



Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej

o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2020 roku



Od Szefa Służby Cywilnej

Pisząc słowo wstępne do swojego sprawozdania za 2019 rok dużo uwagi poświęciłem nowemu wówczas wyzwaniu, przed którym stanęła służba cywilna, podobnie zresztą jak całe nasze społeczeństwo. Wprawdzie rozwijająca się dopiero pandemia COVID-19 nie miała wpływu na naszą pracę w okresie objętym sprawozdaniem, ale już było jasne, że silnie odcisnie ona swoje piętno na naszych działaniach w 2020 roku. I tak też się stało.



W ciągu bardzo krótkiego czasu, nie przerywając realizacji bieżących zadań, znaczna część z nas musiała przejść na tryb pracy zdalnej. Wiązało się to z koniecznością wprowadzenia nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy oraz dostosowania infrastruktury teleinformatycznej urzędów do nowych potrzeb. W ogromnej większości przypadków przebiegło to sprawnie i co najważniejsze – nie wpłynęło na jakość usług świadczonych obywatelom. To zasługa wszystkich Państwa, poczynwszy od dyrektorów generalnych i kierowników urzędów, a skończywszy na tych Koleżankach i Kolegach, którzy zajmują stanowiska wspomagające. Ten nasz wspólny sukces – nie waham się użyć tego słowa – był możliwy, gdyż każdy spełnił swój obowiązek. Bardzo Wam za to dziękuję, drogie Koleżanki i Koledzy.

Przyspieszona cyfryzacja polskiej administracji i związane z nią upowszechnienie pracy zdalnej oraz zdalnych form kształcenia (przede wszystkim e-learningu) to niewątpliwie pozytywne, chociaż w pewnym sensie „uboczne” skutki epidemii COVID-19. Jednak przyniosła ona również efekty negatywne. Wprowadzone w celu zwalczania jej skutków regulacje prawne osłabiły – wierzę, że tylko czasowo – stabilność i trwałość stosunku pracy w służbie cywilnej. Mogło to wywołać u części członków korpusu poczucie niepewności i zagrożenia utratą pracy. Z kolei, podyktowane względami bezpieczeństwa sanitarnego, odwołanie postępowania kwalifikacyjnego w 2020 r. skutkowało znacznym spadkiem liczby nowych mianowań, co spowolniło proces profesjonalizacji służby cywilnej.

Pandemia wymusiła też zmianę priorytetów państwa w zakresie wydatkowania środków publicznych. Po dwóch latach wzrostu kwoty bazowej (szczególnie wyraźny był on w 2020 r.) nastąpiło jej ponowne zamrożenie. Jednocześnie likwidacja funduszu nagród w służbie cywilnej pozbawiła dyrektorów generalnych i kierowników urzędów ważnego i skutecznego narzędzia zarządzania ludźmi. Również w tej sprawie wyrażam nadzieję, że jest to jedynie stan przejściowy i wraz z poprawą sytuacji epidemicznej znajdą się środki na wzrost wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej, a tym samym utrzymanie w jej szeregach pracowników o najwyższych kwalifikacjach zawodowych. W dobie szybkich przemian technologicznych i cywilizacyjnych polska administracja potrzebuje ich bowiem jeszcze bardziej niż dotychczas.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

W 2020 r. kontynuowaliśmy działania na rzecz zwiększenia dostępności usług publicznych świadczonych przez administrację rządową. Rozpoczęliśmy przygotowania do realizacji trzech dużych projektów dostępnościowych: „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej”, „Współpraca na rzecz dostępności – szkolenia dla koordynatorów” oraz „Procedury bez barier”. Zależy nam także na zwiększaniu dostępności administracji jako pracodawcy. W odpowiedzi na dynamiczne zmiany na rynku pracy m.in. wprowadziliśmy nowy wzór ogłoszenia o naborze do służby cywilnej, dzięki czemu jest ono teraz bardziej przejrzyste. Warto też podkreślić, że ogłoszenia coraz częściej pisane są zgodnie ze standardami prostego języka. Naszym celem jest również dalsza cyfryzacja naboru i stopniowa rezygnacja z obowiązku nadsyłania papierowych dokumentów przez zainteresowane osoby.

Ze względu na pandemię COVID-19 i jej konsekwencje, w wielu dziedzinach życia, ubiegły rok był wyjątkowy w historii polskiej służby cywilnej. Nie tylko w skali ostatniego ćwierćwiecza, które wkrótce minie od chwili jej przywrócenia ustawą z lipca 1996 r., ale również w perspektywie całego stulecia jej istnienia. Bo właśnie zbliżamy się do okrągłej rocznicy uchwalenia przez Sejm II Rzeczypospolitej ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej. Chcemy godnie uczcić tę rocznicę, o której zapewne niewielu Polaków dziś pamięta. Pragniemy też podziękować tym wszystkim, którzy pozostali wierni etosowi służby publicznej w trudnych, powojennych latach PRL-u. Wyrazy szacunku i uznania należą się też tym, którzy po 1989 r. przywrócili polską służbę cywilną jako jedną z podstawowych instytucji demokratycznego państwa.

Dlatego niezależnie od bieżących zadań oraz wyzwań, z którymi przyjdzie nam się zmierzyć w 2021 r., częściej niż dotychczas będziemy wracać pamięcią do przeszłości. Już dziś planujemy przedsięwzięcia, które służyć będą utrwaleniu i upowszechnieniu wiedzy o służbie cywilnej i ludziach z nią związanych. Chciałbym, żeby dokonania naszych Koleżanek i Kolegów, którzy na przestrzeni minionego stulecia służyli Polsce i jej obywatelom, stały się dla nas inspiracją do jak najlepszej pracy oraz pogłębiania fachowej wiedzy i doskonalenia umiejętności zawodowych. A ich postawa etyczna i patriotyczna – wzorem cnót obywatelskich dla wszystkich członków korpusu służby cywilnej.

Dobrosław Dowiat-Urbański

Szef Służby Cywilnej

Spis treści

Wykaz skrótów	6
Część I	7
1.1. Kim jesteśmy?	7
1.2. Służba cywilna w liczbach	9
1.3. Ocena stanu służby cywilnej w 2020 r.	10
1.4. Wnioski na 2021 rok	16
1.5. Cele i zadania na lata 2019-2021	19
Część II – Stan służby cywilnej w 2020 roku	33
2.1. Zatrudnienie	33
2.2. Praca zdalna w czasie pandemii COVID-19	36
2.3. Wynagrodzenia	38
2.4. Nabory	42
2.5. Wyższe stanowiska	44
2.6. Szkolenia i rozwój zawodowy	46
2.7. Oceny pracownicze	50
2.8. Czas pracy	53
2.9. Odpowiedzialność dyscyplinarna	54
2.10. Współpraca międzynarodowa	55
2.11. Etyka – promocja kultury uczciwości	57
2.12. Wizerunek i prosty język	60
Część III – Realizacja zadań Szefa Służby Cywilnej w 2020 roku	62
2.1. Wskaźniki produktu za 2020 rok	62
2.2. Wskaźniki rezultatu w latach 2019 – 2021	66
Załączniki – Służba cywilna w 2020 roku w liczbach	69
1. Zatrudnienie	69
2. Praca zdalna w służbie cywilnej	81
3. Wynagrodzenia	85
4. Nabory	95
5. Szkolenia	99
6. Oceny pracownicze	104
7. Czas pracy	108
8. Odpowiedzialność dyscyplinarna	113
9. Etyka	114
10. Wizerunek i prosty język	120

Wykaz skrótów

AC	Centrum Oceny, ang. Assessment Center
CAF	Wspólna Metoda Oceny, ang. Common Assessment Framework
CBA	Centralne Biuro Antykorupcyjne
DC	Centrum Rozwoju, Development Center
DSC	Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów
ECU	Skuteczny Użytkownik CAF, ang. Effective CAF User
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
KSS	Krajowa Szkoła Skarbowości
NIST	Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, ang. Organisation for Economic Co-operation and Development
PEF	Procedura Jakości Zastosowania modelu CAF, ang. Procedure on External Feedback
PEM OECD	Grupa Robocza ds. Zatrudnienia i Zarządzania Publicznego Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, ang. Working Party on Public Employment and Management OECD
PW	Partnerstwo Wschodnie
SPIO OECD	Grupa Robocza OECD Wyższych Urzędników ds. Uczciwości, ang. Working Group on Senior Public Integrity Officer OECD
WKDSC	Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej
WLB	Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym, ang. Work-life Balance

Część I

1.1. Kim jesteśmy?

Jesteśmy członkami korpusu służby cywilnej. **Służymy obywatelom i dbamy o rozwój naszego kraju.** Jest nas ok. **118 tys.** Spotkasz nas w ponad **1800 urzędach** administracji publicznej (ministerstwach, urzędach centralnych, wojewódzkich i powiatowych). Największe urzędy mają siedziby w Warszawie, ale pracujemy we wszystkich miastach wojewódzkich i powiatowych. W czasie pandemii część naszych zadań wykonujemy w przestrzeni wirtualnej, ale robimy wszystko, żeby działać sprawnie i efektywnie.



Dbamy o zdrowie Polaków. Monitorujemy **sytuację epidemiczną** w kraju i na świecie. Przekazujemy opinii publicznej bieżące informacje na ten temat. Przygotowujemy strategiczne decyzje dotyczące walki z pandemią COVID-19. Opracowujemy też zalecenia w zakresie zwalczania innych chorób. Nadzorujemy realizację programów szczepień ochronnych.

Bądź bezpieczny!
Sprawdzaj aktualne
informacje na
portalu gov.pl



Coraz więcej usług publicznych udostępniamy w internecie. Dzięki temu obywatele mogą załatwić sprawy w dogodnym dla siebie czasie i miejscu. Staramy się, aby nasze strony były dostępne dla wszystkich użytkowników, a informacje tam zawarte – napisane w sposób prosty i przejrzysty. Najważniejsze informacje na temat funkcjonowania administracji znajdziesz na rządowym portalu **gov.pl**. Od maja 2020 roku na tym portalu jest również Serwis Służby Cywilnej



Jako administracja wytwarzamy i zbieramy **olbrzymie ilości danych**. Na portalu Otwarte Dane udostępniamy je każdemu, bez zbędnych formalności i za darmo. W tym jednym miejscu znajdziesz dane z **ponad 100 instytucji publicznych**. Z informacji zawartych na tym portalu korzystają osoby prywatne, naukowcy i studenci oraz firmy komercyjne.

Wejdź na
Otwarte Dane
i przekonaj się sam



Pielęgnowujemy **pamięć o naszej historii**. Troszczymy się o jej pomniki – zabytkowe pałace, zamki, kościoły, cmentarze i pola bitew. Upowszechniamy wiedzę o wydarzeniach, których są świadectwem. Dbamy o **dokumenty zgromadzone w polskich archiwach**, aby nie uległy zniszczeniu i dobrze służyły przyszłym pokoleniom.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok



Dążymy do **poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia górników**.

Dbamy o optymalne zagospodarowanie złóż kopalin. Podejmujemy działania na rzecz **ograniczenia uciążliwości oddziaływania górnictwa na ludzi**

i środowisko. Monitorujemy i kontrolujemy działalność zakładów górniczych.

Zabiegamy o ochronę środowiska i bezpieczeństwo ludzi przy rekultywacji terenów górniczych, po zakończeniu eksploatacji złóż.

Więcej o pracy
Wyższego Urzędu
Górniczego



Promujemy **zdrowy styl życia**. Prowadzimy działania na rzecz ochrony przed następstwami używania wyrobów tytoniowych, substancji psychoaktywnych, detergentów i innych groźnych dla zdrowia substancji chemicznych.

Badamy jakość tych produktów i zgodność z przepisami prawa. Wydajemy zezwolenia i kontrolujemy ich wytwarzanie oraz obrót.



Dbamy, żeby produkowana w kraju i importowana żywność była najwyższej jakości. Kontrolujemy proces certyfikacji produkcji żywności w polskich gospodarstwach ekologicznych. Sprawdzamy czy sprowadzane do Polski

m.in. **ekoprodukty** spełniają wymagania obowiązujące w państwach UE. Chronimy polskich producentów żywności tradycyjnej i regionalnej. Przyjmujemy i oceniamy wnioski o rejestrację tych produktów przez Komisję Europejską.

Poznaj polskie
produkty tradycyjne
i regionalne



Wspieramy nasze **koleżanki i kolegów w mundurach**. Dbamy, żeby komendy Państwowej Straży Pożarnej i Policji, Wojewódzkie Sztaby Wojskowe, Wojskowe Komendy Uzupełnień oraz jednostki Straży Granicznej działały sprawnie.

To najczęściej my – „cywilni” – zajmujemy się w nich obsługą kadrową, finansową, informatyczną czy administracyjną. W laboratoriach kryminalistycznych badamy ślady zabezpieczone na miejscach przestępstw i pomagamy ustalić ich sprawców.



Wspieramy nowoczesne **technologie przyjazne środowisku**. Podejmujemy działania na rzecz rozwoju **elektromobilności** oraz **odnawialnych**

i alternatywnych źródeł energii. Promujemy nowe rozwiązania technologiczne,

szczególnie te oparte o polskie wynalazki i polską własność intelektualną.

Zapewniamy uczciwą konkurencję na rynku paliw i energii. Chronimy konsumentów przed nieuzasadnionym wzrostem opłat za gaz, ciepło i elektryczność. Promujemy nowoczesne, proekologiczne rozwiązania w zakresie produkcji i przesyłu energii elektrycznej i paliw.

1.2. Służba cywilna w liczbach

liczba urzędów  1830	zatrudnienie¹  118 885	liczba urzędników służby cywilnej²  7659
struktura zatrudnienia według płci³  71% kobiet 29% mężczyzn	zatrudnienie osób z niepełnosprawnością³  4,7%	wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść)⁴  9,3%
przeciętne wynagrodzenie całkowite brutto⁵  6 879 zł	przeciętne wydatki na szkolenia⁶  252 zł	średnia liczba kandydatów na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami  10

¹. Przeciętne zatrudnienie w 2020 r., w etatach.

². Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2020 r., w etatach.

³. Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2020 r., w osobach.

⁴. Dane odnoszą się do przeciętnego zatrudnienia w 2020 r., w osobach.

⁵. Przeciętne całkowite wynagrodzenie brutto wyliczono, dzieląc sumę wydatków na wszystkie składniki wynagrodzenia przez przeciętne zatrudnienie w etatach, przez 12 miesięcy. Szczegóły przedstawia załącznik 3.

⁶. Przeciętne wydatki na szkolenia wyliczono dzieląc sumę wydatków na szkolenia, z uwzględnieniem wydatków KSS, przez przeciętne zatrudnienie w etatach.

1.3. Ocena stanu służby cywilnej w 2020 r.

Pandemia COVID-19 i jej wpływ na służbę cywilną

W 2020 r. bardzo silny wpływ na funkcjonowanie państwa i jego instytucji wywarła ogólnoświatowa epidemia COVID-19. Wirus SARS-CoV-2 rozprzestrzenił się w szybkim tempie i stwarzał – oraz w dalszym ciągu stwarza – poważne zagrożenie dla zdrowia i życia ludzi. Oba te czynniki wymusiły na rządach większości państw (w tym Polski) podjęcie radykalnych działań ochronnych. Wywołały one różnego rodzaju konsekwencje dla życia społecznego i gospodarczego, w tym także dla funkcjonowania instytucji publicznych.

Ustawodawca wprowadził specjalne regulacje prawne, tzw. tarcze antycovidowe. Mają one pomóc przedsiębiorcom, którzy z powodu epidemii musieli ograniczyć lub zawiesić działalność gospodarczą. Rozwiązania te przejściowo osłabiły jednak ochronę stosunku pracy wynikającą zarówno z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, jak i z pragmatyk służbowych różnych kategorii pracowników sektora publicznego. Dotyczy to również członków korpusu służby cywilnej, w tym urzędników. Nie mają już oni – przynajmniej w takim stopniu jak dotychczas – gwarancji względnej trwałości zatrudnienia i jego warunków.

Podyktowane względami bezpieczeństwa sanitarnego odwołanie postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej spowodowało znaczące ograniczenie liczby mianowań. W 2020 r. mianowano 34 osoby, czyli o prawie 92% mniej osób niż rok wcześniej. W rezultacie – w związku z odejściami urzędników ze służby cywilnej m.in. na emeryturę – ich liczba maleje, co niekorzystnie wpływa na profesjonalizację służby cywilnej.

W 2020 r. nastąpił znaczący wzrost kwoty bazowej, co automatycznie spowodowało wzrost wynagrodzeń wszystkich członków korpusu. Jednak w związku z sytuacją gospodarczą kraju spowodowaną epidemią COVID-19 zmniejszono fundusz wynagrodzeń na 2021 r. i zmieniono zasady dotyczące funduszu nagród. Nie będzie on tworzony, a nagrody będą mogły być przyznawane jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Ograniczyło to dyrektorom generalnym i kierownikom urzędów możliwości skutecznego motywowania pracowników. Może być to szczególnie dotkliwy efekt pandemii COVID-19, gdyż uderzy m.in. w tych, którzy od początku byli i nadal są zaangażowani w zwalczanie jej skutków.

W tym samym czasie gdy rozpoczęliśmy walkę z koronawirusem i jego następstwami, musieliśmy utrzymać ciągłość pracy urzędów, a tym samym zapewnić obywatelom naszego kraju nieprzerwany dostęp do usług publicznych. Konieczne stało się szybkie wdrożenie

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

nowych metod pracy, opartych w większym niż dotychczas stopniu na wykorzystaniu zaawansowanych technologii.

Z uwagi na obostrzenia związane z epidemią COVID-19 przez znaczną część 2020 r. nie była możliwa organizacja szkoleń w trybie stacjonarnym. W rezultacie wydatki na szkolenia organizowane przez urzędy spadły o połowę. Wzrosło jednak wykorzystanie szkoleń e-learningowych, w szczególności tych w Systemie e-learningowym służby cywilnej. Liczba jego użytkowników w ubiegłym roku podwoiła się. W odpowiedzi na ich oczekiwania opracowaliśmy i udostępniliśmy nowe kursy (w tym kursy pomocne w zdalnym świadczeniu pracy).

W lipcu ubiegłego roku zaktualizowałem plan szkoleń centralnych, wprowadzając m.in. tematy „Efektywna praca zdalna” i „Zdalne zarządzanie zespołem”. Szkolenia zorganizowaliśmy w trybie online. Nowe tematy i bezpieczna forma szkoleń były odpowiedzią na aktualne potrzeby szkoleniowe członków korpusu służby cywilnej i zewnętrzne uwarunkowania, w tym ograniczenia.

Wdrożenie pracy zdalnej w służbie cywilnej w związku z pandemią COVID-19

Wybuch pandemii COVID-19 wymusił szereg zmian w funkcjonowaniu życia społecznego, gospodarczego i zawodowego. Zmiany te dotyczyły także służby cywilnej. Wraz z pierwszymi przypadkami zachorowań na COVID-19 w Polsce, w celu zachowania ciągłości działania, urzędy zaczęły stosować rozwiązania, które minimalizują ryzyko rozprzestrzeniania się koronawirusa zarówno wśród pracowników, jak i klientów.

Rozwiązaniem takim stała się, poza standardowymi środkami bezpieczeństwa, praca zdalna. O taką formę pracy wielokrotnie apelował Prezes Rady Ministrów oraz Szef Służby Cywilnej. W listopadzie przyjęto również rozwiązania prawne zobowiązujące urzędy do pracy zdalnej⁷. Urzędy zaczęły stosować ją w takim zakresie, w jakim było to możliwe bez ograniczania realizacji zadań administracji i obsługi obywateli.

W szczytowym momencie 58% urzędów stosowało pracę zdalną. W ten sposób pracowało nawet 42% członków korpusu służby cywilnej.

Poziom pracy zdalnej jak i jej forma były zróżnicowane ze względu na rodzaj i charakter zadań realizowanych przez urzędy. W największym stopniu zdalnie pracowały ministerstwa

W części II
Sprawozdania
znajdziesz szczegółowe
informacje nt. pracy
zdalnej w służbie
cywilnej w czasie
pandemii

⁷ § 1 pkt 6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 1931).

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

i KPRM, urzędy wojewódzkie i urzędy centralne. Z kolei ze względu na specyfikę zadań administracji wojewódzkiej i powiatowej, zdalnie pracowało tam mniej pracowników.

Można oczekiwać, że praca zdalna stanie się stałym elementem kultury pracy w administracji, również po opanowaniu epidemii COVID-19. Zwiększa bowiem komfort pracy, pomaga też utrzymać równowagę pomiędzy aktywnością zawodową a życiem prywatnym (work-life balance, WLB). Ponadto zapewnia dostępność administracji jako pracodawcy dla tych osób, którym stan zdrowia lub sytuacja osobista uniemożliwiają świadczenie pracy poza miejscem zamieszkania. Praca zdalna przyspiesza również cyfryzację polskiej administracji.

Finansowanie służby cywilnej

- Realizacja rekordowej podwyżki kwoty bazowej

W 2020 r. nastąpił najwyższy od 2001 r. wzrost kwoty bazowej w służbie cywilnej – o 6%. Wynikało to z decyzji podjętych przed wybuchem pandemii COVID-19 i oznaczało wzrost wynagrodzeń wszystkich członków korpusu służby cywilnej. Wzrost ten – drugi rok z rzędu – oznaczał też realizację postulatów pracowników urzędów i strony społecznej, które dotyczyły waloryzacji wynagrodzeń w służbie cywilnej.

- Utrzymanie w 2021 r. kwoty bazowej na tym samym poziomie

Pandemia negatywnie wpłynęła na finanse publiczne – z jej skutkami będziemy się mierzyć przez następne lata. Na 2021 r. zaplanowano utrzymanie poziomu kwoty bazowej z 2020 r. – tj. 2 031,96 zł. Dla członków korpusu służby cywilnej oznacza to brak automatycznych wzrostów wynagrodzeń, z którymi mieliśmy do czynienia w latach 2019-2020. Może to skutkować spadkiem dynamiki wynagrodzeń w służbie cywilnej, co w szczególności odczują urzędy, w których wynagrodzenia są najniższe. Liczę jednak, że jest to rozwiązanie tymczasowe, a powrót do stopniowego podnoszenia wynagrodzeń w służbie cywilnej nastąpi, jak tylko pozwoli na to stan finansów publicznych.

- Zmniejszenie w 2021 r. funduszu wynagrodzeń o fundusz nagród

Rząd podjął decyzję, aby w 2021 r. zmniejszyć budżety urzędów w służbie cywilnej o planowany fundusz nagród (tj. 3% planowanego funduszu wynagrodzeń). Osłabiło to system finansowania służby cywilnej. Niepokoi mnie to – w szczególności po kilkuletnim okresie poprawy sytuacji płacowej służby cywilnej, którą pracownicy odebrali bardzo

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

pozytywnie. Decyzja o zmniejszeniu budżetów urzędów może wpłynąć negatywnie na możliwości motywowania pracowników.

Dostępność

- Rekrutacja do służby cywilnej (nowy wzór ogłoszenia)

Zależy nam, aby stanowiska urzędnicze w służbie cywilnej były dostępne dla wszystkich osób zainteresowanych podjęciem w niej pracy. Dlatego wprowadziliśmy nowy wzór ogłoszenia o naborze. Zmieniony układ treści i nowe elementy poprawiły jego przejrzystość. Wydzieliliśmy też w nim sekcje poświęcone dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami i narzędziom, które pozwalają zachować równowagę między pracą i życiem prywatnym. Dzięki takim zabiegom stopniowo wprowadzamy standard prostego języka do ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej.

- Projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej

W 2020 r. zakończyliśmy postępowania o zamówienie publiczne i zawarliśmy umowy z wykonawcami wyłonionymi w tych postępowaniach. Opracowaliśmy programy i materiały szkoleniowe w ramach projektów „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej” i „Współpraca na rzecz dostępności – szkolenia dla koordynatorów”.

Programy skonsultowaliśmy z Radą Dostępności.

W ramach projektu „Procedury bez barier” przygotowaliśmy metodyki realizacji przeglądów procedur obsługi klienta i zatrudnieniowych wraz z pakietem wzorów dokumentów potrzebnych do realizacji tych przeglądów. Wybraliśmy również grupę 120 urzędów, które wezmą udział w tym projekcie.

Więcej o realizowanych przez DSC projektach przeczytasz w Serwisie Służby Cywilnej

Budowa i wzmacnianie kultury uczciwości

W 2020 r. skoncentrowaliśmy się na funkcji doradcy ds. etyki i jego wpływie na budowę i wzmacnianie kultury uczciwości w służbie cywilnej.

- We współpracy z zespołem doradców ds. etyki w służbie cywilnej i po konsultacji z dyrektorami generalnymi/kierownikami urzędów centralnych opracowaliśmy i upowszechniliśmy „Standardy pracy doradcy ds. etyki”.
- W ramach aktualizacji „Zarządzenia w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej” wprowadziliśmy nowy obowiązek. Dotyczy on wspierania pracowników przez dyrektora generalnego w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które mogą budzić wątpliwości etyczne.

Więcej o etyce w służbie cywilnej znajdziesz w Serwisie Służby Cywilnej

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

- Pomagaliśmy doradcom ds. etyki pozyskiwać wiedzę, której potrzebują, aby pełnić tę funkcję. Organizowaliśmy też zdalne spotkania zespołu.

Ponadto wspieraliśmy dyrektorów generalnych i kierowników urzędów w realizacji działań ukierunkowanych na budowę kultury organizacji opartej na wartościach.

Zaktualizowaliśmy programy szkoleniowe nt. etyki i rozwiązywania dylematów etycznych oraz trzy kursy e-learningowe. Dzięki temu członkowie korpusu służby cywilnej mieli dostęp do aktualnych informacji także w czasie pandemii.

Upowszechnialiśmy w Serwisie Służby Cywilnej i w edukacyjnym portalu CBA informacje na temat etyki w służbie cywilnej, w tym opisy dobrych praktyk, wprowadzanych także w czasie pandemii.

Kompetencje kierownicze

16 grudnia 2020 r. podpisałem nowelizację standardów zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie obsadzania stanowisk, na których kieruje się pracownikami. Zależało nam na tym, żeby urzędy sprawdzały czy kandydat na stanowisko zarządzające ma kompetencje kierownicze i spełnia wymagania ustawowe i aby dokumentowały ten proces.

Przypomnieliśmy też, że jeśli nie ma kandydata, można zorganizować konkurs na wyższe stanowisko w służbie cywilnej.

Bardzo ważna jest dla nas wysoka jakość oraz spójne narzędzia i procedury zarządzania.

Chcemy wspierać urzędy we wdrażaniu różnych rozwiązań w tym obszarze, a także zachęcić do wymiany doświadczeń i współpracy. Dlatego w Serwisie Służby Cywilnej utworzyliśmy nową zakładkę pn. „Kompetencje miękkie (w tym kierownicze)”.

Wyjaśniamy tam, czym są kompetencje miękkie, podpowiadamy, jak skutecznie i rzetelnie można je sprawdzić, a także – z jakich narzędzi korzystać. Dołączyliśmy też praktyczne wskazówki, które pomogą opracować narzędzia i usprawnić proces sprawdzania kompetencji miękkich. Planujemy uzupełniać te materiały. Zachęcamy też urzędy, aby dzieliły się z nami swoimi dobrymi praktykami i rozwiązaniami.

Upowszechnianie prostego języka

Działania ukierunkowane na wprowadzanie prostego języka do urzędów administracji rządowej przyniosły efekt w postaci „Zalecenia w sprawie upowszechniania prostego języka”. Podpisałem je i skierowałem do członków korpusu służby cywilnej w grudniu 2020 roku.

Dowiedz się więcej
o standardach
zarządzania ludźmi
w służbie cywilnej

Dowiedz się więcej,
jak badać
kompetencje miękkie
(w tym kierownicze)

Więcej o prostym
języku przeczytasz
w Serwisie Służby
Cywilnej

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Praca nad założeniami i projektem zalecenia Szefa Służby Cywilnej była w 2020 r. najważniejszym zadaniem członków zespołu do spraw promocji prostego języka w urzędach administracji rządowej. Wszystkie prace i konsultacje członkowie i koordynatorzy prac zespołu prowadzili zdalnie.

Naszym wspólnym celem jest promocja korzyści, jakie wynikają ze stosowania standardu prostego języka.

Promocja Wspólnej Metody Oceny – CAF2020

W 2020 r., we współpracy z polskimi ekspertami CAF, opracowaliśmy i upowszechniliśmy polską wersję językową broszury CAF2020. Dzięki wkładowi krajowych ekspertów broszura uwzględnia specyfikę polskiej administracji. Dostosowanie modelu CAF2020 do naszych uwarunkowań pozwoli lepiej go wykorzystać, co może przełożyć się na sprawniejsze funkcjonowanie polskich urzędów.

W 2020 r. upowszechnialiśmy informacje o modelu CAF2020. Prowadziliśmy akcję informacyjną nt. CAF2020: w administracji rządowej – za pośrednictwem dyrektorów generalnych urzędów, a w administracji samorządowej – za pośrednictwem NIST. Dzięki współpracy z NIST umożliwiliśmy członkom korpusu szkolenia online na temat CAF2020. W dwóch szkoleniach uczestniczyło 330 pracowników administracji rządowej.

Więcej o CAF w nowej zakładce Serwisu Służby Cywilnej

1.4. Wnioski na 2021 rok

Wzmocnienie i utrzymanie zdolności administracji rządowej do realizacji zadań w czasie pandemii

Moim priorytetem na 2021 r. jest wzmocnienie i utrzymanie zdolności administracji rządowej do realizacji zadań w czasie pandemii COVID-19. Konieczne jest, aby wprowadzić pracę zdalną lub pracę w systemie hybrydowym jako stałe formy organizacji pracy w służbie cywilnej. Dotyczy to jednostek i stanowisk, na których taka praca jest możliwa. Jednak aby umożliwić pracownikom pracę zdalną przez dłuższy czas, trzeba zapewnić infrastrukturę teleinformatyczną. Dyrektorzy generalni urzędów powinni uwzględnić tę potrzebę, planując pracę i wydatki urzędu.

Zapewnienie stabilności zatrudnienia i poczucia bezpieczeństwa członków korpusu służby cywilnej

Nowe regulacje prawne (tzw. tarcze antycovidowe) dają pracodawcom większe możliwości. Dotyczą one m.in. rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami lub zmiany jego warunków, np. obniżenia wynagrodzenia. Osłabia to poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa zatrudnionych, w tym również członków korpusu służby cywilnej. Tymczasem to oni, wykonując obowiązki służbowe z zaangażowaniem, zapewniają ciągłość funkcjonowania państwa w tym trudnym czasie. Ze względu na charakter pracy nie wszyscy członkowie korpusu mogą wykonywać ją zdalnie, w warunkach względnego bezpieczeństwa sanitarnego. Pracownicy licznych inspekcji, służb i straży nadal pracują w terenie. Aby zapewnić skuteczność działań tych pracowników, konieczne jest utrzymanie ich wysokiego morale i silnej motywacji do pracy. Dlatego będę opowiadał się przede wszystkim za ochroną miejsc pracy członków korpusu służby cywilnej.

Konkurencyjność wynagrodzeń w służbie cywilnej w 2022 r.

Skutki pandemii COVID-19 dla finansów publicznych mogą być odczuwalne w kolejnych latach. Jednak państwo musi wypełniać swoje podstawowe zadania, do których należą m.in. te wykonywane przez służbę cywilną, nawet w szczególnie trudnych sytuacjach. Niedofinansowanie tego obszaru administracji może przełożyć się na jakość usług publicznych. Dlatego – na ile to możliwe – będę opowiadał się za utrzymaniem lub wzrostem poziomu wynagrodzeń członków korpusu służby cywilnej.

W 2022 r. rząd będzie kontynuował program modernizacji Krajowej Administracji Skarbowej, który zakłada m.in. wzrost wynagrodzeń. Rozwiązania dotyczące zwiększenia

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

finansowania powinny objąć także inne obszary administracji, w których wynagrodzenia należą do najniższych. Dotyczy to w szczególności członków korpusu zatrudnionych w podmiotach, które przeciwdziałają skutkom pandemii. Są to m.in. urzędy wojewódzkie oraz jednostki służb mundurowych, gdzie wynagrodzenia często są niższe od poziomu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Uruchomienie nowej bazy ogłoszeń o naborach

Pandemia COVID-19 przyspieszyła i pogłębiła zmiany na rynku pracy. Pokazała też, w jak wielu obszarach administracji potrzebujemy szybkiej cyfryzacji. Jednym z nich jest rekrutacja pracowników. Aby skutecznie konkurować z sektorem prywatnym, służba cywilna także musi oferować nowoczesne, bezpieczne i intuicyjne narzędzie do aplikowania online. Dlatego zależy mi, aby w tym roku sfinalizować dotychczasowe wysiłki i uruchomić taką bazę ogłoszeń. Dodatkowo, zakładane zmiany prawne sprawią, że proces naboru będzie bardziej elastyczny i mniej zburokratyzowany, co powinno zachęcić kandydatów do aplikowania online.

Zwiększenie limitów mianowań urzędników

Po raz pierwszy w historii, w 2020 roku – z powodu pandemii – odwołano postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej. Sytuacja ta powtórzy się w 2021 roku⁸. Podobnie jak w ubiegłym roku mianowani zostaną tylko absolwenci KSAP. Limity mianowań na lata 2021-2023 zostały ustalone na bardzo niskim poziomie – najniższym w historii. W 2021 roku limit ten wyniesie 30 osób. Spowalnia to proces profesjonalizacji służby cywilnej. Dlatego będę wnioskował o zdecydowane zwiększenie limitów mianowań na następne lata. Mam nadzieję, że uda się zrównoważyć potrzebę odpowiedzialnego planowania wydatków budżetowych w tym trudnym okresie, z potrzebą stałego wzmacniania służby cywilnej.

Kształcenie i rozwój kompetencji z wykorzystaniem środków komunikacji zdalnej

Pomimo trwania stanu epidemii zachęcam do ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych i interpersonalnych. Zmiana warunków zewnętrznych oraz sposobu organizacji pracy wymusza na nas potrzebę uzupełniania kompetencji m.in. cyfrowych. W tym celu można korzystać ze szkoleń zdalnych, czyli kursów e-learningowych oraz szkoleń online. Szkolenia online są prowadzone przez trenera w czasie rzeczywistym, z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji elektronicznej. Ważną zaletą szkoleń online jest

⁸ Art. 62 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. poz. 2400).

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

to, że uczestnik nie musi dotrzeć w określone miejsce o określonym czasie, żeby wziąć udział w zajęciach. Formuła organizacji szkoleń online jest bezpieczną formą podnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie epidemii.

Zachęcam również, aby szeroko korzystać z asynchronicznej formy podnoszenia kwalifikacji, jaką są kursy e-learningowe, ponieważ dzięki nim każdy uczestnik może uczyć się w swoim własnym tempie. Zachęcam do udziału w kursach dostępnych w Systemie e-learningowym służby cywilnej.

Budowa i promocja kultury uczciwości

Przez cztery lata prowadziliśmy intensywne działania ukierunkowane na to, by zwiększyć świadomość etyczną członków korpusu służby cywilnej. W 2021 r. planuję poddać je obiektywnej ocenie poprzez jakościowe i ilościowe badanie poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej. Pozwoli ono wiarygodnie i rzetelnie określić najlepsze z możliwych kierunki działania. Wskaże również, które z nich są niezbędne do tego, aby móc wzmacniać kulturę uczciwości w służbie cywilnej w kolejnych latach. Budowa kultury uczciwości jest bowiem procesem ciągłym i niezmiernie istotnym.

1.5. Cele i zadania na lata 2019-2021

Cel I: Poprawa wizerunku służby cywilnej jako dobrego i dostępnego pracodawcy

E-nabory (nowa baza ogłoszeń) i zmiana przepisów ustawowych

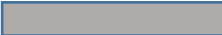
W 2020 r. wprowadziliśmy nowy wzór ogłoszenia o naborze. Było to jedno z działań w kierunku zmodernizowania procesu naboru do służby cywilnej. Naszym głównym celem na 2021 rok jest jego uelastycznienie. Chcemy też, aby jego uczestnicy składali dokumenty przede wszystkim elektronicznie. Dlatego w 2020 r. przekazaliśmy do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu dokument, który dotyczył zmian przepisów ustawowych, m.in. w zakresie rekrutacji. Zaproponowaliśmy w nim, aby dokumenty składane w formie elektronicznej były podstawową formą aplikowania na wolne stanowisko w służbie cywilnej. Wskazaliśmy też, że potrzebne są rozwiązania systemowe, które usuną bariery proceduralne. Kiedy Zespół zaakceptował te propozycje, przystąpiliśmy do prac nad nowelizacją, które kontynuujemy.

Chcemy także dostosować system rekrutacji do rozwiązań, które funkcjonują na rynku pracy i umożliwić kandydatom aplikowanie szybko, łatwo i bezpiecznie. Planujemy stworzyć nowoczesną bazę ogłoszeń o naborach, aby dawała użytkownikom więcej możliwości.

Docelowo pozwoli ona:

- aplikować i uczestniczyć w naborze bez wychodzenia z domu,
- zautomatyzować proces rekrutacji, także po stronie urzędu,
- usprawnić dwustronną komunikację pomiędzy urzędem a kandydatem.

Zadania dla celu I

 Kolorem szarym zaznaczyliśmy działania, które zakończyliśmy w 2019 albo w 2020 r.

