



Prezes Rady Ministrów

Mateusz Morawiecki

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-146-22
UD302

Pani Elżbieta WITEK
Marszałek Sejmu

Szanowna Pani Marszałek,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi
projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw.
Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został
upoważniony Prezes Rady Ministrów.

Z poważaniem
Mateusz Morawiecki
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:
wnioskodawca

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 4 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) jest obywatelem Unii Europejskiej lub obywatelem innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa Unii Europejskiej przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub posiada ważną Kartę Polaka;”;

2) po art. 4 dodaje się art. 4a w brzmieniu:

„Art. 4a. W służbie cywilnej nie może być zatrudniona osoba, która w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. pracowała lub pełniła służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub była współpracownikiem tych organów w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 342 i ...).”;

3) w art. 5:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Na stanowisku pracy, na którym wykonywana praca polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa, może zostać zatrudniona wyłącznie osoba posiadająca obywatelstwo polskie.

2. Osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona w służbie cywilnej, jeżeli posiada znajomość języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w przepisach wydanych na podstawie ust. 3.”,

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawę z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska, ustawę z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów, ustawę z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, ustawę z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów oraz ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej.

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a i 2b w brzmieniu:

„2a. Wymogu potwierdzenia znajomości języka polskiego dokumentem, o którym mowa w ust. 2, nie stosuje się do osób posiadających ważną Kartę Polaka.

2b. Dyrektor generalny urzędu, ogłaszając nabór, wskazuje stanowiska pracy, o zatrudnienie na których mogą ubiegać się wyłącznie osoby posiadające obywatelstwo polskie, biorąc pod uwagę przesłanki określone w ust. 1.”;

4) w art. 6 skreśla się wyraz „obywatel”;

5) w art. 15 w ust. 1 po pkt 8 dodaje się pkt 8a w brzmieniu:

„8a) prowadzi działania promujące służbę cywilną;”;

6) po art. 23 dodaje się art. 23a–23h w brzmieniu:

„Art. 23a. Dzień 17 lutego ustanawia się Dniem Służby Cywilnej.

Art. 23b. 1. Ustanawia się Odznakę Honorową za Zasługi dla Służby Cywilnej, zwaną dalej „odznaką”.

2. Odznaka jest zaszczytnym, honorowym wyróżnieniem i może być nadawana za szczególne zasługi na rzecz służby cywilnej.

Art. 23c. Odznakę nadaje Prezes Rady Ministrów:

- 1) z własnej inicjatywy lub
- 2) na pisemny wniosek Szefa Służby Cywilnej, lub
- 3) na pisemny wniosek:
 - a) Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
 - b) członka Rady Ministrów,
 - c) kierownika centralnego organu administracji rządowej,
 - d) wojewody

– po zasięgnięciu opinii Szefa Służby Cywilnej.

Art. 23d. 1. Wniosek o nadanie odznaki zawiera:

- 1) dane osoby przedstawionej do wyróżnienia:
 - a) imię (imiona),
 - b) nazwisko,
 - c) datę i miejsce urodzenia,
 - d) imię ojca;
- 2) uzasadnienie nadania odznaki, ze szczególnym uwzględnieniem zasług;
- 3) oznaczenie wnioskodawcy;

- 4) imię, nazwisko i podpis wnioskodawcy lub osoby działającej w imieniu wnioskodawcy;
- 5) datę podpisania wniosku.

2. Prezes Rady Ministrów rozpatruje wniosek o nadanie odznaki w terminie 60 dni od dnia jego otrzymania.

Art. 23e. 1. Osoba wyróżniona odznaką otrzymuje nadaną jej odznakę wraz z dyplomem potwierdzającym jej nadanie.

2. Odznaka może być nadana tej samej osobie tylko raz.

Art. 23f. 1. Szef Służby Cywilnej prowadzi ewidencję osób wyróżnionych odznaką, zwaną dalej „ewidencją”.

2. Ewidencja obejmuje następujące dane:

- 1) imię (imiona);
- 2) nazwisko;
- 3) datę i miejsce urodzenia;
- 4) imię ojca;
- 5) datę nadania odznaki.

3. Szef Służby Cywilnej w celu realizacji zadań związanych z prowadzeniem ewidencji przetwarza dane osobowe, o których mowa w ust. 2, i jest administratorem tych danych.

4. Dane osobowe, o których mowa w ust. 2, podlegają zabezpieczeniom zapobiegającym nadużyciom lub niezgodnemu z prawem dostępowi lub przekazywaniu, polegającym co najmniej na dopuszczeniu do przetwarzania danych osobowych wyłącznie osób posiadających pisemne upoważnienie wydane przez administratora danych.

5. Ewidencja jest jawna z wyłączeniem danych wskazanych w ust. 2 pkt 3 i 4.

6. Szef Służby Cywilnej dokonuje wpisu do ewidencji po uzyskaniu pisemnej informacji o nadaniu przez Prezesa Rady Ministrów odznaki osobie wyróżnionej.

Art. 23g. W przypadku utraty odznaki lub dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki, na wniosek osoby wyróżnionej, wydaje się wtórny egzemplarz odpowiednio odznaki lub dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki, za zwrotem kosztów ich wytworzenia.

Art. 23h. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wzór:

- a) wniosku o nadanie odznaki,
 - b) odznaki,
 - c) dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki,
- 2) sposób noszenia odznaki
- mając na uwadze konieczność ujednolicenia składanych wniosków, wzornictwo stosowane w polskiej falerystyce oraz potrzebę zapewnienia jednolitego sposobu noszenia odznaki.”;
- 7) po art. 26 dodaje się art. 26a w brzmieniu:
- „Art. 26a. 1. Dyrektor generalny urzędu powołuje komisję, której zadaniem jest przeprowadzenie naboru w sposób gwarantujący zachowanie otwartości i konkurencyjności.
2. W skład komisji wchodzi osoby, których wiedza i doświadczenie dają rękojmię wyłonienia najlepszych kandydatów.
3. Członek komisji ma obowiązek zachowania w tajemnicy uzyskanych w trakcie naboru informacji o kandydatach.”;
- 8) po art. 27 dodaje się art. 27a w brzmieniu:
- „Art. 27a. 1. Szef Służby Cywilnej prowadzi system teleinformatyczny, który umożliwia:
- 1) zamieszczanie ogłoszeń o naborze oraz o wyniku naboru;
 - 2) składanie wymaganych dokumentów, po zastosowaniu zapewnionych w systemie teleinformatycznym sposobów potwierdzenia pochodzenia;
 - 3) dokumentowanie przebiegu naboru, w tym oceny kandydatów;
 - 4) założenie profilu użytkownika systemu teleinformatycznego.
2. Szef Służby Cywilnej jest administratorem systemu teleinformatycznego i zapewnia jego funkcjonowanie, w tym:
- 1) zapewnia ochronę przed nieuprawnionym dostępem do systemu teleinformatycznego;
 - 2) zapewnia integralność danych w systemie teleinformatycznym;
 - 3) zapewnia dostępność systemu teleinformatycznego dla podmiotów przetwarzających dane w tym systemie;
 - 4) przeciwdziała uszkodzeniom systemu teleinformatycznego;
 - 5) określa zasady bezpieczeństwa danych przetwarzanych w systemie teleinformatycznym, w tym danych osobowych;

- 6) określa zasady zgłoszenia naruszenia ochrony danych osobowych;
- 7) zapewnia rozliczalność działań dokonywanych na danych w systemie teleinformatycznym.

3. W systemie teleinformatycznym są przetwarzane następujące dane użytkownika:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data urodzenia;
- 3) płeć;
- 4) obywatelstwo;
- 5) informacja o posiadaniu ważnej Karty Polaka;
- 6) adres poczty elektronicznej;
- 7) numer telefonu;
- 8) wykształcenie;
- 9) kwalifikacje zawodowe;
- 10) przebieg dotychczasowego zatrudnienia;
- 11) informacja o spełnianiu warunków, o których mowa w art. 4 pkt 2 i 3 i art. 4a oraz wynikających z przepisów szczególnych;
- 12) informacja o niepełnosprawności uzyskana na podstawie art. 28 ust. 5.

4. Szef Służby Cywilnej jako administrator danych przetwarza w systemie teleinformatycznym dane osobowe użytkowników tego systemu w celu realizacji czynności, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 4.

5. Czynności, o których mowa w ust. 1 pkt 3, dokonuje dyrektor generalny urzędu lub osoba przez niego upoważniona. Uwierzytelnienie w systemie teleinformatycznym następuje z wykorzystaniem loginu i hasła dostępowego do konta użytkownika po uprzednim uwierzytelnieniu tego konta z wykorzystaniem służbowego adresu poczty elektronicznej.”;

- 9) art. 28 otrzymuje brzmienie:

„Art. 28. 1. Dyrektor generalny urzędu, z zastrzeżeniem art. 39, zamieszcza ogłoszenie o naborze w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, zwanym dalej „Biuletynem Kancelarii”, z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 27a ust. 1, oraz w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu, zwanym dalej „Biuletynem urzędu”. Zamieszczenie ogłoszenia o naborze w Biuletynie Kancelarii jest bezpłatne.

2. Ogłoszenie o naborze zawiera w szczególności:

- 1) nazwę i adres urzędu;
- 2) określenie stanowiska pracy;
- 3) wymiar czasu pracy;
- 4) liczbę stanowisk pracy;
- 5) wymagania związane ze stanowiskiem pracy zgodnie z jego opisem, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe;
- 6) zakres wykonywanych zadań;
- 7) informację o warunkach pracy;
- 8) informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę ogłoszenia naboru wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, wynosił co najmniej 6%;
- 9) wskazanie wymaganych dokumentów i oświadczeń, zwanych dalej „wymaganymi dokumentami”;
- 10) termin i sposób złożenia wymaganych dokumentów, a w przypadku wymaganych dokumentów w postaci papierowej – także miejsce ich złożenia.

3. Jeżeli nabór jest prowadzony na stanowisko pracy, o którym mowa w art. 5 ust. 1, ogłoszenie o naborze zawiera także informację, że o zatrudnienie mogą ubiegać się wyłącznie osoby posiadające obywatelstwo polskie.

4. Wymagania, o których mowa w ust. 2 pkt 5, określa się w następujący sposób:

- 1) wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy;
- 2) wymagania dodatkowe to pozostałe wymagania, pozwalające na optymalne wykonywanie zadań na danym stanowisku pracy.

5. Kandydat, który zamierza skorzystać z pierwszeństwa, o którym mowa w art. 29a ust. 4, składa wraz z wymaganymi dokumentami kopię dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność.

6. Termin złożenia wymaganych dokumentów nie może być krótszy niż 5 dni od dnia ogłoszenia naboru w Biuletynie Kancelarii.

7. Kandydat składa wymagane dokumenty w postaci elektronicznej za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 27a ust. 1. Kandydat może złożyć wymagane dokumenty w postaci papierowej.”;

10) po art. 28 dodaje się art. 28a w brzmieniu:

„Art. 28a. 1. Kandydat składa dokumenty w systemie teleinformatycznym, o którym mowa w art. 27a ust. 1, po uwierzytelnieniu.

2. Uwierzytelnienie kandydata w systemie teleinformatycznym wymaga użycia profilu zaufanego, profilu osobistego albo innego środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1797).

3. Kandydat:

- 1) składa wymagane dokumenty w postaci dokumentu elektronicznego lub elektronicznej kopii dokumentu, lub
- 2) akceptuje treść wymaganego oświadczenia, co jest równoważne z jego złożeniem.”;

11) uchyla się art. 29;

12) art. 29a otrzymuje brzmienie:

„Art. 29a. 1. Komisja przeprowadzająca nabór wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów spośród tych, którzy spełnili wymagania niezbędne, i przedstawia ich dyrektorowi generalnemu urzędu.

2. Przy wyborze najlepszych kandydatów komisja bierze pod uwagę poziom spełniania wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych.

3. W przypadku przeprowadzania naboru na więcej niż jedno takie samo stanowisko pracy liczba wyłanianych kandydatów, o której mowa w ust. 1, ulega zwiększeniu proporcjonalnie do liczby stanowisk pracy, na które przeprowadza się nabór.

4. Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę ogłoszenia naboru był niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się ona w gronie kandydatów, o których mowa w ust. 1.”;

13) w art. 30 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Protokół zawiera w szczególności:

- 1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór;
- 2) liczbę nadesłanych ofert;

- 3) imiona i nazwiska nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych, o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 29a ust. 4;
 - 4) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru;
 - 5) uzasadnienie dokonanego wyboru;
 - 6) skład komisji przeprowadzającej nabór.”;
- 14) po art. 30 dodaje się art. 30a w brzmieniu:
- „Art. 30a. Imiona i nazwiska oraz informacje o wyłonionych kandydatach, o których mowa w art. 29a ust. 1, w zakresie objętym wymaganiami na dane stanowisko pracy stanowią informację publiczną.”;
- 15) art. 31 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 31. 1. Dyrektor generalny urzędu niezwłocznie po zakończonym naborze zamieszcza ogłoszenie o wyniku naboru w Biuletynie Kancelarii, z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 27a ust. 1, oraz w Biuletynie urzędu. Zamieszczenie ogłoszenia o wyniku naboru w Biuletynie Kancelarii jest bezpłatne.
2. Ogłoszenie o wyniku naboru pozostaje dostępne w miejscach, o których mowa w ust. 1, przez 3 miesiące.
3. Ogłoszenie o wyniku naboru zawiera:
- 1) nazwę i adres urzędu;
 - 2) określenie stanowiska pracy;
 - 3) imię i nazwisko wybranej osoby albo informację o zakończeniu naboru bez dokonania wyboru.”;
- 16) uchyla się art. 32;
- 17) art. 33 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 33. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia obsadzenia stanowiska pracy w drodze naboru powstanie konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska, dyrektor generalny urzędu może obsadzić to stanowisko inną osobą spośród kandydatów, o których mowa w art. 29a ust. 1. Przepisy art. 29a ust. 4 oraz art. 31 stosuje się odpowiednio.”;
- 18) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:
- „Art. 69a. Stosunek pracy członka korpusu służby cywilnej wygasa z dniem doręczenia kierownikowi urzędu zatrudniającemu członka korpusu służby cywilnej prawomocnego orzeczenia stwierdzającego fakt złożenia przez tę osobę niezgodnego z prawdą oświadczenia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 i art. 11 ust. 4 ustawy z dnia

18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów.”;

19) w art. 70 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) utraty obywatelstwa Unii Europejskiej lub obywatelstwa innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa Unii Europejskiej przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub utraty ważności albo unieważnienia Karty Polaka, jeżeli urzędnikowi służby cywilnej nie przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na innej podstawie;”;

20) w art. 74 wyrazy „urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej” zastępuje się wyrazami „członka korpusu służby cywilnej”;

21) w art. 97:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące.

2. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W rozkładach tych czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące.”,

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2d w brzmieniu:

„2a. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy.

2b. Na pisemny wniosek członka korpusu służby cywilnej może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy.

2c. Na pisemny wniosek członka korpusu służby cywilnej może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

2d. W stosunku do członków korpusu służby cywilnej objętych systemem zadaniowego czasu pracy, dyrektorów generalnych urzędów oraz kierowników

urzędów zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.”,

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Prezes Rady Ministrów, w drodze zarządzenia:

- 1) określa sposób organizacji przez dyrektorów generalnych urzędów czasu pracy urzędu, w tym ustalania rozkładów czasu pracy oraz wyznaczania dni, w które wykonuje się pracę w zamian za dni wolne, o których mowa w pkt 3,
- 2) wyznacza dla członków korpusu służby cywilnej dni wolne od pracy z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 130 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 3) może wyznaczać dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w poszczególnych urzędach jednakowe lub różne dni wolne od pracy podlegające odpracowaniu

– biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia sprawnego wykonywania zadań, w tym obsługi interesantów, a także zróżnicowany charakter zadań wykonywanych w urzędach.”,

d) uchyla się ust. 4,

e) ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Urzędnikowi służby cywilnej, do którego jest stosowany system czasu pracy inny niż system, o którym mowa w ust. 2c, za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny.”;

22) w art. 117:

a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Dyrektorzy generalni urzędów mogą w drodze porozumienia przystępować do wspólnych komisji dyscyplinarnych powołanych na podstawie ust. 2 lub z nich występować.”,

b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. O powołaniu komisji dyscyplinarnej oraz o przystąpieniu do wspólnej komisji dyscyplinarnej zawiadamia się niezwłocznie Szefa Służby Cywilnej.

4. Komisję dyscyplinarną, w liczbie co najmniej 10 członków, powołuje się na okres 4 lat. Przystąpienie do wspólnej komisji dyscyplinarnej w trakcie trwania jej kadencji nie wpływa na długość kadencji.”,

c) po ust. 4 dodaje się ust. 4a i 4b w brzmieniu:

„4a. Dyrektor generalny urzędu:

- 1) rozwiązuje komisję dyscyplinarną urzędu – w przypadku powołania wspólnej komisji dyscyplinarnej albo przystąpienia do wspólnej komisji dyscyplinarnej;
- 2) powołuje komisję dyscyplinarną urzędu – w przypadku wystąpienia urzędu ze wspólnej komisji dyscyplinarnej albo rozwiązania wspólnej komisji dyscyplinarnej.

4b. Rozwiązanie wspólnej komisji dyscyplinarnej przed upływem jej kadencji jest możliwe na mocy porozumienia dyrektorów generalnych urzędów.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2290 oraz z 2023 r. poz. 181) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 3b dodaje się art. 3c w brzmieniu:

„Art. 3c. 1. Jako urzędnik państwowy nie może być zatrudniona osoba, która w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. pracowała lub pełniła służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub była współpracownikiem tych organów w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 342 i ...).

