



PREZES
NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI
Marian Banaś

KAP.410.006.03.2022

Pan
Waldemar Buda
Minister Rozwoju i Technologii
pl. Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/22/005 Funkcjonowanie służby cywilnej oraz służby zagranicznej

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
ul. Filtrowa 57, 02-056 Warszawa
T +48 22 444 50 00, F +48 22 444 57 93
NIK@NIK.gov.pl
Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-14, 00-950 Warszawa

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Ministerstwo Rozwoju i Technologii, pl. Trzech Krzyży 3/5. 00-507 Warszawa ¹ . Poprzednio: Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (w okresie od 6 października do 11 sierpnia 2021 r.) ² , Ministerstwo Rozwoju (w okresie od 15 listopada 2019 r. do 6 października 2021 r.) ³ , Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii (od 9 stycznia 2018 r. do 15 listopada 2019 r.) ⁴ .
Kierownik jednostki kontrolowanej	Waldemar Buda, Minister Rozwoju i Technologii, od 8 kwietnia 2022 r. W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki pełnili: Piotr Nowak, Minister Rozwoju i Technologii, od 26 października 2021 r. do 7 kwietnia 2022 r., Mateusz Morawiecki, Prezes Rady Ministrów wykonujący obowiązki Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii, od 12 sierpnia 2021 r. do 25 października 2021 r., Jarosław Gowin, Minister Rozwoju, Pracy i Technologii, od 6 października 2020 r. do 11 sierpnia 2021 r., Jadwiga Emilewicz, Minister Przedsiębiorczości i Technologii, następnie Minister Rozwoju, od 9 stycznia 2018 r. do 6 października 2020 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	<ol style="list-style-type: none">1. Nabór na wolne stanowiska do korpusu służby cywilnej.2. Wykonywanie zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w urzędzie.3. Szkolenia i indywidualne programy rozwoju zawodowego w służbie cywilnej.4. Realizacja wybranych zadań przez urząd.
Okres objęty kontrolą	Od 1 stycznia 2019 r. do czasu zakończenia czynności kontrolnych w jednostce (tj. do 8 grudnia 2022 r.) z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed lub po tym okresie.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ⁵
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Departament Administracji Publicznej
Kontrolerzy	<ol style="list-style-type: none">1. Mariusz Czarnecki, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr KAP/94/2022 z 28 września 2022 r.2. Marcin Chojnacki, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr KAP/93/2022 z 28 września 2022 r. <p style="text-align: right;">(akta kontroli str. 1-4)</p>

¹ Dalej: Ministerstwo lub MRiT.

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 października 2020 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii (dalej: MRPiT, Dz. U. poz. 1736).

³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 listopada 2019 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Rozwoju (dalej: MR, Dz. U. poz. 2291).

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii (Dz. U. poz. 102).

⁵ Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: ustawa o NIK.

II. Ocena ogólna⁶ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

W ocenie NIK, w latach 2019-2022 (I połowa), w Ministerstwie podejmowano działania w celu zapewnienia warunków prawnych i organizacyjnych do realizacji obowiązków związanych z organizacją i funkcjonowaniem służby cywilnej. Obowiązki te były wykonywane rzetelnie oraz zgodnie z przepisami prawa, z wyjątkiem stwierdzonych nieprawidłowości.

Uzasadnienie oceny ogólnej

W okresie objętym kontrolą, Dyrektor Generalny Ministerstwa⁷, każdorazowo i niezwłocznie wyznaczał zastępującą go osobę oraz powiadamiał o tym fakcie Szefa Służby Cywilnej⁸. Sporządzane corocznie sprawozdania z realizacji zadań dotyczących służby cywilnej w Ministerstwie były przesyłane Szefowi S.C. terminowo. Prawidłowo i terminowo przeprowadzano pierwszą ocenę i zapoznawano pracowników z jej wynikami. Opracowany dopiero w 2021 r. Program zarządzania zasobami ludzkimi w MRPiT na lata 2021-2023⁹ zawierał wszystkie elementy wymienione w zarządzeniach Szefa S.C. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi¹⁰. Informacje o prowadzonych naborach i ich wynikach, były prawidłowo upowszechniane na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów¹¹ oraz na tablicy informacyjnej Ministerstwa. W Ministerstwie zapewniono odpowiednie warunki dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez prowadzenie szkoleń dla członków korpusu służby cywilnej. Osoby powoływane na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, poza jednym przypadkiem, spełniały wymagania ustawowe.

Stwierdzone nieprawidłowości polegały w szczególności na:

- powołaniu na wyższe stanowisko w służbie cywilnej osoby, która nie udokumentowała posiadania wyższego wykształcenia, co było niezgodne z art. 53 ust. 1 pkt 1 oraz 53a ust. 2 w zw. z art. 52 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹²,
- niezastosowaniu narzędzi, które pozwoliłyby na sprawdzenie kompetencji kierowniczych w sposób obiektywny i nieudokumentowaniu ich zastosowania, przy weryfikacji wymogu ich posiadania w przypadku pięciu z dziewięciu objętych analizą kandydatów ubiegających się o wyższe stanowisko w służbie cywilnej w Ministerstwie, co było niezgodne z § 1 zarządzenia nr 7 Szefa S.C. z 16 grudnia 2020 r.,
- nieprzygotowaniu, w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 9 maja 2021 r., Programu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Ministerstwie, co było niezgodne z art. 25

⁶ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁷ W okresie objętym kontrolą stanowisko Dyrektora Generalnego zajmowało pięć osób, dalej: DG, DG Ministerstwa lub DG MRiT.

⁸ Dalej: Szef S.C. lub SSC.

⁹ Dalej: Program Zarządzania Zasobami Ludzkimi lub Program ZZL.

¹⁰ Zarządzenia Szefa S.C. nr 3 z 30 maja 2012 r., nr 6 z 12 marca 2020 r., nr 7 z 16 grudnia 2020 r., dalej: zarządzenie nr 3 w sprawie standardów ZZL, zarządzenie nr 6 w sprawie standardów ZZL, zarządzenie nr 7 w sprawie standardów ZZL, które opublikowano w Serwisie Służby Cywilnej pod adresem: Standardy zarządzania zasobami ludzkimi - Serwis Służby Cywilnej - Portal Gov.pl (www.gov.pl).

¹¹ Dalej: BIP KPRM.

¹² Dz. U. z 2022 r. poz. 1691, dalej: u.s.c. lub ustawa o służbie cywilnej.

ust. 4 pkt 2 lit. a) u.s.c. oraz wymogiem określonym w pkt II.1 załącznika do zarządzenia Szefa S.C. nr 3 i 6 w sprawie standardów ZZL¹³,

- sporządzeniu rocznych planów szkoleń na lata 2019-2022 w sposób niezgodny z wewnętrznymi regulacjami oraz w sposób nierzetelny, tj. bez ujęcia w nich w szczególności tematów szkoleń wynikających z Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego¹⁴ członków korpusu s.c. zatrudnionych w Ministerstwie,
- nieopracowaniu IPRZ dla siedmiu objętych badaniem członków korpusu służby cywilnej, co było niezgodne z art. 108 ust. 1 u.s.c.,
- nierzetelnym i niezgodnym z wewnętrznymi procedurami prowadzeniu ewidencji wnoszonych i rozpatrywanych skarg i wniosków oraz petycji w Departamencie Kontroli i Audytu w MRiT¹⁵.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowe¹⁶ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Nabór na wolne stanowiska do korpusu służby cywilnej

Opis stanu faktycznego

1.1. W okresie objętym kontrolą, miały miejsce zmiany w strukturze Rady Ministrów i związane z nimi zmiany organizacyjne w urzędach obsługujących poszczególnych ministrów, w tym zmiany w MRiT. W dniu 9 stycznia 2018 r. powstało Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, które było odpowiedzialne za obsługę części 20 budżetu państwa (Gospodarka). Zostało ono w dniu 15 listopada 2019 r. przekształcone w Ministerstwo Rozwoju, które było odpowiedzialne za obsługę części 20 i części 18 (Budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo) oraz części 40 (Turystyka) budżetu państwa. Następnie ww. Ministerstwo w dniu 6 października 2020 r. zostało przekształcone w Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, które było odpowiedzialne za obsługę części 20, 18, 40 i 31 (Praca) budżetu państwa. Ministerstwo Rozwoju i Technologii powstało 12 sierpnia 2021 r. w drodze przekształcenia Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii i było odpowiedzialne za części 18, 20 i 40 budżetu państwa. Natomiast od dnia 26 października 2021 r.¹⁷ do dnia zakończenia czynności kontrolnych było ono odpowiedzialne za obsługę 18 i 20 część budżetu państwa.

Zmiany te miały istotny wpływ na fluktuację kadr oraz na zmieniającą się w danym roku liczbę pracowników zatrudnionych w Ministerstwie w korpusie służby cywilnej i poza nim (m.in. na podstawie ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹⁸), a także na liczbę zmian na stanowiskach kierowniczych oraz dostosowywanie wewnętrznych regulacji prawnych do tych zmian.

(akta kontroli CD1 plik 226)

1.2. Według stanu wykazanego w sprawozdaniu Rb-70 – o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w ramach wszystkich części budżetowych obsługiwanych przez Ministerstwo, na koniec grudnia 2019 r., 2020 r. i 2021 r. w Ministerstwie zatrudnienie

¹³ Zarządzenie to obowiązywało do 12 marca 2020 r. W tej dacie weszło w życie nowe zarządzenie nr 6 z 12 marca 2020 r. w sprawie standardów ZZL, które ustaliło nowe standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

¹⁴ Dalej: IPRZ.

¹⁵ Dalej: DKT.

¹⁶ Oceny cząstkowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena cząstkowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

¹⁷ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 27 października 2021 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rozwoju i Technologii (Dz. U. poz. 1945).

¹⁸ Dz. U. z 2022 r. poz. 2290. Ustawa zwana dalej: „u.p.u.p.” lub ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

(w tym w służbie cywilnej) ogółem wyniosło odpowiednio: 707,9; 984,4 i 1019,9 etatów, a na 30 czerwca 2022 r. – 991,7 etatów.

(akta kontroli str. 5-38, 358-374, CD1 pliki: 356-383)

1.2.1. W Ministerstwie na koniec grudnia 2019 r., 2020 r. i 2021 r. na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty ogółem wynosiło odpowiednio: 97,3; 131,5 i 126,3 etatów, a na 30 czerwca 2022 r. – 118,2 etatów¹⁹.

W latach 2019 – 2022 (do 30 czerwca) pracownicy zatrudnieni na podstawie u.p.u.p. stanowili odpowiednio: 13,7%, 13,4%, 12,4% i 11,9% ogółu pracowników zatrudnionych w Ministerstwie.

(akta kontroli str. 5-38, CD1 pliki: 356-383)

1.2.2. W Ministerstwie²⁰ na dzień 31 grudnia 2019 r., 2020 r., 2021 r. oraz na dzień 30 czerwca 2022 r. zatrudnienie wyniosło odpowiednio: 17,5; 21,25; 21,25; 21,25 etatów w ramach ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej²¹.

(akta kontroli str. 5-38, 358-374, CD1 pliki: 356-383)

1.2.3. W Ministerstwie stan zatrudnienia w korpusie służby cywilnej, w przeliczeniu na pełne etaty na 31 grudnia 2019 r., 2020 r. i 2021 r. wynosił odpowiednio: 593,1, 831,6 i 872,4, a na 30 czerwca 2022 r. – 852,3 etatów, z tego 419,7; 636,6; 681,7 i 671,1 pracowników służby cywilnej oraz 173,4; 195,0; 190,7 i 181,3 urzędników służby cywilnej.²²

Liczba etatów zwolniona w wyniku rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy wynosiła w latach 2019 – 2021 kolejno: 77, 138, 452,6 a w I półroczu 2022 r. – 107,5²³, co stanowiło odpowiednio: 13%, 17 %, 40% i 13% stanu zatrudnienia ogółem w korpusie s.c. Tak duża liczba pracowników, którzy przestali być pracownikami Ministerstwa w 2021 r. wynikała m.in. ze zmian organizacyjnych w strukturze Rady Ministrów, tj. wyłączenia z obsługi przez Ministerstwo działów „praca” i „turystyka” oraz związanych z nimi części 31 i 40 budżetu państwa. W Ministerstwie liczba obsadzonych stanowisk pracy w korpusie s.c. w trakcie roku wynosiła: 76,3 w 2019 r., 138,5 w 2020 r., 188,5 w 2021 r. i 76 w I połowie 2022 r.

(akta kontroli str. 5-38, CD1 pliki: 356-383)

1.2.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Ministerstwie wynosiły w latach 2019 – 2022 (na dzień 30 czerwca) ogółem: 9 223,73 zł, 9 417,37 zł, 8 859,12 zł i 10 330,52 zł. W poszczególnych latach objętych kontrolą, w podziale na poszczególne stanowiska przeciętne wynagrodzenia kształtowały się następująco: 1/ na wyższych stanowiskach – 17 240,60 zł, 16 577,87 zł, 16 181,66 zł i 24 876,04 zł; 2/ na stanowiskach średniego stopnia

¹⁹ Zatrudnienie w Ministerstwie w podziale na części budżetu państwa od 2020 r. przedstawiało się następująco (w przeliczeniu na etaty): 1. część 18 – na dzień 31 grudnia 2020 r. – 16,5; na 31 grudnia 2021 – 22,4; na 30 czerwca 2022 – 20,28; 2. część 20 – na dzień 31 grudnia 2020 r. – 107,3; na 31 grudnia 2021 r. – 98,9; na 30 czerwca 2022 r. – 97,9; 3. część 31 – 0 etatów w latach 2020 i 2022, w trakcie roku 2021 – 26,9; część 40 – na dzień 31 grudnia 2020 r. – 7,9; na 31 grudnia 2021 r. – 7; na 30 czerwca 2022 r. – 0.

²⁰ W ramach części 20 budżetu państwa.

²¹ Dz.U. z 2022 r. poz. 1076, ze zm.