Zadanie 1	Aktywność na rzecz poprawy konkurencyjności wynagrodzeń w służbie cywilnej
Działania	1. Udział Szefa Służby Cywilnej w pracach związanych z planowaniem i wykonywaniem ustaw budżetowych.
	2. Wsparcie analityczne dla kierownictwa KPRM.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Dz. 1-2: działania stałe
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	• Ograniczone kompetencje Szefa Służby Cywilnej – dotyczy m.in. wpływu na decyzje rządu w zakresie finansowania służby cywilnej • Sytuacja finansów publicznych

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Zadanie 2	Budowa wizerunku służby cywilnej jako dobrego i dostępnego pracodawcy
Działania	1. Udział pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM w targach pracy i innych przedsięwzięciach promocyjnych. 2. Promocja zmian w służbie cywilnej, które prowadzą do poprawy standardów m.in. w zakresie WLB, dostępności, mobilności. Dzięki temu służba cywilna to obszar zatrudnienia, w którym miejsce pracy jest coraz bardziej przyjazne i nowoczesne. 3. Przygotowanie materiałów informacyjno-promocyjnych na targi pracy. 4. Utworzenie w Serwisie Służby Cywilnej zakładki nt. dostępności. Są tam publikowane informacje o wprowadzonych i planowanych działaniach na rzecz osób, które mają trudną sytuację na rynku pracy, szczególnie osób z niepełnosprawnościami. 5. Zalecanie, aby w urzędach, w których pracują członkowie korpusu służby cywilnej, zamieszczać aktywne logo służby cywilnej, prowadzące do Serwisu Służby Cywilnej.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Wykonawca zewnętrzny COAR
Harmonogram	Dz. 1 i 2: Działania stałe
Źródło finansowania	Budżet KPRM
Ryzyka	Brak

Zadanie 3	Promocja w służbie cywilnej rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym (WLB)
Działania	1. Upowszechnianie rozwiązań w zakresie WLB, funkcjonujących w administracji. 2. WLB jako temat przewodni podczas wydarzeń z udziałem pracowników urzędów (np. dni otwartych dla służby cywilnej, organizowanych zarówno w KPRM, jak i w regionach). 3. Promocja WLB podczas wydarzeń (np. konferencji, seminariów) i dzięki konkursowi Szefa Służby Cywilnej na najlepsze praktyki WLB.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Wykonawca zewnętrzny
Harmonogram	Dz. 1: działanie stałe Dz. 2: 2021 Dz. 3: 2020-2021
Źródło finansowania	Budżet KPRM
Ryzyka	• Brak środków • Brak zainteresowania urzędów promocją swoich dobrych praktyk

Zadanie 4	Odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru
Działania	Nowelizacja ustawy o służbie cywilnej – główne założenia: • dokumenty elektroniczne są podstawową formą aplikowania na stanowisko, • w jednym naborze, prowadzonym na kilka stanowisk, można wyłonić więcej kandydatów.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Departament Prawny KPRM

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Harmonogram	2021 – przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	Trudności związane z przebiegiem procesu legislacyjnego

Zadanie 5	Wdrożenie nowego wzoru ogłoszenia o naborze
Działania	- Przeformułowanie ogłoszenia: - wskazanie korzyści dla pracownika (np. elementy WLB, tzw. benefity, korzyści) względem tego, czego wymaga pracodawca, - wskazanie wysokości proponowanego wynagrodzenia zasadniczego, - zaakcentowanie informacji o warunkach pracy na danym stanowisku, w szczególności z punktu widzenia osób z niepełnosprawnościami, - zastosowanie logotypów, kolorystyki, odnośników do ogłoszeń (skrótów) itp., - zachęcanie do formułowania treści w sposób zgodny ze standardami dostępności cyfrowej i komunikacyjnej. - Wdrożenie nowego wzoru w bazie ogłoszeń i jego udoskonalanie: - wypracowanie przykładowych zapisów dotyczących narzędzi WLB i dostępności (w tym stosowania prostego języka) do wykorzystania przez urzędy. - Promocja nowego wzoru.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Wykonawca zewnętrzny
Harmonogram	Zadanie zakończone
Źródło finansowania	Budżet KPRM

Zadanie 6	Uruchomienie nowej bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej
Działania	Uruchomienie kompleksowego narzędzia do prowadzenia rekrutacji, które umożliwi m.in.: - publikację ogłoszeń i wyników naborów, - składanie aplikacji online, - zdalne przeprowadzanie selekcji, - zarządzanie subskrypcją ogłoszeń.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Departament Rozwoju Usług KPRM
Harmonogram	2021 r. – budowa i uruchomienie nowej bazy ogłoszeń
Źródło finansowania	Budżet państwa
Ryzyka	- Brak środków - Problemy techniczne

Zadanie 7	Promocja służby cywilnej, która stosuje standard prostej komunikacji
Działania	- Upowszechnianie modelu i zasad prostego języka, dobrych praktyk z urzędów oraz materiałów edukacyjnych z zakresu prostego języka. - Prezentowanie możliwości kariery zawodowej w służbie cywilnej jako szansy na pracę w nowoczesnej (przyjaznej i skutecznej) administracji; w organizacji, która komunikuje się zgodnie ze standardami prostego języka, tworzy dostępne usługi publiczne i jest otwarta na zmiany.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Dz. 1-2: działania stałe

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Źródło finansowania	Budżet KPRM
Ryzyka	Braki kadrowe

Zadanie 8	Budowa pozytywnego wizerunku służby cywilnej na arenie międzynarodowej
Działania	1. Aktywny udział w pracach organizacji i instytucji międzynarodowych, a także na innych forach międzynarodowych. 2. Wymiana dobrych praktyk na forum międzynarodowym – prezentacja polskich doświadczeń i skutecznych rozwiązań na arenie międzynarodowej i rozpowszechnianie dobrych praktyk zagranicznych w kraju. 3. Rozwój współpracy z krajami Partnerstwa Wschodniego (PW) w zakresie służby cywilnej. 4. Organizacja Panelu PW w Warszawie.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Dz. 1 - 3: działania stałe Dz. 4: 2021 r.
Źródło finansowania	Budżet KPRM Budżet programu polskiej współpracy rozwojowej – w dyspozycji MSZ
Ryzyka	• Ograniczenia związane z pandemią COVID-19 • Brak środków • Zmiana sposobu funkcjonowania, priorytetów i zakresu działalności instytucji, organizacji międzynarodowych czy forów współpracy

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

Czas pracy

Wystąpiliśmy do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię w sprawie zasadności podjęcia prac nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej. Zmiany, które zaproponowaliśmy, dotyczą m.in. uelastycznienia czasu pracy członków korpusu służby cywilnej. Pod koniec 2020 r. Zespół ocenił te zmiany pozytywnie. Rozpoczęliśmy prace nad projektem nowelizacji, który:

- uelastyczni systemy czasu pracy w służbie cywilnej,
- zapewni zgodność z Europejską Kartą Społeczną,
- wyjdzie naprzeciw oczekiwaniom partnerów społecznych.

Wprowadzenie tych zmian uelastyczni organizację pracy (pracowników i urzędów).

Usprawni też obsługę obywateli i wykonywanie (m.in. przez komendy i inspekcje) zadań, które są ważne dla społeczeństwa.

Uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych

Ze sprawozdań dyrektorów generalnych i kierowników urzędów wynika, że w około 60% urzędów działa komisja dyscyplinarna. Urzędy, w których nie ma komisji to przede wszystkim małe jednostki, które nie są w stanie samodzielnie jej utworzyć. Dlatego planujemy dać takim urzędom możliwość dołączania do komisji, która już działa dla innych urzędów w ich branży lub na ich terenie. Potrzebę zmiany przepisów w tym zakresie Zespół ds. Programowania Prac Rządu zaopiniował pozytywnie. Trwają prace nad projektem nowelizacji.

Baza orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej

Pracujemy nad uruchomieniem bazy orzeczeń WKDSC. Pomoże ona podnieść świadomość członków korpusu służby cywilnej dotyczącą aspektów prawnych i informacyjnych publikowanych orzeczeń. Pozwoli również ujednolicić podejście komisji dyscyplinarnych do podobnych stanów faktycznych. Baza będzie dostępna dla wszystkich zainteresowanych w Serwisie Służby Cywilnej.

Dzień Służby Cywilnej i odznaka honorowa „Zasłużony dla Służby Cywilnej”

Rozpoczęliśmy przygotowania do obchodów 100. rocznicy uchwalenia ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej. Dlatego zaproponowałem, aby przy okazji nowelizacji ustawy o służbie cywilnej właśnie 17 lutego ustanowić Dniem Służby Cywilnej. Chciałbym też wprowadzić możliwość uhonorowania członków korpusu służby cywilnej odznaką honorową „Zasłużony dla Służby Cywilnej”.

Kultura uczciwości

W 2021 roku sprawdzimy, czy dotychczasowy kierunek działań, które podjąłem w 2017 roku i realizowałem we współpracy z kierownikami urzędów w zakresie budowy i promocji kultury uczciwości w służbie cywilnej, jest właściwy, a narzędzia⁹ – skuteczne. Ocenimy:

- poziom kultury uczciwości w organizacji,
- poziom znajomości, rozumienia i przestrzegania zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej,
- efektywność stosowania przez dyrektorów generalnych/kierowników urzędów wytycznych zawartych w Zarządzeniu nr 70 Prezesa Rady Ministrów.

⁹ M.in. programy szkoleniowe i kursy e-learningowe nt. etyki dla trzech grup docelowych, kwestionariusz do przeprowadzenia anonimowej samooceny kultury uczciwości.

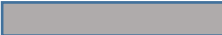
Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Analiza wyników pozwoli ocenić kulturę uczciwości w służbie cywilnej i określić wytyczne dotyczące kierunku działania. Pomogą one Szefowi Służby Cywilnej i dyrektorom generalnym/kierownikom urzędów, którzy są odpowiedzialni za przestrzeganie zasad w kierowanym przez siebie urzędzie, wzmacniać kulturę opartą na wartościach w służbie cywilnej.

Będę nadal pomagał dyrektorom generalnym i kierownikom urzędów budować kulturę uczciwości w urzędach. W 2021 roku:

- zapewnimy forum wymiany wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk podczas spotkań zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej, a najlepsze praktyki upowszechnimy w Serwisie Służby Cywilnej,
- we współpracy z zespołem doradców opracujemy i upowszechnimy wytyczne w zakresie aktywności członków korpusu w internecie,
- będziemy monitorować, czy członkowie korpusu przestrzegają zasad służby cywilnej i zasad etyki. Będziemy reagować na wszystkie sygnały dotyczące możliwości ich naruszenia, które wpłyną do Szefa Służby Cywilnej.

Zadania dla celu II

 Kolorem szarym zaznaczyliśmy działania zakończone w 2019 albo 2020 roku.

Zadanie 1	
Podniesienie jakości zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej poprzez standardy zarządzania zasobami ludzkimi (zzl)	
Działania	1. Zmiana zarządzenia w sprawie standardów zzl.
	2. Promocja standardów zzl po zmianach (m.in. standardy w zakresie WLB, dostępności) oraz pomaganie urzędom we wdrażaniu nowych rozwiązań (spotkania, warsztaty, dobre praktyki).
	3. Upowszechnianie w Serwisie Służby Cywilnej dobrych praktyk w tym zakresie.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Dz. 1 – zakończone
	Dz. 2-3: 2020 r. – 2021 r.
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	• Braki kadrowe

Zadanie 2	
Przygotowanie i promocja narzędzi do badania kompetencji miękkich (w tym kierowniczych)	
Działania	1. Organizacja szkoleń centralnych dla urzędów, z zakresu projektowania narzędzi, które służą do badania kompetencji miękkich.
	2. Przeprowadzenie badania kompetencji miękkich wśród kandydatów do KSAP (kształcenie stacjonarne) - AC realizowane przez grupę asesora wewnątrznych w służbie cywilnej.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Zasoby	3. Opracowanie katalogu kompetencji miękkich.
	4. Opracowanie katalogu narzędzi do badania kompetencji miękkich.
Harmonogram	Departament Służby Cywilnej KSAP (współpraca) Wykonawca zewnętrzny
Źródło finansowania	Dz. 1, 3 i 4 : działanie zakończone Dz. 2: działanie stałe
Ryzyka	Budżet KPRM Rezerwa celowa na szkolenia (centralne)
	• Brak środków • Brak zasobów kadrowych

Zadanie 3	Budowa kultury uczciwości w służbie cywilnej i wzmocnienie etosu służby cywilnej
Działania	1. Upowszechnianie zalecenia Szefa Służby Cywilnej w zakresie promowania kultury uczciwości w służbie cywilnej, w tym: • upowszechnianie informacji o zaleceniu (spotkania, konferencje, Serwis Służby Cywilnej), • aktualizacja i doskonalenie programów szkoleniowych i kursów e-learningowych nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów. 2. Podnoszenie wiedzy i kompetencji doradców ds. etyki w służbie cywilnej, w tym promocja funkcji doradcy poprzez: • publikację i upowszechnienie „Zalecenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów pracy doradcy ds. etyki w służbie cywilnej”, • spotkania zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej, • promocję korzyści, jakie wiążą się z tym, że w urzędach funkcjonują doradcy ds. etyki. 3. Badanie kultury uczciwości w służbie cywilnej.
Zasoby	4. Opracowanie i upowszechnienie wytycznych w zakresie aktywności członków korpusu w internecie.
Harmonogram	Departament Służby Cywilnej Wykonawca zewnętrzny
Źródło finansowania	Dz. 1 i 2: działanie stałe Dz. 3 i 4: 2021 r.
Ryzyka	Budżet KPRM
	• Brak zaangażowania dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w działania ukierunkowane na budowę kultury uczciwości • Duża rotacja wśród doradców ds. etyki w urzędach • Brak środków

Zadanie 4	Zwiększenie limitów mianowań w służbie cywilnej
Działania	Przygotowanie projektu trzyletniego planu limitu mianowań, ukierunkowanego na wzrost liczby mianowań.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Działanie stałe
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	• Brak zgody Rady Ministrów

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Zadanie 5	Promocja mianowania w służbie cywilnej
Działania	1. Publikowanie w Serwisie Służby Cywilnej aktualnych informacji o wysokości limitu mianowań, miejscu i terminie postępowania kwalifikacyjnego. 2. Promocja korzyści płynących z uzyskania mianowania, za pomocą intranetów urzędów, ulotek rozpowszechnianych w czasie szkoleń w KSAP i KSS. 3. Rozpowszechnianie w Serwisie Służby Cywilnej oraz w czasie spotkań z członkami korpusu służby cywilnej (np. podczas dni otwartych dla służby cywilnej) wiedzy o statusie urzędnika służby cywilnej. 4. Zachęcanie do podjęcia nauki w KSAP (np. podczas targów pracy na uczelniach, przy okazji szkoleń dla pracowników służby cywilnej). 5. Zachęcenie dyrektorów generalnych (kierowników) urzędów do wspierania pracowników w uzupełnianiu wiedzy i umiejętności wymaganych do skutecznego przejścia postępowania kwalifikacyjnego.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej KSAP (współpraca)
Harmonogram	Dz. 1-3: w związku z odwołaniem postępowania kwalifikacyjnego w 2021 roku realizacja tych działań została zawieszona Dz. 4: działanie stałe Dz. 5: działanie zakończone
Źródło finansowania	Budżet KPRM
Ryzyka	• Brak środków

Zadanie 6	Uelastycznienie systemów czasu pracy oraz zwiększenie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i uelastycznienie zasad w tym zakresie
Działania	Nowelizacja ustawy o służbie cywilnej.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Departament Prawny KPRM
Harmonogram	2021 r. – przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	• Trudności związane z przebiegiem procesu legislacyjnego

Zadanie 7	Uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych
Działania	Nowelizacja ustawy o służbie cywilnej.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Departament Prawny KPRM
Harmonogram	2021 r. – przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	• Trudności związane z przebiegiem procesu legislacyjnego

Zadanie 8	Poprawa dostępności urzędów
Działania	1. Przeszkolenie koordynatorów ds. dostępności, redaktorów merytorycznych i technicznych stron internetowych urzędów, a także kadry kierowniczej i komórek kadrowych z zakresu zatrudniania osób ze szczególnymi potrzebami. Na to działanie składają się m.in.: • przeprowadzenie postępowań przetargowych, • opracowanie programów i materiałów szkoleniowych,

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Zasoby	realizacja i ocena efektywności szkoleń.
	2. Wdrożenie usprawnień dotyczących obsługi klienta oraz przegląd procedur w zakresie zatrudnienia: - przeprowadzenie postępowań przetargowych, - przygotowanie i przeprowadzenie przeglądów procedur, - wypracowanie rekomendacji, - wdrożenie zaleceń w zakresie obsługi klienta w urzędach.
	Departament Służby Cywilnej Wykonawca zewnętrzny
	Działanie 1: 2020-2022 Działanie 2: 2020-2023
	Środki europejskie (POWER) i środki budżetowe
Źródło finansowania	- Przedłużające się procedury przetargowe - Braki kadrowe we współpracujących urzędach

Zadanie 9	Podniesienie kompetencji w zakresie zagadnień związanych z oceną wpływu regulacji poprzez szkolenia i studia podyplomowe
Działania	1. Organizacja długookresowych specjalistycznych szkoleń analitycznych (Akademia Analityka, w tym Akademia Oceny Skutków Regulacji i Akademia Konsultacji Publicznych).
	2. Organizacja szkoleń ustawicznych.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Zadanie zakończone
Źródło finansowania	Środki europejskie (POWER) i środki budżetowe

Zadanie 10	Wdrożenie lub doskonalenie skutecznych standardów nadzoru w urzędach bezpieczeństwa żywności
Działania	Realizacja doradztwa organizacyjnego.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej
Harmonogram	Zadanie zakończone
Źródło finansowania	Środki europejskie (POWER) i środki budżetowe

Zadanie 11	Szkolenia centralne
Działania	1. Przygotowanie „Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej na 2021 rok”.
	2. Organizacja szkoleń centralnych.
	3. Ewaluacja szkoleń centralnych.
	4. Rozliczenie kosztów realizacji szkoleń centralnych.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej KSAP ¹⁰
Harmonogram	Dz. 1-4: działania stałe
Źródło finansowania	Rezerwa celowa na szkolenia centralne
Ryzyka	Zmniejszenie finansowania

¹⁰ Szef Służby Cywilnej zleca KSAP organizację szkoleń na podstawie umowy dotacyjnej.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Zadanie 12	Podniesienie kompetencji członków korpusu służby cywilnej w zakresie prostej i skutecznej komunikacji z klientem urzędu i pomiędzy urzędami
Działania	1. Koordynacja prac zespołu ds. promocji prostego języka w urzędach administracji rządowej. 2. Opracowanie uniwersalnych zasad stosowania prostego języka – standardu prostego języka w służbie cywilnej. 3. Przygotowanie zalecenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie promocji prostego języka w służbie cywilnej i zasad jego wdrażania przez urzędy. 4. Prowadzenie przez pracowników Departamentu Służby Cywilnej KPRM szkoleń z prostego języka urzędowego. 5. Uwzględnienie standardów prostego języka w projekcie „Przyjazny urząd – szkolenia z zakresu dostępności cyfrowej”, w ramach Programu Dostępność Plus. 6. Promocja modelu i zasad prostego języka jako istotnego elementu służby przygotowawczej.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Eksperti zewnętrzeni
Harmonogram	Dz. 1, 4 ¹¹ , 6: działania stałe Dz. 2 i 3: 2020 r. Dz. 5: 2020-2022
Źródło finansowania	Budżet KPRM i środki europejskie (POWER)
Ryzyka	• Braki kadrowe • Brak wystarczającej liczby trenerów prostego języka urzędowego

Zadanie 13	Dzień Służby Cywilnej i odznaka honorowa „Zasłużony dla Służby Cywilnej”
Działania	Nowelizacja ustawy o służbie cywilnej.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Departament Prawny KPRM
Harmonogram	2021 r. – przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych
Źródło finansowania	nie dotyczy
Ryzyka	Trudności związane z przebiegiem procesu legislacyjnego

Zadanie 14	Baza orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej
Działania	Utworzenie bazy orzeczeń WKDSC w Serwisie Służby Cywilnej
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Departament Rozwoju Usług KPRM
Harmonogram	2021 r.
Źródło finansowania	Budżet KPRM
Ryzyka	Problemy techniczne

Zadanie 15	Promocja CAF2020
Działania	1. Badanie nt. znajomości i zainteresowania CAF w polskiej administracji. 2. Upowszechnianie informacji nt. CAF w urzędach administracji publicznej. 3. Wsparcie urzędów w stosowaniu samooceny z wykorzystaniem CAF2020.
Zasoby	Departament Służby Cywilnej Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego

¹¹ Działania zależą od potrzeb i oczekiwań urzędów.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Harmonogram	Eksperti zewnętrzni
	Dz. 1 – 2021 r. Dz. 2-3 – działania stałe
Źródło finansowania Ryzyka	Budżet KPRM
	• Ograniczenia związane z pandemią COVID-19 • Brak środków • Brak zasobów kadrowych • Brak woli lub możliwości współpracy partnerów zaangażowanych w stosowanie CAF w sektorze publicznym w Polsce

NAJWAŻNIEJSZE WSKAŹNIKI PRODUKTU NA 2021 ROK

CEL I: POPRAWA WIZERUNKU SŁUŻBY CYWILNEJ JAKO DOBREGO I DOSTĘPNEGO PRACODAWCY				
Zadanie	Wskaźnik produktu	Wartość bazowa ¹²	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	18	24	Udział w targach pracy, spotkaniach ze studentami itp.
1.3 Promocja w służbie cywilnej rozwiązań dotyczących godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym (WLB)	Liczba wydarzeń promujących narzędzia WLB	2	3	Zorganizowanie wydarzenia z udziałem pracowników urzędów, podczas którego będą promowane narzędzia WLB
	Liczba opracowanych rozwiązań w zakresie WLB	10	15	Prognozowana wartość uwzględnia opisanie 5 narzędzi WLB i podanie przykładów ich zastosowania w urzędach (dobrych praktyk)
1.4 Odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru	Przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych	0	1	Prognozowana wartość zakłada, że Szef Służby Cywilnej przekaze Radzie Ministrów projekt nowelizacji ustawy
1.6 Uruchomienie nowej bazy ogłoszeń o naborach w służbie cywilnej	Liczba uruchomionych systemów e-rekrutacji	0	1	Prognozowana wartość zakłada uruchomienie systemu teleinformatycznego 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	3	5	Zorganizowanie min. dwóch spotkań nowo powołanego zespołu ds. prostego języka
	% ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich, w których działają liderzy prostego języka	87%	100%	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	35	45	Prognozowana wartość wskaźnika zakłada udział w spotkaniach Biura PGC OECD, spotkaniach Dyrektorów Generalnych EUPAN, Rady Administracyjnej EIPA i spotkaniach PAR Panel PW

¹² Wartość bazowa obejmuje rok 2018, 2019 i 2020.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

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

Zadanie	Wskaźnik produktu	Wartość bazowa ¹³	Wartość docelowa (2021) narastająco	Opis wskaźnika
2.2 Przygotowanie i promocja narzędzi do badania kompetencji miękkich (w tym kierowniczych)	Liczba działań, związanych z organizacją AC lub DC, w które będą zaangażowani asesory wewnątrzni w służbie cywilnej	16	20	Udział asesorów wewnętrznych w przeprowadzeniu badania kompetencji miękkich kandydatów do KSAP (np. opracowanie narzędzia badawczego, przeprowadzenie sesji próbnych i sesji selekcyjnych, udzielenie informacji zwrotnej)
2.3 Budowa kultury uczciwości w służbie cywilnej i wzmocnienie etosu służby cywilnej	% osób zajmujących wyższe stanowisko, przeszkolonych z etyki	92%	100%	Odsetek osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, które zdobyły lub zaktualizowały wiedzę z zakresu etyki w 2021 r.
	% urzędów, które włączyły szkolenia z etyki do programu służby przygotowawczej	48%	50%	Odsetek urzędów, w których szkolenie z etyki jest obowiązkowym elementem służby przygotowawczej
	% ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich, które powołały doradcę ds. etyki	89%	100%	Odsetek urzędów, w których dyrektor generalny/kierownik urzędu centralnego powołał doradcę ds. etyki
	Liczba spotkań zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej	6	8	Liczba 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	Wskaźnik zakłada przygotowanie projektu trzyletniego planu limitu mianowań, który uwzględnia wzrost liczby mianowań
2.6 Uelastycznienie systemów czasu pracy oraz zwiększenie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i uelastycznienie zasad w tym zakresie	Przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych	0	1	Prognostowana wartość zakłada, że Szef Służby Cywilnej prześle Radzie Ministrów projekt nowelizacji ustawy
2.7 Uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych	Przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych	0	1	Prognostowana wartość zakłada, że Szef Służby Cywilnej prześle Radzie Ministrów projekt nowelizacji ustawy
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	1800	Osoby, które przystąpiły do udziału w szkoleniach dla koordynatorów ds. dostępności i redaktorów merytorycznych oraz technicznych stron internetowych urzędów

¹³ Wartość bazowa obejmuje rok 2018, 2019 i 2020.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

2.11 Przeszkolenie członków korpusu służby cywilnej w ramach szkoleń centralnych	Liczba członków korpusu służby cywilnej przeszkolonych w ramach szkoleń centralnych	2396	3260	Osoby przeszkolone w ramach Planu szkoleń centralnych w służbie cywilnej
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	759	859	Liczba osób przeszkolonych przez pracowników DSC
2.13 Dzień Służby Cywilnej i odznaka honorowa „Zasłużony dla Służby Cywilnej”	Przygotowanie projektu nowelizacji i skierowanie go do dalszych prac legislacyjnych	0	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	Liczba utworzonych baz orzeczeń WKDSC w Serwisie Służby Cywilnej
2.15 Promocja CAF2020	Badanie nt. znajomości i zainteresowania CAF w polskiej administracji	0	1	Liczba badań przygotowanych i przeprowadzonych w administracji publicznej nt. znajomości i zainteresowania CAF.

Część II – Stan służby cywilnej w 2020 roku

2.1 Zatrudnienie

- ➡ Spadek zatrudnienia
- ➡ Wzrost wskaźnika fluktuacji (odejść)
- ➡ Nieznaczny spadek udziału zatrudnienia urzędników mianowanych
- ➡ Utrzymujący się udział zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami
- ➡ Utrzymujący się udział zatrudnienia osób młodych

➡ Spadek zatrudnienia

- Przeciętne zatrudnienie w służbie cywilnej spadło względem 2019 r. o 865 etatów (tj. o 0,7%) do poziomu 118 885 etatów.
- Zatrudnienie ogółem w największym stopniu spadło w Krajowej Administracji Skarbowej (tj. o 2,0%) i urzędach centralnych (o 1,1%).
- Jedną z przyczyn spadku zatrudnienia w służbie cywilnej były odejścia na emeryturę – największe spadki zatrudnienia osób w wieku powyżej 60 lat odnotowaliśmy w Krajowej Administracji Skarbowej – o 573 osoby (tj. o 18,4%), w urzędach centralnych – o 249 osób (tj. o 17,2%) oraz w ministerstwach i KPRM – o 188 osób (tj. o 17,0%).

➡ Wzrost wskaźnika fluktuacji (odejść)

- Wskaźnik fluktuacji wyniósł 9,3%, co oznacza wzrost w porównaniu z 2019 r. (8,5%).
- W największym stopniu fluktuacja wzrosła w Krajowej Administracji Skarbowej – do 8,8% (w 2019 r. – 5,9%), najbardziej spadła zaś w urzędach wojewódzkich – do 8,0% (w 2019 r. – 11,5%).
- Najwyższy wskaźnik fluktuacji odnotowaliśmy w ministerstwach i KPRM – 13,4% oraz w urzędach centralnych – 11,4%, natomiast najniższy w powiatowej administracji zespolonej – 6,6%.
- W niemal 30% urzędów wskaźnik fluktuacji był wyższy od średniej dla służby cywilnej. Szczególnie wysoka fluktuacja, przekraczająca 25%, wystąpiła np. w Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska (27,9%), Biurze Rzecznika Praw Pacjenta (27,2%), Naczelnej Dyrekcji Archiwów Państwowych (25,7%).

➤ Nieznaczny spadek udziału zatrudnienia urzędników mianowanych

- Na koniec 2020 r. w służbie cywilnej było zatrudnionych 7 659¹⁴ urzędników służby cywilnej¹⁵. W porównaniu do 2019 r. było ich o 231 (o 2,9%) mniej. W związku z tym nieznacznie spadł ich udział. W 2020 r. urzędnicy służby cywilnej stanowili 6,4% korpusu służby cywilnej, a w 2019 r. – 6,6%.
- Największy spadek liczby urzędników odnotowano w ministerstwach i KPRM – o 76 (o 2,8%) i w Krajowej Administracji Skarbowej – o 73 (o 2,5%). Jedynie w placówkach zagranicznych nastąpił wzrost – o 17 (o 5,5%).
- Największy udział urzędników – podobnie jak rok wcześniej – odnotowano w placówkach zagranicznych (25,1%) oraz ministerstwach i KPRM (20,3%).

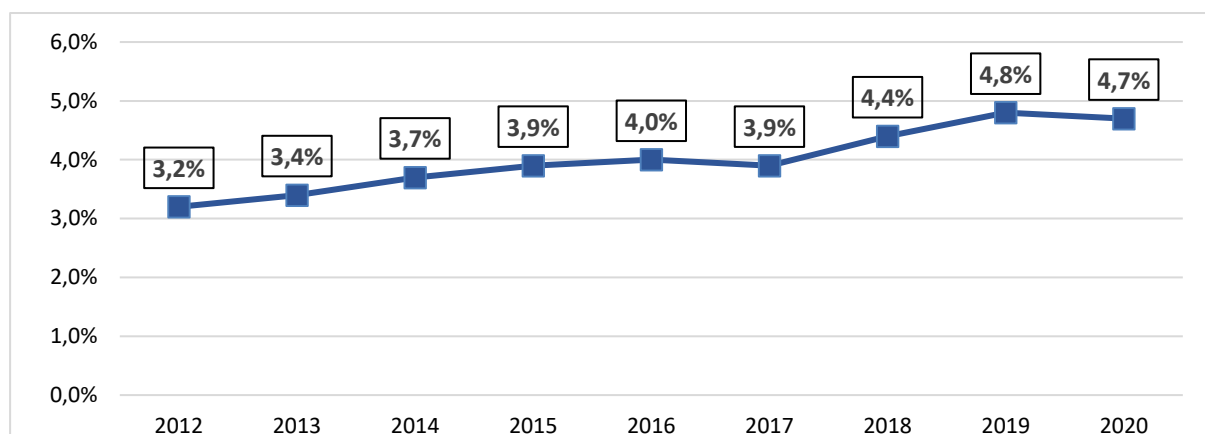
➤ Utrzymujący się udział zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

- Na koniec 2020 r. w służbie cywilnej zatrudnionych było 5 757 osób z niepełnosprawnościami – tj. o 137 (o 2,3%) mniej niż w 2019 r. Pomimo tego, udział osób z niepełnosprawnościami w 2020 r. (4,7%) był zbliżony do poziomu z 2019 r. (4,8%).
- Najwięcej osób z niepełnosprawnościami ubyło w: Krajowej Administracji Skarbowej – spadek o 111 osób (o 3,9%), wojewódzkiej administracji zespolonej – spadek o 34 osoby (o 4,9%) i w urzędach wojewódzkich – spadek o 33 osoby (o 5,5%).
- Najwyższy udział tych osób odnotowano w urzędach wojewódzkich (6,0%) i w Krajowej Administracji Skarbowej (5,9%).
- W 301 urzędach (o 16 urzędów więcej niż w 2019 r.) było zatrudnionych co najmniej 6% członków korpusu służby cywilnej z niepełnosprawnościami.

¹⁴ W etatach, stan na 31 grudnia 2020 r.

¹⁵ W tym również urzędnicy, którzy otrzymali urlop bezpłatny w związku z powołaniem na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

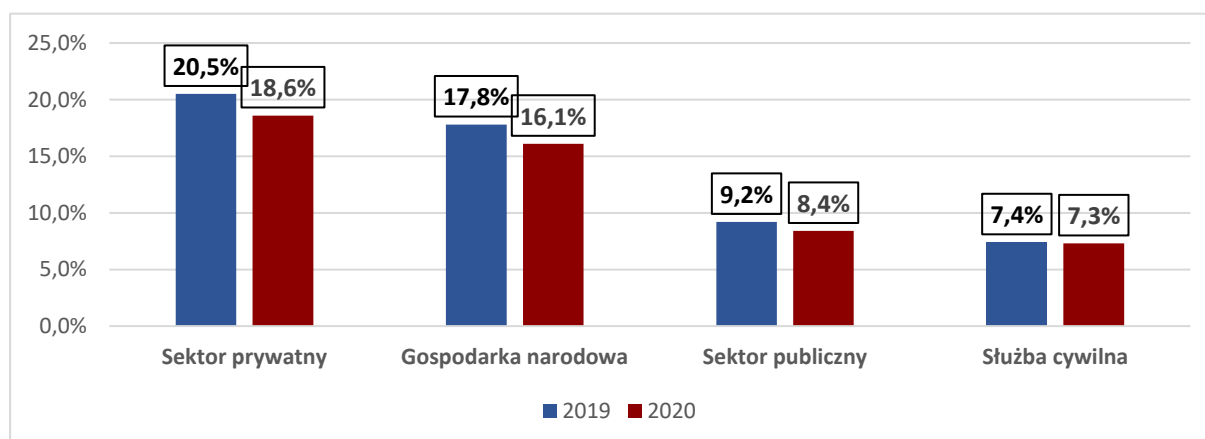
Udział zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w latach 2012-2020



➡ Utrzymujący się udział zatrudnienia osób młodych

- Liczba osób w wieku do 29 lat w korpusie służby cywilnej zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2019 o 271 osób – tj. do poziomu 8 899 osób. Jest to spadek o 3,0%. Pomimo spadku udział osób w tym przedziale wiekowym w 2020 r. (7,3%) był zbliżony do poziomu z 2019 r. (7,4%).
- Największy udział osób młodych występuje niezmiennie w urzędach wojewódzkich – 9,5% i w urzędach centralnych – 8,0%.
- Nadal udział tych osób jest znacznie niższy niż na rynku pracy¹⁶. Jednocześnie warto podkreślić, że na rynku pracy również udział ten się zmniejszył w sektorze prywatnym (spadek o 1,9 p. proc.), w gospodarce narodowej (spadek o 1,7 p. proc.) i w całym sektorze publicznym (spadek o 0,8 p. proc.).

Udział zatrudnienia osób do 29 lat w służbie cywilnej na tle rynku pracy w latach 2019 - 2020 r.



Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia przedstawia załącznik 1.

¹⁶ Publikacja GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kwartał 2020 r.

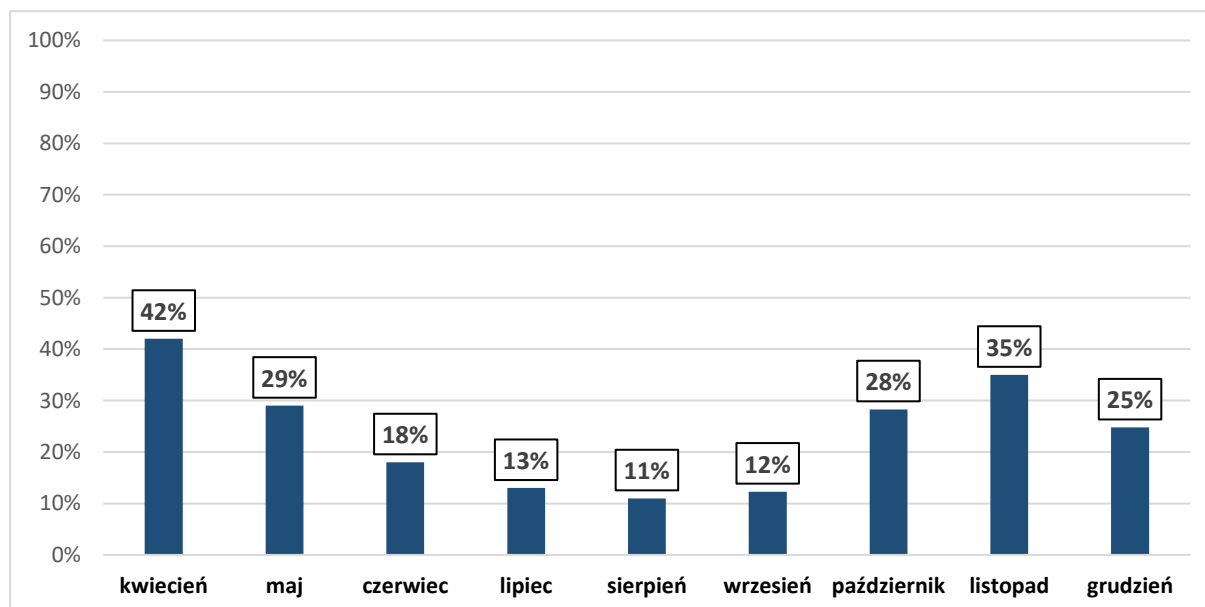
2.2 Praca zdalna w czasie pandemii COVID-19

- Więcej osób pracujących zdalnie w okresach nasilenia pandemii
- Wykorzystanie pracy zdalnej przez urzędy było dostosowane do przebiegu pandemii

➤ Więcej osób pracujących zdalnie w okresach nasilenia pandemii

- Najwięcej osób świadczyło pracę w formie zdalnej podczas kolejnych „fal” zakażeń koronawirusem. Wraz z pierwszą z nich udział osób pracujących zdalnie osiągnął najwyższy wskaźnik w kwietniu (42%), natomiast z drugą falą – w listopadzie (35%).
- W kwietniu w największym stopniu pracę zdalną świadczyły osoby zatrudnione w ministerstwach wraz z KPRM (73% osób pracujących zdalnie) i urzędach centralnych (59%). Najniższy udział osób pracujących zdalnie był w urzędach administracji terenowej (26%).
- W listopadzie wartości te były zbliżone – 73% w ministerstwach z KPRM, 56% w urzędach centralnych oraz 23% w urzędach administracji terenowej.
- Udział osób pracujących zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną na koniec 2020 r. w służbie cywilnej (25%), był ponad dwukrotnie wyższy niż na rynku pracy w Polsce ogółem (11%)¹⁷.

Udział osób pracujących zdalnie w służbie cywilnej w 2020 r.