2. Stosunek pracy urzędnika państwowego wygasa z dniem doręczenia kierownikowi urzędu zatrudniającemu urzędnika państwowego prawomocnego orzeczenia stwierdzającego fakt złożenia przez tę osobę niezgodnego z prawdą oświadczenia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 i art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów.”;

2) art. 46 otrzymuje brzmienie:

„Art. 46. Przepisy art. 3c, art. 21–31 i art. 33 stosuje się również do pracowników urzędów państwowych niebędących urzędnikami.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2021 r. poz. 1070 oraz z 2022 r. poz. 1726) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8d:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Do pracowników Inspekcji Ochrony Środowiska:

- 1) zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem osób zatrudnionych na stanowisku inspektora Inspekcji Ochrony Środowiska – stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691 oraz z 2023 r. poz. ...);
- 2) zatrudnionych na stanowisku inspektora Inspekcji Ochrony Środowiska – stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w pkt 1, z wyłączeniem art. 4.”,
- b) uchyla się ust. 3;
- 2) w art. 8f:
 - a) uchyla się ust. 1–3,
 - b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Pracownik Inspekcji Ochrony Środowiska zatrudniony na stanowisku inspektora Inspekcji Ochrony Środowiska, wykonujący pracę:

- 1) w systemie określonym w art. 97 ust. 1 ustawy, o której mowa w art. 8d ust. 2 pkt 1, nie może wykonywać pracy na więcej niż dziesięciu zmianach w porze nocnej w miesiącu kalendarzowym,
- 2) w systemie określonym w art. 97 ust. 2 ustawy, o której mowa w art. 8d ust. 2 pkt 1, nie może wykonywać pracy na więcej niż ośmiu zmianach w porze nocnej w miesiącu kalendarzowym

– chyba że jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy lub tym, że nieobecność tego pracownika mogłaby spowodować poważne zakłócenie organizacji pracy u pracodawcy.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2022 r. poz. 1188) w art. 37 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Minister wykonuje swoje zadania przy pomocy sekretarzy i podsekretarzy stanu, gabinetu politycznego ministra oraz dyrektora generalnego urzędu.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2201) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 77:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Do pracowników Inspekcji:

 - 1) zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem osób zatrudnionych na stanowisku inspektora – stosuje się przepisy ustawy z dnia

21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691 oraz z 2023 r. poz. ...);

- 2) zatrudnionych na stanowisku inspektora – stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w pkt 1, z wyłączeniem art. 4.”,
- b) uchyla się ust. 2;
- 2) w art. 77a:
 - a) uchyla się ust. 1–3,
 - b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Pracownik Inspekcji zatrudniony na stanowisku inspektora, wykonujący pracę:

- 1) w systemie określonym w art. 97 ust. 1 ustawy, o której mowa w art. 77 ust. 1 pkt 1, nie może wykonywać pracy na więcej niż dziesięciu zmianach w porze nocnej w miesiącu kalendarzowym,
 - 2) w systemie określonym w art. 97 ust. 2 ustawy, o której mowa w art. 77 ust. 1 pkt 1, nie może wykonywać pracy na więcej niż ośmiu zmianach w porze nocnej w miesiącu kalendarzowym
- chyba że jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy lub tym, że nieobecność tego pracownika mogłaby spowodować poważne zakłócenie organizacji pracy u pracodawcy.”,
- c) w ust. 8 w pkt 2 wyrazy „art. 77 ust. 2 pkt 1” zastępuje się wyrazami „art. 77 ust. 1 pkt 2”.

Art. 6. W ustawie z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 342) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 4:
 - a) po pkt 10 dodaje się pkt 10a i 10b w brzmieniu:
 - „10a) członkowie korpusu służby cywilnej;
 - 10b) urzędnicy państwowi oraz inni pracownicy, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2290 oraz z 2023 r. poz. 181 i ...);”
 - b) w pkt 24:
 - w lit. a po wyrazach „centralnych organach administracji państwowej:” dodaje się wyrazy „dyrektora generalnego,”

- w lit. b po wyrazach „administracji rządowej w województwie:” dodaje się wyrazy „dyrektora generalnego;”;
- 2) w art. 8 po pkt 9 dodaje się pkt 9a w brzmieniu:
„9a) pkt 10a i 10b – kierownik urzędu, a w odniesieniu do kierownika urzędu – właściwy organ powołujący;”.

Art. 7. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 144 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:
„5. Przepisów wydanych na podstawie ust. 4 nie stosuje się do osób uczestniczących w naborze do działającego w jednostkach organizacyjnych KAS korpusu służby cywilnej, które składają oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691 oraz z 2023 r. poz. ...).”;
- 2) w art. 146 w ust. 3 w pkt 3 skreśla się wyrazy „(Dz. U. z 2021 r. poz. 1233, 2447 i 2448)”.

Art. 8. 1. Do naborów ogłoszonych na podstawie ustawy zmienianej w art. 1 i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

2. Do kandydatów uczestniczących w naborach ogłoszonych na podstawie ustawy zmienianej w art. 1 i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego przepisu stosuje się zakaz, o którym mowa w art. 4a ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 9. Stosunki pracy członków korpusu służby cywilnej, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 1, oraz stosunki pracy urzędników państwowych i innych pracowników, o których mowa w art. 1 ustawy zmienianej w art. 2, którzy przed dniem wejścia w życie niniejszego przepisu złożyli dokumenty, o których mowa w art. 7 ust. 1, art. 7a ust. 2 oraz art. 11 ust. 4 ustawy zmienianej w art. 6, potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, zwane dalej „oświadczeniami lustracyjnymi”, albo wobec których wydano prawomocne orzeczenie stwierdzające fakt złożenia przez tę osobę niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego, wygasają po upływie 30 dni od dnia otrzymania informacji, o której mowa w art. 11 ust. 5.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707 oraz z 2023 r. poz. 177, 180, 185, 240, 347 i 412.

Art. 10. 1. Członkowie korpusu służby cywilnej, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 1, oraz urzędnicy państwowi i inni pracownicy, o których mowa w art. 1 ustawy zmienianej w art. 2, którzy do dnia wejścia w życie ustawy nie złożyli oświadczeń lustracyjnych, są obowiązani do ich złożenia w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszego przepisu.

2. Stosunki pracy osób, o których mowa w ust. 1, które złożyły oświadczenie lustracyjne potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, wygasają po upływie 15 dni od dnia złożenia oświadczeń lustracyjnych.

3. W przypadku niezłożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie określonym w ust. 1 stosunki pracy osób, o których mowa w ust. 1, wygasają z dniem, w którym upłynął termin do złożenia oświadczenia lustracyjnego.

Art. 11. 1. Kierownicy urzędów, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, oraz urzędów państwowych, o których mowa w art. 1 ustawy zmienianej w art. 2, niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie niniejszego przepisu, przekażą Prezesowi Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu listę członków korpusu służby cywilnej, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 1, oraz listę urzędników państwowych i innych pracowników, o których mowa w art. 1 ustawy zmienianej w art. 2, urodzonych przed dniem 1 sierpnia 1972 r., zawierającą następujące dane tych osób: datę urodzenia, imię, nazwisko oraz numer PESEL, a w przypadku nieposiadania przez tę osobę numeru PESEL – imię ojca.

2. Listy, o której mowa w ust. 1, nie sporządza się dla osób, do których stosuje się art. 5 ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 406) oraz art. 144 ustawy zmienianej w art. 7.

3. Listę sporządza się na formularzu udostępnionym na stronie internetowej Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu oraz przekazuje w postaci papierowej i w postaci elektronicznej na nośniku elektronicznym.

4. W odniesieniu do osób, o których mowa w art. 2 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1, obowiązek, o którym mowa w ust. 1, realizuje właściwy wojewódzki lekarz weterynarii.

5. Prezes Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu w terminie do 5 miesięcy od dnia otrzymania listy, o której mowa w ust. 1, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych, przekaże kierownikom urzędów informację o osobach, które złożyły oświadczenie lustracyjne, potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, oraz informację

o osobach, wobec których wydano prawomocne orzeczenie stwierdzające fakt złożenia przez te osoby niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego.

6. Dyrektor generalny urzędu, a w przypadku urzędu, w którym nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego urzędu – kierownik tego urzędu:

- 1) w terminie 15 dni od dnia otrzymania informacji, o której mowa w ust. 5 – w przypadku osób, o których mowa w art. 9,
- 2) w terminie 5 dni od dnia złożenia oświadczenia lustracyjnego potwierdzającego pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami – w przypadku osób, o których mowa w art. 10 ust. 2,
- 3) w dniu następującym po upływie terminu na złożenie oświadczenia lustracyjnego, w przypadku, o którym mowa w art. 10 ust. 3

– zawiadamia na piśmie osoby, o których mowa w art. 9 i art. 10, o wygaśnięciu ich stosunków pracy z mocy prawa.

7. Do powiatowych lekarzy weterynarii i ich zastępców stosuje się odpowiednio ust. 6, z tym że zawiadomienia, o którym mowa w tym przepisie, dokonuje właściwy wojewódzki lekarz weterynarii.

Art. 12. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2, 18 i 20, art. 2, art. 6, art. 8 ust. 2 i art. 9–11, które wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Przedmiotowy projekt ustawy zakłada wprowadzenie zmian w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691), zwanej dalej „ustawą”, oraz dokonanie, będących ich wynikiem, zmian w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2290 oraz z 2023 r. poz. 181), w ustawie z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2021 r. poz. 1070 oraz z 2022 r. poz. 1726), w ustawie z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2022 r. poz. 1188), w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2201), w ustawie z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 342) oraz w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.). Wieloletnie doświadczenia wynikające ze stosowania poszczególnych przepisów ustawy o służbie cywilnej skłaniają do uznania, że jest celowe dokonanie w niej szeregu zmian legislacyjnych zarówno o charakterze merytorycznym, jak i doprecyzującym. Wejście w życie projektowanych rozwiązań znacznie ułatwi odbiorcom ustawy praktyczne stosowanie jej przepisów.

Projektowane rozwiązania obejmują w szczególności:

- 1) odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru do służby cywilnej,
- 2) zmiany w systemach czasu pracy,
- 3) uelastycznienie zasad tworzenia i funkcjonowania komisji dyscyplinarnych,
- 4) ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej.

Tym samym projektowana nowelizacja stanowi także odpowiedź na postulaty zmian w zakresie naborów i funkcjonowania komisji dyscyplinarnych, kierowane do Szefa Służby Cywilnej przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów oraz znaczący krok w kierunku realizacji zadań określonych w Sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2019 r., Sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2020 r. oraz w Sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2021 r.

I. Odbiurokratyzowanie i uelastycznienie naboru do służby cywilnej

Proponuje się wprowadzenie regulacji, które przewidują m.in.:

- 1) uproszczenie możliwości ogłaszania naboru na stanowisko, o które może ubiegać się także osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego, zwana dalej „cudzoziemcem”;
- 2) zmianę podstawowej formy aplikowania na dane stanowisko na formę elektroniczną;
- 3) umożliwienie komisji przeprowadzającej nabór, zwanej dalej „komisją naborową”, wyłonienia więcej niż pięciu najlepszych kandydatów;
- 4) zmianę zasad wyłaniania kandydatów przez komisję naborową;
- 5) doprecyzowanie regulacji dotyczących udostępniania informacji publicznej związanej z naborem.

Uproszczenie możliwości ogłaszania naboru na stanowisko, o które może ubiegać się także cudzoziemiec

Obecnie dyrektor generalny (kierownik) urzędu, ogłaszając nabór, wskazuje, za zgodą Szefa Służby Cywilnej, stanowiska, o które mogą ubiegać się również cudzoziemcy. Wpływa to na wydłużenie procesu naboru. Zasadne jest usunięcie tej bariery proceduralnej i rezygnacja z obowiązku występowania przez dyrektora generalnego (kierownika) urzędu do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na wskazanie stanowiska pracy, o które, poza obywatelami polskimi, mogą ubiegać się także cudzoziemcy. Jednocześnie przewiduje się zmianę zasad ubiegania się o pracę w służbie cywilnej przez cudzoziemców przez określenie, że posiadanie obywatelstwa Unii Europejskiej lub obywatelstwa innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także posiadanie ważnej Karty Polaka, co do zasady, uprawnia do podjęcia pracy w służbie cywilnej. Zgodnie z projektem nowelizacji cudzoziemcy będą mogli ubiegać się o wszystkie stanowiska, o ile w ogłoszeniu o naborze nie zostanie zastrzeżone, że na danym stanowisku może być zatrudniony wyłącznie obywatel polski. Decyzja w tym zakresie została pozostawiona dyrektorom generalnym (kierownikom) urzędów. To oni bowiem dysponują najpełniejszą wiedzą na temat charakteru zadań wykonywanych na danym stanowisku i są w stanie rzetelnie ocenić, czy możliwość zatrudnienia na danym stanowisku powinna być ograniczona wyłącznie do obywateli polskich.

Warto dodać, że dla sprawnego wdrożenia nowych przepisów Szef Służby Cywilnej będzie mógł korzystać z ogólnych instrumentów, które przysługują mu jako centralnemu organowi

administracji rządowej właściwemu w sprawach służby cywilnej, w szczególności wydawać interpretacje przepisów ustawy o służbie cywilnej.

Dzięki wdrożeniu proponowanych zmian przeprowadzenie naboru będzie, z formalnego punktu widzenia, łatwiejsze i szybsze. Zakłada się także, że liczba ogłoszeń o naborach na stanowiska pracy dostępne także dla cudzoziemców zwiększy się. W ten sposób obserwowane od wielu lat niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej¹⁾ powinno ulec zwiększeniu. Sprzyjać temu powinno także dopuszczenie możliwości ubiegania się o zatrudnienie w służbie cywilnej przez osoby, które posiadają ważną Kartę Polaka. Wprowadzenie tego rozwiązania to kolejny przejaw uprzywilejowania przez państwo polskie osób, które posiadają ten dokument. W tym zakresie przewidziane w projekcie uprawnienie do zatrudnienia w służbie cywilnej będzie komplementarne względem uprawnień, które przysługują posiadaczom ważnej Karty Polaka np. na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę). Jednocześnie, w związku z tym, że w procedurze ubiegania się o Kartę Polaka jest weryfikowana znajomość języka polskiego, nie jest niezbędne wymaganie od osób, które tę procedurę przeszły pozytywnie, dodatkowego legitymowania się dokumentem potwierdzającym znajomość języka polskiego, określonym w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 5 ust. 3 ustawy.

W związku ze zmianą materialnych przesłanek uprawniających cudzoziemca do podjęcia zatrudnienia w służbie cywilnej odpowiednio zmodyfikowano odnoszącą się do obywatelstwa przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej.

Zmiana podstawowej formy aplikowania na dane stanowisko na formę elektroniczną

Obecnie nabór jest oparty głównie o aplikacje składane w formie papierowej. Nabór stał się w ten sposób procesem nienowoczesnym, nie nadążającym za standardami współczesnego rynku pracy. Nie sprzyja to budowaniu wizerunku służby cywilnej jako nowoczesnego pracodawcy ani wzrostowi konkurencyjności służby cywilnej na rynku pracy. Brak na dużą skalę możliwości składania dokumentów w postaci elektronicznej zniechęca kandydatów do aplikowania. Przyzwyczajeni do szybkiego i prostego korzystania ze środków porozumiewania się na odległość, w tym do wysyłania elektronicznych dokumentów, kandydaci zderzają się z realiami, w których wymaga się od nich złożenia wielu dokumentów w postaci papierowej. W pewnym stopniu przekłada się to na fakt, że jednym z głównych powodów zakończenia

¹⁾ W latach 2009–2021 155 cudzoziemców złożyło swoje oferty (*Sprawozdanie*, str. 33).

naborów bez obsadzenia jest właśnie brak ofert²⁾. Dlatego też w projekcie nowelizacji (art. 28 ust. 7) wprowadzono regulację, zgodnie z którą składanie dokumentów w formie elektronicznej jest podstawową (domyślną) formą aplikowania na wolne stanowisko pracy. Jednocześnie pozostawiono możliwość składania dokumentów w postaci papierowej. Urząd organizujący nabór będzie miał obowiązek przyjąć dokumenty złożone przez kandydata w każdej z tych form – to kandydat będzie decydował, w jaki sposób chce je wnieść. Dopuszczając elektroniczną formę aplikowania na stanowiska pracy w służbie cywilnej, projekt jednocześnie porządkuje niejasny dotąd stan prawny odnoszący się do warunków składania dokumentów aplikacyjnych w formie elektronicznej. Dlatego określono, że jeśli kandydat chce złożyć aplikację elektronicznie, składa wymagane w ogłoszeniu dokumenty po uwierzytelnieniu się w systemie teleinformatycznym, który Szef Służby Cywilnej utworzy i będzie prowadził dla celów rekrutacji do służby cywilnej. Uwierzytelnienie to będzie wymagało użycia profilu zaufanego, profilu osobistego albo innego środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej (tzw. „węzła krajowego”). Dzięki temu nie będzie potrzebne dodatkowe elektroniczne podpisywanie składanych dokumentów. Rozwiązania przyjęte w projekcie uwzględniają aktualną praktyczną stronę kandydowania do pracy w służbie cywilnej oraz doświadczenia urzędów w tym zakresie – czyli zasadnicze odwrócenie się obecnie ról: to urząd zabiega o kandydatów, a nie kandydaci o pracę w urzędzie. W rezultacie tworzenie rozwiązań prawnych, które komplikują proces aplikowania na stanowisko pracy w służbie cywilnej, powoduje duże ryzyko, że kandydaci (szczególnie pokolenie wchodzące na rynek pracy) chętniej zwrócą swoją uwagę na oferty pracy pracodawców komercyjnych, do których aplikowanie jest maksymalnie uproszczone i zwykle nie wymaga korzystania z podpisów elektronicznych. Z tego powodu w projekcie wyraźnie dopuszczono możliwość składania (po uwierzytelnieniu się w systemie):

- 1) oryginałów dokumentów elektronicznych;
- 2) elektronicznych kopii dokumentów (skanów);
- 3) oświadczeń wymaganych w naborze (przez zaakceptowanie (zaznaczenie) treści oświadczenia wygenerowanego w systemie).

Przesądzono przy tym, że zaakceptowanie w systemie treści oświadczenia (w postaci zaznaczenia pola przy treści oświadczenia) jest równoznaczne ze złożeniem tego oświadczenia.

²⁾ W 2021 r. ta przyczyna wystąpiła w około 34% naborów zakończonych nieobsadzeniem stanowiska (*Sprawozdanie*, str. 32).

Ponieważ system teleinformatyczny, w którym kandydaci będą składać swoje elektroniczne aplikacje, będzie jednocześnie wykorzystywany do publikowania ogłoszenia o naborze i jego wyniku, projekt uzupełniono o przepisy, które tego dotyczą. Uwzględniono potrzebę, aby ogłoszenie o naborze i o jego wyniku były dostępne – tak jak dotychczas – w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i urzędu, który organizuje nabór.