²² W związku z tym, że Ministerstwo obsługiwało od 2020 r. więcej niż jedną część budżetu państwa, zatrudnienie w poszczególnych częściach budżetu w korpusie służby cywilnej przedstawiało się następująco (pracownicy i urzędnicy służby cywilnej w przeliczeniu na etaty): 1. część 18 – na dzień 31 grudnia 2020 r. – 233,3; 31 grudnia 2021 r. – 236,6; 30 czerwca 2022 r. – 233,5; 2. część 20 – na dzień 31 grudnia 2020 r. – 577,1; 31 grudnia 2021 r. – 607,3; 30 czerwca 2022 r. – 618,78; 3. część 31 – 0 etatów w latach 2020 i 2022, trakcie 2021 r. – 271,1; część 40 – na dzień 31 grudnia 2020 r. – 21,3; 31 grudnia 2021 r. – 28,5; 30 czerwca 2022 r. – 0.

²³ W tym pracowników służby cywilnej: 62; 112,3; 385,8; 87,5 i urzędników służby cywilnej: 15; 25,8; 66,9 i 20.

– 16 196,85 zł, 14 766,67 zł, 15 965,65 zł i 16 940,00 zł; 3/ na stanowiskach koordynujących – 10 964,70 zł, 11 529,04 zł, 10 207,54 zł i 11 413,28 zł; 4/ na stanowiskach samodzielnych – 8 902,18 zł, 9 326,72 zł, 9 061,88 zł i 10 158,22 zł; 5/ na stanowiskach specjalistycznych – 6 684,11 zł, 6 718,15 zł, 6 272,53 zł i 7 349,44 zł; 6/ na stanowiskach wspomagających – 6 637,97 zł, 7 205,29 zł, 6 765,82 zł i 7 851,94 zł²⁴.

(akta kontroli CD1 pliki: 308-330, 356-383)

1.3. W Ministerstwie w okresie objętym kontrolą opracowano wewnętrzne procedury naboru do służby cywilnej²⁵, o których mowa w załączniku do zarządzenia Szefa S.C. nr 3 w sprawie standardów ZZL (pkt III.1) oraz załączniku do zarządzenia Szefa S.C. nr 6 w sprawie standardów ZZL (pkt III.2). W dokumentach tych określono m.in.: zasady ogólne przeprowadzanych naborów, sposób oraz terminy upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy, sposób zgłaszania zainteresowanych osób w naborach, zasady powoływania komisji przeprowadzającej nabór i jej zadania, zasady oceny formalnej ofert, narzędzia stosowane w poszczególnych etapach naboru. Przyjęte procedury były zgodne z uregulowaniami zawartymi w u.s.c. oraz spełniały wymagania i uwzględniały zalecenia zawarte w załączniku do zarządzenia Szefa S.C. nr 3 w sprawie standardów ZZL oraz załączniku do zarządzenia Szefa S.C. nr 6 w sprawie standardów ZZL.

Na stronie internetowej BIP Ministerstwa były umieszczone podstawowe informacje dotyczące warunków pracy w Ministerstwie oraz ogólne informacje dotyczące naborów na stanowiska w służbie cywilnej, tj.: podstawowe wymagane do spełnienia warunki, w celu ubiegania się o pracę w Ministerstwie, zalety pracy w Ministerstwie oraz kontakt do osób udzielających informacji w sprawach poszczególnych naborów, poziomy znajomości języków obcych, wzory oświadczeń, które należy złożyć wraz z innymi dokumentami aplikacyjnymi. Poinformowano również o miejscach publikowania ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy, tj. na stronie BIP Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (KPRM), BIP Ministerstwa, a także tablicy informacyjnej w MRiT.

(akta kontroli CD1 pliki: 308-330, 356-383)

1.4. W latach 2019 – 2021 i w I półroczu 2022 r. w Ministerstwie ogłoszono 471 naborów na wolne stanowiska pracy w służbie cywilnej (odpowiednio: 83, 101, 181 i 106) na 484 stanowiska pracy (86, 107, 185 i 106). Liczba nadesłanych ofert wyniosła 4204 (729, 1283, 1691 i 501), z tego 995 (246, 295, 357 i 97) uznano za niespełniające kryteriów formalnych. Liczba naborów zakończonych wyłonieniem kandydata wyniosła 279 (52, 66, 112 i 49), co stanowiło 62,7%, 65,3%, 61,9% i 46,2% ogółu ogłoszonych naborów.

(akta kontroli CD1 pliki: 416-418)

²⁴ W związku z tym, że Ministerstwo obsługiwało od 2020 r. więcej niż jedną część budżetu państwa, przeciętne wynagrodzenie całkowite dla korpusu służby cywilnej w poszczególnych częściach budżetu przedstawiało się następująco: 1. Część 20 – 2019 r. – 9 223,73 zł, 2020 r. – 9 756,80 zł, 2021 r. – 9 915,15 zł, 2022 r. (do 30 czerwca) – 10 632,43 zł; 2. Część 18 – 2020 r. – 8 578,53 zł, 2021 r. – 9 176,04 zł, 2022 r. (30 czerwca) – 9 551,10 zł; 3. Część 31 – 2021 r. – 8 281,28 zł.; 4. Część 40 – 2020 r. – 9 664,89 zł, 2021 r. – 9 471,85 zł.

²⁵ *Zasady organizacji i przeprowadzania naboru pracowników do służby cywilnej w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii z wyłączeniem wyższych stanowisk w służbie cywilnej*, zatwierdzone przez DG Ministerstwa 23 kwietnia 2018 r.; *Zasady organizowania i przeprowadzania naboru pracowników do służby cywilnej w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, z wyłączeniem wyższych stanowisk w służbie cywilnej*, zatwierdzone 14 lutego 2022 r. – mające zastosowanie do naborów rozpoczynających się po zatwierdzeniu ww. zasad.

1.4.1. Analiza prawidłowości przeprowadzenia naborów dokonana na próbie 23 spraw²⁶ wykazała, iż:

- a) ogłoszenia o naborach opublikowano stosownie do art. 28 ust. 1 u.s.c. w miejscu powszechnie dostępnym w Ministerstwie (na tablicy ogłoszeń przy głównym wejściu do budynku Ministerstwa) i w BIP KPRM, natomiast na stronie BIP Ministerstwa zamiast ogłoszeń o naborze zamieszczono link odsyłający do strony BIP KPRM, co było niezgodne z art. 28 ust. 1 u.s.c. (szerzej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*);
- b) we wszystkich analizowanych sprawach ogłoszenia o naborze zawierały wszystkie elementy określone w art. 28 ust. 2 u.s.c., tj. m.in.: wymagania związane ze stanowiskiem pracy, zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe, zakres zadań wykonywanych na stanowisku pracy, informację o warunkach pracy, wskazanie wymaganych dokumentów;
- c) we wszystkich zbadanych naborach, zgodnie z art. 28 ust. 3 u.s.c., termin na złożenie dokumentów określony w ogłoszeniu nie był krótszy niż 10 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia (w przypadku naborów na wolne stanowisko) oraz pięciu dni (w przypadku naboru w celu zastępstwa nieobecnego członka korpusu).

(akta kontroli str. 539-553, CD2 pliki: 61-110)

1.4.2. Badanie 23 przeprowadzonych naborów wykazało, iż we wszystkich analizowanych sprawach:

- a) powołano dla każdego naboru komisję, w której skład wchodziły osoby zgodnie z przyjętymi procedurami wewnętrznymi, tj. kierownik lub zastępca kierownika komórki organizacyjnej, do której prowadzony był nabór, jako jej przewodniczący; pracownik lub pracownicy tej komórki, wyznaczeni przez przewodniczącego oraz co najmniej jeden przedstawiciel Biura Dyrektora Generalnego w Ministerstwie²⁷;
- b) zostały sporządzone protokoły, zawierające wszystkie elementy określone w art. 30 ust. 2 u.s.c.²⁸. Natomiast w przypadku dwóch postępowań stwierdzono brak podpisów jednego z członków Komisji na dokumentach związanych z prowadzonym naborem. I tak: w jednym postępowaniu²⁹ protokół oraz karta oceny kandydata nie zostały podpisane przez jednego z członków komisji, co jak wyjaśniła DG Ministerstwa wynikało z nieobecności tego członka i aby nie wstrzymać procesu naboru dokumentacja została przedłożona DG bez tego podpisu; w przypadku drugiego postępowania³⁰ na protokole brak było podpisu jednego z członków komisji, co jak wyjaśniła DG wynikało z przeoczenia;
- c) komisja rozpatrywała jedynie oferty spełniające kryteria i wymagania określone w ogłoszeniu o naborze.

²⁶ Dobór próby niestatystyczny, według profesjonalnego osądu kontrolera.

²⁷ Komórka organizacyjna odpowiedzialna za przeprowadzanie naborów. Dalej: BDG.

²⁸ W analizowanych sprawach wszystkie protokoły zawierały: 1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania w rozumieniu Kodeksu cywilnego nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych, przedstawianych Dyrektorowi Generalnemu; 2) liczbę nadesłanych ofert, w tym liczbę ofert niespełniających wymogów formalnych; 3) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru; 4) uzasadnienie dokonanego wyboru; 5) skład komisji przeprowadzającej nabór.

²⁹ Nr BK_173/2021.

³⁰ Nr DGE_75/2020.

Ponadto DG wyjaśniła, że w wewnętrznych zasadach naboru umieszczono zapis zobowiązujący członków komisji do zachowania w tajemnicy informacji o kandydatach uzyskanych w trakcie naboru. Powyższe, w ocenie DG, gwarantowało spełnienie wymogu zawartego w art. 32 u.s.c.

(akta kontroli str. 539-553, CD2 pliki: 61-110)

1.4.3. Badanie 23 ww. naborów wykazało, iż DG Ministerstwa niezwłocznie³¹ po przeprowadzonym naborze, poza jednym przypadkiem opisanym szerzej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*, stosownie do art. 31 ust. 1 u.s.c., upowszechniał informację o wynikach naboru poprzez umieszczenie jej w BIP KPRM, w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie MRiT³². W żadnym z objętych badaniem naborów informacje o wynikach przeprowadzonych naborów nie zostały umieszczone na stronie BIP Ministerstwa, zamieszczono link odsyłający do strony BIP KPRM, co zostało szerzej opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*. Informacje o wynikach naboru zawierały elementy określone w art. 31 u.s.c. We wszystkich badanych naborach, w których komisja przedstawiła kandydatów, Dyrektor Generalny zatrudnił na wolne stanowisko jedną z osób wskazanych przez komisję konkursową. W żadnej z badanych spraw nie wystąpiły okoliczności wskazane w art. 33 u.s.c., tj. nie wystąpiła konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy inną osobą spośród najlepszych kandydatów wyłonionych w toku naboru przez komisję.

(akta kontroli str. 539-553, CD2 pliki: 61-110)

1.5. W Ministerstwie liczba wyższych stanowisk w korpusie służby cywilnej na dzień 31 grudnia 2019 r., 2020 r., 2021 r. i 30 czerwca 2022 r. wynosiła odpowiednio: 64, 81, 65 i 64. Liczba osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, będących przed objęciem stanowiska członkami korpusu służby cywilnej w poszczególnych latach kształtowała się następująco: 43, 55, 45, 49, co stanowiło odpowiednio 67%, 68%, 69% i 77% osób zajmujących wyższe stanowiska. W okresie objętym kontrolą liczba powołań na wyższe stanowiska w służbie cywilnej wyniosła 153 (w tym 23 w 2019 r., 61 w 2020 r., 48 w 2021 r., 21 do 30 czerwca 2022 r.). Spośród członków korpusu służby cywilnej powołania na wyższe stanowiska w służbie cywilnej odbyły się w 13 przypadkach w 2019 r., 30 w 2020 r., 30 w 2021 r., 12 do 30 czerwca 2022 r. W okresie objętym kontrolą, w Ministerstwie nie były organizowane konkursy na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

(akta kontroli CD1 plik: 639, 655)

Badanie dotyczące spełniania wymogów, o których mowa w art. 53 u.s.c., obejmujące 20 osób zajmujących stanowiska kierownicze w okresie objętym kontrolą wykazało, że:

- a) 19 osób posiadało tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, a jedna osoba nie spełniała tego wymogu, co zostało opisane szerzej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*;
- b) 17 osób złożyło oświadczenie o nieskazaniu prawomocnym wyrokiem orzekającym zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej lub pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi, w przypadku trzech osób stwierdzono brak takich oświadczeń w aktach osobowych, co zostało szerzej opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*;

³¹ Ogłoszenia o wyniku przeprowadzonego naboru publikowane były w terminie do 30 dni. W tym samym dniu opublikowano wyniki naborów, w których kandydaci zrezygnowali z udziału w procedurze konkursowej.

³² Tablica informacyjna przy wejściu głównym do budynku Ministerstwa.

- c) w przypadku dwóch³³ spośród dziewięciu osób objętych badaniem, które zostały powołane na wyższe stanowiska po dniu wejścia w życie zarządzenia nr 6 Szefa S.C. w sprawie standardów ZZL, ocena kompetencji kierowniczych została dokonana za pomocą narzędzi pozwalających sprawdzić posiadanie tych kompetencji w sposób obiektywny – badanie przeprowadzone przez psychologa. Dwie kolejne osoby z badanej próby³⁴ zajmowały wyższe stanowiska w służbie cywilnej od wielu lat z krótkimi przerwami. W przypadku pięciu spośród dziewięciu badanych osób, które objęły wyższe stanowisko w służbie cywilnej po wejściu ww. zarządzenia, nie zostało zbadane posiadanie przez nich kompetencji kierowniczych za pomocą narzędzi o charakterze obiektywnym, co zostało szerzej opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*;
- d) badanie posiadania kompetencji kierowniczych, przez osoby ubiegające się o stanowiska kierownicze, przed dniem wejścia w życie zarządzenia nr 6 Szefa S.C. w sprawie standardów ZZL odbywało się na podstawie dostarczonych dokumentów oraz rozmowy z kandydatem;
- e) 19 osób spełniało wymogi określone w opisie stanowiska pracy oraz w przepisach odrębnych, a jedna osoba nie udokumentowała spełnienia wymogu posiadania tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego, wskazanego w wymaganiach niezbędnych w opisie stanowiska pracy, co zostało szerzej opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 56-75, 385-399, 554-593, CD1 plik: 655, CD2 pliki: 152-185)

1.6. W Ministerstwie w okresie objętym kontrolą zatrudniono poza służbą cywilną łącznie 189 osób, na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych na stanowiskach: eksperta lub administratora, z tego 34 osoby były zatrudnione na stanowiskach pomocniczych i obsługi, a 155 osób było zatrudnionych na stanowiskach merytorycznych.

