

NAGRODY W SŁUŻBIE CYWILNEJ

1. Podstawy tworzenia funduszu nagród w służbie cywilnej

Podstawę formalno-prawną tworzenia funduszu nagród w służbie cywilnej stanowi ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Zgodnie z art. 93 ustawy, członkom korpusu służby cywilnej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę ze specjalnie utworzonego w tym celu funduszu nagród w służbie cywilnej. Fundusz nagród, w wysokości 3% planowanych wynagrodzeń osobowych, pozostaje w dyspozycji dyrektorów generalnych urzędów (kierowników urzędów) i może być przez nich podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia. Z ww. przepisu wynika zatem, że obowiązkowe jest utworzenie 3% funduszu nagród, natomiast jego podwyższanie powyżej ustalonej w ustawie wysokości zależy od decyzji dyrektora generalnego (kierownika urzędu) uwzględniającej możliwości finansowe jednostki.

Fundusz nagród tworzony w urzędzie stanowi wielkość planowaną. Ustawowo określony obowiązek utworzenia 3% funduszu nagród (oraz możliwość jego podwyższania) nie jest tożsamy z obowiązkiem wydatkowania środków z tego funduszu. Podkreślić należy, że przyznanie pracownikom nagród z funduszu nagród ma charakter uznaniowy, zależny od woli i możliwości finansowych pracodawcy, a pracownik nie ma roszczenia o nagrodę. Decyzja w zakresie wysokości wydatkowanych z funduszu środków, przyznawanie nagrody oraz określenie jej wysokości należy do kompetencji dyrektora generalnego urzędu, któremu wskazany wyżej przepis przyznaje uprawnienie do dysponowania utworzonym w urzędzie funduszem nagród.

W obecnym stanie prawnym spełnienie postulatów projektowanych w strategii *Sprawne Państwo* i Programie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w zakresie budowy motywacyjnego systemu wynagrodzeń możliwe jest jedynie poprzez doskonalenie procedur nagradzania w korpusie służby cywilnej.

2. Czynniki powstawania oszczędności, które można przeznaczyć na zwiększenie funduszu nagród

Fundusz nagród może zostać zwiększony przez dyrektora generalnego urzędu w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia. W praktyce podwyższenie funduszu nagród powyżej obligatoryjnej do utworzenia wysokości 3% planowanych wynagrodzeń osobowych, następuje w związku z występowaniem oszczędności środków na wynagrodzenia powstałych przede wszystkim w związku z:

- okresowym nieobsadzeniem wakatów wskutek ruchu kadrowego, który ma miejsce na przestrzeni danego roku budżetowego,
- korzystaniem przez pracowników w trakcie roku z urlopów wychowawczych oraz urlopów bezpłatnych,
- korzystaniem przez pracowników z zasiłków chorobowych, macierzyńskich, opiekuńczych (wyплаты ww. zasiłków nie obciążają funduszu wynagrodzeń ponieważ dokonywane są ze środków ZUS),
- wykorzystania środków przewidzianych na nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne na dany rok budżetowy poniżej zakładanego planu,
- zasileniem funduszu nagród niewykorzystanymi środkami finansowymi przeznaczonymi na wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Poziom generowanych oszczędności funduszu wynagrodzeń może różnić się nawet istotnie w poszczególnych latach budżetowych, co w bezpośredni sposób wpływa również na możliwości zwiększania przez dyrektora generalnego (kierownika) urzędu funduszu nagród.

Przepisy ustawy o służbie cywilnej przyznają dyrektorowi generalnemu (kierownikowi) urzędu kompetencje do podejmowania decyzji w tym zakresie. Jednakże powstanie oszczędności funduszu wynagrodzeń osobowych nie jest powiązane z obowiązkiem ich przeznaczenia (w całości lub części) na podwyższenie funduszu nagród.