Projekt zawiera standardowe przepisy określające, kto jest administratorem systemu teleinformatycznego i jakie zadania z tego tytułu spoczywają na tym administratorze. Znalazł się w nim także katalog przetwarzanych w systemie danych o użytkownikach. Wśród nich są informacje o korzystaniu z pełni praw publicznych i o nieskazaniu prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe oraz – w odniesieniu do naboru na konkretne stanowiska pracy – informacje o spełnianiu wymagań wynikających z przepisów szczególnych. Przykłady takich przepisów to:

- 1) art. 76 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym;
- 2) art. 54 ust. 2 i art. 286 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1634, z późn. zm.).

W projekcie określono także, że w odniesieniu do danych osobowych, które są przetwarzane w celu umożliwienia zamieszczania ogłoszeń o naborze i o ich wynikach oraz założenia profilu użytkownika, administratorem jest Szef Służby Cywilnej. Natomiast administratorem danych osobowych zawartych w składanych dokumentach i w dokumentacji przebiegu naboru jest pracodawca, zgodnie z przepisami prawa pracy.

Dostęp do systemu będzie bezpłatny zarówno dla pracowników urzędów, które organizują nabory, jak i osób zainteresowanych pracą w służbie cywilnej. Założenie profilu użytkownika także będzie bezpłatne. Dostęp do systemu będzie możliwy z poziomu powszechnie dostępnych przeglądarek internetowych. Nie będzie więc wymagane instalowanie dedykowanego oprogramowania ani bardziej zaawansowana aktualizacja standardowego oprogramowania komputerów. W tym aspekcie dla urzędów, które będą w systemie ogłaszać nabory i ich wyniki, nie będzie to więc odczuwalna zmiana w porównaniu do obecnej obsługi systemu dostępnego pod adresem: <https://nabory.kprm.gov.pl/>.

Uprawnienia do dostępu do systemu na poziomie administratora dla poszczególnych urzędów będzie nadawał Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Uprawnienia niższego poziomu (w tym redaktora ogłoszeń, czyli osoby, która publikuje ogłoszenia w systemie) będzie nadawał administrator w danym urzędzie. Założenie i dostęp do

profilu użytkownika, podobnie jak skuteczne złożenie dokumentów aplikacyjnych, także będzie bezpłatne, ale będzie wymagało użycia profilu zaufanego, profilu osobistego albo innego środka identyfikacji elektronicznej przyłączonego do tzw. węzła krajowego.

Zmiana zasad wyłaniania kandydatów przez komisję naborową

Obecne regulacje określają, że przy wyłanianiu kandydatów, których następnie przedstawia się dyrektorowi generalnemu (kierownikowi) urzędu, komisja naborowa musi kierować się spełnianiem wymagań niezbędnych oraz w największym stopniu spełnianiem wymagań dodatkowych. O wyłonieniu decyduje więc to, czy kandydaci spełnili wymagania niezbędne czy nie, a następnie czy spełnili w najwyższym stopniu wymagania dodatkowe. Jednak nie uwzględnia to faktu, że wśród kandydatów, którzy spełnili wymagania niezbędne, są osoby, które spełniły je w różnym stopniu (czasem nawet znacznie się różniącym), a zatem w różnym stopniu nadają się do objęcia stanowiska. Jednocześnie, przy takim podejściu do spełniania wymagań niezbędnych, decydującego znaczenia przy wyłanianiu nabierają wymagania dodatkowe, co nie jest właściwe, biorąc pod uwagę ich „dodatkowy” charakter (zgodnie z definicją tych wymagań, zawartą w art. 28 ust. 4 pkt 2 projektu). Proponuję się zatem, aby komisja naborowa wyłaniała nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów spośród osób, które w wystarczającym stopniu spełniły wymagania niezbędne i przedstawiała ich dyrektorowi generalnemu (kierownikowi) urzędu. Jednocześnie przy decydowaniu o tym, które z tych osób zostaną wyłoniene, komisja powinna brać pod uwagę zarówno poziom spełniania wymagań niezbędnych, jak i dodatkowych. Oznacza to, że o tym, którzy z kandydatów zostaną wyłonieni (tzn. są najlepsi), komisja decyduje na podstawie oceny poziomu spełniania przez nich wszystkich wymagań na stanowisko, przy czym wyważenie proporcji w tym zakresie należy do komisji. W ten sposób będzie możliwe w jednym naborze wyłonienie kandydatów, którzy okażą się bezkonkurencyjni z punktu widzenia spełniania wymagań niezbędnych, chociaż nie spełniali na najwyższym poziomie wymagań dodatkowych (ponieważ będzie można uznać ich za lepszych od kandydatów, którzy spełnili co prawda wymagania niezbędne, ale na niższym poziomie, i spełnili wymagania dodatkowe na wysokim poziomie), a w innym naborze – kandydatów, którzy spełnili wymagania niezbędne na zbliżonym poziomie, ale okazali się lepsi z punktu widzenia wymagań dodatkowych. Pozwoli to na elastyczne wybieranie najlepszych potencjalnych pracowników.

Umożliwienie komisji naborowej wyłonienia więcej niż pięciu najlepszych kandydatów

Przez nadanie nowego brzmienia art. 29a ustawy umożliwiono komisji naborowej wyłanianie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów – proporcjonalnie do liczby stanowisk, na które jest prowadzony nabór. Tym samym zostanie zniesione ograniczenie liczby stanowisk, na które można ogłosić i prowadzić jeden nabór, które obecnie wynika z maksymalnie 5 kandydatów możliwych do wyłonienia w toku jednego naboru. Takie rozwiązanie powinno zwiększyć efektywność naborów prowadzonych jednocześnie na kilka takich samych stanowisk.

Doprecyzowanie regulacji dotyczących udostępniania informacji publicznej związanej z naborem

Wprowadzono zmianę redakcyjną w art. 6 ustawy i zrezygnowano z dookreślenia, że każdemu „obywatelowi” przysługuje prawo do informacji o wolnych stanowiskach w służbie cywilnej. Zgodnie z projektem prawo to będzie przysługiwać każdemu.

Projekt przewiduje doprecyzowanie zakresu informacji o kandydatach biorących udział w naborze, które stanowią informację publiczną. W ten sposób osoba uprawniona do dostępu do informacji publicznej uzyska wiedzę o tym, w jakim zakresie może zrealizować to prawo w odniesieniu do naboru do służby cywilnej. Proponuje się zatem, aby informację publiczną stanowiły informacje o wyłonionych kandydatach w zakresie, w jakim odnoszą się one do wymagań związanych z danym stanowiskiem pracy (projektowany art. 30a ustawy). Informacją publiczną będą, między innymi, wyniki wyłonionych kandydatów uzyskane przez nich w toku naboru, które odzwierciedlają stopień spełniania przez nich wymagań związanych ze stanowiskiem, na które aplikowali. Dotyczy to także wyników oceny spełniania wymagań formalnych, które w dotychczasowym przepisie art. 29 ustawy były ujęte odrębnie od wyników pozostałych etapów naboru. Za utrzymaniem prawa dostępu każdego do informacji publicznej o kandydatach biorących udział w naborze w zakresie, w jakim dotyczy ona wymagań na stanowisko, przemawiają oczywiste względy dbałości o to, aby proces naboru, jako jednego z wariantów dostępu do służby publicznej, był transparentny. Proponowane podejście umożliwi obywatelską kontrolę tego dostępu.

Ponadto ze względu na to, że wynik naboru (w rozumieniu art. 31 ust. 1 projektu – a więc podlegający obowiązkowemu udostępnieniu przez opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej) zawiera dane osobowe, które nie powinny być udostępniane bezterminowo, jest zasadne doprecyzowanie okresu, przez jaki wynik naboru powinien być dostępny w Biuletynie Informacji Publicznej. W projekcie wprowadzono zasadę, że ogłoszenie o wyniku naboru

powinno pozostawać dostępne przez 3 miesiące. Jest to racjonalny czas, przez który wszyscy zainteresowani będą mogli zapoznać się z rezultatem naboru. Jest to także zgodne z zasadą czasowego ograniczenia przechowywania danych osobowych³⁾. Taki sam termin obowiązuje obecnie w ustawie o służbie cywilnej w sytuacji, gdy zaistnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska (zaistnienie takiej okoliczności w ciągu 3 miesięcy od jego pierwotnego obsadzenia nie powoduje konieczności ogłaszania kolejnego naboru). Dyrektor generalny urzędu może zaproponować stanowisko innej osobie z listy najlepszych kandydatów. Jednocześnie w projekcie nowelizacji zrezygnowano ze wskazywania miejsca zamieszkania osoby wybranej do zatrudnienia, jako informacji, która obecnie podlega częstym zmianom i ma w praktyce niewielkie znaczenie dla osób zapoznających się z wynikami naboru. Zarazem w projekcie nowelizacji rezygnuje się z obowiązku upowszechniania ogłoszenia o naborze oraz o wyniku naboru w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu, wychodząc z przekonania, że powszechna cyfryzacja życia, a szczególnie działalności administracji publicznej uczyniła tę formę anachroniczną, o znikomej użyteczności.

Uporządkowano katalog informacji, które powinien zawierać protokół z naboru. Jednocześnie zrezygnowano z obowiązku umieszczania w nim liczby ofert spełniających wymagania formalne, wychodząc z założenia, podobnie jak w przypadku projektowanego art. 30a ustawy, że nie ma uzasadnienia do tego, aby ocenę spełniania wymagań formalnych wyraźnie wyodrębniać wśród ocen spełniania pozostałych wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze.

Doprecyzowano także katalog niezbędnych elementów każdego ogłoszenia o naborze. Przywrócono również obowiązek publikowania informacji o wybranym kandydacie (wyniku naboru) w sytuacji, gdy w ciągu 3 miesięcy od nawiązania stosunku pracy z poprzednio wybranym kandydatem zaistniała potrzeba ponownego obsadzenia stanowiska.

Projekt nowelizacji przewiduje ponadto uporządkowanie kwestii funkcjonowania komisji przeprowadzającej nabór. Dotychczas w ustawie nie istniał przepis nakazujący dyrektorowi generalnemu urzędu powołanie takiej komisji, jak również nie było wprost powiązania działania tej komisji z określoną w art. 6 ustawy otwartością i konkurencyjnością naboru do służby cywilnej. Proponuje się zatem wprowadzenie regulacji (projektowany art. 26a ustawy), które wprost przewidują powołanie komisji naborowej i określają ogólnie cel i sposób jej działania, a także określają generalne wytyczne co do osób, które mogą wchodzić w jej skład.

³⁾ Art. 5 ust. 1 lit. e RODO.

Projektowane przepisy są potwierdzeniem długoletniej prawidłowej praktyki urzędów w przeprowadzaniu naborów do służby cywilnej.

II. Zmiany w systemach czasu pracy

Stan obecny

W obecnym stanie prawnym przepisy art. 97 ust. 1 i 2 ustawy przewidują stosowanie w służbie cywilnej dwóch systemów czasu pracy:

- systemu podstawowego, przewidującego pracę codziennie od poniedziałku do piątku w wymiarze nie przekraczającym ośmiu godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni oraz
- systemu równoważnego, który może być wprowadzony w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją; w systemie tym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę, z tym że czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni.

Obecnie rozkład czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia ustala dyrektor generalny urzędu według zasad określonych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej (Dz. U. poz. 505, z późn. zm.), czasowo utrzymanym w mocy przez art. 207 ustawy. Projekt zakłada, że zasady te będzie określał Prezes Rady Ministrów w drodze zarządzenia wydawanego na podstawie art. 97 ust. 3 ustawy.

Urzędy administracji rządowej mają bardzo zróżnicowaną specyfikę i zakres zadań. W części jest to praca odmienna od powszechnie rozumianej pracy biurowej. Jak wynika z informacji przekazywanych przez niektóre urzędy administracji rządowej (inspekcja weterynaryjna, inspekcja transportu drogowego, inspekcja ochrony środowiska, inspekcja ochrony roślin i nasiennictwa), realizujących różnorodne zadania wymagające funkcjonowania urzędów w innym czasie niż dni przypadające między poniedziałkiem a piątkiem, a także w innych godzinach niż uznawane za zwykłe godziny pracy (między 8:15 a 16:15). Stąd też obowiązujące w służbie cywilnej szczególne rozwiązania w zakresie systemów czasu pracy są często niewystarczające do sprawnej realizacji istotnych zadań np. inspekcji, komend i straży, które odpowiadają za zdrowie i bezpieczeństwo obywateli. Z tego powodu część z nich wprowadziła odrębne przepisy w tym zakresie. Wprowadzenie elastycznych rozwiązań dla całej służby cywilnej jest niezbędne, aby było możliwe w pełni efektywne funkcjonowanie administracji rządowej. Poza tym długość okresów określanych w tygodniach oraz czas ich trwania utrudnia

organizowanie pracy oraz ogranicza możliwości zaplanowania pracy na stanowiskach, na których są realizowane szczególne zadania. W związku z tym umożliwiono stosowanie w urzędach administracji rządowej również innych systemów czasu pracy, tj. systemu zadaniowego, systemu pracy weekendowej oraz systemu skróconego tygodnia pracy, uregulowanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Niecelowe natomiast jest wprowadzanie systemów opisanych w art. 136–139, art. 145 Kodeksu pracy. Systemy te są charakterystyczne dla sytuacji, które nie występują w urzędach, w których działa korpus służby cywilnej. Praca na stanowiskach urzędniczych nie polega na dozorze urządzeń ani nie jest uzależniona od technologii produkcji. Nie występują również prace szczególnie uciążliwe lub szczególnie szkodliwe dla zdrowia.

Projektowane zmiany

Projektowane zmiany umożliwiają stosowanie w służbie cywilnej szerszego niż dotychczas katalogu systemów i rozkładów czasu pracy.

W podstawowym systemie czasu pracy zmienia się sposób określania długości okresu rozliczeniowego oraz czas jego trwania. Z dotychczasowego określania w tygodniach nastąpi zmiana na miesiące. Taka sama zmiana nastąpi w równoważnym systemie czasu pracy. Ponadto w tych dwóch systemach okres rozliczeniowy będzie wynosił tyle samo. Urzędy będą mogły ustalić maksymalny czas trwania okresu rozliczeniowego do 4 miesięcy. Umożliwi to korzystanie z dłuższych okresów rozliczeniowych (z obecnie maksymalnie 8 lub 12 tygodni). Dłuższe okresy rozliczeniowe pozwalają pracodawcom na racjonalne gospodarowanie czasem pracy, stosownie do zapotrzebowania na pracę w danym okresie, i ułatwiają rekompensowanie pracy nadliczbowej czasem wolnym od pracy. Dyrektor generalny urzędu, w którym występuje zmienne zapotrzebowanie na wykonywanie określonych zadań (np. związane z załatwianiem określonych spraw w ustalonych przepisami terminach), może planować większą liczbę godzin pracy w okresach dużego zapotrzebowania na pracę, a mniejszą w pozostałych okresach, pod warunkiem zbilansowania przepracowanych godzin w ramach okresu rozliczeniowego.

Kwestie czasu pracy zawsze były kształtowane w ustawie odmiennie od rozwiązań kodeksowych oraz w sposób kompletny. Podstawowy okres rozliczeniowy obowiązujący zatrudnionych na podstawie Kodeksu pracy wynosi 4 miesiące i nie jest powszechnie uznawany jako okres długi, mogący prowadzić do naruszenia praw pracowniczych. Poza tym członków korpusu służby cywilnej obowiązują limity ochronne gwarantujące odpowiednią organizację pracy z uwzględnieniem praw pracowników do regeneracji, tj. limity 11- i 35-godzinnego

odpoczynku, limity średniej tygodniowej pracy wynoszącej 48 godzin oraz roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia wymaga również, że okres 4 miesięcy nie jest sztywny, a jedynie określa maksymalną długość okresu rozliczeniowego. Projektowane przepisy dają urzędom możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych, nie wprowadzają natomiast automatycznego ich wydłużenia. Zasadą jest, że zmiany długości okresu rozliczeniowego nie dokonuje się w jego trakcie. Pracodawca będzie decydował w akcie wewnętrznym, kiedy będzie zmieniał długość okresów rozliczeniowych. Obecnie długości okresów rozliczeniowych są określane w tygodniach i wynoszą 8 tygodni, w porównaniu do 4 miesięcy w podstawowym systemie czasu pracy i 12 tygodni, w porównaniu do 1 miesiąca w równoważnym systemie czasu pracy.

Celem określania maksymalnej długości okresów rozliczeniowych w miesiącach jest ułatwienie organizacji pracy w urzędach nie tylko wobec członków korpusu służby cywilnej. Zmiana ta ma charakter techniczny. Nie ma natomiast wpływu na gwarancje zapewniające odpowiednie okresy odpoczynków oraz limity pracy zagwarantowane w Kodeksie pracy, których ustawa o służbie cywilnej nie reguluje – nie pogorszy zatem sytuacji członków korpusu służby cywilnej. Przepisy Kodeksu pracy stosuje się do członków korpusu służby cywilnej tylko w zakresie nieuregulowanym ustawą o służbie cywilnej. Wskazane regulacje ustawy o służbie cywilnej stanowią *lex specialis* względem regulacji kodeksowych. Wiele urzędów korzysta równocześnie z dwóch systemów czasu pracy, więc jest zasadne ujednolicenie i usprawnienie organizacji w tym zakresie. Do członka korpusu służby cywilnej nie ma zastosowania art. 129 § 1 Kodeksu pracy. Kwestie te reguluje art. 97 ust. 1 ustawy. Do członka korpusu służby cywilnej stosuje się natomiast przepis art. 133 § 1 Kodeksu pracy określający prawo do dobowego i tygodniowego okresu nieprzerwanego odpoczynku. W tym zakresie ustawa o służbie cywilnej nie zawiera bowiem odrębnych regulacji.

Ponadto nowelizacja przewiduje wprowadzenie nowych systemów czasu pracy, tj.: zadaniowego, skróconego tygodnia oraz systemu czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. Oznacza to przyjęcie zasady, że w służbie cywilnej stosuje się systemy i rozkłady czasu pracy określone przepisami działu szóstego Kodeksu pracy, z wyjątkiem tych systemów i rozkładów, których stosowanie jest niecelowe lub nieuzasadnione⁴⁾.

