



Szef Służby Cywilnej

Anita Noskowska-Piątkowska

DSC.WAP.4510.4.2025
Warszawa, 11 czerwca 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

poniżej przekazuję odpowiedź na interpelację Pani Poseł Agnieszki Ścigaj i Pana Posła Grzegorza Piechowiaka (numer 9907) w sprawie pogarszającej się sytuacji pracowników służby cywilnej.

Na wstępie informuję, że obecny stan służby cywilnej w Polsce jest przedstawiony w sprawozdaniu o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby za rok 2024¹.

W 2024 r. m.in.:

- wzrosła średnia liczba ofert składanych w naborach do służby cywilnej,
- znacząco wzrosły wynagrodzenia (w porównaniu do 2023 r.),
- zmniejszyła się fluktuacja w służbie cywilnej.

Poniżej przedstawiam szczegółowe odniesienie się do pytań:

Ad. 1)

Problemy wskazane w raporcie Najwyższej Izby Kontroli są również przedstawiane w sprawozdaniach o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby za dany rok oraz są przyczyną podejmowania interwencji legislacyjnych. W związku z tym Prezes Rady Ministrów jest świadomy tych kwestii.

Ad. 2) i 5)

Aby poprawić zarządzanie zasobami ludzkimi, realizując delegację ustawową oraz zalecenia Najwyższej Izby Kontroli, przygotowałam projekt strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Projekt został wpisany do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów (ID126). Przewidywany termin jego przyjęcia przez Radę Ministrów to III

¹ [Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby - Serwis Służby Cywilnej - Portal Gov.pl.](#)

kwartał tego roku. Strategia zakłada przegląd i aktualizację ww. narzędzi pod kątem zwiększenia ich efektywności.

Ad. 3)

Przygotowuję projekt nowelizacji ustawy o służbie cywilnej. Planowane zmiany dotyczą m.in. narzędzi kadrowych, obowiązków członków ksc, wyższych stanowisk w służbie cywilnej oraz kwestii związanych z rozwojem członków korpusu służby cywilnej. W tej sprawie prowadziłam konsultacje i analizy możliwych kierunków zmian, tak aby z jednej strony odpowiadały one na realne potrzeby, a z drugiej były systemowo spójne.

Ad. 4)

Działania na rzecz zwiększenia atrakcyjności pracy w służbie cywilnej, w tym poprawa systemu wynagrodzeń oraz możliwości rozwoju zawodowego, są ujęte m.in. w projekcie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz w planowanej nowelizacji ustawy o służbie cywilnej.

Z przeprowadzonej ankiety „Twoja służba cywilna”² wynika, że aby służba cywilna była bardziej atrakcyjnym miejscem pracy:

- 42% osób, które wzięły udział w badaniu, chciałyby zmiany wynagrodzeń,
- 15% osób, które wzięły udział w badaniu, chciałyby zmian w rozwiązaniach z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym (wlb), czasu i trybu pracy,
- 13% osób, które wzięły udział w badaniu, chciałyby zmian w warunkach pracy, kulturze i atmosferze pracy.

Wśród dyrektorów generalnych (kierowników) urzędów promuję m.in. rozwiązania, które sprzyjają łączeniu życia zawodowego z życiem prywatnym (wlb) i zachęcam do ich stosowania.

Aby zwiększyć atrakcyjność pracy w korpusie służby cywilnej, od momentu objęcia stanowiska, podejmuję również działania informacyjne, edukacyjne i promocyjne:

a) **spotkania z osobami, które wchodzi lub w przyszłości wejdą na rynek pracy**

Aby zwiększyć rozpoznawalność korpusu wśród młodych osób wraz z przedstawicielami Departamentu Służby Cywilnej KPRM biorę udział w spotkaniach ze studentami i absolwentami uczelni oraz uczniami. Takie spotkania odbywają się zarówno

² Badanie przeprowadziliśmy w terminie 13-31 maja 2024 r. Otrzymaliśmy ponad 23 tysiące odpowiedzi od członków korpusu służby cywilnej.

w Warszawie, jak i w ramach zaplanowanych wizyt w poszczególnych miastach wojewódzkich. W trakcie tych spotkań m.in. przybliżamy młodym ludziom specyfikę i zalety pracy w administracji rządowej.

b) działania informacyjne w mediach lokalnych

Podczas wizyt w urzędach wojewódzkich spotykam się także z dziennikarzami mediów lokalnych. Działania te obejmują briefingi prasowe i wywiady w lokalnych stacjach radiowych i telewizyjnych, w których promowana jest praca w służbie cywilnej. Docieramy tym samym do lokalnych społeczności dla których media regionalne są często podstawowym źródłem informacji.