Możliwość zwiększenia przez dyrektora generalnego (kierownika urzędu) funduszu nagród powyżej ustalonej ustawowo wysokości 3% wynagrodzeń osobowych (bez dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. trzynastki), a także poziom tego zwiększenia, uzależnione są bezpośrednio od powstania w trakcie danego roku budżetowego oszczędności w funduszu wynagrodzeń. Na poziom tych oszczędności mają wpływ różne czynniki, do których można zliczyć w szczególności: wysokość środków ogółem na wynagrodzenia, poziom zatrudnienia, fluktuację kadr, dynamikę procesów kadrowych, strukturę zatrudnienia i wynagrodzeń, a także otoczenie zewnętrzne, tj. w szczególności uwarunkowania rynku pracy. Wymienione czynniki w sposób powiązany wpływają na dynamikę wydatkowania środków z funduszu wynagrodzeń ogółem. Poziom i natężenie wpływu wymienionych wyżej czynników są zazwyczaj różne w odniesieniu do konkretnego roku budżetowego.

3. Nagrody a premie

W potocznym rozumieniu pojęcia „premia” i „nagroda” są często mylone i stosowane wymiennie. Jednakże z punktu formalno-prawnego, nagrody i premie mają odmienny charakter i różnice, które pozycjonują je w odrębnych obszarach systemu motywacyjnego.

Różnice pomiędzy nagrodą a premią dotyczą w szczególności następujących cech tych świadczeń:

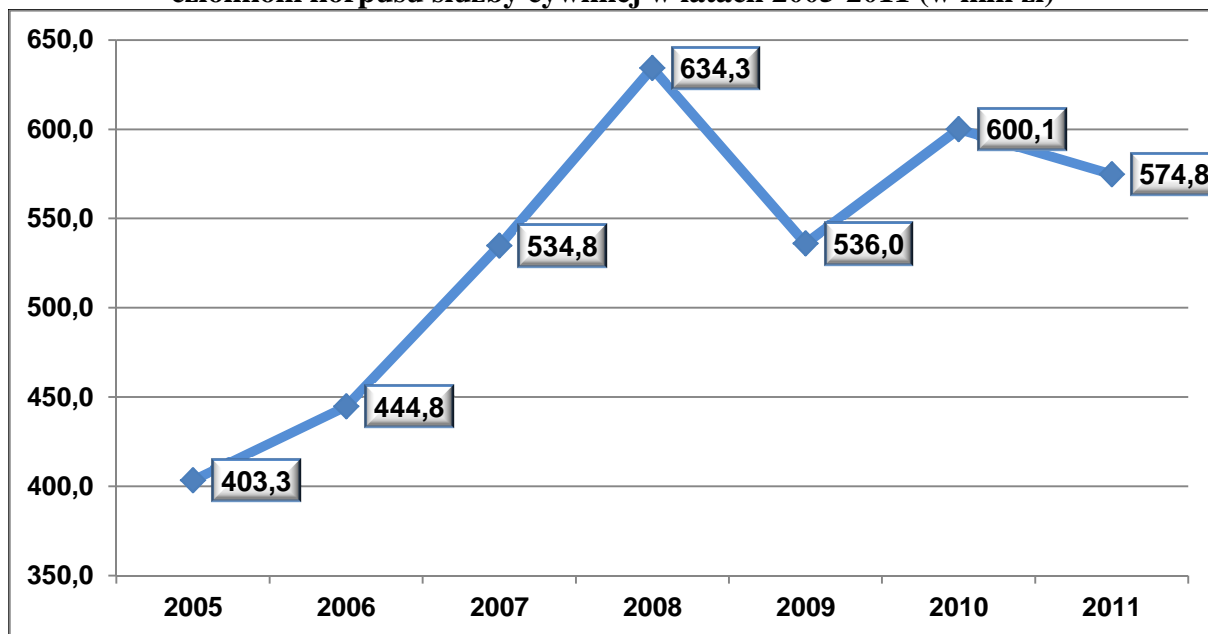
- uznaniowego charakteru nagród, zarówno w zakresie decyzji o przyznaniu nagrody, jak i określenia jej wysokości, w odróżnieniu od obligatoryjnego obowiązku przyznania premii w ustalonej wysokości po spełnieniu przez pracownika określonych warunków,
- nagroda, co do zasady, nie ma charakteru roszczeniowego po stronie pracownika, w odróżnieniu od premii, której pracownik – po spełnieniu warunków określonych dla jej przyznania – może dochodzić na drodze sądowej.