⁴⁾ Dotyczy to regulacji zawartych w art. 135 i art. 136 („kodeksowe” wersje systemu równoważnego czasu pracy), art. 137 (czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu), art. 138 (praca w ruchu ciągłym – tj. taka, która ze względów technologicznych nie może być wstrzymana), art. 139 (system przerywanego czasu

Zadaniowy system czasu pracy cechuje znaczna elastyczność. Może być wykorzystywany szczególnie w pracach, które ze względu na ich rodzaj i organizację stanowią zamknięty zespół czynności, których wykonanie jest całkowicie zależne od pracownika. Zadania ustalane przez pracodawcę nie mogą przekraczać ogólnych norm czasu pracy wyrażonych w art. 97 ust. 1 ustawy, tj. 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo. Za to pracownik zyskuje dużą swobodę w organizacji pracy własnej. Praca w tym systemie jest dostępna dla wszystkich członków korpusu służby cywilnej, niezależnie od zajmowanego stanowiska, decyzję podejmuje pracodawca w porozumieniu z członkiem korpusu służby cywilnej.

System skróconego tygodnia, podobnie jak równoważny system czasu pracy, charakteryzuje się możliwością wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin. Zastosowanie go nie jest jednak uzależnione od rodzaju organizacji pracy, co daje możliwość jego elastycznego kształtowania. Zasady jego stosowania są wypracowywane w drodze porozumienia, na wniosek pracownika, stron stosunku pracy, co daje dużą swobodę i ułatwia godzenie życia rodzinnego z pracą.

System czasu pracy, w którym praca jest świadczona w soboty, niedziele i święta, jest w szczególności wykorzystywany przez osoby pracujące w niepełnym wymiarze etatu. Chociaż praca w dni, które nie są powszechnymi dniami pracy, nie jest kojarzona z administracją rządową, należy podkreślić, że w niektórych urzędach są zadania wykonywane w sposób ciągły, np. kontrole drogowe wykonywane przez inspektorów transportu drogowego lub kontrole weterynaryjne na granicach. Poza tym, szczególnie w 2020 r. duże znaczenie, zwłaszcza w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów czy Ministerstwie Zdrowia, zyskał ciągły kontakt z mediami. W tym systemie praca w nietypowe dni jest łatwiejsza do rozplanowania, gdyż nie jest uzależniona od katalogu sytuacji wymienionych w art. 151¹⁰ Kodeksu pracy oraz ogólnych zasad rekompensowania pracy w wyrażonych w art. 151¹¹ Kodeksu pracy. Możliwość jej zastosowania jest dodatkowym atutem dla godzenia życia rodzinnego z pracą dla osób, które podjęły pracę na część etatu.

Ponadto odstąpiono od obowiązku ewidencjonowania godzin pracy dyrektorów generalnych urzędów i kierowników urzędów będących jednocześnie stanowiskami urzędniczymi w służbie cywilnej – z uwagi na charakter zadań realizowanych na tych stanowiskach.

pracy) i art. 145 Kodeksu pracy (skrócenie czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie uciążliwych dla zdrowia).

Proponuje się także wprowadzenie przepisu upoważniającego dla Prezesa Rady Ministrów, który, w drodze zarządzenia, będzie:

- 1) określać sposób organizacji przez dyrektorów generalnych urzędów czasu pracy urzędu, w tym ustalania rozkładów czasu pracy oraz wyznaczania dni, w które wykonuje się pracę w zamian za dni wolne, o których mowa w pkt 3,
 - 2) wyznaczać dla członków korpusu służby cywilnej dni wolne od pracy z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 130 § 2 Kodeksu pracy,
 - 3) mógł wyznaczać dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w poszczególnych urzędach jednakowe lub różne dni wolne od pracy podlegające odpracowaniu
- biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia sprawnego wykonywania zadań, w tym obsługi interesantów, a także zróżnicowany charakter zadań wykonywanych w urzędach.

Określenie „organizacja przez dyrektorów generalnych urzędu czasu pracy urzędu” użyte w upoważnieniu ustawowym mieści się w zakresie określenia „zapewnianie funkcjonowania i ciągłości pracy urzędu, warunków jego działania, a także organizacji pracy” zawartego w art. 25 ust. 4 pkt 1 ustawy.

Wprowadzane systemy czasu pracy są wzorowane na rozwiązaniach kodeksowych. Zatem, skoro zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy stosuje się do nich Kodeks pracy, pozwoli to sięgnąć do bogatego dorobku wypracowanego na przestrzeni lat przez doktrynę oraz orzecznictwo, zaś wprowadzenie nowych rozwiązań do służby cywilnej będzie łatwiejsze dla stosujących je komórek kadrowych urzędów.

Uelastycznienie systemów i rozkładów czasu pracy w służbie cywilnej spowoduje, że niecelowe stanie się odrębne uregulowanie tych kwestii w ustawach „branżowych”. Dlatego przewiduje się uchylenie przepisów dotyczących czasu pracy w ustawach szczególnych (art. 77a ust. 1–3 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym oraz art. 8f ust. 1–3 ustawy z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska). Zmiany w ustawach szczególnych wynikają z ujednolicenia systemów czasu pracy, które będą miały zastosowanie do członków korpusu służby cywilnej. Dlatego też nie ulegną zmianie gwarancje przyznane inspektorom Inspekcji Transportu Drogowego oraz inspektorom Inspekcji Ochrony Środowiska dotyczące zasad pracy w porze nocnej⁵⁾. Zmiana redakcji art. 77a ust. 4 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym wynika z usunięcia ustępów

⁵⁾ Art. 77a ust. 4 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym.

poprzedzających ten przepis i nie spowoduje odebrania dotychczasowych uprawnień inspektorom.

W związku z wprowadzaną nowelizowanym art. 97 ust. 1 i 2 zmianą okresów rozliczeniowych oraz zmianą wspomnianych wyżej przepisów ustawy z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska i ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym nie zachodzi potrzeba wprowadzania przepisów przejściowych.

III. Uelastycznienie zasad tworzenia i funkcjonowania komisji dyscyplinarnych

Prawidłowe funkcjonowanie profesjonalnego korpusu służby cywilnej to także troska o pielęgnowanie kultury uczciwości i kultury etycznej jej pracowników. W tym zakresie jest konieczne wprowadzenie usprawnień dotyczących funkcjonowania systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej. Obecne przepisy nie przewidują możliwości wcześniejszego zakończenia kadencji komisji dyscyplinarnej, połączenia dwóch funkcjonujących komisji dyscyplinarnych we wspólną komisję dyscyplinarną ani też dołączenia urzędu do istniejącej już komisji dyscyplinarnej, co powoduje – szczególnie dla mniejszych urzędów, które nie posiadają komisji dyscyplinarnych – problemy z ich utworzeniem. Regulacje dotyczące tworzenia komisji dyscyplinarnych do tej pory nadmiernie krępowały bowiem samodzielność pracodawców. Jednocześnie tylko dla około 73% urzędów działa komisja dyscyplinarna⁶⁾. Brak komisji dotyczy przede wszystkim urzędów małych, które nie są w stanie samodzielnie stworzyć komisji, zatem możliwość dołączenia się do komisji, która już działa dla innych urzędów w ich „branży” lub na obszarze ich działania, ułatwi spełnienie warunków ustawowych. W związku z tym wprowadzono bardziej elastyczne rozwiązania w zakresie łączenia komisji dyscyplinarnych we wspólną komisję dyscyplinarną oraz możliwości dołączania i wyłączania się urzędów ze wspólnej komisji.

Dotychczasowe regulacje nie dawały wyraźnej podstawy do łączenia komisji dyscyplinarnych urzędów w trakcie ich kadencji we wspólną komisję dyscyplinarną. Zasadne jest zatem wprowadzenie przepisów, które umożliwią zakończenie w trakcie kadencji działania poszczególnych komisji dyscyplinarnych funkcjonujących w urzędach, które chcą utworzyć wspólną komisję dyscyplinarną na mocy porozumienia.

Dotychczasowa redakcja przepisów mogła również wskazywać, że raz powołana wspólna komisja dyscyplinarna powinna funkcjonować niezmiennie przez 4 lata i nie można do niej ani dołączyć innego urzędu, ani też wyłączyć z niej jednego z urzędów – stron porozumienia

⁶⁾ *Sprawozdanie*, str. 42.

w sprawie utworzenia wspólnej komisji dyscyplinarnej. Dlatego proponuje się uelastycznienie przepisów w taki sposób, aby wyraźnie dopuszczały zmiany we wspólnych komisjach dyscyplinarnych w trakcie trwania kadencji bez wpływu na ich byt prawny, tj. tak, aby umożliwiały dołączenie do wspólnej komisji nowego urzędu (z jednoczesnym zakończeniem bytu prawnego działającej w tym urzędzie komisji dyscyplinarnej) oraz odłączenie się urzędu od wspólnej komisji dyscyplinarnej, także bez wpływu na jej byt prawny. Projekt nowelizacji przewiduje również wyraźną możliwość rozwiązania wspólnej komisji dyscyplinarnej – przed upływem jej kadencji – na mocy aktu woli wszystkich stron porozumienia o jej utworzeniu.

Projektowane rozwiązania pozwalają m.in. na płynne reagowanie dyrektorów generalnych (kierowników) urzędów zależnie od ich aktualnych potrzeb i możliwości kadrowych, co jest szczególnie ważne w przypadku małych urzędów administracji terenowej. Należy jednak zwrócić szczególną uwagę, aby zmiany w komisjach dyscyplinarnych nie następowały, jeśli w komisji dyscyplinarnej toczy się postępowanie dyscyplinarne. Może to naruszyć gwarancje procesowe przysługujące osobie, wobec której toczy się postępowanie, i stanowić podstawę do umorzenia postępowania dyscyplinarnego. Ponieważ jednak zmiany w działaniu komisji dyscyplinarnych nie są obligatoryjne, moment ich wprowadzenia zależy jedynie od woli dyrektorów generalnych (kierowników) urzędów – nie ma zatem potrzeby wprowadzania przepisów przejściowych w tym zakresie.

IV. Ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej

W związku z 100. rocznicą uchwalenia ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej⁷⁾ wprowadzono regulacje dotyczące ustanowienia Dnia Służby Cywilnej, który (dla uczczenia uchwalenia pierwszej ustawy dotyczącej problematyki służby cywilnej) będzie obchodzony właśnie w dniu 17 lutego.

Ponadto ustanawia się Odznakę Honorową za Zasługi w zakresie działalności państwowej na rzecz służby cywilnej. Przyznanie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej będzie formą dostrzeżenia, wyróżnienia i docenienia ciężkiej pracy i starań osób, które w działalności na rzecz prawidłowego, sprawnego i skutecznego funkcjonowania administracji rządowej stanowią wzór do naśladowania. Odznaka Honorowa będzie przyznawana osobom zasłużonym dla służby cywilnej, czyli:

⁷⁾ Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. poz. 164).

- legitymującym się wieloletnim doświadczeniem oraz szczególnymi osiągnięciami w pracy w służbie cywilnej,
- zaangażowanym w kształtowanie kadr służby cywilnej,
- szczególnie zaangażowanym w rozwój służby cywilnej,
- prowadzącym prace naukowe nad służbą cywilną.

Nowelizacja wprowadza delegację ustawową, na podstawie której Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku o nadanie odznaki, odznaki i dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki oraz sposób noszenia odznaki.

W przepisach uregulowano szczegółowe kwestie dotyczące przyznawania odznaki. Wskazano między innymi, kto może zawnioskować o jej przyznanie, elementy wniosku o przyznanie odznaki, a także kwestie dotyczące ewidencji osób wyróżnionych odznaką, w tym określono Szefa Służby Cywilnej jako administratora danych osobowych.

W ocenie projektodawcy ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej wpłynie na podniesienie prestiżu korpusu służby cywilnej, będzie sprzyjać budowaniu poczucia integracji grupy zawodowej urzędników i pracowników urzędów państwowych oraz mieć dodatni wpływ na wizerunek służby cywilnej, a jednocześnie stanowić jej dodatkową promocję. Ustanowienie Odznaki Honorowej bezpośrednio w ustawie ma na celu podkreślenie istotności tego odznaczenia dla całego korpusu służby cywilnej.

Ponadto przepisy dotyczące Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, jako wzajemnie komplementarne, powinny być ujęte w ramach tego samego (systemowego dla służby cywilnej) aktu prawnego. Analogiczne rozwiązanie zastosowano między innymi w: ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2055), ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194) czy ustawie z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1105).

V. Pozostałe zmiany

Nowelizacja ustawy wprowadza również zmianę w zakresie ustawowych obowiązków Szefa Służby Cywilnej. Nowym ustawowym zadaniem będzie prowadzenie działań promujących służbę cywilną. Dodanie ww. przepisu ma na celu wzmocnienie podstawy prawnej dla realizacji zadań o charakterze promującym, dotyczących zatrudnienia w służbie cywilnej.

Odnosnie do zmiany w ustawie z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów należy podkreślić, że już w obecnym stanie prawnym powołanie więcej niż jednego sekretarza stanu w ministerstwie jest możliwe (i stosowane) – pod warunkiem, że taka osoba będzie jednocześnie pełnomocnikiem Rządu albo pełnomocnikiem Prezesa Rady Ministrów. Proponowana zmiana *de facto* jedynie porządkuje i systematyzuje zatem istniejący stan faktyczny w tym zakresie – umożliwiając, gdy jest to uzasadnione potrzebami urzędu, powołanie danej osoby do pełnienia funkcji sekretarza stanu – bez konieczności jednoczesnego ustanawiania pełnomocnika.

W wyniku uwagi zgłoszonej na posiedzeniu Rady Ministrów przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji do projektu ustawy zostały wprowadzone przepisy uniemożliwiające zatrudnienie w korpusie służby cywilnej, o którym mowa w ustawie, oraz w urzędach państwowych, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, osób, które w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub były współpracownikami tych organów w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów, zwanej dalej „ustawą lustracyjną”. Powyższe przepisy oznaczają niemożność kontynuowania stosunków pracy osób już zatrudnionych, wypełniających powyższe przesłanki, oraz wykluczają zatrudnienie takich osób w przyszłości. Uzasadnieniem dla powyższych zmian jest konieczność zapewnienia bezpieczeństwa wewnętrznego państwa, szczególnie w sytuacji podwyższonego zagrożenia w związku z trwającym konfliktem zbrojnym wywołanym atakiem wojsk Federacji Rosyjskiej na terytorium Ukrainy. W ocenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji osoby, które pracowały albo pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa w latach 1944–1990 lub były współpracownikami tych organów, nie dają rękojmi rzetelności wykonywanych obowiązków służbowych – co może wskazywać na zagrożenie bezpieczeństwa wewnętrznego państwa.

Jak wskazano wyżej, ustawa nowelizująca wprowadza w art. 1 pkt 2 i art. 2 zakaz zatrudniania w służbie cywilnej oraz urzędach państwowych, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, osób, które w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub były współpracownikami tych organów w rozumieniu przepisów ustawy lustracyjnej. Wprowadzenie takich regulacji zarówno wobec członków korpusu służby cywilnej, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy, jak i urzędników państwowych i innych pracowników, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów

państwowych, zapewni jednolitość sytuacji prawnej dotyczącej warunków zatrudnienia obu tych grup.

W konsekwencji wprowadzenia powyższych zmian zaistniała konieczność wprowadzenia (na mocy art. 6 ustawy nowelizującej) zmian w ustawie lustracyjnej:

- w art. 4 ustawy lustracyjnej poszerza się katalog osób pełniących funkcje publiczne, których dotyczy obowiązek złożenia oświadczenia lustracyjnego, o członków korpusu służby cywilnej oraz urzędników państwowych i innych pracowników, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych,
- w art. 8 ustawy lustracyjnej wskazuje się organy właściwe do przedłożenia oświadczeń lustracyjnych przez ww. kategorie osób.

Wprowadzenie wskazanego wyżej zakazu zatrudnienia wymagało ponadto uregulowania następujących kwestii:

1) sposobu postępowania wobec osób, które:

- a) w momencie wejścia w życie ww. przepisów są zatrudnione w służbie cywilnej lub są urzędnikami państwowymi lub innymi pracownikami, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, oraz
- b) w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub były współpracownikami tych organów w rozumieniu przepisów ustawy lustracyjnej, oraz
- c) przed wejściem w życie tych przepisów składały już oświadczenia lustracyjne na mocy innych przepisów ustawy lustracyjnej;

2) sposobu postępowania wobec osób, które:

- a) w momencie wejścia w życie ww. przepisów są zatrudnione w służbie cywilnej lub są urzędnikami państwowymi lub innymi pracownikami, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, oraz
- b) urodziły się przed 1 sierpnia 1972 r., tj. przed datą wskazaną w przepisach lustracyjnych, oraz
- c) przed wejściem w życie tych przepisów nie składały oświadczeń lustracyjnych na mocy ustawy lustracyjnej;

- 3) sposobu postępowania wobec osób:
- a) które po wejściu w życie ww. przepisów będą zatrudnione w służbie cywilnej lub będą urzędnikami państwowymi lub innymi pracownikami, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, oraz
 - b) wobec których zostało wydane prawomocne orzeczenie stwierdzające fakt złożenia przez tę osobę niezgodnego z prawdą oświadczenia lustracyjnego;
- 4) sposobu postępowania wobec osób, które po wejściu w życie tych przepisów będą ubiegały się o zatrudnienie w służbie cywilnej lub urzędach państwowych, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

Ad 1

Oświadczenia lustracyjne złożone przed wejściem w życie projektowanej nowelizacji przez osoby zatrudnione w służbie cywilnej lub będące urzędnikami państwowymi lub innymi pracownikami, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, zostały zgodnie z ustawą lustracyjną przekazane niezwłocznie do Instytutu Pamięci Narodowej. W związku z tym kierownicy urzędów, w których są zatrudnione te osoby, mogą nie mieć wiedzy na temat treści tych oświadczeń.

Z tego względu zgodnie z art. 11 ust. 1 projektu ustawy kierownicy urzędów (a w odniesieniu do powiatowych i granicznych lekarzy weterynarii oraz ich zastępców – wojewódzki lekarz weterynarii), niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie tego przepisu, przekażą Prezesowi Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, zwanemu dalej „Prezesem IPN”, listy wszystkich zatrudnionych członków korpusu służby cywilnej oraz urzędników państwowych i innych pracowników, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, urodzonych przed dniem 1 sierpnia 1972 r. Art. 11 ust. 1 i 3 ustawy nowelizującej reguluje zakres przekazywanych Prezesowi IPN danych dotyczących ww. osób (niezbędnych do sprawdzenia złożonych oświadczeń) oraz sposób ich przekazania.

