



Załącznik nr 8

Etyka służby cywilnej – promowanie kultury uczciwości w służbie cywilnej w 2018 r.

Wykres 1: Liczba osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, przeszkolonych z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów

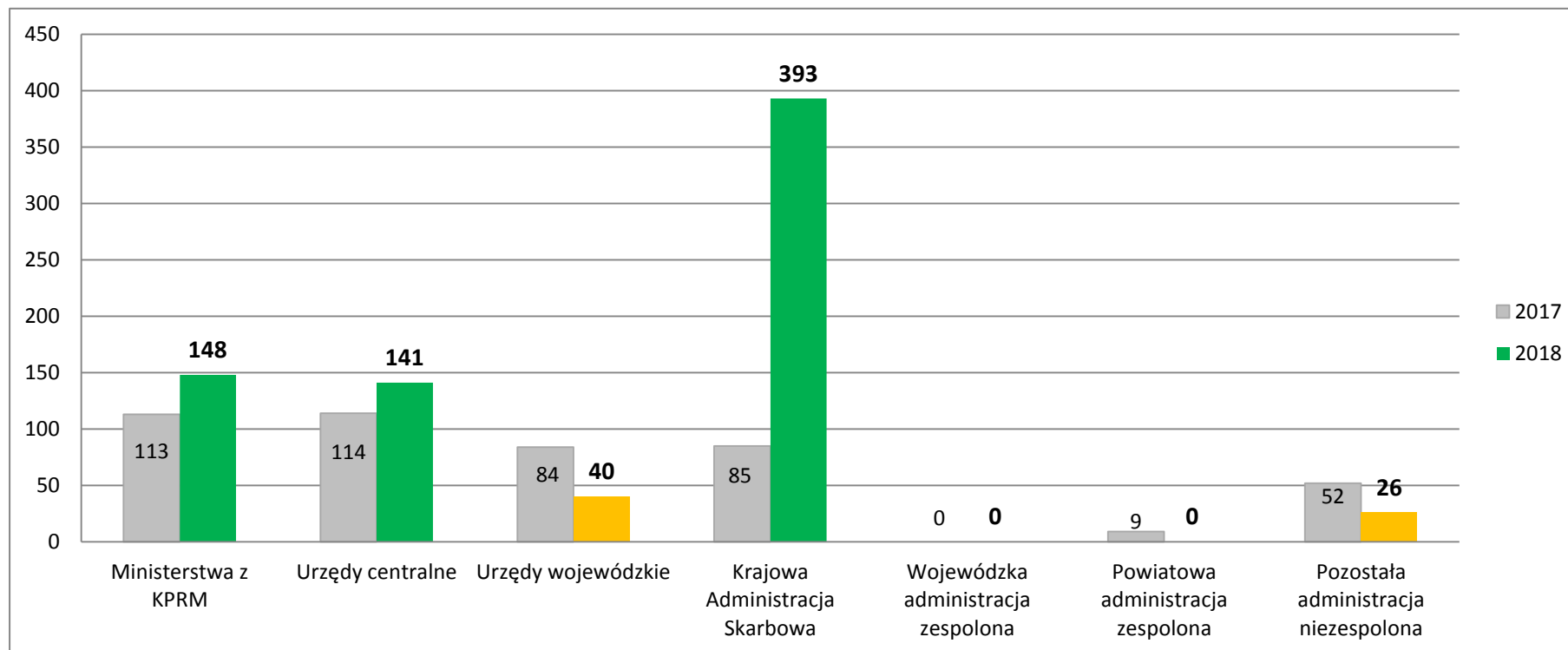


Tabela 1. Trendy w dostępie do wiedzy z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których uwzględniono szkolenie z zakresu etyki w programie służby przygotowawczej			Liczba urzędów, w których pracowników przeszkolono z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów			Liczba osób przeszkolonych z zakresu etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów				
							ogółem			w tym liczba osób przeszkolonych w ramach szkoleń stacjonarnych (nie kursów e-learningowych)	
	2017	2018	ZMIANA	2017	2018	ZMIANA	2017	2018	ZMIANA	wszystkich	zajmujących wyższe stanowiska
Ministerstwa z KPRM	17	18	6%	16	18	13%	1521	1176	-23%	978	145
Urzędy centralne	29	29	0%	19	26	37%	2940	6330	115%	944	92
Urzędy wojewódzkie	16	16	0%	12	14	17%	1215	1827	50%	1573	31
Krajowa Administracja Skarbowa	14	16	14%	16	15	-6%	3115	16605	433%	6889	217
Wojewódzka administracja zespolona	111	119	7%	48	54	13%	1129	2009	78%	1708	0
Powiatowa administracja zespolona	243	277	14%	113	116	3%	650	960	48%	937	0
Pozostała administracja niezespolona	217	239	10%	123	120	-2%	2463	2937	19%	2526	26
OGÓŁEM	647	714	10%	347	363	5%	13033	31844	144%	15555	511

wzrost
brak zmiany
spadek

