

Inicjatywy strategiczne - cele, terminy, opis, realizatorzy



Inicjatywy strategiczne kierunku 1: sprawność, postawy i etyka

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
1.1	[Zadanie] Upowszechniać zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu.	Powszechna znajomość zasad służby cywilnej i zasad etyki wśród członków korpusu.	2025	2034	Udostępniamy sekcję dot. zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu na stronie internetowej każdego urzędu kierowanego przez dyrektora generalnego urzędu. Opracowujemy i upowszechniamy w korpusie cyfrowe materiały informacyjno-promocyjne nt. zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu, w tym zasad aktywności członków korpusu w Internecie. Prowadzimy cykliczny monitoring wybranych zasad służby cywilnej. Na podstawie wyników wdrażamy działania usprawniające.	Szef Służby cywilnej Dyrektorzy generalni urzędów
1.2	[Zadanie] Opracować propozycję aktualizacji zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu	Doprecyzowane zasady, w tym zasady profesjonalizmu, bezinteresowności, bezstronności, neutralności politycznej i lojalności w pracy urzędników.	2026	2027	Przeprowadzimy przegląd i zaproponujemy aktualizację zasad regulowanych obecnie zarządzeniem nr 70 Prezesa Rady Ministrów z 2011 roku	Szef Służby Cywilnej
1.3	[Zadanie] Zespół doradców ds. etyki w służbie cywilnej	Sprawna sieć współpracy doradców ds. etyki w służbie cywilnej, skuteczna sieć komunikacji w zakresie etyki między szefem służby cywilnej a urzędami.	2025	2034	Prowadzimy cykliczne warsztaty dla członków zespołu z zakresu etyki w służbie cywilnej w ramach programu dzielenia się wiedzą. Prowadzimy cykliczne szkolenia z zakresu prowadzenia szkoleń wewnętrznych z zakresu etyki w oparciu o programy szkoleniowe szefa służby cywilnej w ramach programu dzielenia się wiedzą.	Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy generalni urzędów

1.4	[Zadanie] Budować, wzmacniać i popularyzować kulturę organizacyjną urzędu opartą na wartościach	Urzędy zapewniają szkolenie z etyki w ramach programu służby przygotowawczej, szkolenia z etyki dla pracowników w ramach szkoleń powszechnych, prowadzą anonimową samoocenę, realizują działania ukierunkowane na promocję profesjonalnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej. Wiodący liderzy są doceniani i wyróżniani.	2025	2034	Komunikujemy liderom konieczność i monitorujemy stosowanie w urzędach zalecenia szefa służby cywilnej dotyczące kultury uczciwości w służbie cywilnej, w tym: 1. włączanie szkolenia z etyki jako obowiązkowego elementu służby przygotowawczej, 2. zapewnianie członkom korpusu służby cywilnej regularnego dostępu do szkoleń z etyki w ramach szkoleń powszechnych, w tym szkoleń dla osób, które zajmują wyższe stanowiska w służbie cywilnej, 3. prowadzenie anonimowej samooceny kultury uczciwości w służbie cywilnej, 4. prowadzenie działań ukierunkowanych na promocję profesjonalnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej. Przekazujemy informację o liderach wiodących w budowie i wzmacnianiu kultury opartej na wartościach w urzędzie. Komunikujemy dobre/inspirujące rozwiązania, które mają na celu wzmacnianie kultury uczciwości w urzędzie.	Dyrektorzy generalni urzędów
-----	--	---	------	------	--	------------------------------