Zgodnie z art. 11 ust. 2 projektu ustawy obowiązek umieszczenia na liście nie będzie miał zastosowania do osób, do których stosuje się art. 5 ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 406) oraz art. 144 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, bowiem w tych instytucjach obowiązuje już zakaz zatrudnienia osób, które pracowały, pełniły służbę lub były współpracownikami organów bezpieczeństwa państwa, a więc takie osoby nie mogą być już tam zatrudnione.

Zgodnie z art. 11 ust. 5 ustawy nowelizującej Prezes IPN, w terminie do 5 miesięcy od dnia otrzymania listy, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych, przekaze zwrotnie kierownikom urzędów informacje o osobach, które złożyły oświadczenia potwierdzające pracę, służbę lub współpracę z organami bezpieczeństwa państwa.

Zgodnie z przeprowadzonymi szacunkami czynności sprawdzające przeprowadzane przez Prezesa IPN mogą dotyczyć nawet ok. 40 tys. osób zatrudnionych w urzędach (ok. 22 tys. członków korpusu służby cywilnej oraz ok. 18 tys. urzędników państwowych i innych pracowników urzędów państwowych). Liczbę osób do sprawdzenia ustalono na podstawie Sprawozdania Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2021 r., z którego wynika, że ok. 32% członków korpusu służby cywilnej (ze względu na wiek) może podlegać obowiązkowi złożenia oświadczenia lustracyjnego. Natomiast liczbę urzędników państwowych i innych pracowników ustalono na podstawie badania Głównego Urzędu Statystycznego z 2020 r. i założenia co do udziału osób w odpowiednim wieku analogicznego jak w służbie cywilnej. Ze względu na fakt, że czynności sprawdzające obejmą tak dużą grupę osób, przyjęto 5-miesięczny termin na czynności Prezesa IPN.

Na mocy art. 9 ustawy nowelizującej stosunki pracy osób, które przed dniem wejścia w życie niniejszego przepisu złożyły oświadczenia lustracyjne, potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, wygasną po upływie 30 dni od dnia otrzymania informacji od Prezesa IPN.

Ad 2

Na mocy art. 10 ustawy nowelizującej członkowie korpusu służby cywilnej, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy, oraz urzędnicy państwowi i inni pracownicy, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, którzy do dnia wejścia w życie niniejszego przepisu nie złożyli oświadczeń lustracyjnych, będą obowiązani do ich złożenia, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie przepisu. W przypadku zadeklarowania pracy, służby lub współpracy z organami bezpieczeństwa ich stosunki pracy wygasną po upływie 15 dni od dnia złożenia oświadczenia. Po upływie terminu do złożenia oświadczenia lustracyjnego wygasną również stosunki pracy osób, które były zobowiązane do jego złożenia, a tego nie zrobiły.

Dodatkowo art. 11 ust. 6 ustawy nowelizującej nakłada na dyrektora generalnego urzędu (a w przypadku jego braku – na kierownika urzędu) obowiązek zawiadomienia ww. osób (o których mowa w pkt 1–2) na piśmie o wygaśnięciu ich stosunków pracy z mocy prawa, w terminie

15 dni od dnia otrzymania informacji od Prezesa IPN potwierdzających pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa lub współpracę z tymi organami w przypadku osób, które wcześniej złożyły to oświadczenie, oraz w terminie 5 dni od dnia złożenia oświadczenia przez pozostałe osoby bądź w dniu następującym po upływie terminu do złożenia takiego oświadczenia – w przypadku osób, które oświadczenia nie złożyły.

Ad 3

Zmiana zaproponowana w art. 1 pkt 18 projektu ma na celu wprowadzenie do ustawy przepisu, zgodnie z którym stosunek pracy członka korpusu służby cywilnej będzie wygasał z dniem doręczenia kierownikowi urzędu zatrudniającemu członka korpusu służby cywilnej prawomocnego orzeczenia stwierdzającego fakt złożenia przez tę osobę niezgodnego z prawdą oświadczenia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 i art. 11 ust. 4 ustawy lustracyjnej. Analogiczny przepis zostanie również wprowadzony w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (na mocy art. 2 ustawy nowelizującej).

Skutek w postaci wygaśnięcia stosunków pracy kategorii osób wskazanych wyżej w pkt 1–3 jest konsekwencją przyjętego w projekcie rozwiązania zakładającego niemożność kontynuacji zatrudnienia tych osób, wynikającą z zakazów określonych w art. 1 pkt 2 i art. 2 ustawy nowelizującej. W art. 1 w pkt 20 projektu ustawy wprowadzono dodatkowo zmianę w art. 74 ustawy, dotyczącą stwierdzania wygaśnięcia stosunku pracy, polegającą na tym, że wyrazy „urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej” zastępuje się wyrazami „członka korpusu służby cywilnej”, tak aby objąć zakresem tego artykułu wszystkich członków korpusu służby cywilnej.

Ad 4

W przypadku naborów do służby cywilnej zakaz wprowadzany na mocy art. 4a ustawy będzie wstępnie (na potrzeby naboru) weryfikowany analogicznie jak w przypadku warunków określonych w art. 4 tej ustawy. Na potrzeby przeprowadzenia naboru będą więc składane odpowiednie oświadczenia za pośrednictwem systemu teleinformatycznego. Zaś dopiero osoba wyłoniona do zatrudnienia będzie składała oświadczenie lustracyjne zgodnie z ustawą lustracyjną.

Należy jednakże zauważyć, że zgodnie z art. 144 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej przy naborze do pracy albo przyjęciu do służby w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej, zwanej dalej „KAS”, kandydaci urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1972 r. są obowiązani do złożenia kierownikowi

jednostki organizacyjnej oświadczenia dotyczącego pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracy z tymi organami. Oświadczenie to składa się na wzorze określonym przez ministra właściwego do spraw finansów publicznych, co oznaczałoby stosowanie odmiennych procedur naborowych wobec członków korpusu służby cywilnej działającego w jednostkach organizacyjnych KAS.

W związku z powyższym, w celu ujednolicenia zasad mających zastosowanie do wszystkich członków korpusu służby cywilnej, w projekcie ustawy nowelizującej (art. 7) zaproponowano zmianę art. 144 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej przez dodanie ust. 5, zgodnie z treścią którego przepisy rozporządzenia wydanego na podstawie art. 144 ust. 4 nie będą miały zastosowania do osób uczestniczących w naborze do działającego – w jednostkach organizacyjnych KAS – korpusu służby cywilnej. W konsekwencji tej zmiany osoby uczestniczące w naborze do działającego w jednostkach organizacyjnych KAS korpusu służby cywilnej również będą składały takie oświadczenie, ale zgodnie z przepisami ustawy (oświadczenie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego). Zmiana ta spowoduje stosowanie jednolitych procedur dla wszystkich osób uczestniczących w naborze do korpusu służby cywilnej. Z kolei projektowana zmiana w art. 146 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej ma charakter *stricte* legislacyjny – w związku z wprowadzeniem w art. 144 ust. 5 tej ustawy bezpośredniego odniesienia do ustawy, ze wskazaniem jej aktualnego publikatora, jest celowe usunięcie nieaktualnego publikatora tej ustawy z art. 146 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej.

Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy nowelizującej do naborów ogłoszonych na podstawie ustawy zmienianej w art. 1 i niezakończonych przed dniem wejścia w życie art. 8 ust. 1⁸⁾ będą stosowane przepisy dotychczasowe.

Na podstawie art. 8 ust. 2 do kandydatów uczestniczących w naborach, ogłoszonych na podstawie ustawy zmienianej w art. 1 i niezakończonych przed dniem wejścia w życie art. 8 ust. 2⁹⁾, będzie stosował się zakaz, o którym mowa w art. 4a ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu po nowelizacji.

⁸⁾ Zgodnie z projektem przepis art. 8 ust. 1 wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy nowelizującej.

⁹⁾ Zgodnie z projektem przepis art. 8 ust. 2 wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia ustawy nowelizującej.

VI. Wejście w życie

Ustawa nowelizująca wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2, 18 i 20, art. 2, art. 6, art. 8 ust. 2 i art. 9–11, które wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia. Wejście w życie ww. przepisów z dniem następującym po dniu ogłoszenia umożliwi niezwłoczne rozpoczęcie czynności opisanych wyżej w pkt 1–2 (złożenia i/lub sprawdzenia oświadczeń lustracyjnych, a następnie wygaszenia stosunków pracy), co jest, w opinii Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, szczególnie istotne w kontekście trwającego konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy oraz konieczności zapewnienia bezpieczeństwa państwa. Z uwagi na fakt, że czynności sprawdzające Prezesa IPN mogą trwać nawet 5 miesięcy, jest uzasadnione, aby przepisy te weszły w życie w jak najkrótszym terminie. Biorąc pod uwagę wskazane wyżej okoliczności, projektowany termin wejścia w życie przepisów ustawy nie pozostaje w sprzeczności z zasadami demokratycznego państwa prawnego.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Projektowana ustawa nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597), w związku z czym nie podlega notyfikacji zgodnie z przedmiotowymi przepisami.

Projektowana ustawa nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz art. 52 § 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, z chwilą skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”, oraz na platformie gov.pl. W trakcie prac legislacyjnych nie zgłoszono zainteresowania pracami nad projektem wniesionym w trybie przepisów o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Dobrosław Dowiat-Urbański, Szef Służby Cywilnej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Hubert Wojtach, dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, tel. 22 694 73 04	Data sporządzenia 13 lutego 2023 r. Źródło Inicjatywa własna – Sprawozdanie SSC Nr w Wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów UD 302
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Wieloletnie doświadczenia wynikające ze stosowania poszczególnych przepisów ustawy o służbie cywilnej wskazują, że jest celowe dokonanie w niej szeregu zmian legislacyjnych, w tym również o charakterze doprecyzującym. Wejście w życie zaproponowanych zmian znacznie ułatwi odbiorcom ustawy praktyczne stosowanie jej przepisów. Zmieniane przepisy dotyczą w szczególności procesu naboru, systemów czasu pracy oraz zasad funkcjonowania komisji dyscyplinarnych. Projektowana nowelizacja stanowi odpowiedź na liczne postulaty zmian w tym zakresie, otrzymywane przez Szefa Służby Cywilnej od dyrektorów generalnych i kierowników urzędów. Nowelizacja zakłada zmiany w następujących obszarach:

1. Nabory:

Obecny sposób aplikowania na stanowiska w służbie cywilnej nie nadąża za trendami na rynku pracy, ponieważ opiera się głównie na dokumentach składanych w formie papierowej. Występują też uciążliwości proceduralne, w tym takie, które ograniczają możliwości wyłonienia najlepszego kandydata przez komisję naborową. To powoduje, że służba cywilna nie jest postrzegana jako atrakcyjny i nowoczesny pracodawca. Dlatego jest niezbędna modernizacja procesu naboru, która może przełożyć się na wzrost konkurencyjności służby cywilnej na rynku pracy. Zamierza się to osiągnąć przez podążanie za najnowszymi trendami (będącymi również odpowiedzią na wyzwania spowodowane pandemią wirusa SARS-CoV-2), tj. przez upowszechnienie elektronicznego aplikowania na stanowisko, zredukowanie barier biurokratycznych i uelastycznienie procesu naboru.

2. Czas pracy:

Istnieje konieczność uelastycznienia zasad funkcjonowania administracji rządowej. Obowiązujące obecnie w służbie cywilnej szczególne rozwiązania w zakresie systemów czasu pracy są bowiem często niewystarczające do sprawnego realizacji istotnych zadań np. inspekcji, komend i straży, które odpowiadają za zdrowie i bezpieczeństwo obywateli. Niektóre urzędy administracji rządowej mają bardzo zróżnicowaną specyfikę i zakres zadań. W części z nich jest to praca odmienna od powszechnie rozumianej pracy biurowej.

3. Komisje dyscyplinarne:

Regulacje dotyczące tworzenia komisji dyscyplinarnych nadmiernie krępują samodzielność pracodawców. Jednocześnie dla ok. 73% urzędów działa komisja dyscyplinarna – przede wszystkim brak ich w małych urzędach, które nie są w stanie samodzielnie stworzyć komisji. Możliwość dołączenia się do komisji, która już działa, znacznie ułatwi spełnienie wymogów ustawowych.

4. Ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej:

Proponuje się wprowadzenie regulacji dotyczącej ustanowienia Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej. Związane jest to z obchodami 100. rocznicy uchwalenia pierwszej ustawy poświęconej służbie cywilnej, z 1922 r.

5. Inne przepisy

W związku z trwającym konfliktem zbrojnym wywołanym atakiem wojsk Federacji Rosyjskiej na terytorium Ukrainy powstała konieczność maksymalnego wzmocnienia bezpieczeństwa wewnętrznego państwa, szczególnie w sytuacji podwyższonego zagrożenia. W ocenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (który był autorem, przyjętej przez Radę Ministrów, propozycji w tym zakresie) osoby, które pracowały albo pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. lub były współpracownikami tych organów, nie dają rękojmi rzetelności wykonywanych obowiązków służbowych – co może wskazywać na zagrożenie bezpieczeństwa wewnętrznego państwa.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Proponuje się dokonanie nowelizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej w zakresie naborów, czasu pracy, komisji dyscyplinarnych oraz wprowadzenie regulacji dotyczących ustanowienia Dnia Służby Cywilnej i Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej.

1. Nabory:

W zakresie przeprowadzania naborów do służby cywilnej planuje się odbiurokratyzowanie i uelastycznienie tego procesu. Mają temu służyć w szczególności: zmiana podstawowej formy aplikowania na stanowisko na elektroniczną i skorelowane z tym zapewnienie przez Szefa Służby Cywilnej funkcjonowania systemu teleinformatycznego, uproszczenie możliwości ogłaszania naboru na stanowisko, o które może ubiegać się także osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego (zwana dalej „cudzoziemcem”), przyznanie prawa wyłonienia przez komisję naborową więcej niż pięciu najlepszych kandydatów – proporcjonalnie do liczby stanowisk, na które prowadzi się nabór, oraz zmiana zasad wyłaniania kandydatów przez komisję.

2. Czas pracy:

Planuje się uelastycznienie czasu pracy, co usprawni wykonywanie zadań ważnych społecznie oraz wyjdzie naprzeciw oczekiwaniom partnerów społecznych. Zaproponowane rozwiązania dotyczą możliwości stosowania szerszego katalogu systemów i rozkładów czasu pracy. W podstawowym systemie czasu pracy zmienia się sposób określania długości okresu rozliczeniowego oraz czas jego trwania. Z dotychczasowego określania w tygodniach nastąpi zmiana na miesiące. Taka sama zmiana nastąpi w równoważnym systemie czasu pracy. Umożliwi to korzystanie z dłuższych okresów rozliczeniowych (z obecnie maksymalnie 8 lub 12 tygodni). Ponadto w ustawie wprowadza się nowe systemy czasu pracy, tj.: zadaniowy, skróconego tygodnia oraz system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. Oznacza to przyjęcie zasady, że w służbie cywilnej stosuje się systemy i rozkłady czasu pracy określone przepisami działu szóstego Kodeksu pracy, z wyjątkiem tych systemów i rozkładów, których stosowanie jest niecelowe lub nieuzasadnione.

3. Komisje dyscyplinarne:

Przewiduje się uelastycznienie przepisów w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych przez umożliwienie łączenia komisji dyscyplinarnych urzędów w trakcie ich kadencji we wspólną komisję dyscyplinarną oraz dopuszczenie przystąpienia i wystąpienia urzędu ze wspólnej komisji dyscyplinarnej w trakcie jej kadencji, bez wpływu na byt prawny komisji. Zakłada się, że w ciągu 4 lat dla 95% urzędów będzie działała komisja dyscyplinarna lub wspólna komisja dyscyplinarna. Sprawdzanie wzrostu nastąpi przez bieżące informacje napływające na podstawie art. 117 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej oraz corocznej sprawozdawczości.

4. Ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej:

Proponuje się ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej w związku z setną rocznicą uchwalenia pierwszej polskiej ustawy poświęconej służbie cywilnej. Przyznanie odznaki będzie formą dostrzeżenia, wyróżnienia i docenienia ciężkiej pracy i starań osób, które w działalności na rzecz prawidłowego, sprawnego i skutecznego funkcjonowania administracji rządowej stanowią wzór do naśladowania. Odznaka Honorowa będzie przyznawana osobom zasłużonym dla służby cywilnej, czyli m.in.: legitymującym się wieloletnim doświadczeniem oraz szczególnymi osiągnięciami w pracy w służbie cywilnej, zaangażowanym w kształtowanie kadr służby cywilnej, szczególnie zaangażowanym w rozwój służby cywilnej.

5. Inne przepisy:

Do projektu ustawy zostały wprowadzone przepisy uniemożliwiające zatrudnienie w korpusie służby cywilnej oraz w urzędach państwowych, o których mowa w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, osób, które w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub były współpracownikami tych organów w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2023 r. poz. 342 i ...).

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

1. Nabory:

Kwestie zatrudnienia w krajowej administracji publicznej cudzoziemców w różnych państwach są regulowane zarówno na poziomie krajowym, jak i, co do zasady, mają zastosowanie w tym zakresie przepisy unijne dotyczące swobody przepływu pracowników. Powszechnie są stosowane jednak ograniczenia prawa dostępu do niektórych stanowisk związanych z określonymi funkcjami państwa. Dają one możliwość zatrudnienia wyłącznie obywatelowi danego państwa. Są to przede wszystkim stanowiska najbardziej związane z realizacją interesu państwa oraz z jego bezpieczeństwem. Takie przepisy obowiązują m.in. w **Portugali, Hiszpanii, Czechach, Austrii, Niemczech i Belgii**.