DG Ministerstwa wyjaśniła, że przepisy nie zabraniają zatrudniania w Ministerstwie pracowników poza korpusem służby cywilnej. W jej ocenie stanowiska eksperta, administratora, są stanowiskami pomocniczymi. Ponadto wskazała, że w związku z tym, że zatrudniani oni są na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych, to przed ich zatrudnieniem weryfikowane jest spełnienie przez nich poszczególnych wymogów niezbędnych do podjęcia pracy. Pracownicy ci są również zaznajamiani z zasadami etyki obowiązującymi w służbie cywilnej i są zobowiązani do ich stosowania.

(akta kontroli: str. 304-335, 400-408, CD1 pliki: 422-632, 637, 681-742, CD2 pliki: 1- 30)

Badanie 20 osób zatrudnionych na stanowisku eksperta na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych w okresie objętym kontrolą wykazało, że:

- a) dwie osoby³⁵ zatrudnione były na stanowiskach pomocniczych i ich obowiązki nie miały charakteru merytorycznego;
- b) pięć osób³⁶ zostało zatrudnionych w związku z realizacją projektów finansowanych ze środków budżetu Unii Europejskiej, wymagających specjalistycznej wiedzy i kompetencji do właściwej realizacji zadań wynikających z harmonogramu realizacji projektów;

³³ Dotyczy osób: Ł.M. i J.P.

³⁴ Dotyczy osób: A.P. i R.C.

³⁵ Dotyczy osób: B.W.; P.K.

³⁶ Dotyczy osób: M.M.; M.G.; S.M.; J.T.; M.T.

- c) jedna osoba³⁷, której wiedza specjalistyczna była potrzebna przy przygotowywaniu projektu aktu prawnego, zatrudniona była przez około jeden rok, tj. na czas prac nad tym projektem;
- d) w przypadku 12 osób³⁸ zatrudnionych na stanowiskach ekspertów zakres ich obowiązków pokrywał się w całości lub w części z zakresem obowiązków wskazanych w opisach stanowisk osób zatrudnionych w tym samym wydziale biura lub departamencie, należących do korpusu służby cywilnej i zatrudnionych na podstawie ustawy o służbie cywilnej.

Dyrektor Generalna wyjaśniła, że zatrudnienie na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych w przypadku 12 osób objętych badaniem wynikało z: 1/ potrzeby pilnego zatrudnienia pracowników, który będzie realizował i wspierał działania komórki organizacyjnej; 2/ zapewnienia ciągłości pracy danego wydziału w sytuacji spiętrzenia zadań, a także w sytuacji powstania braków kadrowych, spowodowanych np. odejściami z pracy; 3/ długotrwałego procesu naborów do służby cywilnej, wielokrotnie zakończonych bez wyboru kandydata, również z przyczyn leżących po stronie ubiegających się o pracę (np. nie spełnianie wymagań formalnych).

(akta kontroli str. 304-335, 596-602, CD1 pliki: 422-632, 681-742, CD2 pliki: 1-30)

1.7. W kwestii trudności, zagrożeń lub szans związanych z naborami na wolne stanowiska w służbie cywilnej, DG wyjaśniła, że Ministerstwo mierzy się z problemem pozyskania odpowiednich kandydatów do pracy. W ocenie DG spowodowane jest to m.in. małym zainteresowaniem wśród potencjalnych kandydatów, wynikającym z sytuacji na rynku pracy, tzw. „rynkiem pracownika”; niespełnianiem przez kandydatów wymagań formalnych w zakresie doświadczenia zawodowego, kwalifikacji lub wykształcenia, wygórowanymi oczekiwaniami finansowymi kandydatów; niekonkurencyjnością wynagrodzeń z sektorem prywatnym i z niektórymi urzędami administracji rządowej; sztywnymi, sformalizowanymi procedurami naboru uwarunkowanymi ustawą o służbie cywilnej, w szczególności koniecznością przesyłania przez kandydatów licznych załączników z odręcznymi podpisami zamiast złożenia aplikacji „jednym przyciskiem”.

DG wskazała, że Ministerstwo podejmuje szereg działań, mających na celu zachęcenie potencjalnych kandydatów do pracy, takich jak: działania informacyjno-promocyjne w serwisach internetowych i portalach społecznościowych Ministerstwa oraz udział w targach pracy.

(akta kontroli str. 23-33)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Powołanie (trzykrotne) na wyższe stanowisko w służbie cywilnej osoby, która nie udokumentowała posiadania wyższego wykształcenia oraz potwierdzenie zatrudnienia tej osoby na wyższym stanowisku przy reorganizacji Ministerstwa, co było niezgodne z art. 53 ust. 1 pkt 1 oraz 53a ust. 2 w zw. z art. 52 pkt 1 u.s.c. Skutkiem tego w okresie objętym kontrolą pełniła ona funkcje dyrektora lub zastępcy dyrektora w Ministerstwie, mimo braku potwierdzenia spełnienia ww. wymogu.

W przypadku jednej z osób zajmujących wyższe stanowisko w służbie cywilnej w Ministerstwie (w okresie objętym kontrolą) stwierdzono brak w aktach osobowych

³⁷ Dotyczy osoby: A.T.

³⁸ Następujące osoby spośród 20 objętych badaniem: 1) P.W.; 2) R.K.; 3) J.M.; 4) A.Ch.; 5) T.M.; 6) N.L.; 7) N.N.; 8) K.M.; 9) A.W.; 10) T.K.; 11) B.K.; 12) A.H.

dokumentu potwierdzającego uzyskanie tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego. Osoba ta została pomimo tego powoływana na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, kolejno:

- 7 listopada 2016 r., na stanowisko Dyrektora Biura w Ministerstwie Rozwoju³⁹;
- 6 marca 2018 r., na stanowisko Zastępcy Dyrektora Biura w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii⁴⁰;
- 10 maja 2018 r. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Departamentu w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii.

Następnie 8 grudnia 2020 r. ówczesny Dyrektor Generalny Ministerstwa w związku z nadaniem statutu Ministerstwu RPiT⁴¹, nadal nie weryfikując spełnienia wymogu zawartego w art. 53 ust. 1 pkt 1 u.s.c., potwierdził zatrudnienie tej osoby na wyższym stanowisku w służbie cywilnej (tj. zastępcy dyrektora Departamentu Ministerstwa RPiT). W ocenie NIK, niedokonanie takiej weryfikacji było nierzetelne.

Dopiero 16 grudnia 2021 r., tj. po ponad 4 latach obejmowania wyższego stanowiska w służbie cywilnej przez ww. osobę nieposiadającą tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego, została ona odwołana z wyższego stanowiska w służbie cywilnej.

Dyrektor BDG w MRiT wyjaśniła, że jeden z byłych DG Ministerstwa został poinformowany o niedostarczeniu przez jedną z osób dokumentów potwierdzających wykształcenie. Wskazała, że z uwagi na liczne zmiany organizacyjne oraz personalne oraz dodatkowe zadania wynikające z pandemii COVID-19, w tym wdrażania pracy zdalnej, BDG nie dysponuje dokumentacją potwierdzającą zgłaszanie ówczesnym Dyrektorom Generalnym sprawy dotyczącej wykształcenia ww. osoby.

DG Ministerstwa przyznała w wyjaśnieniach, że w aktach osobowych brak jest dokumentu potwierdzającego uzyskanie tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego. Wskazała, że w CV, jak w kwestionariuszu osobowym w polu wykształcenie wskazano okoliczność ukończenia Politechniki Wrocławskiej. Dodatkowo podpisując opisy stanowisk, osoba ta potwierdzała fakt posiadania wykształcenia na poziomie wyższym magisterskim lub równorzędnym. Zdaniem DG, w związku z powyższym nie jest możliwe stwierdzenie, że osoba ta nie posiadała wykształcenia wyższego lub równorzędnego. Ponadto DG poinformowała, że do tej osoby, zajmującej wyższe stanowisko, pracownicy Ministerstwa Rozwoju kierowali prośby o dostarczenie dokumentacji potwierdzającej posiadanie tytułu magistra lub równorzędnego⁴², jak również nawiązano kontakt z uczelnią, którą według oświadczeń ta osoba ukończyła. Jednakże działania te nie spowodowały przedłożenia przez tę osobę dokumentacji potwierdzającej posiadania tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego. DG wskazała, że w związku z odejściem pracowników, nie jest możliwe odtworzenie przebiegu procesu związanego z powołaniem na wyższe stanowisko w służbie cywilnej ww. osoby.

(akta kontroli str. 56-75, 192-196, 554-562)

Zdaniem NIK, weryfikacja czy dana osoba spełnia wymaganie określone w art. 53 ust. 1 pkt 1 u.s.c., tj. czy posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, powinna zostać dokonana przed powołaniem tej osoby na wyższe stanowisko w służbie cywilnej. Do czasu weryfikacji wszystkich niezbędnych wymagań określonych w art. 53 u.s.c., Dyrektor Generalny nie powinien powoływać danej osoby na wyższe stanowisko. Ubiegający się o wyższe stanowisko powinien przedstawić m.in. dyplom

³⁹ Odwołanie z tego stanowiska w dniu 6 marca 2018 r.

⁴⁰ Odwołanie z tego stanowiska w dniu 10 maja 2018 r.

⁴¹ Zarządzenie nr 223 Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2020 r. (M.P. poz. 1096).

⁴² Dokumentacja – wiadomości e-mail z maja 2020 r.

ukończenia uczelni wyższej, w którym określony jest tytuł zawodowy, a jego kopia powinna się znajdować w aktach osobowych pracownika, zgodnie z § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej⁴³.

2. Niezastosowanie narzędzi, które pozwoliłyby na sprawdzenie kompetencji kierowniczych w sposób obiektywny i nieudokumentowanie ich zastosowania, przy weryfikacji wymogu posiadania tych kompetencji w przypadku pięciu⁴⁴ z dziewięciu objętych analizą kandydatów ubiegających się o wyższe stanowisko w służbie cywilnej w Ministerstwie, co było niezgodne z § 1 zarządzenia nr 7 Szefa S.C. w sprawie standardów ZZL.

Zgodnie z art. 53 ust. 1 pkt 3 u.s.c. wyższe stanowisko może zajmować osoba, która posiada kompetencje kierownicze. Szef S.C. § 1 ww. zarządzenia wskazał, że przed powołaniem osoby na wyższe stanowisko i przed jego obsadzeniem sprawdza się czy spełnia ona wymagania określone w ustawie o służbie cywilnej i dokumentuje to. Do oceny kompetencji kierowniczych używa się narzędzi, które pozwalają sprawdzić je w sposób obiektywny (np. testy psychologiczne, testy umiejętności, zadania praktyczne, wywiady behawioralne, zadania z zakresu oceny zintegrowanej).

W Ministerstwie w przypadku ww. pięciu osób kompetencje kierownicze były stwierdzane na podstawie dostarczonych dokumentów (np. świadectw pracy, CV itp.), co zostało odnotowane na stosownym formularzu.

Dyrektor Generalna wyjaśniła⁴⁵, że po wprowadzeniu zarządzenia nr 6 Szefa S.C. w sprawie standardów ZZL ocena spełniania wymogu posiadania kompetencji kierowniczych przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej odbywa się z wykorzystaniem *Formularza sprawdzającego wymagania na stanowisko dyrektora/zastępcy dyrektora biura/departamentu*. Wskazała, że od listopada 2020 r. dodatkowo stosowane są testy psychologiczne.

Następnie Dyrektor Generalna wyjaśniła⁴⁶, że do listopada 2020 r. do oceny kompetencji kierowniczych stosowano wywiady behawioralne, w tym ocenę doświadczenia zawodowego kandydata pod kątem doświadczenia w kierowaniu zespołem. Następnie zaczęto stosować również testy psychologiczne oraz zadania typu *case study* (jeden z elementów oceny zintegrowanej). Podstawową metodą oceny kompetencji kierowniczych pozostawał wywiad behawioralny. Oprócz rozmów przeprowadzanych z kandydatami na wyższe stanowiska w Ministerstwie, analizie podlegały dokumenty dostarczone przez kandydatów, w tym w szczególności CV, oceny okresowe, referencje itp.

(akta kontroli str. 56-75, 385-399, 554-593)

Przedłożone kontrolerom NIK formularze dotyczące ww. pięciu osób nie zawierają jednak informacji, że przy badaniu kompetencji zostały zastosowane wywiady behawioralne. W formularzach tych wskazano, że kandydaci posiadają kompetencje kierownicze, co zostało stwierdzone na podstawie dostarczonych dokumentów. Zdaniem NIK, przedłożone w toku naboru m.in. CV oraz świadectwa pracy, potwierdzają wyłącznie posiadanie doświadczenia na stanowisku kierowniczym.

⁴³ Dz. U. z 2018 r. poz. 2369.

⁴⁴ Następujące osoby: M.S., M.A., S.Z., A.W., M.Z.

⁴⁵ Wyjaśnienia zawarte w piśmie z dnia 28 listopada 2022 r., znak DKT-IV.0810.4.2022.

⁴⁶ Wyjaśnienia zawarte w piśmie z dnia 19 grudnia 2022 r., znak DKT-IV.0810.4.2022.

3. W aktach osobowych nie udokumentowano dokonania weryfikacji spełnienia przez trzy osoby⁴⁷ obejmujące wyższe stanowisko w służbie cywilnej wymogu ustawowego, określonego w art. 53 ust. 1 pkt 2 u.s.c., tj. czy dana osoba nie była skazana prawomocnym wyrokiem orzekającym zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej lub pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi, co było nierzetelne.

Zgodnie z przyjętą w Ministerstwie praktyką, kandydat do objęcia wyższego stanowiska w służbie cywilnej winien złożyć oświadczenie o spełnieniu wymogu określonego w art. 53 ust. 1 pkt 2 u.s.c., które włączane jest do akt osobowych pracownika. W toku kontroli, podczas szczegółowego badania spełnienia wymogów przez osoby powołane na wyższe stanowiska, stwierdzono, że w przypadku trzech osób⁴⁸ brak było w aktach osobowych takich oświadczeń.