Inicjatywy strategiczne kierunku 2: kadra kierownicza służby cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
2.1	[Zadanie] Katalog kompetencji kierowniczych	Ujednolicone kompetencje kierownicze	2025	2025	Opracujemy katalog kompetencji kierowniczych, który pozwoli na standaryzację wymagań na stanowiskach kierowniczych oraz będzie wykorzystywany podczas badania kompetencji kierowniczych	Szef Służby Cywilnej we współpracy z urzędami i KSAP
2.2	[Projekt] Programy szkoleń osób, które po raz pierwszy obejmują stanowiska kierownicze	Uspójnienie poziomu kompetencji kierowniczych w służbie cywilnej	2025	2026	Przygotujemy programy szkoleń osób, które po raz pierwszy obejmują stanowiska kierownicze, aby zapewnić minimalny i jednolity poziom kompetencji. Będzie on spójny z opracowanym katalogiem kompetencji kierowniczych.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z urzędami i KSAP
2.3	[Projekt] Obowiązkowy mechanizm oceny osób na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej	Ciągły rozwój kadry kierowniczej na podstawie monitorowanych postępów procesu rozwoju	2025	2026	Przygotujemy zmiany, na bazie których mechanizm oceny osób na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej będzie obowiązkowy.	Szef Służby Cywilnej
2.4	[Zadanie] Uporządkowany proces naboru	Obsadzanie wyższych stanowisk w służbie cywilnej odbywa się na zasadach awansu i/lub weryfikacji wiedzy, doświadczenia i kompetencji.	2025	2025	Wypracujemy koncepcję i przygotujemy projekt rozwiązania systemowego w służbie cywilnej.	Szef Służby Cywilnej
2.5	[Zadanie] Opracowanie programów Akademii Zarządzania 1	Rozwój umiejętności zarządczych jest ustandaryzowany.	2025	2026	Przygotujemy programy rozwojowe skierowane do kadry zarządzającej, które podniosą kompetencje przywódcze i zarządcze. Programy będą obejmować tematykę dotyczącą zarządzania zespołem (w tym rozproszonym), komunikacji, efektywnej współpracy,	Szef Służby Cywilnej we współpracy z urzędami i KSAP

	(średnia kadra menadżerska) i Akademii Zarządzania 2 (wyższe stanowiska w sc) oraz Akademii Przywództwa (dla DGs)				motywowania pracowników, zarządzania projektami, podejmowania decyzji, rozwiązywania konfliktów, budowania kultury organizacyjnej i etycznego przywództwa. (Akademia Zarządzania 1 (średnia kadra menadżerska) i 2 (wyższe stanowiska w sc) oraz Akademia Przywództwa dla DGs)	
2.6	[Zadanie] Szkolenia w ramach Akademii Zarządzania 1 (średnia kadra menadżerska) i Akademii Zarządzania 2 (wyższe stanowiska w sc) oraz Akademii Przywództwa (dla DGs)	Rozwój kompetencji zarządczych jest zapewniony	2026	2028	Zorganizujemy cykliczne szkolenia dla DGs, wyższych stanowiska w sc i średniej kadry menadżerskiej na podstawie opracowanych programów rozwojowych	Szef Służby Cywilnej, DG urzędów, KSAP

Inicjatywy strategiczne kierunku 3: rola szefa służby cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
3.1.	[Projekt] Rozwiązania dotyczące szefa służby cywilnej	Szef służby cywilnej ma realny wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi w służbie cywilnej	2025	31.12.2027	Przygotowujemy rozwiązania systemowe, które wzmocnią uprawnienia szefa służby cywilnej Szef służby cywilnej ma formalne uprawnienia do zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wprowadzenie przepisów, które umożliwiłyby skuteczniejsze wykonywanie przez niego zadań.	Szef Służby Cywilnej
3.2	[Projekt] Centrum Edukacji w ramach KSAP	KSAP jako centralny ośrodek odpowiedzialny za organizację i realizację szkoleń oraz programów rozwojowych dla członków ksc.	2026	2034	Centrum dostarczenia usług edukacyjnych i rozwojowych skupi się na opracowywaniu i wdrażaniu systemowych programów edukacyjnych i rozwojowych dla osób pracujących w służbie cywilnej. Dzięki temu Szef służby cywilnej zyska większą kontrolę nad jakością i skutecznością szkoleń, co pozwoli na podniesienie kompetencji kluczowych pracowników i szybsze wdrażanie zmian w administracji publicznej. Centrum będzie również centralnym ośrodkiem badania kompetencji kierowniczych w sc oraz centrum certyfikacji dla sc.	Krajowa Szkoła Administracji Publicznej