Regulacje dotyczące przeprowadzania naborów w formie elektronicznej nie są jeszcze powszechne w innych krajach. Elektroniczny system zgłoszeń do postępowania rekrutacyjnego w służbie cywilnej jest już stosowany m.in. w **Hiszpanii** oraz **Irlandii**. Również w **Czechach**, na **Węgrzech** i w **Austrii** kandydaci do pracy mogą wysłać swoją aplikację elektronicznie. W **Belgii** natomiast, w związku z sytuacją epidemiczną, wprowadzono regulację tymczasową, która pozwala na przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych w formie zdalnej. Te tymczasowe rozwiązania dodatkowo podkreślają, jak obecna sytuacja wpływa na zmiany związane z przeprowadzaniem naboru, oraz pokazują trendy w tym zakresie. W pozostałych obszarach (2. Czas pracy, 3. Komisje dyscyplinarne, 4. Ustanowienie Dnia Służby Cywilnej oraz Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, 5. Inne przepisy) przeprowadzenie analiz funkcjonowania podobnych przepisów w innych krajach jest niecelowe ze względu na specyfikę polskich rozwiązań, zróżnicowane usytuowanie służby cywilnej w strukturze administracji w poszczególnych krajach oraz zakres nowelizacji.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt (stan aktualny)

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Członkowie korpusu służby cywilnej	Ok. 118 tys. etatów	Sprawozdanie dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej – dane za 2021 r.	Umożliwienie korzystania z elastycznych systemów czasu pracy.
Kandydaci do pracy – liczba ofert złożonych przez kandydatów	Ok. 130 tys. osób	Sprawozdanie dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej – dane za 2021 r.	We wszystkich naborach kandydaci zyskują możliwość składania aplikacji w formie elektronicznej.
Urzędy, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej	1829	Sprawozdanie dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej – dane za 2021 r.	Urzędy, np. te, które zatrudniają niewielu członków korpusu służby cywilnej (poniżej 10 osób), będą mogły skorzystać z możliwości dołączenia się do już działających wspólnych komisji dyscyplinarnych, bez konieczności czekania na upływ kadencji. Będą mogły również sprawniej przeprowadzić nabór, zmiany w zakresie czasu pracy będą mogły usprawnić organizację pracy.
Osoby, które mogły pracować albo pełnić służbę w organach bezpieczeństwa państwa w latach 1944–1990 lub były współpracownikami tych organów, zatrudnione w korpusie służby cywilnej albo urzędach, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych	Ok. 40 tys. osób	Wartość szacunkowa opracowana na podstawie dostępnych danych o strukturze wieku w korpusie służby cywilnej oraz danych o liczbie członków korpusu służby cywilnej. Natomiast liczbę urzędników państwowych i innych pracowników ustalono na podstawie badania GUS z 2020 r. i założenia co do udziału osób w odpowiednim wieku analogicznego jak w służbie cywilnej	Konieczność złożenia oświadczenia lustracyjnego, a w przypadku potwierdzenia pracy, służby lub współpracy – wygaśnięcie stosunku pracy.

Prezes Instytutu Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu	1		Sprawdzenie treści oświadczeń lustracyjnych osób urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r. zatrudnionych w urzędach, w których tworzy się korpus służby cywilnej, oraz w urzędach, w których stosuje się ustawę o pracownikach urzędów państwowych.
--	---	--	---

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt nowelizacji został w dniu 21 października 2021 r. skierowany do konsultacji publicznych na okres 30 dni. W ramach konsultacji społecznych projekt przesłano do reprezentatywnych związków zawodowych, tj. NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych. Projekt został również przekazany Radzie Dialogu Społecznego oraz Wojewódzkim Radom Dialogu Społecznego. Projekt został przekazany do Rady Służby Publicznej, która wyraża opinie w sprawach dotyczących służby cywilnej, oraz Stowarzyszeniu Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego. Poza tym projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny”, aby zapewnić udział w konsultacjach wszystkim zainteresowanym podmiotom. W trakcie konsultacji Rada Służby Publicznej wydała pozytywną opinię o procedowanym projekcie. Z kolei Stowarzyszenie Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego zgłosiło uwagi *de lege ferenda* oraz uwagi merytoryczne częściowo uwzględnione na dalszym etapie procedowania. Partnerzy społeczni w większości nie zgłaszali uwag lub wyrażali pozytywną opinię o projekcie. Przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zostały zgłoszone uwagi dotyczące czasu pracy inspektorów Inspekcji Transportu Drogowego, analizowane i częściowo uwzględnione na dalszym etapie przy współpracy z przedstawicielami Ministerstwa Infrastruktury. Projekt ustawy nie był rozpatrywany przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania	Skutki związane z wejściem w życie nowelizacji ustawy zostaną sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków ogółem dla części 16 budżetu państwa – Kancelaria Prezesa Rady Ministrów i nie będą stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa na ten cel, zarówno w pierwszym roku wejścia w życie projektowanych											

	przepisów, jak i latach kolejnych.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Szacuje się, że koszty związane z ustanowieniem Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, dotyczące konieczności zakupienia projektu oraz procesu wytworzenia matrycy odznaki oraz odznak na 2023 r., nie przekroczą 130 000 zł. W latach kolejnych szacuje się, że koszty samej produkcji odznak nie przekroczą 50% ww. kwoty. Planuje się przyznawanie ok. 50 odznak rocznie. Szczegółowe oszacowanie kosztów zostanie natomiast określone w trakcie prac legislacyjnych nad rozporządzeniem w sprawie ustanowienia Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej (i zostanie wskazane w OSR projektu rozporządzenia) na podstawie przeprowadzenia pogłębionego rozpoznania rynku, z uwzględnieniem aktualnych cen. Szacuje się, że wydatki związane z utrzymaniem systemu teleinformatycznego na potrzeby naborów do służby cywilnej wyniosą rocznie około 270 000 zł. Na wydatki te składa się utrzymanie systemu oraz świadczenie usługi wsparcia. Kalkulacji ww. kwoty dokonano w oparciu o wyliczenia podmiotu, który obecnie jest zaangażowany w utrzymanie systemu w wersji preprodukcyjnej. Ponadto system będzie wymagał bieżących aktualizacji, głównie w związku ze zmianami stanu prawnego oraz udoskonalaniem funkcjonalności w oparciu o opinie użytkowników oraz plany rozwojowe. Dla użytkowników systemu będzie bezpłatnie dostępny i nie będzie wymagał zakupu ani instalowania dodatkowego oprogramowania.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0–10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ... r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Brak.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Brak.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Możliwość stosowania szerszego katalogu systemów czasu pracy korzystnie wpłynie na ewentualne zmiany w organizacji pracy urzędów i przyczyni się dodatkowo do upowszechniania narzędzi <i>work-life balance</i> .						
Niemierzalne		Brak.						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

☐ nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy
--	---

☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☒ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☒ inne:	☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy

Komentarz: Proponowana zmiana przepisów ustawy o służbie cywilnej ma na celu odbiurokratyzowanie naborów. Zostanie to osiągnięte między innymi przez rezygnację z obowiązku dyrektora generalnego (kierownika) urzędu dotyczącego występowania do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na wskazanie stanowiska pracy, o które, poza obywatelami polskimi, mogą ubiegać się także cudzoziemcy. Zmiana ma także umożliwić prowadzenie jednego naboru na więcej niż 5 stanowisk przez to, że umożliwi komisji naborowej wyłonienie wielokrotności 5 kandydatów – zależnie od liczby stanowisk pracy, na które jest prowadzony nabór. Dzięki temu uniknie się konieczności prowadzenia kilku odrębnych naborów na takie same stanowiska.

Ponadto proponuje się, aby dokumenty składane w formie elektronicznej były podstawową formą aplikowania na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej. Wyeliminuje to uciążliwości związane z koniecznością każdorazowego przygotowania dokumentów w postaci papierowej, ich wydruku i wysłania pocztą tradycyjną do urzędu. W celu umożliwienia sprawnego i bezpiecznego składania przez kandydatów dokumentów aplikacyjnych w formie elektronicznej Szef Służby Cywilnej zapewni funkcjonowanie systemu teleinformatycznego (system ten będzie równocześnie miejscem obowiązkowej publikacji ogłoszeń o naborach i ich wynikach i zastąpi obecnie funkcjonujący system dostępny pod adresem: <https://nabory.kprm.gov.pl/>). Szef Służby Cywilnej będzie administratorem danych dla danych osobowych użytkowników systemu: pracowników urzędów, którzy ogłaszają i prowadzą nabory do służby cywilnej (w oparciu o przesłankę legalizującą przetwarzanie: przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze, tj. obowiązku zapewnienia warunków do upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy – art. 15 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej), oraz osób, które zdecydują się założyć profil w systemie (w oparciu o przesłankę legalizującą: przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze, tj. nowo wprowadzanego obowiązku Szefa Służby Cywilnej zapewnienia funkcjonalności: „profil użytkownika” w systemie teleinformatycznym – art. 27a ust. 1 pkt 4). Warto przy tym zaznaczyć, że założenie profilu nie jest niezbędne do złożenia przez użytkownika dokumentów aplikacyjnych. Natomiast administratorem danych osób ubiegających się o pracę, które za pośrednictwem systemu złożyły dokumenty aplikacyjne, oraz danych zawartych w systemie, które powstały w trakcie prowadzenia naboru (dokumentacja przebiegu naboru), będzie pracodawca, czyli urząd prowadzący nabór. Zakłada się, że każdy z urzędów powierzy Szefowi Służby Cywilnej do przetwarzania dane osobowe, których jest administratorem, znajdujące się w systemie teleinformatycznym w związku z tym, że Szef Służby Cywilnej jest właścicielem i dostawcą tego systemu dla urzędów. W umowie tej znajdą się zapisy gwarantujące bezpieczeństwo przetwarzania danych w systemie teleinformatycznym.

9. Wpływ na rynek pracy

Zmodernizowanie procesu naboru do służby cywilnej, w tym upowszechnienie elektronicznego aplikowania na stanowisko pracy, zredukowanie obciążeń biurokratycznych i zwiększenie elastyczności w pracy komisji naborowej, zbliży proces naboru w służbie cywilnej do elastycznych rozwiązań stosowanych od wielu lat w sektorze prywatnym. W ten sposób służba cywilna, jako duży publiczny pracodawca (ponad 1700 urzędów), będzie bardziej dostępna na rynku pracy, oferując osobom, które poszukują pracy (w tym cudzoziemcom), szeroki przekrój zawodów i specjalności.

Wprowadzenie regulacji uniemożliwiającej zatrudnienie osób, które pracowały albo pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa w okresie od dnia 22 lipca 1944 r. do dnia 31 lipca 1990 r. lub były współpracownikami tych organów, może spowodować, że wśród osób poszukujących pracy znajdzie się trudna do oszacowania liczba osób w wieku przedemerytalnym.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:	☐ informatyzacja ☐ zdrowie
Omówienie wpływu	Wejście w życie ustawy nie będzie miało wpływu na pozostałe obszary, w tym na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego
Wejście w życie ustawy po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2, 18 i 20, art. 2, art. 6, art. 8 ust. 2 i art. 9–11, które wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia (dot. zakazu zatrudnienia dla osób, które pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub były współpracownikami tych organów).
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?
Ewaluacja efektów nastąpi w ramach sprawozdawczości prowadzonej przez Szefa Służby Cywilnej.
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)
Brak.

**Raport
z konsultacji publicznych
w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (UD302)**

1. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania

Projekt nowelizacji został w dniu 21 października 2021 r. skierowany do konsultacji publicznych, na okres 30 dni.

W ramach konsultacji społecznych projekt przesłano do reprezentatywnych związków zawodowych, tj. NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych. Projekt został również przekazany Radzie Dialogu Społecznego oraz Wojewódzkim Radom Dialogu Społecznego. Projekt został przekazany do Rady Służby Publicznej, która wyraża opinie w sprawach dotyczących służby cywilnej oraz Stowarzyszeniu Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego. Poza tym projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, aby zapewnić udział w konsultacjach wszystkim zainteresowanym podmiotom. W trakcie konsultacji RSP wydała pozytywną opinię o procedowanym projekcie. Z kolei SA KSAP zgłosiło uwagi de lege ferenda oraz uwagi merytoryczne częściowo uwzględnione na dalszym etapie procedowania. Partnerzy społeczni w większości nie zgłaszali uwag lub wyrażali pozytywną opinię o projekcie. Przez OPZZ zostały zgłoszone uwagi dotyczące czasu pracy inspektorów Inspekcji Transportu Drogowego, analizowane i częściowo uwzględnione na dalszym etapie przy współpracy z przedstawicielami Ministerstwa Infrastruktury.

W ramach opiniowania i konsultacji publicznych uwagi do projektu ustawy zgłosiły podmioty wyszczególnione w poniższej tabeli.

Lp.	Podmiot zgłaszający	Jednostka redakcyjna	Uwagi i propozycje zmian	Stanowisko wnioskodawcy
1.	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	art. 97	Czas pracy inspektorów jest uregulowany obecnie w art. 77a ust. 1-10 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 919 i 1005, dalej: „u.t.d.”). Projekt przewiduje zmianę tej ustawy poprzez uchylenie ust. 1-4 art. 77a. Po zmianie inspektorów Inspekcji Transportu Drogowego będą obowiązywały przepisy dotyczące czasu pracy znajdujące się w Kodeksie pracy. Rozwiązanie to pogarsza znacznie warunki pracy inspektorów. Należy podkreślić, że w stosunku do innych członków korpusu służby cywilnej stosowane nadal będą rozwiązania zmienianego przez Projekt art. 97 u.s.c. Projektodawca pozostawia jednocześnie wszelkie obostrzenia i obowiązki, którym muszą podlegać inspektorzy, a wynikające z u.s.c. Ponadto, skutek zmian inspektorów ITD będzie obowiązywał dłuższy okres rozliczeniowy, co nie jest dla nich korzystne. Zgodnie z art. 77a ust. 7 u.t.d „w zamian za czas pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi udziela się czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym albo może mu być przyznane wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% wynagrodzenia”. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe stanowi istotny składnik wynagrodzeń inspektorów. Zmiana przepisów będzie mieć więc negatywny wpływ na ich wynagrodzenia, gdyż wypracowanie godzin	Zmiany w art. 77a ust. 1-4 ustawy o transporcie drogowym sprawią, że do inspektorów transportu drogowego ponownie będą stosowane systemy czasu pracy określone w ustawie o służbie cywilnej, jak do wszystkich członków korpusu służby cywilnej. Kwestie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej zawsze były kształtowane w ustawie o służbie cywilnej odmiennie od rozwiązań kodeksowych oraz w sposób kompletny. Natomiast podstawowy system czasu pracy obowiązujący zatrudnionych na podstawie Kodeksu pracy wynosi 4 miesiące i nie jest powszechnie uznawany jako okres długi, mogący prowadzić do naruszenia praw pracowniczych. Poza tym członków korpusu służby cywilnej obowiązują limity ochronne gwarantujące odpowiednią organizację pracy z uwzględnieniem praw pracowników do regeneracji, tj. limity 11 i 35 godzinnego odpoczynku, limity średniej tygodniowej pracy wynoszącej 48 godzin oraz roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia również wymaga, że okres 4 miesięcy nie jest sztywny, a jedynie określa maksymalną długość okresu rozliczeniowego. Poza tym projektowane przepisy dają urzędом możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych, nie wprowadzają natomiast automatycznego ich wydłużenia. Zasadą jest, że zmiany długości okresu rozliczeniowego nie dokonuje się w jego trakcie. Pracodawca będzie zatem decydował w akcie wewnętrznym kiedy będzie zmieniał długość okresów

			nadliczbowych w dłuższym okresie rozliczeniowym może być mało realne. Wydłużenie okresu rozliczeniowego wpłynie niekorzystnie również na efektywność pracy inspektorów.	rozliczeniowych. Proponowane zmiany nie zmieniają natomiast zasad rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych inspektorów transportu drogowego.
		Art. 97 ust. 5, 6, 7, 8	Należy wskazać, że zgodnie z art. 97 ust. 6 i 7 u.s.c. pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Za pracę poza normalnymi godzinami członkowi korpusu służby cywilnej nie przysługuje więc żadne odrębne wynagrodzenie. Od lat wskazuje się, że u.s.c. jest niezgodna z art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z uwagi na to, że nie rekompensuje się godzin przepracowanych nadliczbowo ani wynagrodzeniem, ani czasem wolnym w zwiększonym wymiarze. W Projekcie brakuje regulacji w tym zakresie.	Obecnie nie są planowane prace nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej w zakresie zmiany przepisów dotyczących zasad rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli prace takie zostaną podjęte, możliwość oraz celowość wprowadzenia proponowanych regulacji zostanie przeanalizowana i rozważona.
		Art.97 ust. 2	Projekt zakłada zmianę art. 97 ust. 2 u.s.c. w ten sposób, że w równoważnym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy będzie mógł wynosić maksymalnie 4 miesiące (zamiast dotychczasowych 12 tygodni). Wprowadzenie dłuższego okresu rozliczeniowego należy ocenić negatywnie. Nie wydaje się konieczne wprowadzanie takiego rozwiązania w stosunku do członków korpusu służby cywilnej, gdy sam Kodeks cywilny przewiduje taką możliwość w sytuacjach wyjątkowych, np. przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych.	Kwestie czasu pracy zawsze były kształtowane w ustawie o służbie cywilnej odmiennie od rozwiązań kodeksowych oraz w sposób kompletny. Podstawowy system czasu pracy obowiązujący członków korpusu służby cywilnej nie zawiera gwarancji przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jak system kodeksowy. Długości okresów rozliczeniowych były określane w tygodniach i wynosiły 8 tygodni, w porównaniu do 4 miesięcy w podstawowym systemie czasu pracy i 12 tygodni, w porównaniu do 1 miesiąca w równoważnym systemie czasu pracy. Celem określania maksymalnej długości okresów rozliczeniowych w miesiącach jest ułatwienie organizacji pracy w urzędach nie tylko wobec

				członków korpusu służby cywilnej. Zmiana ta ma charakter techniczny. Przepisy Kodeksu pracy stosuje się do członków korpusu służby cywilnej tylko w zakresie nieuregulowanym ustawą o służbie cywilnej. Wskazane regulacje ustawy o służbie cywilnej stanowią lex specialis względem regulacji kodeksowych. Projektując przepisy dot. okresów rozliczeniowych w służbie cywilnej nie jesteśmy zatem związani wymaganiami oraz gwarancjami jakie przewiduje w zakresie systemów czasu pracy Kodeks pracy. Wiele urzędów korzysta równocześnie z dwóch systemów czasu pracy, więc zasadnym jest ujednolicenie i usprawnienie organizacji w tym zakresie.
2.	Kujawsko-Pomorska Rada Dialogu	Uwaga ogólna	Kujawsko-Pomorska Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego po zapoznaniu się z ww. projektem ustawy pozytywnie opiniuje projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz innych ustaw.	Ocena pozytywna
3.	Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”	Uwaga ogólna	Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie” nie zgłasza uwag	Ocena pozytywna
4.	Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Katowice	art. 28	W treści nowelizowanego art. 28 proponuję dodać informację o tym, że umieszczanie ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów jest bezpłatne	Uwaga została uwzględniona – zrezygnowano z wykreślenia z ustawy o służbie cywilnej obecnie obowiązującego przepisu art. 28 ust. 5.
		Art. 28 ust. 6	Jako, że celem projektowanej zmiany jest uelastycznienie naboru i wyjście naprzeciw oczekiwaniom kandydatów do służby cywilnej, uważam, że warto rozważyć wprowadzenie możliwości aplikowania również poprzez <u>pocztę elektroniczną - na adres służbowej skrzynki elektronicznej wskazanej w ogłoszeniu o</u>	Zrezygnowano z możliwości składania dokumentów elektronicznych wyłącznie za pomocą elektronicznej skrzynki podawczej. Dostępna będzie każda forma elektroniczna. Jednocześnie pragnę podkreślić, że w przyszłym roku zostanie uruchomiona nowa baza ogłoszeń o naborach do służby cywilnej,