Podkreślić należy, że ustawa o służbie cywilnej oraz akty wykonawcze do tej ustawy nie przewidują w aktualnym stanie prawnym możliwości przyznawania premii członkom korpusu służby cywilnej.

4. Dane statystyczne

W celu zobrazowania wyżej opisanej problematyki, przedstawiono dane dotyczące poziomu środków wydatkowanych na nagrody z funduszu nagród oraz ich udziału w funduszu wynagrodzeń osobowych członków korpusu służby cywilnej w latach 2005-2011 (dane z roku 2012 znane będą w drugim półroczu 2013 r.). Źródłem tych danych są sprawozdania dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej. Informacje dotyczące lat 2007-2009 obejmują również dane dla wysokich stanowisk państwowych niebędących kierowniczymi stanowiskami państwowymi, które w 2009 r. stały się wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej (likwidacja Państwowego Zasobu Kadrowego).

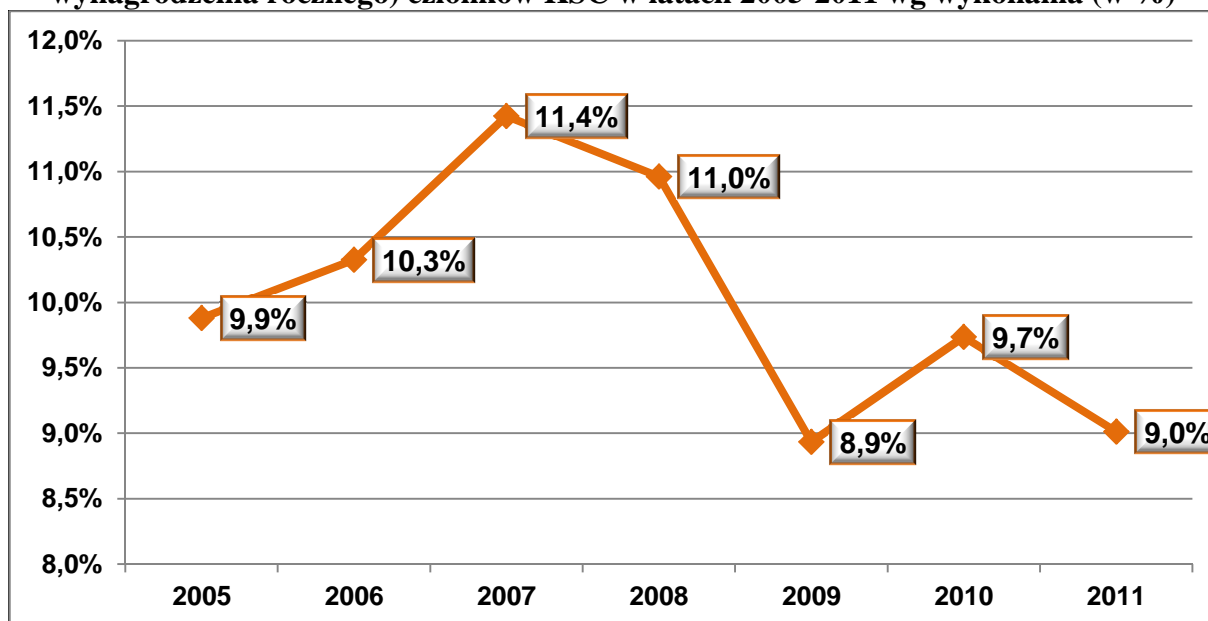
**Wysokość funduszu nagród wypłaconych
członkom korpusu służby cywilnej w latach 2005-2011 (w mln zł)**



