

8. Etyka

Wykres 1. Liczba pracowników zajmujących wyższe stanowisko w służbie cywilnej, przeszkolonych z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów

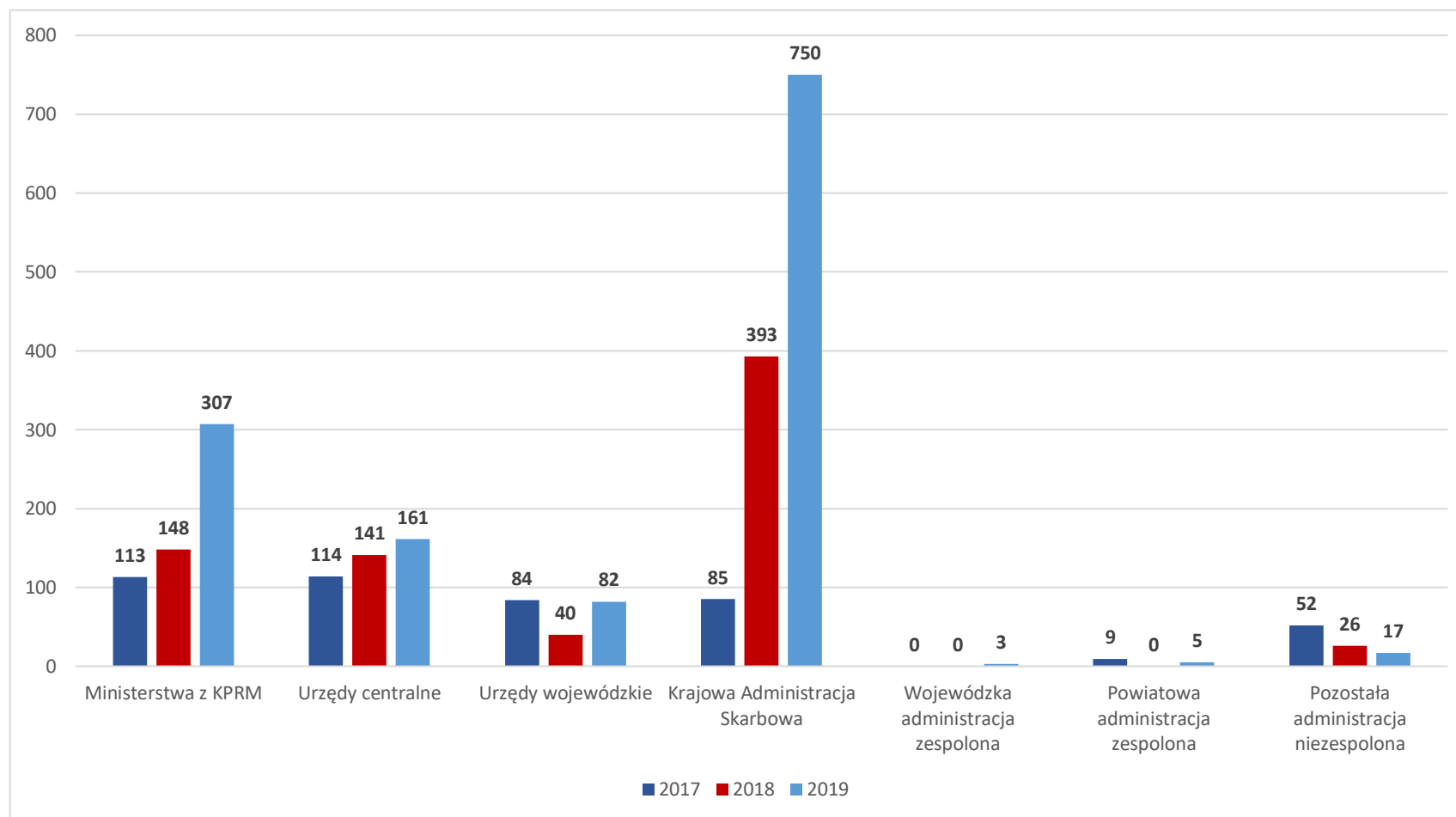


Tabela 1. Informacja na temat szkoleń z zakresu etyki w służbie cywilnej

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których uwzględniono szkolenie z zakresu etyki w ramach programu służby przygotowawczej		Liczba urzędów, w których zapewniono pracownikom szkolenia z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów		Liczba wszystkich osób przeszkolonych z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów			
	ogółem	dynamika względem 2018 r.	ogółem	dynamika względem 2018 r.	ogółem	dynamika względem 2018 r.	W tym: w ramach szkoleń stacjonarnych	
							ogółem	dynamika względem 2018 r.
Ministerstwa z KPRM	19	+6%	20	+11%	4157	+253%	2164	+121%
Urzędy centralne	30	+3%	29	+12%	3453	-45%	1063	+13%
Urzędy wojewódzkie	16	0%	16	0%	3669	+101%	2541	+62%
Krajowa Administracja Skarbowa	16	0%	135	+13%	40185	+136%	2200	-68%
Wojewódzka administracja zespólna	135	+13%	326	+18%	3337	+66%	2562	+50%
Powiatowa administracja zespólna	326	+18%	237	-1%	1163	+21%	999	+7%
Pozostała administracja niezespólna	237	-1%	779	+9%	3453	+18%	2230	-12%
OGÓŁEM	779	+9%	452	+25%	59417	+87%	13759	-12%