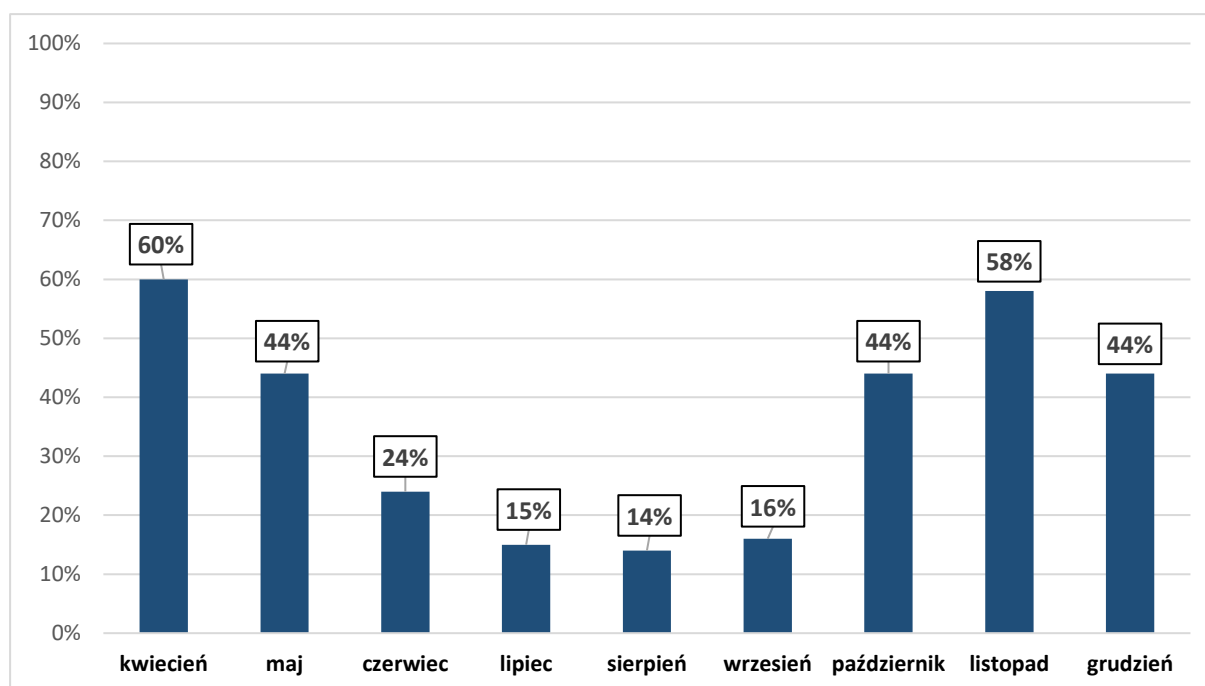


¹⁷ Zgodnie z komunikatem GUS: „Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w czwartym kwartale 2020 roku.”.

➤ Wykorzystanie pracy zdalnej przez urzędy było dostosowane do przebiegu pandemii¹⁸

- Liczba urzędów wykorzystujących pracę zdalną zmieniała się wraz z nasileniem pandemii. Urzędy wykorzystywały ten tryb w znacznym stopniu zarówno w trakcie pierwszej, jak i drugiej „fali”. W tych okresach pracę zdalną wykorzystywało około 60% urzędów.
 - W kwietniu pracę zdalną stosowały wszystkie ministerstwa wraz z KPRM, urzędy centralne oraz urzędy wojewódzkie.
 - W listopadzie ten tryb pracy znów stosowały wszystkie ministerstwa i urzędy wojewódzkie, natomiast odsetek urzędów centralnych nieznacznie się zmniejszył – do 97%.
- W najmniejszym stopniu pracę zdalną wykorzystywały urzędy administracji terenowej: 59% w kwietniu i 53% w listopadzie.

Udział urzędów wykorzystujących pracę zdalną w służbie cywilnej w 2020 r.



Szczegółowe dane dotyczące pracy zdalnej przedstawia załącznik 2.

¹⁸ Przez wykorzystywanie pracy zdalnej przez urząd rozumiemy sytuację, w której co najmniej 1 pracownikowi danego urzędu polecono wykonywanie pracy w trybie zdalnym.

2.3 Wynagrodzenia

- ➡ Najwyższy od 2001 r. wzrost kwoty bazowej
- ➡ Utrzymująca się wysoka dynamika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia
- ➡ Niepełne wydatkowanie środków zaplanowanych na wynagrodzenia
- ➡ Utrzymujące się niskie wynagrodzenia w administracji terenowej

➡ Najwyższy od 2001 r. wzrost kwoty bazowej

- W 2020 r. kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej wzrosła o 6% (do kwoty 2 031,96 zł).
- Była to druga podwyżka kwoty bazowej od 2010 r. Poprzednia miała miejsce w 2019 r. (o 2,3%).
- Był to drugi najwyższy w historii wzrost kwoty bazowej. Najwyższy nastąpił w 2001 r. (o 7,6%).

➡ Utrzymująca się wysoka dynamika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia

- Przeciętne wynagrodzenie całkowite¹⁹ wyniosło 6 879²⁰ zł brutto, tj. nominalnie o 7,4% więcej niż w 2019 r.
- Był to drugi najwyższy wzrost w ciągu ostatnich pięciu lat. Wyższy miał miejsce jedynie w 2019 r. (9,5%).
- Wysoka dynamika wzrostu wynagrodzeń w służbie cywilnej utrzymuje się nieprzerwanie od 2016 r. Trzykrotnie była ona wyższa od dynamiki wynagrodzeń w gospodarce narodowej.
- Od 2016 r. wynagrodzenie przeciętne w służbie cywilnej rosło średnio o 6,1% rocznie. Dla porównania, w latach 2010-2015 wzrost wynosił średnio 1,8% rocznie.
- W ostatnich pięciu latach wynagrodzenia najszybciej rosły w wojewódzkiej administracji zespolonej (średnio o 8,3% rocznie), powiatowej administracji

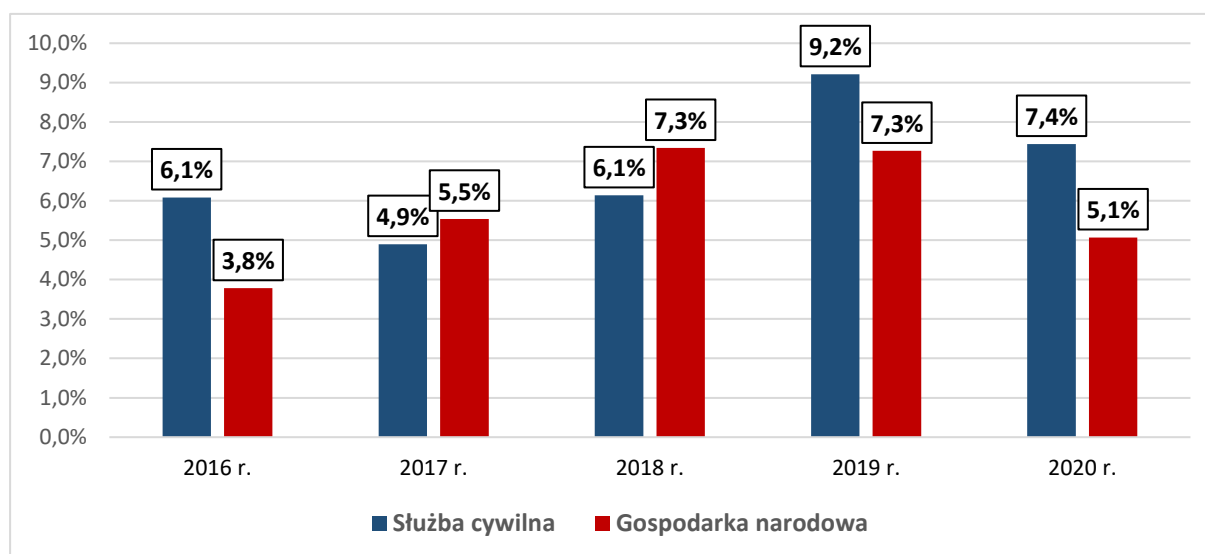
¹⁹ Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, dodatki funkcyjne, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).

²⁰ Łącznie na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej wydatkowano 9 814 291 tys. zł (wzrost w stosunku do 2019 r. o 612 602 tys. zł, tj. 6,7%).

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

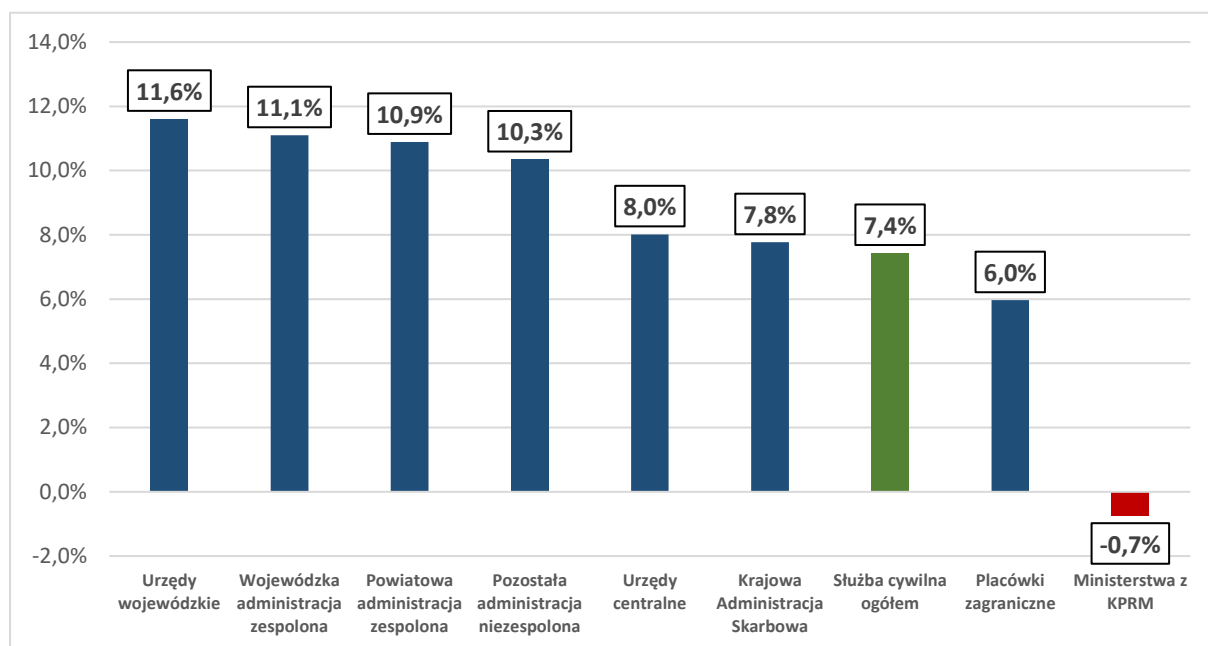
zespolonej (średnio 7,3% rocznie) oraz Krajowej Administracji Skarbowej (średnio 7,1% rocznie). Najwolniej zaś w placówkach zagranicznych (średnio 0,8% rocznie).

Nominalna dynamika wynagrodzeń w służbie cywilnej i gospodarce narodowej w latach 2016-2020



- W 2020 roku wzrost wynagrodzeń nastąpił niemal we wszystkich kategoriach urzędów. Spadek przeciętnego wynagrodzenia nastąpił jedynie w grupie ministerstw wraz z KPRM - o 0,7% (66 zł brutto).
- Najwyższe wzrosty odnotowaliśmy w administracji terenowej, gdzie wynagrodzenia są najmniej konkurencyjne:
 - w urzędach wojewódzkich – wzrost o 11,6% (633 zł brutto),
 - w wojewódzkiej administracji zespolonej – wzrost o 11,1% (590 zł brutto),
 - w powiatowej administracji zespolonej – wzrost o 10,9% (444 zł brutto).
- W administracji terenowej największe wzrosty odnotowano w:
 - wojewódzkich urzędach ochrony zabytków – wzrost o 23,8% (1 122 zł brutto),
 - wojewódzkich inspektoratach farmaceutycznych – wzrost o 19,1% (1 045 zł brutto),
 - wojewódzkich inspektoratach jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych – wzrost o 17,1% (824 zł brutto),
 - urzędach statystycznych – wzrost o 16,1% (775 zł brutto).

Nominalna dynamika wynagrodzeń według kategorii urzędów w 2020 r.



➔ Niepełne wydatkowanie środków zaplanowanych na wynagrodzenia

- Zaplanowany dla służby cywilnej fundusz wynagrodzeń w 2020 r. wyniósł nieco ponad 10,0 mld zł. Na wynagrodzenia wydatkowano łącznie 9,8 mld zł, co oznacza, że nie zostało wydatkowanych z niego 2,1%, tj. 207 mln zł.
- To najwyższy odnotowany dotychczas poziom niewydatkowanych środków na wynagrodzenia w służbie cywilnej. Dotychczas tylko raz w 2010 r., czyli w okresie światowego kryzysu finansowego, niepełne wykonanie środków na wynagrodzenia w służbie cywilnej osiągnęło porównywalny poziom (nie wydatkowano wtedy 1,6% planowanego funduszu).
- Największy poziom niewydatkowanych środków na wynagrodzenia w 2020 r. osiągnęły ministerstwa wraz z KPRM (o około 9% planowanego funduszu).

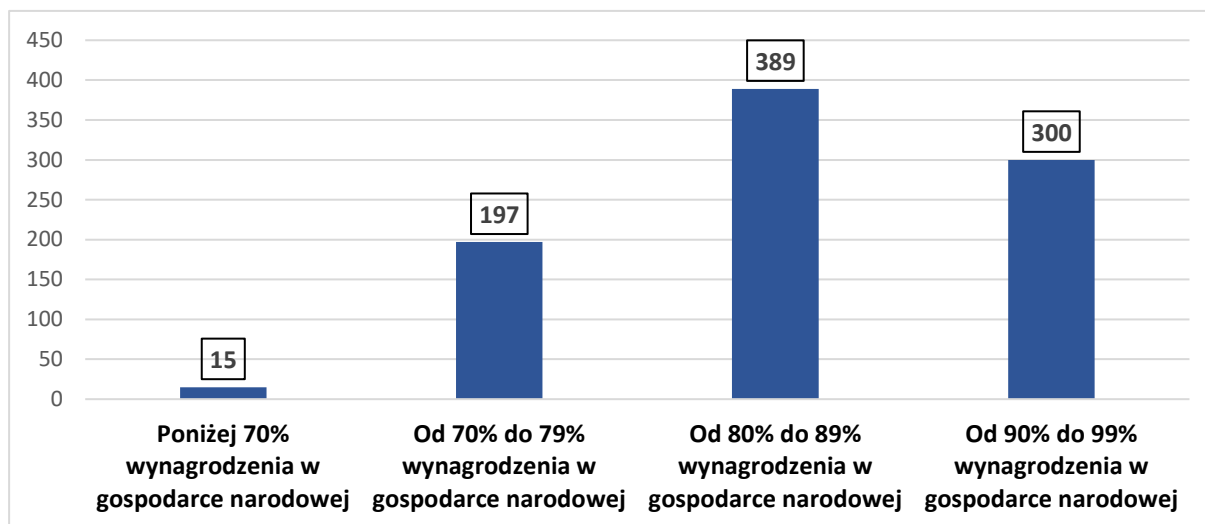
➔ Utrzymujące się niskie wynagrodzenia w administracji terenowej

- Pomimo wysokiej dynamiki wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w służbie cywilnej, nadal w wielu urzędach wynagrodzenia są niskie. W 901 podmiotach wynagrodzenie jest niższe niż w gospodarce narodowej. Jest to niemal połowa urzędów w służbie cywilnej (49%).
- Problem ten dotyczy przede wszystkim powiatowej administracji zespolonej oraz pozostałej administracji niezespolonej.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

- Spośród tych urzędów największą grupę stanowią komendy powiatowe policji (338 jednostek, tj. 38%), komendy powiatowe państwowej straży pożarnej (253 jednostki, tj. 28%), powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego (175 jednostek, tj. 19%) oraz wojskowe komendy uzupełnień (70 jednostek, tj. 8%).

Urzędy z przeciętnym wynagrodzeniem całkowitym poniżej gospodarki narodowej



Szczegółowe dane dotyczące wynagrodzenia przedstawia załącznik 3.

2.4 Nabory

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

➡ Znaczny spadek liczby naborów

- Ogólna liczba naborów w 2020 r. spadła o około 32%²¹ względem roku 2019 r.²².
- Spadek zanotowano w każdej grupie urzędów, największy wśród ministerstw i KPRM (o ponad 47%).

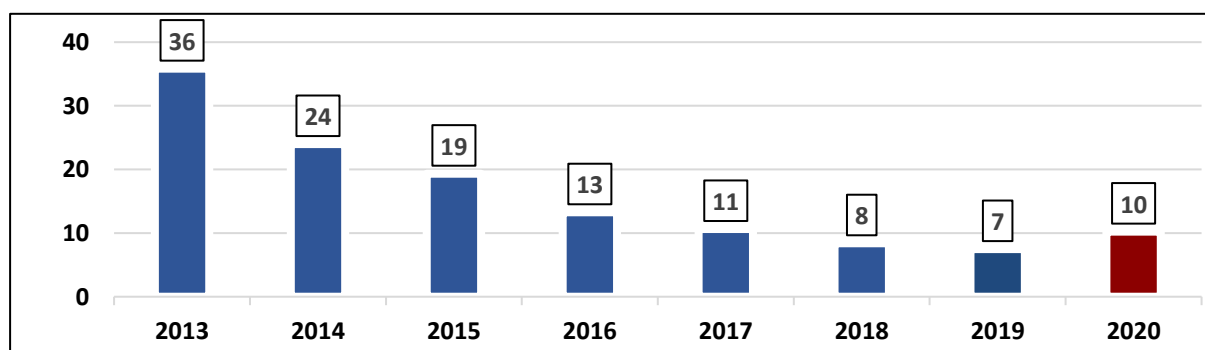
➡ Spadek liczby naborów zakończonych nieobsadzeniem stanowiska

- Mniej, bo około 40% naborów (w 2019 r. – około 43%), zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska.
- Najczęstszymi przyczynami zakończenia takich naborów były:
 - niewyłonienie przez komisję naborową najlepszych kandydatów – około 31% (w 2019 r. – 32%),
 - brak ofert kandydatów – około 30% (w 2019 r. – 35%).

➡ Wzrost średniej liczby kandydatów w naborach

- W jednym naborze o zatrudnienie ubiegało się więcej kandydatów – średnio 10 (w 2019 r. – 7)²³.

Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2013-2020



²¹ W 2020 r. przeprowadzono 12 467 naborów. W 2019 r. było ich 18 299.

²² W 2020 r. przeprowadzono 12 467 naborów. W 2019 r. było ich 18 299.

²³ Liczba kandydatów równa się ogólnej liczbie ofert nadesłanych w odpowiedzi na ogłoszenia, przed ich formalną weryfikacją.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

- Największym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w wojewódzkich sztabach wojskowych i wojskowych komendach uzupełnień (średnio 22 kandydatów).
- Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się oferty pracy w Inspekcji Weterynaryjnej, urzędach żeglugi śródlądowej i okręgowych urzędach górniczych (średnio 2 kandydatów).
- Największe zainteresowanie zatrudnieniem odnotowano w województwie podkarpackim (średnia liczba kandydatów – 19) i lubelskim (16), a najmniejsze – w województwie lubuskim (6), opolskim i zachodniopomorskim (8)²⁴.
- Zdecydowaną większość kandydatów stanowiły kobiety – 75% (w 2019 r. – 73%). W większości - około 75% (w 2019 r. – 72%) to one wygrały nabór i objęły stanowiska w służbie cywilnej.

Niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej

- Spadek liczby ogłoszeń na stanowiska pracy dostępne dla cudzoziemców (o ok. 40%)²⁵. To około 3,3% ogółu naborów (w 2019 r. – 3,7%).
- 19 cudzoziemców złożyło oferty (w 2019 r. – 16). Zatrudniono jednego z nich (w 2019 r. – dwóch).
- W latach 2009-2020, w odpowiedzi na 4 557 ogłoszeń 137 cudzoziemców złożyło oferty.

Szczegółowe dane dotyczące naborów przedstawia załącznik 4.

²⁴ W 2019 r. największe zainteresowanie odnotowano w województwie lubelskim i podkarpackim – 13 kandydatów, a najmniejsze w województwie łódzkim, pomorskim i zachodniopomorskim – 5 kandydatów.

²⁵ W 2020 r. opublikowano 417 ogłoszeń skierowanych także do cudzoziemców. W 2019 r. – 682.

2.5 Wyższe stanowiska

- ➡ Znacznie więcej powołań i odwołań z wyższych stanowisk w porównaniu z 2019 r.
- ➡ Większość osób, które objęły wyższe stanowiska w służbie cywilnej, wywodzi się z korpusu służby cywilnej
- ➡ Włączenie nowych stanowisk do grupy wyższych stanowisk w służbie cywilnej

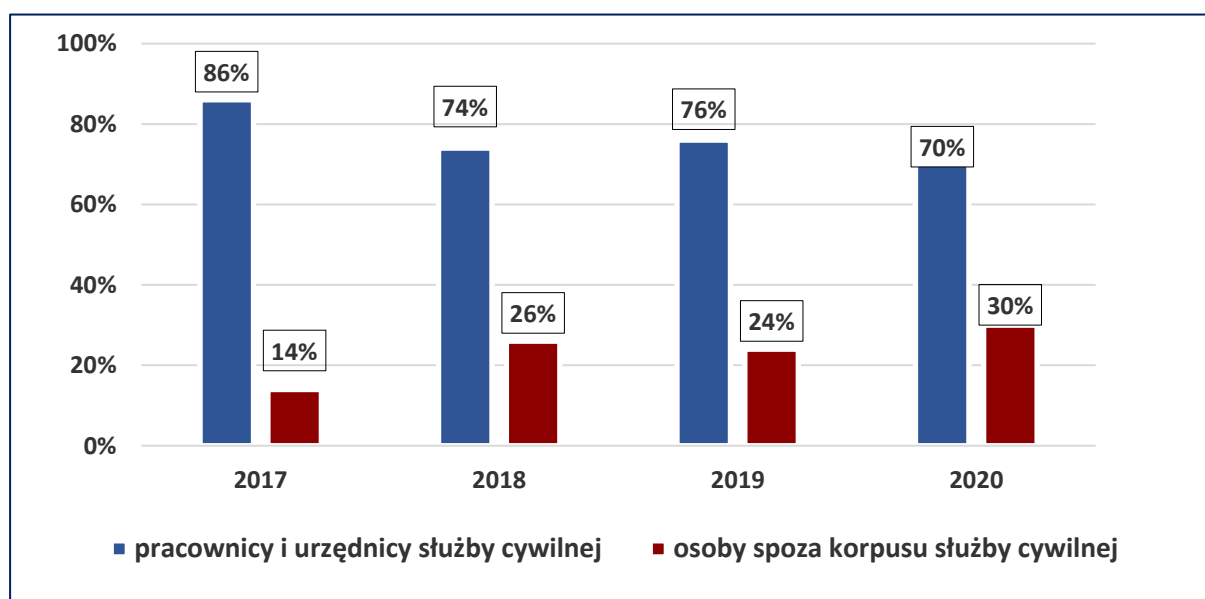
➡ Znacznie więcej powołań i odwołań z wyższych stanowisk w porównaniu z 2019 r.

- W 2020 r. na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej było zatrudnionych więcej osób – 3 389 (w 2019 r. – 3 297)²⁶.
- Było 1009 (w 2019 r. – 665) powołań i 943 (w 2019 r. – 662) odwołania:
 - najwięcej powołań i odwołań dotyczyło stanowisk zastępców dyrektora departamentu (komórki równorzędnej) – odpowiednio: 40% i 38%.

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

- 70% powołanych (702 osoby) to pracownicy lub urzędnicy służby cywilnej (w 2019 r. – 76%, czyli 503 osoby).

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



²⁶ Stan na 31 grudnia 2020 r.

Włączenie nowych stanowisk do grupy wyższych stanowisk w służbie cywilnej

- W 2020 r. do służby cywilnej włączono stanowiska wojewódzkich inspektorów jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych i ich zastępców²⁷. Powiększyły one grupę wyższych stanowisk w służbie cywilnej.
- Według stanu na 31 grudnia 2020 r. na tych stanowiskach zatrudnionych było 25 osób.

²⁷ Art. 13 ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 285), który wszedł w życie 1 lipca 2020 r.

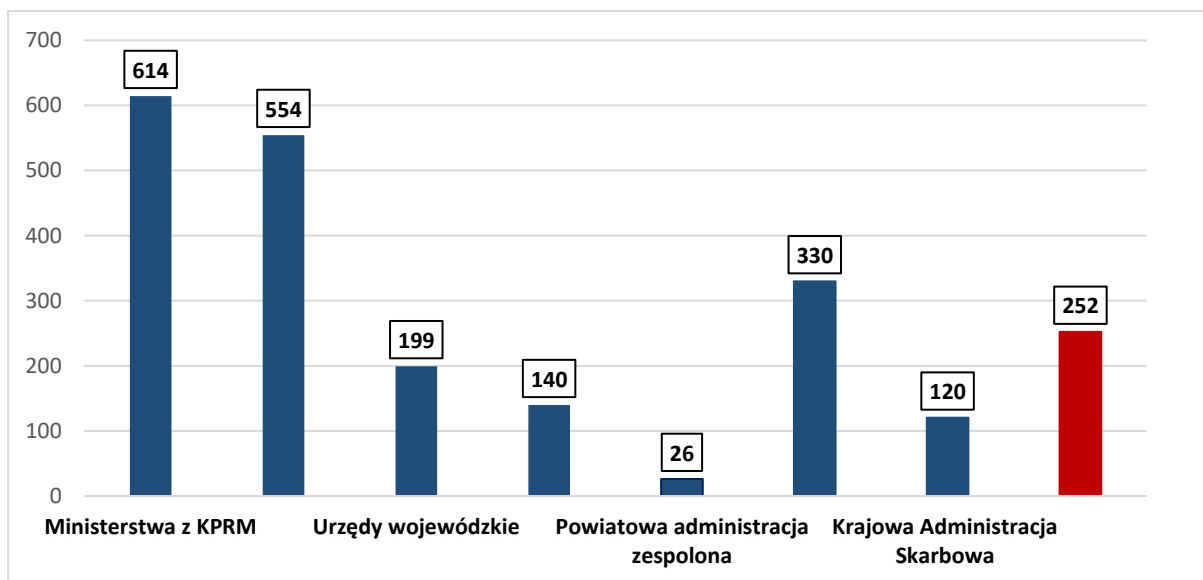
2.6 Szkolenia i rozwój zawodowy

- ➡ Znaczny spadek finansowania szkoleń w służbie cywilnej
- ➡ Zmniejszenie liczby uczestników szkoleń
- ➡ Rosnąca rola systemu e-learningowego służby cywilnej w podnoszeniu kompetencji
- ➡ Wysoka ocena szkoleń centralnych w nowej formie
- ➡ Odwołane postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej – urzędnikami służby cywilnej zostali tylko absolwenci KSAP

➡ Znaczny spadek finansowania szkoleń w służbie cywilnej

- W 2020 r. wydatki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej organizowane przez dyrektorów generalnych/kierowników urzędów oraz w ramach szkoleń centralnych wyniosły 26 mln zł – spadek o 51% w porównaniu z 2019 r., w którym wydatkowano 60,5 mln zł.
- Spadki wydatków na szkolenia odnotowano we wszystkich kategoriach urzędów, największe w ministerstwach (o 12,5 mln zł, tj. 58%).
- Na przeszkolenie 1 osoby przeznaczono średnio ok. 252 zł, czyli o 319 zł (o 44%) mniej niż w 2019 r. (576 zł).

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



- W ramach szkoleń zorganizowanych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Krajowej Administracji Skarbowej wydano 4,1 mln zł. W 2019 r. wydatki na ten cel wyniosły ponad 10 mln zł.

Zmniejszenie liczby uczestników szkoleń

- W 2020 r. udział w szkoleniach wzięło 382 tys. osób. Jest to o 13% mniej niż w 2019 r. (438 tys.).
- Spadek odnotowano w każdej kategorii urzędów za wyjątkiem urzędów centralnych – tam liczba uczestników wzrosła o 7 065, tj. o 19,6%.
- Największy spadek odnotowano w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej (o 33,3 tys.²⁸) oraz wojewódzkiej administracji zespolonej (o 10,9 tys. osób). Największe spadki procentowe wystąpiły w administracji zespolonej, zarówno na poziomie wojewódzkim (o 28%), jak i powiatowym (o 25%).
- Spadł również udział szkoleń wewnętrznych w liczbie przeszkolonych osób – z 35% w 2019 r. do 24% w 2020 r. Szkolenia te dotyczyły przede wszystkim ochrony danych osobowych, informacji niejawnych i zagadnień informatycznych.
- W porównaniu z 2019 r. odnotowano również znaczny spadek liczby osób przeszkolonych z BHP. W związku z nowym ustawodawstwem szkolenia okresowe w obszarach, w których wygasły uprawnienia pracowników, nie musiały być realizowane²⁹.
- Pomimo ogólnego spadku liczby przeszkolonych osób wzrosła liczba osób przeszkolonych z wykorzystaniem kursów e-learningowych. W 2019 r. przeszkolono w tej formie 232,6 tys. osób (w 2019 roku 115,6 tys.). W sumie w całej służbie cywilnej w ramach tej formy podnoszenia kwalifikacji przeszkolono ponad 60% osób. Najszerzej z tej formy podnoszenia kompetencji korzystały jednostki Krajowej Administracji Skarbowej (3 na 4 osoby)³⁰.

Rosnąca rola systemu e-learningowego służby cywilnej w podnoszeniu kompetencji

- W 2020 r. z systemu e-learningowego służby cywilnej skorzystało ponad 25 tys. nowych użytkowników. To oznacza, że grupa uczestników kursów wzrosła o ok. 86% w ciągu 12 miesięcy. Na koniec grudnia 2020 r. było ich 51 339.

Już dziś zarejestruj się i korzystaj z oferty szkoleniowej systemu e-learningowego!

²⁸ Wzrost liczby przeszkolonych osób w 2019 r. był związany z dużą liczbą szkoleń z etyki, podczas których przeszkolono 71 176 osób. W 2018 r. liczba osób przeszkolonych w KAS z tego tematu wyniosła 26 025, a w 2020 r. liczba ta wyniosła 12 080 osób.

²⁹ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

³⁰ Dane dotyczące kursów e-learningowych nie obejmują danych związanych ze szkoleniami online, prowadzonych w czasie rzeczywistym.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

- W ubiegłym roku udostępniliśmy 6 nowych kursów:

- Efektywna praca zdalna,
- Zdalne zarządzanie zespołem,
- Zmiany w prawie zamówień publicznych,
- Skuteczna komunikacja,
- Przeciwdziałanie korupcji³¹,
- Jak chronić się przed wirusami

i zmodernizowaliśmy 15 innych kursów. Modernizacja ta polegała na usunięciu technologii Flash³² i udostępnieniu dodatkowych materiałów do pobrania.

- Największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia interpersonalne i te, które dotyczą zarządzania. Użytkownicy systemu mogą też korzystać z kursów informatycznych, analitycznych, z obszaru ekonomii i finansów, prawa i administracji. Dostęp do kursów jest bezpłatny i może z nich korzystać każdy, kto założy konto. Po ukończonym kursie i zaliczonym teście uczestnicy otrzymują zaświadczenie.

Wysoka ocena szkoleń centralnych w nowej formie

- W 2020 r. po raz pierwszy zorganizowaliśmy szkolenia centralne online. Trenerzy prowadzili szkolenia w czasie rzeczywistym, z wykorzystaniem narzędzi zdalnej komunikacji. Dzięki nowej formule szkoleń mogliśmy przeszkolić prawie 2 razy więcej osób niż w ubiegłych latach, podczas szkoleń stacjonarnych. Ogółem w 2020 roku w szkoleniach centralnych wzięło udział 1 131³³ członków korpusu służby cywilnej. Tematy szkoleń były dostosowane do zmienionych warunków pracy:
 - „Efektywna praca zdalna” – 358 przeszkolonych osób,
 - „Zdalne zarządzanie zespołem – czyli jak zwiększyć efektywność w 5 krokach” – 350 przeszkolonych osób,
 - „Zmiany w prawie zamówień publicznych” – 423 przeszkolone osoby.
- Szkolenia centralne zyskały wysoką ocenę uczestników – 94% osób zadeklarowało, że dzięki udziałowi w nich podniosło swoje kompetencje zawodowe.

Szczegółowe dane dotyczące szkoleń przedstawia załącznik 5.

³¹ Szkolenie udostępnione dzięki współpracy z Krajową Szkołą Skarbowości.

³² Producent tej technologii przestał ją wspierać z końcem grudnia 2020 r.

³³ W porównaniu do 591 osób w 2019 r.

➡ **Odwołane postępowanie kwalifikacyjne – urzędnikami służby cywilnej zostali tylko absolwenci KSAP**

- Pomimo że limit mianowań wzrósł o prawie 17% (do 490 osób) to nie został wykorzystany. Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej, którzy ubiegali się o mianowanie, zostało odwołane z powodu zagrożenia epidemiologicznego³⁴. Stało się tak po raz pierwszy w historii mianowań.
- Mianowane 34 osoby to absolwenci KSAP. Ta liczba to ok. 8% wszystkich mianowanych rok wcześniej.
- Nowo mianowani urzędnicy byli zatrudnieni głównie w ministerstwach (ponad 94%).
- Ponad połowa mianowanych to kobiety (prawie 56%).
- W wyniku odwołania postępowania kwalifikacyjnego i naturalnych zmian, liczba urzędników służby cywilnej (w etatach) zmalała na koniec 2020 r. do 7 659 (na koniec 2019 r. było to 7 890).

³⁴ Art. 48 ust. 1 ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 875).

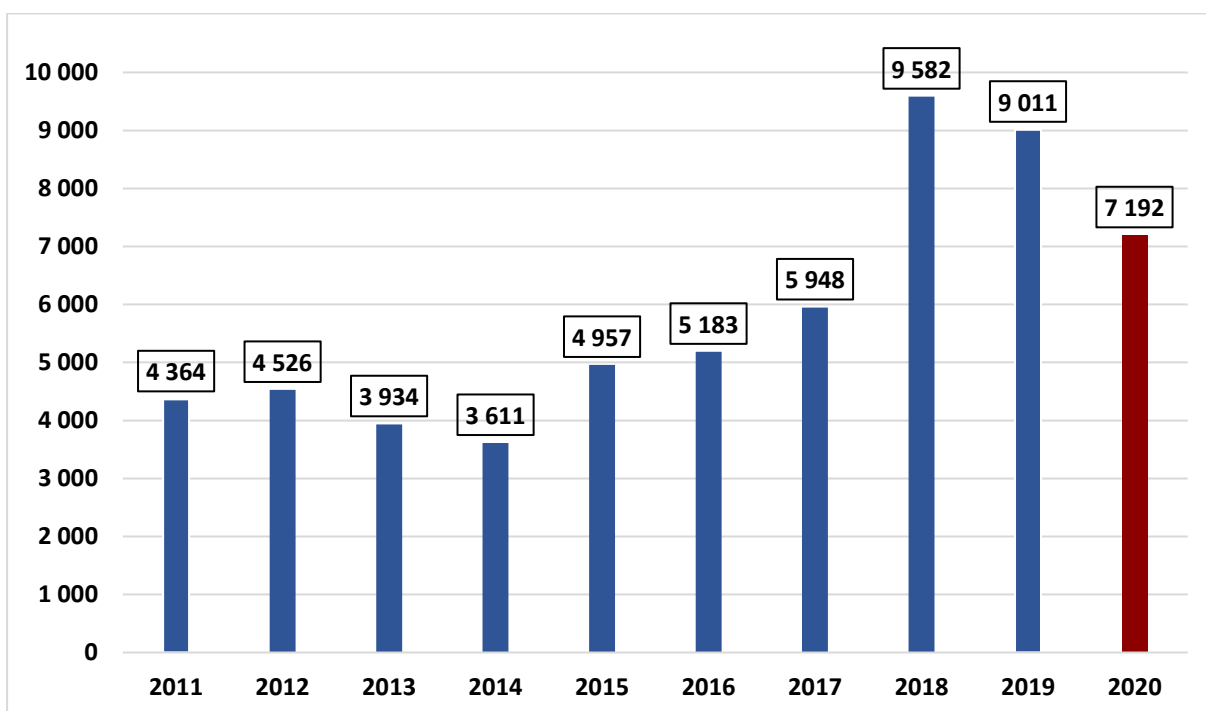
2.7 Oceny pracownicze

- ➡ Duży spadek 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 spadek liczby osób, które podejmują po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej

- Zawarto 7 192 umowy na czas określony 12 miesięcy³⁵. Jest to wyraźny spadek o ponad 20% w porównaniu do 2019 r. (1 819 umów).
- Spadek we wszystkich kategoriach urzędów, z wyjątkiem znaczącego wzrostu w urzędach Krajowej Administracji Skarbowej (o 9,5%).

Liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej (w latach 2011-2020)



➡ Spadek liczby przyznanych pierwszych ocen

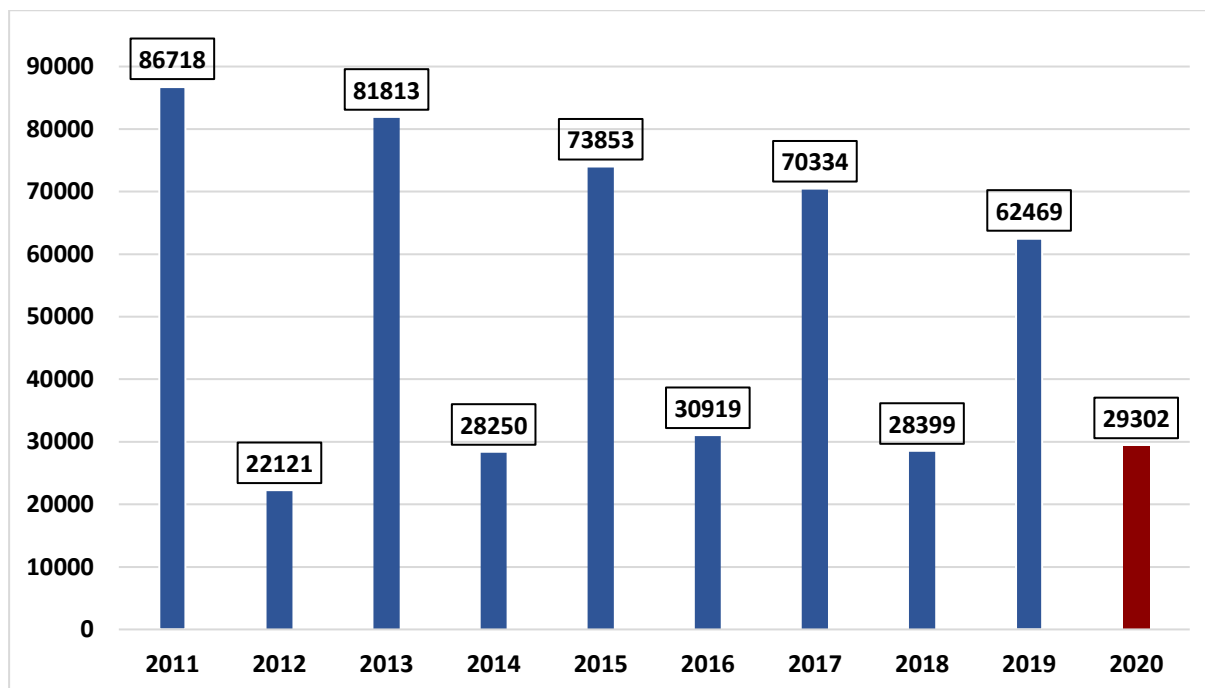
- Sporządzono 7 374 pierwsze oceny, czyli prawie o 7% mniej niż w 2019 r. (7 899).
- Minimalny wzrost liczby ocen negatywnych – 183 (2,48% wszystkich ocen) w porównaniu do 2019 r. (155 – 1,96% wszystkich ocen).