Tabela 2. Trendy w realizacji działań na rzecz budowy kultury uczciwości

Grupy urzędów	Liczba urzędów, w których								
	powołano doradcę ds. etyki/ zespół doradców			przeprowadzono samoocenę kultury uczciwości (badanie poziomu uczciwości organizacji)			opracowano i upowszechniono wewnętrzne wytyczne ¹ lub zrealizowano inne działania ukierunkowane na budowę i promocję kultury uczciwości ²		
	2017	2018	ZMIANA	2017	2018	ZMIANA	2017	2018	ZMIANA
Ministerstwa z KPRM	16	17	6%	4	4	0%	17	21	24%
Urzędy centralne	14	19	36%	2	7	250%	20	32	60%
Urzędy wojewódzkie	11	15	36%	4	6	50%	17	16	-6%
Krajowa Administracja Skarbowa	3	5	67%	4	2	-50%	22	23	5%
Wojewódzka administracja zespolona	5	7	40%	14	13	-7%	36	78	117%
Powiatowa administracja zespolona	5	11	120%	35	35	0%	65	150	131%
Pozostała administracja niezespolona	14	18	29%	35	23	-34%	79	133	68%
OGÓŁEM	68	92	35%	98	90	-8%	256	453	77%
wzrost	brak zmiany	spadek							

¹ Wewnętrzne wytyczne w zakresie np. przyjmowania upominków, zgłaszania nieprawidłowości itp.

² Działania te dotyczą np. (1) wzmocnienia pozytywnego wizerunku profesjonalnej i neutralnej politycznie służby cywilnej, (2) wzmocnienie przejrzystości działania i zaangażowania interesariuszy (klientów, obywateli, partnerów itp.)(3) szkoleń z zakresu antykorupcji, przeciwdziałania mobbingowi, itp.

Tabela 3. Wybrane przykłady działań podejmowanych, aby wzmocnić przejrzystość zachowania oraz w celu budowy i promocji kultury uczciwości w urzędzie³