Dyrektor Generalna Ministerstwa wyjaśniła, że nie jest możliwe jednoznaczne ustalenie powodów braku w aktach osobowych oświadczeń trzech osób o nieskazaniu prawomocnym wyrokiem orzekającym zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych. Pracownicy BDG nie są w stanie odtworzyć przebiegu procesu związanego z powołaniem wskazanych osób na wyższe stanowiska, bowiem żaden z ówczesnych Dyrektorów BDG zajmujących się tymi sprawami nie jest już pracownikiem Ministerstwa.

(akta kontroli str. 56-75, 554-593, CD1 plik: 655)

4. Nie upowszechniono w BIP KPRM niezwłocznie informacji o wynikach jednego z 23 objętych badaniem naborów, lecz dopiero po upływie ośmiu miesięcy, co było niezgodne z art. 31 ust. 1 u.s.c.

Dyrektor Generalny jest zobowiązany niezwłocznie po przeprowadzonym naborze do upowszechnienia informacji o wynikach naboru poprzez umieszczenie jej w miejscu powszechnie dostępnym w urzędzie, w BIP Urzędu i BIP KPRM (art. 31 ust. 1 u.s.c.). W jednym z naborów⁴⁹, zakończonym 26 kwietnia 2019 r., informacja o jego wyniku, została upowszechniona na stronie BIP KPRM 16 stycznia 2020 r., tj. ponad osiem miesięcy od dnia jego zakończenia.

Dyrektor Generalna wyjaśniła, że opóźnienie w upowszechnieniu wyniku ww. naboru wynikało z przeoczenia. Brak ten został zauważony podczas sporządzania sprawozdania dla Szefa S.C. i niezwłocznie uzupełniony.

(akta kontroli str. 537-553)

5. W BIP Ministerstwa nie upowszechniono informacji w przypadku wszystkich zbadanych 23 naborów o wolnych stanowiskach pracy, co było niezgodne z art. 28 ust. 1 u.s.c. oraz nie upowszechniono informacji o wynikach ww. naborów, co było niezgodne z art. 31 ust. 1 u.s.c.

Na stronie BIP Ministerstwa, brak było zamieszczonych informacji o wolnych stanowiskach pracy, tj. ogłoszeń o naborach oraz informacji o wynikach tych naborów. Na stronie BIP Ministerstwa zamieszczone zostały jedynie przekierowania do strony BIP KPRM, tj. w zakładce *pracuj z nami*, odnośniki: *Aktualnie szukamy – stanowiska w służbie cywilnej – na stronie KPRM* oraz *Wyniki naborów*. Po wyborze tych odnośników system przekierowywał na stronę BIP KPRM: nabory.kprm.gov.pl.

⁴⁷ Spośród 20, których akta osobowe zostały poddane analizie.

⁴⁸ Dotyczy następujących osób: A.K., J.M., K.S.

⁴⁹ Nabór sygn. DRI_10/2019.

DG Ministerstwa wyjaśniła, że ogłoszenia publikowane na BIP Ministerstwa upowszechniane są poprzez przekierowanie do ogłoszeń publikowanych na stronie BIP KPRM.

(akta kontroli str. 56-75, 537-553)

Zdaniem NIK, sposób upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy, jak i o wynikach naborów nie wypełnia obowiązku publikacji ogłoszenia o naborze m.in. w BIP Ministerstwa, nałożonego ustawą o służbie cywilnej. W ustawie wprost wskazano, że jednym z trzech miejsc publikacji tych informacji jest BIP Urzędu.

W trakcie kontroli NIK w MRiT podjęte zostały działania zmierzające do publikowania zarówno ogłoszeń o naborach, jak i informacji o ich wynikach na stronie BIP Ministerstwa.

OCENA CZĄSTKOWA

W Ministerstwie informacje o prowadzonych naborach i ich wynikach były upowszechniane na stronie BIP KPRM oraz na tablicy informacyjnej Ministerstwa. Natomiast ich publikacja na stronie BIP Ministerstwa ograniczyła się do zamieszczenia linków odsyłających do strony BIP KPRM, co było niezgodne z art. 28 ust. 1 i art. 31 ust. 1 u.s.c. Osoby powoływane na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, poza jednym przypadkiem, spełniały wymagania ustawowe, z tym że nie zawsze badano posiadanie kompetencji kierowniczych przez te osoby za pomocą obiektywnych narzędzi, co było niezgodne z zarządzeniem nr 7 Szefa S.C. w sprawie standardów ZZL. Stwierdzono również przypadki nierzetelnego dokumentowania w aktach osobowych spełniania wymogów ustawowych przez osoby powołane na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. W ocenie NIK, stwierdzone nieprawidłowości wskazują na potrzebę wzmocnienia nadzoru w zakresie sprawdzania i dokumentowania wymogów ustawowych osób ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

OBSZAR

2. Wykonywanie zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w urzędzie

Opis stanu faktycznego

2.1. Zgodnie z art. 25 ust. 6 u.s.c., w okresie objętym kontrolą Dyrektor Generalny Ministerstwa, w porozumieniu z Ministrem wyznaczył osobę zastępującą⁵⁰ oraz niezwłocznie, tj. w tym samym dniu zawiadomił o tym fakcie Szefa Służby Cywilnej.

(akta kontroli CD1 pliki: 228, 230)

2.2. W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 9 maja 2021 r. w Ministerstwie nie został przygotowany i zatwierdzony program zarządzania zasobami ludzkimi (co szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*). Program ZZL na lata 2021-2023 został zatwierdzony przez Dyrektora Generalnego MRPiT dopiero 10 maja 2021 r. i zawierał wszystkie elementy wskazane w zarządzeniu nr 6 Szefa S.C. w sprawie standardów ZZL⁵¹.

(akta kontroli str. 45-47, 391, 434, CD1 pliki: 384-394)

Głównym celem Programu ZZL jest zapewnienie sprawnej realizacji zadań Ministerstwa oraz podniesienie jakości zarządzania zasobami ludzkimi za pomocą następujących celów operacyjnych: 1) zapewnienie odpowiednich warunków

⁵⁰ Spośród osób kierujących departamentem lub komórką równorzędną.

⁵¹ Tj. diagnozę procesów kadrowych w urzędzie, priorytety w zakresie zarządzania ludzkimi, obszary zarządzania zasobami ludzkimi: organizacja zarządzania ludźmi, nabór i wprowadzenie do pracy, motywowanie, narzędzia work-life balance, rozwój i szkolenia, rozwiązanie stosunku pracy, cele roczne i harmonogram działań na co najmniej 3 lata, monitoring i ewaluacja działań.

organizacyjnych, ułatwiających efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi oraz wzmocnienie kompetencji zarządczych osób kierujących pracownikami, 2) zapewnienie efektywnego i przyjaznego dla pracownika procesu wprowadzania nowo zatrudnionych osób do pracy, 3) doskonalenie systemu motywacyjnego, 4) prowadzenie działań promujących pracę w Ministerstwie, w tym wśród osób do 30 roku życia, 5) prowadzenie działań na rzecz zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, 6) zwiększenie wykorzystania narzędzi i rozwiązań informatycznych, wspomagających zarządzanie zasobami ludzkimi oraz komunikację wewnętrzną.

Ponadto, integralną częścią Programu ZZL jest decyzja etatowa DG Ministerstwa, zawierająca dane z maksymalną liczbą etatów w Ministerstwie w podziale na komórki organizacyjne Ministerstwa, wyższe stanowiska w służbie cywilnej, pozostałe stanowiska w służbie cywilnej, stanowiska poza służbą cywilną dla obsługiwanych części budżetu państwa nr: 18, 20, 31 i 40⁵².

(akta kontroli str. 50, CD1 pliki: 4, 92, 386-394)

Niezgodnie z postanowieniami pkt 7 Programu ZZL (dział Monitoring) nie sporządzono do 31 stycznia 2022 r. dla DG raportu za 2021 r. o stopniu realizacji poszczególnych celów operacyjnych opisanych w ww. programie oraz nie zrealizowano pięciu z 28 określonych w nim działań (co szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

(akta kontroli 45-54, 391-393, CD1 pliki: 386-394)

2.3. W Ministerstwie przyjęto regulacje dotyczące awansowania pracowników Ministerstwa w dniu 6 października 2022 r.⁵³ Natomiast w okresie od 1 stycznia 2019 r. do dnia przyjęcia ww. regulacji, jak wyjaśniła Dyrektor Generalna (...) *kierujący komórką organizacyjną składał do Dyrektora Generalnego Ministerstwa indywidualny wniosek o zmianę stanowiska i/lub wynagrodzenia danego pracownika. Wystandaryzowany wzór wniosku był opublikowany w intranecie i podlegał stałej aktualizacji, również w zakresie nowych elementów oceny. Biuro Dyrektora Generalnego analizowało złożony wniosek pod kątem finansowym, a także w zakresie przebiegu dotychczasowego zatrudnienia (m.in. zaangażowania i wyników w pracy, ocen okresowych, podnoszenia kwalifikacji oraz ostatniej daty zmiany warunków zatrudnienia) i przedstawiało swoją rekomendację Dyrektorowi Generalnemu. Dyrektor Generalny podejmował ostateczną decyzję o ewentualnej akceptacji bądź odrzuceniu wniosku.*

W Ministerstwie nie przyjęto wewnętrznych zasad awansowania członków korpusu służby cywilnej na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w Ministerstwie. DG w tym zakresie wyjaśniła, że nie ma obowiązku opracowania wewnętrznych zasad awansowania członków korpusu służby cywilnej na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz Kodeksu pracy⁵⁴, w wyniku powołania na wyższe stanowisko w służbie cywilnej następuje nawiązanie odrębnego stosunku pracy. Dobór kandydatów do obsadzenia wyższego stanowiska

⁵² Decyzję DG zatwierdził 11 lutego 2021 r. i do dnia zakończenia czynności kontrolnych nie była ona zmieniana a ustalone w decyzji limity etatów nie zostały przekroczone.

⁵³ Zarządzenie nr 21 DG z 6 października 2022 r. w sprawie ustalenia regulaminu awansowania pracowników w Ministerstwie Rozwoju i Technologii oraz wydziale/zespołach w stałych przedstawicielstwach Rzeczypospolitej Polskiej przy organizacjach międzynarodowych za granicą, dalej: zarządzenie w sprawie regulaminu awansowania pracowników.

⁵⁴ Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, ze zm.

w służbie cywilnej następuje na podstawie decyzji pracodawcy, pod warunkiem spełnienia przez nich kryteriów określonych w ustawie o służbie cywilnej.

(akta kontroli str. 47-49, CD1 plik: 412)

2.4. Zasady realizacji i obiegu dokumentów procesów kadrowych w Ministerstwie zostały określone przede wszystkim w Programie ZZL oraz zasadach, procedurach, regulaminach wymienionych w tym programie w zakresie naboru pracowników, sporządzania ocen i opisów stanowisk pracy, szkoleń, adaptacji nowego pracownika w Ministerstwie. Dokumenty te wraz ze wzorami dokumentów kadrowych oraz informacjami o zmianie przepisów prawnych zostały opublikowane na stronie intranetowej Ministerstwa.

Procesy kadrowe są wspomagane przy wykorzystaniu rozwiązań informatycznych, tj.: systemu *Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją* (EZD) w zakresie obiegu dokumentacji, naboru, sporządzania ocen, opisów, wniosków szkoleniowych, systemu *Pracownicy MRiT* w zakresie zgłoszenia zatrudnienia, zwolnienia oraz zmiany warunków zatrudnienia. Ponadto w Ministerstwie wdrożono komunikator *Webex*, w celu organizacji spotkań online.

W ramach monitorowania jakości obsługi pracowników oraz ich opinii na temat zarządzania zasobami ludzkimi w Ministerstwie wykorzystuje się ankietę przeprowadzaną przy samoocenie dokonywanej w ramach kontroli zarządczej⁵⁵.

W ramach przeprowadzanej w Ministerstwie samooceny respondenci dzieleni byli na dwie grupy, zgodnie z zajmowanymi stanowiskami, tj. „kierujący” i „pracownicy”. Pracownicy odpowiadają na 63 pytania, kierujący na 69 pytań, a ponadto mają dodatkową możliwość zgłoszenia swoich opinii, propozycji i komentarzy na temat, który ich zdaniem wymaga wdrożenia usprawnień. Dyrektor BDG w MRiT wyjaśniła, że opinie respondentów na temat zarządzania zasobami ludzkimi w Ministerstwie były wykorzystane do wdrażania nowych rozwiązań systemowych w Ministerstwie, w szczególności w zakresie tworzenia nowego modelu kontroli zarządczej, nowych zasad tworzenia IPRZ, czy polityki szkoleniowej.

(akta kontroli str. 34-36, 69-71, 76-94, 98-191, CD1 pliki: 93-106)

2.5. W latach 2019-2021 i w I półroczu 2022 r. w Ministerstwie po raz pierwszy w służbie cywilnej zatrudniono 155 osób⁵⁶, które zostały skierowane do odbycia służby przygotowawczej. Czas trwania służby przygotowawczej wynosił od 22 do 48 dni. Do egzaminu przystąpiły wszystkie osoby zatrudnione po raz pierwszy w służbie cywilnej w Ministerstwie.

