**UZASADNIENIE**

Przedmiotowy projekt ustawy zakłada wprowadzenie zmian w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1233), dalej „ustawa” oraz dokonanie, będących ich wynikiem, porządkujących zmian w ustawie z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2021 r. poz. 1070) oraz w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 919 i 1005). Wieloletnie doświadczenia wynikające ze stosowania poszczególnych przepisów ustawy o służbie cywilnej skłaniają do uznania, że celowym jest dokonanie w niej szeregu zmian legislacyjnych zarówno o charakterze merytorycznym, jak i doprecyzowującym. 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. oraz Sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej o stanie służby cywilnej i realizacji zadań tej służby w 2020 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 się ubiegać także cudzoziemiec,
2. zmianę podstawowej formy aplikowania na dane stanowisko na formę elektroniczną,
3. umożliwienie komisji naborowej wyłonienia więcej niż pięciu najlepszych kandydatów,
4. zmianę zasad wyłaniania kandydatów przez komisję naborową,
5. doprecyzowanie regulacji dotyczących informacji publicznej związanej z naborem.

**Uproszczenie możliwości ogłaszania naboru na stanowisko, o które może się ubiegać 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 więc 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 poprzez określenie, że posiadanie obywatelstwa Unii Europejskiej lub uprawnienia do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (wynikającego z umów międzynarodowych, przepisów prawa wspólnotowego lub prawa krajowego Rzeczypospolitej Polskiej) co do zasady uprawnia do podjęcia pracy w służbie cywilnej. Zgodnie z projektem cudzoziemcy będą więc 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.

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 oraz biorąc pod uwagę dopuszczenie możliwości ubiegania się o zatrudnienie w polskiej służbie cywilnej np. przez osoby, które posiadają Kartę Polaka, obserwowane od wielu lat niewielkie zainteresowanie cudzoziemców zatrudnieniem w służbie cywilnej[[1]](#footnote-1) powinno ulec zwiększeniu.

**Zmiana podstawowej formy aplikowania na dane stanowisko na formę elektroniczną:**

Obecnie nabór oparty jest 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 dziś 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 naborów bez obsadzenia jest właśnie brak ofert[[2]](#footnote-2). Dlatego w projekcie (zmiana art. 28 ust. 5) wprowadzono wyraźną regulację, zgodnie z którą składanie dokumentów w formie elektronicznej jest podstawową (domyślną) formą aplikowania na wolne stanowisko pracy. Jednocześnie pozostawiono możliwość składania dokumentów w formie 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.

**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), 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. 2a pkt 2 ustawy o służbie cywilnej). 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 wyłonione, 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 możliwe będzie w jednym naborze wyłonienie kandydatów, którzy okażą się bezkonkurencyjni z punktu widzenia spełniania wymagań niezbędnych, chociaż nie spełniali 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 – 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 informacji publicznej związanej z naborem:**

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 czytelną 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. Informacją publiczną będą, między innymi, wyniki wyłonionych kandydatów, uzyskane 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 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 był transparentny jako jeden z wariantów dostępu do służby publicznej. Proponowane podejście umożliwi obywatelską kontrolę tego dostępu.

Ponadto, ze względu na to, że wynik naboru (w rozumieniu art. 31 ust. 2 ustawy, a więc podlegający obowiązkowemu udostępnieniu poprzez opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej) zawiera dane osobowe, które nie powinny być udostępniane bezterminowo, zasadne jest doprecyzowanie okresu, przez jaki wynik naboru powinien być dostępny w Biuletynie Informacji Publicznej i w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu. W projekcie wprowadzono zasadę, że ogłoszenie o wyniku naboru powinno pozostawać dostępne w ww. miejscach przez 3 miesiące. Jest to racjonalny czas, przez który wszyscy zainteresowani będą mogli zapoznać się z rezultatem naboru. Jest to zgodne z zasadą czasowego ograniczenia przechowywania danych osobowych[[3]](#footnote-3).

Taki sam termin występuje w obowiązującej ustawie w sytuacji, gdy zaistnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska w ciągu 3 miesięcy od jego pierwotnego obsadzenia - nie trzeba wówczas ogłaszać kolejnego naboru. Dyrektor generalny urzędu może zaproponować stanowisko innej osobie z listy najlepszych kandydatów. Jednocześnie projekt rezygnuje ze wskazywania miejsca zamieszkania kandydata wybranego do zatrudnienia, jako informacji, która obecnie podlega częstym zmianom i ma w praktyce niewielkie znaczenie dla osób zapoznających się z wynikami naboru.

Zrezygnowano także z enumeratywnego wskazania obowiązkowych elementów protokołu z naboru na rzecz wskazania, że ma on zawierać istotne informacje dotyczące przebiegu naboru, w tym uzasadnienie dokonanego wyboru. Doprecyzowano natomiast 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.

**II. Zmiany w systemach czasu pracy:**

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

- systemu podstawowego przewidującego pracę codzienną 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 dopuszczalne jest 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.

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. Nr 76, poz. 505, z późn. zm.), czasowo utrzymanym w mocy przez art. 207 ustawy o służbie cywilnej.

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 różne 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 możliwe było 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 w celu umożliwienia stosowania 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. Nie celowe natomiast jest wprowadzanie systemów opisanych w art. 136-139, art. 141, art. 145 Kodeksu pracy.