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

➤ Utrzymująca się wysoka liczba pozytywnych ocen okresowych

- Sporządzono 29 302 oceny okresowe³⁶, z czego tylko niewielki odsetek to oceny negatywne (0,36%).

Liczba ocen okresowych (w latach 2011-2020)



➤ Utrzymująca się przewaga ocen na poziomie oczekiwań

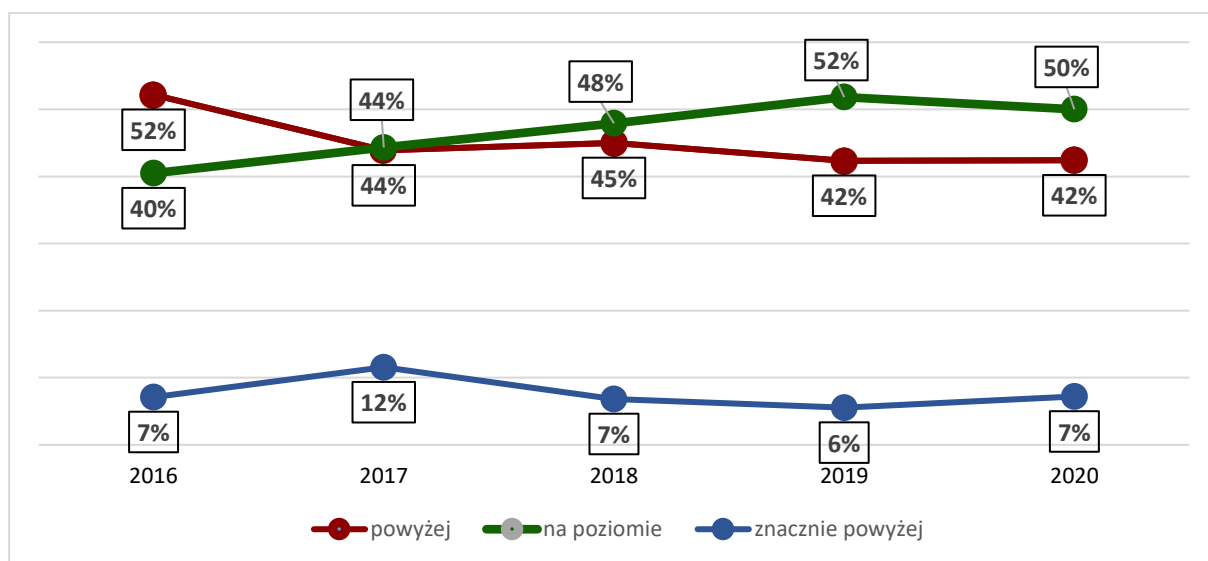
- Nadal można zaobserwować przewagę ocen na poziomie oczekiwań względem wszystkich ocen na dwóch najwyższych poziomach, mimo że ich wartości nieznacznie się zmieniły.
- Niewielki spadek liczby ocen okresowych na poziomie oczekiwań (o 1,8 % w porównaniu do 2019 r.) – nadal jest to co najmniej połowa wszystkich ocen.
- Niewielki wzrost liczby ocen okresowych na dwóch najwyższych poziomach (o 1,7% w porównaniu do 2019 r.) – nadal jest to mniej niż połowa wszystkich ocen³⁷.

³⁶ W 2019 r. sporządzono ogółem 62 469 ocen okresowych – to ponad dwukrotnie więcej niż w 2020 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.

³⁷ 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.).

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Pozytywne oceny okresowe – rozkład wyników na poszczególnych poziomach



Szczegółowe dane dotyczące ocen przedstawia załącznik 6.

2.8 Czas pracy

- ➡ Mniej przepracowanych godzin nadliczbowych
- ➡ Więcej nierozliczonych godzin nadliczbowych

➡ Mniej przepracowanych godzin nadliczbowych

- Przepracowano ponad 722 tys. godzin nadliczbowych, czyli mniej o ponad 189 tys. (w 2019 r. było to 911 tys.):
 - w godzinach nadliczbowych pracowało mniej członków korpusu służby cywilnej – blisko 38,2 tys., w 2019 r. było ich 43,2 tys.,
 - najwięcej godzin nadliczbowych – ponad 331 tys. (ok. 46%) – ponownie wypracowali pracownicy Krajowej Administracji Skarbowej, natomiast w 2019 r. było to ponad 384 tys., tj. ok. 42%. Na drugim miejscu zaś znajduje się pozostała administracja niezespólna, w której wypracowano 107 tys., tj. 15 %. W 2019 r. była to wojewódzka administracja zespólna z 127 tys. wypracowanych godzin nadliczbowych, tj. 14 %.

➡ Więcej nierozliczonych godzin nadliczbowych

- Nie rozliczono 158 tys. (22%) godzin nadliczbowych, czyli więcej o około 23 tys., zaś w 2019 r. było to 135 tys. (15%):
 - godzin nadliczbowych nie rozliczono w porównywalnej liczbie urzędów – 319 (ok. 52%), a w 2019 r. w 354 (53%).
- Nadal około 11% urzędów nie ustaliło okresów rozliczeniowych – ten poziom utrzymuje się od lat, gdyż zarówno w 2019 r., jak i 2018 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 90,5% urzędów obowiązywał podstawowy system czasu pracy (w 2019 r. – 90,6%),
 - w około 1,4% urzędów – system równoważny (w 2019 r. – 1,6%),
 - w około 8,1% urzędów – system podstawowy i równoważny (w 2019 r. – 7,8%).

Szczegółowe dane dotyczące czasu pracy przedstawia załącznik 7.

2.9 Odpowiedzialność dyscyplinarna

- ➡ Mniej wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających
- ➡ Mniej wszczętych postępowań dyscyplinarnych
- ➡ Upomnienie na piśmie to najczęściej stosowana kara
- ➡ Mniej urzędów ma komisję dyscyplinarną

➡ Mniej wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających

- Wszczęto 294 postępowania wyjaśniające – to mniej o 62 niż w 2019 r. (356).
- Najwięcej postępowań wyjaśniających wszczęto w Krajowej Administracji Skarbowej (113), podobnie jak w ubiegłym roku (109).
- Umorzono 121 postępowań wyjaśniających – to mniej o 34 niż w 2019 r. (155).
- Najwięcej postępowań wyjaśniających umorzono w Krajowej Administracji Skarbowej (32). W 2019 r. – w wojewódzkiej administracji zespolonej (40).

➡ Mniej wszczętych postępowań dyscyplinarnych

- Wszczęto 142 postępowania dyscyplinarne – to mniej o 25 niż w 2019 r. (167).
- Najwięcej postępowań dyscyplinarnych wszczęto w Krajowej Administracji Skarbowej (72), podobnie jak w ubiegłym roku (70).

➡ Upomnienie na piśmie to najczęściej stosowana kara

- Uprawomocniło się 186 kar upomnienia na piśmie – to ponad 84% wszystkich kar uprawomocnionych w 2020 r. To więcej niż z w roku ubiegłym, kiedy uprawomocniło się 157 kar upomnienia na piśmie (71%).

➡ Mniej urzędów ma komisję dyscyplinarną

- Około 60% urzędów, czyli mniej niż w roku ubiegłym (63%), ma komisję dyscyplinarną.

Szczegółowe dane dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej przedstawia załącznik 8.

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 2020 roku współpraca międzynarodowa w dużej mierze opierała się na zdalnych formach przekazu. Tematy webinarów i konferencji online skupiały się na kluczowych w tym czasie sprawach, takich jak praca zdalna, etyka i uczciwość, odbudowa gospodarek po zakończeniu pandemii. Polska aktywnie uczestniczyła w tych wydarzeniach.
- Uczestniczyliśmy w pracach statutowych ciał zarządczych i nadzorczych organizacji międzynarodowych. Byliśmy również aktywni podczas spotkań grup roboczych z zakresu etyki, zarządzania i zatrudnienia publicznego, organizowanych w formule online m.in. przez OECD i EUPAN.
- Potwierdziliśmy nasze zaangażowanie w realizację międzynarodowego pilotażu tzw. job shadowing dla krajów PW³⁸ oraz 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, przywództwa, wynagrodzeń, pracy zdalnej i reakcji na pandemię COVID-19.
- W ramach sieci krajowych korespondentów CAF promowaliśmy najlepsze polskie praktyki dotyczące stosowania CAF w naszym kraju. Dzięki naszemu zaangażowaniu

³⁸ W 2019 roku KE uruchomiła międzynarodowy pilotaż, tzw. job shadowing dla krajów PW. Inspiracją dla tej inicjatywy był sztandarowy projekt na rzecz krajów PW, który we współpracy z MSZ i KSAP realizujemy już od ponad 6 lat. O uruchomienie tej inicjatywy wnioskowała delegacja Polski na Szczycie Partnerstwa Wschodniego w 2017 roku. W związku z pandemią COVID-19 projekt zawieszono, ale zaangażowani w nią partnerzy oczekują, że gdy warunki na to pozwolą – KE wznowi realizację projektu.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

praktyka Urzędu Miasta Krakowa została wypromowana w międzynarodowej publikacji nt. przekształcania administracji publicznej za pomocą CAF.

- Na europejskim forum krajowych korespondentów CAF promowaliśmy procedurę Poświadczenia Jakości Zastosowania CAF w formie zdalnej. Polscy eksperci, jako jedni z pierwszych w Europie, przeprowadzili tę procedurę w całości online.
- Promowaliśmy polskich ECUs wśród osób zainteresowanych CAF na arenie międzynarodowej.

Korzystanie z zagranicznych doświadczeń

- Byliśmy aktywni w pracach zespołów zadaniowych: ds. opracowania 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 wskazówki międzynarodowe, m.in. materiał OECD, który promuje uczciwość. Było to możliwe dzięki pomocy i zaangażowaniu zespołu doradców ds. etyki.
- We współpracy z austriackim Centrum Zasobów CAF opublikowaliśmy w Serwisie Służby Cywilnej film promujący CAF 2020.
- Upowszechnialiśmy rozwiązania międzynarodowe, które dotyczyły funkcjonowania administracji publicznej w państwach UE i OECD w czasie trwania pandemii COVID-19.
- Poprzez Serwis Służby Cywilnej zachęcaliśmy do udziału w konferencjach i warsztatach związanych z CAF. Publikowaliśmy również sprawozdania z tych wydarzeń.

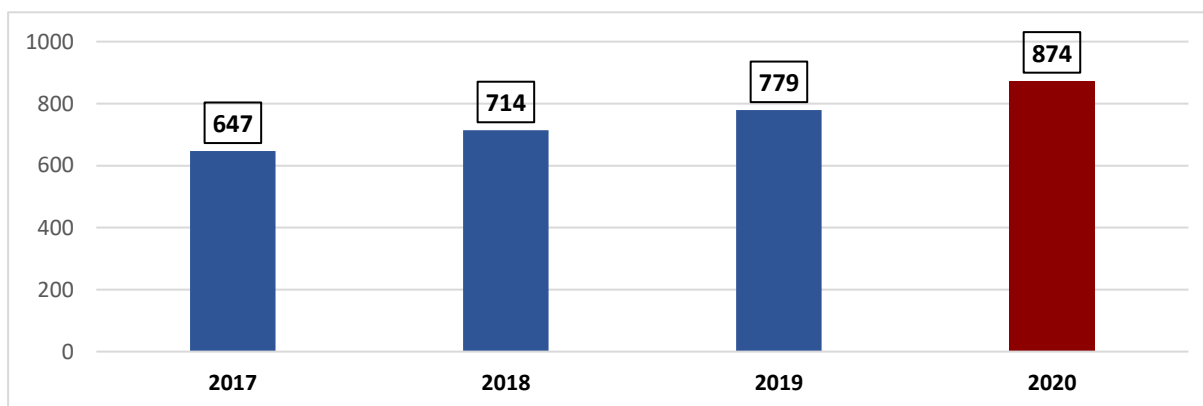
2.11 Etyka – promocja kultury uczciwości

- ➡ Stały wzrost świadomości etycznej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów
- ➡ Coraz więcej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów wspiera pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych
- ➡ Spadek liczby osób przeszkolonych z etyki

➡ Stały wzrost świadomości etycznej dyrektorów generalnych/kierowników urzędów

- Szkolenie z zakresu etyki jest obowiązkowym elementem służby przygotowawczej w 874 urzędach, tj. w 48% urzędów. Oznacza to wzrost w porównaniu do 2019 roku o 12%³⁹. W porównaniu z 2017 r. odsetek takich urzędów wzrósł o 35%.

Liczba urzędów, w których etyka jest obowiązkowym elementem służby przygotowawczej



- W 2020 roku w 91 urzędach przeprowadzono anonimową samoocenę kultury uczciwości organizacji. Liczba urzędów zmniejszyła się o 22% w porównaniu z rokiem ubiegłym, w którym badania przeprowadziło 116 urzędów. W samoocenie uczestniczyła jednak porównywalna do 2019 r. liczba członków korpusu, tj. ponad 12 tys. osób.
- W 386 urzędach podjęto nowe inicjatywy związane z budową i upowszechnianiem kultury uczciwości w urzędzie. To o 11% mniej w porównaniu z rokiem 2019⁴⁰.
- Kwestie naruszania zasad były tematem znaczącej większości postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych⁴¹.

³⁹ W 2017 r. Szef Służby Cywilnej zalecił dyrektorom generalnym/kierownikom urzędów, aby włączyli szkolenia z zakresu etyki jako obowiązkowy element służby przygotowawczej.

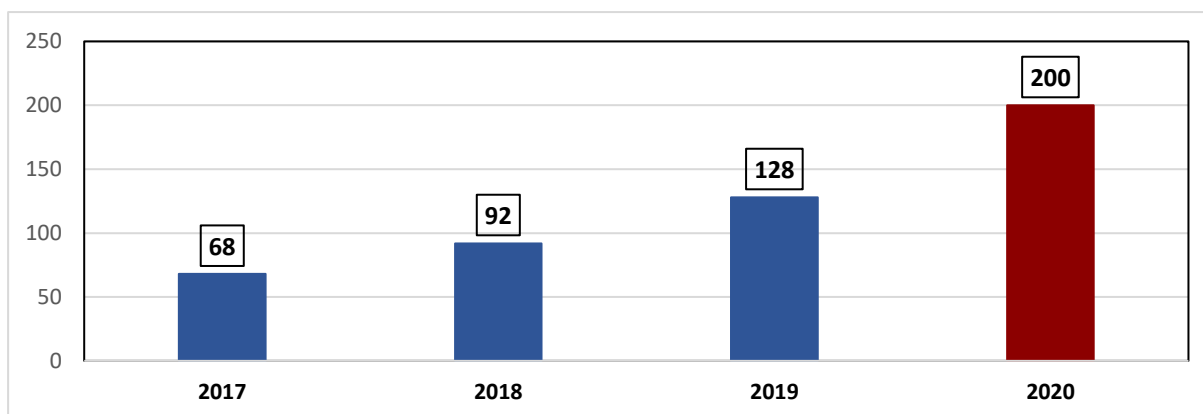
⁴⁰ Przykłady działań związanych z budową i wzmocnieniem kultury uczciwości w służbie cywilnej dostępne są w tabeli nr 3 załącznika 9.

⁴¹ 71% postępowań wyjaśniających (w 2019 r. – 68%) i 81% postępowań dyscyplinarnych (w 2019 r. – 78%).

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

- Rośnie liczba urzędów, w których funkcjonuje doradca ds. etyki. W 2020 roku doradca działał w 200 spośród wszystkich urzędów, w których są zatrudnieni członkowie korpusu. To o 72 urzędy, czyli o 56% więcej, niż w roku ubiegłym.

Liczba urzędów, w których funkcjonuje doradca ds. etyki



- Doradca ds. etyki funkcjonuje prawie we wszystkich urzędach, którymi kierują dyrektorzy generalni/kierownicy urzędu centralnego (57 na 64).
- Kierownicy mniejszych urzędów, zatrudniających niewielką liczbę członków korpusu, częściej sięgają po inne rozwiązania niż ustanowienie w urzędzie doradcy ds. etyki. Są to różnego rodzaju mechanizmy⁴², które pomagają wspierać pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych. W 2020 roku liczba takich urzędów wzrosła do 133, tj. o 46% w porównaniu z 2019 r.

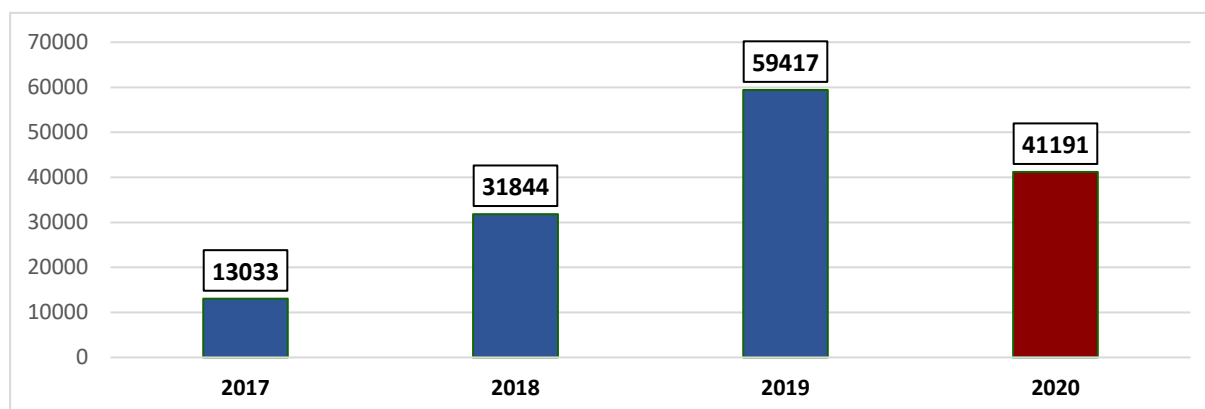
➡ Spadek liczby osób przeszkolonych z etyki

- W 2020 roku 414 urzędów zapewniło pracownikom szkolenia z etyki. Oznacza to spadek w porównaniu z 2019 r. o 8% (452 urzędy).
- Przeszkolono 41 191 członków korpusu – o 31% mniej niż w roku 2019 (59 417).

⁴² Przykładem takiego mechanizmu jest np. powołanie zespołu ds. równego traktowania, powołanie koordynatora ds. etyki czy powołanie instytucji męża zaufania pracowników.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Liczba członków korpusu przeszkolonych z etyki



- Wśród przeszkolonych z etyki w 2020 roku były 962 osoby zajmujące wyższe stanowiska w służbie cywilnej, tj. o 27% mniej niż w roku ubiegłym. Zdecydowaną większość, tj. 80% szkoleń zorganizowano w formie kursów e-learningowych.

Szczegółowe dane dotyczące etyki – promocji kultury uczciwości przedstawia załącznik 9.

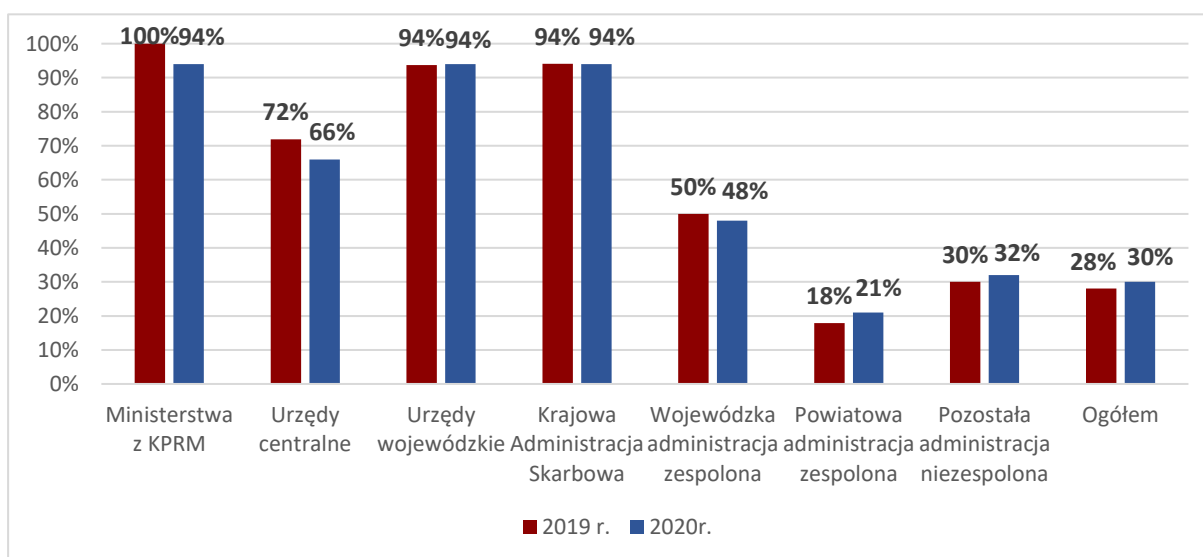
2.12 Wizerunek i prosty język

- ➡ Stały odsetek jednostek, które promują swój urząd i pracę w służbie cywilnej
- ➡ Wzrost liczby urzędów, które wprowadzają standard prostego języka
- ➡ Migracja Serwisu Służby Cywilnej na portal gov.pl

➡ Stały odsetek jednostek, które promują swój urząd i pracę w służbie cywilnej

- Podobnie jak w 2019 roku, w 2020 co trzecia jednostka, która wchodzi w skład służby cywilnej promuje swój urząd lub pracę w służbie cywilnej. Mimo że w grupie największych urzędów zanotowano spadek, to ogólna liczba jednostek zaangażowanych w promocję wzrosła.
- Największy wzrost odnotowano w powiatowej administracji zespolonej – o ok 20%, z poziomu 186 urzędów w 2019 roku do 223 w 2020.

Promowanie służby cywilnej w latach 2019-2020, według kategorii urzędów



➡ Wzrost liczby urzędów, które wprowadzają standard prostego języka

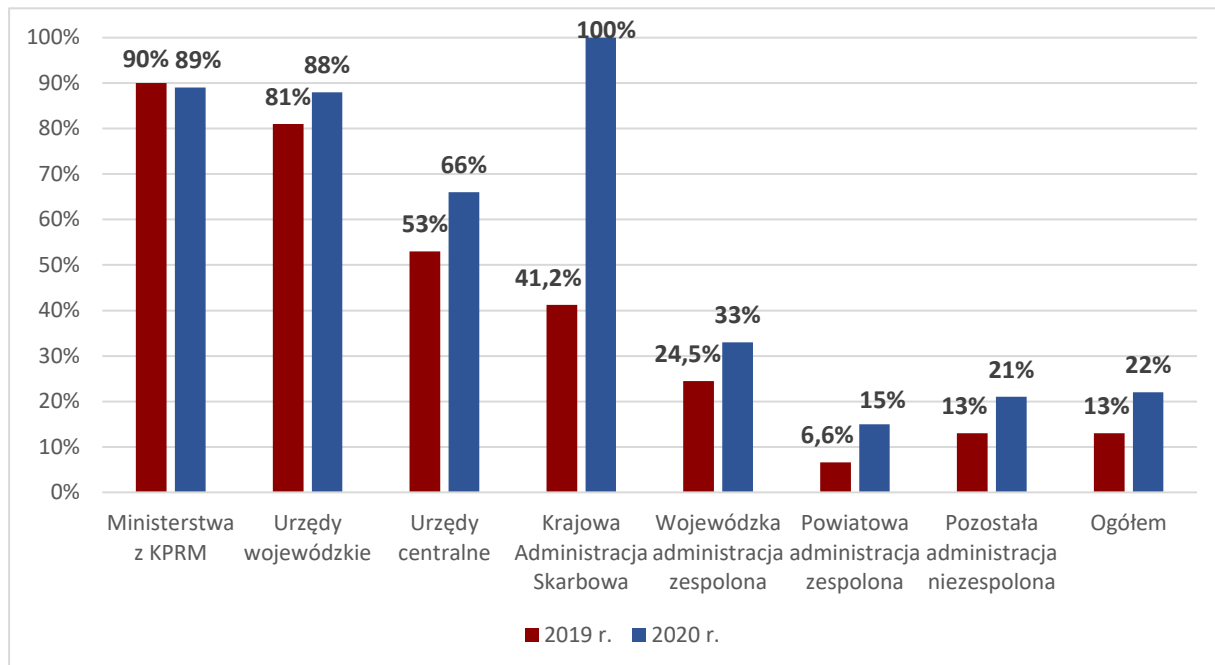
- Z roku na rok rośnie liczba urzędów, które wprowadzają standard prostego języka. W 2020 r. upowszechniało go 22% urzędów – o 9% więcej niż w 2019 r. W statystykach prowadzi Krajowa Administracja Skarbowa, która objęła wszystkie swoje jednostki organizacyjne – tj. 100% urzędów skarbowych i izb administracji skarbowej – projektem „Ulga językowa”.
- Najbardziej aktywne we wdrażaniu prostego języka są ministerstwa wraz z KPRM (89%) i urzędy wojewódzkie (88%).

Poznaj dobre praktyki na podstronie Serwisu Służby Cywilnej „Prosty język”

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

- Najmniej aktywne we wdrażaniu prostego języka są urzędy powiatowej administracji zespolonej – 15%. Jednak także w tej grupie nastąpił wzrost w porównaniu z 2019 r. – wówczas było to 6,6% tych urzędów.

Upowszechnianie prostego języka w latach 2019-2020 (według kategorii urzędów)



Przykłady działań, jakie podejmują pracownicy urzędów w zakresie prostego języka pokazują duże zróżnicowanie i wskazują na różne etapy zaawansowania procesu upowszechniania prostego języka.

➡ Migracja Serwisu Służby Cywilnej na portal gov.pl

- W maju 2020 roku Serwis Służby Cywilnej został przeniesiony na portal rządowy gov.pl. Dzięki temu treści prezentowane w serwisie są dostępne dla wszystkich użytkowników i atrakcyjne pod względem wizualnym.
- Nowy Serwis Służby Cywilnej do 31 grudnia 2020 roku – czyli przez ok. 6 miesięcy działalności – zanotował blisko pół miliona unikalnych wejść.

Przykłady dobrych praktyk z zakresu promocji i prostego języka przedstawia załącznik 10.

Część III – Realizacja zadań Szefa Służby Cywilnej w 2020 roku

2.1 Wskaźniki produktu za 2020 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 (2020) narastająco	Wartość docelowa (2020) 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	18 ⁴³	20	Prognozowana wartość wskaźnika uwzględniała 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	10	10	Prognozowana wartość uwzględniała opisanie 5 narzędzi WLB i podanie przykładów ich zastosowania w urzędach (dobrych praktyk)
	Liczba wydarzeń promujących narzędzia WLB	0	2 ⁴⁴	3	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała 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 zakładała 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 ⁴⁵	1	Prognozowana wartość zakładała 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	3 ⁴⁶	4	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała zorganizowanie co najmniej dwóch spotkań Zespołu

⁴³ W związku z pandemią koronawirusa znaczna liczba wydarzeń została odwołana.

⁴⁴ Ze względu na pandemię koronawirusa nie organizowaliśmy tego rodzaju wydarzeń.

⁴⁵ Ze względu na zmianę partnera i koncepcji realizacji projektu prace przesunęły się na 2021 r. Nie zagraża to jednak realizacji zadania 6. (dla celu I) zaplanowanej na ten rok.

⁴⁶ Ze względu na pandemię koronawirusa organizacja spotkania w pierwszej połowie roku była niemożliwa. W grudniu spotkanie zostało zorganizowane w sposób zdalny.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

	% ministerstw, urzędów centralnych i wojewódzkich, w których działają liderzy prostego języka	0	87% ⁴⁷	100%	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała 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	35	34	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała 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 (2020) narastająco	Wartość docelowa (2020) narastająco	Opis wskaźnika
2.1 Podniesienie jakości zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej poprzez standardy zarządzania zasobami ludzkimi	Liczba znowelizowanych zarządzeń Szefa Służby Cywilnej	0	2	1	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała znowelizowanie zarządzenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej
2.2 Przygotowanie i promocja narzędzi do badania kompetencji miękkich (w tym kierowniczych)	Liczba przedsięwzięć, w które będą zaangażowani asesory wewnętrzni w służbie cywilnej	4	16	16	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała 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	% osób zajmujących wyższe stanowiska, przeszkolonych z etyki	23%	92% ⁴⁸	100%	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała odsetek osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, które zdobyły lub zaktualizowały wiedzę z etyki w 2020 r.
	% urzędów, które włączyły szkolenia z etyki do programu służby przygotowawczej	39%	48%	45%	Prognozowana wartość wskaźnika zakładała odsetek urzędów, w których szkolenie z etyki jest obowiązkowym elementem służby przygotowawczej

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Ze względu na pandemię koronawirusa możliwości szkoleniowe zostały znacznie ograniczone. Tym samym liczba szkoleń, w tym tych dedykowanych dla osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, zmniejszyła się.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

	% ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich, w których powołano doradcę ds. etyki	80%	89% ⁴⁹	100%	Odsetek urzędów, w których dyrektor generalny/kierownik urzędu centralnego powołał doradcę ds. etyki
	Liczba spotkań zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej	2	6	6	Prognostowana wartość wskaźnika uwzględniała liczbę spotkań doradców ds. etyki zatrudnionych w KPRM, ministerstwach, urzędach centralnych i urzędach wojewódzkich
2.5 Promocja mianowania w służbie cywilnej	Liczba działań promujących mianowanie w służbie cywilnej	2	7	6	Prognostowana wartość wskaźnika uwzględniała liczbę zrealizowanych działań promujących postępowanie kwalifikacyjne (m.in. komunikaty w Serwisie Służby Cywilnej, ulotki, list do dyrektorów generalnych)
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	Prognostowana wartość wskaźnika zakładała 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	Prognostowana wartość wskaźnika zakładała złożenie wniosku do Zespołu ds. Programowania Prac Rządu o opinię ws. zasadności podjęcia prac nad projektem
2.8 Poprawa dostępności urzędów	Liczba opracowanych programów szkoleniowych	0	3	3	Prognostowana wartość wskaźnika uwzględniała przygotowanie szczegółowego opisu założeń do szkoleń z dostępności cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej i szkoleń dla koordynatorów dostępności w urzędach (OPZ)

⁴⁹ Decyzja o ustanowieniu funkcji doradcy należy do dyrektora generalnego/kierownika urzędu centralnego. Mimo ponawianych informacji nie wszyscy zdecydowali się na powołanie doradcy ds. etyki w kierowanym urzędzie.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

	Liczba osób objętych wsparciem w zakresie szkoleń dla koordynatorów ds. dostępności i redaktorów merytorycznych oraz technicznych stron internetowych urzędów	0	0 ⁵⁰	600	Prognostowana wartość wskaźnika uwzględniała liczbę pracowników administracji publicznej, którzy wezmą udział w szkoleniach z zakresu zapewnienia dostępności cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej
2.11 Szkolenia centralne	Liczba członków korpusu służby cywilnej przeszkolonych w ramach szkoleń centralnych	674	2396	2145	Prognostowana wartość wskaźnika zakładała liczbę osób przeszkolonych w ramach szkoleń centralnych
2.12 Podniesienie kompetencji członków korpusu służby cywilnej w zakresie prostej i skutecznej komunikacji z klientem urzędu i pomiędzy urzędami	Liczba osób przeszkolonych w zakresie prostej komunikacji	350	759 ⁵¹	900	Prognostowana wartość wskaźnika zakładała liczbę osób przeszkolonych w ramach szkoleń, które przeprowadzili pracownicy DSC

⁵⁰ Wskaźnik nie został osiągnięty. Opracowane zostały programy i materiały szkoleniowe, przeprowadzona rekrutacja, ale z uwagi na wzrost zachorowań i obostrzenia związane ze stanem epidemii COVID-19 szkolenia w trybie stacjonarnym zaplanowane na IV kw. 2020 r. nie mogły zostać zorganizowane. Rozpoczęto ustalenia dotyczące organizacji szkoleń w trybie zdalnym.

⁵¹ Ze względu na pandemię koronawirusa możliwości szkoleniowe zostały znacznie ograniczone.

2.2 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 (2020) 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	10	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)	% urzędów, które stosują co najmniej 5 pozakodeksowych /nieobowiązkowych narzędzi WLB ⁵²	brak danych	49,89%	50%	Wskaźnik uwzględnia % urzędów, które stosują nie mniej niż 5 pozakodeksowych /nieobowiązkowych narzędzi WLB

⁵² W 2019 r. 96% urzędów posiadało co najmniej 1 pozakodeksowe narzędzie WLB. Nowy wskaźnik zakłada, że w 2021 r. 50% urzędów będzie posiadało co najmniej 5 pozakodeksowych narzędzi WLB.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

CEL II WZMOCNIENIE NOWOCZESNEGO ZARZĄDZANIA W SŁUŻBIE CYWILNEJ I ZWIĘKSZENIE PROFESJONALIZMU CZŁONKÓW KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ					
Zadanie	Wskaźnik rezultatu	Wartość bazowa (2018)	Wartość osiągnięta (2020) narastająco	Wartość docelowa (2021) narastająco	Opis wskaźnika
2.2 Przygotowanie i promocja narzędzi do badania kompetencji miękkich (w tym kierowniczych)	% wybranych urzędów, które stosują narzędzia do badania kompetencji miękkich ⁵³	brak danych	95%	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	78% ⁵⁴	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 ⁵⁵	762	Wskaźnik zakłada zwiększenie o 25% liczby osób zgłaszających się do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej
2.6 Uelastycznienie systemów czasu pracy oraz zwiększenie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych i uelastycznienie zasad w tym zakresie	Elastyczne regulacje dotyczące czasu pracy i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych	0	0	1	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

⁵³ 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 96%. W oparciu o nowe dane rozszerzyliśmy grupę urzędów objętych wskaźnikiem.

⁵⁴ 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 planujemy na 2021 r.

⁵⁵ Postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej, którzy w 2020 r. ubiegali się o mianowanie w służbie cywilnej, odwołano z powodu pandemii COVID-19. Podstawa prawna dla tego działania to art. 48 ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. 2020 r. poz. 875). Zgłoszenia, które wpłynęły, zostały zwrócone.

