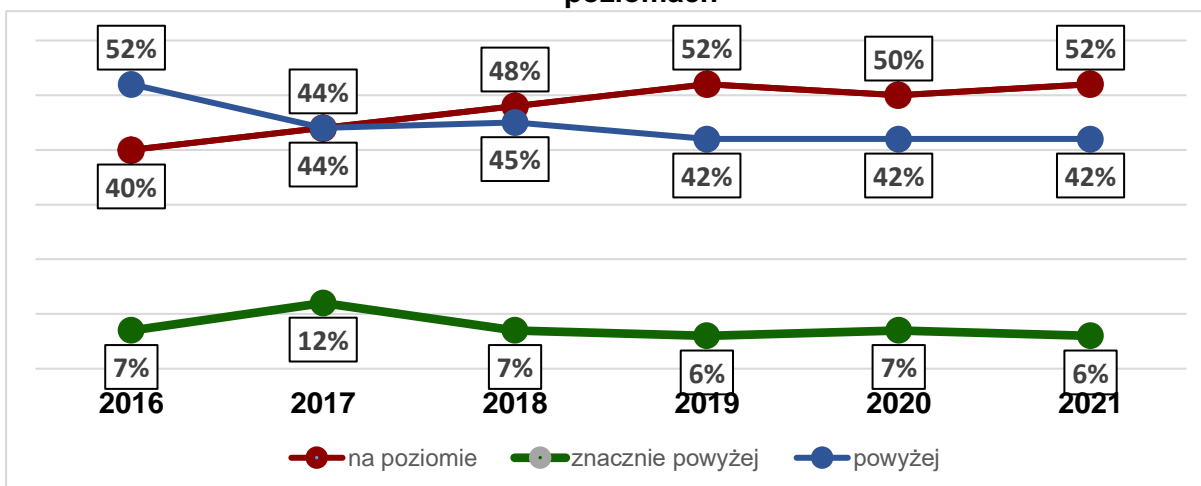
Liczba ocen okresowych (w latach 2016–2021)



➤ Utrzymująca się przewaga ocen na poziomie oczekiwań

- Nadal najwięcej przyznawanych ocen okresowych to oceny na poziomie oczekiwań – stanowią nieznacznie ponad połowę wszystkich przyznanych ocen (29 043, czyli 51,73%).
- Niewielki spadek liczby przyznanych ocen okresowych na dwóch najwyższych poziomach – łącznie stanowią 47,97% przyznanych ocen²⁶.

Pozytywne oceny okresowe – rozkład wyników na poszczególnych poziomach



²⁵ W 2020 r. sporządzono ogółem 29 302 oceny okresowe – to prawie dwukrotnie mniej niż w 2021 r. Różnica wynika z cykliczności ocen okresowych – co dwa lata wypada termin sporządzenia ocen dla dużej grupy osób, które były zatrudnione na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej w 2009 r.

²⁶ Odsetek ocen okresowych na poziomie powyżej oczekiwań i znacznie powyżej oczekiwań wynosił w 2016 r. 59,29% i systematycznie spadał (do 47,87% w 2019 r.). W 2020 r. zanotował nieznaczny wzrost (do 49,62%).

2.8 Czas pracy

- **Mniej przepracowanych godzin nadliczbowych**
- **Mniej nierozliczonych godzin nadliczbowych**

➤ **Mniej przepracowanych godzin nadliczbowych**

- Przepracowano ponad 652 tys. godzin nadliczbowych, czyli o około 70 tys. godzin mniej niż w 2020 r. (722 tys.):
 - w godzinach nadliczbowych pracowało mniej członków korpusu służby cywilnej – ponad 34 tys., w 2020 r. było ich 38,2 tys.;
 - najwięcej godzin nadliczbowych – około 263 tys. (ok. 40%) – ponownie wypracowali pracownicy Krajowej Administracji Skarbowej, (w 2020 r. było to ponad 331 tys. godzin, tj. ok. 46%). Na drugim miejscu znajduje się pozostała administracja niezespólna, w której wypracowano 118 tys. godzin, tj. 18% (w 2020 r. pozostała administracja niezespólna wypracowała 107 tys. godzin nadliczbowych, tj. 15%).

➤ **Mniej nierozliczonych godzin nadliczbowych**

- Nie rozliczono 126 tys. (19%) godzin nadliczbowych, czyli o około 32 tys. mniej niż w 2020 r. (158 tys., czyli 22%):
 - godzin nadliczbowych nie rozliczono w mniejszej liczbie urzędów – 274 (ok. 45%), a w 2020 r. – w 319 (52%).
 - najczęstszą przyczyną nierozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych był koniec okresu rozliczeniowego – 34%, a także nadmiar obowiązków służbowych – 26% oraz braki kadrowe – 19%.
- Około 7% urzędów nie ustaliło okresów rozliczeniowych – ten poziom spadł, gdyż w 2020 r. było to 11%.
- W urzędach, niezależnie od tego, jaki obowiązywał w nich system czasu pracy, sytuacja wyglądała podobnie jak w ubiegłym roku:
 - w około 89,3% urzędów obowiązywał podstawowy system czasu pracy (w 2020 r. – w 90,5%),
 - w około 1,8% urzędów – system równoważny (w 2020 r. – w 1,4%),
 - w około 8,9% urzędów – system podstawowy i równoważny (w 2020 r. – w 8,1%).

Szczegółowe dane dotyczące czasu pracy przedstawia załącznik nr 5.

2.9 Odpowiedzialność dyscyplinarna

- **Więcej wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających**
- **Liczba wszczętych postępowań dyscyplinarnych na podobnym poziomie**
- **Upomnienie na piśmie to najczęściej stosowana kara**
- **Więcej urzędów ma komisję dyscyplinarną**

➤ **Więcej wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających**

- Wszczęto 363 postępowania wyjaśniające – to więcej o 69 niż w 2020 r. (294).
- Najwięcej postępowań wyjaśniających wszczęto w Krajowej Administracji Skarbowej (130), więcej niż w ubiegłym roku (113).
- Umorzono 181 postępowań wyjaśniających – to więcej o 60 niż w 2020 r. (121).
- Najwięcej postępowań wyjaśniających umorzono w Krajowej Administracji Skarbowej (68). W 2020 r. – również w Krajowej Administracji Skarbowej (32).

Orzeczenia WKDSC
znajdziesz w Bazie
Orzeczeń w Serwisie
Służby Cywilnej

➤ **Liczba wszczętych postępowań dyscyplinarnych na podobnym poziomie**

- Wszczęto 144 postępowania dyscyplinarne – to niewiele więcej niż w 2020 r. (142).
- Najwięcej postępowań dyscyplinarnych wszczęto w Krajowej Administracji Skarbowej (62), podobnie jak w ubiegłym roku (72).

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

- Uprawomocniło się 187 kar upomnienia na piśmie – to 80% wszystkich kar uprawomocnionych w 2021 r. To porównywalny poziom do roku ubiegłego, kiedy uprawomocniło się 186 kar upomnienia na piśmie (84%).

➤ **Więcej urzędów ma komisję dyscyplinarną**

- Około 73% urzędów, czyli więcej niż w roku ubiegłym (60%), ma komisję dyscyplinarną.

2.10 Współpraca międzynarodowa

- **Polska aktywnym uczestnikiem współpracy międzynarodowej w zakresie służby cywilnej**
- **Promocja polskich praktyk za granicą**
- **Korzystanie z zagranicznych doświadczeń**

➤ **Polska aktywnym uczestnikiem współpracy międzynarodowej w zakresie służby cywilnej**

- W 2021 roku współpraca międzynarodowa w dużej mierze opierała się na kontaktach i spotkaniach w środowisku wirtualnym. Tematy webinarów i konferencji online skupiały się na kluczowych w okresie pandemii kwestiach, takich jak przyszłość pracy zdalnej, etyka i uczciwość, odbudowa gospodarek po zakończeniu pandemii. Polska aktywnie uczestniczyła w tych wydarzeniach.
- Uczestniczyliśmy w pracach statutowych ciał zarządczych i nadzorczych organizacji międzynarodowych. Szef służby cywilnej uczestniczył w nieformalnym spotkaniu ministrów ds. administracji w Lizbonie. Byliśmy również aktywni podczas spotkań grup roboczych z zakresu etyki, zarządzania i zatrudnienia publicznego, organizowanych w formule online m.in. przez OECD i EUPAN.
- Zorganizowaliśmy wspólnie z MSZ i KSAP kolejną, 7. edycję wirtualnych wizyt studyjnych dla 15 urzędników z państw Partnerstwa Wschodniego (PW), potwierdziliśmy też naszą gotowość zorganizowania panelu eksperckiego PW w Warszawie.

➤ **Promocja polskich praktyk za granicą**

- Na forach międzynarodowych (m.in. sieci EUPAN i OECD) budowaliśmy pozytywny wizerunek naszego kraju. Moderowaliśmy sesje, angażowaliśmy się w prace zespołów i przekazywaliśmy wiedzę nt. polskich praktyk z zakresu m.in. systemu służby cywilnej i narzędzi zżl, przywództwa i motywacji w czasie pandemii COVID-19, pracy zdalnej i jej przyszłości, zarządzania wiekiem pracowników i talentami w administracji publicznej.
- W ramach OECD przekazywaliśmy aktualne informacje i praktyki dotyczące reakcji na kryzys spowodowany pandemią COVID-19, uczestnicząc w dyskusjach nad nowymi zasadami pracy, m.in. pracy zdalnej.

- W EUPAN przekazywaliśmy m.in. nasze praktyki do badań porównawczych i analiz, związane z zarządzaniem wiekiem pracowników, talentami, motywacją i przywództwem.
- Podczas wirtualnych wizyt studyjnych, wspólnie z zaproszonymi do udziału w projekcie polskimi urzędnikami, dzieliliśmy się własnymi doświadczeniami z partnerami z państw PW. Omawialiśmy dobre praktyki dot. budowy i transformacji systemu służby cywilnej w Polsce, standardów i narzędzi zsz, szkolenia i rozwoju zawodowego, work-life-balance, wprowadzenia nowych osób do pracy i odejścia z pracy (onboarding, offboarding), elektronicznego naboru, zarządzania wiekiem pracowników, aplikacji mObywatel.
- Podczas konferencji „Akademia Administracji Publicznej Partnerstwa Wschodniego – 10 lat programu” z udziałem KSAP, MSZ, przedstawiciele państw członkowskich UE i państw Partnerstwa Wschodniego, dzieliлись się naszymi refleksjami nt. potrzeby ustawicznego kształcenia jako warunku efektywności administracji publicznej. Przekazaliśmy też nasze doświadczenia z realizacji siedmiu edycji wizyt studyjnych dla urzędników PW w latach 2014-21.

➔ **Korzystanie z zagranicznych doświadczeń**

- Aktywnie uczestniczyliśmy w analizie wskaźników monitoringu Rekomendacji Rady OECD dotyczącej uczciwości w służbie publicznej oraz Rekomendacji Rady OECD ds. przywództwa i potencjału służby publicznej.
- Upowszechnialiśmy w kraju rozwiązania i rekomendacje międzynarodowe, upowszechnialiśmy notatki ze spotkań oraz wypracowane w ramach współpracy narzędzia, analizy i badania.
- Upowszechnialiśmy rozwiązania międzynarodowe, które dotyczyły funkcjonowania administracji publicznej w państwach UE i OECD w czasie pandemii COVID-19.
- Poprzez Serwis Służby Cywilnej zachęcaliśmy do udziału w konferencjach i warsztatach. Publikowaliśmy również sprawozdania z tych wydarzeń.