c) obchody Dnia Służby Cywilnej

W lutym 2025 r. w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów odbyły się obchody Dnia Służby Cywilnej. Podczas uroczystości wręczyłam Odznaki Honorowe za Zasługi dla Służby Cywilnej. Celem wydarzenia było docenienie zasłużonych urzędników oraz wzmocnienie prestiżu pracy w służbie cywilnej.

d) Targi Pracy sektora publicznego

Z mojej inicjatywy w maju 2025 r. w KPRM odbyły się pierwsze Targi Pracy sektora publicznego, które spotkały się z dużym zainteresowaniem. Wygłosiłam na nich również prelekcję na temat wartości pracy dla dobra wspólnego i zalet zatrudnienia w administracji rządowej.

e) projekt ambasadorski

W maju 2025 r. uruchomiliśmy „Projekt ambasadorski”, którego celem jest dotarcie z informacją o pracy w służbie cywilnej do uczniów szkół średnich. Pracownicy administracji mogą pełnić rolę Ambasadorów Służby Cywilnej w swoich społecznościach lokalnych. Inicjatywa ma również na celu budowanie międzypokoleniowego dialogu oraz upowszechnianie rzetelnej wiedzy o możliwościach rozwoju w służbie cywilnej.

f) działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami

W 2025 r. zintensyfikowałam działania promujące nabory do służby cywilnej wśród osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami. Nawiązałam współpracę z organizacjami pożytku publicznego, takimi jak Centrum Integracja w Warszawie. Celem jest zwiększenie dostępności i otwartości administracji rządowej na potrzeby tej grupy kandydatów. Organizuję też szkolenia dla urzędników, jak

zapewnić dostępność urzędów oraz usług publicznych dla osób z niepełnosprawnościami oraz jak wspierać te osoby w pozyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia w służbie cywilnej.

g) promocja w mediach społecznościowych

Departament Służby Cywilnej KPRM prowadzi obecnie swoje konta na trzech platformach – LinkedIn, Instagram oraz YouTube. Szczególnie ta pierwsza platforma jest miejscem, gdzie prezentujemy najważniejsze informacje, które dotyczą służby cywilnej ze szczególnym uwzględnieniem działań propracowniczych w urzędach.

h) działania na rzecz modernizacji systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej

Poprawa systemu wynagrodzeń jest jednym z priorytetów przygotowanej przez mnie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Na podstawie przeglądu wynagrodzeń i rozwiązań prawnych zamierzam - we współpracy z ministrem finansów i innymi ministrami działowymi oraz ekspertami zewnętrznymi – opracować wariantowe propozycje zmian w systemie wynagrodzeń wraz z kalkulacją kosztów ich wprowadzenia i ścieżkami wdrożenia. Warianty będą brać pod uwagę potrzeby i możliwości finansowe państwa. Zaakceptowany wariant modernizacji wynagrodzeń może być podstawą do przygotowania propozycji określającej ścieżki awansu stanowiskowo-płacowego dla członków korpusu służby cywilnej.

Przed opracowaniem modernizacji systemu wynagrodzeń powinno nastąpić kilka działań przygotowawczych, które pozwolą również na przeciwdziałanie zjawisku spłaszczania wynagrodzeń.

i) szkolenia centralne

Z tegorocznymi szkoleniami centralnymi zamierzam dotrzeć do ponad 21 tys. osób, głównie w urzędach administracji terenowej, ponieważ osoby pracujące w tych urzędach mają do dyspozycji najmniejsze środki na szkolenia. Tematy szkoleń wynikają m.in. z potrzeb szkoleniowych zgłoszonych przez urzędy w styczniu, dzięki czemu szkolenia wesprą urzędy w najbardziej dla nich potrzebnych obszarach.

j) Program dzielenia się wiedzą w służbie cywilnej

Uruchomiłam Program dzielenia się wiedzą w służbie cywilnej. Jest on wsparciem dla urzędów w bezkosztowej organizacji szkoleń i wzajemnej współpracy. Program jest też

odpowiedzią na potrzeby szkoleniowe w dziedzinach specjalistycznych dla administracji publicznej, w których trudno jest znaleźć dobrych trenerów na rynku szkoleniowym. Takie trenerki i tacy trenerzy są już w korpusie służby cywilnej i mogą podzielić się swoją wiedzą. Dzięki programowi więcej pracowników będzie mogło aktualizować swoją wiedzę, podnosić kompetencje i rozwijać się. Brak środków lub grupy szkoleniowej nie będą już przeszkodą. Tylko w ramach działań inicjowanych centralnie, na przestrzeni kilku miesięcy, dotarliśmy z webinariami do prawie 63 tysięcy osób.