Inicjatywy strategiczne kierunku 4: rozwój zawodowy w służbie cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
4.1.	[Zadanie] Opracowanie koncepcji zmiany zasad organizowania szkoleń w służbie cywilnej	Uproszczona klasyfikacja szkoleń w służbie cywilnej oraz uaktualnione zasady realizacji szkoleń	2025	2026	Przygotujemy propozycję nowego systemu szkoleń w służbie cywilnej, aby uprościć klasyfikację szkoleń oraz uaktualnić zasady realizacji szkoleń.	Szef Służby Cywilnej
4.2.	[Projekt] Program mentoringowy w urzędach	Uruchomiony proces wymiany wiedzy i doświadczenia w urzędach	2025	2034	Wdrażamy systemowo program mentoringowy obejmujący członków korpusu służby cywilnej w urzędach. Przygotowujemy trenerów wewnętrznych, którzy będą szkolili mentorów i koordynatorów w urzędach.	Szef Służby Cywilnej DG urzędów
4.3	[Projekt] Zmodernizowane mianowanie	Zwiększona dostępność postępowania kwalifikacyjnego	2025	2026	Przygotowujemy proces zgłaszania się do postępowania kwalifikacyjnego w wersji elektronicznej, decentralizację przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych. Zweryfikujemy zakres merytoryczny pytań i uprościmy ich strukturę. Promujemy nową formułę mianowania.	Szef Służby Cywilnej KSAP
4.4	[Projekt] Program dzielenia się wiedzą	Wymiana wiedzy i doświadczeń między urzędami	202	2034	Przygotowujemy zbiór dobrych praktyk dzielenia się wiedzą. Tworzymy bazę trenerów wewnętrznych w urzędach. Przygotowujemy urzędy do dzielenia się wiedzą oraz promujemy praktyki dzielenia się wiedzą i uczenia się organizacji. Udostępniamy narzędzia dla szkoleń zdalnych.	Szef Służby Cywilnej we współpracy DG urzędów
4.5	[Projekt] Program dzielenia się wiedzą	Szkolenia dla trenerów	2026	2034	Szkolimy trenerów, którzy prowadzą szkolenia w ramach programu dzielenia się wiedzą.	

	Szkolenia dla trenerów					
4.6	[Projekt] „Ekosystem” uczenia się (w tym system elearningowy)	Dostarczone narzędzia i treści umożliwiające skuteczne uczenie się	2025	2034	Opracowujemy nowe kursy elearningowe i narzędzia edukacyjne. Unowocześniamy system elearningowy. Wprowadzamy nowe formy i metody uczenia łączące kursy e-learningowe, mikrolearning, spotkania zdalne, realizację zadań – tworzymy dzięki temu „ekosystem” uczenia się.	Szef Służby Cywilnej