2.11 Etyka – promocja kultury uczciwości

- **Stały wzrost świadomości etycznej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów**
- **Coraz więcej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów zapewnia pracownikom wsparcie w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych**
- **Wzrosła liczba szkoleń, jednak spadła liczba osób przeszkolonych z etyki**

➤ **Stały wzrost świadomości etycznej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów**

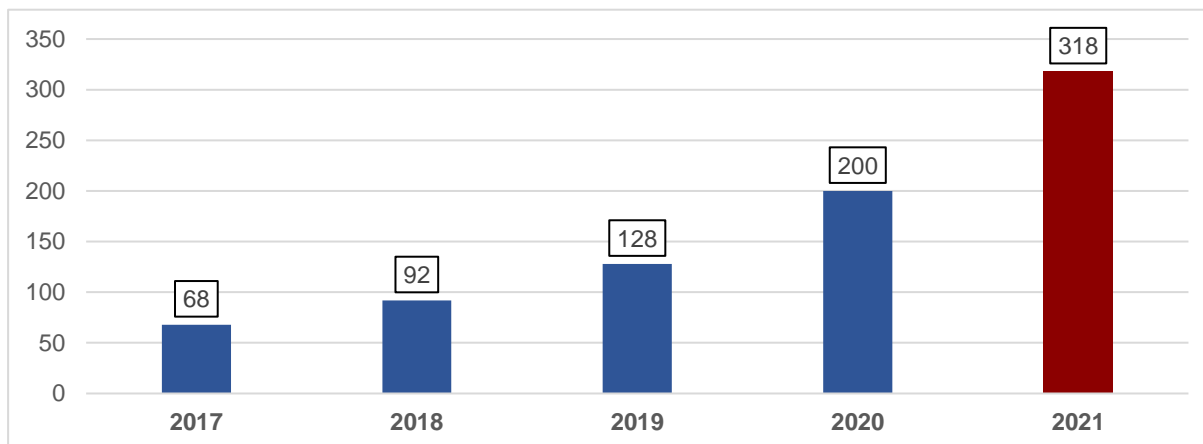
- Szkolenie z zakresu etyki jest obecnie obowiązkowym elementem służby przygotowawczej w 1087 urzędach, tj. w blisko 60% urzędów.
- W 2021 roku w 112 urzędach przeprowadzono w pełni anonimową samoocenę kultury uczciwości organizacji. Tym samym odsetek urzędów, w których przeprowadzono badanie, zwiększył się w porównaniu z rokiem ubiegłym o 23%. W samoocenie uczestniczyło 6118 osób.
- Większość urzędów, w których zatrudnieni są członkowie korpusu (1186, tj. 65%), potwierdziło funkcjonowanie procedur, których celem jest szeroko rozumiana budowa i wzmacnianie kultury uczciwości.
- Również w przypadku większości urzędów (1163, tj. 64%) podejmowano w roku ubiegłym działania, aby wzmocnić przejrzystość funkcjonowania oraz pozytywny wizerunek profesjonalnej i neutralnej politycznie służby cywilnej. Najwięcej, bo aż 63% urzędów zadeklarowało upowszechnienie wśród pracowników zalecenia szefa służby cywilnej w zakresie aktywności członków korpusu służby cywilnej w internecie.
- Kwestie naruszania zasad były przedmiotem zdecydowanej większości upomnień na piśmie (74%), postępowań wyjaśniających (67%) i dyscyplinarnych (76%). Najczęściej analizowano zasadę rzetelności i godnego zachowania, dodatkowo zasadę profesjonalizmu oraz odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania.

Więcej o etyce znajdziesz w zakładce Serwisu Służby Cywilnej

➤ **Coraz więcej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów wspiera pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych**

- W 2021 roku doradca był w 318 urzędach, w których zatrudnieni są członkowie korpusu. To o 118 urzędów (59%) więcej niż w 2020 roku.

Liczba urzędów, w których powołany jest doradca ds. etyki

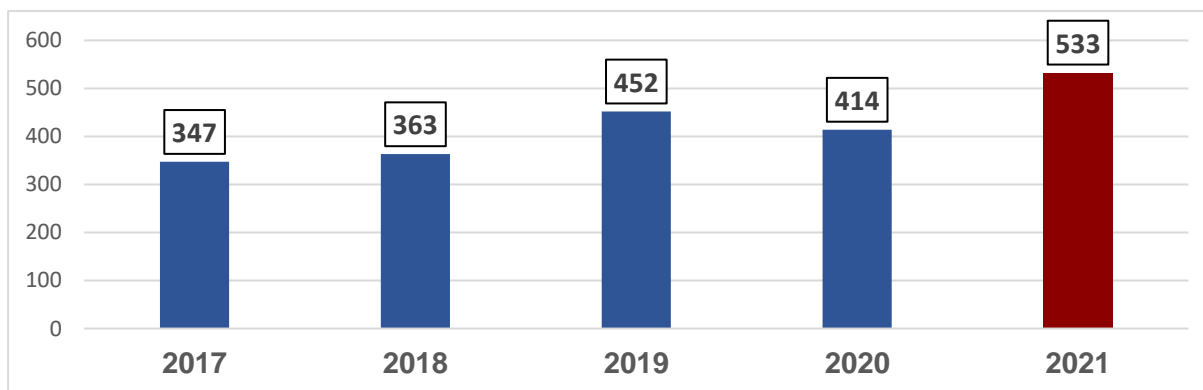


- W 2021 roku 127 urzędów zastosowało alternatywne – względem powołania funkcji doradcy – mechanizmy wsparcia pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych.

➤ Wzrosła liczba szkoleń, jednak spadła liczba osób przeszkolonych z etyki

- W 2021 r. 533 urzędy zapewniły pracownikom szkolenia z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów zapewniły²⁷. Oznacza to wzrost w porównaniu z rokiem 2020 o około 29%.

Liczba urzędów, które zapewniły szkolenie z etyki



- W ramach oferowanych szkoleń przeszkolono jednak o 22% mniej osób w porównaniu z rokiem ubiegłym. W sumie wzięło w nich udział 32 262 pracowników, w tym 746 osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej.
- Zdecydowana większość członków korpusu uczestniczyła w kursach e-learningowych (61% wszystkich pracowników). W szkoleniach stacjonarnych

²⁷ Dane na temat szkoleń w dziale „Etyka” obejmują również szkolenia z etyki, przeprowadzone w ramach służby przygotowawczej.

i kursach online uczestniczyło odpowiednio 15% i 24% wszystkich osób przeszkolonych w 2021 r.

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

2.12 CAF

- ➔ **Badanie na temat znajomości i zainteresowania CAF w Polsce**
- ➔ **Promocja i upowszechnianie CAF**

➔ **Badanie na temat znajomości i zainteresowania CAF w Polsce**

- W 2021 r. podpisaliśmy porozumienie z NIST – krajowym koordynatorem CAF ds. jednostek samorządu terytorialnego. Na jego podstawie wspólnie przeprowadziliśmy badanie ilościowe online na temat znajomości i zainteresowania modelem CAF w polskiej administracji publicznej. Zgodnie z wynikami badania:
 - 357 podmiotów potwierdziło znajomość modelu CAF (33% respondentów),
 - 161 z nich (45%), wykorzystywało CAF do samooceny funkcjonowania,
 - niemal 59% wszystkich respondentów jest zainteresowanych poszerzeniem wiedzy o samoocenie z wykorzystaniem CAF,
 - model CAF jest użyteczny w poprawie zarządzania organizacją.
- Na nasze zlecenie zespół ekspertów CAF przeanalizował odpowiedzi z blisko 1100 urzędów, które wzięły udział w badaniu i opracował raport, w tym rekomendacje działań dla szefa służby cywilnej i NIST. Wyniki stały się podstawą w projektowaniu długoterminowych działań w kierunku upowszechniania CAF w Polsce. Ich elementem jest nawiązanie współpracy z Ministerstwem Finansów, tak aby wspólnie promować CAF jako model samooceny w ramach kontroli zarządczej w roku 2022.

Więcej o CAF
znajdziesz w zakładce
Serwisu Służby
Cywilnej

➔ **Promocja i upowszechnianie CAF**

- Zorganizowaliśmy webinarium nt. doskonalenia funkcjonowania Ministerstwa Klimatu i Środowiska z wykorzystaniem modelu CAF 2020. Promowaliśmy model poprzez upowszechnianie informacji nt. otwartych webinarium organizowanych przez CAF RC oraz w trakcie seminarium online NIST, adresowanego do jednostek samorządu terytorialnego.
- Włączyliśmy się w realizację międzynarodowego projektu OECD/KE/EIPA pn. „Wzmocnienie odporności administracji publicznej po kryzysie COVID-19 w ramach CAF 2020”, zaplanowanego na lata 2021–2022. W ramach projektu 14 instytucji z Polski uczestniczyło w ilościowym badaniu oceny

skuteczności modelu CAF w kontekście pandemii COVID-19. Udział w badaniu jakościowym bierze Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim – wieloletni użytkownik CAF i autor dobrych praktyk.

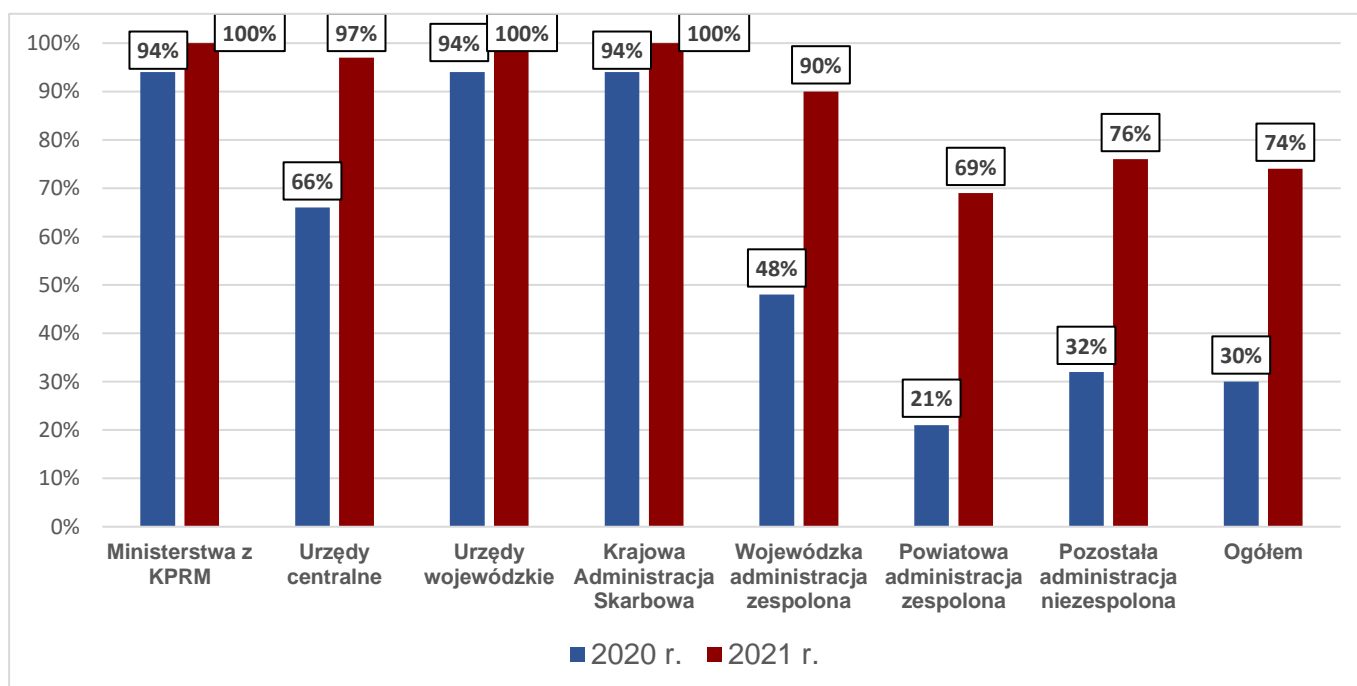
2.13 Wizerunek i prosty język

- Większość jednostek podejmuje działania promujące administrację publiczną, urząd lub służbę cywilną
- Znaczny wzrost liczby jednostek, które wprowadzają prosty język

➤ Większość jednostek podejmuje działania promujące administrację publiczną, urząd lub służbę cywilną

- W porównaniu z ubiegłymi latami nastąpił znaczny wzrost liczby działań promocyjnych. W 2021 roku 74% jednostek podejmowało różne działania w tym zakresie. W 2019 r. było to 28%, a w 2020 r. – 30%.
- Najczęstszym działaniem promocyjnym jest współpraca ze szkołami i uczelniami wyższymi – robi to 47% jednostek.
- Co trzecia jednostka (32%) posiada profil w mediach społecznościowych.
- Podobna liczba (34%) odsyła na swojej stronie do Serwisu Służby Cywilnej.
- Najrzadziej urzędy organizują wolontariat pracowniczy lub inną formę wsparcia społeczności lokalnej (6%).

