

**Sprawozdanie dyrektora generalnego/kierownika urzędu
z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej**

ETYKA

Edycja sprawozdania: rok 2024

| | |
|--|--|
| Organ prowadzący sprawozdanie | Szef Służby Cywilnej |
| Podmiot odpowiedzialny za organizację sprawozdania | Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Departament Służby Cywilnej |

Dział 1. DZIAŁANIA PREWENCYJNE

| | | | |
|---|--|-----|-----|
| 1 | Czy program służby przygotowawczej uwzględni obowiązkowe szkolenie z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów? | Tak | [] |
| | | Nie | [] |

| | | | |
|---|---|-----|-----|
| 2 | Czy w roku sprawozdawczym urząd zorganizował lub zapewnił szkolenia (stacjonarne, zdalne - prowadzone w czasie rzeczywistym, elearningowe) z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów, w tym w ramach służby przygotowawczej? | Tak | [] |
| | | Nie | [] |

| | | |
|---|--|---|
| 3 | Ile zapewniono szkoleń (stacjonarnych, kursów online lub e-learningowych): | |
| | liczba wszystkich szkoleń z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów | w tym liczba szkoleń dla pracowników zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej |
| | | |

| | | | |
|---|--|-----|-----|
| 4 | Czy w urzędzie funkcjonuje/ został powołany doradca ds.etyki/ zespół doradców? | Tak | [] |
| | | Nie | [] |

| | | | |
|---|---|-----|-----|
| 5 | Czy w urzędzie funkcjonuje inny, niż doradca/zespół doradców mechanizm konsultacji, aby wspierać pracowników we właściwym rozumieniu zasad? | Tak | [] |
| | Jeżeli tak, proszę krótko napisać jaki to mechanizm i na czym on polega. | Nie | [] |
| | | | |

| | | | |
|---|---|-----|-----|
| 6 | Czy w roku sprawozdawczym przeprowadzono w pełni anonimową samoocenę poziomu kultury uczciwości w urzędzie? | Tak | [] |
| | | Nie | [] |

| | | |
|---|---|--|
| 7 | Liczba członków koprusu, którzy wzięli udział w badaniu | |
|---|---|--|

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|
| 8 | Czy w urzędzie funkcjonuje (tzn. jest opracowana, upowszechniona i stosowana przez pracowników): | | | | | w urzędzie nie funkcjonują żadne procedury, które mają na celu budowę i wzmacnianie kultury uczciwości |
| | procedura antymobbingowa lub antydyskryminacyjna | polityka prezentowa, w tym rejestr korzyści | procedura ukierunkowana na przeciwdziałanie konfliktowi interesów | jakie inne procedury, których celem jest budowa i wzmacnianie kultury uczciwości, funkcjonują w urzędzie? | | |
| | [] | [] | [] | | | [] |

Jakie działania dotyczące wzmacniania pozytywnego wizerunku profesjonalnej i neutralnej politycznie służby cywilnej, wzmacnianie przejrzystości działania i zaangażowania interesariuszy (klientów, obywateli, partnerów itp.), szkoleń z zakresu antykorupcji, przeciwdziałania mobbingowi itp. realizowane były w urzędzie w roku sprawozdawczym?

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|--|---|
| 9 | Promowaliśmy zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu wśród pracowników np.: z | Promowaliśmy zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu wśród klientów i obywateli np.: | Upowszechniali wśród pracowników zalecenie Szefa Służby Cywilnej w zakresie | Zapewniliśmy pracownikom dostęp do szkoleń (stacjonarnych, kursów online lub e- | Upowszechniali wśród pracowników informację na temat badania "Diagnoza poziomu | W urzędzie podejmowaliśmy inne działania dotyczące tego obszaru. | W roku sprawozdawczym nie realizowano żadnych działań w tym obszarze. |
|---|---|--|---|---|--|--|---|

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|--|-----|
| wykorzystaniem intranetu, wygaszaczy ekranu, służbowej skrzynki mailowej. | na stronie internetowej urzędu lub w siedzibie urzędu. | aktywności członków korpusu służby cywilnej w internecie. | learningowych) z zakresu antykorupcji, przeciwdziałania mobbingowi itp. | kultury uczciwości w służbie cywilnej". | | | | |
| [] | [] | [] | [] | [] | | | | [] |