Inicjatywy strategiczne kierunku 5: otoczenie bliższe służby cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
5.1	[Zadanie] Zarządzanie relacjami z otoczeniem bliższymi	Profesjonalna, oparta na danych i zaufaniu współpraca na linii otoczenie bliższe (politycy) – korpus służby cywilnej	2025	2034	Analizujemy regularne sprawozdania (roczne) z funkcjonowania służby cywilnej, przygotowujemy ich streszczenia zarządcze dla Prezesa Rady Ministrów, ministrów, parlamentarzystów. Organizujemy spotkania cykliczne oraz na życzenie z ministrami i parlamentarzystami. Regularnie przygotowujemy (/półroczne) informacje dla otoczenia bliższego na poziomie szefa służby cywilnej z działalności służby cywilnej, osiągania celów, pojawiających się wyzwań, identyfikowanych ryzyk. Przeprowadzamy rozliczenia roczne z wykorzystania rezerwy modernizacyjnej – podobne działania mogą być obecnie realizowane w ramach komisji sejmowych, w których uczestniczy szef służby cywilnej.	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów
5.2	[Projekt] Onboarding dla polityków i osób współpracujących ze służbą cywilną	Wysoki poziom znajomości zasad służby cywilnej i zasad etyki służby cywilnej wśród polityków (rządzących i parlamentarzystów)	2025	2034	Opracowujemy szkolenia wprowadzające dla parlamentarzystów, szkolenia dla ministrów/wojewodów, które realizuje KSAP. Opracowujemy przewodnik po służbie cywilnej dla polityków.	Szef Służby Cywilnej, KSAP
5.3	[zadanie] Platforma dialogu polityczno-urzędniczego	Zbudowanie skuteczniejszych mechanizmów współpracy między kierownictwem urzędów (poziom polityczny) a administracją rządową, zapewniając jednocześnie przestrzeganie zasady	2025	2034	Wykorzystujemy istniejące formy współpracy p.. RSP, komisje sejmowe do celów komunikacyjnych. Organizujemy coroczne konferencje tematyczne pod patronatem Prezesa Rady Ministrów, ukierunkowane na wymianę doświadczeń między urzędnikami i politykami. Uzgadniamy zasady współpracy, wymiany informacji oraz procedur działania w obliczu nowych wyzwań.	Szef Służby Cywilnej

		neutralności politycznej i bezstronności administracji.				
5.4	[Projekt] Cykl debat i konferencji z udziałem polityków, urzędników i ekspertów zewnętrznych (naukowcy, przedstawiciele NGOs)	Ułatwienie dialogu, budowanie wzajemnego zaufania i lepszego zrozumienia roli służby cywilnej w realizacji polityk publicznych.	2025	2026	Organizujemy cykl ogólnokrajowych debat i konferencji, które będą miejscem wymiany doświadczeń pomiędzy politykami, urzędnikami i przedstawicielami instytucji zewnętrznych, a także przedstawicielami organizacji międzynarodowych i ekspertami w zakresie administracji publicznej. Spotkania te będą poświęcone omawianiu roli służby cywilnej/publicznej w systemie demokratycznym, jej niezależności i sposobów wspierania realizacji polityk publicznych, co ma na celu zwiększenie efektywności administracji państwowej.	Szef Służby Cywilnej
5.5	[Projekt] Kampania Profesjonalista w każdym calu"	Promowanie pozytywnego wizerunku urzędników/służby cywilnej w mediach społecznościowych i tradycyjnych	2026	2034	Publikujemy historie sukcesów członków służby cywilnej w realizacji ważnych projektów w kanałach komunikacyjnych zapewniających szeroki dostęp do społeczeństwa. Systematycznie tworzymy i publikujemy krótkie filmy edukacyjne pokazujące pracę administracji w przystępny sposób. Współpracujemy z influencerami/organizacjami pozarządowymi/stowarzyszeniami, którzy mogą promować rzetelność i skuteczność służby cywilnej.	Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów

Inicjatywy strategiczne kierunku 6: komunikacja i wizerunek służby cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
6.1	[Zadanie] Prosty język w służbie cywilnej	Skuteczna komunikacja i ujednolicenie standardów wśród urzędów.	2025	2028	Wprowadzimy szkolenie z prostego języka jako jedno z obowiązkowych szkoleń wprowadzających (tzw. onboardingowych) w służbie cywilnej. Prosty język będzie również elementem służby przygotowawczej. Przygotujemy uniwersalne programy, scenariusze i materiały szkoleniowe na szkolenia w zakresie podstawowym i rozszerzonym. Przygotujemy również uniwersalny podręcznik lidera prostego języka. Podręcznik ten będzie wspierał liderów i pomoże im wdrożyć prosty język w swojej organizacji. Opracujemy szablony pism z elementami prostego języka, które różne urzędy będą mogły stosować w swojej komunikacji. Zainicjujemy prace zespołu liderów prostego języka, którzy będą wzajemnie się wspierać, wymieniać doświadczeniami oraz pracować nad uzupełnieniem bazy wiedzy. Przygotujemy założenia do przyszłej strategii komunikacji urzędów administracji rządowej.	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy Generalni i kierownicy urzędów
6.2	[Zadanie] Prowadzenie cyklicznego badania dot. postrzegania służby cywilnej	Służba cywilna posiada bieżącą informację o zaufaniu do niej, ma możliwość szybkiej reakcji.	2025	2034	Zlecamy usługę zewnętrzną – badania, które dostarczy danych. Określamy, na podstawie danych, kierunki działań i priorytetów.	Szef Służby Cywilnej