Promocja służby cywilnej w latach 2020–2021, według kategorii urzędów



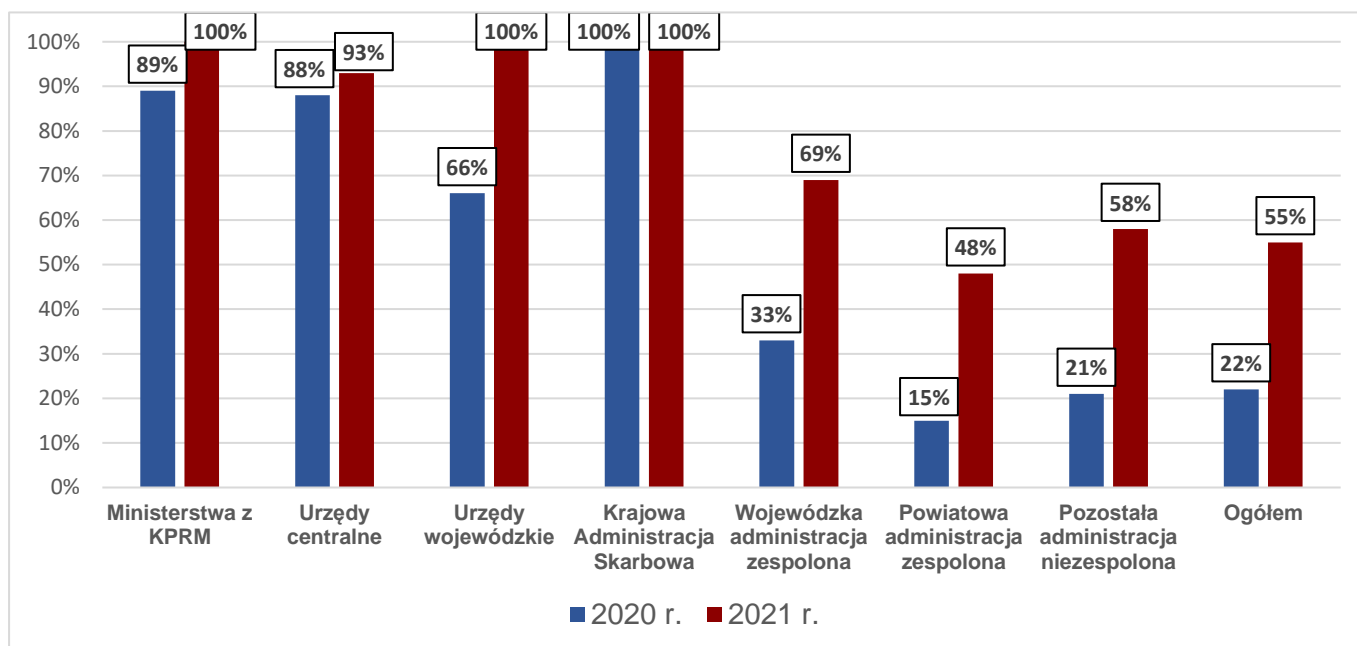
➤ Znaczny wzrost liczby jednostek, które wprowadzają prosty język

- W 2021 roku ponad połowa jednostek (55%) wskazała, że prowadzi działania, aby wdrożyć w swoim urzędzie prosty język. Jest to znaczny wzrost

w porównaniu z ubiegłymi latami, od kiedy prowadzimy te statystyki (2019 r. – 13%, 2020 r. – 22%).

- Najczęściej w jednostkach opracowywane są zasady, wytyczne i wzory pism (27%).
- Często wykorzystywane są szkolenia zewnętrzne (23%) i wewnętrzne (22%)
- W 80 urzędach działa lider/ambasador prostego języka lub zespół, a w 47 ekspert prostego języka prowadzi korektę kluczowych dokumentów.

Upowszechnianie prostego języka w latach 2020–2021, według kategorii urzędów



Część III – Realizacja zadań szefa służby cywilnej w 2021 roku

3.1 Wskaźniki produktu za 2021 rok

CEL I: POPRAWA WIZERUNKU SŁUŻBY CYWILNEJ JAKO DOBREGO PRACODAWCY I ORGANIZACJI, KTÓRA SŁUŻY OBYWATELOM I BUDUJE SPRAWNE PAŃSTWO					
Zadanie	Wskaźnik produktu	Wartość bazowa (2018)	Wartość osiągnięta (2021) narastająco	Wartość docelowa (2021) narastająco	Opis wskaźnika
1.2 Budowa wizerunku służby cywilnej jako dobrego i dostępnego pracodawcy	Liczba przedsięwzięć związanych z rozwojem kariery zawodowej, w których weźmie udział szef służby cywilnej lub jego przedstawiciele	6	29 ²⁸	24	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia udział w targach pracy, spotkaniach ze studentami itp.
1.3 Promocja w służbie cywilnej rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym (WLB)	Liczba opracowanych rozwiązań w zakresie WLB	0	16	15	Prognozowana wartość uwzględnia opisanie 5 narzędzi WLB i podanie przykładów ich zastosowania w urzędach (dobrych praktyk)
	Liczba wydarzeń promujących narzędzia WLB	0	4	3	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada zorganizowanie wydarzenia z udziałem pracowników urzędów, podczas którego będą promowane narzędzia WLB
1.4 Odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru	Liczba wniosków do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem	0	1	1	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada złożenie wniosku do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem
1.6 Uruchomienie unowocześnionej bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej	Liczba stworzonych systemów e-rekrutacji	0	0 ²⁹	1	Prognozowana wartość zakłada zbudowanie systemu, który umożliwi prowadzenie e-rekrutacji do służby cywilnej
1.7 Promocja służby cywilnej, która stosuje standard prostej komunikacji	Liczba spotkań Zespołu ds. promocji prostego języka w urzędach administracji rządowej	0	5	5	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada zorganizowanie co najmniej dwóch spotkań Zespołu

²⁸ W związku z pandemią koronawirusa większość wydarzeń w 2020 i 2021 roku odbyła się w formule online.

²⁹ Ze względu na problemy technologiczne prace przesunęły się na 2022 r.

	Odsetek (%) ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich, w których działają liderzy prostego języka	0	87% ³⁰	100%	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada odsetek ministerstw i urzędów centralnych i wojewódzkich, w których działają liderzy prostego języka
1.8 Budowa pozytywnego wizerunku służby cywilnej na arenie międzynarodowej	Liczba spotkań szefa służby cywilnej lub jego przedstawicieli w statutowych ciałach zarządczych i nadzorczych organizacji międzynarodowych	10	48	45	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada udział w spotkaniach Biura PGC OECD, spotkaniach Dyrektorów Generalnych EUPAN, Rady Administracyjnej EIPA i spotkaniach PAR Panel PW

CEL II: WZMOCNIENIE NOWOCZESNEGO ZARZĄDZANIA W SŁUŻBIE CYWILNEJ I ZWIĘKSZENIE PROFESJONALIZMU CZŁONKÓW KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ					
Zadanie	Wskaźnik produktu	Wartość bazowa (2018)	Wartość osiągnięta (2021) narastająco	Wartość docelowa (2021) narastająco	Opis wskaźnika
2.2 Przygotowanie i promocja narzędzi do badania kompetencji miękkich (w tym kierowniczych)	Liczba przedsięwzięć, w które będą zaangażowani asesorzy wewnętrzni w służbie cywilnej	4	21	20	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada udział asesorów wewnętrznych w przeprowadzeniu badania kompetencji miękkich dla kandydatów do KSAP (w tym m.in. opracowanie narzędzia badawczego, przeprowadzenie sesji próbnych i sesji selekcyjnych)
2.3 Budowa kultury uczciwości w służbie cywilnej i wzmocnienie etosu służby cywilnej	Odsetek (%) osób zajmujących wyższe stanowiska, przeszkolonych z etyki	23%	90%	100%	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada odsetek osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, które zdobyły lub zaktualizowały wiedzę z etyki do 2021 r.
	Odsetek (%) urzędów, które włączyły szkolenia z etyki do programu służby przygotowawczej	39%	59%	50%	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada odsetek urzędów, w których szkolenie z etyki jest obowiązkowym elementem służby przygotowawczej
	Odsetek (%) ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich, w których powołano doradcę ds. etyki	80%	95% ³¹	100%	Odsetek urzędów, w których dyrektor generalny/kierownik urzędu centralnego powołał doradcę ds. etyki

³⁰ O wskazaniu swojego przedstawiciela w pracach zespołu ds. promocji prostego języka w urzędach administracji rządowej decydują dyrektorzy generalni KPRM, ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich. Mimo ponawianych informacji nie wszyscy zdecydowali się na udział w pracach zespołu.

³¹ Decyzja o ustanowieniu funkcji doradcy należy do dyrektora generalnego/kierownika urzędu centralnego. Mimo ponawianych informacji nie wszyscy zdecydowali się na

	Liczba spotkań zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej	2	8	8	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia liczbę spotkań doradców ds. etyki zatrudnionych w KPRM, ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich
2.4 Przygotowanie trzyletniego planu limitu mianowań, ukierunkowanego na wzrost liczby mianowań	Liczba projektów trzyletniego planu limitu mianowań, który zakłada wzrost liczby mianowań	1	1	1	Wskaźnik zakłada przygotowanie projektu trzyletniego planu limitu mianowań, który uwzględnia wzrost liczby mianowań
2.6 Uelastycznienie systemów czasu pracy, zwiększenie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i uelastycznienie zasad w tym zakresie	Liczba wniosków do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem	0	1	1	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada złożenie wniosku do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem
2.7 Uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych	Liczba wniosków do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem	0	1	1	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada złożenie wniosku do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem
2.8 Poprawa dostępności urzędów	Liczba osób objętych wsparciem w zakresie szkoleń dla koordynatorów ds. dostępności i redaktorów merytorycznych oraz technicznych stron internetowych urzędów	0	1832	1800	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględnia osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach dla koordynatorów ds. dostępności i redaktorów merytorycznych oraz technicznych stron internetowych urzędów
2.11 Przeszkolenie członków korpusu służby cywilnej w ramach szkoleń centralnych	Liczba członków korpusu służby cywilnej przeszkolonych w ramach szkoleń centralnych	674	3267	3260	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada liczbę osób przeszkolonych w ramach szkoleń centralnych
2.12 Szkolenia z prostego języka dla członków korpusu służby cywilnej i osób, które mają dołączyć do korpusu	Liczba osób przeszkolonych w zakresie prostej komunikacji	350	875	859	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada liczbę osób przeszkolonych w ramach szkoleń, które przeprowadzili pracownicy DSC

powołanie doradcy ds. etyki w kierowanym urzędzie. Doradcy nie ustanowiono w jednym urzędzie wojewódzkim i dwóch urzędach centralnych.

2.13 Dzień Służby Cywilnej i odznaka honorowa „Zasłużony dla Służby Cywilnej”	Przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych	0	0 ³²	1	Prognozowana wartość zakłada, że szef służby cywilnej przekaze Radzie Ministrów projekt nowelizacji ustawy
2.14 Baza orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej	Utworzenie bazy orzeczeń WKDSC w Serwisie Służby Cywilnej	0	1	1	Liczba utworzonych baz orzeczeń WKDSC w Serwisie Służby Cywilnej
2.15 Promocja CAF2020	Badanie nt. znajomości i zainteresowania CAF w polskiej administracji	0	1	1	Liczba badań przygotowanych i przeprowadzonych w administracji publicznej nt. znajomości i zainteresowania CAF

³² Projekt nowelizacji ustawy o służbie cywilnej jest w trakcie uzgodnień międzyresortowych, które do końca 2021 r. się nie zakończyły, co uniemożliwiło przekazanie projektu Radzie Ministrów.

3.2 Wskaźniki rezultatu w latach 2019–2021

CEL I: POPRAWA WIZERUNKU SŁUŻBY CYWILNEJ JAKO DOBREGO PRACODAWCY I ORGANIZACJI, KTÓRA SŁUŻY OBYWATELOM I BUDUJE SPRAWNE PAŃSTWO

ZADANIE	Wskaźnik rezultatu	Wartość bazowa (2018)	Wartość osiągnięta (2021) narastająco	Wartość docelowa (2021) narastająco	Opis wskaźnika
1.1 Aktywność na rzecz poprawy konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej 1.4 Odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru 1.5 Wdrożenie nowego wzoru ogłoszenia o naborze 1.6 Uruchomienie nowej bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej	Wzrost średniej liczby kandydatów w naborze	8	9 ³³	16	Wskaźnik zakłada wzrost – o 100% – średniej liczby kandydatów na jeden nabór
1.3 Promocja w służbie cywilnej rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym (WLB)	Odsetek (%) urzędów, które stosują co najmniej 5 pozakodeksowych/ nieobowiązkowych narzędzi WLB ³⁴	brak danych	55%	50%	Wskaźnik uwzględnia odsetek (%) urzędów, które stosują nie mniej niż 5 pozakodeksowych/ nieobowiązkowych narzędzi WLB

³³ Zadanie 1.4 *Odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru* oraz 1.6 *Uruchomienie nowej bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej* nie zostały zrealizowane w zakresie, który mógłby mieć wpływ na wzrost średniej liczby kandydatów na jedno miejsce.

³⁴ W 2019 r. 96% urzędów posiadało co najmniej 1 pozakodeksowe narzędzie WLB. Nowy wskaźnik zakładał, że w 2021 r. 50% urzędów będzie posiadało co najmniej 5 pozakodeksowych narzędzi WLB.

**CEL II
WZMOCNIENIE NOWOCZESNEGO ZARZĄDZANIA W SŁUŻBIE CYWILNEJ I ZWIĘKSZENIE
PROFESJONALIZMU CZŁONKÓW KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ**

Zadanie	Wskaźnik rezultatu	Wartość bazowa (2018)	Wartość osiągnięta (2021) narastająco	Wartość docelowa (2021) narastająco	Opis wskaźnika
2.2 Przygotowanie i promocja narzędzi do badania kompetencji miękkich (w tym kierowniczych)	Odsetek (%) wybranych urzędów, które stosują narzędzia do badania kompetencji miękkich ³⁵	brak danych	84% ³⁶	80%	Wskaźnik zakłada odsetek wybranych urzędów, w których stosowane są narzędzia do badania kompetencji miękkich (obejmuje wszystkie urzędy z wyłączeniem urzędów szczebla powiatowego – powiatowej administracji zespolonej i powiatowych inspektoratów weterynarii – oraz wojskowych komend uzupełnień)
2.3 Budowa kultury uczciwości w służbie cywilnej i wzmocnienie etosu służby cywilnej	Wysoki poziom kultury uczciwości w urzędach, które zatrudniają członków korpusu służby cywilnej	brak danych	b/d ³⁷	78% ³⁸	Wskaźnik zakłada odsetek członków korpusu służby cywilnej, którzy oceniają poziom uczciwości w swoim urzędzie wysoko lub bardzo wysoko
2.5 Promocja mianowania w służbie cywilnej	Wzrost liczby osób, które zgłosiły się do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej	609	b/d ³⁹	762	Wskaźnik zakłada zwiększenie o 25% liczby osób zgłaszających się do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej

³⁵ W 2019 r. osiągnęliśmy wskaźnik, który zakładał, że w 2021 r. 80% ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich będzie stosowało narzędzia do badania kompetencji miękkich. Jego wartość wyniosła wtedy 96%. W oparciu o nowe dane rozszerzyliśmy grupę urzędów objętych wskaźnikiem.