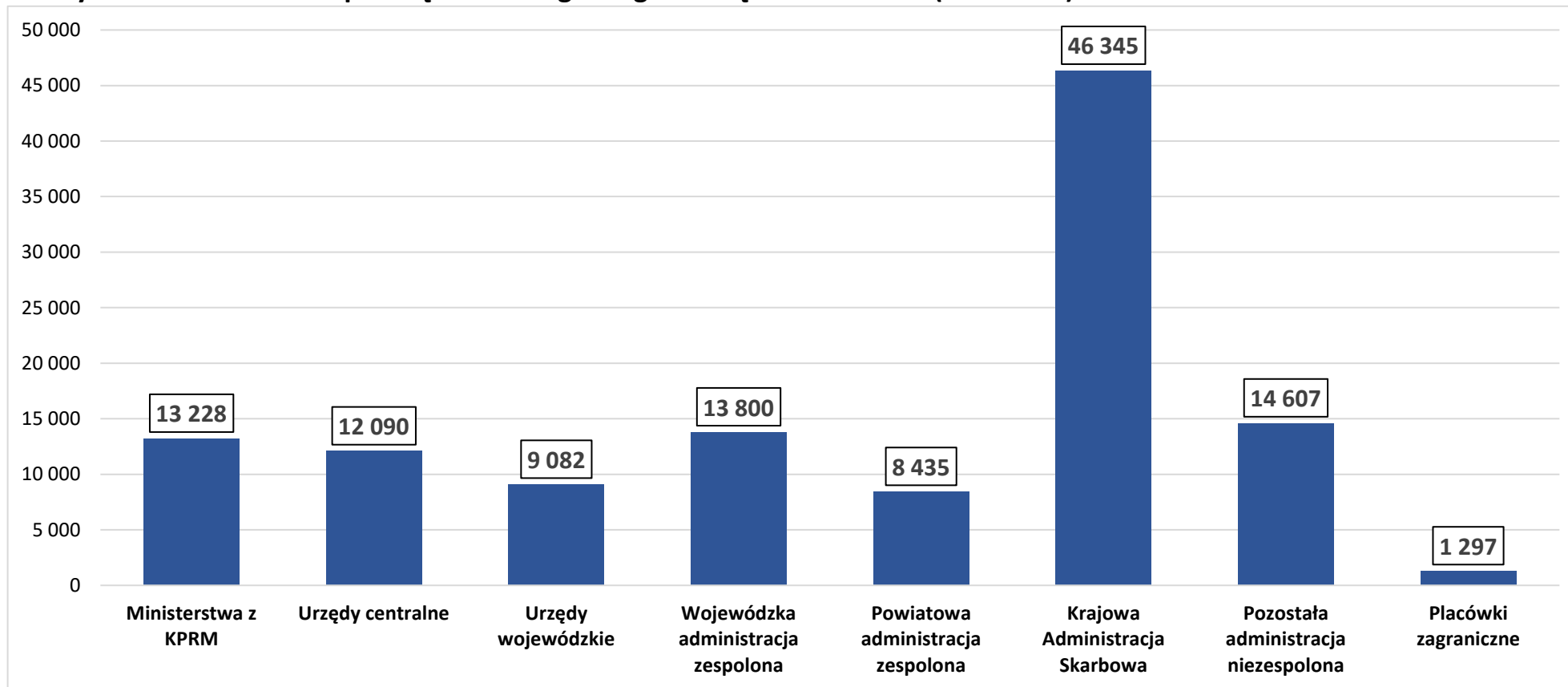
Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

2.7 Uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych	Elastyczne regulacje dotyczące tworzenia komisji dyscyplinarnych	0	0	1	Wskaźnik zakłada znowelizowanie ustawy o służbie cywilnej i wprowadzenie przepisów, które zwiększą elastyczność regulacji dotyczących tworzenia komisji dyscyplinarnych
2.8 Poprawa dostępności urzędów	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	0	0	810	Wskaźnik uwzględnia liczbę pracowników administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje z zakresu zapewnienia dostępności cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej
	Liczba koordynatorów dostępności w jednostkach administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje	0	0	810	Wskaźnik uwzględnia liczbę koordynatorów dostępności w jednostkach administracji publicznej, którzy podnieśli kompetencje z zakresu zagadnień związanych z obowiązkiem zapewnienia dostępności przez urzędy
2.9 Podniesienie kompetencji członków korpusu służby cywilnej w zakresie prostej i skutecznej komunikacji z klientem urzędu i pomiędzy urzędami	% urzędów, które wprowadzają standard prostego języka	brak danych	21,5%	50%	Wskaźnik zakłada % urzędów, które wprowadzają standard prostego języka

Załączniki – służba cywilna w 2020 roku w liczbach

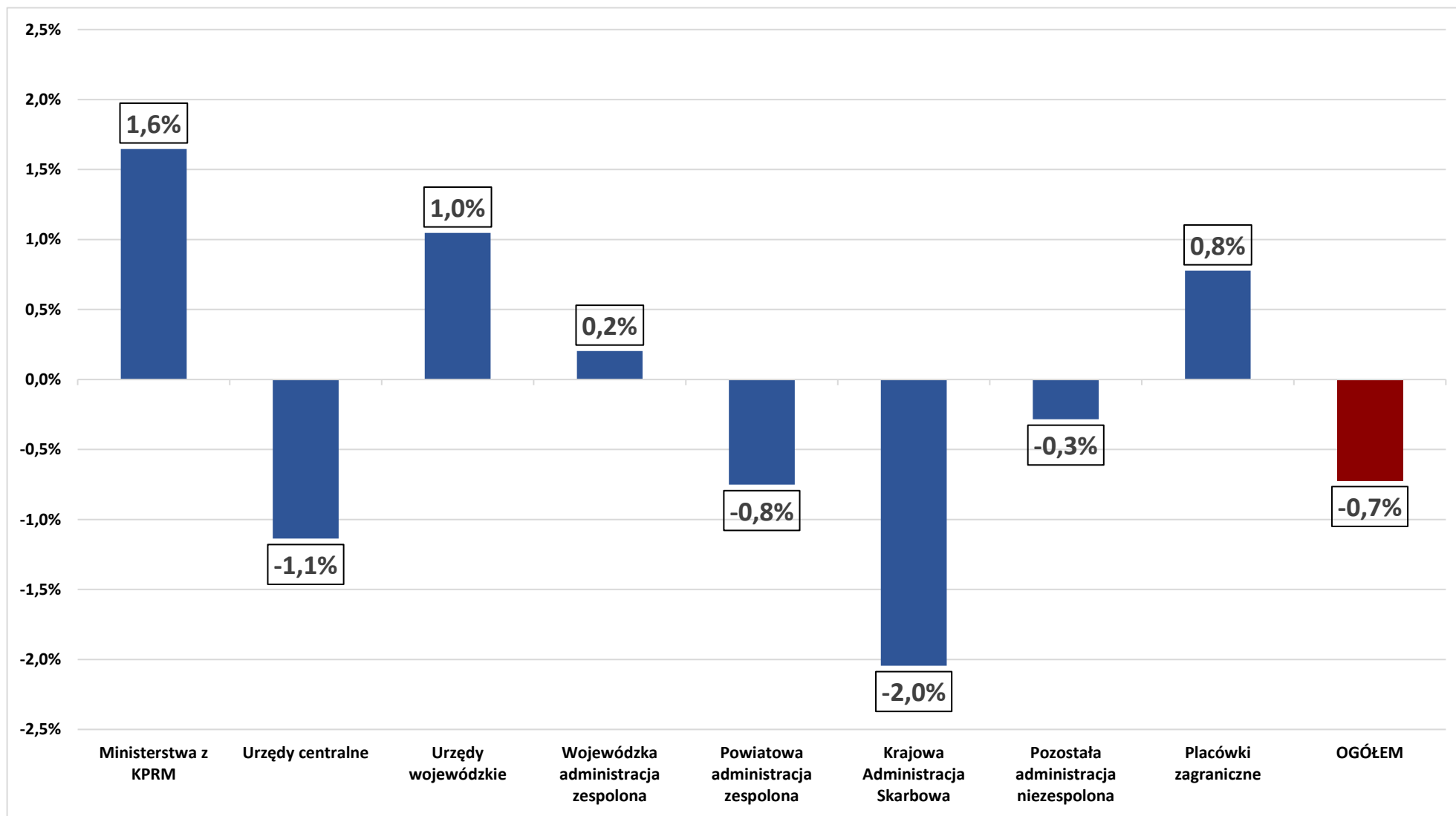
1. Zatrudnienie⁵⁶

Wykres 1. Zatrudnienie przeciętne według kategorii urzędów w 2020 r. (w etatach)

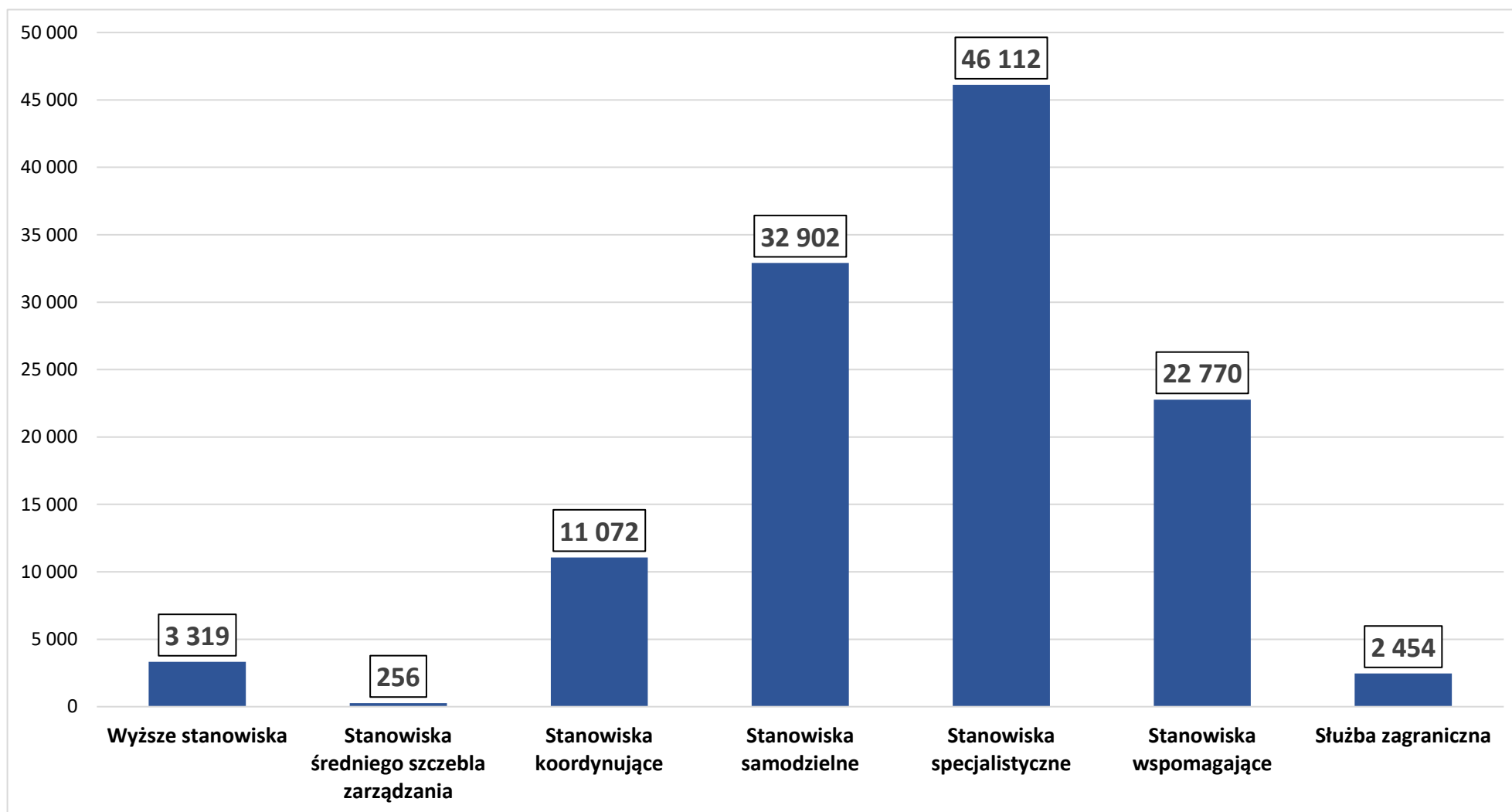


⁵⁶ Dane opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2020 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą ulec zmianie.

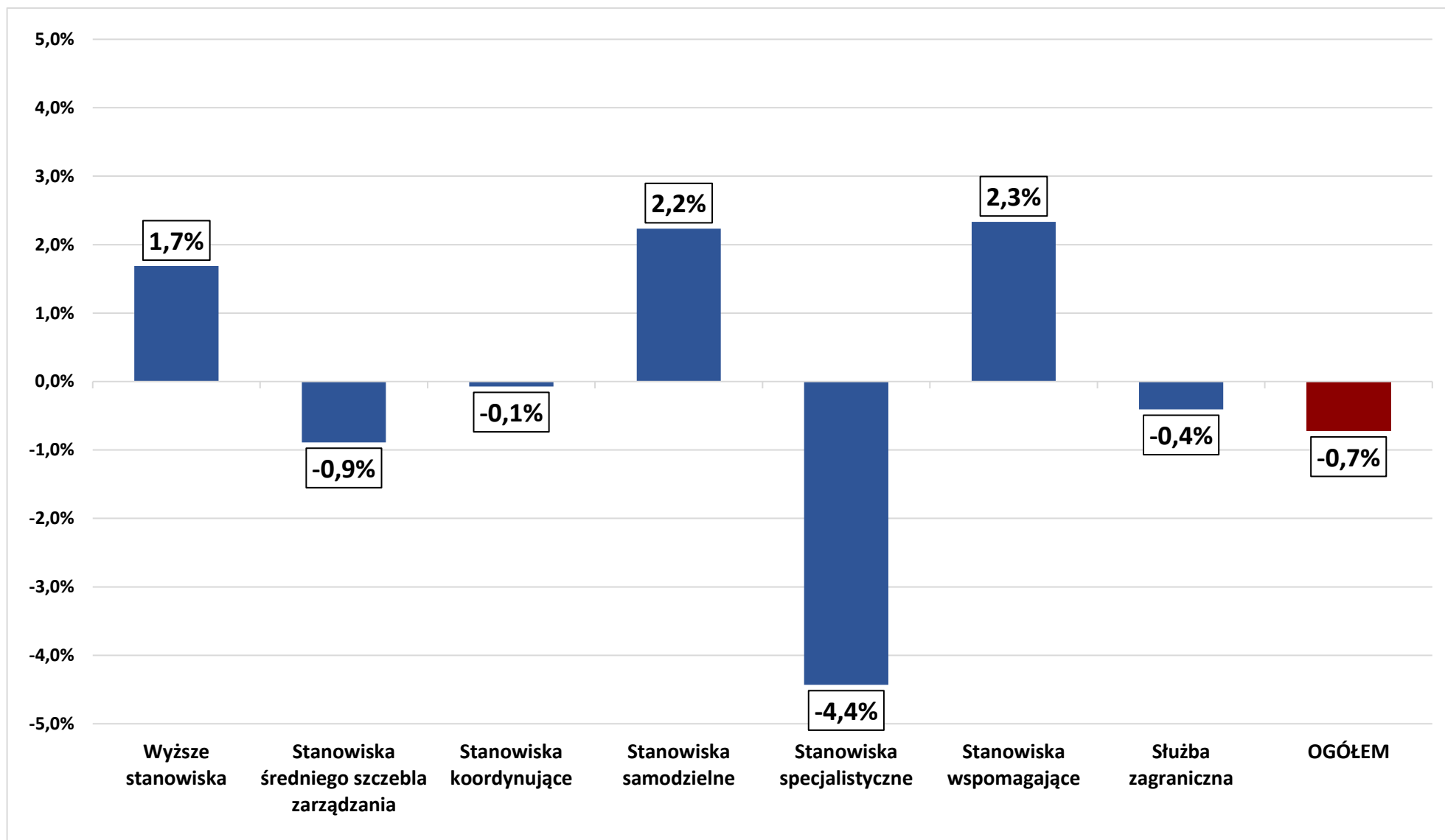
Wykres 2. Dynamika zatrudnienia przeciętnego według kategorii urzędów w 2020 r.



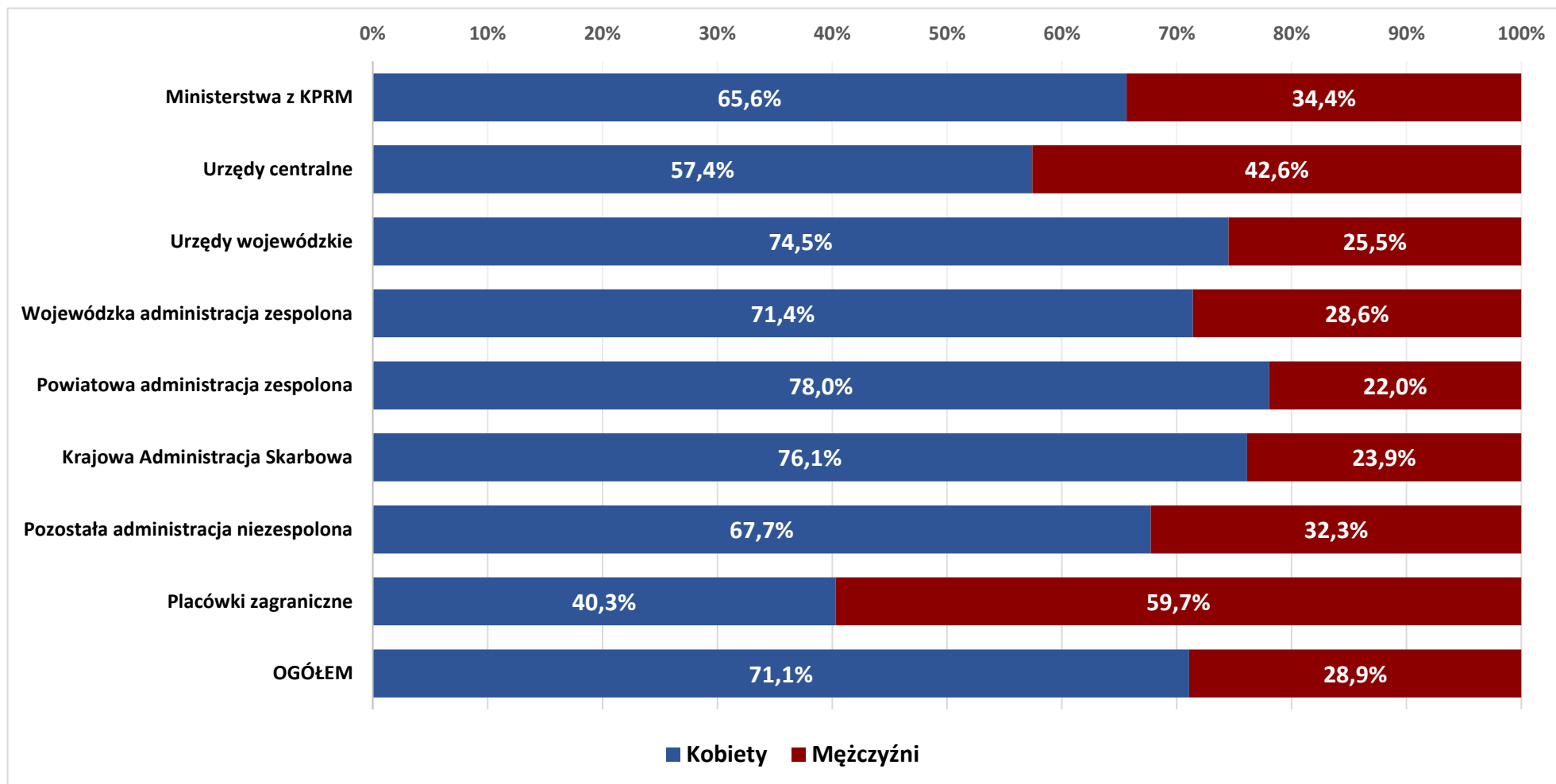
Wykres 3: Zatrudnienie przeciętne według grup stanowisk w 2020 r. (w etatach)



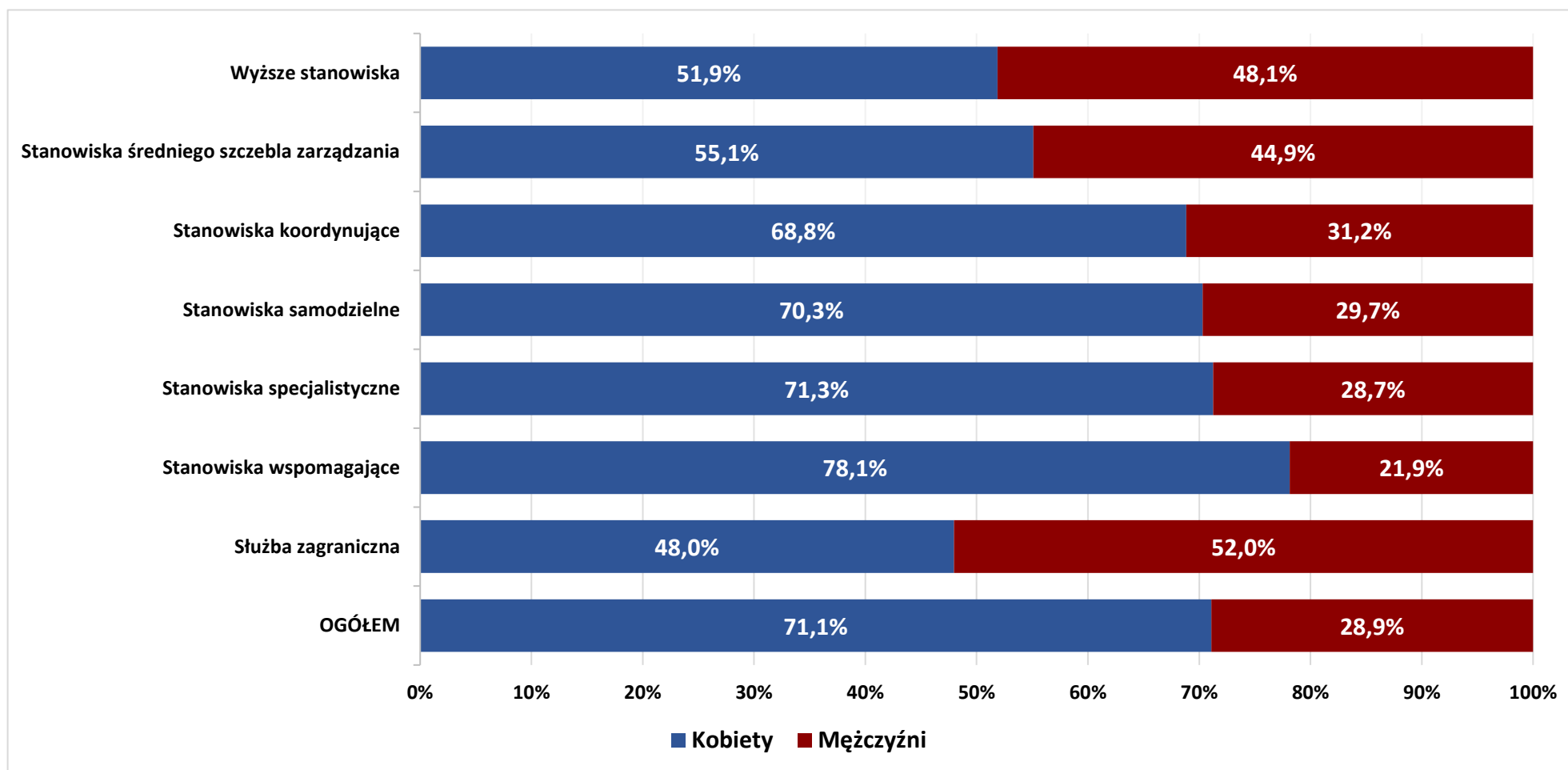
Wykres 4. Dynamika zatrudnienia przeciętnego według grup stanowisk w 2020 r.



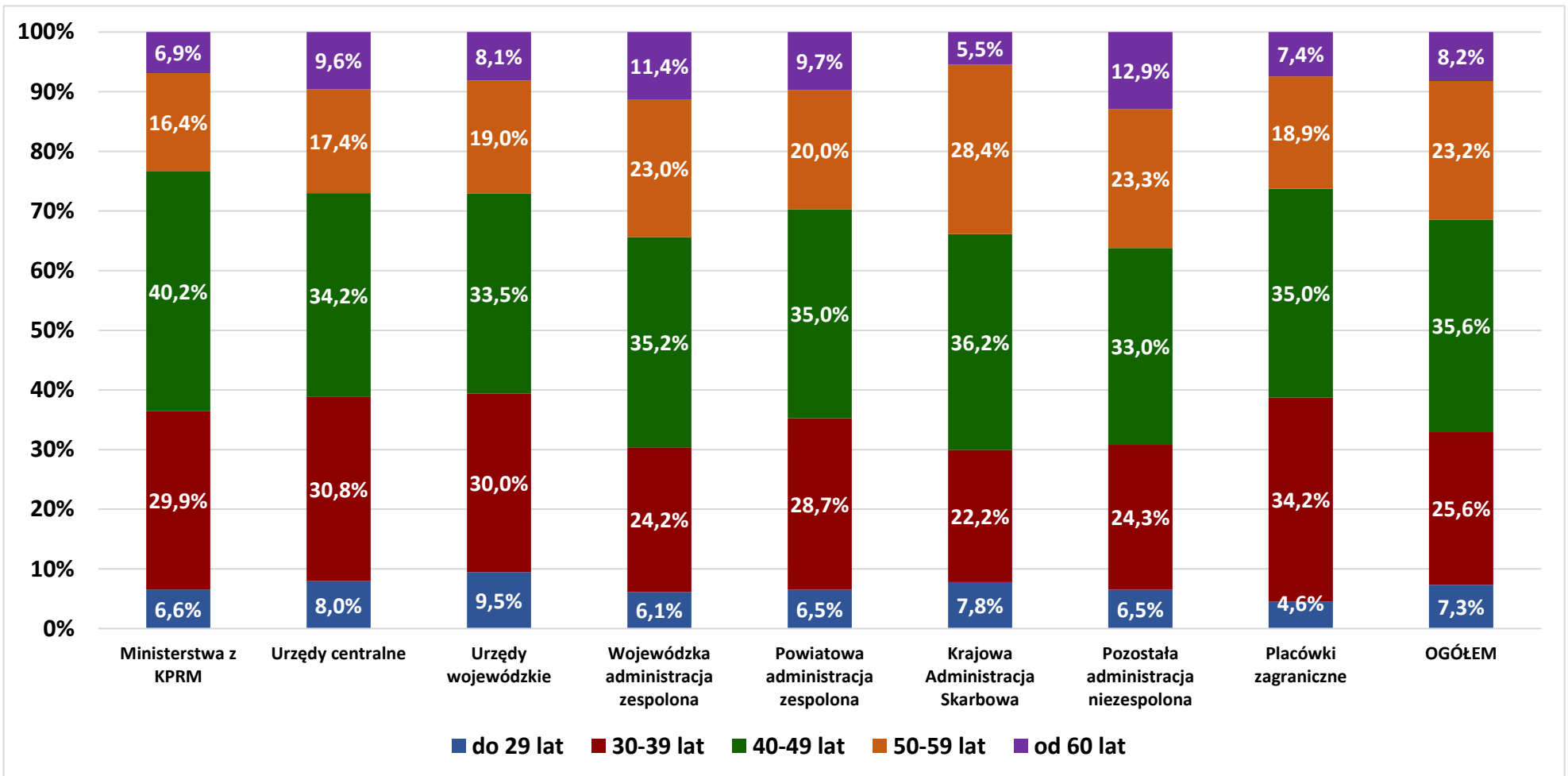
Wykres 5. Udział zatrudnienia kobiet i mężczyzn według kategorii urzędów (stan na 31.12.2020 r., w osobach)



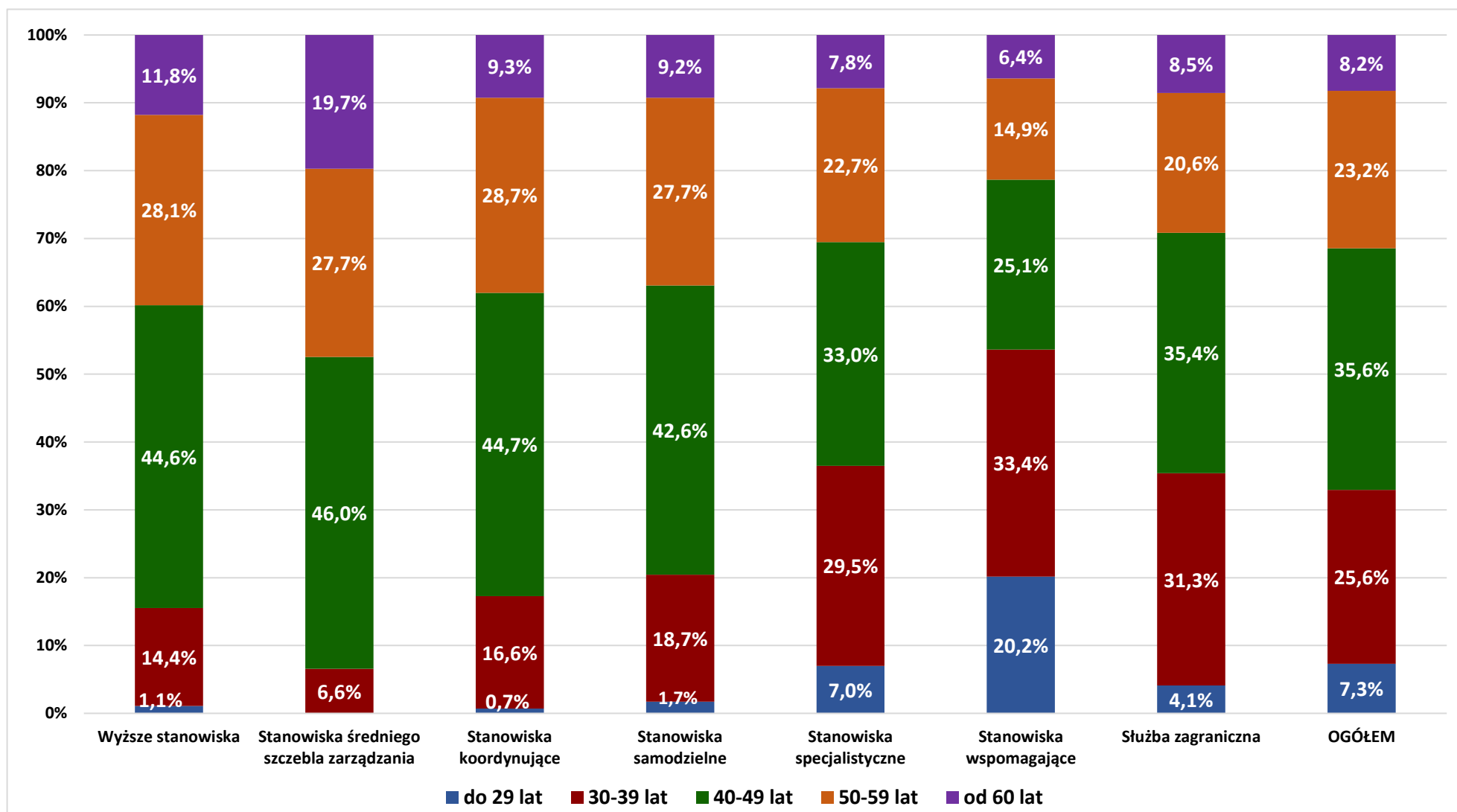
Wykres 6. Udział zatrudnienia kobiet i mężczyzn według grup stanowisk (stan na 31.12.2020 r., w osobach)



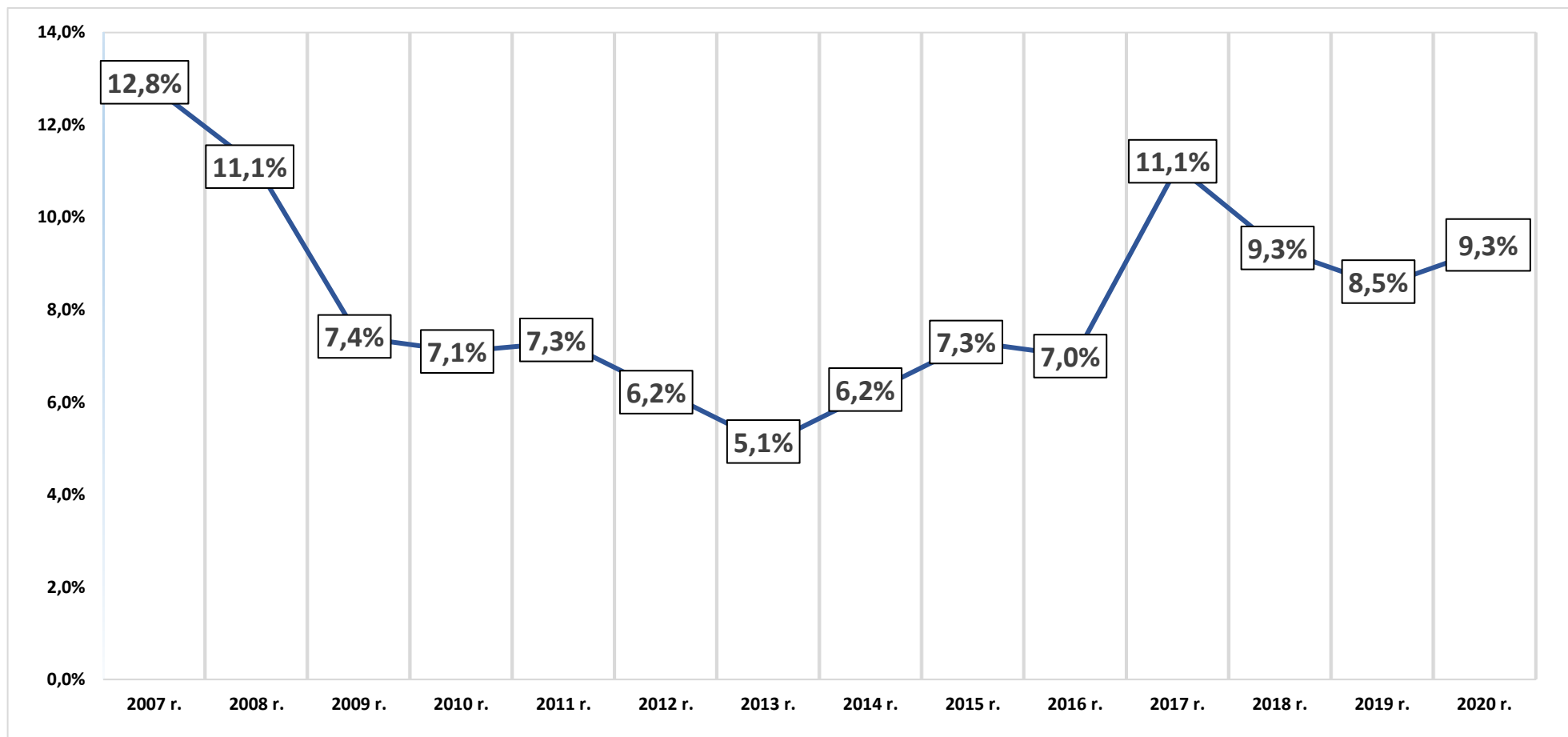
Wykres 7. Zatrudnienie według wieku oraz kategorii urzędów (stan 31.12.2020 r., w osobach)



Wykres 8. Zatrudnienie według wieku oraz grup stanowisk (stan na 31.12.2020 r., w osobach)

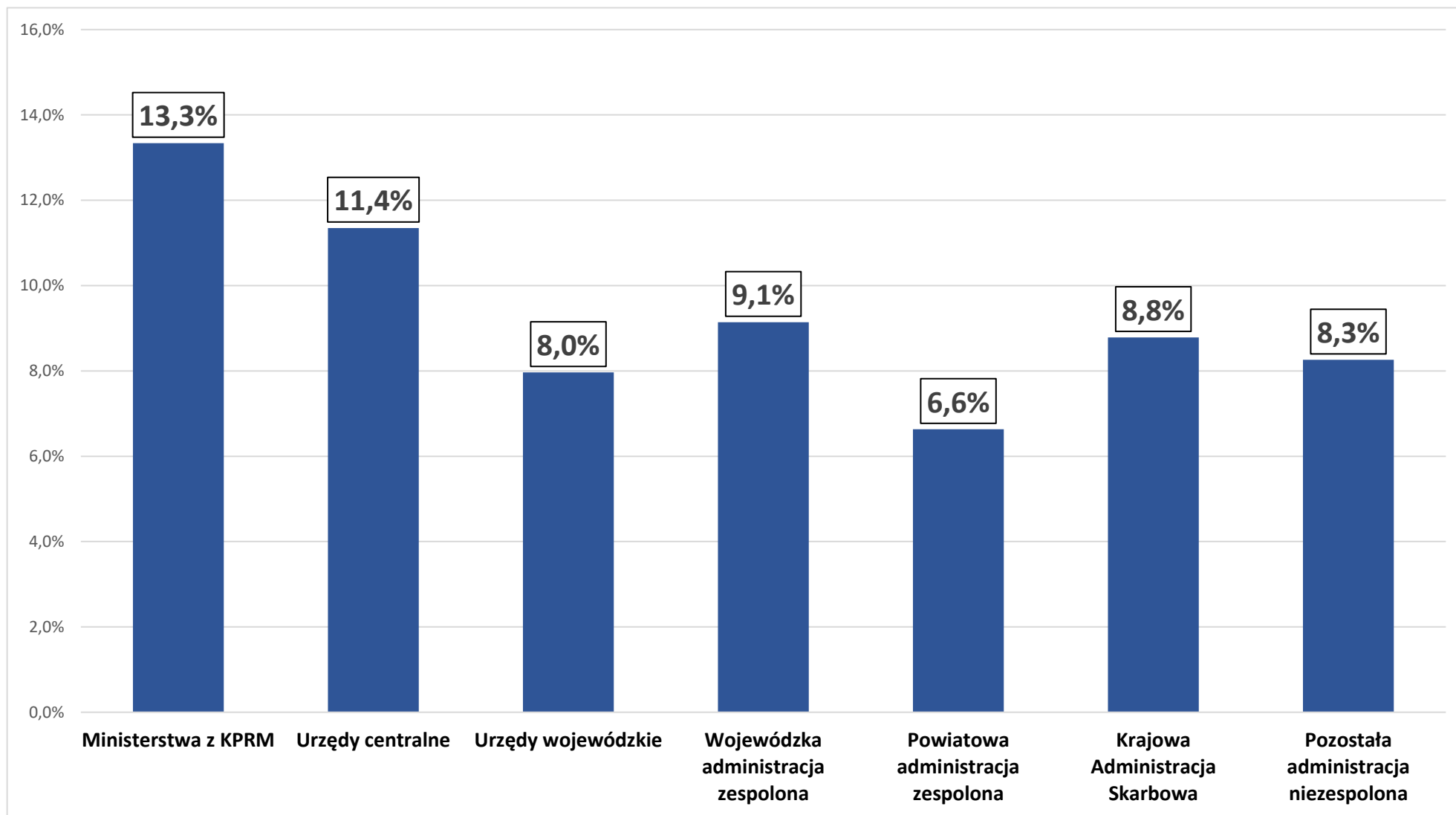


Wykres 9. Wskaźnik fluktuacji (odejść) w latach 2007-2020⁵⁷



⁵⁷ Wskaźnik obejmuje każdy przypadek odejścia osoby z urzędu, w tym również do innego urzędu w ramach służby cywilnej, a także sytuacje, w których członek korpusu służby cywilnej zmienia status zatrudnienia na inny poza służbą cywilną.

Wykres 10. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według kategorii urzędów w 2020 r.

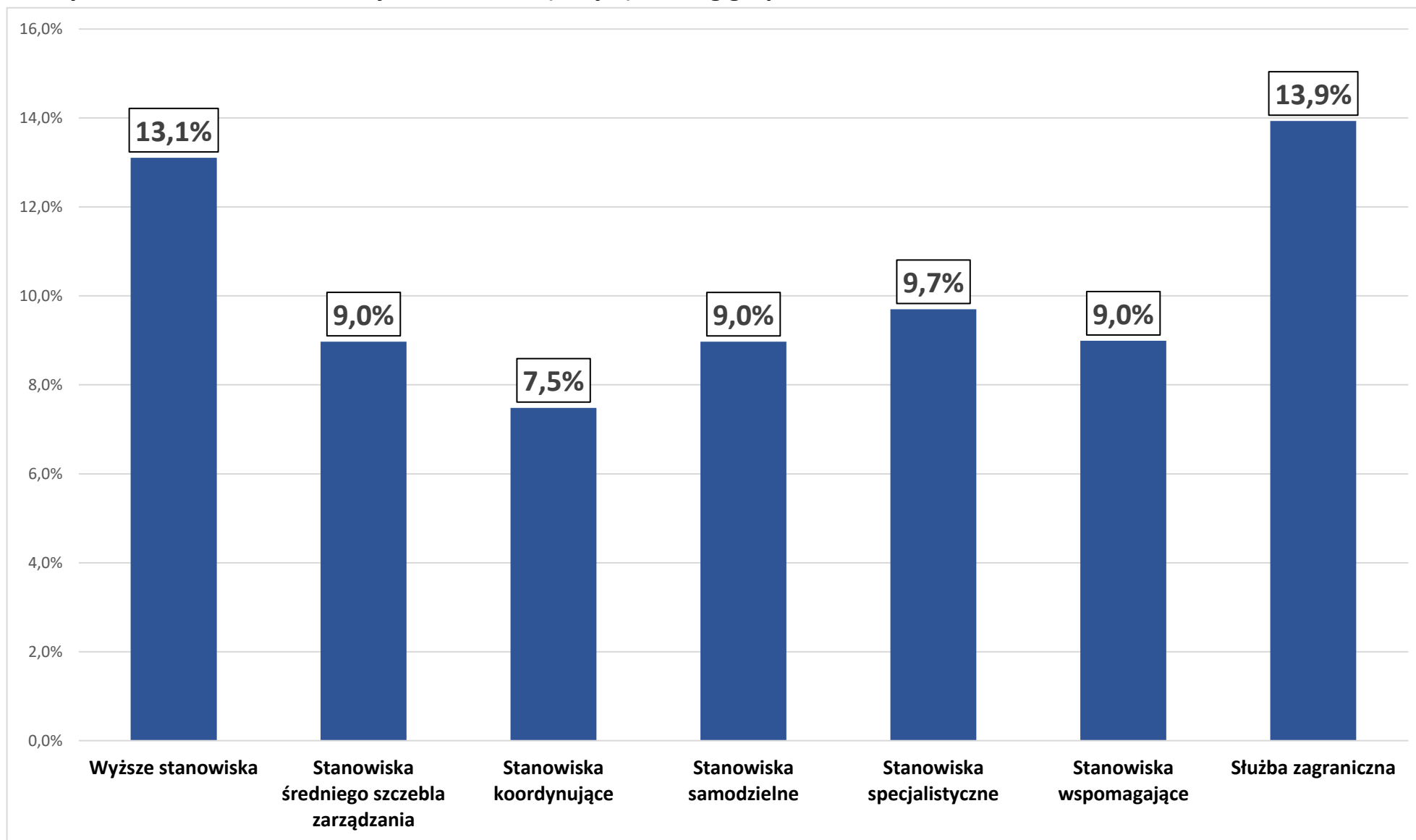


Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Tabela 1. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według typów urzędów w 2020 r.