L.p.	Krótka charakterystyka działania
1.	Cotygodniowa publikacja jawnych sprawozdań pracowników działań kontrolno-inspekcyjnych.
2.	Powołanie zespołu, który analizuje zgłoszenia o zagrożeniach korupcyjnych i opracowuje rekomendacje w tym zakresie.
3.	Udział pracowników w szkoleniach wewnętrznych i kursach e-learningowych (na temat przeciwdziałania mobbingowi, przeciwdziałania korupcji, wzmocnienia postawy etycznej, równe traktowania), w tym szkoleniach proponowanych przez CBA.
4.	Omawianie podczas wewnętrznych szkoleń dla wizytatorów spraw dotyczących właściwej postawy pracowników w czasie wykonywania czynności służbowych w szkołach i placówkach oświatowych, np. niespożywania posiłków, nieprzyjmowania prezentów, niekorzystania z prywatnego transportu pracowników nadzorowanych szkół i placówek itp.
5.	Wykłady dla pracowników, w tym organizacja wykładu: nt. przemocy emocjonalnej w miejscu pracy (mobbing, molestowanie, dyskryminacja, stalking).
6.	Tworzenie i wykonywanie wewnętrznych polityk, programów lub procedur antykorupcyjnych i antymobbingowych.
7.	Opracowanie dokumentu „Wskazówki dla kadry kierowniczej ukierunkowane na przeciwdziałanie korupcji”.
8.	Spotkania informacyjne dla pracowników z zakresu przeciwdziałania zjawiskom nieporządnym.
9.	Poruszanie spraw związanych z etyką w trakcie odpraw, spotkań dyrektorów komórek organizacyjnych.
10.	Upowszechnianie wśród pracowników wyników anonimowej samooceny kultury uczciwości, przygotowanie i podanie do publicznej wiadomości raportu dotyczącego postawy etycznej pracowników uzupełnionego o informację na temat wprowadzonych działań korygujących.
11.	Zamieszczenie w wewnętrznej sieci intranetowej zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej, w tym testu, który jest okazją do samokształcenia i pozwala sprawdzić wiedzę.
12.	Upowszechnienie wśród pracowników wskazówek Szefa Służby Cywilnej w zakresie przestrzegania neutralności politycznej przez członków korpusu służby cywilnej. publikacja materiałów dot. przeciwdziałania korupcji na stronie intranetowej urzędu w dedykowanej zakładce.
13.	Publikacja na stronie intranetowej urzędu (w odrębnej zakładce) materiałów dotyczących przeciwdziałaniu korupcji .

³ Upowszechnianie działań ma na celu promocję dobrych, sprawdzonych rozwiązań w zakresie budowania i promowania kultury uczciwości, które mogą zainspirować inne urzędy do działania.

14.	Udostępnienie pracownikom materiałów informacyjno-szkoleniowych nt. etyki, korupcji i konfliktu interesów w ramach dzielenia się wiedzą, szkoleń kaskadowych i samokształcenia.
15.	Powołanie doradcy ds. przeciwdziałania mobbingowi.
16.	Stworzenie grupy mediatorów wewnętrznych w ramach działań podejmowanych na rzecz przeciwdziałania mobbingowi.
17.	Wdrożenie procedury „Kodeks Etyki Laboratorium”, która ma na celu przedstawienie obrazu urzędu wiarygodnego w ocenie klientów.
18.	Wdrożenie polityk, procedur, strategii i wytycznych regulujących kwestie przyjmowania upominków i zgłaszania nieprawidłowości.
19.	Dookreślenie w polityce antykorupcyjnej urzędu, że nie można przyjmować prezentów i upominków, korzyści materialnej (każde dobro, które jest w stanie zaspokoić określoną potrzebę, a jego wartość da się wyrazić w pieniądzu, zatem nie tylko przyrost majątku, ale też wszystkie korzystne umowy (np. umowa zawarta na korzystnych warunkach, udział w wydarzeniach niezwiązanych bezpośrednio z obowiązkami służbowymi w Polsce lub za granicą itp.).
20.	Działania wynikające z decyzji nr 145/MON z dnia 13.07.2017 r. w sprawie zasad postępowania z wykonawcami – zapoznanie pracowników z dopuszczalnymi i zakazanymi zachowaniami w kontaktach z „podmiotami zewnętrznymi” (poprzez wskazanie zasad postępowania np. ws. rozliczania kosztów podróży służbowych, organizowania spotkań z udziałem podmiotów zewnętrznych, przyjmowania prezentów, materiałów promocyjnych, informacyjnych, a także zasad prowadzenia sprawozdawczości z kontaktów z tymi podmiotami).
21.	Opracowanie i zamieszczenie na stronie internetowej urzędu informacji o zasadach antykorupcyjnych, które obowiązują w urzędzie i zasadach zgłaszania do urzędu przypadków korupcji.