³⁶ W 2021 r. braliśmy pod uwagę tylko te urzędy, w których odbyły się nabory w tym roku. Najczęściej do badania kompetencji miękkich urzędy wykorzystywały: wywiad behawioralny (88%), wywiad sytuacyjny (75%) oraz próbki pracy (30%).

³⁷ Wykonawca, wyłoniony w trybie postępowania o udzielenie zamówienia w 2021 r., odstąpił od podpisania umowy na realizację diagnozy. Ostatecznie umowa została zawarta 18.01.2022 r. Wyniki mają być znane do czerwca 2022 r. Zostaną one uwzględnione w sprawozdaniu za 2022 r.

³⁸ Nie mamy danych na temat wartości bazowej dla tego wskaźnika w 2018 r. Dlatego określiliśmy oczekiwaną wartość docelową w odniesieniu do wyników badania Institute of Business Ethics pt. „Ethics at work, 2018 survey of employees”. Wartość docelową oszacujemy na podstawie wyników badania kultury uczciwości w służbie cywilnej, które realizujemy w 2022 r.

³⁹ Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej w 2021 r. nie odbyło się – podstawa prawna: art. 62 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. z 2020 r. poz. 2400, z późn. zm.).

<p>2.6 Uelastycznienie systemów czasu pracy oraz zwiększenie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i uelastycznienie zasad w tym zakresie</p>	<p>Elastyczne regulacje dotyczące czasu pracy i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych</p>	<p>0</p>	<p>0⁴⁰</p>	<p>1</p>	<p>Wskaźnik zakłada znowelizowanie ustawy o służbie cywilnej i wprowadzenie przepisów, dzięki którym rozwiązania dotyczące systemów czasu pracy i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych będą bardziej elastyczne</p>
<p>2.7 Uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych</p>	<p>Elastyczne regulacje dotyczące tworzenia komisji dyscyplinarnych</p>	<p>0</p>	<p>0⁴¹</p>	<p>1</p>	<p>Wskaźnik zakłada znowelizowanie ustawy o służbie cywilnej i wprowadzenie przepisów, które zwiększą elastyczność regulacji dotyczących tworzenia komisji dyscyplinarnych</p>
<p>2.8 Poprawa dostępności urzędów</p>	<p>Liczba pracowników administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje z zakresu zapewnienia dostępności przygotowywanych i udostępnianych dokumentów urzędowych, treści zamieszczanych na stronach internetowych oraz innych materiałów/publikacji</p>	<p>0</p>	<p>869</p>	<p>810</p>	<p>Wskaźnik uwzględnia liczbę pracowników administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje z zakresu zapewnienia dostępności cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej</p>
	<p>Liczba koordynatorów dostępności w jednostkach administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje</p>	<p>0</p>	<p>843</p>	<p>810</p>	<p>Wskaźnik uwzględnia liczbę koordynatorów dostępności w jednostkach administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje z zakresu zagadnień związanych z obowiązkiem zapewnienia dostępności przez urzędy</p>
<p>2.9 Podniesienie kompetencji członków korpusu służby cywilnej w zakresie prostej i skutecznej komunikacji z klientem urzędu i pomiędzy urzędami</p>	<p>Odsetek (%) urzędów, które wprowadzają standard prostego języka</p>	<p>brak danych</p>	<p>55%</p>	<p>50%</p>	<p>Wskaźnik zakłada odsetek (%) urzędów, które wprowadzają standard prostego języka</p>

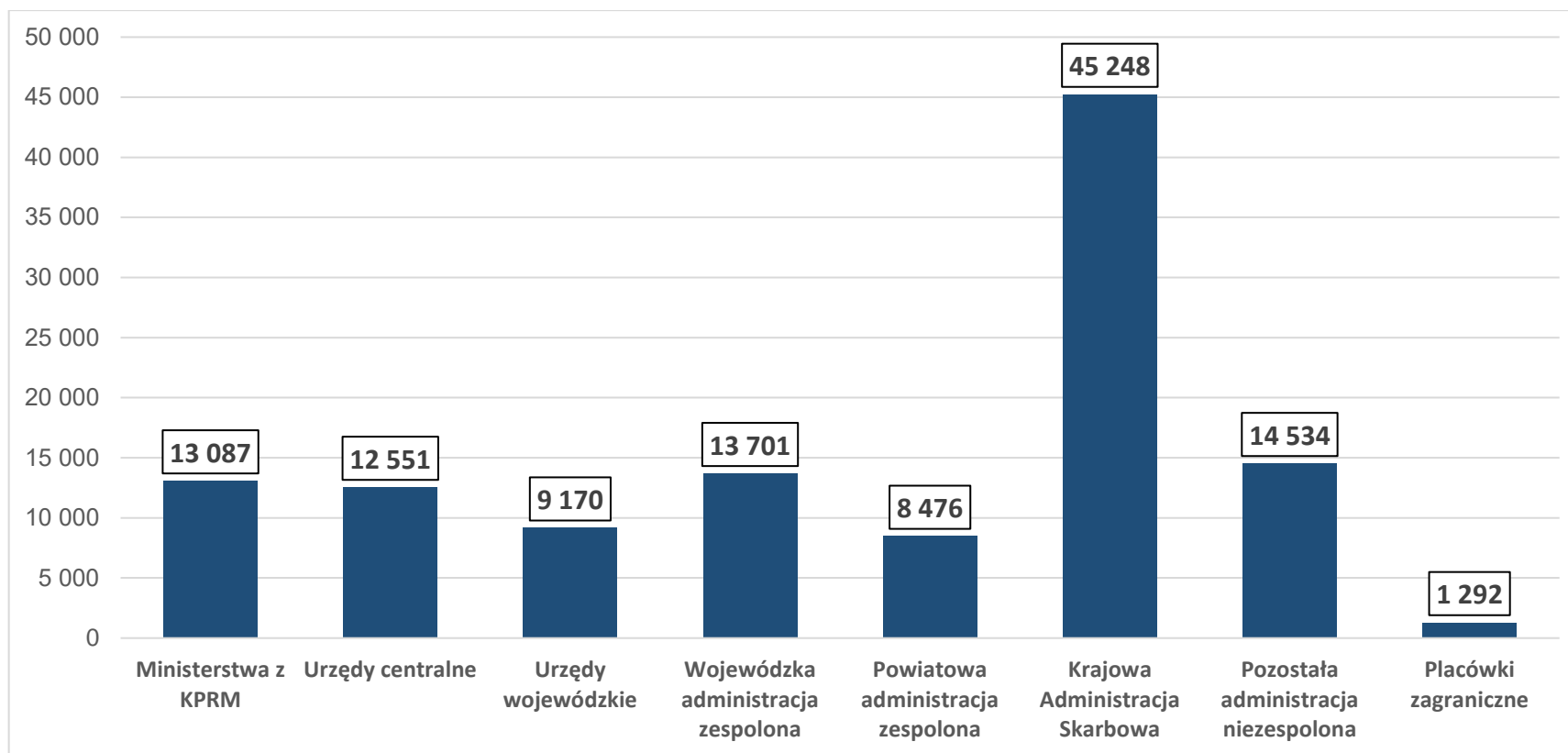
⁴⁰ Projekt nowelizacji ustawy o służbie cywilnej jest w trakcie uzgodnień międzyresortowych, które do końca 2021 r. się nie zakończyły, co uniemożliwiło przekazanie projektu Radzie Ministrów. Projekt nie obejmuje zmiany zasad rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

⁴¹ Projekt nowelizacji ustawy o służbie cywilnej jest w trakcie uzgodnień międzyresortowych, które do końca 2021 r. się nie zakończyły, co uniemożliwiło przekazanie projektu Radzie Ministrów.

Załączniki – służba cywilna w 2021 roku w liczbach

1. Zatrudnienie⁴³

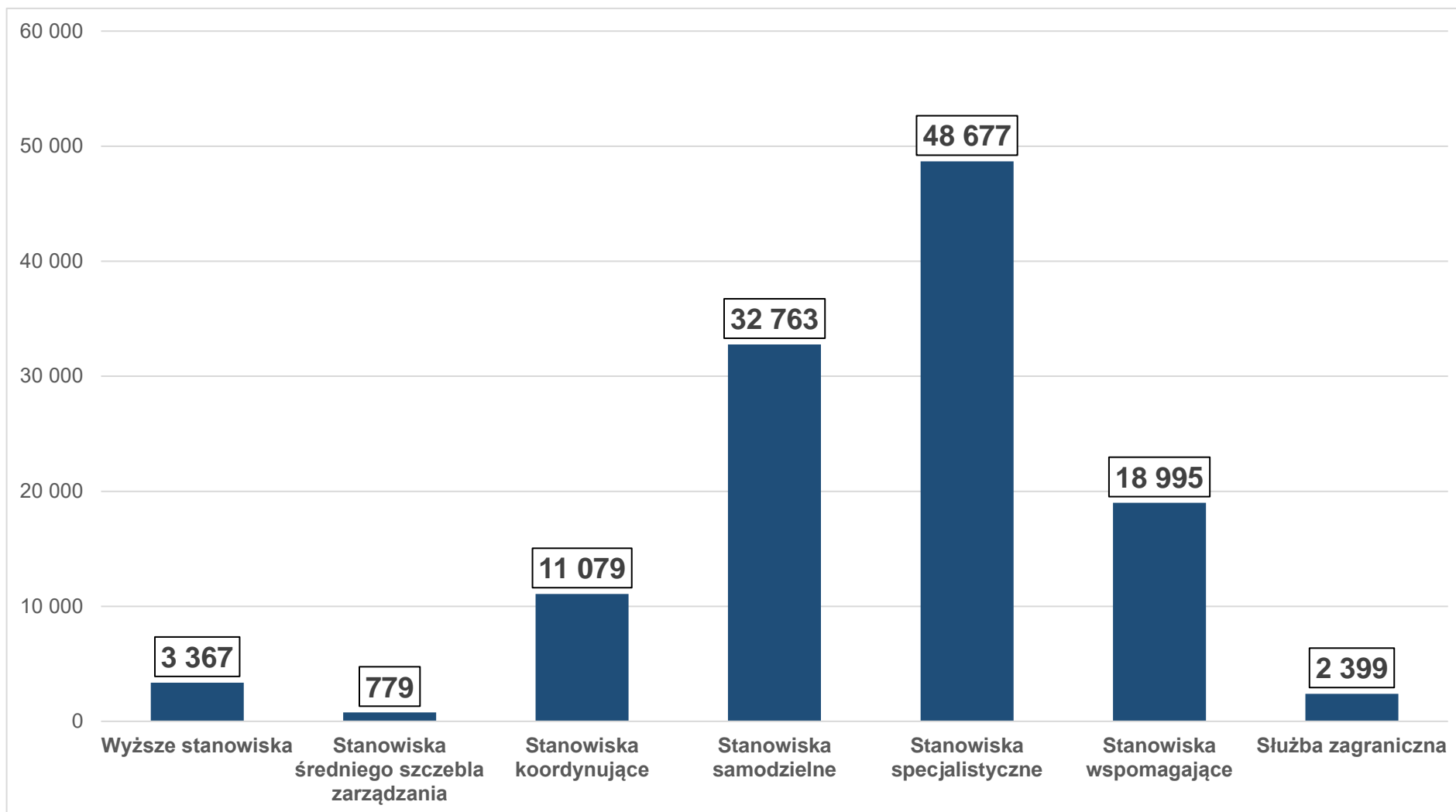
Wykres 1. Zatrudnienie przeciętne według kategorii urzędów w 2021 r. (w etatach)