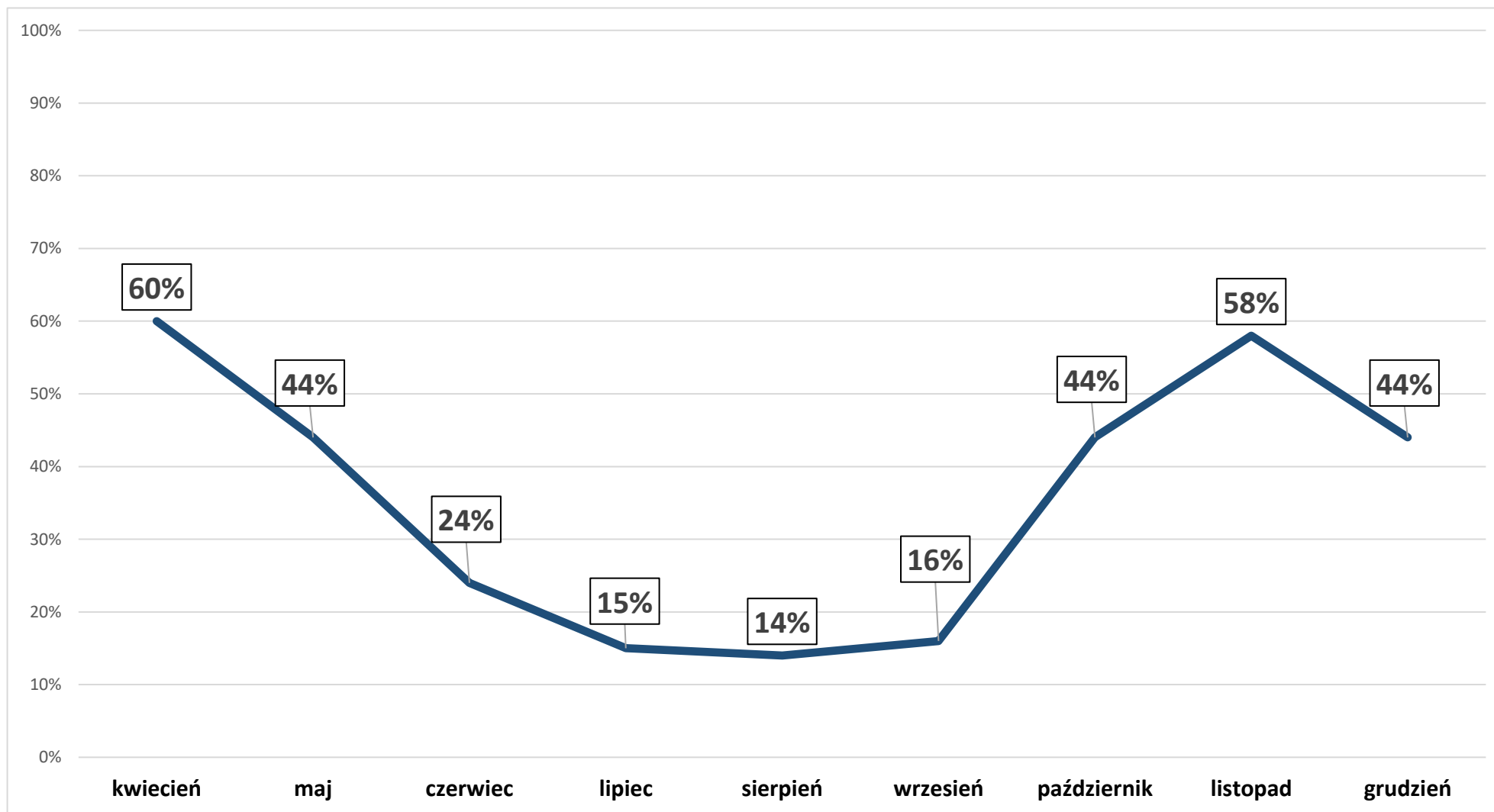
Typ urzędu	Poziom fluktuacji (odejść z urzędów)
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	18,9%
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	13,4%
Ministerstwa z KPRM	13,3%
Urzędy centralne	11,4%
Placówki zagraniczne	11,1%
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	10,6%
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	10,5%
Oddziały Straży Granicznej	10,1%
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych	9,7%
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	9,4%
Wojskowe komendy uzupełnień	9,4%
Krajowa Administracja Skarbowa	8,8%
Urzędy morskie	8,8%
Urzędy statystyczne	8,8%
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	8,7%
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	8,5%
Okręgowe urzędy miar	8,4%
Komendy wojewódzkie Policji	8,2%
Urzędy wojewódzkie	8,0%
Kuratoria oświaty	7,9%
Wojewódzkie sztaby wojskowe	7,8%
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	7,8%
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	7,8%
Regionalne dyrekcje ochrony środowiska	7,7%
Archiwa państwowe	7,5%
Okręgowe urzędy górnicze	7,4%
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	7,4%
Powiatowe inspektoraty weterynarii	6,9%
Urzędy żeglugi śródlądowej	6,4%
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	5,8%
Graniczne inspektoraty weterynarii	5,2%
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	2,4%

Wykres 11. Wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według grup stanowisk w 2020 r.

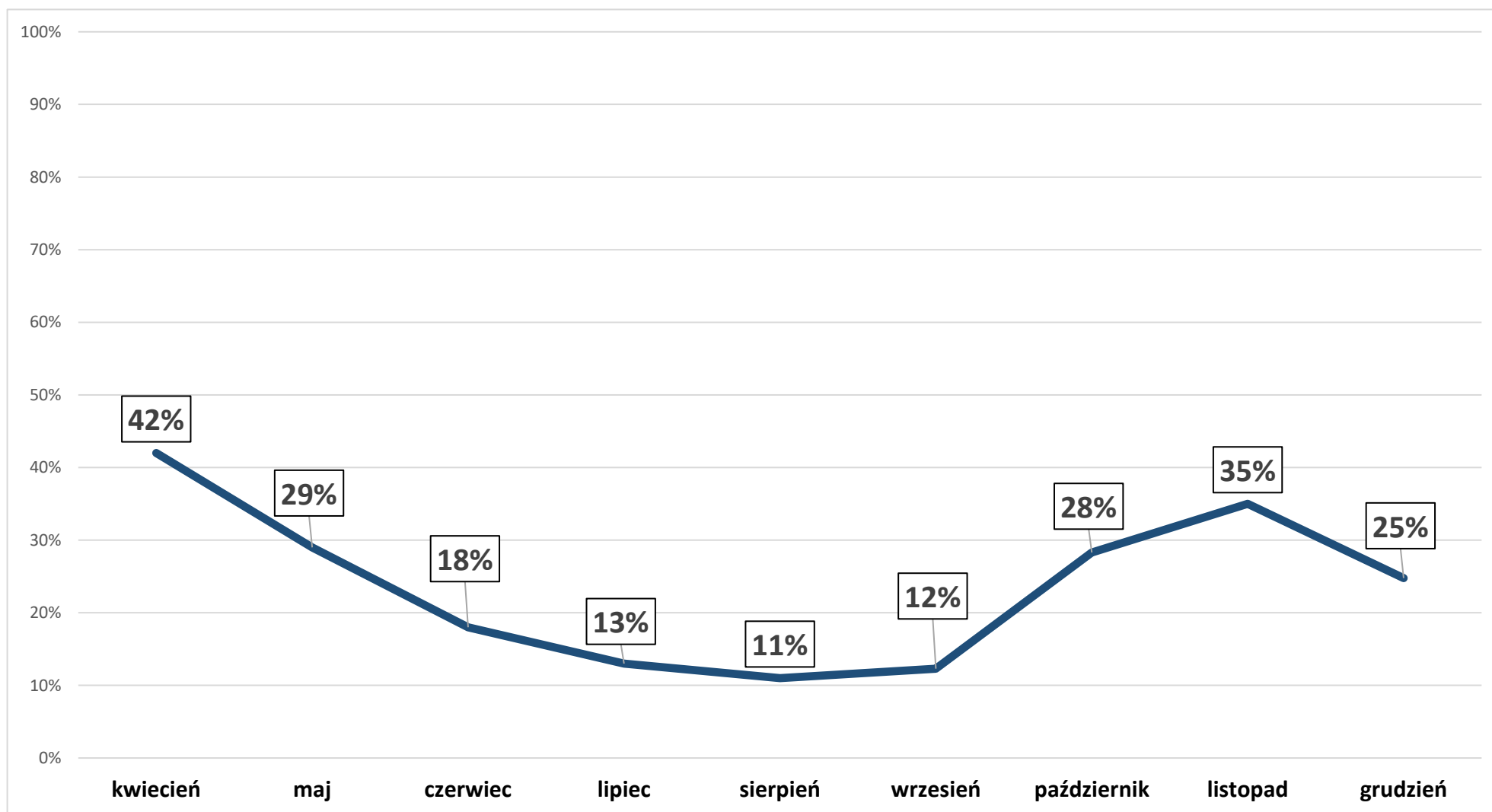


2. Praca zdalna w służbie cywilnej

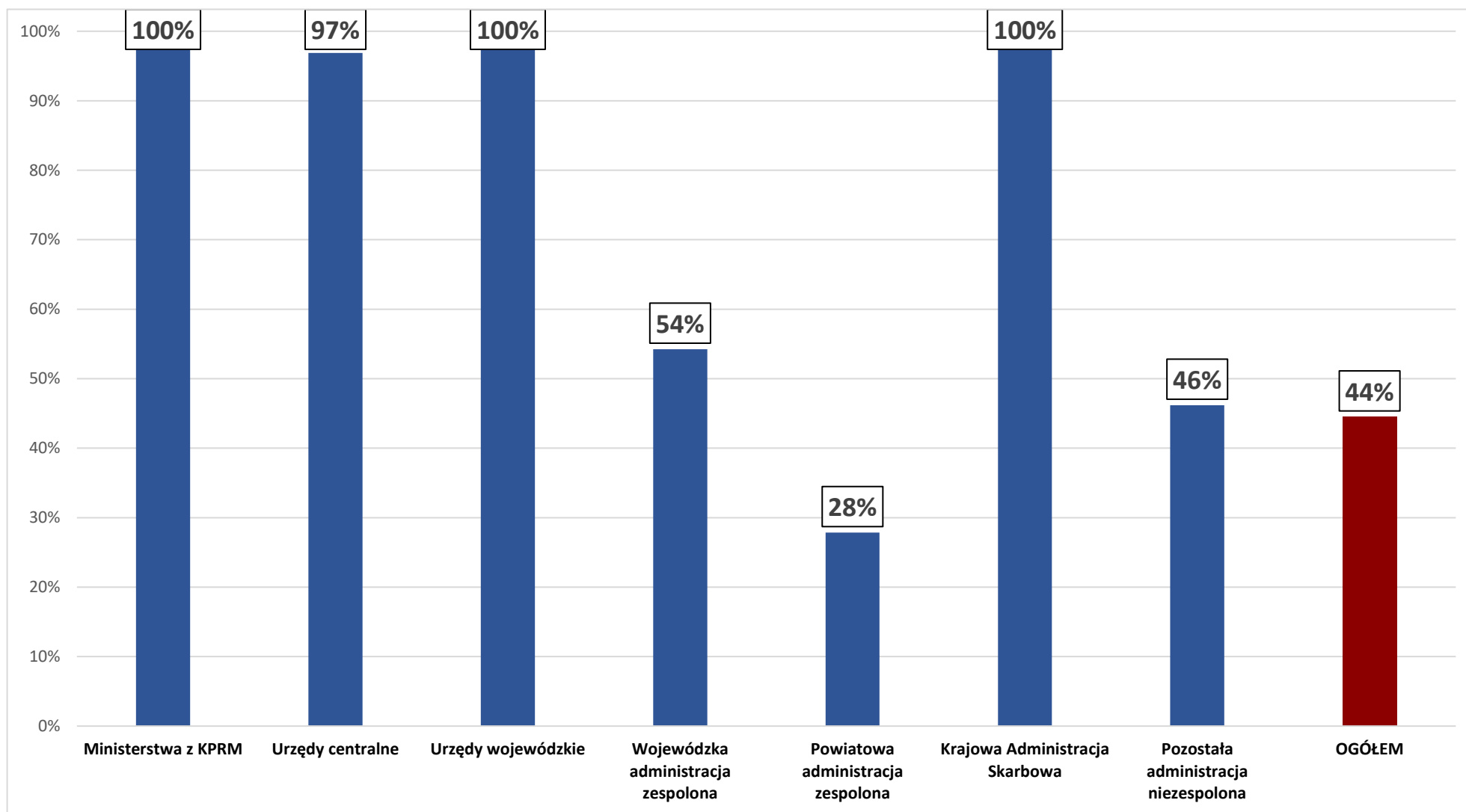
Wykres 1. Udział urzędów wykorzystujących pracę zdalną od kwietnia 2020 r.



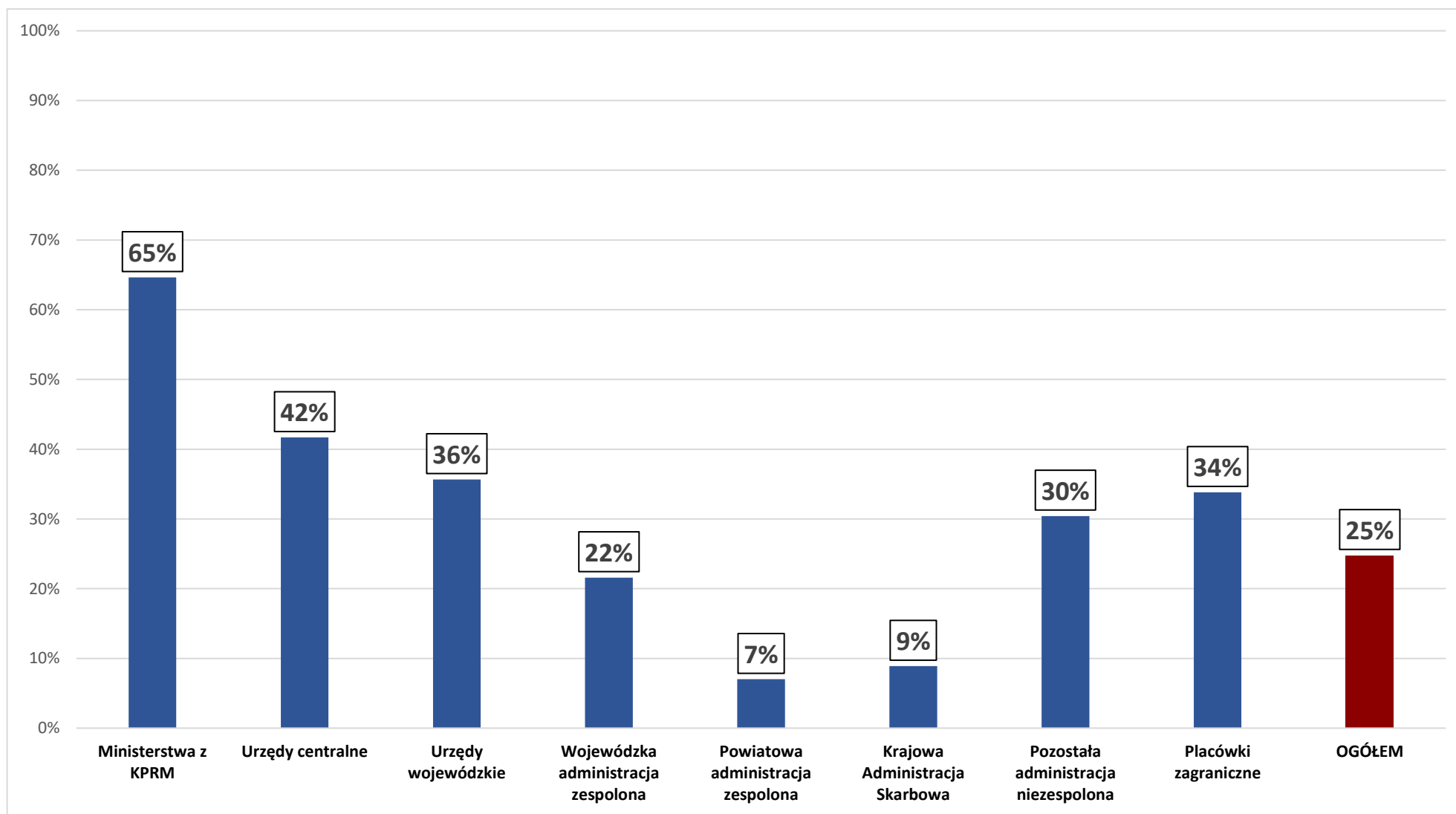
Wykres 2. Udział osób pracujących zdalnie od kwietnia 2020 r.



Wykres 3. Udział urzędów wykorzystujących pracę zdalną według kategorii (stan na 31 grudnia 2020 r.)

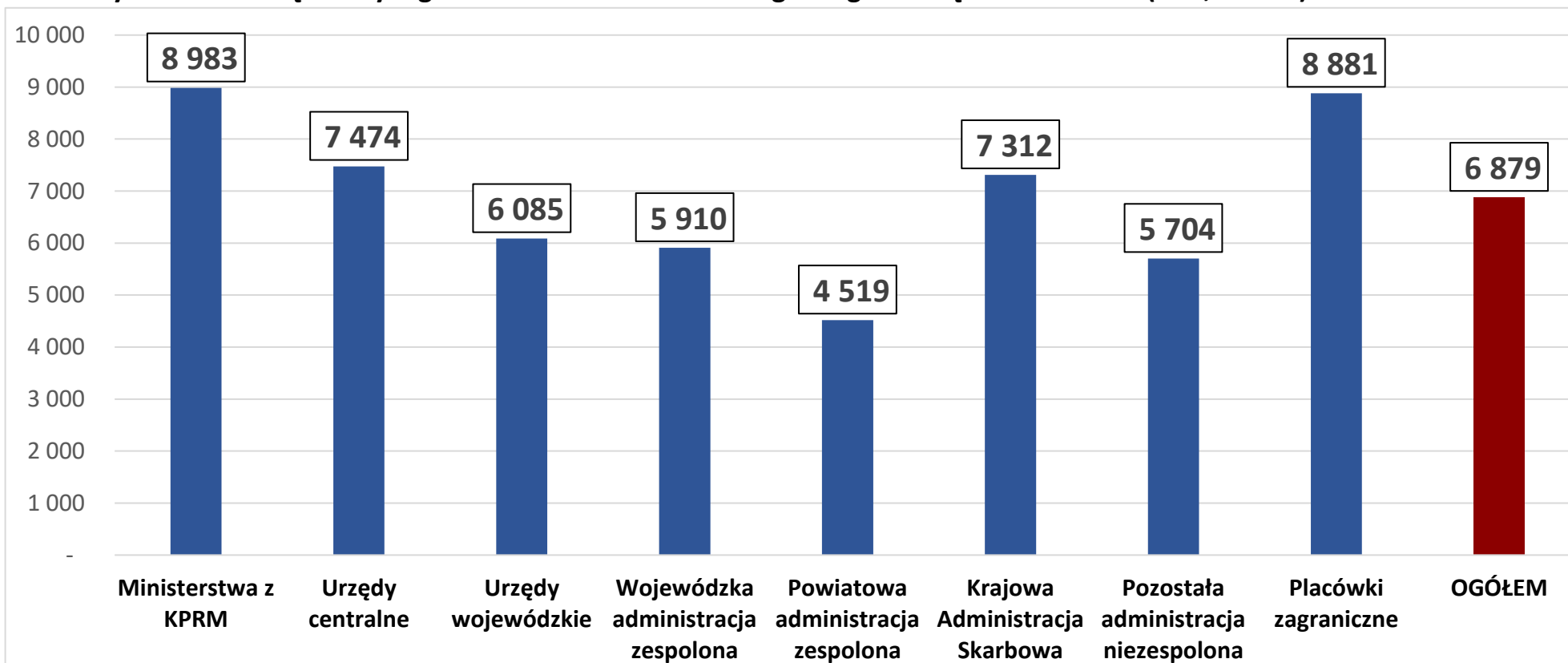


Wykres 4. Udział osób pracujących zdalnie według kategorii urzędów (stan na 31 grudnia 2020 r.)



3. Wynagrodzenia⁵⁸

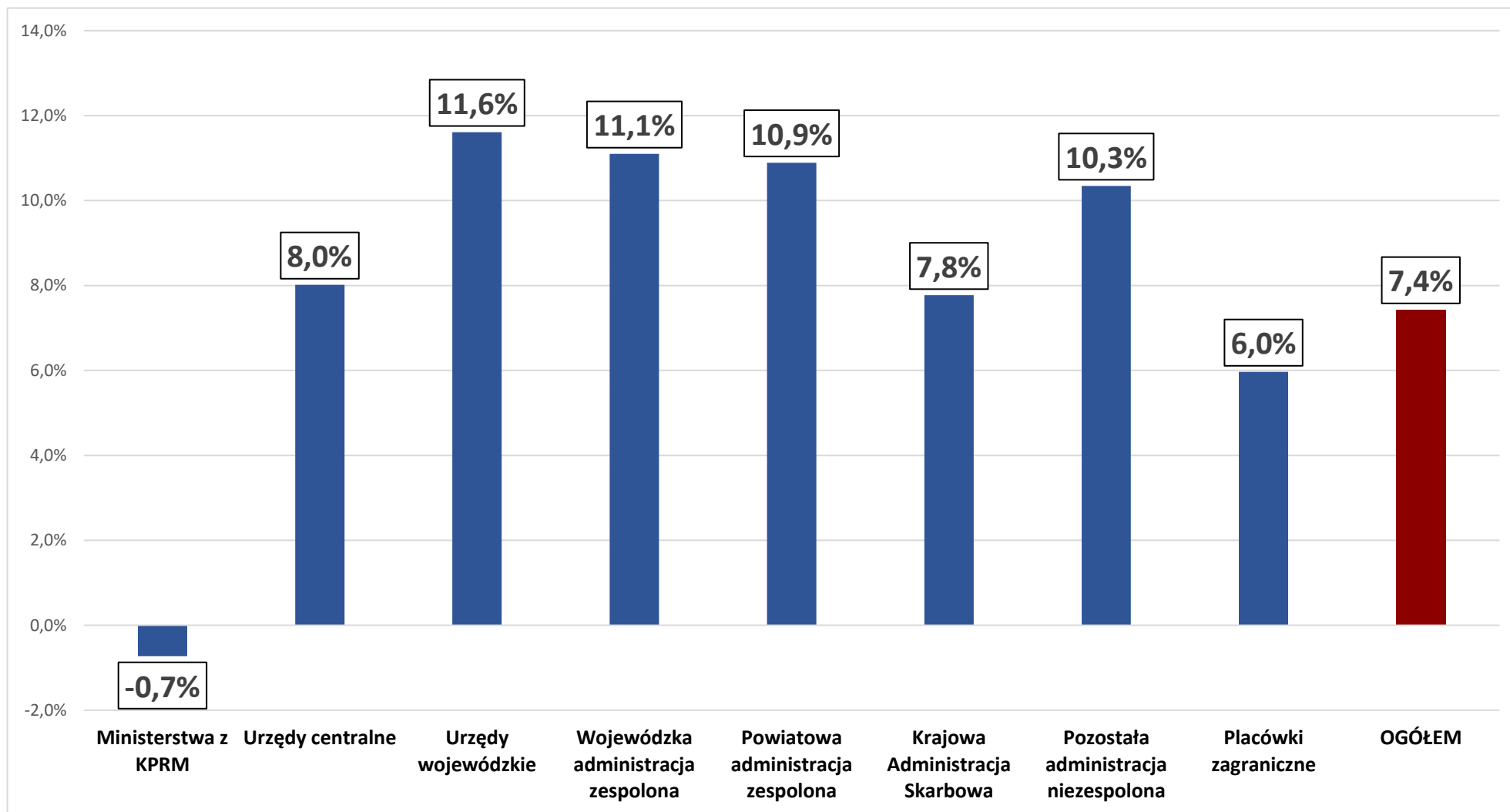
Wykres 1. Przeciętne wynagrodzenia całkowite⁵⁹ według kategorii urzędów w 2020 r. (w zł, brutto)



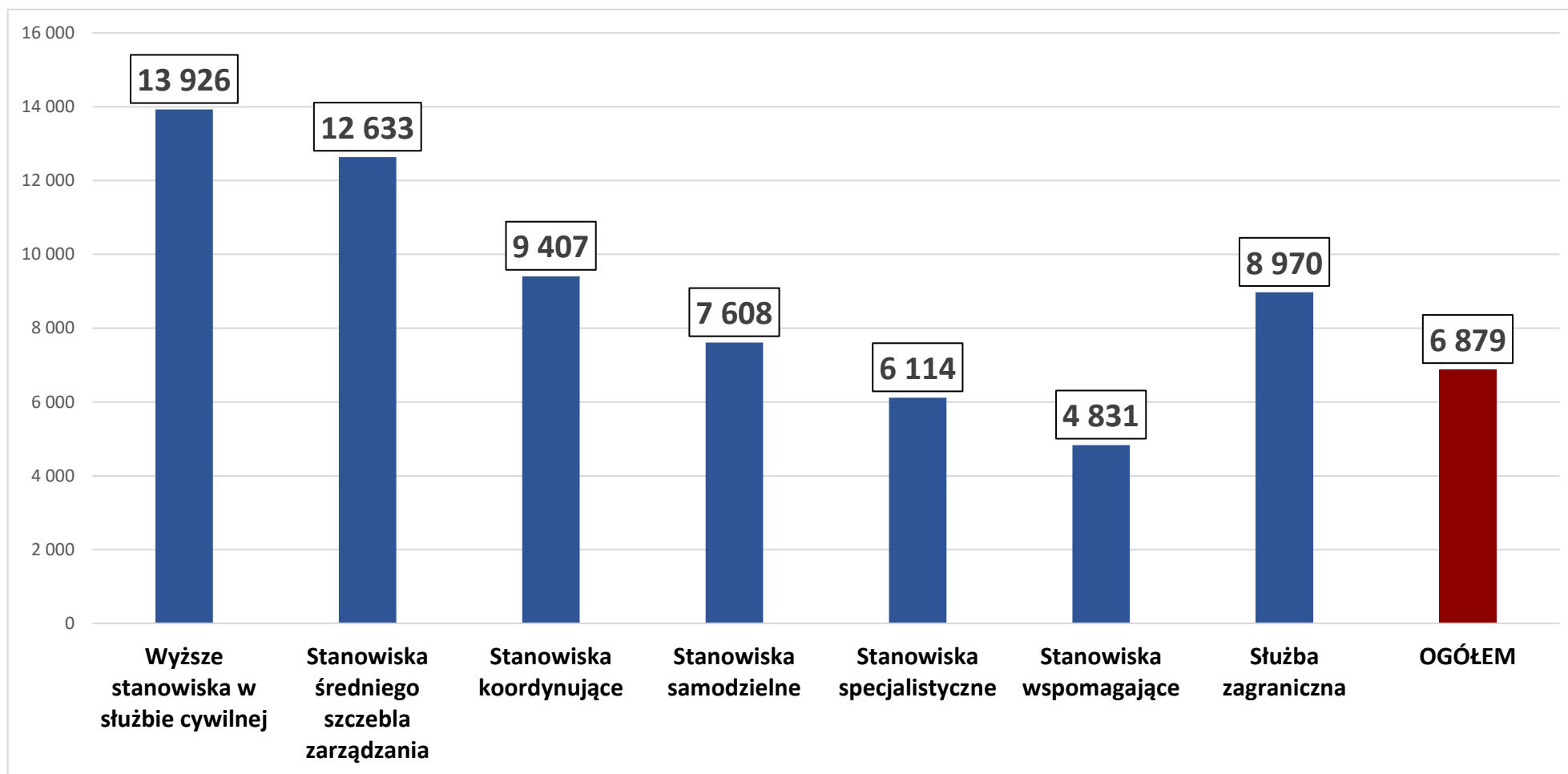
⁵⁸ Dane opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2020 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą się zmienić.

⁵⁹ 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 2020 r.



Wykres 3. Przeciętne wynagrodzenia całkowite według grup stanowisk w 2020 r. (w zł, brutto)



Wykres 4. Dynamika nominalna przeciętnych wynagrodzeń całkowitych według grup stanowisk w 2020 r.

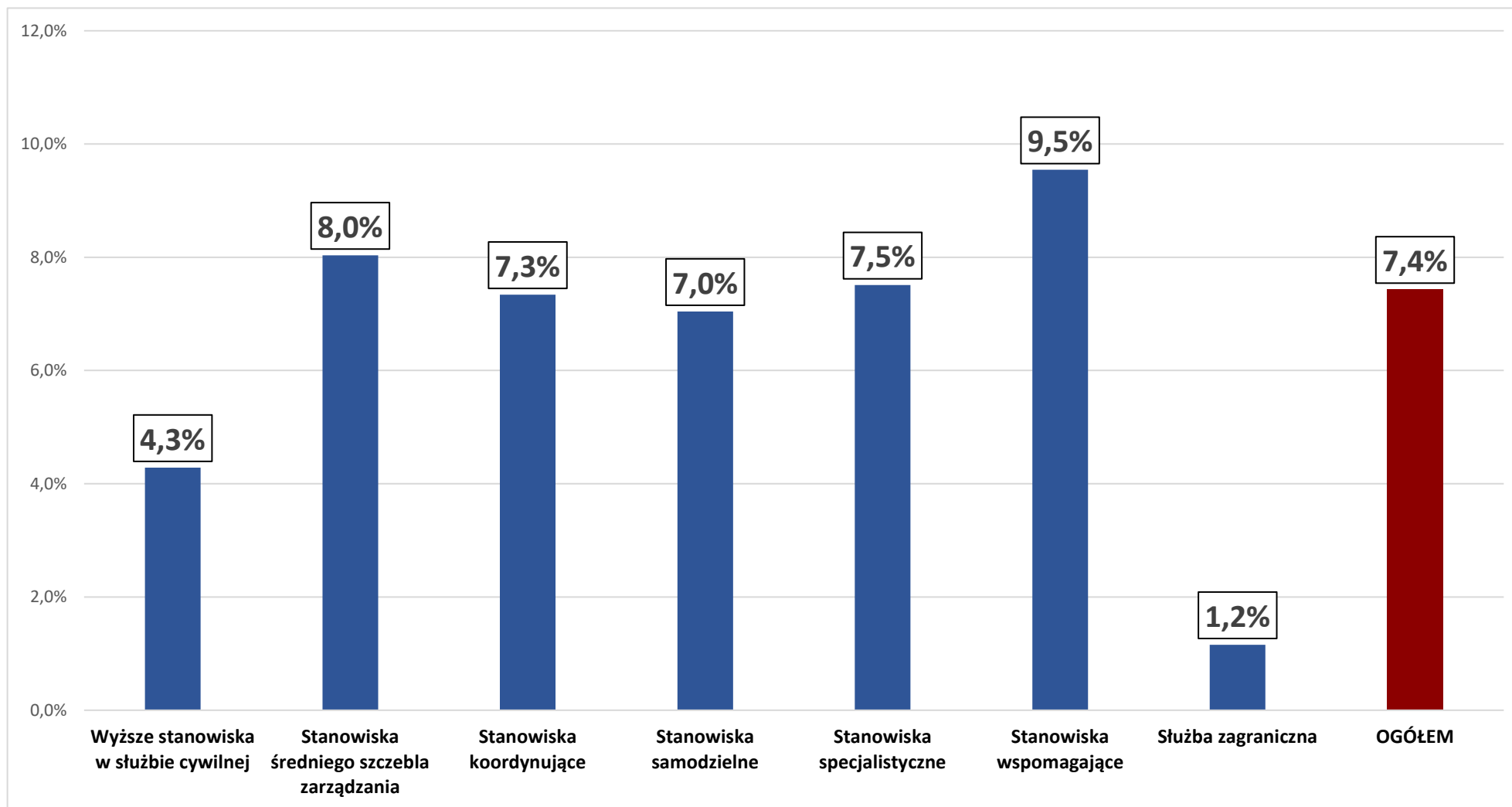


Tabela 1. Przeciętne wynagrodzenia całkowite i zasadnicze w podziale na typy urzędów w 2020 r. (w zł, brutto)

Typ urzędu	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Ministerstwa z KPRM	6 111	8 983
Placówki zagraniczne	6 179	8 881
Okręgowe urzędy górnicze	4 341	7 494
Graniczne inspektoraty weterynarii	4 926	7 485
Urzędy centralne	5 150	7 474
Krajowa Administracja Skarbowa	4 694	7 312
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	4 413	7 260
Kuratoria oświaty	4 546	6 815
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	3 953	6 652
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	4 403	6 569
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	4 339	6 510
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	4 283	6 485
Urzędy morskie	4 153	6 436
Powiatowe inspektoraty weterynarii	4 304	6 321
Urzędy wojewódzkie	4 091	6 085
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	3 671	5 861
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	4 164	5 838
Regionalne dyrekcje ochrony środowiska	3 991	5 775
Urzędy żeglugi śródlądowej	4 137	5 700
Okręgowe urzędy miar	4 030	5 678
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych	3 625	5 645
Urzędy statystyczne	3 400	5 597
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	3 746	5 515
Archiwa państwowe	3 616	5 345
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	3 762	5 329
Wojewódzkie sztaby wojskowe	3 470	5 275
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	3 331	5 167
Komendy wojewódzkie Policji	3 583	5 119
Wojskowe komendy uzupełnień	3 310	4 873
Oddziały Straży Granicznej	3 198	4 694
Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej	3 235	4 691
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	3 035	4 244
Ogółem	4 566	6 879

Tabela 2. Przeciętne wynagrodzenia całkowite i zasadnicze w ministerstwach i KPRM w 2020 r. (w zł, brutto)

Ministerstwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Ministerstwo Spraw Zagranicznych	6 437	9 740
Ministerstwo Klimatu i Środowiska	6 499	9 680
Ministerstwo Finansów	6 561	9 494
Ministerstwo Zdrowia	6 047	9 419
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	6 569	9 288
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	6 339	9 236
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii	5 818	9 058
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	6 096	9 053
Ministerstwo Aktywów Państwowych	6 258	8 802
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	5 812	8 715
Ministerstwo Infrastruktury	5 890	8 672
Ministerstwo Edukacji Narodowej	5 791	8 539
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	5 647	8 166
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	5 654	7 983
Ministerstwo Sprawiedliwości	5 287	7 948
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	5 646	7 945
Ministerstwo Sportu	5 685	7 940
Ministerstwo Obrony Narodowej	5 668	7 919
Ogółem	6 111	8 983

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Tabela 3. Przeciętne wynagrodzenia całkowite i zasadnicze w urzędach centralnych w 2020 r. (w zł, brutto)

Urząd centralny	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Główny Inspektorat Farmaceutyczny	6 890	9 343
Główny Inspektorat Sanitarny	5 574	9 062
Urząd Lotnictwa Cywilnego	6 046	9 027
Wyższy Urząd Górniczy	5 058	8 682
Naczelna Dyrekcja Archiwów Państwowych	5 420	8 670
Urząd Zamówień Publicznych	5 646	8 659
Główny Urząd Geodezji i Kartografii	5 635	8 599
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	5 687	8 579
Główny Inspektorat Rybołówstwa Morskiego	4 535	8 563
Główny Urząd Miar	5 795	8 442
Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska	5 697	8 207
Główny Urząd Statystyczny	5 047	8 168
Urząd Regulacji Energetyki	5 432	8 047
Główny Urząd Nadzoru Budowlanego	5 132	8 029
Urząd Transportu Kolejowego	5 440	8 018
Główny Inspektorat Weterynarii	5 373	7 963
Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej	5 386	7 904
Urząd Komunikacji Elektronicznej	5 437	7 591
Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad	5 279	7 540
Państwowa Agencja Atomistyki	5 265	7 348
Komenda Główna Policji	5 062	7 341
Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa	5 073	7 328
Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej	4 275	6 837
Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych	5 171	6 698
Główny Inspektorat Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych	4 346	6 595
Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych	4 470	6 527
Biuro Rzecznika Praw Pacjenta	4 825	6 456
Urząd do Spraw Cudzoziemców	4 373	6 392
Główny Inspektorat Transportu Drogowego	4 725	6 359
Główny Inspektorat Ochrony Środowiska	4 507	6 347
Biuro do spraw Substancji Chemicznych	3 900	6 291
Komenda Główna Straży Granicznej	4 244	6 277
Ogółem	5 150	7 474

Tabela 4. Przeciętne wynagrodzenia całkowite i zasadnicze w urzędach wojewódzkich w 2020 r. (w zł, brutto)

Urząd wojewódzki	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie całkowite
Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie	4 587	6 631
Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu	4 120	6 444
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	3 896	6 420
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach	4 299	6 319
Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku	4 037	6 274
Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu	3 876	6 230
Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu	4 228	6 169
Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie	4 299	6 121
Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie	3 956	6 074
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	3 913	5 877
Kujawsko-pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy	4 056	5 851
Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim	3 998	5 753
Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	3 669	5 715
Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku	3 967	5 706
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach	3 727	5 650
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	3 928	5 514
Ogółem	4 091	6 085

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenia całkowite w terenowej administracji według województw w 2020 r. (w zł, brutto)⁶⁰

