

RAPORT Z KONSULTACJI
projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie przyjęcia
Strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. (ID126)

1. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania.

a) Podmioty, do których skierowano projekt w celu przedstawienia stanowiska w ramach konsultacji publicznych lub wyrażenia opinii

Projekt został przekazany:

- do opiniowania Radzie Służby Publicznej oraz 1742 urzędom wchodzącym w skład korpusu służby cywilnej,
- do konsultacji publicznych: Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Radzie Dialogu Społecznego, Krajowej Szkole Administracji Publicznej, Stowarzyszeniu Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej, Fundacji Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej i Fundacji Sprawne Państwo,

oraz zamieszczony na stronie internetowej w Serwisie Służby Cywilnej.

b) Podmioty, które przedstawiły stanowisko lub opinię

Rada Służby Publicznej, Izba Administracji Skarbowej w Bydgoszczy, Izba Administracji Skarbowej w Łodzi, Izba Administracji Skarbowej w Szczecinie, Główny Inspektorat Sanitarny, Główny Inspektorat Transportu Drogowego, Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku, Okręgowy Urząd Miar w Katowicach, Komenda Wojewódzka Policji w Krakowie, Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Dębicy, Lubelski Urząd Wojewódzki, Łódzki Urząd Wojewódzki, Mazowiecki Wojewódzki Inspektor Ochrony Środowiska, Podkarpacki Urząd Wojewódzki, Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Zabrzu, Świętokrzyski Urząd Wojewódzki, Urząd Regulacji Energetyki, Fundacja Sprawne Państwo, Rada Krajowej Sekcji Skarbowej „Solidarność”, Fundacja Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

c) Omówienie przedstawionych stanowisk lub opinii i odniesienie się do nich

W ramach konsultacji i opiniowania zgłoszono ponad 150 uwag i propozycji do projektu dokumentu. Najważniejsze z nich dotyczyły:

1. Propozycji postulatów płacowych, modernizacji systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej, powiązania go z przejrzystą ścieżką awansów i siatką płac, kryteriów nagradzania i awansowania w służbie cywilnej, zmian przyznawania dodatków stażowych oraz nagród jubileuszowych.

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwagi nieuwzględnione.

Uzasadnienie:

Zgłoszone propozycje zawierały postulaty konkretnych zmian w systemie wynagradzania służby cywilnej, które wymagają zmian prawnych, co wykracza poza zakres przedmiotowego projektu.

Projekt nie prezentuje konkretnych zmian systemu wynagrodzeń czy finansowania służby cywilnej. Projekt przewiduje, że do końca 2028 r. zostanie opracowana koncepcja modernizacji systemu wynagrodzeń. Na podstawie przeglądu wynagrodzeń i rozwiązań prawnych przygotujemy wariantowe propozycje zmian w systemie wynagrodzeń wraz z kalkulacją kosztów ich wprowadzenia i ścieżkami wdrożenia. Warianty będą uwzględniać potrzeby i możliwości finansowe państwa. Rozwiązania powstaną we współpracy z Ministerstwem Finansów, ministrami działowymi, ekspertami zewnętrznymi. Zgłoszone propozycje konkretnych zmian przeanalizujemy na etapie przygotowywania koncepcji modernizacji wynagrodzeń.

2. Zmiany sposobu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej (konkretne postulaty wprowadzenia procedury konkursowej, obowiązkowej oceny okresowej, wprowadzenia oceny 360 stopni)

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwagi nieuwzględnione.

Uzasadnienie:

Strategia to dokument ogólny, kierunkowy, a zgłoszone konkretne postulaty wykraczały poza przedmiotowy zakres projektu. Szczegółowe rozwiązania dotyczące sposobu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej i ocen okresowych proponujemy w projekcie zmiany ustawy o służbie cywilnej i aktów wykonawczych.

3. Uproszczenia i elektronizacji procesów HR (postulaty dot. terminu pierwszej oceny okresowej, ocen okresowych, Indywidualnych Planów Rozwoju Zawodowego, wartościowania stanowisk pracy)

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwagi częściowo uwzględnione.

Uzasadnienie:

Strategia to dokument ogólny kierunkowy. Projekt przewiduje uproszczenie i elektronizację procesów HR w ramach kierunku 7 Cyfryzacja, natomiast zgłoszone propozycje wykraczają poza poziom szczegółowości ujęty w projektowanej strategii. Konkretne propozycje proponujemy podczas prac legislacyjnych nad zmianami przepisów ustawy o służbie cywilnej i aktów wykonawczych do niej lub przy opracowywaniu konkretnych narzędzi.

4. Doprecyzowania roli i pozycji Krajowej Szkoły Administracji Publicznej jako ośrodka prowadzącego programy rozwojowe dla członków korpusu służby cywilnej, w tym kadry kierowniczej, badającego kompetencje kierownicze oraz certyfikującego kompetencje.

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwagi uwzględnione.