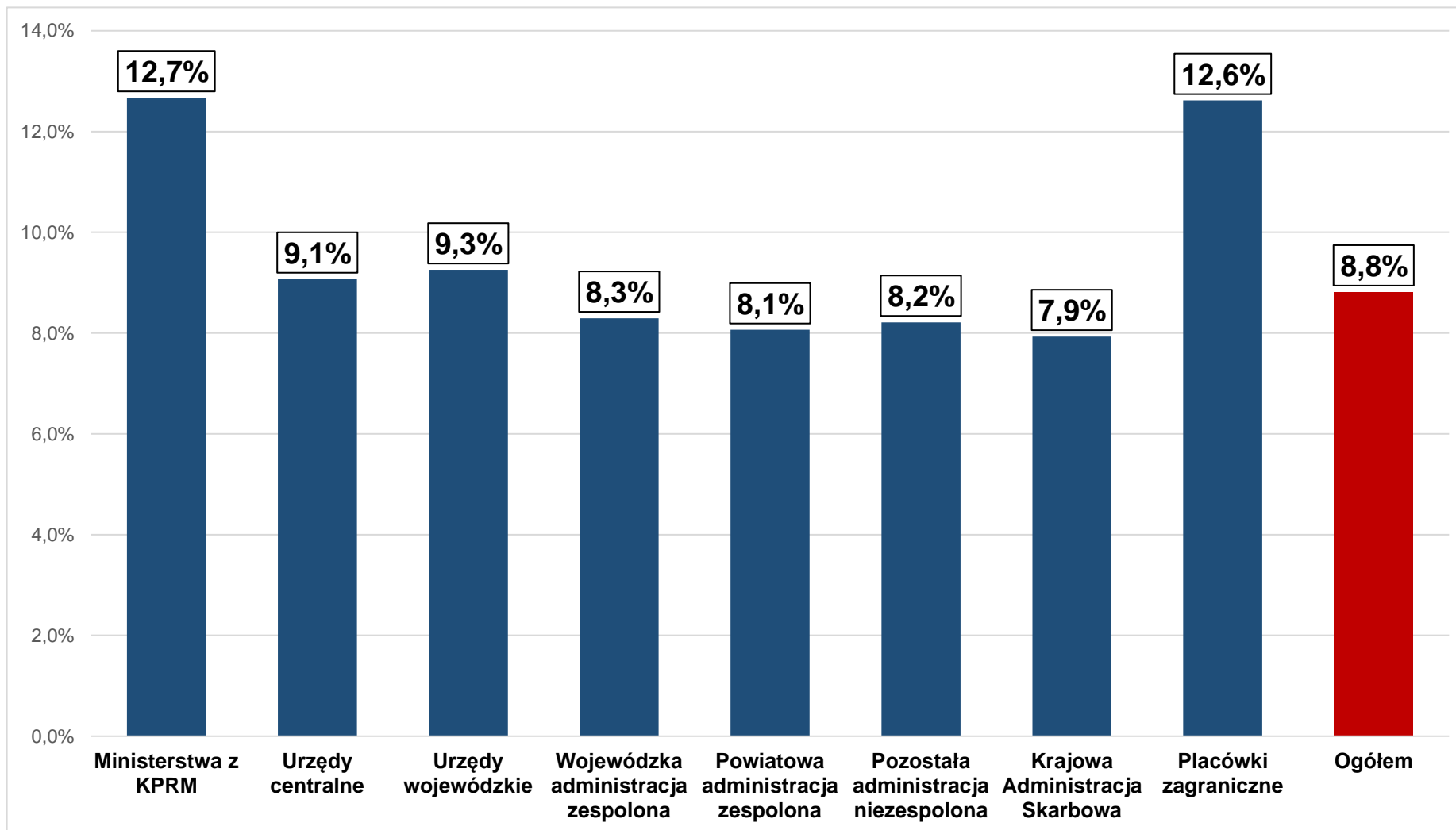
Szczegółowe dane statystyczne nt. różnych aspektów funkcjonowania służby cywilnej znajdują się na portalu Otwarte Dane

⁴³ Dane zawarte w sprawozdaniu opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2021 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą ulec zmianie.

Wykres 2. Zatrudnienia przeciętne według grup stanowisk w 2021 r. (w etatach)

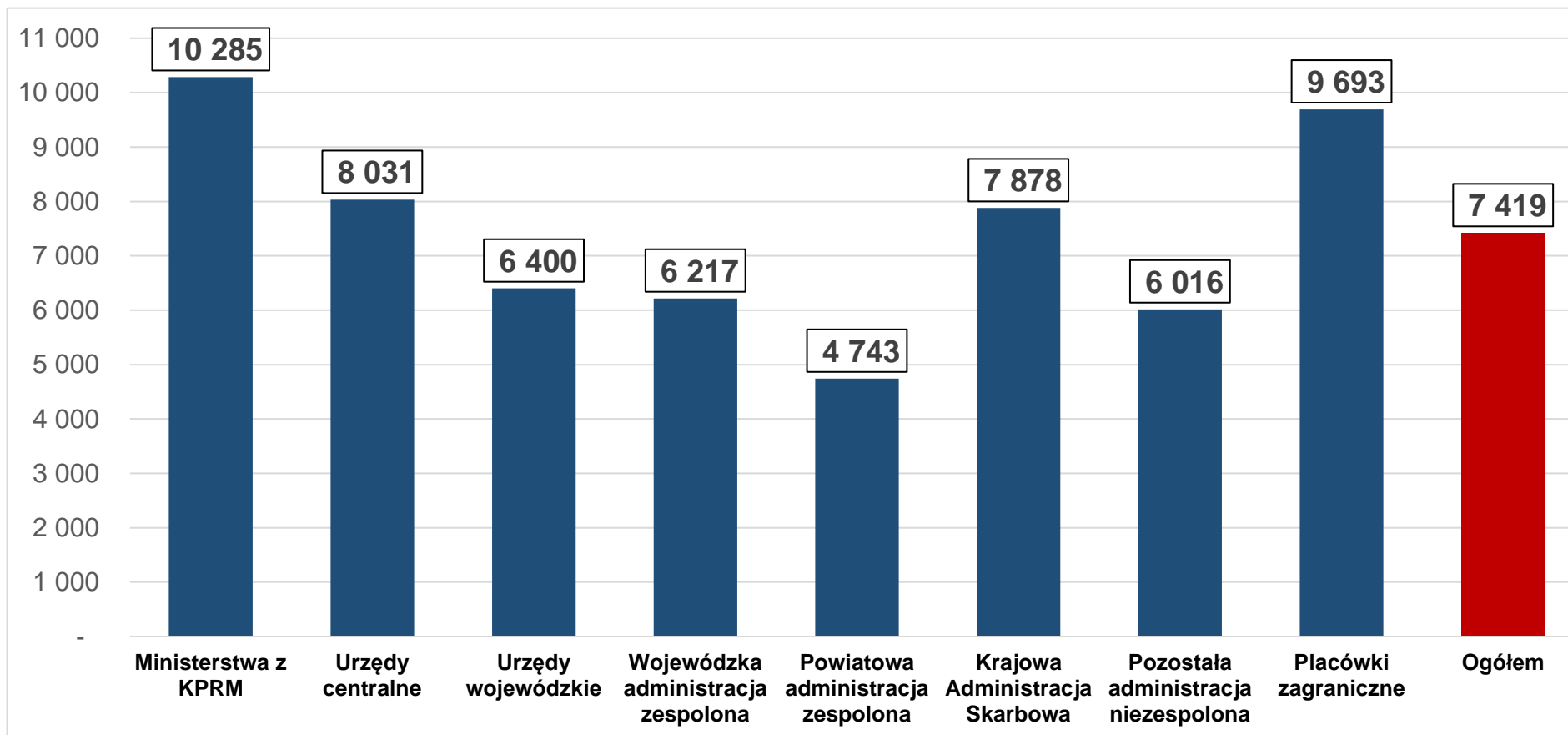


Wykres 3. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według kategorii urzędów w 2021 r.



2. Wynagrodzenia⁴⁴

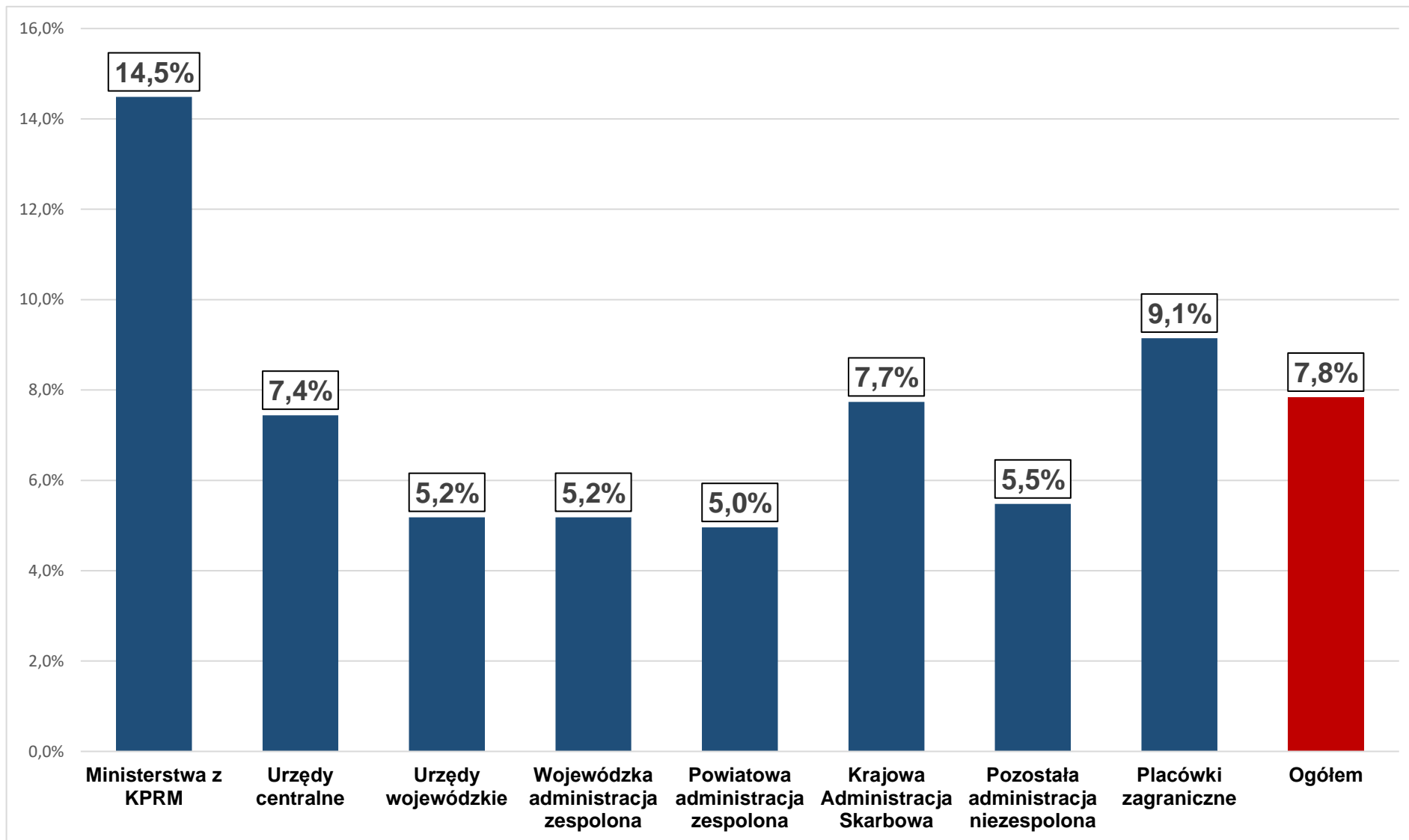
Wykres 1. Przeciętne wynagrodzenia całkowite⁴⁵ według kategorii urzędów w 2021 r. (w zł, brutto)



⁴⁴ Dane opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2021 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą się zmienić.

⁴⁵ Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

Wykres 2. Dynamika nominalna przeciętnych wynagrodzeń całkowitych według kategorii urzędów w 2021 r.