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	4 375	4 357	4 608	4 451	4 350	4 629	4 599	4 297	5 227	5 163	5 071	4 592	4 637	4 758	4 881	5 031	4 691
Komendy powiatowe (miejskie) Policji	4 365	4 328	4 462	3 955	4 142	4 310	4 353	4 000	4 452	4 301	4 155	3 976	4 531	4 009	4 355	4 348	4 244
Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej	4 871	5 486	4 637	5 111	4 691	4 965	6 021	4 688	5 272	6 581	6 232	4 469	4 921	5 394	5 078	5 260	5 167
Komendy wojewódzkie Policji (wraz z Komendą Stołeczną Policji)	5 269	5 020	5 181	4 834	4 902	4 936	5 247	5 003	5 199	5 113	4 991	5 053	5 193	4 881	5 497	5 302	5 119
Kuratoria oświaty	7 317	6 676	6 830	6 127	6 995	6 969	6 662	7 093	6 403	6 000	6 920	7 320	6 625	6 494	6 854	6 708	6 815
Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego	5 713	5 428	5 522	5 280	4 912	5 175	5 870	4 870	5 193	5 961	5 271	4 999	4 654	5 583	5 152	5 251	5 329
Powiatowe inspektoraty weterynarii	6 617	5 959	6 140	6 790	6 169	6 232	6 140	6 615	6 089	6 674	6 277	6 167	6 131	6 610	6 305	6 735	6 321
Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne	6 672	4 771	6 344	5 857	7 458	6 266	6 308	8 943	6 134	6 072	6 438	7 699	5 514	5 818	6 803	9 564	6 510
Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej	5 664	5 341	5 925	5 605	6 104	6 342	6 341	5 110	5 609	6 084	5 827	5 391	6 326	5 683	5 883	6 116	5 861
Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej art. rolno-spożywczych	5 450	5 841	5 719	6 575	4 911	4 899	5 627	5 596	4 865	5 794	5 818	6 371	6 404	5 499	5 314	5 755	5 645
Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego	6 579	6 768	7 126	5 679	6 266	6 165	7 621	7 485	6 863	7 676	6 175	6 356	5 265	6 363	6 772	6 853	6 652
Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa	5 507	5 357	5 738	5 722	5 250	6 163	5 578	5 717	5 308	5 840	4 980	5 574	5 659	5 615	5 184	5 508	5 515
Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska	6 950	6 082	7 465	6 123	6 253	6 725	6 646	6 257	6 627	6 672	6 649	6 353	6 367	6 415	6 694	6 271	6 569
Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego	7 224	7 534	7 851	7 011	7 077	7 041	7 375	7 026	7 174	7 583	7 212	7 160	7 294	6 948	7 349	7 347	7 260
Wojewódzkie inspektoraty weterynarii	5 873	6 640	7 138	7 992	6 036	7 141	6 439	6 663	5 668	5 989	6 801	6 190	6 801	6 180	6 513	6 934	6 485
Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków	5 763	6 703	6 017	5 196	5 014	5 338	6 050	6 754	6 046	5 484	6 031	5 360	6 259	6 177	5 890	5 642	5 838
Ogółem	5 593	5 371	5 646	5 323	5 220	5 465	5 592	5 666	5 541	5 691	5 371	5 184	5 682	5 564	5 666	5 755	5 507

⁶⁰ 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 2020 r. (w zł, brutto)⁶¹

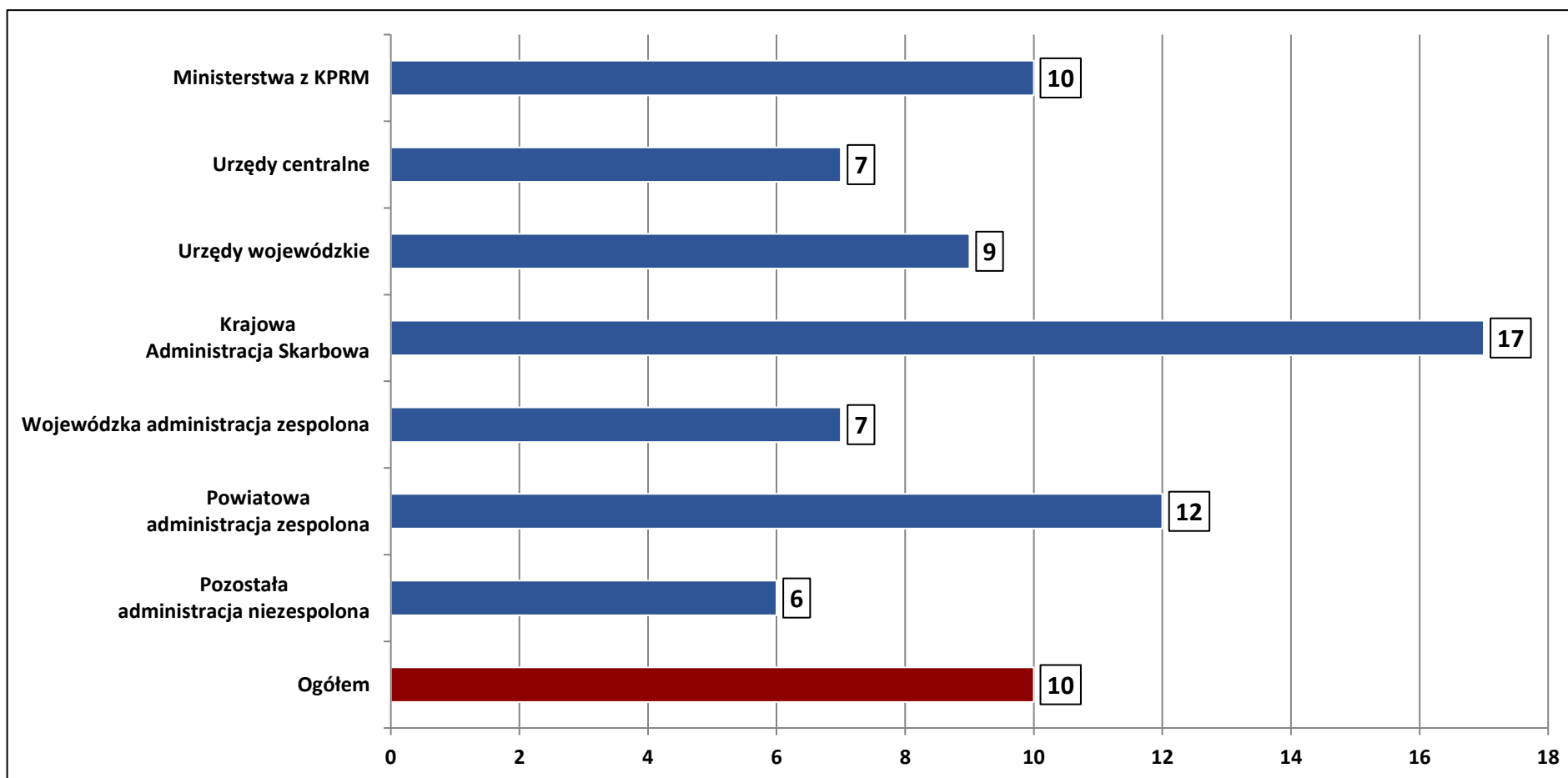
Wyszczególnienie	Ministerstwa z KPRM	Urzędy centralne	Urzędy wojewódzkie	Wojewódzka administracja zespólna	Powiatowa administracja zespólna	Krajowa Administracja Skarbowa	Pozostała administracja niezespólna	Placówki zagraniczne	Ogółem
Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	17 025	15 241	12 817	13 456	X ⁶²	12 762	9 911	X	13 926
Stanowiska średniego szczebla zarządzania	14 173	13 874	10 079	16 207	X	X	11 146	X	12 633
Stanowiska koordynujące	11 211	10 475	8 164	9 270	5 698	9 551	8 049	X	9 407
Stanowiska samodzielne	8 838	8 212	5 877	7 399	5 095	7 821	6 661	X	7 608
Stanowiska specjalistyczne	6 476	6 107	5 151	5 587	4 710	7 017	5 204	X	6 114
Stanowiska wspomagające	6 289	5 449	4 813	4 504	4 175	5 145	4 554	X	4 831
Służba zagraniczna	9 070	X	X	X	X	X	X	8 881	8 970
Ogółem	8 983	7 474	6 085	5 910	4 519	7 312	5 704	8 881	6 879

⁶¹ Kolorem czerwonym wyróżniono przeciętne miesięczne wynagrodzenia niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

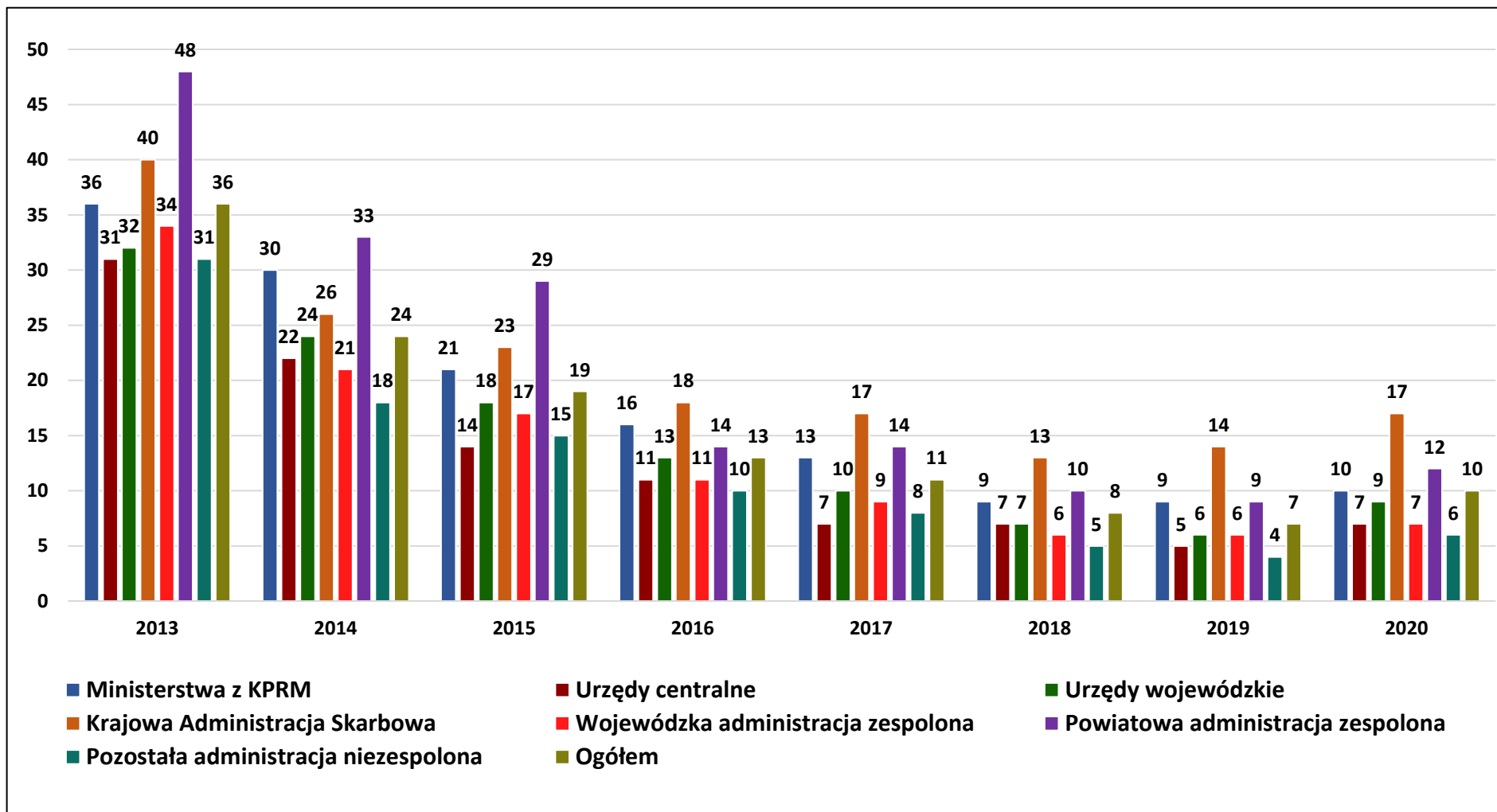
⁶² Znak „X” oznacza, że w danej kategorii urzędu nie istnieją stanowiska z danej grupy.

4. Nabory

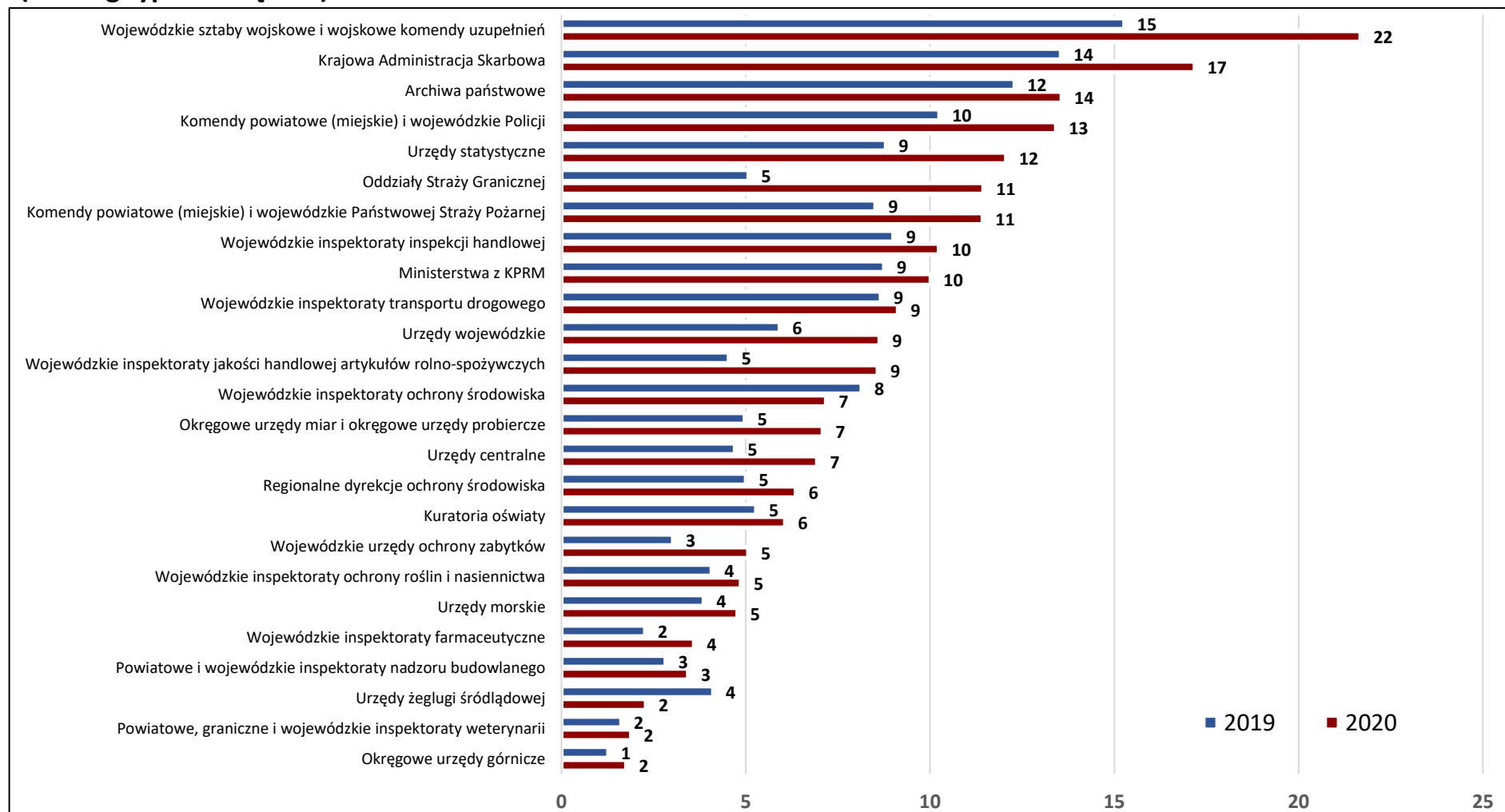
Wykres 1. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w 2020 r. (według grup urzędów)



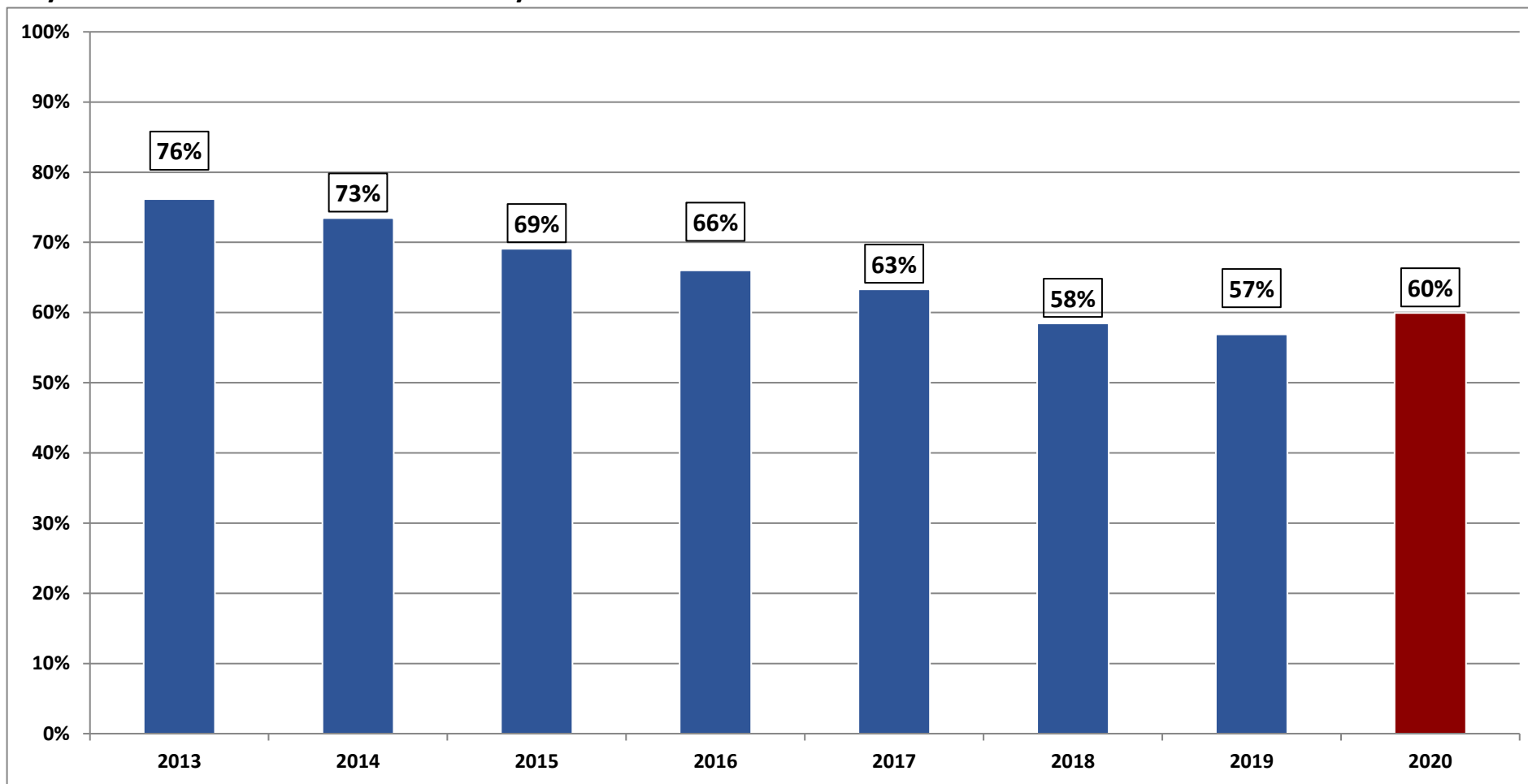
Wykres 2. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2013-2020 (według grup urzędów)



Wykres 3. Średnia liczba kandydatów w naborach na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w latach 2019-2020 (według typów urzędów)



Wykres 4. Odsetek naborów zakończonych obsadzeniem stanowiska w latach 2013-2020⁶³



⁶³ Stosunek liczby naborów zakończonych obsadzeniem stanowiska pracy do ogólnej liczby przeprowadzonych naborów.

5. Szkolenia⁶⁴

Tabela 1. Środki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w 2020 r.

Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa na 2019 r. (po nowelizacji)	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2019 r.	Ustawa budżetowa na 2020 r.	Porównanie (kol.4/kol.2)	Plan na 2020 r. po zmianach	Wykonanie (środki wydatkowane) w 2020 r.	% wykonania planu po zmianach w 2020 r. (kol.7/kol.6)	Porównanie wykonania 2020/2019 (kol.7/kol.3)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	w tys. zł			2019=100	w tys. zł		w %	2019=100
Szkolenia centralne	500	498	617	123,40%	617	616,9	99,98%	123,88%
Szkolenia w służbie cywilnej organizowane przez dyrektorów generalnych	56 986	59 989	51 540	90,44%	30 213	25 294	83,72%	42,16%
OGÓŁEM⁶⁵	57 486	60 487	52 157	90,73%	30 830	25 911	84,04%	42,84%

⁶⁴ 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 2020 r. Po uzyskaniu ostatecznych danych ze sprawozdania Ministra Finansów niektóre dane mogą się zmienić.

⁶⁵ Dane nie uwzględniają środków przeznaczonych przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w latach 2019 i 2020, wyniosły one odpowiednio 10 003 tys. zł i 4 065 tys. zł.

Tabela 2. Wydatki na szkolenia członków korpusu służby cywilnej w podziale na grupy urzędów i tematykę szkoleń (w %)

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 ⁶⁶
Ministerstwa z KPRM	13,9%	5,7%	13,3%	10,4%	0,5%	13,2%	1,0%	1,3%	0,6%	40,1%
Urzędy centralne	15,2%	4,6%	6,8%	5,2%	2,4%	10,1%	2,1%	1,7%	1,7%	50,2%
Urzędy wojewódzkie	33,8%	8,2%	7,5%	11,6%	1,8%	8,9%	2,0%	1,7%	1,0%	23,5%
Wojewódzka administracja zespolona	25,9%	13,0%	2,1%	1,6%	0,4%	5,8%	2,2%	1,9%	4,8%	42,3%
Powiatowa administracja zespolona	19,6%	24,0%	0,4%	2,2%	0,0%	4,1%	4,6%	9,4%	15,7%	20,0%
Pozostała administracja niezespolona	17,9%	15,0%	3,5%	2,1%	0,7%	5,2%	5,2%	6,3%	4,0%	40,1%
Krajowa Administracja Skarbowa ⁶⁷	38,0%	5,7%	4,8%	1,4%	2,9%	15,4%	10,3%	0,5%	0,6%	20,4%
OGÓŁEM	18,1%	7,4%	8,3%	7,0%	1,2%	11,7%	2,2%	2,1%	1,8%	40,2%

⁶⁶ Kategoria „inne” zawiera szkolenia nieprzyporządkowane do pozostałych kategorii, w tym szkolenia charakterystyczne dla danych typów urzędów.

⁶⁷ W przypadku Krajowej Administracji Skarbowej dane uwzględniają środki przeznaczone w 2020 r. przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia członków korpusu służby cywilnej.

Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej za 2020 rok

Tabela 3. 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 ⁶⁸	RAZEM	w 2019	zmiana w liczbie osób
Ministerstwa z KPRM	3 477	888	1 537	5 502	11 451	3 840	700	3 904	2 523	6 117	39 939	43 547	-3 608
Urzędy centralne	6 876	754	1 178	1 582	14 640	1 800	765	3 456	2 119	9 946	43 116	36 051	7 065
Urzędy wojewódzkie	2 392	391	474	3 597	1 667	1 591	691	2 713	2 021	2 209	17 746	22 428	-4 682
Wojewódzka administracja zespolona	3 589	997	458	1 171	3 512	955	580	3 229	3 170	9 728	27 389	38 288	-10 899
Powiatowa administracja zespolona	1 251	143	4	68	1 011	153	213	1 661	1 175	1 218	6 897	9 228	-2 331
Pozostała administracja niezespolona	4 000	1 331	549	1 035	2 632	1 660	582	6 049	4 122	12 122	34 082	42 847	-8 765
Krajowa Administracja Skarbowa⁶⁹	59 105	7 813	1 900	25 175	12 080	72 450	7 835	4 793	10 586	10 987	212 724	246 046	-33 322
OGÓŁEM	80 690	12 317	6 100	38 130	46 993	82 449	11 366	25 805	25 716	52 327	381 893	438 435	-56 542

⁶⁸ Kategoria „inne” zawiera szkolenia nieprzyporządkowane do pozostałych kategorii, w tym szkolenia charakterystyczne dla danych typów urzędów.

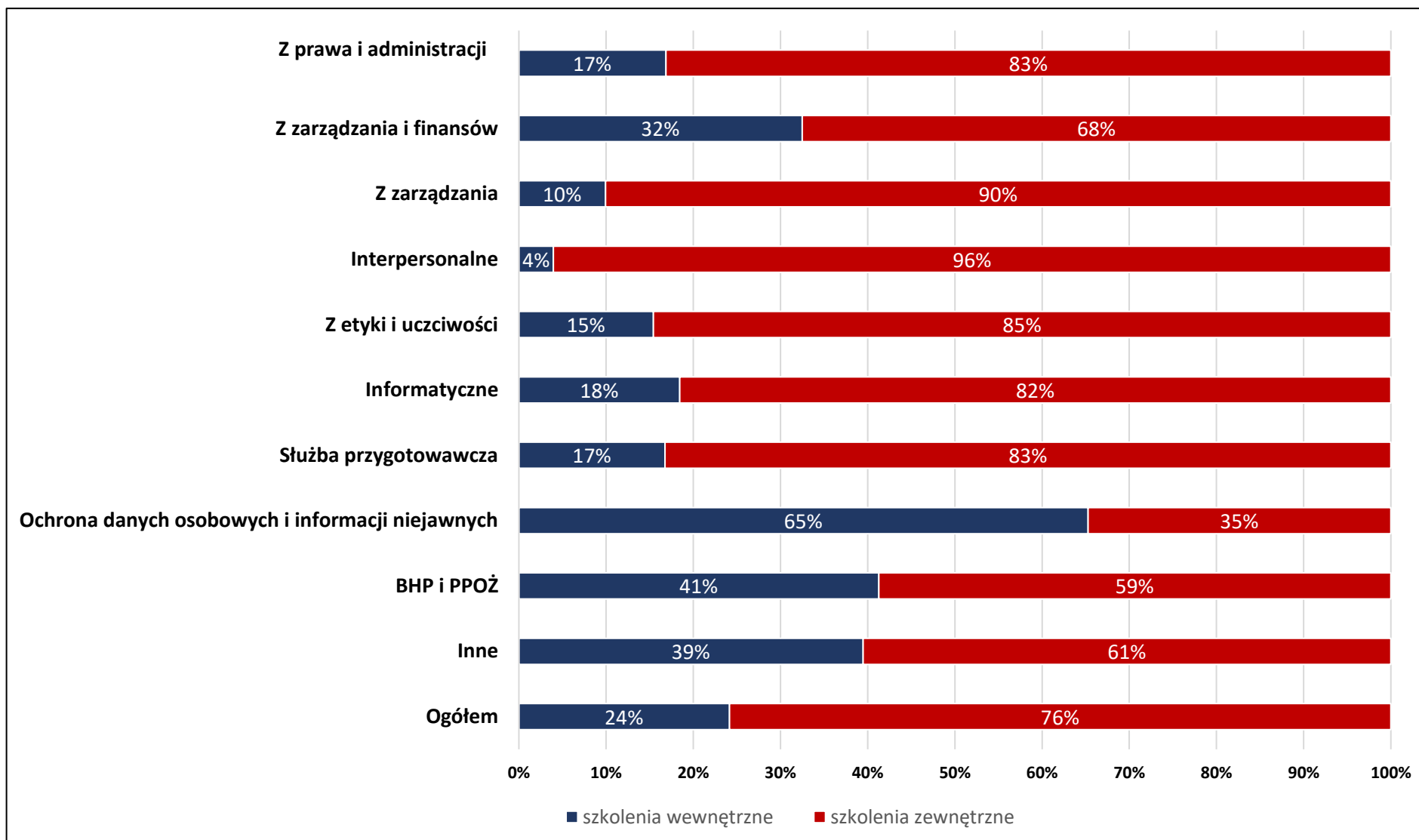
⁶⁹ W przypadku Krajowej Administracji Skarbowej dane uwzględniają środki przeznaczone w 2020 r. przez Krajową Szkołę Skarbowości na szkolenia członków korpusu służby cywilnej.

Tabela 4. Liczba uczestników szkoleń i przeszkolonych osób w poszczególnych kategoriach urzędów, w podziale na wyższe stanowiska w służbie cywilnej i stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej

Kategoria urzędu	Wyższe stanowiska w służbie cywilnej		Stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej	
	Liczba uczestników szkoleń	Liczba przeszkolonych osób	Liczba uczestników szkoleń	Liczba przeszkolonych osób
Ministerstwa z KPRM	2 718	976	37 221	13 071
Urzędy centralne	1 632	413	41 484	11 623
Urzędy wojewódzkie	564	263	17 182	5 736
Wojewódzka administracja zespolona	126	51	27 263	11 233
Powiatowa administracja zespolona	11	10	6 886	4 041
Pozostała administracja niezespolona	1 054	374	33 028	11 735
Krajowa Administracja Skarbowa ⁷⁰	3 017	924	209 707	51 200
OGÓŁEM	9 122	3 011	372 771	108 639

⁷⁰ W przypadku Krajowej Administracji Skarbowej dane uwzględniają liczbę członków korpusu służby cywilnej przeszkolonych w 2020 r. przez Krajową Szkołę Skarbowości.

Wykres 1. Udział szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych według tematyki (w %)



6. Oceny pracownicze

Tabela 1. Pierwsza ocena w służbie cywilnej w 2020 r.

Kategoria urzędu	Liczba osób, z którymi w 2020 r. podpisano umowy na czas określony zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej	Liczba przyznanych ocen		
		ogółem	pozytywnych	negatywnych
Ministerstwa z KPRM	486	695	682	13
Urzędy centralne	877	949	914	35
Urzędy wojewódzkie	648	858	838	20
Krajowa Administracja Skarbowa	2 599	2 092	2 061	31
Wojewódzka administracja zespolona	954	1 289	1 235	54
Powiatowa administracja zespolona	576	546	535	11
Pozostała administracja niezespolona	1 052	945	926	19
OGÓŁEM	7 192	7 374	7 191	183

Tabela 2. Oceny okresowe w 2020 r.

Kategoria urzędów	Liczba osób, którym sporządzono oceny okresowe			Liczba osób, którym sporządzono negatywne oceny okresowe		Liczba urzędników służby cywilnej, którym przyznano drugą kolejną negatywną ocenę okresową
	ogółem	pozytywne	negatywne	pracownicy służby cywilnej	urzędnicy służby cywilnej	
Ministerstwa z KPRM	4 109	4 088	21	17	4	1
Urzędy centralne	2 877	2 869	8	7	1	0
Urzędy wojewódzkie	2 028	2 016	12	12	0	0
Krajowa Administracja Skarbowa	10 651	10 612	39	38	1	0
Wojewódzka administracja zespolona	3 310	3 299	11	11	0	0
Powiatowa administracja zespolona	2 622	2 619	3	3	0	0
Pozostała administracja niezespolona	3 705	3 694	11	11	0	0
OGÓŁEM	29 302	29 197	105	99	6	1

Tabela 3. Oceny okresowe według poszczególnych poziomów w 2020 r.

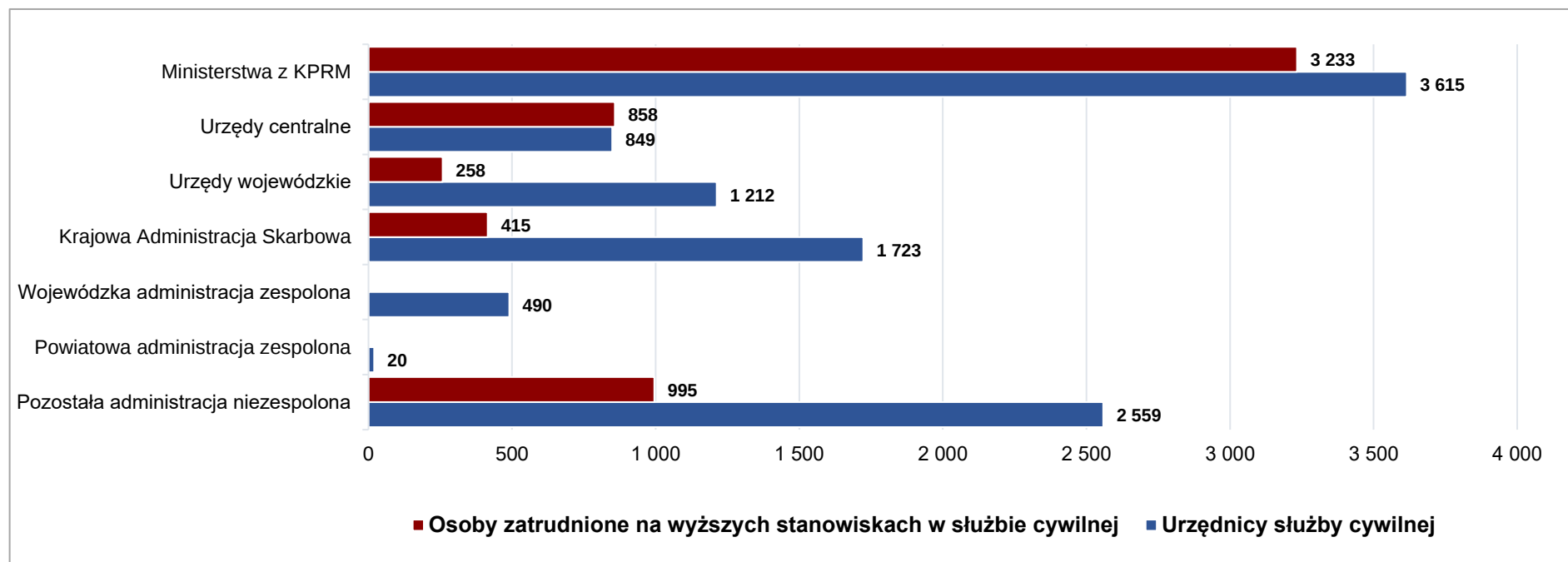
Kategoria urzędów	Ogółem	Liczba ocen okresowych sporządzonych na poszczególnych poziomach				
		znacznie powyżej oczekiwań	powyżej oczekiwań	na poziomie oczekiwań	poniżej oczekiwań	znacznie poniżej oczekiwań
Ministerstwa z KPRM	4 109	969	2 358	762	19	1
Urzędy centralne	2 877	160	1 226	1 483	8	0
Urzędy wojewódzkie	2 028	152	1 014	852	10	0
Krajowa Administracja Skarbowa	10 651	184	4 339	6 089	39	0
Wojewódzka administracja zespolona	3 310	246	1 251	1 804	8	1
Powiatowa administracja zespolona	2 622	139	802	1 678	3	0
Pozostała administracja niezespolona	3 705	258	1 441	1 996	9	1
OGÓŁEM	29 302	2 108	12 431	14 664	96	3

Tabela 4. Sprzeciwy od ocen okresowych w 2020 r.