W okresie objętym kontrolą zasady organizacji służby przygotowawczej zostały określone w zatwierdzonych przez DG:

- *Zasadach organizacji służby przygotowawczej w służbie cywilnej w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii z 17 kwietnia 2018 r. oraz porozumieniu nr 1/SP/2018 z 11 maja 2018 r. zawartym pomiędzy Ministerstwem Inwestycji a Rozwoju a Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii,*

⁵⁵ Standardy kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych ogłoszone przez Ministra Finansów na podstawie art. 69 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1634, ze zm.). Badanie samooceny kontroli zarządczej za 2018 r., przeprowadzono w terminie 15-31 stycznia 2019 r. i objęto nim 689 osób (odesłano 445 kwestionariuszy ankietowych, tj. 65% ogółu rozesłanych ankiet), za 2019 r., przeprowadzono w terminie 29 stycznia – 12 lutego 2020 r. i objęto nim 1112 osób (odesłano 483 kwestionariusze ankietowe, tj. 43% ogółu rozesłanych ankiet, za 2020 r. przeprowadzono w terminie 5-14 lutego 2021 r. i objęto nim 1288 osób (odesłano 658 kwestionariuszy ankietowych, tj. 51% ogółu rozesłanych ankiet), za 2021 r. przeprowadzono w terminie 28 stycznia – 11 lutego 2022 r. i objęto 1019 osób (odesłano 680 kwestionariuszy ankietowych, tj. 67% ogółu rozesłanych ankiet).

⁵⁶ W 2019 r. – 52 osoby, 2020 r. – 32 osoby, 2021 r. – 56 osób, 2022 r. – 15 osób.

- *Zasadach organizacji służby przygotowawczej w służbie cywilnej w Ministerstwie Rozwoju z 10 lutego 2020 r. (dalej: zasady organizacji służby przygotowawczej).*

W obu ww. zasadach określono m.in.: proces skierowania pracownika do odbycia służby przygotowawczej, procedurę przeprowadzania służby przygotowawczej oraz egzaminu końcowego wraz z formularzem – wnioskiem o ustalenie programu służby przygotowawczej. Natomiast w *Zasadach organizacji służby przygotowawczej w służbie cywilnej w Ministerstwie Rozwoju z 10 lutego 2020 r.* nie określono wzorów formularzy (m.in. protokołów, kart oceny egzaminu, zaświadczenia o ukończeniu służby przygotowawczej), zasad powoływania składu komisji egzaminacyjnej, nie korzystając tym samym z zaleceń Szefa S.C. w pkt III.6.2. załącznika do zarządzenia nr 6 w sprawie standardów ZZL.

Dyrektor Generalna wyjaśniła, że zalecenia Szefa S.C. zawierają wskazówki i kierunki, które urzędy na zasadzie dobrowolności mogą stosować. W ocenie ówczesnego DG oraz kierownictwa BDG, nie zachodziła konieczność zmiany funkcjonujących w Urzędzie zasad organizacji służby przygotowawczej w służbie cywilnej.

(akta kontroli str. 200-202, 393-394, CD1 pliki: 193-195, 404, 414, 640)

Badanie wybranej próby⁵⁷ 20 pracowników zatrudnionych po raz pierwszy w służbie cywilnej wykazało, że:

- a) DG MRiT kierując pracownika do odbycia służby przygotowawczej w służbie cywilnej określał jej zakres i czas trwania dla wszystkich ww. pracowników na podstawie opinii osoby kierującej komórką organizacyjną, w której pracownik był zatrudniony. Natomiast w trzech przypadkach⁵⁸ DG nie wpisał daty zatwierdzenia programu służby przygotowawczej dla pracowników służby cywilnej, co było wymagane w przyjętym w Ministerstwie wzorze określonym w *Zasadach organizacji służby przygotowawczej w służbie cywilnej w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii*, zatwierdzonych w dniu 17 kwietnia 2018 r. przez DG MRiT. DG MRiT wyjaśniła, że *brak wpisania daty na skierowaniu jest oczywistą omyłką. Biorąc pod uwagę wymaganą sekwencyjność wydarzeń, skierowanie zapewne zostało podpisane pomiędzy datą wniosku dyrektora komórki organizacyjnej, a datą rozpoczęcia służby przygotowawczej przez pracownika;*
- b) we wszystkich przypadkach służba przygotowawcza zakończyła się pozytywnie zdany egzaminem;
- c) egzamin przeprowadzony był zgodnie z obowiązującymi, w okresie objętym kontrolą, w Ministerstwie zasadami organizacji służby przygotowawczej;
- d) DG MRiT nie zwalniał pracowników z odbycia służby przygotowawczej;
- e) w 19 badanych przypadkach służba przygotowawcza trwała od 22 do 48 dni, tj. nie przekraczała limitu czasu trwania określonego w art. 36 ust 4 u.s.c., natomiast w jednym przypadku służba przygotowawcza została ukończona później niż z upływem 8 miesięcy od podjęcia pracy przez pracownika służby cywilnej (szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).
(akta kontroli str. 71-73, 415, 445-486, CD1 pliki: 38-64, 193-195, 404, 414, 640)

2.6. W okresie objętym kontrolą (do 30 czerwca 2022 r.) pierwszej ocenie podlegało 152 pracowników służby cywilnej. Ocenie poddano 130 osób⁵⁹, z których 126

⁵⁷ Dobór próby niestatystyczny, według profesjonalnego osądu kontrolera.

⁵⁸ Dot. pracowników: A.T., R.S., K.P.

⁵⁹ 21 osób nie zostało ocenionych z powodu odejścia z pracy w MRiT a jednej nie oceniono z powodu nieobecności.

uzyskało ocenę pozytywną, a cztery negatywną (jedna osoba w 2019 r. i trzy osoby w 2020 r.). Ze 123 osobami⁶⁰ DG, na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, zawarł umowy na czas nieokreślony, a z czterema osobami, z powodu uzyskania oceny negatywnej, umowy takie nie zostały zawarte. Oceny były dokonywane w terminie wynikającym z art. 38 ust. 1 u.s.c., tj. nie wcześniej niż po upływie 8 miesięcy od nawiązania stosunku pracy i nie później niż miesiąc przed upływem okresu, na który została zawarta umowa o pracę ocenianego. Nie wystąpiły przypadki przedłużenia terminu dokonania oceny, ani też zawieszenia wykonania oceny ze względu na epidemię.

(akta kontroli str. 416, CD1 pliki: 641)

Badanie prawidłowości dokonania pierwszej oceny w służbie cywilnej zostało przeprowadzone na wybranej próbie⁶¹ 20 pracowników. Dokonana analiza wykazała, że:

- a) w 18 przypadkach wstępne rozmowy w sprawie oceny były dokonywane przez bezpośrednich przełożonych pracowników w terminie do 21 dni od nawiązania stosunku pracy (§ 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej w sprawie pierwszej oceny⁶²). Natomiast w dwóch przypadkach przeprowadzenie ww. rozmów zostało zawieszono do czasu ustania przeszkód uniemożliwiających wykonanie tych ocen, w związku z ogłoszonym stanem epidemii⁶³, który obowiązywał do 16 maja 2022 r.⁶⁴, co było zgodne z art. 95 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-COV-2⁶⁵. Zostały one przeprowadzone 8 dni po terminie określonym w § 3 ww. rozporządzenia,
- b) przełożeni wyznaczali terminy na złożenie przez pracowników sprawozdań dotyczących realizowanych przez nich zadań (§ 3 ust. 4 ww. rozporządzenia), wpisywali do arkusza pierwszej oceny terminy przeprowadzenia rozmowy wstępnej i złożenia sprawozdania oraz okres, w którym powinna zostać dokonana pierwsza ocena (§ 4 ust. 2 ww. rozporządzenia),
- c) podczas oceniania przełożony pracownika we wszystkich przypadkach przeprowadzał rozmowę oceniającą, wystawiał w arkuszu oceny cząstkowe oraz ocenę łączną i przyznawał ocenę pozytywną lub negatywną, wszyscy pracownicy zostali ocenieni pozytywnie (§ 7 ww. rozporządzenia),
- d) we wszystkich przypadkach oceny zostały dokonane po złożeniu sprawozdań przez pracowników i w terminach wskazanych w arkuszach ocen (§ 8 ust. 1 ww. rozporządzenia),
- e) w każdej rozmowie oceniającej uczestniczył kierujący komórką, w której zatrudniony był oceniany (§ 8 ust. 2 ww. rozporządzenia),
- f) w 18 z 20 przypadkach skorzystano z możliwości określonej w § 10 ust. 6 rozporządzenia w sprawie pierwszej oceny i do arkuszy ocen wpisano wnioski dotyczące rozwoju zawodowego ocenianego.

(akta kontroli str. 73-74, 416, CD1 pliki: 641)

⁶⁰ Trzy osoby nie zostały zatrudnione na czas nieokreślony, z uwagi, że ocena została dokonana na wniosek przełożonego w trakcie obowiązywania umów o pracę na zastępstwo nieobecnego członka korpusu służby cywilnej.

⁶¹ Dobór próby niestatystyczny, według profesjonalnego osądu kontrolera.

⁶² Dz. U. poz. 1144. Rozporządzenie zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie pierwszej oceny”.

⁶³ Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. 2022 r. poz. 340, ze zm.).

⁶⁴ Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 12 maja 2022 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. 2022 r. poz. 1027).

⁶⁵ Dz. U. z 2022 r. poz. 376.

2.7. W latach 2019-2022 (do 30 czerwca) ocenie okresowej podlegało 1032 członków korpusu służby cywilnej. Ocenie poddano 1021⁶⁶ członków korpusu służby cywilnej (748 pracowników służby cywilnej, 273 urzędników służby cywilnej)⁶⁷. Wydano 1018 ocen pozytywnych, w tym 746 pracownikom służby cywilnej i 272 urzędnikom służby cywilnej oraz cztery oceny negatywne, w tym dwie pracownikom służby cywilnej i dwie oceny negatywne jednemu urzędnikowi służby cywilnej.

Badanie prawidłowości dokonania oceny okresowej członków korpusu służby cywilnej dokonano na próbie 37 ocen okresowych⁶⁸, w tym 33 oceny pozytywne (wystawione ośmiu pracownikom i dziewięciu urzędnikom korpusu służby cywilnej) oraz cztery oceny negatywne (wystawione dwóm pracownikom i urzędnikowi służby cywilnej). Podczas analizy stwierdzono, że:

- a) wszystkie oceny zostały dokonane przez osoby uprawnione, tj. bezpośrednich przełożonych ocenianych (zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych),
- b) ocen dokonano wykorzystując kryteria obowiązkowe wskazane w § 4 ww. rozporządzenia w sprawie ocen okresowych,
- c) w 35 przypadkach ocenianych zapoznano z kryteriami oceny i terminem jej sporządzenia przed upływem 30 dni od sporządzenia poprzedniej oceny lub zatrudnienia na czas nieokreślony (§ 5 i 6 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej⁶⁹), natomiast w dwóch przypadkach czynności te zostały dokonane po tym terminie (co szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).
- d) w pięciu przypadkach, w związku ze zmianą terminu oceny, oceniani zostali niezwłocznie powiadomieni na piśmie o nowym terminie oceny (§ 8 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych),
- e) we wszystkich przypadkach z ocenianymi zostały przeprowadzone rozmowy ocenijące (§ 10 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych),
- f) we wszystkich przypadkach ocena została dokonywana poprzez przyznanie ocen częściowych do każdego z kryteriów obowiązkowych i dodatkowych oraz wyliczenie średniej z tych ocen (§ 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych),
- g) oceny pozytywne były przyznawane w przypadku uzyskania ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań albo na poziomie oczekiwań, pod warunkiem nieuzyskania przez ocenianego żadnej z ocen częściowych na poziomie znacznie poniżej oczekiwań – zgodnie z § 11 ust.1 pkt 3 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych,
- h) cztery oceny negatywne zostały przyznane pracownikom, którzy uzyskali ocenę ogólną *poniżej oczekiwań*⁷⁰ i oceny te zostały uzasadnione,
- i) w 36 przypadkach do arkusza ocen wpisano wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego (§ 11 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych), natomiast w jednym przypadku nie, z uwagi na drugą negatywną ocenę wystawioną urzędnikowi służby cywilnej.

⁶⁶ 11 osób nie zostało ocenionych z powodu odejścia z pracy w MRiT oraz nieobecności w pracy z powodu urlopow bezpłatnych oraz macierzyńskich.

⁶⁷ Z tego odpowiednio: w 2019 r. – 270 (203 i 67), w 2020 r. – 271 (180 i 91), w 2021 r. – 321 (247 i 74) i w I półroczu 2022 r. – 159 (118 i 41).

⁶⁸ Dobór próby niestatystyczny, według profesjonalnego osądu kontrolera

⁶⁹ Dz. U. poz. 470; dalej: rozporządzenie w sprawie ocen okresowych.

⁷⁰ Średnia arytmetyczna ocen częściowych przyznanych za poszczególne kryteria oceny wynosiła: 2,142; 3; 3,86; 3,86 punktu.

Dyrektor Generalna wyjaśniła, że oceny okresowe miały wpływ na awanse i podwyżki wynagrodzeń pracowników. Do dnia wejścia w życie zarządzenia w sprawie regulaminu awansowania pracowników, tj. do 20 października 2022 r. stosowano wnioski o zmianę stanowiska służbowego i/lub wynagrodzenia pracownika Ministerstwa, którego elementem była informacja o ocenie pracownika.

(akta kontroli str. 202-209, 417-418, CD1 pliki: 400, 420, 642)

2.8. W okresie objętym kontrolą wystąpił jeden przypadek⁷¹ uzyskania przez członka korpusu służby cywilnej dwukrotnej, następującej po sobie negatywnej oceny okresowej, o której mowa w art. 81 ust. 1 u.s.c. Urzędnik ten nie złożył do DG MRiT sprzeciwu od tej oceny. Zgodnie z art. 71 ust. 1 pkt 1 u.s.c., DG MRiT rozwiązał stosunek pracy z ww. urzędnikiem służby cywilnej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponadto w okresie tym nie stwierdzono przypadków odstąpienia od rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej mimo dwukrotnej, następującej po sobie negatywnej oceny.

(akta kontroli str. 435-444)

2.9. W latach 2019-2022 (do 30 czerwca) w wyniku rozwiązania stosunku pracy oraz dokonanych przekształceń Ministerstwa w korpusie służby cywilnej zwolniono pracowników zatrudnionych na 775,13 etatach, w tym na 647,50 etatach pracowników służby cywilnej i 127,63 etatach urzędników służby cywilnej⁷².

W Programie ZZL, wdrożonym w 2021 r., wprowadzono zalecenie przeprowadzania wywiadów wyjściowych z członkami korpusu służby cywilnej, którzy odchodzą z pracy w Ministerstwie⁷³. Z wyjaśnień DG MRiT wynika, że głównymi powodami odejścia pracowników z pracy w Ministerstwie były: niesatysfakcjonujące wynagrodzenie, zmiany organizacyjne oraz ograniczone możliwości rozwoju.