Wykres 3. Przeciętne wynagrodzenia całkowite według grup stanowisk w 2021 r. (w zł, brutto)

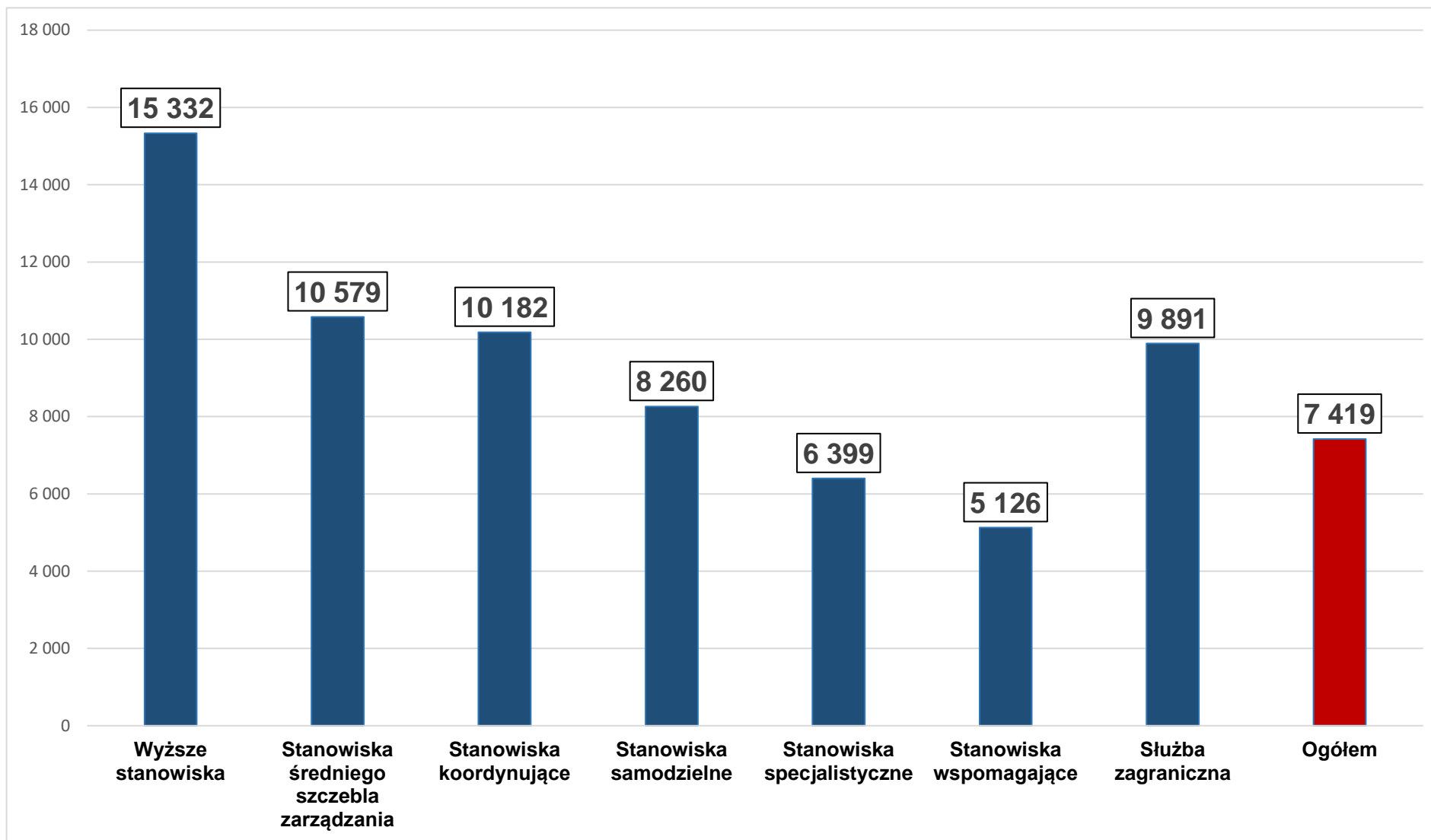


Tabela 1. Przeciętne wynagrodzenia w podziale na typy urzędów w 2021 r. (w zł, brutto)

Typ urzędu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Ministerstwa z KPRM	6 459	3,2	10 285
Placówki zagraniczne	6 254	3,1	9 693
Urzędy centralne	5 363	2,6	8 031
Krajowa Administracja Skarbowa	4 659	2,3	7 878
Graniczne inspektoraty weterynarii	4 974	2,4	7 740
Okręgowe urzędy górnicze	4 344	2,1	7 735
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	4 414	2,2	7 513
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	3 992	2,0	7 196
Kuratoria oświaty	4 558	2,2	7 158
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	4 414	2,2	7 128
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	4 304	2,1	6 814
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	4 338	2,1	6 798
Urzędy morskie	4 374	2,2	6 666
Powiatowe inspektoraty weterynarii	4 303	2,1	6 626
Regionalne dyrekcje ochrony środowiska	4 193	2,1	6 601
Urzędy żeglugi śródlądowej	4 062	2,0	6 429
Urzędy wojewódzkie	4 165	2,0	6 400
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	3 776	1,9	6 294
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	4 050	2,0	6 028
Urzędy statystyczne	3 459	1,7	5 966
Okręgowe urzędy miar	3 910	1,9	5 867
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	3 778	1,9	5 856
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych	3 614	1,8	5 843
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	3 798	1,9	5 679
Archiwa państwowe	3 664	1,8	5 614
Wojewódzkie sztaby wojskowe	3 621	1,8	5 583
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	3 334	1,6	5 532
Komendy wojewódzkie Policji	3 597	1,8	5 281
Wojskowe komendy uzupełnień	3 317	1,6	5 033
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	3 238	1,6	4 987
Oddziały Straży Granicznej	3 217	1,6	4 807
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	3 062	1,5	4 420
Ogółem	4 630	2,3	7 419

Tabela 2. Przeciętne wynagrodzenia w ministerstwach i KPRM w 2021 r. (w zł, brutto)

Ministerstwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	7 067	3,5	11 475
Ministerstwo Finansów	6 725	3,3	11 196
Ministerstwo Klimatu i Środowiska	7 654	3,8	11 017
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	6 596	3,2	10 881
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	6 406	3,2	10 744
Ministerstwo Aktywów Państwowych	7 149	3,5	10 410
Ministerstwo Zdrowia	6 488	3,2	10 314
Ministerstwo Infrastruktury	6 172	3,0	10 141
Ministerstwo Obrony Narodowej	6 132	3,0	9 916
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	6 379	3,1	9 764
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	6 350	3,1	9 726
Ministerstwo Rozwoju i Technologii	5 997	3,0	9 706
Ministerstwo Sportu i Turystyki	5 946	2,9	9 637
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	6 210	3,1	9 255
Ministerstwo Edukacji i Nauki	5 984	2,9	9 241
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	5 875	2,9	9 180
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 465	2,7	8 075
Ogółem	6 459	3,2	10 285

Tabela 3. Przeciętne wynagrodzenia w urzędach centralnych w 2021 r. (w zł, brutto)

Urząd centralny	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Główny Inspektorat Sanitarny	6 250	3,1	12 265
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	6 872	3,4	10 096
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	6 363	3,1	9 991
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 039	3,0	9 637
Urząd Regulacji Energetyki	5 559	2,7	9 563
Urząd Zamówień Publicznych	5 291	2,6	9 421
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 571	2,7	9 328
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	6 164	3,0	9 157
Główny Urząd Miar	5 863	2,9	9 019
Wyższy Urząd Górniczy	5 119	2,5	8 944
Urząd Komunikacji Elektronicznej	5 651	2,8	8 898
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	5 945	2,9	8 883
Urząd Transportu Kolejowego	5 463	2,7	8 649
Główny Inspektorat Weterynarii	5 514	2,7	8 532
Państwowa Agencja Atomistyki	5 518	2,7	8 361
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 338	2,6	8 228
Główny Urząd Statystyczny	5 460	2,7	8 118
Główny Inspektorat Rybołówstwa Morskiego z siedzibą w Słupsku	4 126	2,0	8 106
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	5 692	2,8	8 101
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	5 159	2,5	7 978
Komenda Główna Policji	5 084	2,5	7 635
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	4 858	2,4	7 509
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	4 709	2,3	7 284
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 881	2,4	7 128
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	4 178	2,1	7 079
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	4 513	2,2	6 984
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	4 731	2,3	6 962
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	4 318	2,1	6 898
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	4 780	2,4	6 777
Komenda Główna Straży Granicznej	4 666	2,3	6 496
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 568	2,2	6 411
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	4 404	2,2	5 815
Ogółem	5 363	2,6	8 031

Tabela 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w urzędach wojewódzkich w 2021 r. (w zł, brutto)

Urząd wojewódzki	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętny mnożnik kwoty bazowej	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	4 634	2,3	7 281
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	4 071	2,0	6 823
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	4 691	2,3	6 780
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 330	2,1	6 702
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	4 239	2,1	6 638
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	3 924	1,9	6 609
Kujawsko-pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	4 193	2,1	6 509
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 470	2,2	6 447
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	4 021	2,0	6 350
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	4 014	2,0	6 270
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	3 986	2,0	6 228
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	4 044	2,0	5 976
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	3 950	1,9	5 955
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	3 916	1,9	5 938
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	3 750	1,8	5 911
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	3 687	1,8	5 797
Ogółem	4 165	2,0	6 400

Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenia całkowite w terenowej administracji według województw w 2021 r. (w zł, brutto)⁴⁶

Wyszczególnienie	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie	Ogółem
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	4 672	4 580	4 858	4 774	4 801	4 951	4 747	4 449	5 604	5 433	5 326	5 125	4 962	4 780	5 235	5 331	4 987
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	4 584	4 482	4 584	4 217	4 305	4 538	4 488	4 232	4 581	4 539	4 301	4 136	4 621	4 136	4 548	4 660	4 420
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	5 304	5 232	5 449	4 563	5 360	5 441	6 877	5 227	5 588	7 326	6 297	4 796	5 271	5 445	5 455	5 618	5 532
Komendy wojewódzkie Policji (wraz z Komendą Stołeczną Policji)	5 441	5 177	5 241	5 106	5 078	5 054	5 407	5 013	5 189	5 249	5 323	5 188	5 382	5 226	5 583	5 583	5 281
Kuratoria oświaty	7 979	7 098	7 017	6 968	7 341	6 998	6 810	7 491	6 837	6 450	7 198	7 690	7 269	6 764	7 350	6 902	7 158
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	6 002	5 717	5 889	5 436	5 269	5 672	6 034	5 178	5 615	5 949	5 722	5 417	4 983	5 630	5 828	5 432	5 679
Powiatowe inspektoraty weterynarii	6 641	6 254	6 519	7 573	6 741	6 127	6 471	7 037	6 223	7 155	6 626	6 418	6 444	6 928	6 675	6 971	6 626
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	6 857	5 321	7 035	6 923	7 642	6 332	6 371	8 343	6 192	6 727	6 360	8 133	5 925	6 522	7 414	8 506	6 814
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	5 591	6 049	6 533	6 271	6 987	6 502	6 727	5 790	6 021	6 630	6 143	6 091	6 671	6 116	5 982	6 513	6 294
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej art. rolno-spożywczych	5 028	6 148	6 257	6 300	5 642	5 180	4 950	5 887	4 368	6 339	6 199	6 695	6 965	6 108	6 126	6 208	5 843
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	6 406	6 887	7 149	6 413	7 561	6 904	8 039	8 393	7 546	8 375	6 759	6 729	6 752	6 927	7 254	7 034	7 196
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	5 934	5 813	6 010	5 876	5 856	6 326	5 883	5 821	5 577	6 031	5 151	6 329	5 902	6 006	5 539	5 863	5 856
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	7 617	6 708	7 766	6 950	7 166	7 193	7 074	6 338	7 767	6 845	7 104	6 856	6 564	6 756	7 294	7 286	7 128
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	7 985	7 825	7 967	7 332	7 821	7 327	7 103	7 242	7 150	7 451	7 622	7 426	7 607	7 290	7 532	7 957	7 513
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	6 155	7 002	6 946	7 933	6 612	7 570	6 485	7 035	5 768	6 409	7 317	6 542	6 998	6 406	7 163	7 264	6 798
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	5 792	7 274	5 906	5 534	5 478	5 475	6 048	6 852	6 427	5 931	6 245	5 887	6 058	6 259	6 186	5 771	6 028
Ogółem	5 836	5 654	5 854	5 690	5 617	5 687	5 770	5 914	5 779	5 989	5 673	5 469	5 970	5 827	6 033	6 085	5 783

⁴⁶ Kolorem czerwonym wyróżniono przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Tabela 6. Przeciętne wynagrodzenia całkowite według kategorii urzędu i grupy stanowisk w 2021 r. (w zł, brutto)⁴⁷