**Zmiany w systemach czasu pracy:**

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.

Ponadto w ustawie dodaje 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[[4]](#footnote-4).

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. 91 ust. 1, tj. 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo. Za to pracownik zyskuję dużą swobodę w organizacji pracy własnej.

System skróconego tygodnia, podobnie jak równoważny system czasu pracy, charakteryzuje się możliwością wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin. Zastosowanie jego nie jest jednak uzależnione od rodzaju o 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. Możliwość jej zastosowania jest dodatkowym atutem dla godzenia życia rodzinnego z pracą dla osób, które podjęły pracę na część etatu.

Wprowadzenie proponowanych zmian będzie wiązać się z potrzebą uregulowania szeregu kwestii, w szczególności:

1. wprowadzenia nowego upoważnienia dla Prezesa Rady Ministrów do określenia warunków organizacji pracy urzędów. Przy wydawaniu tego aktu należałoby brać pod uwagę potrzebę zapewnienia sprawnego wykonywania zadań, w tym obsługi interesantów, a także zróżnicowany charakter zadań wykonywanych w urzędach; w celu zapewnienia jednolitych zasad funkcjonowania urzędów administracji rządowej, zwłaszcza prawidłowego realizowania przez nie zadań związanych z obsługą interesantów oraz możliwość ustalania dni wolnych od pracy dla członków korpusu służby cywilnej;
2. odstąpienia od obowiązku ewidencjonowania czasu pracy dyrektorów generalnych urzędów i kierowników urzędówbędącychjednocześnie stanowiskami urzędniczymi w służbie cywilnej – z uwagi na charakter zadań realizowanych na tych stanowiskach.

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

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 zmienianych ustawach szczególnych (ustawie o transporcie drogowym[[5]](#footnote-5) oraz ustawie o Inspekcji Ochrony Środowiska[[6]](#footnote-6)).

W celu zapewnienia jednolitych zasad funkcjonowania urzędów administracji rządowej, zwłaszcza prawidłowego realizowania przez nie zadań związanych z obsługą interesantów, oraz zasady udzielania dni wolnych od pracy, proponuje się wprowadzenie nowego upoważnienia dla Prezesa Rady Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia warunków organizacji pracy urzędów. Przy wydawaniu tego aktu należy brać pod uwagę potrzebę zapewnienia sprawnego wykonywania zadań, w tym obsługi interesantów, a także zróżnicowany charakter zadań wykonywanych w urzędach. Rozporządzenie wydane na tej podstawie powinno określać podstawowy system funkcjonowania urzędów (np. od poniedziałku do piątku), a także wskazywać konieczne wyjątki podyktowane charakterem wykonywanej pracy, np. dotyczące obowiązku zorganizowania pracy urzędu w taki sposób, aby możliwe było załatwianie spraw w tym urzędzie w granicach czasowych wykraczających poza podstawowe godziny funkcjonowania urzędów, a nawet w innych dniach niż wyznaczone jako podstawowe dni funkcjonowania.

W ten sposób uregulowane zasady pracy urzędów, choć formalnie odnoszące się tylko do członków korpusu służby cywilnej będą determinować organizację pracy również innych pracowników zatrudnionych w urzędach administracji rządowej (pracowników pomocniczych i obsługi).

**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 60% urzędów działa komisja dyscyplinarna[[7]](#footnote-7). 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 ich terenie, 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 wyłączyć z niej jednego z urzędów – stron porozumienia 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. 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 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.

**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 cywilnej[[8]](#footnote-8) 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 „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:

- 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.

W związku z powyższym wprowadzono delegację ustawową, na podstawie której Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku o przyznanie odznaki, wzór i sposób noszenia odznaki, wzór dyplomu potwierdzającego przyznanie odznaki oraz sposób prowadzenia ewidencji informacji o osobach, którym została ona przyznana.

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.

Projektowany termin wejścia w życie 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 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej 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 zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny oraz na platformie gov.pl.

Za zgodność pod względem prawnym,

legislacyjnym i redakcyjnym

Michał Frączkiewicz

Dyrektor Departamentu Prawnego

Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

/podpisano elektronicznie/

1. W latach 2009-2020 137 cudzoziemców złożyło swoje oferty (*Sprawozdanie,* str. 43). [↑](#footnote-ref-1)
2. W 2020 r. ta przyczyna wystąpiła w około 30% naborów zakończonych nieobsadzeniem stanowiska (*Sprawozdanie, str. 42).* [↑](#footnote-ref-2)
3. Art. 5 ust. 1 lit. e RODO [↑](#footnote-ref-3)
4. Dotyczy to regulacji zawartych w art. 135 i 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 pracy], art. 141 [godzinna przerwa w pracy na posiłek lub załatwienie spraw osobistych], art. 145 Kodeksu pracy [skrócenie czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie uciążliwych dla zdrowia]. [↑](#footnote-ref-4)
5. Art. 77a ust. 1-4 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 919 i 1005). [↑](#footnote-ref-5)
6. Art. 8f ust. 1-4 ustawy z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2021 r. poz. 1070). [↑](#footnote-ref-6)
7. *Sprawozdanie,* str. 54. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1922 r. nr 21, poz. 164). [↑](#footnote-ref-8)