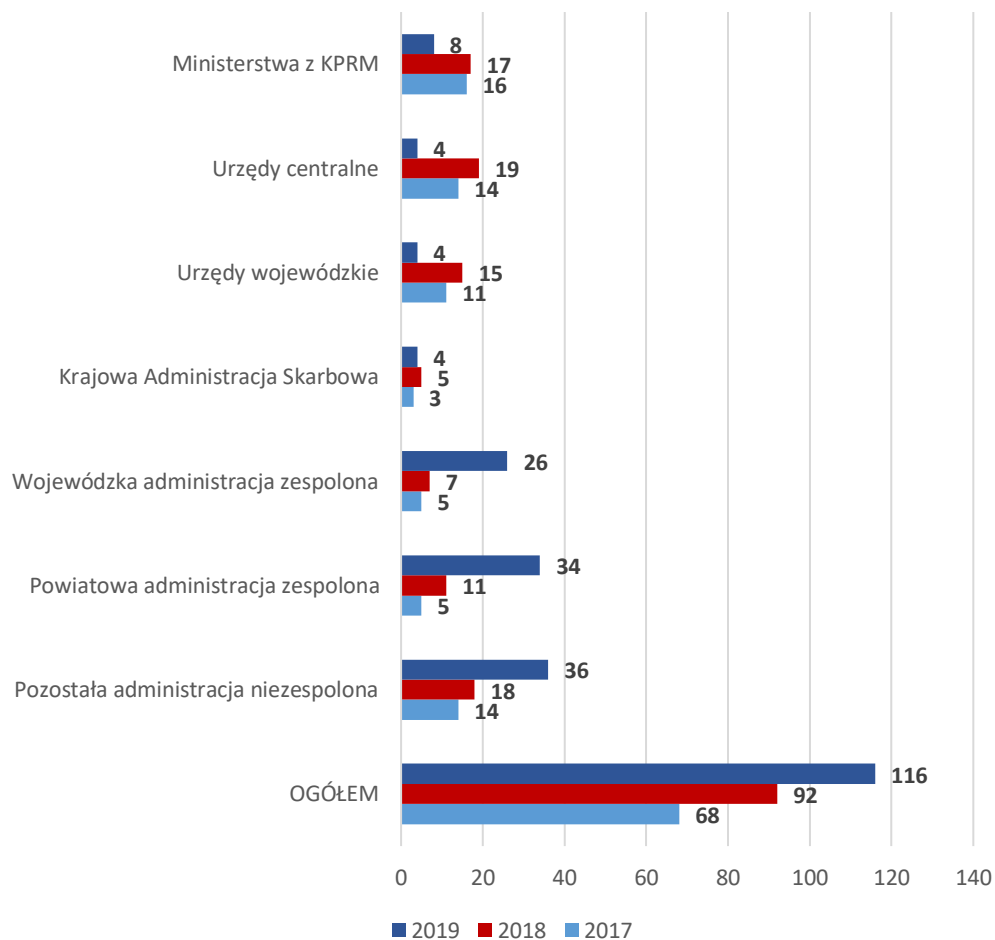
Tabela 2. Doradca ds. etyki i inne mechanizmy wsparcia pracowników w rozumieniu i przestrzeganiu zasad

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których				
	powołano doradcę ds. etyki/ zespół doradców				zapewniono inny/alternatywny mechanizm konsultacji ⁶
	ogółem	dynamika względem 2018 r.	ogółem	dynamika względem 2018 r.	ogółem
Ministerstwa z KPRM	17	+ 6%	17	0%	7
Urzędy centralne	19	+ 36%	24	+26%	6
Urzędy wojewódzkie	15	+36%	15	0%	3
Krajowa Administracja Skarbowa	5	+67%	7	+40%	3
Wojewódzka administracja zespolona	7	+40%	18	+157%	20
Powiatowa administracja zespolona	11	+120%	32	+191%	28
Pozostała administracja niezespolona	18	+29%	15	-17%	24
OGÓŁEM	92	+35%	128	+39%	91

⁶ Np. powołanie zespołu ds. równego traktowania, powołanie koordynatora ds. etyki czy powołanie instytucji męża zaufania pracowników.