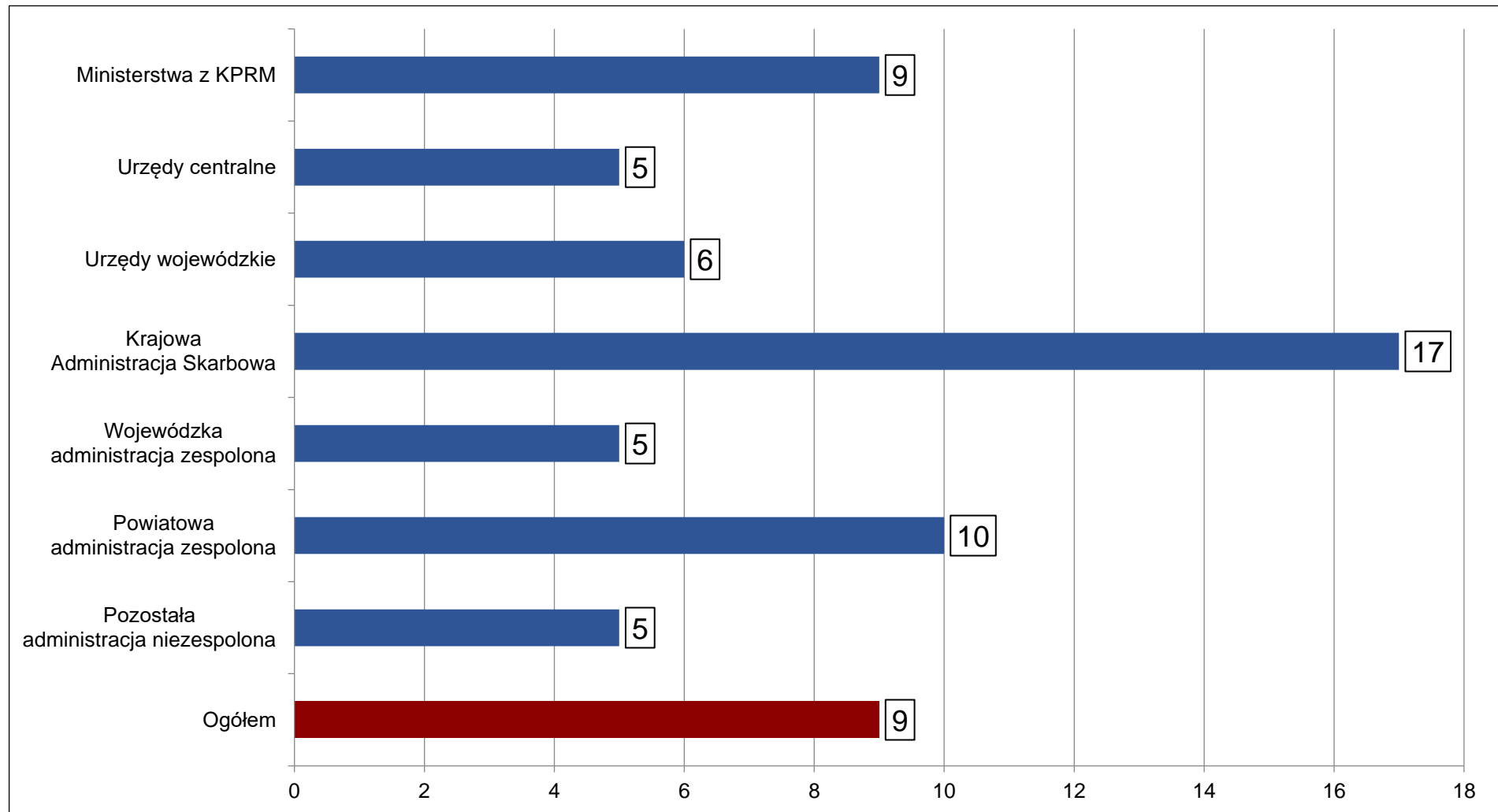
Wyszczególnienie	Ministerstwa z KPRM	Urzędy centralne	Urzędy wojewódzkie	Wojewódzka administracja zespolona	Powiatowa administracja zespolona	Krajowa Administracja Skarbowa	Pozostała administracja niezespolona	Placówki zagraniczne	Ogółem
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	19 320	16 885	13 213	13 667	x ⁴⁸	13 909	10 550	x	15 332
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	15 586	15 506	10 519	10 246	7 008	14 530	9 314	x	10 579
Stanowiska koordynujące	12 864	11 360	8 645	9 138	5 862	10 440	8 076	x	10 182
Stanowiska samodzielne	10 045	8 761	6 167	7 723	5 527	8 443	7 175	x	8 260
Stanowiska specjalistyczne	7 432	6 448	5 236	5 810	4 778	7 353	5 471	x	6 399
Stanowiska wspomagające	7 067	5 736	5 023	4 754	4 429	5 500	4 752	x	5 126
Służba zagraniczna	10 123	x	x	x	x	x	x	9 693	9 891
Ogółem	10 285	8 031	6 400	6 217	4 743	7 878	6 016	9 693	7 419

⁴⁷ Kolorem czerwonym wyróżniono przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

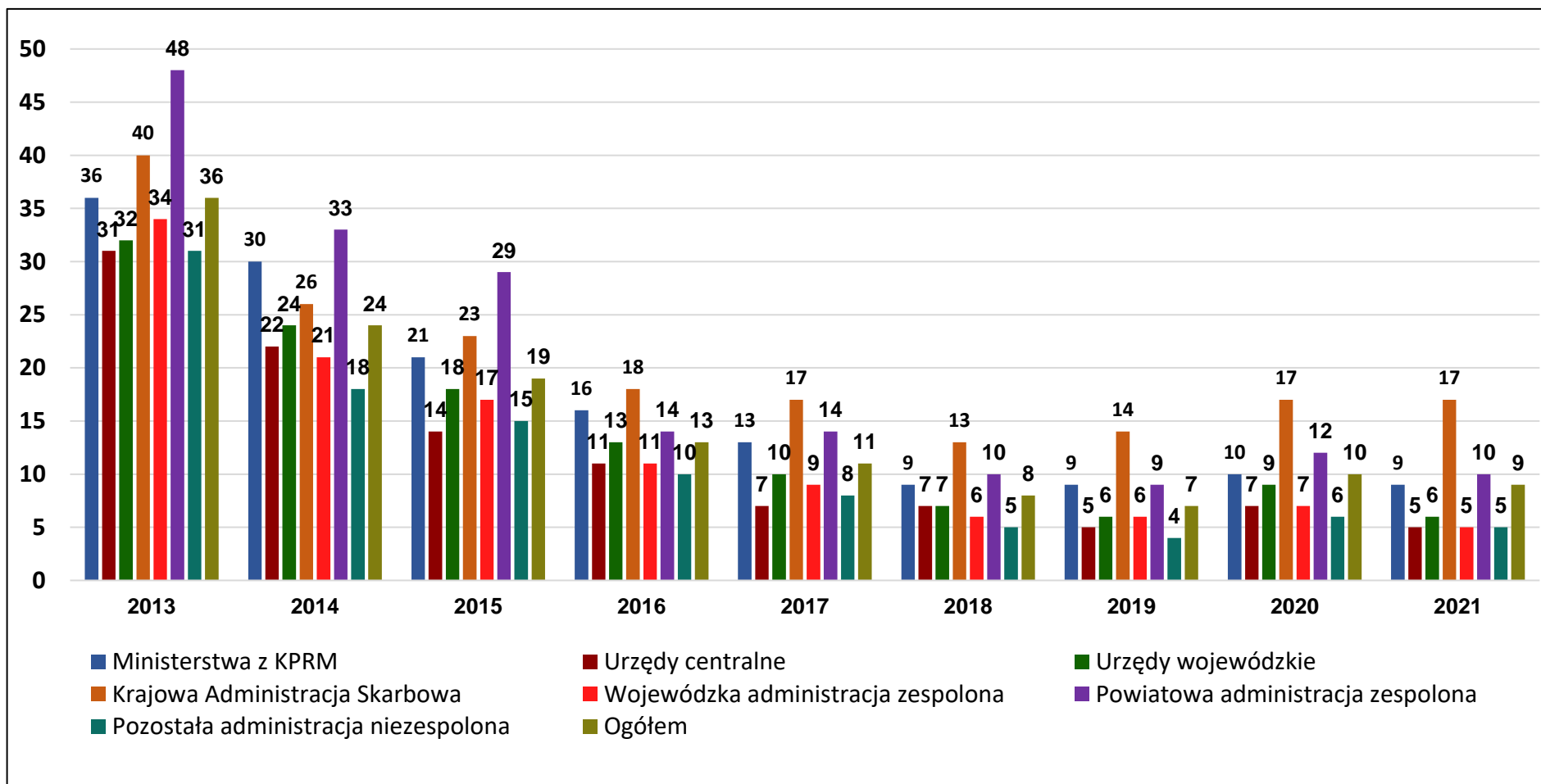
⁴⁸ Znak „X” oznacza, że w danej kategorii urzędu nie istnieją stanowiska z danej grupy.

3. Nabory

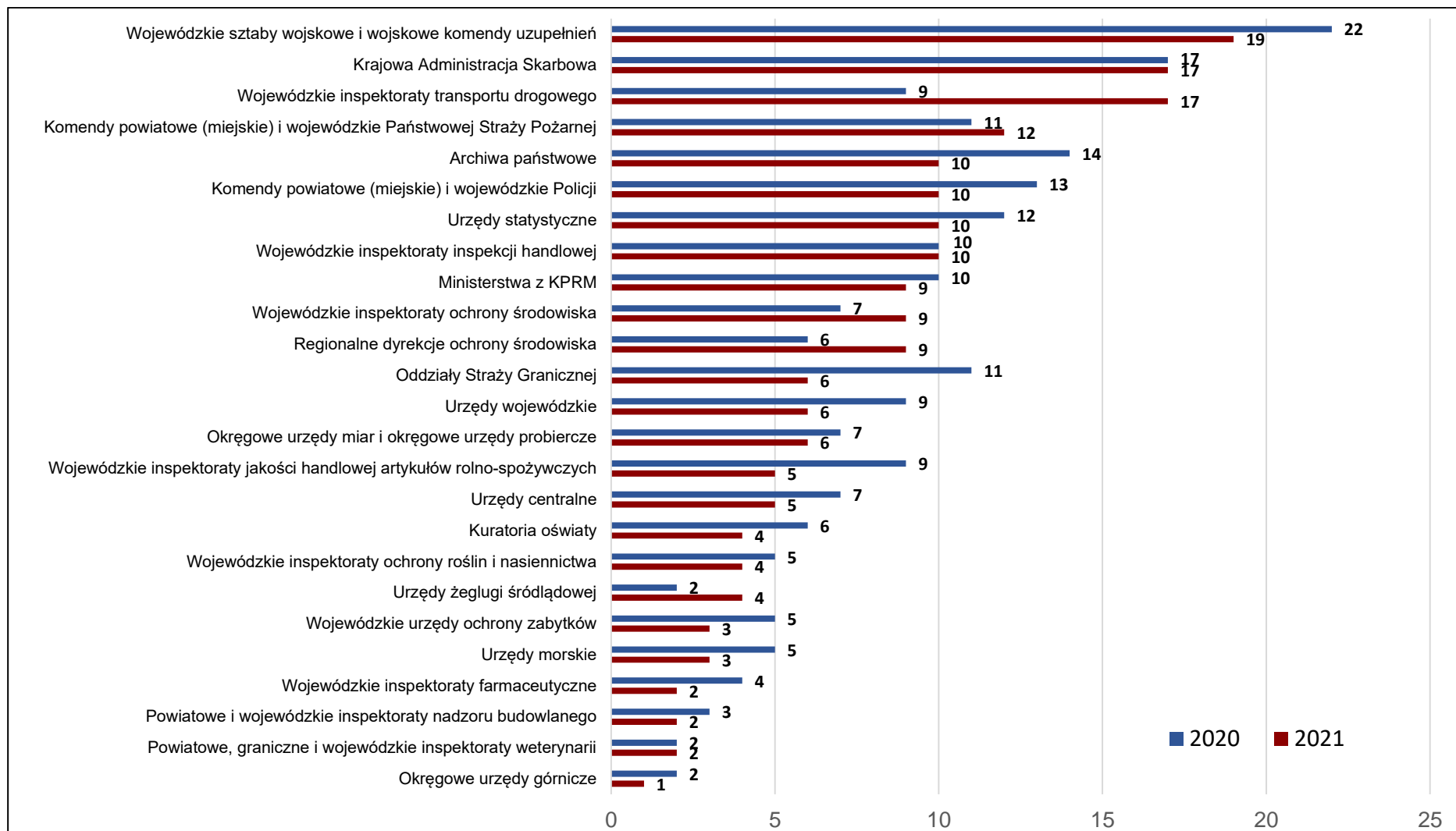
Wykres 1. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w 2021 r. (według grup urzędów)



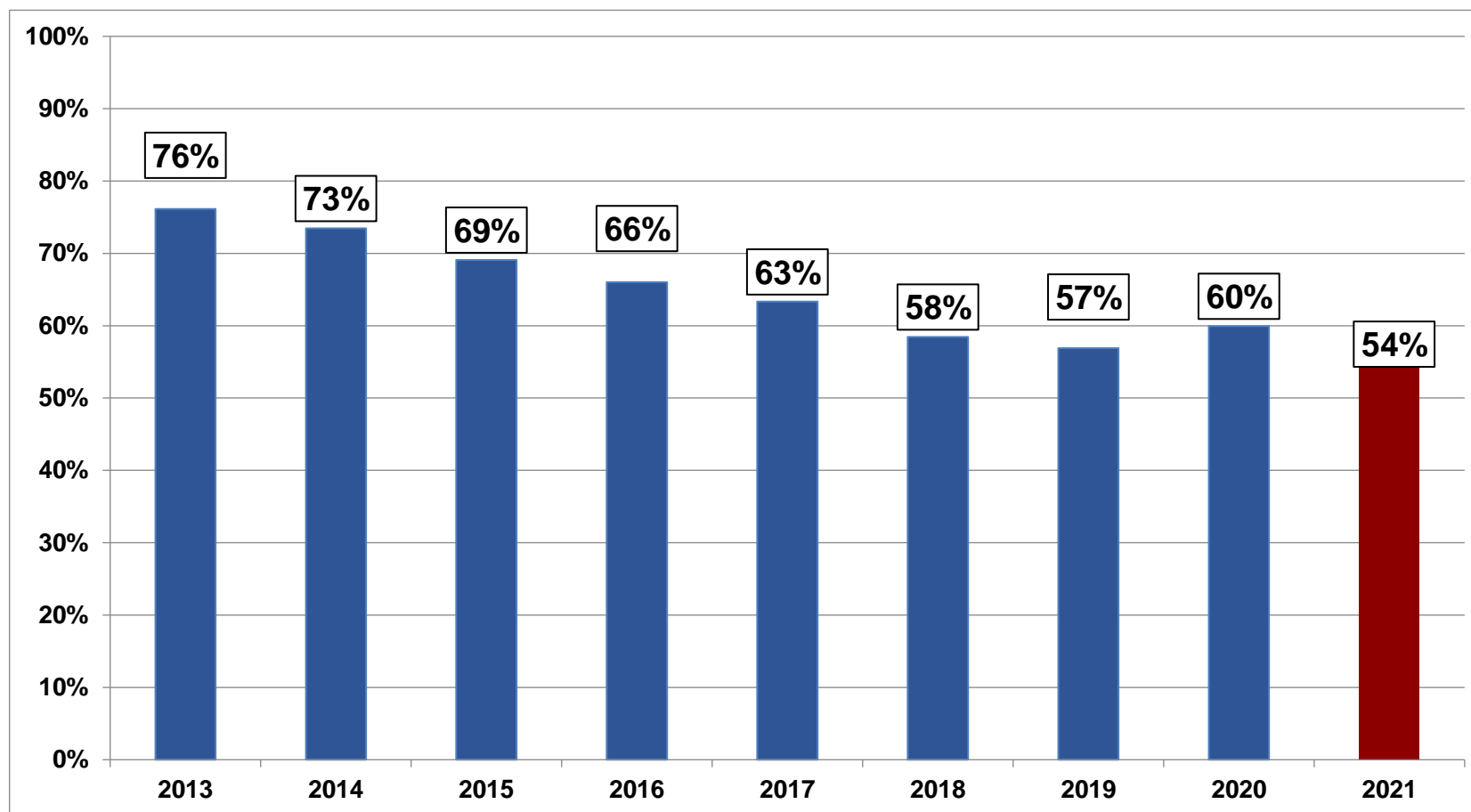
Wykres 2. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2013–2021 (według grup urzędów)



Wykres 3. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2019-2021 (według typów urzędów)



Wykres 4. Odsetek naborów zakończonych obsadzeniem stanowiska w latach 2013-2021⁴⁹



⁴⁹ Stosunek liczby naborów zakończonych obsadzeniem stanowiska pracy do ogółu przeprowadzonych naborów.