Ad. 2), 6) i 8)

W służbie cywilnej pracodawcą jest urząd. Jest on przy tym samodzielny i sam ponosi odpowiedzialność za działania w sferze prawa pracy. Między innymi w zakresie aktualizacji opisów stanowisk pracy, organizacji naboru, przeprowadzania ocen okresowych oraz innych kwestii, które związane są ze stosunkiem pracy w imieniu pracodawcy działają dyrektorzy generalni (kierownicy) urzędów.

Obowiązujące przepisy stanowią, że nabory do służby cywilnej mają być otwarte i konkurencyjne, z wyłączeniem obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej. Zasada otwartości i konkurencyjności naboru jest również jedną z zasad służby cywilnej³.

Do moich ustawowych zadań jako Szefa Służby Cywilnej należy m.in. czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej oraz kierowanie procesem zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁴. Gdy otrzymuję informację o możliwej nieprawidłowości w procesie rekrutacji, zwracam się do dyrektorów generalnych (kierowników) urzędów o wyjaśnienia, analizuję je i zajmuję stanowisko, informując o nim autora zgłoszenia i urząd. Nie mam jednak kompetencji nadzorczych, a więc nie mogę nakazać określonych czynności czy powstrzymania się od nich.

W tym obszarze działam również proaktywnie:

- stale monitoruję ogłoszenia o naborze pochodzące z urzędów, które w danym roku są wybrane do monitoringu; gdy mam wątpliwości co do ich treści, sygnalizuję je urzędowi, który je wytworzył,

³ Zarządzenie Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, (M.P. poz. 953).

⁴ Art. 15 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, (Dz. U. z 2024 r. poz. 409 oraz z 2025 r. poz. 620).

- przygotowałam i zamierzam niebawem rozpowszechnić poradnik na temat naboru do służby cywilnej, w którym w skrótowy i przystępny sposób zwracam uwagę na najważniejsze kwestie, które pomogą sprawnie, rzetelnie i nowocześnie prowadzić rekrutację do służby cywilnej,
- od ubiegłego roku spotykam się z pracownikami urzędów z całej Polski w ramach wizyt w urzędach wojewódzkich; w ramach spotkań razem ze współpracownikami z Departamentu Służby Cywilnej KPRM wyjaśniamy przepisy dot. służby cywilnej, służymy radą i zbieramy pomysły na poprawę funkcjonowania służby cywilnej.

Ad. 7) i 10)

W toku planowanych procesów legislacyjnych zamierzam przeprowadzić konsultacje publiczne w dotyczące zmian w funkcjonowaniu służby cywilnej. Zaproszę partnerów społecznych do udziału w konsultacjach publicznych projektu strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz projektu nowelizacji ustawy o służbie cywilnej. Projekty te zostaną skierowane do szerokich konsultacji publicznych. Informacja o konsultacjach zostanie również umieszczona w Serwisie Służby Cywilnej, a w przypadku nowelizacji ustawy także na stronie internetowej Rządowego Procesu Legislacyjnego. Każdy zainteresowany będzie mógł wziąć udział w konsultacjach i wyrazić swoje zdanie na temat proponowanych zmian.

Informuję również, że odkąd objęłam stanowisko Szefa Służby Cywilnej regularnie spotykam się z przedstawicielami związków zawodowych, stowarzyszeń i fundacji, które działają w zakresie służby cywilnej. Wsłuchuję się w problemy i postulaty, które następnie analizuję, czy można je uwzględnić w projektowanych rozwiązaniach.

Dodatkowo, w skład Rady Służby Publicznej, której kadencja rozpoczęła się w 2025 r., oprócz przedstawicieli parlamentarzystów weszli również eksperci. Jest to organ opiniodawczo-doradczy Prezesa Rady Ministrów w sprawach służby cywilnej. Taki skład Rady zapewnia, że w ramach jej prac zauważone będą dodatkowo postulaty strony społecznej oraz środowiska akademickiego.

Ad. 9)

Już obecnie obowiązują mechanizmy monitorowania i oceny skutków wprowadzanych zmian w służbie cywilnej. W przypadku zmiany przepisów jednym z nich jest Ocena Skutków Regulacji ex-post. Zmiany w służbie cywilnej są również corocznie ujęte w sprawozdaniach o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby. Znajdują się w nich

również cele i zadania na kolejny rok, a także mierniki, które mierzą ich osiągnięcie i realizację.

Z wyrazami szacunku

Anita Noskowska-Piątkowska
Szefowa Służby Cywilnej
/dokument podpisany elektronicznie/