			<u>naborze</u>. Wieloletnia praktyka pokazuje bowiem, że kandydaci w największym stopniu interesują się możliwością złożenia swoich dokumentów taką właśnie drogą. Pozwala ona zdecydowanie w najkrótszym czasie – bez zbędnych formalności – zgłosić swój akces do udziału w procedurze naboru (np. poprzez przesłanie skanów wymaganych dokumentów, które na kolejnych etapach selekcji byłyby weryfikowane z oryginalną, papierową wersją)	dzięki której kandydat będzie mógł zgłosić się do naboru poprzez elektroniczny formularz aplikacyjny.
		art. 29a	W ust. 1 wskazano, że Komisja wyłania najlepszych kandydatów, spośród tych, którzy w wystarczającym stopniu spełnili wymagania niezbędne i przedstawia ich dyrektorowi generalnemu urzędu. Tymczasem ust. 2. wskazuje, że komisja bierze pod uwagę zarówno wymagania niezbędne, jak i dodatkowe. Wydaje się, że przywołane przepisy niejako się wykluczają. Proponuje się następujące sformułowanie artykułu: Art. 29a. 1. Komisja przeprowadzająca nabór wyłania nie więcej, niż pięciu najlepszych kandydatów. 2. Przy wyborze najlepszych kandydatów komisja bierze pod uwagę poziom spełniania wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych.”;	Przepisy są ze sobą spójne i się uzupełniają. W ust. 1 ustanawia się gwarancję, że wyłonionym przez komisję naborową może być wyłącznie kandydat, który spełnił wymagania niezbędne. A contrario – nie może zostać wyłoniony kandydat, który nie spełnił wymagań niezbędnych. Natomiast ust. 2 zawiera wytyczne dla komisji, czym powinna się kierować przy wyłanianiu najlepszych nie więcej niż pięciu kandydatów (spośród tych już wyłonionych na podstawie ust. 1) – poziomem spełniania wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych. Przy czym to komisja będzie decydować (w oparciu o wyniki kandydatów w konkretnym naborze) jakie proporcje wymagań przyjmie. Zasadne jest jednak usunięcie nieprecyzyjnego sformułowania „w wystarczającym stopniu”.
		<u>art. 30 ust. 2</u>	Projektowana zmiana ogranicza się do ogólnego zapisu dotyczącego zawartości protokołu z naboru i wskazuje, że w protokole tym należy zamieścić skład komisji oraz istotne informacje dotyczące przebiegu naboru, w szczególności uzasadnienie dokonanego wyboru. Wartym rozważenia jest pozostawienie dotychczasowego zapisu, który zapewnia pewien stopień standaryzacji treści znajdujących się w najważniejszym dokumencie z procedury naboru, w ramach całej służby cywilnej;	Przepis projektu zostanie doprecyzowany w następujący sposób: „2. Protokół zawiera w szczególności: 1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór; 2) liczbę nadesłanych ofert, w tym liczbę ofert spełniających wymagania formalne; 3) imiona i nazwiska nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis

				art. 29a ust. 4, przedstawianych dyrektorowi generalnemu; 4) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru; 5) uzasadnienie dokonanego wyboru; 6) skład komisji przeprowadzającej nabór.”.
		art. 33	Co prawda treść artykułu jest tożsama z obowiązującymi regulacjami w tym zakresie, niemniej jednak warto rozważyć wprowadzenie takiej zmiany do przepisu, która zdecydowanie usprawni proces obsadzania stanowisk w służbie cywilnej. Przepis art. 33 daje możliwość obsadzenia stanowiska - poprzez wybór innego kandydata wskazanego w protokole z naboru - jeśli w ciągu 3 miesięcy ponownie zaistnieje potrzeba obsadzenia <u>tego samego stanowiska</u>. Wątpliwości interpretacyjne wzbudza kwestia, czy sformułowanie „tego samego stanowiska” dotyczy sytuacji zwolnienia etatu, w celu obsadzenia którego przeprowadzono dany nabór, czy może również innego etatu, który realizował ten sam rodzaj zadań (<u>na tym samym stanowisku do spraw</u>). Skoro w drodze naboru wyłoniono odpowiednich kandydatów do realizacji ściśle określonych zadań, to – w przypadku pojawienia się wakatu na stanowisku je realizującym (niezależnie od tego, czy wakat dotyczy tego etatu, na który prowadzony był nabór, czy innego) uzasadnionym byłoby skorzystanie z zasobu kandydatów, którzy zostali już pozytywnie zweryfikowani – jeżeli od zakończenia naboru (obsadzenia stanowiska) nie minęło więcej niż 3 miesiące. Dlatego proponuje się przeformułowanie art. 33: „Art. 33. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia obsadzenia stanowiska w drodze naboru istnieje konieczność obsadzenia takiego samego stanowiska pracy, dyrektor generalny urzędu może obsadzić go osobą wybraną spośród	Uwaga nie została uwzględniona. Obecne brzmienie przepisu nie budzi wątpliwości w zakresie wskazanym w piśmie. W przepisie wyraźnie wskazuje się, że obsadzone może zostać wyłącznie to samo, a nie takie samo stanowisko, pod warunkiem określonym w przepisie. Jest to konsekwencją przyjęcia w ustawie generalnego założenia, że nabór do służby cywilnej prowadzi się na ściśle określone stanowisko, a nie do służby cywilnej jako pewnej formacji. Tym samym w drodze naboru powinno zostać obsadzone dokładnie to stanowisko, na które został ogłoszony nabór. To samo dotyczy obsadzenia w trybie przewidzianym w art. 33 ustawy. Przyjęcie propozycji prowadziłoby do obchodzenia tej zasady poprzez stworzenie możliwości obsadzenia innego stanowiska niż to, na które ogłoszono nabór. To w oczywisty sposób nie sprzyja przejrzystości i otwartości naboru, nakazującej zapewnienie czytelności działań urzędu m.in. w zakresie tego, na jakie stanowisko prowadzony jest nabór. Ma to kluczowe znaczenie dla kandydatów. Niezależnie warto pamiętać, że jeśli istnieje potrzeba ogłoszenia naboru na więcej niż jedno stanowisko, to jest taka techniczna i prawna możliwość.

			kandydatów, o których mowa w art. 29a ust 1. Przepisy art. 29 ust. 4 oraz art. 31 stosuje się odpowiednio.”;	
		<u>art. 97</u>	Proponuję, aby przy okazji zmiany tego artykułu dokonano w tym przepisie zrównania uprawnień pracowników, bez względu na ich status, w zakresie ekwiwalentu za pracę w godzinach nadwymiarowych	Obecnie nie są planowane prace nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej w zakresie zmiany przepisów dotyczących zasad rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli prace takie zostaną podjęte, możliwość oraz celowość wprowadzenia proponowanych regulacji zostanie przeanalizowana i rozważona.
		<u>art. 97</u> ust. 2b i 2c	Przepisy ust. 2b i 2c zakładają stosowanie niektórych systemów czasu pracy (skróconego i weekendowego) na wniosek pracownika. Wydaje się, że generalnie systemy i rozkłady czasu pracy są elementami organizacji funkcjonowania danej jednostki, za którą odpowiada kierownik jednostki (dyrektor generalny urzędu). Brak jest zatem uzasadnionych przesłanek, aby określone rozkłady czasu pracy w służbie cywilnej były wprowadzane na wniosek pracownika. Proponuje się następujące brzmienie przepisów: 2b. Praca w systemie skróconego tygodnia pracy i praca świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta może być świadczona na stanowiskach, na których charakter i częstotliwość realizowanych zadań pozwala zakwalifikować je do tych systemów czasu pracy. 2c. Pracodawca sporządza wykaz stanowisk, na których praca może być świadczona w systemie skróconego tygodnia pracy lub praca może być świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. Wykaz ten stanowi załącznik do regulaminu pracy.”.	Chociaż zaproponowany przepis nie zawiera wprost takiej dyspozycji, jednak na podstawie art. 9 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1233) do nowowprowadzonych w ustawie systemów czasu pracy będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Zatem regulowanie ich w sposób odmienny jest niewskazane.
5.	Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Kielce	art. 4 pkt 1	Proponuje się zmianę: 1) jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, lub która na podstawie umów międzynarodowych, przepisów prawa	Uwaga nie została uwzględniona. Zaproponowane w projekcie sformułowanie („jest obywatelem Unii Europejskiej”) zostało powtórzone za obowiązującym brzmieniem art. 5

			wspólnotowego lub prawa krajowego Rzeczypospolitej Polskiej jest uprawniona do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z zastrzeżeniem art. 5"	ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Dotąd nie otrzymałem żadnego sygnału świadczącego o wątpliwościach interpretacyjnych tego przepisu w zakresie podniesionym w uwadze.
		art. 30 ust. 2	W obecnym stanie prawnym jasno jest określone, jakie elementy musi zawierać protokół z przeprowadzonego postępowania rekrutacyjnego. Zaś nowe brzmienie przepisu jest zbyt ogólnikowe. Zapis „istotne informacje dotyczące naboru” może być różnie rozumiany. Obecne brzmienie przepisu zapewnia jednolitość protokołu oraz przejrzystość procedury naboru;	Przepis projektu zostanie doprecyzowany w następujący sposób: „2. Protokół zawiera w szczególności: 1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór; 2) liczbę nadesłanych ofert, w tym liczbę ofert spełniających wymagania formalne; 3) imiona i nazwiska nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 29a ust. 4, przedstawianych dyrektorowi generalnemu; 4) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru; 5) uzasadnienie dokonanego wyboru; 6) skład komisji przeprowadzającej nabór.”.
		art. 33	Proponuje się zmianę sformułowania „od dnia obsadzenia stanowiska pracy” na znajdujące się w obowiązującej wersji „od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru”. Wyrażenie „obsadzenie” można interpretować na dwa sposoby. Jednym z nich jest moment zatwierdzenia protokołu przez Dyrektora Generalnego Urzędu - zaś drugi jest to moment zawarcia umowy o pracę z wybranym kandydatem. Stąd mogą się pojawić problemy z interpretacją proponowanej zmiany. W związku z powyższym zapis ten należy doprecyzować, by nie budził on żadnych wątpliwości; proponuje się zmianę zapisu „od dnia obsadzenia stanowiska pracy” na zapis znajdujący się w obowiązującej wersji aktu, tj. „od dnia nawiązania stosunku	Uwaga nie została uwzględniona. Zmiana brzmienia art. 33 ustawy o służbie cywilnej, zaproponowana w projekcie, ma za zadanie właśnie usunąć wątpliwości co do właściwego rozumienia tego przepisu. Użyte w obecnym brzmieniu tego przepisu sformułowanie: „nawiązania stosunku pracy” może wskazywać, że zamiarem ustawodawcy było objęcie tym przepisem wyłącznie sytuacji, w której w wyniku naboru dochodzi do nawiązania stosunku pracy z wybranym kandydatem. Tymczasem często wybranym jest kandydat, który jest już zatrudniony w służbie cywilnej, a jego zatrudnienie w urzędzie, który zorganizował nabór, dokonuje się na podstawie przeniesienia, o którym mowa w art. 64 ust. 1 ustawy.

			pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru”.	W projekcie zaproponowano sformułowanie, które obejmuje także tę sytuację. W mojej ocenie rozumienie terminu: „obsadzenie” nie może odnosić się do momentu zatwierdzenia przez dyrektora generalnego urzędu protokołu z naboru – żaden przepis ustawy nie daje podstaw do takiego podejścia. Jednocześnie sama rola mechanizmu przewidzianego w tym przepisie oraz umiejscowienie przepisu w ustawie wskazują na rozumienie sformułowania: „obsadzenie” jako objęcie stanowiska w wyniku nawiązania stosunku pracy albo jego kontynuacji, ale u innego pracodawcy (przeniesienie).
		art. 70 pkt 2	Proponuje się brzmienie: „2) utraty obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub uprawnienia do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przysługującego na podstawie umów międzynarodowych, przepisów prawa wspólnotowego lub prawa krajowego Rzeczypospolitej Polskiej”	Uwaga nie została uwzględniona – jako konsekwencja nieuwzględnienia uwagi pierwszej.
		art. 97 lit. a ust. 1	Proponuje się zastosowanie zapisu znajdującego się w Kodeksie Pracy. Ponadto, mając na uwadze chęć wprowadzenia zapisem art. 97 ust. 2b skróconego tygodnia pracy, nieuwzględnienie zapisu „średnio ośmiu godzin na dobę” spowoduje, że przepis ten będzie przepisem martwym, ze względu na sztywną normę dobową; Proponuje się brzmienie: „1. Czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać średnio ośmiu godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym, niż 4 miesiące”	Chociaż zaproponowany przepis nie zawiera wprost takiej dyspozycji, jednak na podstawie art. 9 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1233) do nowowprowadzonych w ustawie systemów czasu pracy będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Zatem w tym systemie czasu pracy, zgodnie z Kodeksem pracy, jest możliwość wydłużenia dobowego wymiaru do 12 godzin

		dodanie przepisu przejściowego	Potrzeba wprowadzenia przepisu przejściowego wynika z konieczności przygotowania zmian w przepisach wewnętrznych, takich jak regulamin pracy, oraz ich konsultacji ze Związkami Zawodowymi działającymi u pracodawcy. Zgodnie z art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, mają one 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę na zaopiniowanie proponowanych zmian w regulaminie pracy. „Jednostki, o których mowa w art. 2, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dostosują swoje regulaminy do zmian wynikających z niniejszej ustawy”.	Projektowane przepisy określają nową, maksymalną długość okresu rozliczeniowego. Nowe przepisy dają urzędom możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych, nie wprowadzają natomiast automatycznego ich wydłużenia. Zasadą jest, że zmiany długości okresu rozliczeniowego nie dokonuje się w jego trakcie. Pracodawca będzie decydował w akcie wewnętrznym kiedy będzie zmieniał długość okresów rozliczeniowych oraz czy w ogóle będzie to robił. Dlatego w naszej ocenie przepisy przejściowe nie są potrzebne.
6.	Stowarzyszenie Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	Art. 1 ust. 1	W ocenie Stowarzyszenia przyjęcie rozwiązania, że co do zasady uprawnionymi do podjęcia pracy w służbie cywilnej są wszyscy cudzoziemcy posiadający uprawnienia do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej byłoby zbyt daleko idące. Wydaje się zasadnym, aby zatrudnienie na stanowisku służby cywilnej obywateli państw niebędących członkami Unii Europejskiej było obwarowane warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia postępowania w zakresie legalizacji pobytu w Polsce, obejmującego między innymi sprawdzenie czy cudzoziemiec nie stanowi zagrożenia dla porządku publicznego i bezpieczeństwa państwa. Jednocześnie należałoby określić w ustawie cechy stanowisk, na których nie mogą być zatrudnieni cudzoziemcy.	Uwaga została uwzględniona. Projekt zostanie zmodyfikowany w ten sposób, że pracę w służbie cywilnej będą mogli podjąć wyłącznie: obywatele Unii Europejskiej, osoby, które na podstawie umów międzynarodowych i przepisów prawa wspólnotowego mogą podjąć pracę w Polsce oraz posiadacze ważnej Karty Polaka. W konsekwencji, w pozostałym zakresie uwagi dot. cudzoziemców stały się bezprzedmiotowe.
		Art. 28 ust. 7	Stowarzyszenie pozytywnie ocenia propozycję zmiany podstawowej formy aplikowania na stanowisko w służbie cywilnej na formę elektroniczną. Jednocześnie proponuje rozważenie wprowadzenia możliwości składania aplikacji za pomocą poczty elektronicznej bez konieczności uwierzytelnienia Profilem	Uwaga została uwzględniona. Zrezygnowano z możliwości składania dokumentów elektronicznych wyłącznie za pomocą elektronicznej skrzynki podawczej. Dostępna będzie każda forma elektroniczna. Jednocześnie pragnę podkreślić, że w przyszłym roku zostanie uruchomiona nowa