4. Szkolenia⁵⁰

Tabela 1. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2020 r. (po nowelizacji)	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2020 r.	Ustawa budżetowa na 2021 r. (po nowelizacji)	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2021 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2021 r.	% wykonania planu po zmianach w 2021 r. (kol.7/kol.6)	Porównanie wykonania 2021/2020 (kol.7/kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			2020=100%	w tys. zł		w %	2020=100%
Szkolenia centralne	617	616	617	100,0%	617	617	100,0%	100,1%
Szkolenia w służbie cywilnej organizowane przez dyrektorów generalnych	51 540	23 537	49 784	96,6%	45 475	36 086	79,4%	153,3%
Ogółem⁵¹	52 157	24 153	50 401	96,6%	46 092	36 703	79,6%	152,0%

⁵⁰ Dane opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o wydatkach na szkolenia w 2021 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą się zmienić.

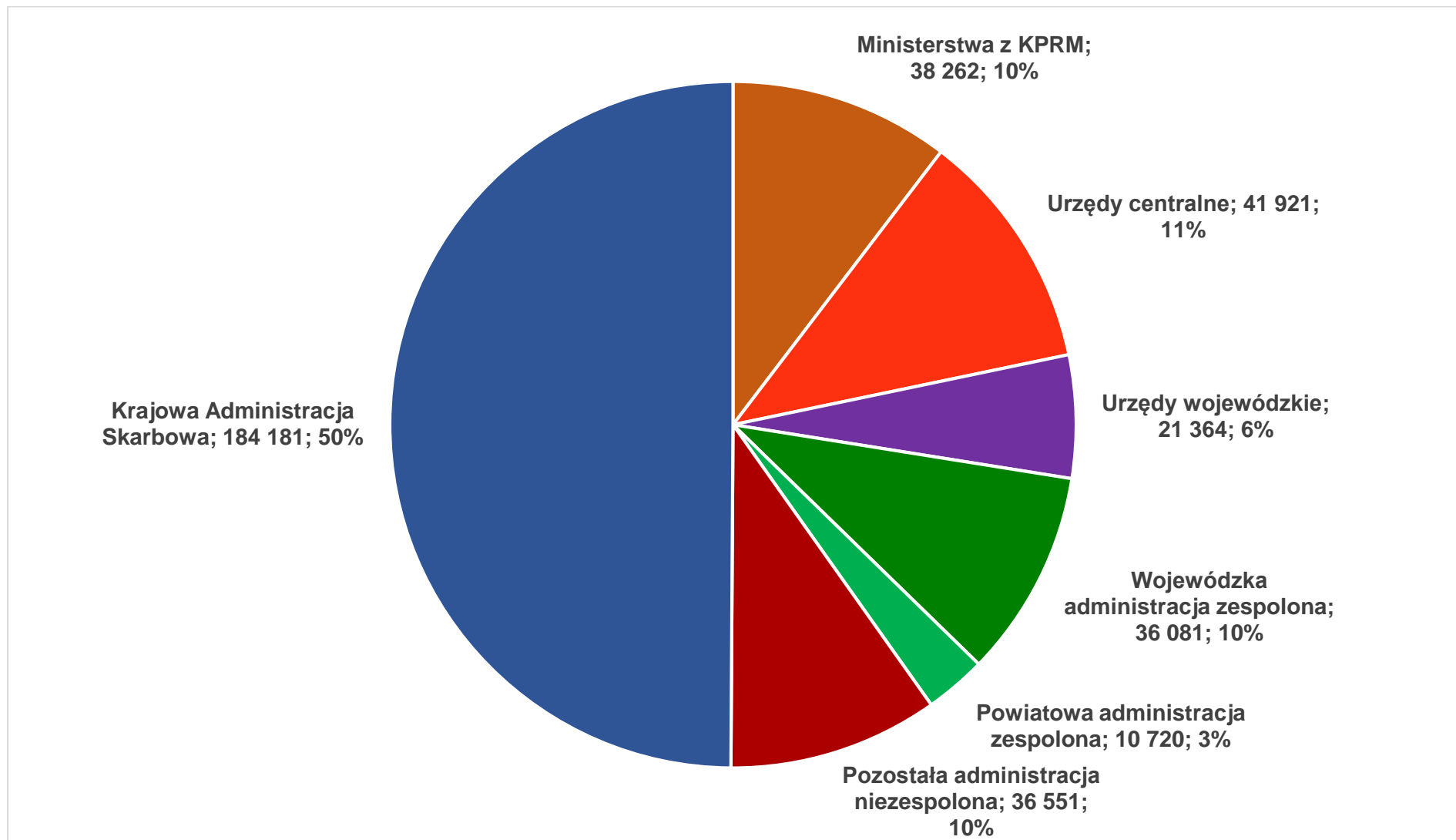
⁵¹ Dane nie uwzględniają środków przeznaczonych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w latach 2020 i 2021, wyniosły one odpowiednio 4 065 tys. zł i 6 696 tys. zł.

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

Kategoria urzędu / rodzaj szkolenia	z prawa i administracji	z ekonomii i finansów	z zarządzania	interpersonalne	z etyki i uczciwości	informatyczne	służba przygotowawcza	ochrona danych osobowych i informacji niejawnych	BHP i PPOŻ	inne ⁵²	RAZEM
Ministerstwa z KPRM	4 845	1 403	1 970	4 169	1 541	5 023	504	5 941	2 105	10 761	38 262
Urzędy centralne	6 262	897	1 646	3 217	3 951	3 267	857	4 954	3 741	13 129	41 921
Urzędy wojewódzkie	3 586	609	583	2 711	4 138	1 471	694	1 970	1 340	4 262	21 364
Wojewódzka administracja zespolona	4 515	1 277	840	1 797	4 135	1 416	569	4 161	3 165	14 206	36 081
Powiatowa administracja zespolona	1 526	221	17	72	2 804	596	194	1 958	1 494	1 838	10 720
Pozostała administracja niezespolona	3 743	1 188	407	1 131	6 189	2 399	588	4 370	4 010	12 526	36 551
Krajowa Administracja Skarbowa	25 042	4 585	2 039	39 493	8 855	55 634	4 818	5 326	8 801	29 588	184 181
RAZEM	49 519	10 180	7 502	52 590	31 613	69 806	8 224	28 680	24 656	86 310	369 080

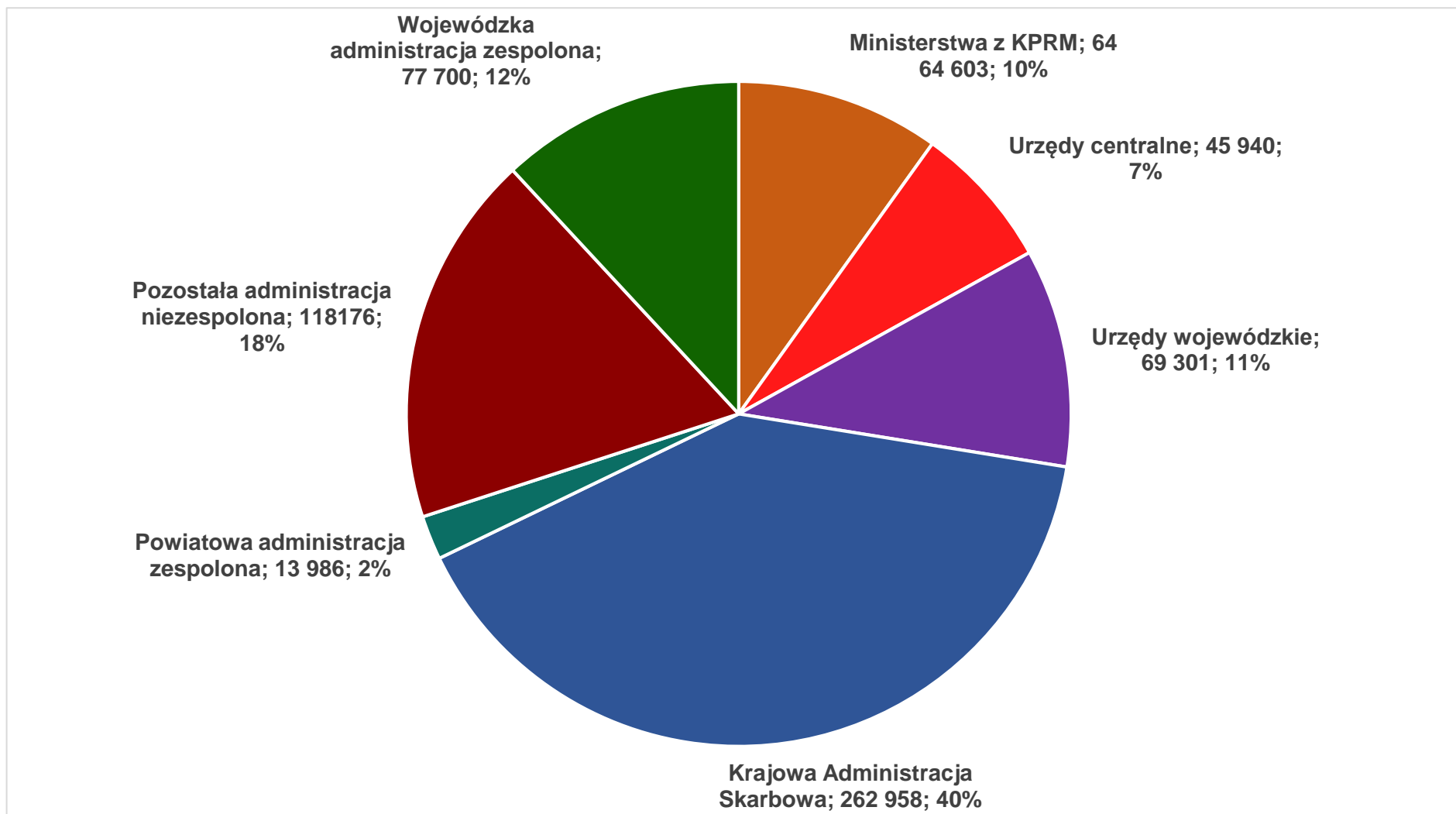
⁵² Kategoria „inne” zawiera szkolenia nieprzyporządkowane do pozostałych kategorii, w tym szkolenia charakterystyczne dla danych typów urzędów.

Wykres 1. Liczba uczestników szkoleń w podziale na kategorie urzędów



5. Czas pracy

Godziny nadliczbowe wypracowane przez poszczególne grupy urzędów



6. Etyka

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

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których funkcjonuje:				
	procedura antymobbingowa lub antydyskryminacyjna	procedura zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów	polityka prezentowa, w tym rejestr korzyści	procedura ukierunkowana na przeciwdziałanie konfliktowi interesów	inna procedura/y
Ministerstwa z KPRM	16	3	9	10	6
Urzędy centralne	30	7	17	15	9
Urzędy wojewódzkie	14	6	5	6	4
Krajowa Administracja Skarbowa	13	2	12	11	6
Wojewódzka administracja zespolona	142	22	23	46	39
Powiatowa administracja zespolona	593	95	21	74	50
Pozostała administracja niezespolona	264	44	15	52	41
OGÓŁEM	1072	179	102	214	155