Należy zauważyć, iż wzrost funduszu wynagrodzeń wynikał m.in. z corocznej waloryzacji kwoty bazowej do roku 2009, od kiedy ma miejsce jej zamrożenie. Ponadto rok 2008 był wyjątkowy m.in. z uwagi na fakt rozdysponowania w tym czasie, przyznanych w 2007 r., środków z rezerwy celowej przeznaczonej m. in. na wypłatę dodatków specjalnych oraz sfinansowanie procesu wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (ok. 360 mln zł). Natomiast w 2011 r. przeznaczono dodatkowe środki na nagrody dla pracowników zaangażowanych w przygotowanie i sprawowanie przewodnictwa Polski w Radzie Unii Europejskiej (ok. 13 mln. zł).

Możliwość podwyższenia funduszu nagród jest powszechnie wykorzystywana i w 2011 r. liczba urzędów z funduszem nagród wynoszącym powyżej 3% wyniosła 1 898, co stanowiło ok. 83% wszystkich urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej. W przypadku powiatowej administracji zespolonej oraz pozostałej administracji niezespolonej ok. ¼ urzędów w 2011 r. nie skorzystała z tego uprawnienia.

Udział funduszu nagród w funduszu wynagrodzeń osobowych ogółem (bez dodatkowego wynagrodzenia rocznego) członków KSC w latach 2005-2011 wg wykonania (w %)



Według Głównego Urzędu Statystycznego (na podstawie cyklicznego badania struktury wynagrodzeń wg zawodów, sprawozdanie Z-12 za 2010 r.) – procentowy udział zmiennych składników wynagrodzenia (tj. premii regulaminowych oraz nagród i premii uznaniowych) w wynagrodzeniu ogółem w gospodarce narodowej wyniósł 11,0%.

Poniżej tabela przedstawia dane dotyczące poziomu wykonanego funduszu nagród w 2011 r. według kategorii urzędów.

Wysokość funduszu nagród oraz przeciętnej nagrody w ujęciu miesięcznym „per capita” członków korpusu służby cywilnej w roku 2011 według kategorii urzędów

Kategoria urzędów	Fundusz nagród w korpusie służby cywilnej (w mln zł)	Wysokość przeciętnej nagrody „per capita” w ujęciu miesięcznym (w zł)
Ministerstwa	108,7	696
Urzędy Centralne	72,7	570
Urzędy Wojewódzkie	40,7	383
Wojewódzka Administracja Zespolona	43,9	240
Powiatowa Administracja Zespolona	14,1	135
Izby Skarbowe	25,7	580
Urzędy Skarbowe	156,2	336
Urzędy Kontroli Skarbowej	47,6	772
Pozostała Administracja Niezespolona	59,5	284
Placówki Zagraniczne	5,7	351

W praktyce, co potwierdzają zaprezentowane powyżej dane liczbowe, urzędy duże, mające relatywnie wysoki poziom zatrudnienia, mają większe możliwości zwiększania funduszu nagród z oszczędności środków na wynagrodzenia. Podkreślić jednak należy, że zwiększenie funduszu nagród z tych oszczędności nie ma charakteru obligatoryjnego. Niekiedy część wygenerowanych oszczędności zwracana jest do budżetu państwa, co jest decyzją autonomiczną kierownika urzędu. O faktycznych możliwościach zwiększania funduszu nagród świadczą również zaprezentowane powyżej dane pokazujące znaczne zróżnicowanie przeciętnych nagród w ujęciu miesięcznym „per capita”.

Powszechność praktyki podwyższania przez dyrektorów generalnych (kierowników) urzędów funduszu nagród z oszczędności funduszu wynagrodzeń może oznaczać, że doceniają oni motywacyjną wartość nagród w systemie wynagradzania w służbie cywilnej. Jednocześnie zwiększenie środków na nagrody powoduje, że zwiększa się odczuwalność tego świadczenia przez pracowników. Należy jednak zauważyć, że możliwość podwyższenia funduszu nagród (z oszczędności funduszu wynagrodzeń) nie powinna być celem samym w sobie, ale wspierać budowanie motywacyjnego systemu nagradzania w urzędzie.

5. Racjonalne nagradzanie motywatorem w służbie cywilnej

Nagroda uznaniowa ma charakter narzędzia o bardzo dużym potencjale motywującym pracowników do zwiększania zaangażowania w realizację obowiązków służbowych, podnoszenia standardów realizacji zadań na zajmowanym stanowisku pracy, przejawiania inicjatywy, doskonalenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych, pod warunkiem stosowania przez pracodawcę sprawiedliwych, zbiektywizowanych, stabilnych i znanych pracownikom zasad przyznawania nagród. Teza ta pozostaje aktualna niezależnie od tego czy mamy do czynienia z pracownikami administracji publicznej czy sektora prywatnego.

Motywacyjna funkcja nagradzania nabiera szczególnego znaczenia również w związku z zamrożeniem wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (w tym w służbie cywilnej). Realne spadki wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej mają miejsce od 2009 roku (w 2009 o 1,8%, w 2010 o 1,2%, w 2011 o 0,6% - wstępne dane wskazują na kolejny

spadek w 2012 r.). Nagradzanie w służbie cywilnej powinno być wykorzystywane w taki sposób, aby maksymalizować korzyści płynące z nagradzania i w warunkach istotnie ograniczonych zasobów finansowych skutecznie motywować pracowników.

Podkreślić należy, że art. 93 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej stwarza możliwość przyznania nagrody członkowi korpusu służby cywilnej, który wykazał się szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Istotne znaczenie w treści ww. przepisu ma sformułowanie „szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej”, które wskazuje wprost, że nagroda, o której mowa w ww. artykule, nie powinna mieć charakteru powszechnego, tj. przysługiwać każdemu pracownikowi, który spełnia na oczekiwanym poziomie ustalone standardy wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy. Nagrody powinny być wyróżnieniem dla pracowników, którzy w danym okresie wykazali się szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Przyznanie nagrody powinno być nierozdzielnie powiązane z tworzeniem przez pracownika pewnej wartości dodanej w realizację zadań, zaangażowanie, postawę, itp. Nieprzyznanie nagrody nie jest karą dla pracowników, którzy w sposób prawidłowy (zgodny z oczekiwaniami) wykonywali obowiązki na zajmowanym stanowisku pracy, ale nie wykazali się szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Praktyka polegająca na tym, że zawsze nagradzani są wszyscy (lub prawie wszyscy) pracownicy, a zatem nadawanie nagrodom charakteru powszechnego obniża motywacyjną wartość nagrody, pozbawiając ją przymiotu świadczenia wyjątkowego, postrzeganego przez pracownika, jako wyróżnienie, nie tworzy warunków do budowania motywacyjnego systemu nagradzania i nie jest rekomendowana przez Szefa Służby Cywilnej.

6. Dobre praktyki nagradzania w służbie cywilnej

Określenie zasad i kryteriów przyznawania nagród w urzędzie jest jednym z warunków niezbędnych do budowania motywacyjnego systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej. Zarządzenie Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej określa katalog wytycznych zalecanych do uwzględnienia przy określaniu zasad i kryteriów przyznawania nagród w urzędzie, w tym:

- dobre praktyki w obszarze powiązania systemu nagród z polityką kadrową urzędu,
- dobre praktyki w zakresie określenia podmiotów uprawnionych do wnioskowania o nagrody,
- dobre praktyki w zakresie określenia rodzajów nagród i częstotliwości ich przyznawania,
- dobre praktyki w zakresie określenia kryteriów podziału i przyznawania nagród oraz sposobu dokonywania oceny,
- dobre praktyki w zakresie informowania pracowników o przyznaniu lub nieprzyznaniu nagrody.

Na stronie internetowej <http://dsc.kprm.gov.pl/aktualnosci/analiza-wybranych-zasad-przyznawania-nagrod-czlonkom-korpusu-sluzby-cywilnej> dostępna jest również Analiza wybranych zasad przyznawania nagród członkom korpusu służby cywilnej przygotowana na podstawie informacji uzyskanych z KPRM, ministerstw, urzędów centralnych, urzędów wojewódzkich oraz niektórych urzędów administracji skarbowej w zakresie przyjętych w tych urzędach wewnętrznych regulacji i zasad przyznawania nagród dla członków korpusu służby cywilnej, przyznawanych za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Opracowana analiza zawiera katalog inspirujących rozwiązań w zakresie nagradzania funkcjonujących w urzędach oraz dobrych praktyk rekomendowanych przez Szefa S.C., które uwzględniają wytyczne określone w standardach zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej dla obszaru motywowanie w części dotyczącej nagród w służbie cywilnej. Analiza ma na celu upowszechnienie tych dobrych praktyk.

WYNAGRODZENIA (I NAGRODY) OSÓB ZAJMUJĄCYCH KIEROWNICZE STANOWISKA PAŃSTWOWE

W celu zaprezentowania poziomu wynagrodzeń w ramach grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, posłużono się funkcjonalnym podziałem tych stanowisk na podgrupy w ramach całej administracji publicznej. Podział ten zdefiniowany został następująco:

Kierownicze stanowiska państwowe zatrudnione w administracji publicznej ogółem:

- Administracja państwowa – Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Biuro Rzecznika Praw Dziecka, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Instytut Pamięci Narodowej – Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, Kancelaria Prezydenta RP, Kancelaria Sejmu, Kancelaria Senatu, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Krajowe Biuro Wyborcze, Najwyższa Izba Kontroli oraz Państwowa Inspekcja Pracy;
- Administracja rządowa – ministerstwa (z KPRM), urzędy centralne oraz urzędy wojewódzkie;
- Pozostałe urzędy – Komisja Nadzoru Finansowego, Polski Komitet Normalizacyjny, Prokuratura Generalna Skarbu Państwa.¹

Zatrudnienie osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe w administracji publicznej ogółem w ujęciu przeciętnym w 2011 r. wyniosło 261 etatów, w tym 114 w ministerstwach, 64 w urzędach centralnych, 33 w urzędach wojewódzkich, 42 w urzędach administracji państwowej oraz 8 w pozostałych urzędach.

Analizując okres od 2001 do 2011 r., zatrudnienie kierowniczych stanowisk państwowych w administracji publicznej ogółem spadło o 36 etatów – prawie cały spadek był udziałem administracji rządowej – o 32 etaty². Opisane zmiany obrazuje poniższa tabela. Dane dotyczące roku 2012 zostaną opracowane.

¹ W niniejszej analizie zaprezentowano informacje dotyczące zakresu urzędów objętych ustawą o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, rozporządzeniem Prezydenta RP w sprawie szczegółowych zasad wynagradzania osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe i jednocześnie, dla których dostępne były odpowiednie dane. W związku z powyższym analiza nie obejmuje kierownictwa Polskiej Akademii Nauk, Narodowego Banku Polskiego oraz Trybunału Konstytucyjnego. Jednocześnie uwzględniono w niej dane dotyczące Komisji Nadzoru Finansowego, która jest objęta odrębnymi od ww. przepisami.

Ponadto nie uwzględniono szefów służb specjalnych, kierownictwa rządowych agencji typu: Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Agencja Rynku Rolnego, Agencja Mienia Wojskowego, itd. oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Narodowego Funduszu Zdrowia, Rządowego Centrum Legislacji, Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego – do których nie mają zastosowania przepisy dot. kierowniczych stanowisk państwowych. Źródłem ww. danych jest sprawozdanie Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Rb-70.

² Dane za 2011 r. nie zawierają zatrudnienia w Polskiej Akademii Nauk – z dniem 1 stycznia 2011 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. w zakresie finansowania Polskiej Akademii Nauk, na podstawie których jednostki organizacyjne PAN przestały być jednostkami budżetowymi. W związku z powyższym PAN przestała być objęta zakresem sprawozdania Rb-70. Zatrudnienie przeciętne osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe w PAN w 2010 r. wynosiło 4 etaty.

**Przeciętne zatrudnienie osób zajmujących
kierownicze stanowiska państwowe („R”) w administracji publicznej w latach 2001-2011**

Wyszczególnienie	„R” w administracji publicznej ogółem	„R” w administracji państwowej	„R” w administracji rządowej	„R” w pozostałych urzędach
2001 r.	297	41	243	13
2011 r.	261	42	211	8
Zmiana w 2011 r. względem 2001 (w %, 2001=100)	87,9%	102,4%	86,8%	61,5%

Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe – w całej administracji publicznej – wyniósł w 2011 r. 13.013 zł brutto. Należy zauważyć, że kwota bazowa wynagrodzeń „R” jest niezmienną od 6 lat, tj. od 2008 r. i wynosi 1.766,46 zł. Dodatkowo, zgodnie z wieloletnim planem finansowym państwa na lata 2012-15 nominalny fundusz wynagrodzeń podsektora rządowego i ubezpieczeń społecznych nie zmieni się (z wyjątkiem części służb mundurowych w 2012 roku i pracowników publicznych szkół wyższych w latach 2013-15).

**Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem
(tj. ze wszystkimi składnikami wynagrodzeń³, brutto) osób zajmujących kierownicze
stanowiska państwowe w administracji publicznej w latach 2001-2011**

Wyszczególnienie	„R” w administracji publicznej ogółem	„R” w administracji państwowej	„R” w administracji rządowej	„R” w pozostałych urzędach
2001 r.	13 763	16 966	13 246	11 054
2011 r.	13 013	17 071	12 029	17 660
zmiana nominalna w 2011 r. względem 2001 r. (w %, 2001=100)	94,6%	100,6%	90,8%	159,8%
zmiana realna w 2011 r. względem 2001 r. (w %, 2001=100)	73,1%	77,7%	70,1%	123,4%*

* wzrost wywołany zmianami raportowania.

Spadki realne wynagrodzeń osób zajmujących w badanym okresie kierownicze stanowiska państwowe są bardzo znaczące i wynoszą:

- 29,9% w administracji rządowej,
- 22,3% w administracji państwowej.

³ To jest: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, nagrody.

W ramach urzędów należących do administracji rządowej, najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2011 r. osiągnięte zostało przez osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe w ministerstwach – 12.338 zł brutto – najniższe zaś w urzędach wojewódzkich – 10.977 zł brutto.

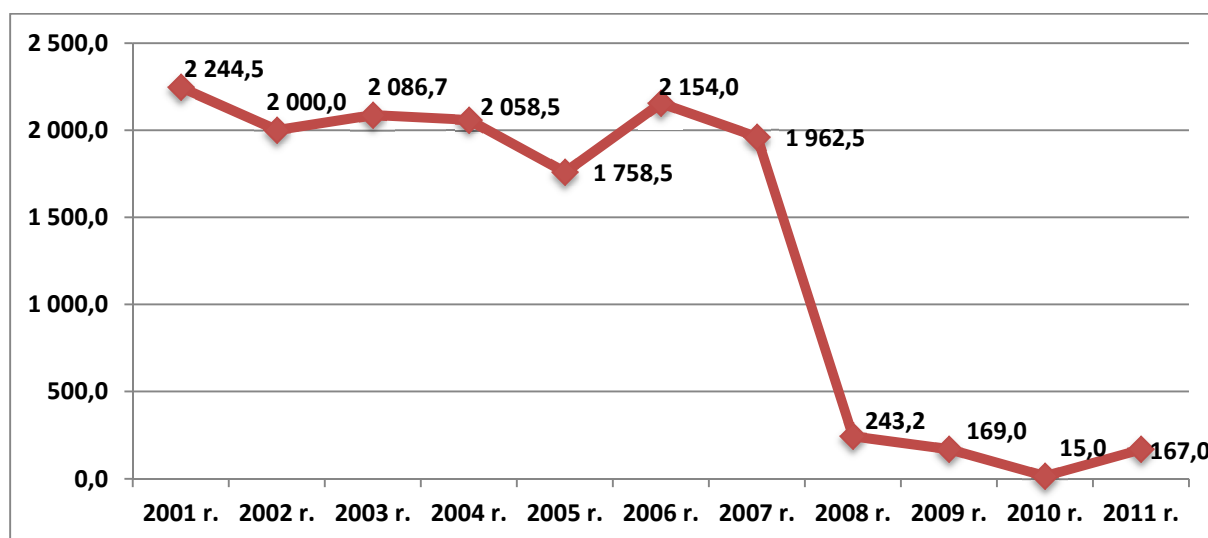
Analiza urzędów administracji rządowej wskazuje, iż pogłębiają się dysproporcje w wynagrodzeniach osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Łącznie w grupie ministerstw, urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich wynagrodzenia osób na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej były w 2011 r. o 496 zł wyższe niż osób na kierowniczych stanowiskach państwowych w tej grupie urzędów.

W dokumencie Najwyższej Izby Kontroli pt.: „Analiza wykonania budżetu państwa i założeń polityki pieniężnej w 2008 r.” Izba zwraca uwagę na brak jasnych przepisów regulujących kwestie wypłacania nagród dla R-ki. Jednocześnie w „Informacji o wynikach kontroli wykonania w 2009 roku budżetu państwa w części 16 – Kancelaria Prezesa Rady Ministrów”, po analizie kwestii wypłacania nagród dla R-ki, nie kwestionuje potrzeby i celowości nagradzania wzorowo wykonujących swe obowiązki osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz wyraża przekonanie o konieczności jednoznacznego uregulowania prawnego tych kwestii.

W przypadku urzędów administracji państwowej, takich jak Kancelaria Sejmu, czy Kancelaria Prezydenta RP możliwe jest wypłacanie nagród osobom zajmującym kierownicze stanowiska państwowe ze środków pochodzących z funduszu wynagrodzeń danego urzędu i możliwość ta jest realizowana.

W przypadku urzędów administracji rządowej, taka praktyka jest niedozwolona. Jedynym źródłem nagród dla tych osób (ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie, i inni) są środki ze specjalnie do tego celu zabezpieczonej puli w budżecie państwa, będącej w dyspozycji Prezesa Rady Ministrów. Poniższy wykres przedstawia dane dotyczące środków wydatkowanych na nagrody R-ki z ww. puli. Z danych tych wynika, że w 2011 roku w porównaniu do 2001 roku na nagrody przeznaczono ponad dziesięciokrotnie mniej środków. Natomiast największy spadek miał miejsce w 2008 roku, od kiedy to stale utrzymywany jest niski poziom wydatkowania tych środków.

Środki wydatkowane na nagrody R-ki z puli będącej w dyspozycji Prezesa Rady Ministrów w latach 2001-2011 (w tys. zł)



W 2011 roku udział środków na nagrody dla R-ki w administracji rządowej wyniósł 0,55% całego funduszu wynagrodzeń tej grupy osób (w 2001 roku udział ten wyniósł 6,13%).