Uzasadnienie:

Doprecyzowaliśmy w projekcie rolę Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. W szczególności podkreśliliśmy, że plany rozwoju KSAP jako centralnego ośrodka szkolenia i rozwoju s.c. nie wpływają na funkcjonowanie rozwiązań wypracowanych urzędach, w tym w Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie Krajowej Szkoły Skarbowości jako "centralnego, wyspecjalizowanego ośrodka kompetencji" KAS. Nie zmienia to dotychczasowej roli KSS, jako centralnej jednostki efektywnie wspierającej KAS. Działania KSAP i KSS w docelowym modelu powinny być komplementarne.

5. Funkcjonalności w ramach planowanego jednolitego systemu IT kadrowo-księgowego dla całej służby cywilnej.

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwagi nieuwzględnione.

Uzasadnienie:

Strategia to z założenia dokument ogólny, kierunkowy. Zgłoszone propozycje dot. wprowadzenia konkretnych funkcjonalności do planowanego jednolitego systemu IT kadrowo-księgowego (technologia robotyzacji procesów biznesowych, analiza danych z wykorzystaniem AI) przedyskutujemy na etapie przygotowywania koncepcji wdrożenia takiego systemu.

6. Zmiany zaproponowanych kierunków strategicznych i ich kolejności oraz przyporządkowanych im inicjatyw oraz propozycji sformułowania misji i wizji, analizy SWOT służby cywilnej.

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwagi nieuwzględnione.

Uzasadnienie:

Zaproponowane w projekcie kierunki strategiczne wynikają z diagnozy służby cywilnej. Odnoszą się one nie tylko do zdiagnozowanych problemów służby cywilnej, ale wynikają również z planów i priorytetów Rady Ministrów oraz Szefa Służby Cywilnej. Na etapie opracowania i konsultacji projektu dokumentu zdiagnozowaliśmy najważniejsze problemy i wyzwania i na ich podstawie zaproponowaliśmy inicjatywy strategiczne biorąc pod uwagę również plany i priorytety Rady Ministrów i Szefa Służby Cywilnej. Efektem tej pracy jest właśnie projekt strategii i propozycje takich kierunków i działań. Identyfikacja słabych stron oraz zagrożeń w dokumencie wynika z przyjętej koncepcji przygotowywania analizy SWOT i wykładni czym są słabe strony i zagrożenia: wg przyjętej koncepcji mocne strony i słabe strony to czynniki wewnętrzne, szanse i zagrożenia – to czynniki zewnętrzne.

7. Opracowania wspólnego katalogu kompetencji kierowniczych i kompetencji kluczowych w służbie cywilnej na podstawie rozwiązań już funkcjonujących w Krajowej Administracji Skarbowej.

Stanowisko Szefa Służby Cywilnej: Uwaga częściowo uwzględniona.

Uzasadnienie:

Celem projektu jest dążenie do większej spójności i standaryzacji, przy zachowaniu elastyczności tam, gdzie jest to potrzebne. Chcę ustandaryzować katalogi kompetencji i

dać narzędzia urzędom, które ich potrzebują, jednocześnie pozwalając zachować dotychczasowe skutecznie działające rozwiązania.

Projekt przewiduje ujednolicenie podstawowego katalogu kompetencji kierowniczych i kompetencji kluczowych w służbie cywilnej, które będą zawierały wskaźniki behawioralne. Będą one stanowiły wspólny rdzeń, który zapewni spójność wymagań na stanowiskach kierowniczych i nie kierowniczych w służbie cywilnej. Będziemy korzystać z rozwiązań, które już istnieją w służbie cywilnej (np. tych, które funkcjonują w Krajowej Administracji Skarbowej) i współpracować z praktykami - przedstawicielami różnych urzędów. Zapewni to porównywalność standardów zarządzania, ułatwi mobilność kadry, a także wesprze rozwój narzędzi rekrutacyjnych i rozwojowych na poziomie całej administracji. Jednocześnie pozwoli na rozszerzenie w razie potrzeby tego katalogu przez urzędy o dodatkowe kompetencje, dostosowane do specyfiki danego urzędu, w tym również na wykorzystanie już funkcjonujących w urzędach modeli kompetencyjnych (poprzez dostosowanie katalogu kompetencji do już istniejących rozwiązań).

8. Projekt uzyskał pozytywną opinię Rady Służby Publicznej.

2. Informacja o okresie przeprowadzenia konsultacji publicznych i opiniowania i terminie wyznaczonym do zajęcia stanowiska

Konsultacje publiczne i opiniowanie trwały od 17 czerwca 2025 r. do 18 lipca 2025 r. Wyznaczony termin do zajęcia stanowiska wynosił 30 dni od momentu otrzymania pisma. O odbyły się dwa spotkania konsultacyjne w ramach uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania.

3. Przedstawienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Projekt nie wymaga zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji oraz uzgodnienia z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

4. Podmioty, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677).