(akta kontroli str. 31, CD1 pliki: 384-394, 636)

2.10. W latach 2019-2022 (do 30 czerwca) do Szefa S.C. zostało złożonych 40 zgłoszeń do postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej⁷⁴. W okresie tym 22 pracowników służby cywilnej zostało mianowanych przez Szefa S.C. na urzędnika służby cywilnej, w związku z zakończonym w danym roku z wynikiem pozytywnym postępowaniem kwalifikacyjnym i miejscem na liście zsumowanych wyników postępowania kwalifikacyjnego, uprawniającym do mianowania⁷⁵. DG Ministerstwa przyznał tym urzędnikom, zgodnie z art. 51 ust. 1 u.s.c., pierwszy stopień służbowy w terminie siedmiu dni od daty mianowania.

W okresie objętym kontrolą były 72 przypadki otrzymania przez urzędników s.c. dwóch następujących po sobie pozytywnych ocen okresowych na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen od daty przyznania urzędnikowi s.c. ostatniego stopnia służbowego. We wszystkich tych przypadkach DG MRiT przyznał kolejny stopień służbowy, w tym w 71 przypadkach stopień został przyznany w terminie 30 dni od daty zapoznania urzędnika s.c. ze sporządzoną drugą oceną

⁷¹ Dotyczy N.K.

⁷² W poszczególnych latach zostało zwolnionych: w 2019 r. – 62 etaty pracowników i 15 etaty urzędników służby cywilnej, co stanowiło odpowiednio: 14,8%, 8,7% stanu zatrudnienia pracowników i urzędników s.c. w tym roku; w 2020 r. – 112,25 etatów pracowników i 25,75 etatów urzędników, co stanowiło odpowiednio: 17,6%, 13,2% stanu zatrudnienia pracowników i urzędników s.c. w tym roku; w 2021 r. – 385,75 etatów pracowników i 66,88 etatów urzędników, co stanowiło odpowiednio: 56,6%, 35,1% stanu zatrudnienia pracowników i urzędników s.c. w tym roku; w I półroczu 2022 r. – 87,5 etatów pracowników i 20 etatów urzędników, co stanowiło odpowiednio: 13%, 11% stanu zatrudnienia pracowników i urzędników s.c. w tym roku.

⁷³ Ankiety mają charakter dobrowolny i mogą być przeprowadzone na dwa sposoby: w formie rozmów z odchodzącym pracownikiem lub wypełnienia elektronicznej ankiety.

⁷⁴ W 2019 r. – 16, w 2020 r. – 9, w 2021 r. – postępowanie kwalifikacyjne zostało odwołane, w 2022 r. – 15.

⁷⁵ W 2019 r. – 6 osób, w 2020 r. – 5 osób, w 2022 r. – 11 osób.

okresową, a w jednym przypadku w terminie 31 dni. Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że przyznanie kolejnego stopnia służbowego po terminie (...) wynikało z przeoczenia pracownika Wydziału Spraw Personalnych Biura Dyrektora Generalnego, do którego obowiązków należało monitorowanie terminowości przyznawania kolejnych stopni służbowych urzędnikom służby cywilnej.

(akta kontroli str. 403, 419-432, CD1 pliki: 65-83, 643)

2.11. Zasady nagradzania pracowników zostały określone zarządzeniem nr 15 DG MRiT z dnia 2 czerwca 2022 r. w sprawie ustalenia regulaminu przyznawania nagród w Ministerstwie Rozwoju i Technologii oraz wydziale/zespołach w stałych przedstawicielstwach Rzeczypospolitej Polskiej przy organizacjach międzynarodowych za granicą. Natomiast w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 2 czerwca 2022 r. ustalono, że DG o wytycznych i kryteriach dotyczących przyznawania nagród informowali w pismach kierowanych do dyrektorów wszystkich komórek organizacyjnych. Wśród kryteriów wymieniano m.in.: realizację celów komórki organizacyjnej, osiąganie dobrych wyników pracy, wykonywanie prac wykraczających poza zakres obowiązków wynikających ze stosunku pracy, wykazywanie się przez pracownika szczególnym zaangażowaniem i dyspozycyjnością, ilość, jakość i poziom złożoności realizowanych przez pracownika zadań. Następnie dyrektorzy komórek organizacyjnych sporządzali listy pracowników wskazanych do przyznania nagród z uzasadnieniem, która podlegała akceptacji DG Ministerstwa. Decyzja Dyrektora Generalnego w ww. zakresie była przekazywana do wiadomości dyrektorów komórek organizacyjnych z poleceniem poinformowania pracowników o przyznaniu, bądź jej nieprzyznaniu oraz o przyczynach takiego rozstrzygnięcia. W przypadku osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, zasadność przyznania nagrody i jej wysokość uzgadniana była z nadzorującym pracę danej komórki organizacyjnej członkiem kierownictwa Ministerstwa.

(akta kontroli str. 228-229, 310-313, CD1 pliki: 634)

W latach 2019-2022 (do 30 czerwca) z tytułu nagród wypłacono⁷⁶:

- w 2019 r.: 12 170,95 tys. zł, przy przeciętnym zatrudnieniu 707,09 etatów, średnia wysokość nagrody wyniosła 17 212,73 zł,
- w 2020 r.: 11 963,69 tys. zł, przy przeciętnym zatrudnieniu 985,62 etatów, średnia wysokość nagrody wyniosła 12 138,24 zł,
- w 2021 r.: 4 813,88 tys. zł, przy przeciętnym zatrudnieniu 1304,11 etatów, średnia wysokość nagrody wyniosła 3691,32 zł,
- w I połowie 2022 r.: 2 414,95 tys. zł, przy przeciętnym zatrudnieniu 1004,21 etatów, średnia wysokość nagrody wyniosła 2 404,83 zł.

W tym okresie nie wypłacano nagród osobom zajmującym kierownicze stanowiska państwowe, tzw. „R” z budżetu Ministerstwa.

(akta kontroli str. 31-32, 310-313, CD1 pliki: 644-652)

W 2022 r. nie było przypadków, w których DG MRiT przyznała sama sobie nagrodę. Zgodnie z regulaminem przyznawania nagród w MRiT z 2 czerwca 2022 r. o przyznaniu w 2022 r. nagród Dyrektor Generalnej decyzję podjął Minister Rozwoju i Technologii. Pozostałym osobom piastującym wyższe stanowiska w służbie cywilnej w Ministerstwie nagrody przyznała Dyrektor Generalna.

(akta kontroli str. 310-313, CD3 pliki: 25-34)

2.12. Sprawozdania za lata 2019-2021 z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej były składane przez DG Ministerstwa w terminie określonym

⁷⁶ Wg zestawienia przekazanego przy piśmie z 12 października 2022 r., znak: DKT-IV.0810.4.2022.

w art. 25 ust. 5 u.s.c., tj. do końca stycznia danego roku⁷⁷. Za lata 2019-2020 sprawozdania składane były za pośrednictwem systemu Centrum Kompetencji Państwa, a za 2021 r. z pomocą narzędzia sprawozdawczego udostępnionego przez Główny Urząd Statystyczny.

(akta kontroli CD1 pliki: 182-183)

2.13. W latach 2019-2022 (do 30 czerwca) o zgodę na dodatkowe zatrudnienie i zajęcia zarobkowe wystąpiło odpowiednio: 82, 93, 72 i 38 członków korpusu służby cywilnej⁷⁸. Zgodę na dodatkowe zatrudnienie i zajęcia zarobkowe otrzymali wszyscy członkowie korpusu s.c. oprócz dwóch osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej w 2021 r. Zgoda nie została im udzielona z powodu ograniczeń nałożonych na osoby sprawujące funkcje publiczne przez ustawę o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne⁷⁹, ponieważ dyrektor departamentu w okresie zajmowania stanowiska nie może prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami oraz z powodu potencjalnego konfliktu interesów pomiędzy obowiązkami służbowymi a dodatkowym zajęciem zarobkowym.

W odniesieniu do wszystkich członków korpusu służby cywilnej w Ministerstwie (wg stanów na koniec danego roku) odsetek osób, które uzyskały zgody na dodatkowe zatrudnienie i zajęcia zarobkowe w badanych latach wynosił odpowiednio: w 2019 r. – 13,83%, w 2020 r. – 11,18%, w 2021 r. – 8,02%, wg stanu na 30 czerwca 2022 r. – 4,46%.

(akta kontroli str. 203-204, CD1 pliki: 635)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 9 maja 2021 r. w Ministerstwie nie został przygotowany i zatwierdzony Program ZZL. Było to niezgodne z art. 25 ust. 4 pkt 2 lit. a) u.s.c., który stanowi, że dyrektor generalny urzędu dokonuje czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizuje politykę personalną, w szczególności przez przygotowywanie programu zarządzania zasobami ludzkimi w urzędzie.

Ponadto, zgodnie z pkt II.1 i 2 załącznika do zarządzenia nr 3 w sprawie standardów ZZL, dyrektor generalny urzędu w terminie 1 roku od dnia wejście w życie standardów (tj. od 30 maja 2012 r.) był zobowiązany do przygotowania programu zarządzania zasobami ludzkimi.

Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że przyjęcie Programu ZZL dopiero 10 maja 2021 r. związane było z reorganizacją Ministerstwa, która polegała na włączaniu do zakresu działania Ministra kolejnych działów administracji rządowej: Budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo; Praca i Turystyka. Prace nad ustaleniem nowej struktury i zasad funkcjonowania Ministerstwa wiązały się także z licznymi zmianami personalnymi, w tym na stanowiskach kierowniczych. Na opóźnienie przebiegu prac związanych z przygotowaniem Programu ZZL w istotnym stopniu wpłynął również okres pandemii COVID-19, podczas której wysiłki skupione były na procesie zorganizowania i wypracowania zasad pracy w trybie zdalnym.

(akta kontroli str. 45-47, 391, 434, CD1 pliki: 384-394)

⁷⁷ Za 2019 r. sprawozdanie złożono 28 stycznia 2020 r., za 2020 r. - 29 stycznia 2021 r. a za 2021 rok - 31 stycznia 2022 r.

⁷⁸ W tym odpowiednio 39, 41, 25 i 25 osób zajmujących wyższe stanowiska w s.c.

⁷⁹ Dz. U. z 2022 r. poz. 1110.

2. Nie sporządzono do 31 stycznia 2022 r. dla DG MRiT raportu za 2021 r. o stopniu realizacji poszczególnych celów operacyjnych opisanych w Programie ZZL. Było to niegodne z pkt 7 Programu ZZL (dział Monitoring Programu), który stanowi, że raport roczny o stopniu realizacji poszczególnych celów operacyjnych, wynikających z Programu w danym roku, będzie przedstawiany Dyrektorowi Generalnemu w terminie do 31 stycznia roku następującego po roku sprawozdawczym. Zgodnie z pkt 3 tego Programu komórką odpowiedzialną za opracowywanie i wdrażanie rozwiązań z zakresu polityki personalnej oraz zarządzania zasobami ludzkimi, jest Biuro Dyrektora Generalnego.

Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że (...) w następstwie wielokrotnych zmian struktury organizacyjnej Ministerstwa oraz zmian personalnych dotyczących Kierownictwa Ministerstwa, które miały miejsce w latach 2020-2022, a także wybuchu pandemii COVID-19 wymagającej wprowadzenia radykalnych zmian w dotychczasowej pracy Urzędu, następowała również stosowna modyfikacja priorytetów działań podejmowanych przez Kierownictwo Ministerstwa. Koncentrowały się one przede wszystkim na zapewnieniu ciągłości pracy Urzędu przy jednoczesnej dbałości o wysoką jakość realizowanych zadań oraz bezpieczeństwo pracowników. Z powyższych względów zadania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi były dostosowywane do bieżącej sytuacji, co wiązało się nierzadko ze zmianą sposobu ich realizacji. Z uwagi na wskazane okoliczności raport za 2021 r. o stopniu realizacji wynikających z Programu poszczególnych celów operacyjnych, nie został sporządzony.

(akta kontroli str. 45-47, 391, 434, CD1 pliki: 384-394)

3. Nie ukończono, do dnia zakończenia kontroli, pięciu z 28 działań opisanych w harmonogramie wdrażania Programu ZZL, co było działaniem nierzetelnym. Nieukończone działania to:

- opisanie obiegu dokumentów w wybranych procesach z zakresu zzl + wzory dokumentów z terminem realizacji: IV kwartał 2021 r.,
- szkolenia i warsztaty rozwijające kompetencje zarządcze dla naczelników i koordynatorów zespołów „Akademia menedżera” z terminem realizacji: IV kwartał 2021 r.,
- przygotowanie poradnika dla przełożonych, nowo zatrudnianych z terminem realizacji: II kwartał 2022 r.,
- opracowanie zasad adaptacji w organizacji dla nowo zatrudnionych i pracowników powracających po długich nieobecnościach z terminem realizacji: IV kwartał 2021 r.,
- przygotowanie i wdrożenie aplikacji do tworzenia opisów stanowisk pracy i zakresów obowiązków z terminem realizacji: IV kwartał 2021 r.

Dyrektor Generalna wyjaśniła m.in., że opis obiegu dokumentów w wybranych procesach z zakresu zzl, był działaniem zaplanowanym w związku z przejściem nowych pracowników z części 31 budżetu państwa – Praca. W związku ze zmianami organizacyjnymi z 12 sierpnia 2021 r. ww. część budżetowa została włączona pod nadzór Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, stąd kontynuowanie przedmiotowego działania stało się bezprzedmiotowe. W zakresie szkolenia i warsztatów wyjaśniła, że zmiany organizacyjne oddaliły realizację projektu, który jest na etapie przygotowywania dokumentacji przetargowej i zostanie zrealizowany w 2023 r. Odnośnie przygotowania poradnika dla przełożonych wyjaśniła, że poradnik ten jest na etapie przygotowania, a w zakresie opracowania zasad adaptacji w organizacji dla pracowników wskazała, że (...) prace nad nową formą szkoleń adaptacyjnych uległy przedłużeniu. Program adaptacji był rozbudowywany i udoskonalany w oparciu

o doświadczenia zdobywane w trakcie jego realizacji. Obecnie zasady są w trakcie przygotowywania. W zakresie przygotowania aplikacji wyjaśniła, że przygotowanie i wdrożenie aplikacji do tworzenia opisów stanowisk pracy i zakresów obowiązków na chwilę obecną jest wstrzymane. Z uwagi na zmiany organizacyjne i kadrowe, proces tworzenia i zatwierdzania opisów/zakresów obowiązków został przeniesiony do funkcjonującego w Ministerstwie systemu EZD. (...) Jeśli obecnie zastosowane rozwiązanie okaże się w dłuższej perspektywie wystarczające, w trakcie aktualizacji PZZL, działanie polegające na przygotowaniu i wdrożeniu aplikacji, zostanie z harmonogramu usunięte.