6.3	[Zadanie] Upowszechnianie wiedzy o służbie cywilnej poprzez współpracę z uczelniami, NGO-sami, stroną społeczną etc.	Rozpoznawalność wśród różnych środowisk, budowa marki wśród partnerów.	2025	2034	Uczestniczymy w wydarzeniach organizowanych przez partnerów, co daje możliwość zaprezentowania służby cywilnej. Zapraszamy partnerów z różnych środowisk na Dzień Służby Cywilnej i inne wydarzenia organizowane przez służbę. Współpracujemy z partnerami na przykład przy badaniach nad zaufaniem. Prowadzimy dialog ze stroną społeczną. Zapraszamy jej przedstawicieli do naszych przedsięwzięć rozwojowych i promocyjnych. Organizujemy wydarzenia promujące służbę - np. spotkania z szefem służby cywilnej na uczelniach. Uczestniczymy w targach pracy i innych wydarzeniach jako jedna marka. Budujemy grupy ambasadorów promujących markę służby: program „Ambasadorzy służby cywilnej”.	Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów we współpracy z Szefem Służby Cywilnej
-----	---	--	------	------	--	--

Inicjatywy strategiczne kierunku 7: cyfryzacja

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
7.1	[Zadanie] Identyfikacja, koordynacja i monitorowanie danych i procesów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej pod kątem cyfryzacji	Wiedza o stanie obecnym cyfryzacji oraz przewidywalność realizacji projektów kierunku 7.	2025	2026	Powołamy Zespół ds. standaryzacji systemu do zarządzania procesami zarządzania zasobami ludzkimi w sc działający przy Szefie Służby Cywilnej. Zespół analizuje stan obecny, koszty, finansowanie, ryzyka, potrzeby, problemy związane z powstaniem systemu. Zespół będzie nadzorował pracę od przygotowania po zakup, do wdrożenia pilotażu, analizy funkcjonalności, konieczności modernizacji/aktualizacji/poprawek, itp. jednolitego systemu informatycznego	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami i urzędów
7.2	[Zadanie w trakcie realizacji] Elektroniczny, nowoczesny system do naborów w służbie cywilnej	Usprawnienie i unowocześnienie procesu naboru do służby cywilnej. Zwiększenie liczby kandydatów do pracy. Zwiększenie efektywności pracy komórek kadrowych. Budowa wizerunku służby cywilnej jako nowoczesnego pracodawcy.	2025	2034	Wdrażamy sprawny, jednolity i intuicyjny system teleinformatyczny do rekrutacji online. Utrzymujemy, rozwijamy system teleinformatyczny do rekrutacji online	Szef Służby Cywilnej
7.3	[Projekt] Cyfryzacja narzędzi kadrowych (procesy zarządzania	Usprawnienie procesów i ujednolicenie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi.	2025	2027	Pozyskanie gotowych rozwiązań z urzędów, stworzenie nowych narzędzi	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i