Wykres 2. Samoocena kultury uczciwości w urzędach zatrudniających członków korpusu

Liczba urzędów, które przeprowadziły anonimową samoocenę kultury uczciwości



Najczęściej pytano o:

- 1) znajomość i przestrzeganie zasad i reguł postępowania
- 2) występowanie w organizacji niewłaściwych zjawisk
- 3) etyczne przywództwo (przykład z góry)
- 4) polityki organizacyjnej dotyczącej uczciwości, w tym odzwierciedlenie znaczenia etyki w polityce kadrowej urzędu (np. ocenach okresowych, awansach itp.)
- 5) reagowanie na niewłaściwe/ etycznie wątpliwe zjawiska

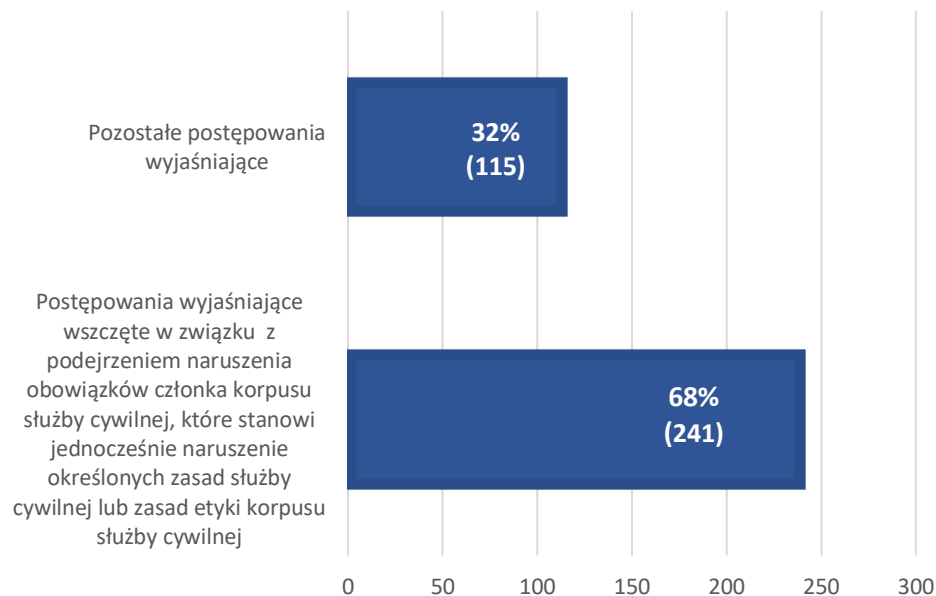


Na skutek analizy wyników samooceny m.in.:

- 1) organizowano szkolenia z zakresu etyki
- 2) dostrzeżono zagrożenie wypalenia zawodowego wśród pracowników i zorganizowano szkolenia z przeciwdziałania temu zjawisku
- 3) zorganizowano warsztaty psychoedukacyjne
- 4) przypomniano zasady procedury antymobbingowej w urzędzie

Wykres 3. Naruszanie zasad służby cywilnej i zasad etyki a działania dyscyplinujące w służbie cywilnej

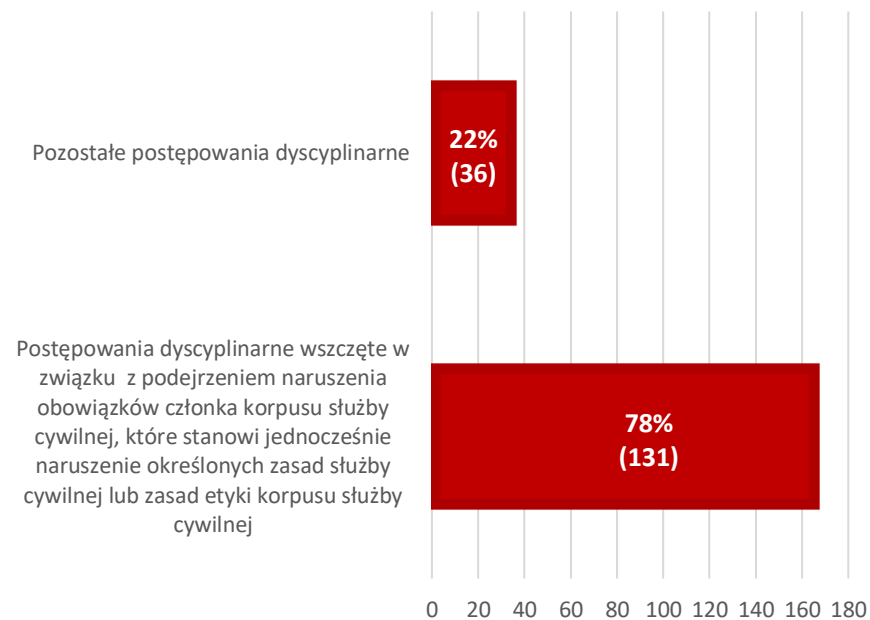
LICZBA POSTĘPOWAŃ WYJAŚNIAJĄCYCH WSZCZĘTYCH W 2019 R. (RAZEM: 356)



3 najczęściej wskazywane zasady:

- Zasada rzetelności (104)
- Zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej (72)
- Zasada godnego zachowania (59)

LICZBA POSTĘPOWAŃ DYSCYPLINARNYCH WSZCZĘTYCH W 2019 R. (RAZEM: 167)



3 najczęściej wskazywane zasady:

- Zasada rzetelności (61)
- Zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej (43)
- Zasada godnego zachowania (29)