(akta kontroli str. 45-47, 391, 434, CD1 pliki: 384-394)

Zdaniem NIK, zadania zaplanowane powinny być realizowane w terminach ustalonych w harmonogramie, a w przypadku braku możliwości ich realizacji lub stwierdzeniu opóźnień w realizacji tych działań jednostka kontrolowana powinna zaktualizować harmonogram.

4. Nieukończenie przez jednego pracownika⁸⁰ służby przygotowawczej w terminie ośmiu miesięcy od podjęcia przez niego pracy w Ministerstwie, co było niezgodne z art. 36 ust. 4 u.s.c. i było skutkiem zbyt późnego skierowania go do jej odbycia.

Pracownik ten został zatrudniony w Ministerstwie 1 stycznia 2020 r. w korpusie służby cywilnej. Dopiero w dniu 8 września 2020 r. został skierowany do odbycia służby przygotowawczej w służbie cywilnej, która zakończyła się 14 października 2020 r., tj. 44 dni po upływie ośmiomiesięcznego terminu wynikającego z art. 36 ust. 4 u.s.c.

Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że przekroczenie tego terminu wynikało z wykonywania zadań w warunkach pandemii COVID-19 oraz przeoczenia pracownika dokonującego monitoringu osób, które zostały po raz pierwszy zatrudnione w służbie cywilnej.

(akta kontroli str. 71-73, 415, 445-491, CD1 pliki: 193-195, 404, 414, 640)

5. Przeprowadzenie w dwóch przypadkach⁸¹ rozmowy oceniającego z ocenianym oraz zapoznania ocenianego z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie w ramach przeprowadzanej oceny okresowej członków korpusu służby cywilnej, odpowiednio 20 dni i 130 dni po terminie 30 dni od dnia sporządzenia na piśmie poprzedniej oceny, co było niezgodne z § 7 pkt 1 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych.

Dyrektor Generalna wyjaśniła, że w jednym przypadku niedotrzymanie terminu powstało w związku z przeprowadzanymi w 2021 r. w Ministerstwie zmianami organizacyjnymi oraz w ich następstwie zmianami personalnymi na stanowiskach kierowniczych, które przyczyniły się wstrzymania działań w zakresie podpisania nowego regulaminu wewnętrznego komórki organizacyjnej, w której był zatrudniony ww. pracownik a także z utrudnień wynikających z pandemii COVID-19. W drugim przypadku ocena okresowa została sporządzona w dniu 26 marca 2021 r. Natomiast już od dnia 1 kwietnia 2021 r., dotychczasowy przełożony ww. pracownika przestał pełnić swoją funkcję i wydział, w ramach którego MZ realizował swoje obowiązki służbowe, przez dłuższy czas pozostawał bez obsady stanowiska naczelnika

⁸⁰ Dot. pracownika M.S.

⁸¹ Dotyczy pracownika: D.R., dla którego sporządzono ocenę okresową w dniu 14 września 2021 r. czynności, o których mowa w § 5 i 6 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej, dokonano w dniu 3 listopada 2021 r. oraz M.Z., dla którego sporządzono ocenę okresową w dniu 26 marca 2021 r., a czynności, o których mowa w § 5 i 6 ww. rozporządzenia dokonano w dniu 2 września 2021 r.

wydziału. Stąd, kryteria do kolejnej oceny okresowej MZ, zostały ustalone dopiero przez nowego przełożonego (...).

W opinii NIK wskazane przez DG przesłanki nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla nieterminowej realizacji zadań, ponieważ takie czynności powinien wykonać m.in. dyrektor komórki organizacyjnej, w której dany pracownik jest zatrudniony.

(akta kontroli str. 202-209, 417-418, CD1 pliki: 400, 420, 642)

OCENA CZĄSTKOWA

W Ministerstwie na ogół zgodnie z przepisami realizowano zadania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi z wyjątkiem stwierdzonych nieprawidłowości, które nie miały zasadniczego znaczenia. W szczególności Dyrektor Generalny Ministerstwa niezwłocznie wyznaczał zastępującą go osobę i powiadamiał o tym fakcie Szefa Służby Cywilnej. Sporządzane corocznie sprawozdania z realizacji zadań były przesyłane do Szefa S.C. terminowo. Prawdłowo przeprowadzano pierwszą ocenę i zapoznawano pracowników z wynikami tej oceny. Stwierdzone nieprawidłowości m.in. dotyczyły: 1/ ustanowienia Programu ZZL dopiero w 2021 r.; 2/ nie zrealizowania pięciu z 28 działań przewidzianych w ramach tego Programu; 3/ przypadków nieterminowego przeprowadzenia rozmowy z ocenianym i zapoznania go z kryteriami oceny okresowej i terminem sporządzenia oceny na piśmie; 4/ pojedynczego przypadku przekroczenia terminu ukończenia służby przygotowawczej z powodu zbyt późnego skierowania pracownika do jej odbycia.

OBSZAR

3. Szkolenia i indywidualne programy rozwoju zawodowego w służbie cywilnej

Opis stanu faktycznego

3.1. Zasady planowania, finansowania i organizowania różnorodnych form i narzędzi podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Ministerstwa określono w obowiązujących w okresie objętym kontrolą wewnętrznymi procedurami, tj. w *Polityce szkoleniowej Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii* z 10 sierpnia 2018 r. i w *Polityce szkoleniowej Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii* z 31 października 2019 r. (dalej: polityki szkoleniowe). Określone w nich zostały m.in. podstawowe zasady polityki szkoleniowej, zobowiązanie pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach, przeprowadzanie analizy potrzeb szkoleniowych, planowanie szkoleń, a następnie realizacja i ocena ich efektywności.

Zgodnie z politykami szkoleniowymi za opracowanie planu szkoleń na każdy rok odpowiedzialne było BDG. Przy sporządzaniu ww. planu zgodnie z pkt II.1.3 polityki szkoleniowej BDG powinny być brane pod uwagę wnioski z analizy indywidualnych programów rozwoju zawodowego, priorytety szkoleniowe Szefa S.C., potrzeby organizacyjne Ministerstwa oraz środki finansowe na realizację szkoleń. Analiza opracowanych w Ministerstwie planów szkoleniowych na lata 2019-2022 wykazała, że nie zostały one sporządzone zgodnie z przyjętymi w Ministerstwie regulacjami wewnętrznymi oraz w sposób rzetelny (szczegółowy opis w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

Analiza tych planów wykazała, że w planach szkoleń na lata 2019-2020 zawarto informacje dotyczące głównie wysokości środków finansowych przeznaczonych na szkolenia. W planach na lata 2021-2022 oprócz wysokości zaplanowanych środków finansowych na szkolenia, wskazano również inne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych (np. studia podyplomowe, kursy z zakresu języków obcych, aplikacje) oraz tematy szkoleń powszechnych.

Z sześciu szkoleń powszechnych ujętych w pierwotnym planie szkoleń na rok 2021 nie zostały zorganizowane trzy szkolenia powszechne. Dyrektor Generalna wyjaśniła,

że brak ich realizacji wynikał z: braku oferentów, niespełnienia wymogów przez oferentów, z powodu uchybień proceduralnych w prowadzonym postępowaniu oraz z uwagi na zmiany organizacyjne w Ministerstwie.

(akta kontroli: str. 56-75; 400-408, CD1 pliki: 287-292, CD2 pliki: 111-151)

3.2. W 2019 r. zorganizowano w Ministerstwie dla korpusu służby cywilnej 328 szkolenia, w tym: 44 szkolenia powszechne, 30 specjalistycznych i 254 w ramach IPRZ; w 2020 r. - 170 szkoleń, w tym: 15 powszechnych, 3 specjalistyczne, 152 w ramach IPRZ; w 2021 r. - 330 szkoleń, w tym: 46 powszechnych, 17 specjalistycznych, 267 w ramach IPRZ i w I połowie 2022 r. - 156 szkoleń, w tym: 32 powszechne, 13 specjalistycznych, 111 w ramach IPRZ. Łącznie w okresie 2019-2022 (do 30 czerwca) w szkoleniach wzięło udział łącznie 8064⁸² osób należących do korpusu służby cywilnej.

Na 2019 r. Ministerstwo na realizację szkoleń dla służby cywilnej zaplanowało wydatki w wysokości 701,0 tys. zł, na 2020 r. - 389,0 tys. zł, na 2021 r. - 635,0 tys. zł⁸³, a na 2022 r. - 670,0 tys. zł⁸⁴. Wydatki na ten cel wyniosły odpowiednio 672,8 tys. zł (96% zaplanowanych środków), 322,5 tys. zł (82,9% zaplanowanych środków), 495,3 tys. zł (78% zaplanowanych środków) i 197,1 tys. zł⁸⁵ (29,4% środków zaplanowanych do wydatkowania w 2022 roku)⁸⁶. Średni koszt szkolenia na jednego przeszkolonego członka korpusu służby w poszczególnych latach objętych kontrolą wynosił odpowiednio: 258,6 zł, 257,8 zł, 266,9 zł i 160,8 zł.

(akta kontroli str. 358-374, CD2 pliki: 111-151)

3.3. Ministerstwo w 2019 r. w ramach współpracy z Ministerstwem Inwestycji i Rozwoju (obecnie Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej), na podstawie porozumienia z 20 lipca 2018 r., zorganizowało szkolenia z obsługi systemu EZD, a także dotyczące procedur w administracji oraz zasad funkcjonowania Unii Europejskiej i współpracy międzynarodowej oraz 24 szkolenia w ramach służby przygotowawczej w służbie cywilnej. Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że wspólna organizacja szkoleń po wprowadzeniu stanu pandemii COVID-19 nie była kontynuowana.

(akta kontroli CD1 pliki: 139, CD3 pliki: 7)

3.4. Badanie dokumentacji 15 szkoleń przeprowadzonych przez Ministerstwo w latach 2019-2022 (I połowa): pięciu powszechnych, pięciu specjalistycznych oraz pięciu w ramach IPRZ, wykazało, iż:

- a) spośród wybranych do badania szkoleń jedynie dwa szkolenia powszechne z 2021 r. były umieszczone w planie szkoleń a pozostałe nie,
- b) we wszystkich analizowanych szkoleniach szczegółowo określono cele szkoleń oraz ich tematyki,
- c) tylko w przypadku dwóch z pięciu szkoleń wskazanych jako przeprowadzane w ramach IPRZ osoby biorące w nich udział miały wpisane te szkolenia w swoich IPRZ. W przypadku dwóch szkoleń stwierdzono, że osoby, które brały w nich udział nie miały ich wpisanych do swoich IPRZ, a w jednym ze szkoleń udział wzięły zarówno osoby, które miały je wpisane do swoich IPRZ, jak i takie które nie miały go wpisanego w IPRZ. Dyrektor Generalna Ministerstwa wyjaśniła, że przyjęta w Ministerstwie metodologia klasyfikacji szkoleń zakładała zaliczenie

⁸² Jedna osoba mogła wziąć udział w więcej niż jednym szkoleniu.

⁸³ Plan bez części 31 budżetu państwa – Rodzina.

⁸⁴ Dane na podstawie Rb-28, według planu po zmianach.

⁸⁵ Wydatki poniesione przez Ministerstwo w I połowie 2022 r.

⁸⁶ Plan po zmianach.

- do szkoleń wynikających z IPRZ szkoleń indywidualnych, wynikających z: sporządzonego IPRZ, zakresu zadań na stanowisku zawartego w opisie stanowiska, zadań wynikających z zakresu projektu, w którym doraźnie zaangażowany był pracownik. Wzięto pod uwagę dwa z trzech elementów i z powyższych względów szkolenia w których wzięły udział, a nie miały wpisane tych szkoleń w IPRZ, zostały zaklasyfikowane jako szkolenia wynikające z IPRZ,
- d) w przypadku 14 z 15 objętych badaniem szkoleń przeprowadzono ocenę jakości zrealizowanego szkolenia i przeszkoleni pracownicy wypełnili, zgodnie z polityką szkoleniową, arkusze indywidualnej oceny szkolenia (AIOS). W przypadku jednego szkolenia w posiadanej przez Ministerstwo dokumentacji brakowało oceny szkolenia dokonanej przez osobę w nim uczestniczącą. DG Ministerstwa wyjaśniła, że brak arkusza indywidualnej oceny szkolenia wynikał z przeoczenia,
 - e) w przypadku wszystkich szkoleń ich programy zostały zatwierdzone, zgodnie z wymaganiami określonymi w polityce szkoleniowej,
 - f) w przypadku jednego spośród 15 badanych szkoleń, nie został wydany certyfikat ukończenia szkolenia dla jednej osoby w nim uczestniczącej. Dyrektor Generalna wyjaśniła, że brak certyfikatu wynikał z przeoczenia,
 - g) wszystkie podmioty, którym powierzono przeprowadzenie badanych szkoleń spełniały kryteria i wymagania, o których mowa w § 8 i 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków organizowania i prowadzenia szkoleń w służbie cywilnej⁸⁷, tj. posiadali doświadczenie w prowadzeniu działalności szkoleniowej, przygotowali program szkolenia oraz zapewnili materiały szkoleniowe wraz z odpowiednią kadrami dającą rękojmię należytej realizacji programu szkolenia.