	zasobami ludzkimi)					kierownikom i urzędów
7.4	[Zadanie] HACKATHON kadrowy	Poprawa jakości zarządzania	2026	2027	Projektujemy i cyfryzujemy narzędzia kadrowe	Szef Służby Cywilnej
7.5	[Projekt] Szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji z zakresu rozwiązań technologicznych, w tym AI	Zdobycie/rozwój umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami przez pracowników służby cywilnej. Przyspieszenie i standaryzacja procesów / prac realizowanych w urzędach; oszczędność czasu pracy.	2026	2027	Włączamy tematykę nowych technologii do działań edukacyjnych SSC; współpracujemy z KSAP, upowszechniamy tematykę (konferencje, wykłady, dobre praktyki, współpraca z uczelniami, konkursy, wymiany międzynarodowe, itp.). Prowadzimy szkolenia wewnętrzne z nowoczesnych narzędzi oraz opracowujemy e-wersję tych szkoleń i włączamy do systemu elearningowego.	Szef Służby Cywilnej
7.6	[Projekt] Nagroda za innowacje. Wyróżnianie pracowników/urzędów, wykorzystujących nowoczesne narzędzia pracy w służbie cywilnej	Motywacja pracowników do wdrażania nowoczesnych narzędzi pracy. Inspiracja dla innych urzędów i pracowników.	2026	2027	Zbieramy informacje o nowoczesnych narzędziach stosowanych w urzędach. Zamieszczamy informacje na stronie służby cywilnej, w mediach społecznościowych, pokazujemy krótkie filmiki obrazujące narzędzia. Przyznajemy nagrody dla pracowników/urzędów, którzy wprowadzają i wykorzystują nowoczesne narzędzia/rozwiązania.	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów

Inicjatywy strategiczne kierunku 8: adekwatne do potrzeb, możliwości budżetu i rynku pracy rozwiązania kadrowe i płacowe

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
8.1	[Zadanie] Opracowanie koncepcji modernizacji systemu wynagrodzeń	Przygotowane propozycje zmian w systemie wynagrodzeń	2025	2027	Na podstawie przeglądu wynagrodzeń i rozwiązań prawnych opracujemy wariantowe propozycje zmian w systemie wynagrodzeń wraz z kalkulacją kosztów ich wprowadzenia i ścieżkami wdrożenia. Warianty będą brać pod uwagę potrzeby i możliwości finansowe państwa. Współpraca z MF, ministrami działowymi, ekspertami zewnętrznymi.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów oraz ekspertami zewnętrznymi
8.2	[Projekt] Wdrożenie zmian w systemie wynagrodzeń	Urzędy uzyskały wsparcie we wdrażaniu zmian - wiedzą, jak stosować propozycje nowych rozwiązań	2027/2028	2030	Na podstawie zaakceptowanego wariantu modernizacji wynagrodzeń przygotujemy propozycję określającą ścieżki awansu stanowiskowo-płacowego dla członków korpusu służby cywilnej, powiązane z wybranym wariantem modernizacji wynagrodzeń. Przygotujemy i upowszechnimy informację nt. proponowanych zmian w systemie wynagrodzeń, zorganizujemy spotkania dla kadry kierowniczej urzędów. Przeszkolimy członków korpusu służby cywilnej, którzy będą odpowiedzialni w urzędach za wdrożenie zmian. Będziemy monitorować wdrażanie zmian i przeprowadzimy ewaluację wdrożenia projektu.	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów
8.3	[Zadanie] Uproszczenie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi	Zmodyfikowane i uproszczone narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi	2025	2026	Na podstawie przeglądu narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi przygotujemy nowe lub uproszczone narzędzia (w miejsce nieefektywnych).	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów

8.4	[Zadanie] Popularyzowanie rozwiązań z zakresu WLB, dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników	Większa liczba urzędów, które stosują narzędzia z zakresu WLB, dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników.	2025	2034	Będziemy wspierać rozwiązania work-life-balance, dobrostan i zdrowie psychiczne pracowników oraz będziemy monitorować działania w tym zakresie w urzędach. Będziemy kontynuować konkurs szefa służby cywilnej na najlepsze praktyki work-life-balance w służbie cywilnej.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów
8.5	[Zadanie] Monitorowanie wynagrodzeń w służbie cywilnej	Aktualne dane nt. wynagrodzeń	2025	2034	Będziemy prowadzić badania i analizować dostępne dane, które dostarczą wiedzy nt. aktualnego stanu i będą podstawą do formułowania propozycji zmian.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów