



Służba publiczna w Polsce – diagnoza

*Skuteczne państwo i instytucje gospodarcze służące wzrostowi
oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu*



Narzędzia diagnozy

- OSR ex-post
- Coroczne sprawozdania
- Informacje z urzędów
- Orzeczenia WKD
- Dane gromadzone przez SSC
- Dobre praktyki innych państw



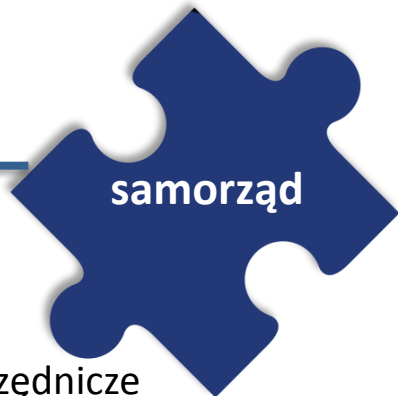
PROBLEM: różne zasady rekrutacji

otwarty
i konkurencyjny
nabór na stanowiska
urzędnicze



brak regulacji

otwarty
i konkurencyjny
nabór na stanowiska urzędnicze



otwarty
i konkurencyjny
nabór (często – z wyj.
stanowisk
kierowniczych),
lub brak regulacji



PROBLEM: różne podstawy nawiązywania stosunku pracy

- pierwsze zatrudnienie: umowa o pracę na czas określony (12 miesięcy)
- umowa o pracę na czas określony i nieokreślony
- mianowanie
- powołanie (wyższe stan.)

**służba
cywilna**

**administracja
państwowa**

ogólne przepisy
prawa pracy

- pierwsze zatrudnienie: umowa o pracę na czas określony do 6 miesięcy
- umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony
- wybór
- powołanie

samorząd

**inne instytucje
administracji**

ogólne przepisy
prawa pracy



PROBLEM: różne metody obsadzania stanowisk kierowniczych

wyższe stanowiska:
powołanie/odwołanie

służba
cywilna

administracja
państwowa

- kierownicy urzędów terenowej adm. rządowej: powołanie/odwołanie
- kierujący komórkami organizacyjnymi: powierzenie pełnienia funkcji lub powołanie/odwołanie
- w pozostałym zakresie: umowa o pracę

kierownicze stanowiska
urzędnicze:
otwarty i konkurencyjny
nabór – umowa o pracę

samorząd

inne instytucje
administracji

- powołanie/odwołanie: ARR, ARiMR, ANR, KRUS
- otwarty i konkurencyjny nabór – umowa o pracę: ZUS, NFZ, PAK, PARPA



PROBLEM: różne narzędzia HR

- służba przygotowawcza + pierwsza ocena
- ocena okresowa
- opis stanowisk pracy
- wartościowanie stanowisk pracy
- indywidualny program rozwoju zawodowego



- aplikacja administracyjna
- okresowe oceny kwalifikacyjne (dot. urzędnika państwowego mianowanego)



- służba przygotowawcza
- opis stanowiska pracy
- ocena okresowa

brak regulacji ustawowych



Dlaczego narzędzia HR w służbie cywilnej są nieefektywne?

ocena okresowa

duża liczba wysokich ocen jest niewiarygodna

urzędnicy powinni być oceniani przez obywateli

negatywna ocena powinna skutkować wypowiedzeniem

Indywidualny Program Rozwoju
Zawodowego

nie wynika z oceny

opis stanowisk pracy

nie ma wpływu na ocenę

wartościowanie stanowisk pracy

model kompetencyjny

fakultatywny

plan szkoleń

Narzędzia te nie są ze sobą powiązane!



Jak zarządzamy administracją?



Brak pełnej informacji!



Nie planujemy!



Nie rozwijamy!



PROBLEM: różna odpowiedzialność dyscyplinarna

podlegają wszyscy członkowie korpusu

**służba
cywilna**

**administracja
państwowa**

podlegają urzędnicy państwowi mianowani

brak regulacji ustawowych – nie podlegają

samorząd

**inne instytucje
administracji**

brak regulacji ustawowych – nie podlegają



System wynagrodzeń

służba cywilna

wynagrodzenie zasadnicze

dodatek stażowy

dodatek służby cywilnej

samorząd

wynagrodzenie zasadnicze

dodatek stażowy

urzędy państwowe

wynagrodzenie zasadnicze

dodatek stażowy

nagrody

dodatki zadaniowe

szczególne uprawnienia

nagroda jubileuszowa

„trzynastka”

odprawa



Jak jest w biznesie?



BIZNES

- płaće zasadnicze (83%)
- dodatki stałe (2%)
- płaće zmienne (15%)



SŁUŻBA CYWILNA

- płaće zasadnicze (69%)
- dodatki stałe (21%)
- płaće zmienne (10%)



POZOSTAŁA ADMINISTRACJA

- płaće zasadnicze (73%)
- dodatki stałe (17%)
- płaće zmienne (10%)



A jak w innych krajach?



Niemcy:

wynagrodzenie zasadnicze



jednorazowe premie
za szczególne osiągnięcia
zawodowe



specjalne dodatki
na stanowiskach trudnych
do obsadzenia



Wielka Brytania:

wynagrodzenie zasadnicze



zmiennie wynagrodzenie
w zależności od wyników
osiąganych indywidualnie



zmiennie wynagrodzenie
w zależności od wyników
osiąganych zespołowo



Ile aktów prawnych reguluje działanie administracji?

Ustawa o służbie cywilnej

Ustawa o pracownikach samorządowych

Ustawa o pracownikach urzędów państwowych

Rozporządzenie PRM z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej (2016.470)

Rozporządzenie PRM z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (2016.125)

Rozporządzenie PRM z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej (2015.1144)

Rozporządzenie PRM z dnia 24 sierpnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania

i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej (2015.960)

Rozporządzenie PRM z dnia 28 kwietnia 2015 r. w sprawie aplikacji legislacyjnej (2015.587)

Rozporządzenie PRM z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie świadczeń szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej (2015.30)

Rozporządzenie PRM z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (218.1695)

Rozporządzenie PRM z dnia 8 czerwca 2009 r. w sprawie świadczeń przysługujących urzędnikowi służby cywilnej przeniesionemu do pracy w innej miejscowości (93.763)

Rozporządzenie PRM z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie rodzajów dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej (64.539)

Rozporządzenie PRM z dnia 9 kwietnia 2009 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej (60.493)

Rozporządzenie PRM z dnia 9 kwietnia 2009 r. w sprawie wynagrodzenia członków Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej, komisji dyscyplinarnych oraz rzeczników dyscyplinarnych i ich zastępców (60.492)

politycznych oraz doradcom lub pełniącym funkcje doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (24.296)

Rozporządzenie RM z dnia 18 marca 1991 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych na pracowników komend, inspektoratów i innych jednostek organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji straży wojewódzkich oraz kierowników powiatowych służb inspekcji i straży

(29.268)

Rozporządzenie PRM z dnia 10 maja 1995 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Kancelarii Prezydenta i Kancelarii Rady Ministrów (130.207)

Rozporządzenie PRM z dnia 10 listopada 1995 r. w sprawie określenia stanowisk w jednostkach organizacyjnych podległych Biurowi Spraw Wewnętrznych, na których zatrudniani pracownicy są w jednostkach państwowych (130.631)

Rozporządzenie PRM z dnia 10 maja 1995 r. w sprawie określenia zasad i trybu odbywania egzaminów administracyjnych, wykazu stanowisk objętych aplikacją oraz ocen kwalifikacyjnych mianowanych urzędników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (24.285)

Zarządzenie PRP z dnia 10 maja 1995 r. w sprawie rozkładu czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiaru

w poszczególnych dniach tygodnia pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (24.287)

Rozporządzenie RM z dnia 26 sierpnia 1991 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych na pracowników Biura Centralnej Komisji do Spraw Tytułu Naukowego i Stopni Naukowych (81.353)

Rozporządzenie RM z dnia 9 lutego 1991 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych na pracowników Biura Bezpieczeństwa Narodowego przy Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (14.61)

Rozporządzenie RM z dnia 7 lutego 1986 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych na pracowników Zarządu Artykułów Sanitarnych (7.42)

Rozporządzenie PRM z dnia 21 marca 1984 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych na pracowników Centralnego Inspektoratu

Standaryzacji oraz Centralnego Zarządu Inżynierii Ministerstwa Handlu Zagranicznego (19.88)

ZADUŻO!



Z czym jeszcze musimy się zmierzyć?



zatrudnianie obywateli UE



trudność w zatrudnieniu osób o wysokich kwalifikacjach



zróżnicowanie organizacyjne



trudność ze zwolnieniem złych pracowników



Co dalej?

debata
publiczna

konsultacje
z ekspertami

propozycje
rozwiązań
– do decyzji rządu