			Zaufanym.	baza ogłoszeń o naborach do służby cywilnej, w której kandydat będzie mógł zgłosić się do naboru poprzez elektroniczny formularz aplikacyjny.
		Art. 29a ust. 2, ust. 3	Negatywnie należy ocenić propozycję zmiany zasad wyłaniania kandydatów przez komisję przeprowadzającą nabór. O ile można uznać za celowe wprowadzenie rozwiązania umożliwiającego komisji decydowanie, którzy z kandydatów zostaną wyłonieni na podstawie oceny poziomu spełniania przez nich wszystkich wymagań na stanowisko (niezbędnych oraz dodatkowych), o tyle nadanie komisji kompetencji do wyważenia proporcji w tym zakresie wydaje się niezasadne. Mając na względzie, że obecnie w skład komisji przeprowadzających nabór bywają powoływani doradcy i asystenci polityczni, wszelkie rozwiązania zwiększające pole uznaniowości mogą rodzić wątpliwości co do uczciwości procesu wyłaniania najlepszych kandydatów. W ocenie Stowarzyszenia planowane rozwiązania powinny zapewnić uwzględnianie w większym stopniu wymagań niezbędnych niż wymagań dodatkowych, przez komisję przeprowadzającą nabór.	Uwaga nie została uwzględniona. Przepisy są ze sobą spójne i się uzupełniają. W ust. 1 ustanawia się gwarancję, że wyłoniomym przez komisję naborową może być wyłącznie kandydat, który spełnił wymagania niezbędne. A contrario – nie może zostać wyłoniony kandydat, który nie spełnił wymagań niezbędnych. Natomiast ust. 2 zawiera wytyczne dla komisji, czym powinna się kierować przy wyłanianiu najlepszych nie więcej niż pięciu kandydatów – poziomem spełniania wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych. Przy czym to komisja będzie decydować – w oparciu o wyniki kandydatów w konkretnym naborze – jakie proporcje wymagań przyjmie (zasadne jest jednak usunięcie nieprecyzyjnego sformułowania „w wystarczającym stopniu”). Niezrozumiały jest przy tym zarzut przyznania zbyt wielkiej swobody decyzyjnej komisji naborowej. Należy pamiętać, że jest to jedyny podmiot, który jest powołany do przeprowadzenia naboru i na nim musi ciążyć odpowiedzialność za wybór najlepszego kandydata. Do tego niezbędne jest stworzenie takich ram działania komisji, aby mogła ona elastycznie, ale w oparciu o kryteria określone w ogłoszeniu o naborze, podejmować decyzje zależnie od „jakości” kandydatów, którzy zgłosili się do naboru i wyników, jakie oni uzyskali. Uregulowanie tego w sposób zbyt sztywny na poziomie ustawy uniemożliwi takie działanie komisji i może powodować niebezpieczeństwo, że wyłonienie będzie prostym efektem działań arytmetycznych, a nie rezultatem pogłębionej refleksji komisji

			dokonywanej z punktu widzenia wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze.
	Art. 29a ust. 1	Propozycję umożliwienia komisji przeprowadzającej nabór wyłaniania więcej niż pięciu najlepszych kandydatów – proporcjonalnie do liczby stanowisk, na które jest prowadzony nabór należy ocenić pozytywnie. Takie rozwiązanie powinno zwiększyć efektywność naborów prowadzonych jednocześnie na kilka takich samych stanowisk.	
	art. 30 ust. 2	Zdaniem Stowarzyszenia nie ma uzasadnienia dla odstąpienia o jednolitego standardu dokumentowania procesu naboru na stanowisko służby cywilnej w formie protokołu. Protokół z przeprowadzonego naboru powinien stanowić informację publiczną	W zakresie propozycji dot. elementów protokołu z naboru - uwaga została uwzględniona. Przepis zostanie doprecyzowany w następujący sposób: „2. Protokół zawiera w szczególności: 1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór; 2) liczbę nadesłanych ofert, w tym liczbę ofert spełniających wymagania formalne; 3) imiona i nazwiska nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 29a ust. 4, przedstawianych dyrektorowi generalnemu; 4) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru; 5) uzasadnienie dokonanego wyboru; 6) skład komisji przeprowadzającej nabór.”
	Art. 31 ust. 3	Ponadto, nie należy rezygnować ze wskazywania miejsca zamieszkania kandydata wybranego do zatrudnienia, ponieważ utrudni to identyfikację tej osoby.	Uwaga nie została uwzględniona. Informacja na temat miejsca zamieszkania wybranego kandydata w bardzo niewielkim stopniu pozwala zidentyfikować kandydata. Poza tym nie ma żadnego związku z merytoryczną warstwą naboru, więc byłaby zbierana (i przetwarzana) przez urzędy tylko na potrzeby wypełnienia obowiązku związanego z publikacją wyniku naboru. Wydaje się to niezasadne.

		Art. 97 ust. 2a, 2b, 2c, 2d	W opinii Stowarzyszenia przedstawione w ocenie skutków regulacji uzasadnienie nie pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że zaistniała szczególna potrzeba zmiany obecnego stanu prawnego w zakresie systemów pracy obowiązujących w służbie cywilnej. Wzmiankowane przez wnioskodawcę przepisy odrębne, jak również powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, stanowią wystarczającą podstawę do sprawnej realizacji zadań przez cywilnych pracowników instytucji rządowych.	Urzędy administracji rządowej mają bardzo różnicowaną specyfikę i zakres zadań. Są to nie tylko ministerstwa i urzędy centralne, lecz również urzędy, w których wykonywane zadania nie są tradycyjnie rozumianą pracą biurową. Urzędy zgłaszają zapotrzebowanie na bardziej elastyczne rozwiązania dotyczące organizacji czasu pracy, ponieważ obowiązujące rozwiązania są niewystarczające. Świadczą o tym chociażby zmiany w przepisach dotyczących inspekcji transportu drogowego czy inspekcja ochrony środowiska realizujących różnorodne zadania wymagające funkcjonowania urzędów w innym czasie niż powszechnie przyjęty jako praca urzędów. Stąd też obowiązujące w służbie cywilnej szczególne rozwiązania w zakresie systemów czasu pracy są często niewystarczające do sprawnej realizacji istotnych zadań np. inspekcji, komend i straży, które odpowiadają za zdrowie i bezpieczeństwo obywateli. Poza tym wprowadzenie w urzędzie nowych systemów czasu pracy nie jest obligatoryjne, to pracodawca w porozumieniu z pracownikami będzie wprowadzał systemy jeśli będzie taka potrzeba i charakter wykonywanych zadań na to pozwoli. Kwestie te zostały szczegółowo omówione w uzasadnieniu do projektu.
		Art. 97 ust. 1, ust. 2	W ocenie Stowarzyszenia odpowiedzią na występujący w służbie cywilnej problem nierozliczonych nadgodzin nie może być wydłużanie okresu rozliczeniowego, ponieważ odbyłoby się to kosztem pracowników. Co więcej, wydłużenie okresu rozliczeniowego w ogóle nie dotyka istoty problemu, którą jest wzrost pracy nadliczbowej wynikający ze zbyt niskiego, w odniesieniu do realizowanych zadań, poziomu zatrudnienia w niektórych segmentach administracji rządowej	Podstawowy okres rozliczeniowy obowiązujący zatrudnionych na podstawie Kodeksu pracy wynosi 4 miesiące i nie jest powszechnie uznawany jako okres długi, mogący prowadzić do naruszenia praw pracowniczych. Poza tym członków korpusu służby cywilnej obowiązują limity ochronne gwarantujące odpowiednią organizację pracy z uwzględnieniem praw pracowników do regeneracji, tj. limity 11 i 35 godzinnego odpoczynku, limity średniej tygodniowej pracy wynoszącej 48 godzin oraz

				roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia również wymaga, że okres 4 miesięcy nie jest sztywny, a jedynie określa maksymalną długość okresu rozliczeniowego. Pracodawcy w służbie cywilnej mogą pozostać przy dotychczasowych okresach obowiązujących u nich, albo je zmienić uzyskując opinię załogi. Kwestia zbyt niskiego, w odniesieniu do realizowanych zadań, poziomu zatrudnienia w niektórych segmentach administracji rządowej nie jest przedmiotem tej regulacji.
		Art. 117 ust. 2a	Stowarzyszenie proponuje, aby planowane uelastycznienie zasad tworzenia i funkcjonowania komisji dyscyplinarnych ograniczyć do małych urzędów, które nie są w stanie samodzielnie stworzyć komisji. W związku z powyższym nowe przepisy nie powinny dotyczyć urzędów centralnych i urzędów wojewódzkich.	W zakresie propozycji dot. uelastycznienia przepisów dot. komisji dyscyplinarnych – uwaga nie została uwzględniona. Zmiany w zakresie tworzenia komisji dyscyplinarnych mają na celu wprowadzenie elastycznych rozwiązań, w wyniku których więcej urzędów będzie miało komisję. Co prawda problem ten dotyczy w większości małych urzędów, ale niewskazane jest pozbawianie tego rozwiązania dużych urzędów i tworzenie tym samym podziałów w służbie cywilnej. Propozycja odniesienia nowego rozwiązania tylko do części urzędów nie znajduje uzasadnienia.
		Art. 23a, 23b,	Stowarzyszenie pozytywnie ocenia propozycję ustanowienia w dniu 17 lutego Dnia Służby Cywilnej oraz odznaki honorowej „Za Zasługi dla Służby Cywilnej”. Warto rozważyć dodanie do katalogu osób zasłużonych dla służby cywilnej, którym będzie przyznawana odznaka honorowa, publicystów i dziennikarzy zajmujących się problematyką służby cywilnej, upowszechniających w społeczeństwie wiedzę na jej temat.	Jedynym warunkiem przyznania odznaki są szczególne zasługi dla służby cywilnej bez względu na obszar działalności zawodowej, a zatem i w obecnym brzmieniu tej regulacji odznaka może być również przyznana dziennikarzowi czy publicyście.
7.	Rada Służby Publicznej	Uwaga ogólna	Rada Służby Publicznej nie zgłosiła uwag.	Ocena pozytywna

2. Omówienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralny

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

3. Podmioty, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa

Stosownie do postanowień art. 5 *ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa* (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) oraz § 52 *uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów* (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.), projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa.

ROZPORZĄDZENIE
PREZESA RADY MINISTRÓW

z dnia

w sprawie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej

Na podstawie art. 23h ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz.1691) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) wzór:
 - a) wniosku o nadanie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, zwanej dalej „odznaką”,
 - b) odznaki,
 - c) dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki;
- 2) sposób noszenia odznaki.

§ 2. Wzór wniosku o nadanie odznaki stanowi załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. Wzór odznaki stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia.

§ 4. Odznakę nosi się na lewej stronie piersi, po orderach i odznaczeniach.

§ 5. Wzór dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki stanowi załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 6. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

PREZES RADY MINISTRÓW

Załączniki
do rozporządzenia
Prezesa Rady Ministrów
z dnia
(Dz. U. poz.)

Załącznik nr 1

WZÓR

WNIOSEK O NADANIE ODZNAKI HONOROWEJ ZA ZASŁUGI DLA SŁUŻBY CYWILNEJ	
1. Dane osoby przedstawionej do wyróżnienia	
Imię (imiona)	
Nazwisko	
Data i miejsce urodzenia	
Imię ojca	
2. Uzasadnienie nadania odznaki ze szczególnym uwzględnieniem zasług:	
3. Wnoszę o nadanie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej	
<i>Oznaczenie wnioskodawcy</i>	
<i>Data podpisania wniosku</i>	<i>Imię, nazwisko i podpis wnioskodawcy lub osoby działającej w imieniu wnioskodawcy</i>

Załącznik nr 2

WZÓR

ODZNAKA HONOROWA ZA ZASŁUGI DLA SŁUŻBY CYWILNEJ

awers

rewers

Odznakę stanowi okrągły medal o średnicy 36 mm, wybity w metalu, srebrzony i oksydowany, z wrzecionowatym uszkiem i kółkiem do zawieszenia. Na stronie licowej będzie widniał (...). Odznaka jest zawieszona na wstążce z rypsu o szerokości 36 mm (średnicy medalu), w barwach (...) równej szerokości.

Załącznik nr 3

**WZÓR DYPOLOMU STWIERDZAJĄCEGO NADANIE ODZNAKI HONOROWEJ
ZA ZASŁUGI DLA SŁUŻBY CYWILNEJ**



DYPLOM

W UZNANIU ZASŁUG NADAJĘ

(IMIĘ I NAZWISKO)

ODZNAKĘ HONOROWĄ
ZA ZASŁUGI DLA SŁUŻBY CYWILNEJ

PREZES RADY MINISTRÓW

NUMER

DATA

UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej stanowi realizację upoważnienia ustawowego, zawartego w art. 23h ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691).

Stosownie do art. 23b ust. 2 ww. ustawy osobom fizycznym, za szczególne zasługi na rzecz służby cywilnej, może zostać nadana Odznaka Honorowa za Zasługi dla Służby Cywilnej, zwana dalej „odznaką”.

Odznakę nadaje Prezes Rady Ministrów z własnej inicjatywy lub na wniosek Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Szefa Służby Cywilnej, członków Rady Ministrów, kierowników centralnych organów administracji rządowej oraz wojewodów (art. 23c ustawy o służbie cywilnej).

Zgodnie z delegacją zawartą w art. 23h ustawy o służbie cywilnej Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

1) wzór:

- a) wniosku o nadanie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, zwanej dalej „odznaką”,
- b) odznaki,
- c) dyplomu stwierdzającego nadanie odznaki,

2) sposób noszenia odznaki

– mając na uwadze konieczność ujednolicenia składanych wniosków, wzornictwo stosowane w polskiej falerystyce oraz potrzebę zapewnienia jednolitego sposobu noszenia odznaki.

Zgodnie z § 2 projektowanego rozporządzenia wzór wniosku o nadanie odznaki będzie określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia. Takie rozwiązanie pozwoli na ujednolicenie informacji wskazywanych we wnioskach, a tym samym ułatwi ich dalsze procedowanie. Zakres danych i informacji zawartych we wniosku został określony zgodnie z art. 23d ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

Zgodnie z § 3 projektowanego rozporządzenia wzór odznaki będzie określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia. Odznakę będzie stanowił okrągły medal o średnicy 36 mm, wybity w metalu, srebrzony i oksydowany, z wrzecionowatym uszkiem i kółkiem do zawieszenia. Na stronie licowej będzie widniał (...). Odznaka będzie zawieszona na wstążce z rysu o szerokości 36 mm (średnicy medalu), w barwach (...) równej szerokości.

Zaproponowany wzór graficzny odznaki został pozytywnie zaopiniowany przez Komisję Heraldyczną.

W § 4 projektowanego rozporządzenia określono sposób noszenia odznaki: na lewej stronie piersi, po orderach i odznaczeniach.

Zgodnie z § 5 projektowanego rozporządzenia wzór dyplomu stwierdzającego nadanie odznaki będzie określony w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

Rozporządzenie wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

W ocenie projektodawcy projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, zatem nie podlega notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597). Nie zachodzi również konieczność przedkładania projektu rozporządzenia instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu.

Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na działalność mikro-, małych i średnich przedsiębiorców oraz na rodzinę, osoby starsze i osoby niepełnosprawne.

Projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248). W ramach procedury lobbingowej nie zgłosił się żaden podmiot zainteresowany pracami nad projektem.

Nazwa projektu Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Dobrosław Dowiat-Urbański – Szef Służby Cywilnej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Hubert Wojtach, Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów	Data sporządzenia 13.02.2022 Źródło Upoważnienie ustawowe art. 23h ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691). Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Prezesa Rady Ministrów
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Zgodnie z art. 23b ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej za szczególne zasługi na rzecz służby cywilnej może zostać nadana Odznaka Honorowa za Zasługi dla Służby Cywilnej, zwana dalej „odznaką”.

Projektowane rozporządzenie stanowi realizację upoważnienia ustawowego, zawartego w art. 23h ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zgodnie z którym Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wzór:
 - a) wniosku o nadanie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, zwanej dalej „odznaką”,
 - b) odznaki,
 - c) dyplomu potwierdzającego nadanie odznaki,
- 2) sposób noszenia odznaki,
– mając na uwadze konieczność ujednolicenia składanych wniosków, wzornictwo stosowane w polskiej falerystyce oraz potrzebę zapewnienia jednolitego sposobu noszenia odznaki.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Wydanie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie Odznaki Honorowej za Zasługi dla Służby Cywilnej, w celu realizacji upoważnienia zawartego w art. 23h ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Umożliwi to dostrzeżenie, wyróżnienie i docenienie ciężkiej pracy i starań osób, które w działalności na rzecz prawidłowego, sprawnego i skutecznego funkcjonowania administracji rządowej stanowią wzór do naśladowania.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Rozporządzenie jest realizacją delegacji ustawowej, a przyjęte w nim rozwiązania zapewniają wykonanie ustawy. W związku z powyższym nie zachodzi potrzeba badania rozwiązań przyjętych w innych krajach.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Osoby zasłużone na rzecz służby cywilnej.	kilkadziesiąt osób w ciągu roku	szacunkowe dane własne	możliwość otrzymania odznaki
Prezes Rady Ministrów	1	ustawa o służbie cywilnej	możliwość nadania odznaki
Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Szef Służby Cywilnej, ministrowie, centralne organy administracji rządowej, wojewodowie.	66	ustawa o służbie cywilnej	możliwość skierowania do Prezesa Rady Ministrów wniosku o nadanie odznaki
Szef Służby Cywilnej	1	projekt	prowadzenie ewidencji informacji o osobach, którym została nadana odznaka

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji.

Projekt graficzny odznaki uzyskał pozytywną opinię Komisji Heraldycznej, działającej przy Ministrze Spraw Wewnętrznych i Administracji (uchwała nr z 2023 r.).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

[illegible]

Źródła finansowania	Wydatki wynikające z wejścia w życie projektowanego rozporządzenia będą finansowane w ramach limitu wydatków przewidzianego w ustawie budżetowej w części budżetowej, której dysponentem jest Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, bez konieczności wyasygnowania środków ponad limit dysponenta.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie spowoduje zmniejszenia dochodów podmiotów sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego, nie spowoduje również zwiększenia wydatków jednostek sektora finansów publicznych w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów. Przewiduje się wykonanie rocznie ok. 50 sztuk odznaki oraz dyplomu potwierdzającego jej nadanie. Koszt wykonania ww. artykułów szacuje się na ok. 35 000,00 zł.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	–	–	–	–	–	–	–
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	–	–	–	–	–	–	–
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	–	–	–	–	–	–	–
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	–						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie będzie miało wpływu na sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw.						

	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Brak wpływu.
Niemierzalne		
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz rodzinę, obywateli, osoby niepełnosprawne, osoby starsze i gospodarstwa domowe.	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
☒ nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy	
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...	☒ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...	
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy	
Komentarz: W projektowanym rozporządzeniu wprowadza się wzór wniosku o nadanie odznaki.		
9. Wpływ na rynek pracy		
Brak wpływu.		
10. Wpływ na pozostałe obszary		
☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne	☐ informatyzacja ☐ zdrowie
Omówienie wpływu	Brak wpływu.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Planowane wykonanie przepisów rozporządzenia nastąpi z dniem wejścia w życie rozporządzenia, tj. po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Podmioty określone w ustawie będą mogły wnioskować o nadanie odznaki. Wzór odznaki, pozwoli na wykonanie egzemplarzy produkcyjnych, a tym samym umożliwi realizację przedmiotowych wniosków. Osoby zasłużone dla Służby Cywilnej będą mogły otrzymać odznakę.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
Z uwagi na charakter projektowanego rozporządzenia nie przewiduje się przeprowadzania ewaluacji.		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Brak załączników.		