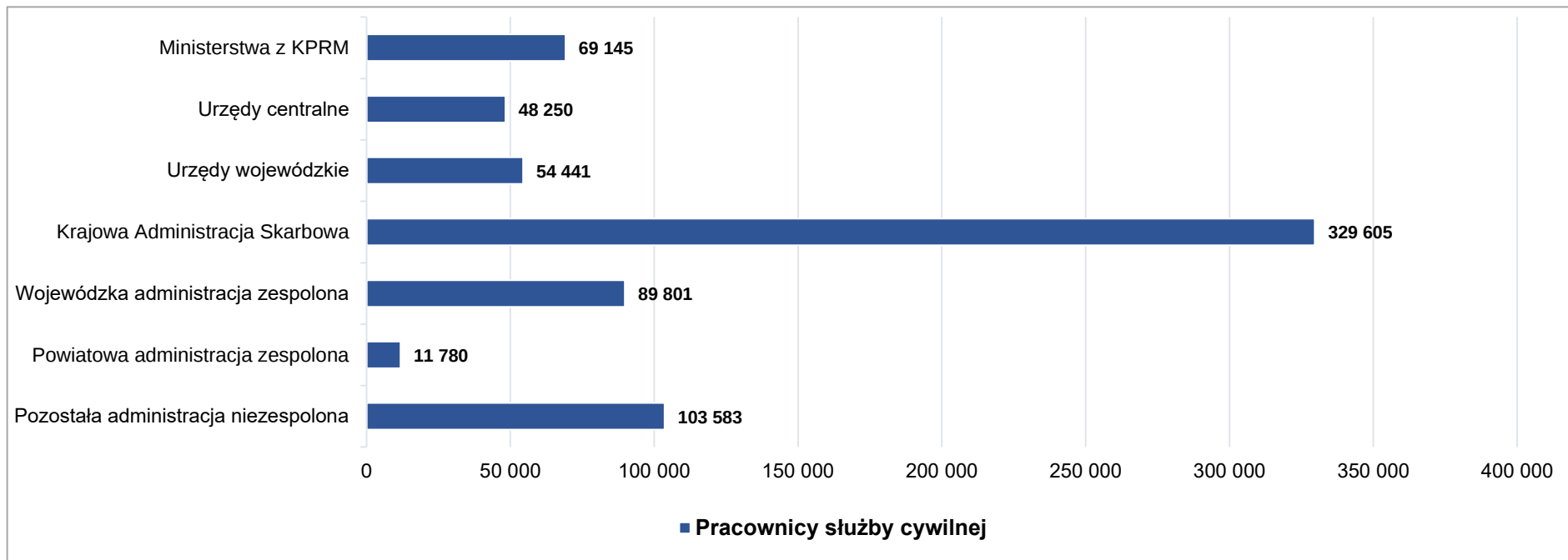
Kategoria urzędów	Liczba sprzeciwów od oceny okresowej				Liczba odwołań do sądu pracy w sprawach dotyczących ocen okresowych
	Ogółem	w tym liczba uwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nieuwzględnionych sprzeciwów od oceny okresowej	w tym liczba nierozpatrzonych sprzeciwów od oceny okresowej	
Ministerstwa z KPRM	30	14	15	1	3
Urzędy centralne	7	4	3	0	1
Urzędy wojewódzkie	6	1	5	0	3
Krajowa Administracja Skarbowa	34	13	21	0	2
Wojewódzka administracja zespolona	12	4	7	1	3
Powiatowa administracja zespolona	1	1	0	0	0
Pozostała administracja niezespolona	5	3	2	0	0
OGÓŁEM	95	40	53	2	12

7. Czas pracy

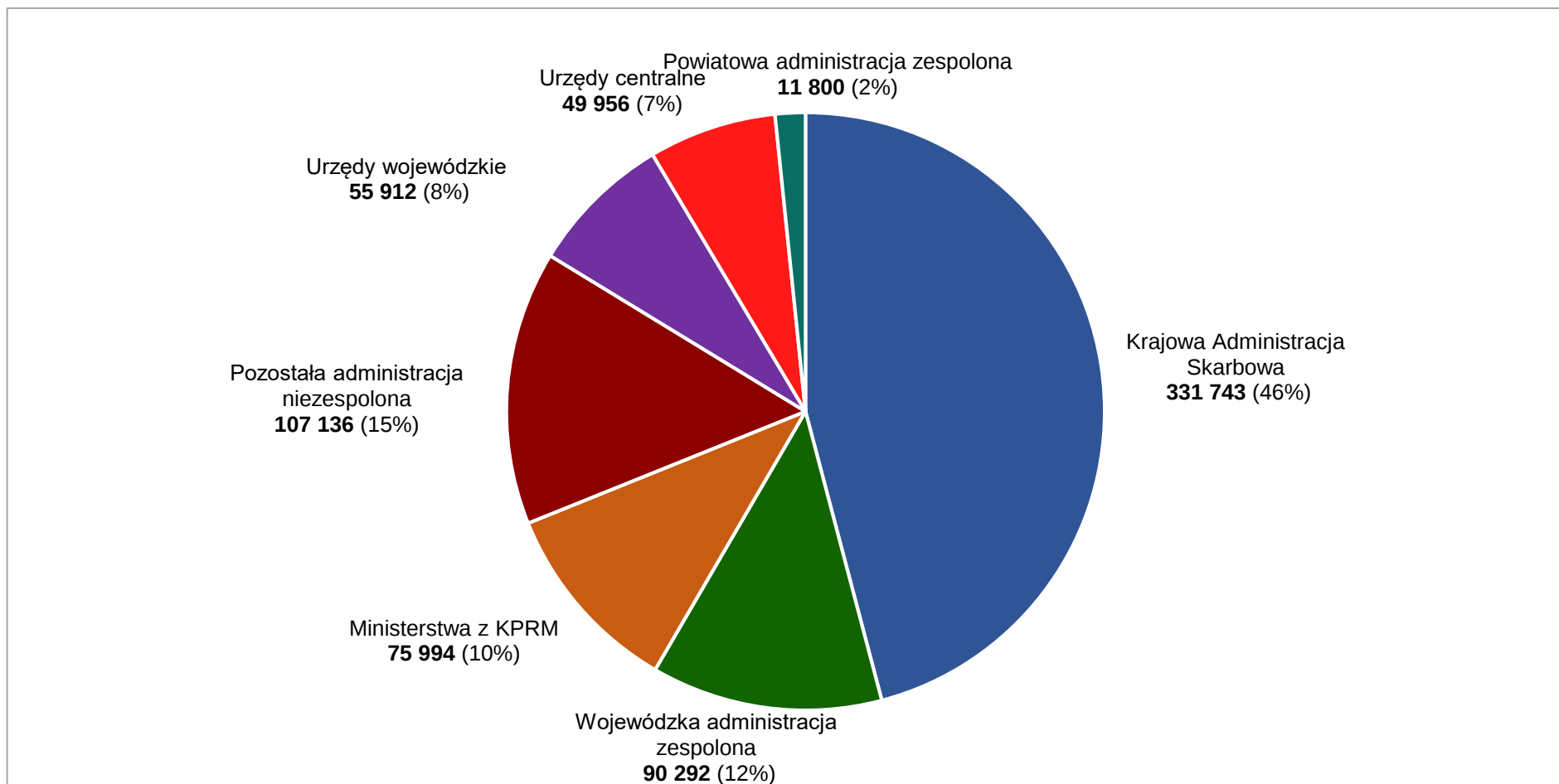
Wykres 1a. Liczba godzin nadliczbowych według statusu członka korpusu służby cywilnej – osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej i urzędnicy służby cywilnej



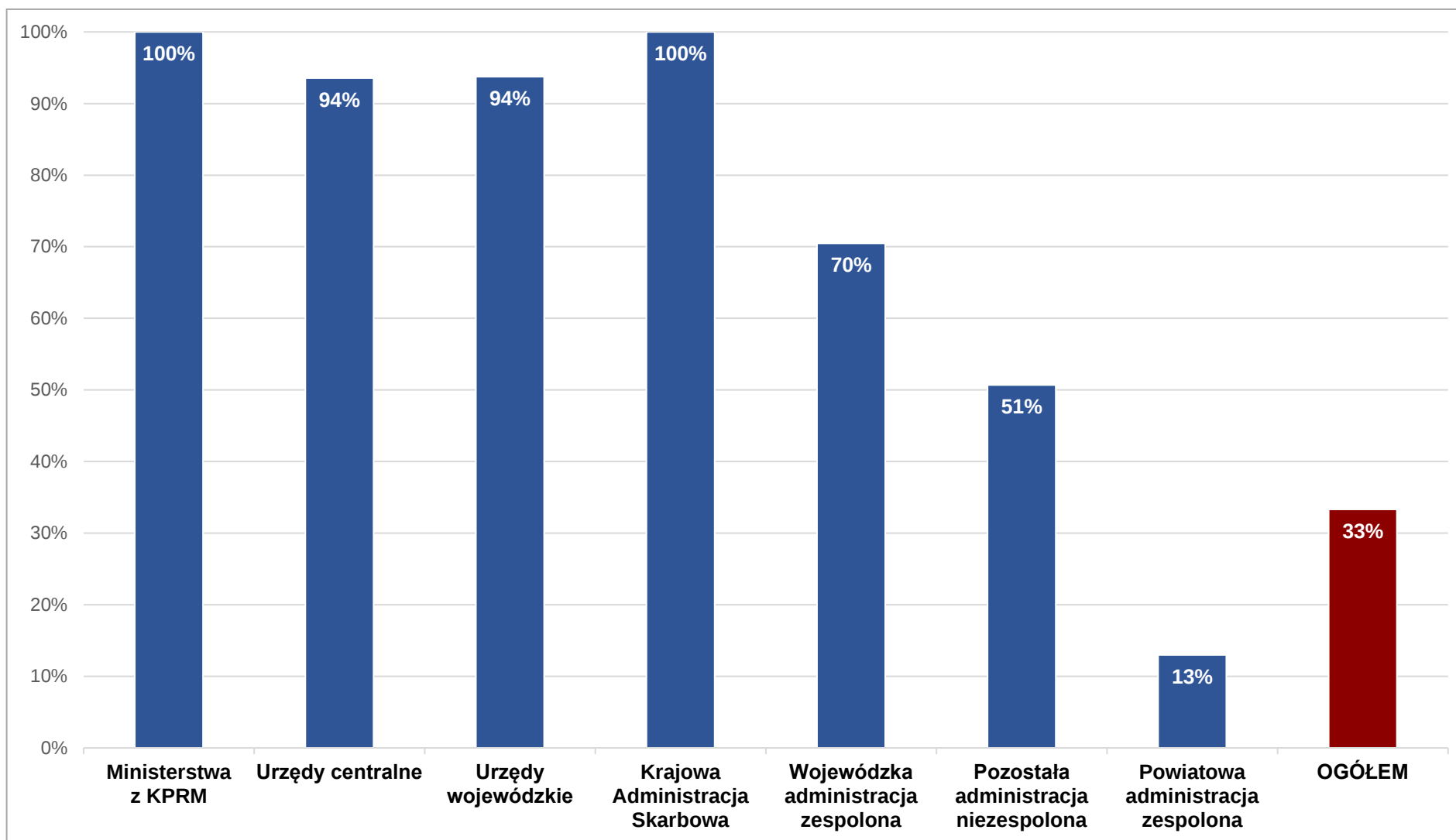
Wykres 1b. Liczba godzin nadliczbowych według statusu członka korpusu służby cywilnej – pracownicy służby cywilnej



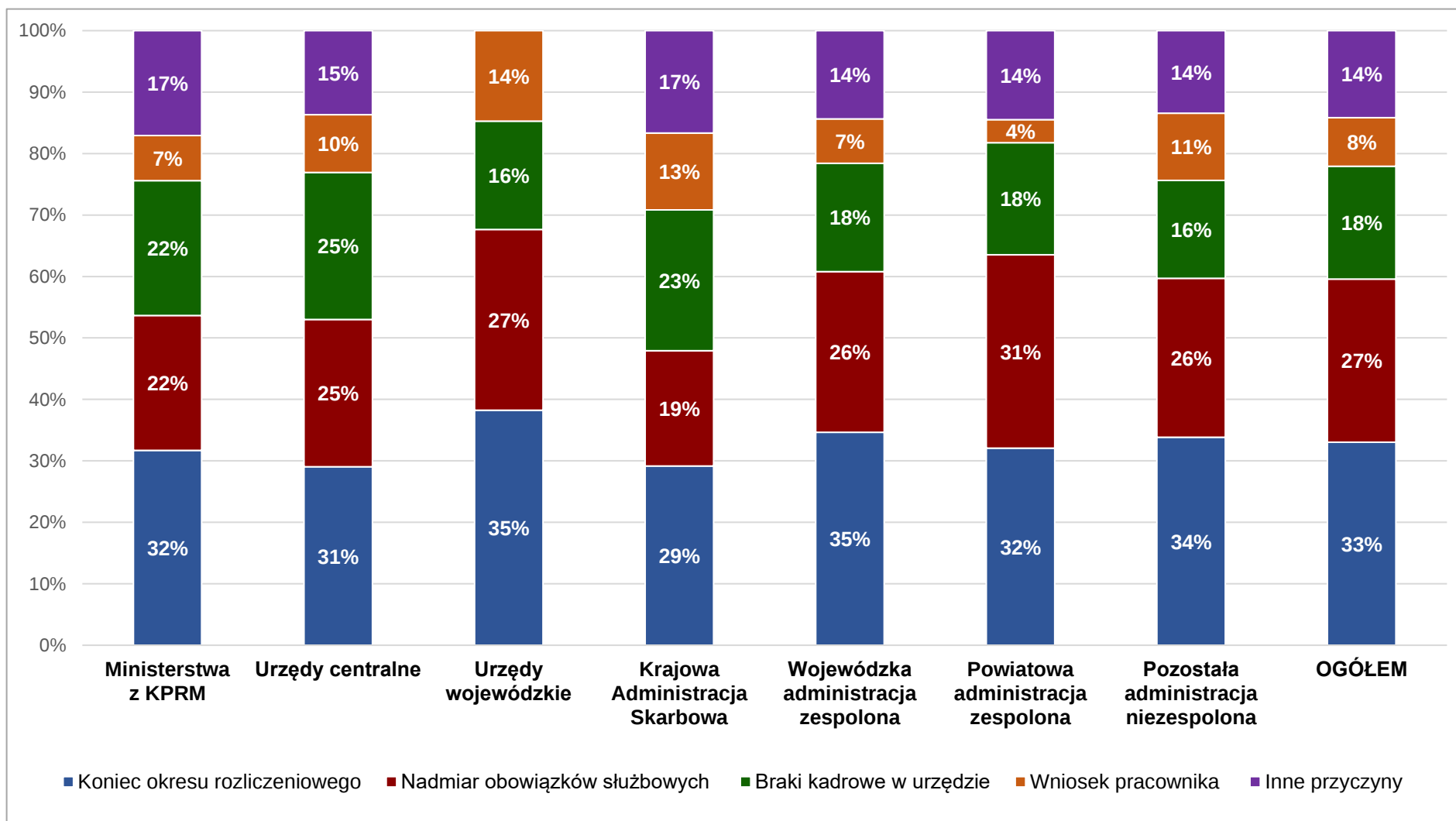
Wykres 2. Godziny nadliczbowe wypracowane przez poszczególne grupy urzędów



Wykres 3. Odsetek urzędów, które wypracowały godziny nadliczbowe, według grup urzędów



Wykres 4. Przyczyny nierozliczenia godzin nadliczbowych



8. Odpowiedzialność dyscyplinarna

Tabela 1. Liczba wszczętych i umorzonych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych w służbie cywilnej w 2020 r.

Grupy urzędów	Wszczęte postępowania wyjaśniające		Umorzone postępowania wyjaśniające		Wszczęte postępowania dyscyplinarne	
	ogółem	dynamika względem 2019 r.	ogółem	dynamika względem 2019 r.	ogółem	dynamika względem 2019 r.
Ministerstwa z KPRM	21	- 57%	10	- 44%	15	- 40%
Urzędy centralne	32	+ 14%	16	+ 23%	11	- 15%
Urzędy wojewódzkie	12	- 25%	5	- 29%	7	- 22%
Krajowa Administracja Skarbowa	113	+ 4%	32	- 14%	72	+ 3%
Wojewódzka administracja zespolona	58	- 3%	30	- 25%	26	+ 30%
Powiatowa administracja zespolona	39	- 42%	24	- 23%	7	- 59%
Pozostała administracja niezespolona	19	- 30%	4	- 56%	4	- 69%
OGÓŁEM	294	- 17%	121	- 22%	142	- 15%

9. Etyka

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

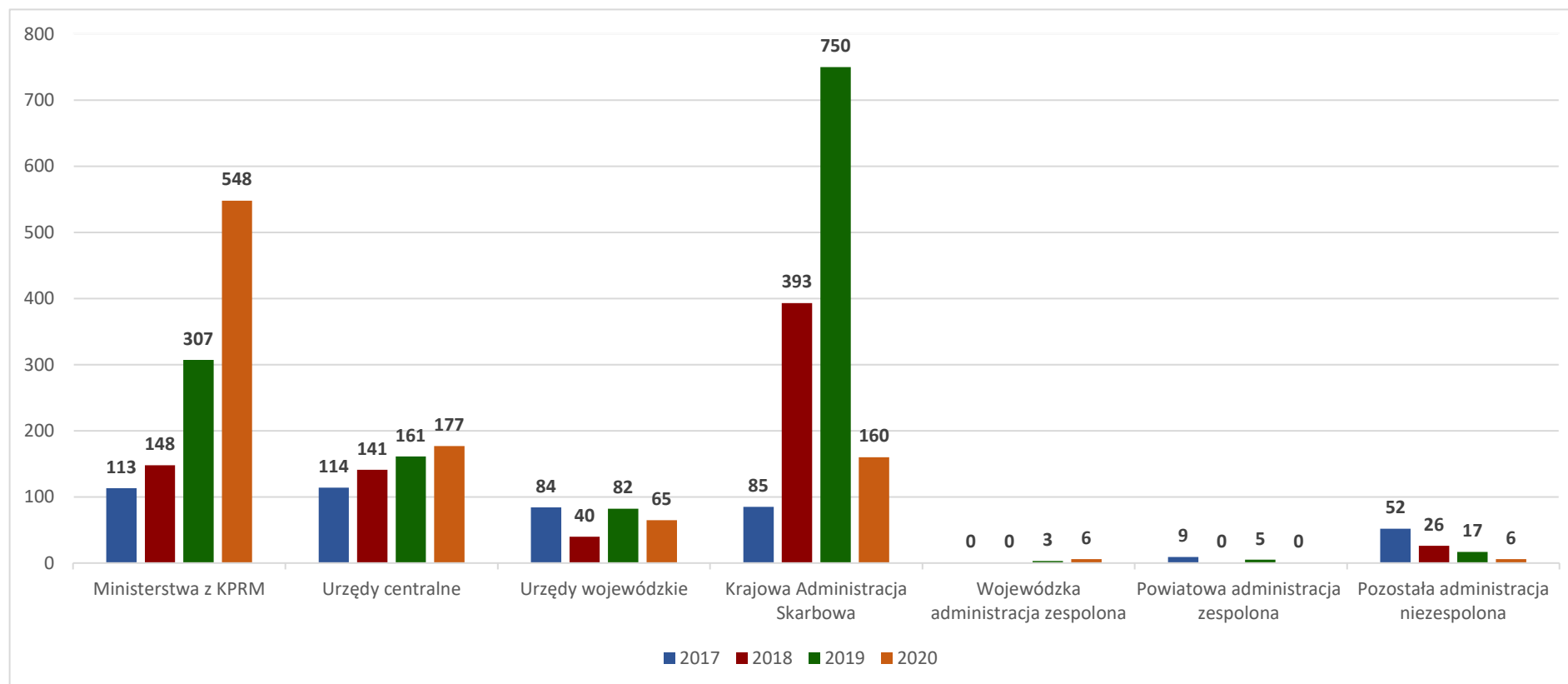


Tabela 1. Informacja na temat szkoleń z etyki w służbie cywilnej

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których uwzględniono szkolenie z etyki w programie służby przygotowawczej			Liczba urzędów, w których zapewniono pracownikom szkolenia z etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów			Liczba osób przeszkolonych z etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów				
	ogółem	dynamika względem 2019 r.	dynamika względem 2017 r.	ogółem	dynamika względem 2019 r.	dynamika względem 2017 r.	ogółem	dynamika względem 2019r.	dynamika względem 2017r.	w tym: w ramach szkoleń stacjonarnych	
										ogółem	dynamika względem 2019 r.
Ministerstwa z KPRM	17	- 11%	0%	17	- 15%	+ 6%	11019	+ 165%	+ 624%	1387	- 36%
Urzędy centralne	31	+ 3%	+ 7%	24	- 17%	+ 26%	9903	+ 187%	+ 237%	604	- 43%
Urzędy wojewódzkie	16	0 %	0 %	12	- 20%	0%	1556	- 58%	+28%	444	- 83%
Krajowa Administracja Skarbowa	17	+ 6%	+ 21%	17	0 %	+ 6%	12484	- 69%	+ 301%	3344	+ 52%
Wojewódzka administracja zespolona	149	+ 10%	+ 34%	90	+ 10%	+ 88%	2747	- 18%	+ 143%	900	- 65%
Powiatowa administracja zespolona	399	+ 22%	+ 64%	141	- 16%	+ 25%	1137	- 2%	+ 75%	546	- 45%
Pozostała administracja niezespolona	245	+ 3%	+ 13%	113	- 7%	- 8%	2345	- 32%	- 5%	883	- 60%
OGÓŁEM	874	+ 12%	+ 35%	414	- 8%	+ 19%	41191	- 31%	+ 216%	8108	- 41 %

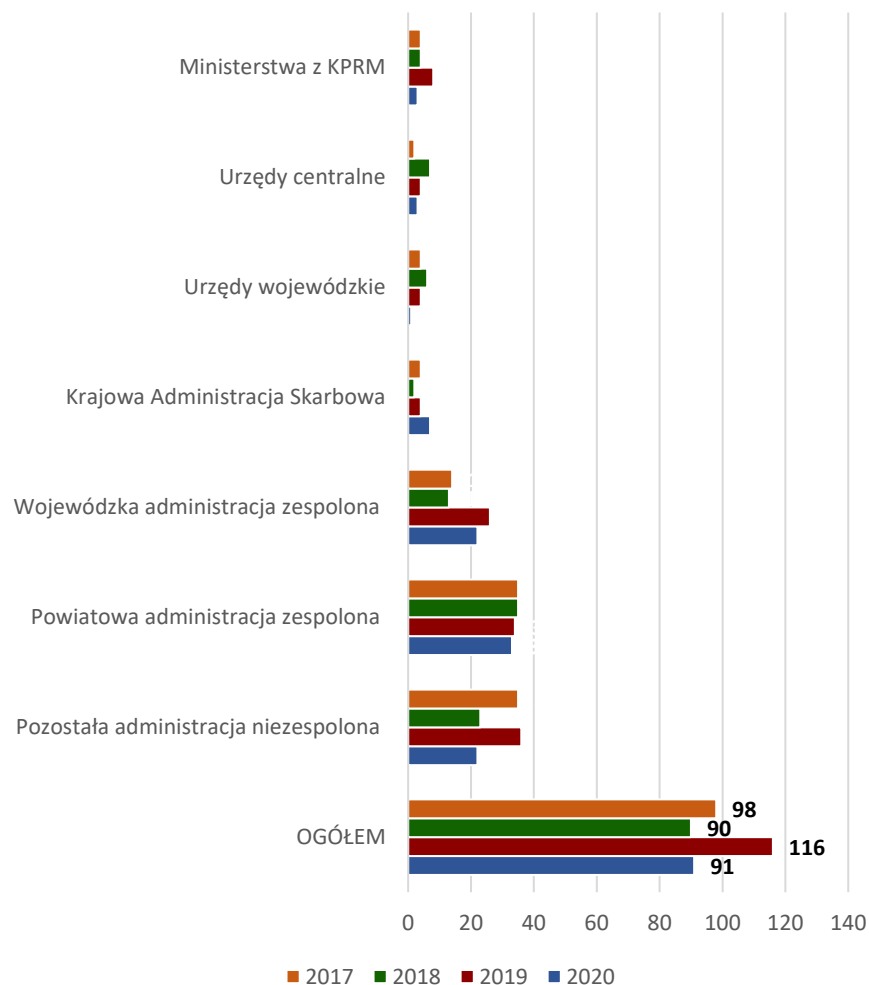
Tabela 2. Doradca ds. etyki i inne mechanizmy wspierania pracowników

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których:								
	powołano doradcę ds. etyki/zespół doradców							zapewniono inny/alternatywny mechanizm konsultacji ⁷¹	
	ogółem w 2018 r.	dynamika względem 2017 r.	ogółem w 2019 r.	dynamika względem 2018 r.	ogółem w 2020 r.	dynamika względem 2019 r.	dynamika względem 2017 r.	ogółem w 2020 r.	dynamika względem 2019 r.
Ministerstwa z KPRM	17	+ 6%	17	0%	17	0%	+ 6%	6	-14%
Urzędy centralne	19	+ 36%	24	+26%	25	+4%	+79%	4	-33%
Urzędy wojewódzkie	15	+36%	15	0%	15	0%	+36%	5	+67%
Krajowa Administracja Skarbowa	5	+67%	7	+40%	12	+71%	+300%	5	+67%
Wojewódzka administracja zespolona	7	+40%	18	+157%	38	+111%	+660%	30	+50%
Powiatowa administracja zespolona	11	+120%	32	+191%	67	+109%	1240%	54	+93%
Pozostała administracja niezespolona	18	+29%	15	-17%	26	+73%	+86%	30	+25%
OGÓŁEM	92	+35%	128	+39%	200	+56%	+194%	134	+47%

⁷¹ Od 2019 roku zbieramy dane na temat tego, czy dyrektor generalny/kierownik urzędu zapewnia pracownikom w sytuacji etycznie wątpliwej lub trudnej inny mechanizm konsultacji niż powołanie doradcy ds. etyki.

Wykres 2. Samoocena i inne działania podejmowane, aby budować i promować kulturę uczciwości w urzędzie

Liczba urzędów, które przeprowadziły anonimową samoocenę kultury uczciwości



Liczba urzędów, które wprowadziły wytyczne lub inne działania, aby budować i promować kulturę uczciwości w urzędzie

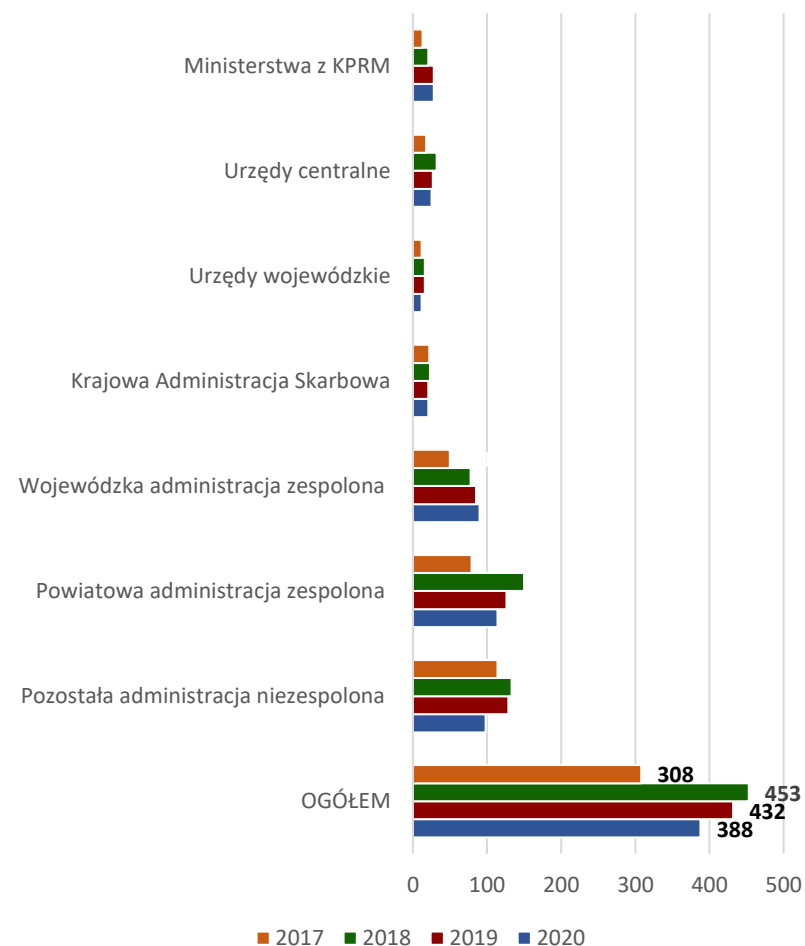


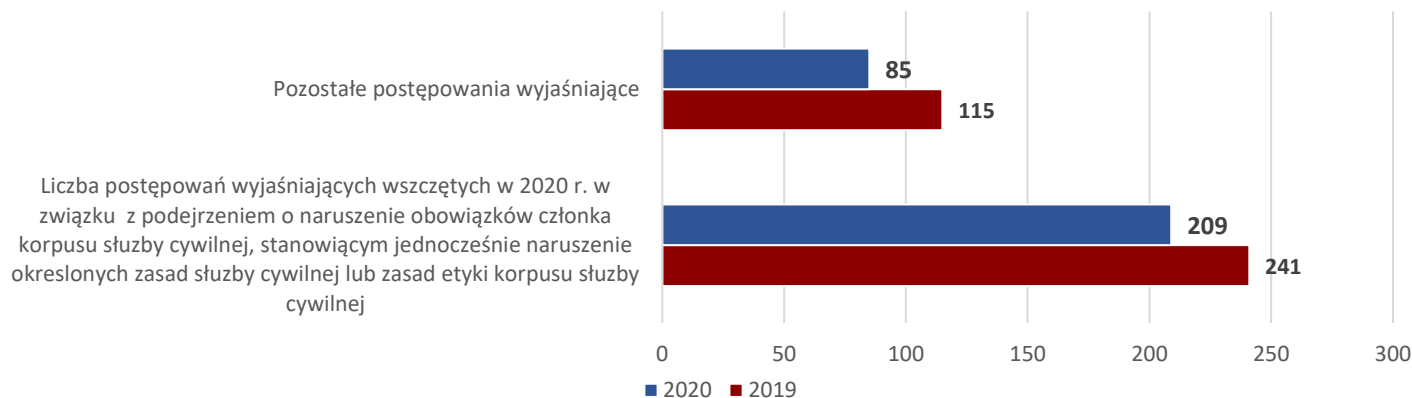
Tabela 3. Przykłady działań dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w 2020 roku, związanych z budową i wzmocnieniem kultury uczciwości w służbie cywilnej⁷²

Lp.	Krótką charakterystyka działań
1.	Powoływanie zespołów m.in. do spraw przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, korupcji, do spraw przeprowadzenia badania poziomu uczciwości, zapewnianie pracownikom wsparcia (w tym telefonicznego, e-mailowego) w sytuacji trudnej itp.
2.	Akcja informacyjna dla pracowników urzędu na temat zespołu doradców ds. etyki, w tym sposobów komunikowania się z doradcami – zakładka w intranecie, informacja w aktualnościach i na wygaszaczach ekranu.
3.	Promocja wybranych zasad służby cywilnej i zasad etyki w aktualnościach w intranecie i na wygaszaczach ekranu, m.in. akcja „Majówka z etyką” – czyli promocja wybranych zasad w intranecie, aktualizowana informacja – zakładka w intranecie, e-mailowe wsparcie – okresowe e-maile o dostępności informacji w zakładce, biuletyny resortowe, branżowe, urzędowe.
4.	Akcja „Hejt, to nam nie służy” - publikacja w intranecie serii artykułów na temat związany z hejtem w sieci oraz zasad „Kultura komunikacji w sieci”, wybranych przez pracowników w głosowaniu.
5.	Wewnętrzna kampania informacyjno-promocyjna JesteMFair – m.in. e-mailowe komunikaty do pracowników i dyrektorów komórek organizacyjnych, publikacje w zakładce intranetowej pod nazwą JesteMFair, publikacje w newsletterze MF i KAS.
6.	Opracowanie i upowszechnienie wśród pracowników wytycznych na temat przeciwdziałania konfliktowi interesów, polityki „prezentowej”, roli przełożonych w organizacji, przeciwdziałania mobbingowi i innym zjawiskom niepożądanym itp.
7.	Opracowanie edukacyjnego „pakietu powitalnego” dla nowych pracowników, m.in. na podstawie dokumentów CBA i DSC.
8.	Promowanie wśród pracowników szkoleń, które są dostępne m.in. na platformach e-learningowych CBA, DSC, MF i zachęta do udziału w kursach.
9.	Spotkania kierownictwa z kadrą zarządzającą i pracownikami, aby na bieżąco omawiać medialne przypadki spraw wątpliwych etycznie, korupcji i zwiększać wiedzę podczas szkoleń prowadzonych przez liderów organizacji.
10.	Upowszechnianie rocznych raportów z przeglądu postawy etycznej pracowników, zawierających informację o wprowadzonych działaniach naprawczych.
11.	Analiza ryzyk, w tym określenie stanowisk narażonych na korupcję.

⁷² Publikacja działań ma na celu upowszechnianie dobrych, sprawdzonych rozwiązań w zakresie budowy i promocji kultury uczciwości. Liczymy, że staną się one inspiracją dla dyrektorów generalnych/kierowników innych urzędów.

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

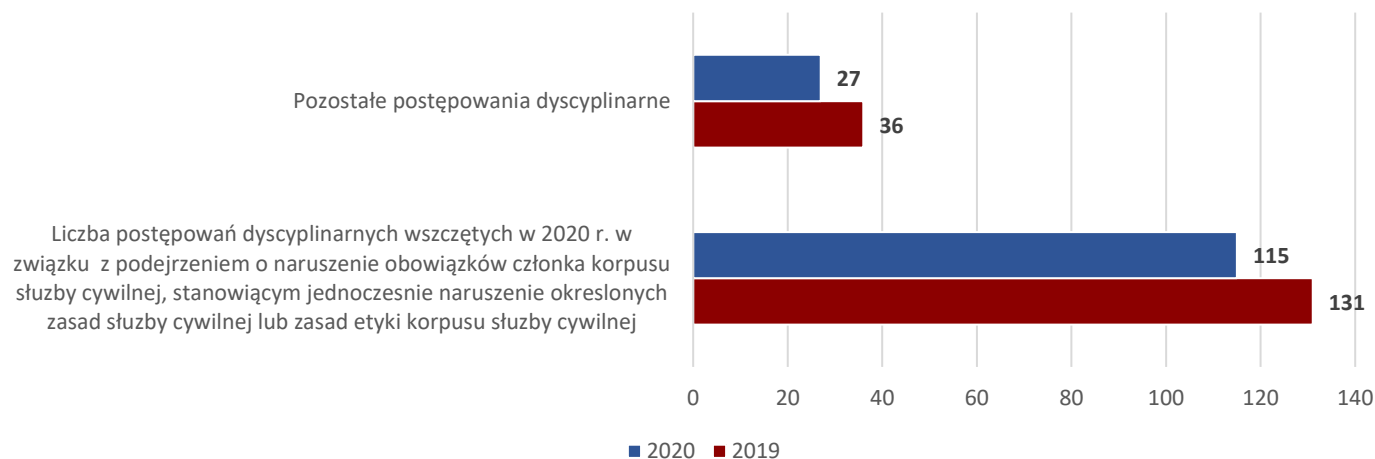
Liczba postępowań wyjaśniających wszczętych w 2020 r. (ogółem: 294)



Najczęściej wskazywane zasady:

- Zasada rzetelności (103)
- Zasada godnego zachowania (59)
- Zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej (50)

Liczba postępowań dyscyplinarnych w 2020 r. (razem: 142)



Najczęściej wskazywane zasady:

- Zasada rzetelności (58)
- Zasada godnego zachowania (31)
- Zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej (29)

10. Wizerunek i prosty język

Tabela 1. Przykłady działań związanych z promowaniem służby cywilnej przez członków korpusu

Lp.	Przykłady działań
1.	Prowadzenie działań edukacyjnych (jak Forum kultury bezpieczeństwa zajęcia Akademii Bezpieczeństwa Kolejowego), w tym organizacja konferencji (np. prasowych, naukowych), webinarów i spotkań online dla ekspertów z danej dziedziny, dla przedsiębiorców i firm, szkoleń, forów, konkursów itp.
2.	Prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych, jak „Kolejowe ABC”, „Dzień Pasażera”, „Kręci mnie bezpieczeństwo”, „Czujka na straży Twojego bezpieczeństwa”, „Stop pożarom traw”, „Ptaki Zimujące w Polsce”, „Po Pierwsze Nie Szkodzić”, „Hazard? Nie, dziękuję”.
3.	Promowanie służby cywilnej i działań (w tym sukcesów) urzędu poprzez stronę internetową urzędu, publikacje branżowe, foldery, ulotki i filmy reklamowe, ale też w mediach społecznościowych (Twitter, LinkedIn i YouTube, Facebook).
4.	Organizacja wydarzeń takich jak dni i drzwi otwarte (np. „Piątki z UTK” – co 2 tygodnie dni otwarte online), dla dzieci i młodzieży oraz dla kandydatów do pracy i służby.
5.	Zwiększenie dostępności (np. montaż pętli indukcyjnej dla osób niedosłyszących w punkcie obsługi klienta) i realizacja programu płatnych praktyk dla studentów i staży dla osób z niepełnosprawnością.
6.	Udział w targach pracy, także w formie zdalnej (przekazanie uczestnikom informacji nt. praktyk studenckich, staży i procesu rekrutacji, prezentacja bazy ogłoszeń o naborach do służby cywilnej i filmów promocyjnych).
7.	Promowanie działalności urzędu poprzez prowadzenie karierowych profili w mediach społecznościowych. Prezentacja urzędu i służby cywilnej jako dobrego pracodawcy i wskazywanie zalet zatrudnienia w administracji rządowej.
8.	Angażowanie się pracowników urzędów w akcje społeczne (działania z zakresu społecznej odpowiedzialności – CSR) i charytatywne, np. dzień solidarności z osobami z zespołem Downa, #GaszynChallenge, #sadziMy, Drogocenna Krew GDDKiA, wspieranie schronisk dla zwierząt, zbiórka butów dla osób w kryzysie bezdomności i darów, udział w akcji honorowego oddawania krwi i osocza.
9.	Ujednolicenie i profesjonalizacja systemu identyfikacji wizualnej urzędu (w tym takich elementów jak logo, nagłówek/metryka pisma, wzór prezentacji (na każdym slajdzie logotyp, spójna kolorystyka, adresy strony WWW), teczki, roll-up.
10.	Współpraca z mediami, np. radiem, telewizją (np. 12 odcinków ogólnopolskiego programu dla TVP "Spiszmy się, jak na rolników przystało" o Powszechnym Spisie Rolnym 2020), prasą, w tym wywiady eksperckie, artykuły prasowe.

Tabela 2. Przykłady działań związanych z upowszechnianiem prostego języka przez członków korpusu

Lp.	Przykłady działań
1.	Zamieszczanie materiałów edukacyjnych i innych informacji w extranecie urzędów podległych i nadzorowanych.
2.	Powołanie lub wskazanie lidera prostego języka i powołanie lub utworzenie zespołu ds. prostego języka, który wspiera dyrektora generalnego/kierownika urzędu w działaniach na rzecz upraszczania komunikacji urzędu. Członkowie zespołu dostosowują standard komunikacji do potrzeb urzędu, opracowują materiały edukacyjne, szablony dokumentów, szkolą pracowników, konsultują teksty i wspierają pracowników w upraszczaniu. Przeprowadzają cykliczny audyt obowiązujących standardów prostego języka w urzędzie i in.
3.	Uwzględnienie wytycznych dotyczących komunikacji i tworzenia prostych, przystępnych materiałów w polityce dostępności urzędu.
4.	• Publikowanie prostojęzycznych komunikatów nt. praw i obowiązków konsumentów. • Przygotowanie ulotek i poradników dla klientów, zgodnie ze standardem prostego języka i zasadami dostępności (logiczny układ treści, pomijanie cytatów z ustaw i unikanie prawniczego żargonu, kierowanie przekazu bezpośrednio do odbiorcy, zastępowanie tekstu grafikami).
5.	Podpisanie przez przedstawicieli urzędów administracji rządowej deklaracji o współpracy na rzecz prostej komunikacji.
6.	Uruchomienie wspólnego projektu MF i KAS – „Ulga językowa”. • Edukowanie pracowników, aby rozumieli, że proste, zrozumiałe i przejrzyste komunikaty przekładają się na efektywną komunikację. Zmniejszanie dystansu między nadawcą i odbiorcą umacnia zaufanie obywateli do administracji i państwa. • Utworzenie grupy ambasadorów prostego języka, którzy udzielają porad językowych, opracowują szablony pism czy odpowiedzi na standardowe pytania.
7.	Zwiększanie dostępności cyfrowej i komunikacyjno-informacyjnej urzędu poprzez zamieszczanie na stronie internetowej urzędu tekstów łatwych do czytania. Daje to dostęp do informacji wszystkim, zatem także osobom z niepełnosprawnościami.
8.	Wprowadzenie obowiązkowego szkolenia z prostego języka dla nowych pracowników w ramach służby przygotowawczej.
9.	Udział pracowników urzędu w kursie e-learningowym „Tworzenie komunikatów pisemnych zrozumiałych i dopasowanych do odbiorcy”, dostępnym w systemie e-learningowym KPRM.