

Raport NIK: Dlaczego Służba Cywilna Przestaje Być Atrakcyjna?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 15, listopad 2024 16:13

Ewelina Kocemba

Odśrody: 2090

Służba cywilna w Polsce, szczególnie na szczeblu powiatowym, zmaga się z poważnymi problemami. Z raportu Najwyższej Izby Kontroli (NIK) z lat 2020–2023 wynika, że brak odpowiedniego zarządzania, niewystarczające finansowanie oraz trudności w pozyskiwaniu i utrzymaniu kadr znacząco wpływają na jej funkcjonowanie. Skutkiem są nieobsadzone stanowiska, wysoka rotacja pracowników oraz spadek jakości świadczonych usług.

Niskie zarobki i wysokie wymagania

Zarobki w służbie cywilnej w województwie łódzkim były często nieadekwatne do wymagań stawianych kandydatom. Wysokie kwalifikacje, jak np. uprawnienia weterynaryjne czy budowlane, były słabo wynagradzane. Dla przykładu, w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii (PIW) w Kutnie, pensje oferowane lekarzom weterynarii były niższe niż wynagrodzenia za zlecenia od tych samych urzędów, np. badania mięsa. Powodowało to wybór bardziej opłacalnych zajęć poza służbą cywilną.

W latach 2020–2023 przeprowadzono 252 nabory na stanowiska w PIW w Kutnie, z których zaledwie 11 zakończyło się zatrudnieniem. W innych jednostkach, jak Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego (PINB) w Łodzi, z 79 naborów pracowników udało się znaleźć tylko w 18 przypadkach, co skutkowało przewlekłością postępowań i niewystarczającą liczbą kontroli.

Problematyczne wynagrodzenia i nagrody

Średnie wynagrodzenia w terenowej administracji województwa łódzkiego wzrosły o 42% w latach 2020–2023, z 5,2 tys. zł do 7,4 tys. zł. Jednak nawet przy podwyżkach najniższe wynagrodzenia na stanowiskach specjalistycznych często utrzymywały się na poziomie 3,5–4 tys. zł brutto. Najgorzej sytuacja wyglądała w Urzędzie Statystycznym w Łodzi, gdzie w 2020 r. przeciętna pensja zasadnicza wynosiła 2,7 tys. zł. Natomiast najwyższe zarobki dla specjalistów osiągały w 2023 r. 7 tys. zł, głównie dzięki decyzjom Ministra Finansów o zwiększeniu środków na wynagrodzenia w wybranych inspektoratach.

Nagrody za szczególne osiągnięcia, które miały motywować pracowników, w rzeczywistości straciły swoją funkcję. Przyznawano je za podstawowe obowiązki, jak terminowe wykonywanie zadań. W wielu urzędach brakowało pisemnych uzasadnień decyzji o ich przyznaniu, co rodziło podejrzenia kumoterstwa. Największe dysproporcje wystąpiły w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej, gdzie różnice w nagrodach sięgały nawet 17 tys. zł rocznie.

Nieefektywne zarządzanie kadrami

W żadnym z kontrolowanych urzędów nie zapewniono właściwego zarządzania kadrami. Brak aktualizacji opisów stanowisk pracy, nieprawidłowości w naborach i ocenach okresowych to tylko niektóre ze stwierdzonych problemów. W Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Tomaszowie Mazowieckim by poprawić sytuację braków kadrowych, zatrudniano tam pracowników niezgodnie z przepisami (bez przeprowadzenia naborów), odbywających uprzednio staże w ramach umów zawieranych z Powiatowym Urzędem Pracy.

NIK zwróciła również uwagę na niekonsekwencje w ujęciu stanowisk kierowniczych w służbie cywilnej. Przykładowo, wojewódzki i powiatowy lekarz weterynarii są częścią służby cywilnej, podczas gdy inspektorzy nadzoru budowlanego już nie. Taka sytuacja prowadzi do nierówności płacowych i

Raport NIK: Dlaczego Służba Cywilna Przestaje Być Atrakcyjna?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 15, listopad 2024 16:13

Ewelina Kocemba

Odsłony: 2090

umożliwia niektórym kierownikom łączenie pracy z mandatem radnego czy przynależnością do partii politycznych, co budzi wątpliwości co do ich bezstronności.

Niedofinansowanie i brak szkoleń

Skontrolowane urzędy borykały się z problemami finansowymi, co ograniczało możliwość realizacji programów szkoleniowych. W trzech jednostkach (PIW w Kutnie, PINB w Łodzi i Tomaszowie Mazowieckim) w ogóle nie planowano szkoleń, ograniczając się do obowiązkowych kursów BHP. Średnie roczne wydatki na szkolenia wynosiły mniej niż 100 zł na pracownika, co jest rażąco niskim poziomem inwestycji w rozwój zawodowy.

Brak motywacji pozafinansowej

Pozafinansowe metody motywacji, takie jak elastyczny czas pracy czy możliwość pracy zdalnej, były stosowane jedynie w Biurze ds. Substancji Chemicznych i Urzędzie Statystycznym w Łodzi. W powiatowych urzędach motywowanie pracowników ograniczało się najczęściej do pochwał ustnych.

Konieczność zmian

NIK wskazuje na potrzebę systemowych reform w służbie cywilnej. Wprowadzenie jednolitych zasad wynagradzania, zapewnienie konkurencyjnych płac oraz skuteczniejsze zarządzanie kadrami mogą poprawić sytuację. Konieczne są również zmiany legislacyjne, które ograniczą wpływ polityczny na obsadę stanowisk kierowniczych, gwarantując stabilność i profesjonalizm administracji.

Zdaniem Izby, poprawa warunków pracy i płac w służbie cywilnej to klucz do przyciągnięcia i utrzymania kompetentnych kadr, co przełoży się na lepsze funkcjonowanie aparatu administracyjnego w Polsce.

Więcej informacji [tutaj](#)

Źródło: NIK