(akta kontroli str. 400-408, 594-595, 692-998)

3.5. W badanym okresie DG Ministerstwa, zgodnie z wymogami § 16 rozporządzenia w sprawie szkoleń każdego roku, terminowo, tj. do dnia 31 stycznia przekazywał Szefowi S.C. informacje o potrzebach szkoleniowych oraz priorytetach szkoleniowych na dany rok, jak i zbiorcze zestawienie dotyczące szkoleń przeprowadzonych w poprzednim roku, które zawierało dane liczbowe dotyczące uczestnictwa członków korpusy służby cywilnej w szkoleniach oraz wydatki na szkolenia. Dane te były przekazywane w formie określonej przez Szefa S.C., tj. w sprawozdaniach do Szefa S.C.

(akta kontroli str. CD1 pliki: 231-286, CD2 pliki: 138-140)

3.6. Dyrektor Generalny Ministerstwa zatwierdził wewnętrzne zasady opracowywania i realizacji IPRZ⁸⁸. Zgodnie z ustanowionymi zasadami proces tworzenia IPRZ dokonywany był głównie na podstawie: analizy celów i zadań komórki organizacyjnej pracownika; analizy zadań związanych z danym stanowiskiem; analizy wniosków zawartych w ostatniej ocenie okresowej. W zasadach opracowywania i realizacji IPRZ określone były terminy ich przygotowywania. I tak:

- w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 26 marca 2021 r. przygotowywanie IPRZ było połączone z zatrudnieniem nowych pracowników lub powrotem do pracy po dłuższej przerwie oraz istotną zmianą zakresu zadań wykonywanych przez pracownika. Dla pozostałych pracowników IPRZ sporządzane były w jednym terminie wyznaczanym przez BDG;

⁸⁷ Dz. U. poz. 960. dalej: rozporządzenie w sprawie szkoleń.

⁸⁸ 1. Zasady opracowywania i realizacji IPRZ w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii z 19 grudnia 2018 r.; 2. Zasady opracowywania i realizacji IPRZ w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii z 26 marca 2021 r.; 3. Zasady opracowywania i realizacji IPRZ w Ministerstwie Rozwoju i Technologii z dnia 18 października 2022 r.

- w okresie od 27 marca 2021 r. do 18 października 2022 r. sporządzenie IPRZ-ów zostało powiązane z datą sporządzenia oceny okresowej;
- od 19 października 2022 r. IPRZ mają być aktualizowane corocznie dla wszystkich pracowników, a w przypadku pracowników nowozatrudnionych i zmieniających stanowisko, BDG wyznaczało będzie odrębne terminy.

Według ww. zasad proces tworzenia IPRZ stanowił podstawę rozwoju zawodowego pracowników Ministerstwa, poprzez dobór jak najbardziej adekwatnego doboru szkoleń dla konkretnego pracownika.

(akta kontroli CD1 pliki: 406-407, CD2 pliki: 56)

Szczegółowe badanie w zakresie sporządzania IPRZ przeprowadzono na próbie dotyczącej 20 członków korpusu s.c. W wyniku badania stwierdzono, że:

- a) IPRZ zostały sporządzone dla 16 osób, natomiast nie sporządzono ich dla czterech osób (szczegółowy opis w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*);
- b) przy ustalaniu 16 osobom IPRZ, brano pod uwagę elementy określone w art. 108 ust. 1 u.s.c., tj. wnioski zawarte w ocenach okresowych, planowane ścieżki awansu, plany i możliwości rozwoju zawodowego pracownika, potrzeby urzędu;
- c) dla dziewięciu z 16 osób IPRZ nie zostały sporządzone w terminach określonych w pkt I.4 *zasad opracowywania i realizacji IPRZ* z dnia 26 marca 2021 r. (dla czterech osób), lub niesporządzenie ich (dla pięciu osób) po wydaniu ostatecznych ocen okresowych (szczegółowy opis w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*);
- d) ustalone dla 16 osób IPRZ były opracowywane przez bezpośredniego przełożonego na określonym procedurą formularzu, a następnie zaakceptowane przez kierującego komórką organizacyjną i zatwierdzone przez DG;
- e) pracownicy zapoznali się z przygotowanym dla nich i zatwierdzonym przez Dyrektora Generalnego IPRZ;
- f) wszystkie przygotowane dla 16 osób IPRZ zawierały planowane działania rozwojowe w formie: samodoskonalenia, uczenia się od innych oraz szkoleń;
- g) w dwóch przypadkach, opracowane i zatwierdzone po wejściu w życie *zasad dotyczących opracowywania i realizacji IPRZ* z 26 marca 2021 r. IPRZ nie zostały włączone do akt osobowych pracowników, co było niezgodne z pkt III.6 ww. *zasad* (szczegółowy opis w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*);
- h) 10 pracowników nie zrealizowało w terminie do 30 czerwca 2022 r. niektórych szkoleń spośród zaplanowanych w ramach sporządzonych ww. pracownikom w I kwartale 2019 r. IPRZ. Dyrektor Generalna wyjaśniła, że z uwagi na wybuch pandemii COVID-19 na przestrzeni 2020-2021 r. wprowadzone zostały obostrzenia, które znacznie ograniczyły ofertę szkoleniową dostępną na rynku. Skutkowało to brakiem możliwości udziału w szkoleniach zaplanowanych na IPRZ. Ponadto wszyscy pracownicy, ze względu na organizację pracy – praca zdalna, zmianę sposobu komunikacji wewnętrznej oraz skupienie się na realizacji zadań wynikających z dynamicznie rozwijającej się sytuacji epidemiologicznej dokonali zmiany priorytetów.

Ponadto, w wyniku szczegółowego badania realizacji szkoleń (opisanego w pkt 3.4 wystąpienia) ustalono, że dla trzech innych osób należących do korpusu s.c. także nie sporządzono IPRZ (szczegółowy opis w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

(akta kontroli str. 358-408, 594-595, 603, CD2 pliki 31-60)

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Nieopracowanie IPRZ dla siedmiu członków korpusu służby cywilnej (czterech⁸⁹ spośród badanej próby sporządzania IPRZ i trzech⁹⁰ w ramach badanej próby szkoleń). Było to niezgodne z art. 108 ust. 1 u.s.c., stosownie do którego bezpośredni przełożony ustala IPRZ, odrębnie dla każdego członka korpusu służby cywilnej, z wyjątkiem osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

DG Ministerstwa wyjaśniła, że brak sporządzenia IPRZ dla ww. osób wynikał m.in. z przeoczenia terminu na sporządzenie IPRZ, długotrwałej absencji pracowników i ich przełożonych odpowiedzialnych za sporządzenie IPRZ. Ponadto poinformowała, że z powodu licznych zmian organizacyjnych i związanych z nimi zmian na stanowiskach zajmowanych przez bezpośrednich przełożonych ww. osób, trudno jest w tej chwili ustalić szczegółowe powody niedopełnienia obowiązku sporządzenia IPRZ.

(akta kontroli str. 358-408, 603, CD2 pliki: 31-54)

Sporządzenie IPRZ dla każdego członka korpusu służby cywilnej jest obowiązkiem wynikającym z ustawy o służbie cywilnej, a terminy ich sporządzenia zostały określone przez Ministerstwo w wewnętrznych zasadach. Zdaniem NIK, dotrzymanie tych terminów jest zadaniem bezpośrednich przełożonych odpowiedzialnych za przygotowanie IPRZ, a Dyrektor Generalny pomimo zmian organizacyjnych powinien zorganizować pracę w Ministerstwie w taki sposób, aby możliwe było monitorowanie realizacji tego obowiązku i wykluczenie przypadków niesporządzania IPRZ dla członków korpusu s.c.

2. Sporządzanie rocznych planów szkoleń na lata 2019-2022 w sposób niezgodny z wewnętrznymi regulacjami oraz w sposób nierzetelny, tj. bez ujęcia w nich w szczególności tematów szkoleń wynikających z IPRZ członków korpusu s.c. zatrudnionych w Ministerstwie.

Zgodnie z polityką szkoleniową jednym z etapów procesu szkoleniowego pracowników była identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników Ministerstwa. Identyfikacja ta odbywała się w komórkach organizacyjnych Ministerstwa, na podstawie: zadań tej komórki, zadań pracownika i wymagań związanych ze stanowiskami pracy, potrzeb rozwojowych poszczególnych pracowników (co miało swoje odzwierciedlenie w poszczególnych IPRZ) oraz budżetu przeznaczanego na szkolenia. Następnie tak zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe gromadzone były przez komórkę odpowiedzialną za przygotowanie planu szkoleniowego, którą w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 16 maja 2021 r. był Wydział Rekrutacji i Szkoleń w BDG, a od 17 maja 2021 r. do zakończenia kontroli (tj. do 9 grudnia 2022 r.) Wydział Rozwoju Zawodowego w BDG. Przygotowywany plan szkoleń poza ww. potrzebami szkoleniowymi, według polityk szkoleniowych Ministerstwa, miał również uwzględniać wnioski z analizy IPRZ pracowników oraz priorytety szkoleniowe Szefa S.C. W toku kontroli nie przedstawiono kontrolerom dokumentów potwierdzających przeprowadzenie analiz IPRZ. Ponadto, zgodnie z art. 106 ust. 2 pkt 2-4 u.s.c., planując szkolenia Dyrektor Generalny powinien uwzględnić w planie szkoleń szkolenia powszechne, specjalistyczne i w ramach IPRZ.

Zatwierdzone plany szkoleń nie zawierały szczegółowego podziału na rodzaje szkoleń wraz z podaniem tematów szkoleń, ani wskazania, które z nich wynikają z przygotowanych IPRZ.

⁸⁹ M.K., P.G., K.Z., B.W.

⁹⁰ M.W., M.W., A.B.

DG wyjaśniła, że w Ministerstwie są sporządzane roczne Plany szkoleń. Zalecenia Szefa Służby Cywilnej nie określają wzoru Planu szkoleń, jaki urzędy powinny się posługiwać ani wymagań odnośnie zawartości. Zdaniem Dyrektora Generalnej, Plan szkoleń w Ministerstwie opracowywany jest w taki sposób, aby zabezpieczyć potrzeby pracowników w zakresie zapewnienia im dostępu do różnego rodzaju szkoleń, w tym wynikających z IPRZ.

(akta kontroli str. 400-408, CD2 pliki: 111-151)

3. Nieterminowe sporządzenie czterech IPRZ⁹¹, tj. niezgodnie z terminem określonym w pkt I.4 *zasad opracowywania i realizacji IPRZ* z dnia 26 marca 2021 r. oraz niesporządzenie kolejnych pięciu IPRZ⁹² w terminie do 30 dni od sporządzonej ostatecznej oceny okresowej członka korpusu s.c. Badanie NIK w zakresie prawidłowości sporządzania IPRZ przeprowadzono na próbie 16 członków s.c.

W wewnętrznych *zasadach opracowywania i realizacji IPRZ* obowiązującymi od 1 stycznia 2019 r. wskazano, że IPRZ sporządzane są nie częściej, niż raz na dwa lata, w jednym terminie wyznaczonym przez BDG dla wszystkich pracowników. Natomiast zgodnie z pkt I.4 *zasad* z 26 marca 2021 r. IPRZ sporządza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia na piśmie ostatecznej oceny okresowej albo od dnia zatrudnienia członka korpusu służby cywilnej na czas nieokreślony.

DG wyjaśniła, że przyczynami niesporządzenia IPRZ w terminach określonych w wewnętrznych *zasadach* były m.in.: zmiany organizacyjne wewnątrz komórek organizacyjnych Ministerstwa, prace nad nowym podejściem sporządzania tych dokumentów, zmiany kadrowe oraz nieobsadzenie stanowisk bezpośrednich przełożonych odpowiedzialnych za sporządzanie indywidualnych programów, oraz ograniczenia związane z panującą pandemią COVID-19.

(akta kontroli str. 358-384, 603, CD2 pliki: 31-60)

4. Niewłączenie do akt osobowych dwóch pracowników⁹³ IPRZ opracowanych i zatwierdzonych po wejściu w życie *zasad opracowywania i realizacji IPRZ* z 26 marca 2021 r., co było niezgodne z pkt III.6 ww. *zasad*.

Zaakceptowany IPRZ powinien zostać włączony do akt osobowych w formie uwierzytelnionej kopii, a jeśli IPRZ został opracowany w postaci elektronicznej lub podpisany własnoręcznie - to w oryginale. Kontrola wykazała, że w przypadku dwóch pracowników, przygotowane i zatwierdzone 16 lipca i 13 września 2021 r. IPRZ nie zostały włączone do akt osobowych tych pracowników.

Dyrektor Generalna wyjaśniła, że w przypadku ww. pracowników czas sporządzania IPRZ oraz ich włączania do akt osobowych przypadł na okres pandemii COVID-19 i świadczenia pracy w trybie zdalnym. Utrudniło to znacznie organizację pracy w BDG, czego wynikiem było nie włączenie przedmiotowych dokumentów do akt osobowych.

W trakcie trwania kontroli NIK kopie zaakceptowanych IPRZ zostały dołączone do akt osobowych tych pracowników.

(akta kontroli str. 358-374, 594-595, CD2 pliki: 31-60)

OCENA CZĄSTKOWA

W Ministerstwie w objętym kontrolą okresie były prowadzone szkolenia powszechne, specjalistyczne i wynikające z IPRZ dla członków korpusu służby cywilnej. Szkolenia te były realizowane, co do zasady, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami wewnętrznymi. Roczne plany szkoleń w głównej mierze skupiały się jedynie na

⁹¹ A.J., J.P., B.S., K.M.

⁹² K.C., I.M., I.S., D.R., M.Z.

⁹³ B.S. i A.J.

określeniu środków finansowych, a nie były sporządzane w sposób rzetelny w zakresie określania tematów poszczególnych rodzajów szkoleń wynikających z IPRZ. Członkowie korpusu służby cywilnej, poza siedmioma przypadkami, mieli ustalone indywidualne programy rozwoju zawodowego. Nie we wszystkich jednak przypadkach IPRZ zostały sporządzone w terminach określonych w przyjętych w Ministerstwie zasadach opracowywania i realizacji IPRZ. W przypadku czterech z 16 objętych badaniem IPRZ zostały one sporządzone z opóźnieniem wynoszącym od jednego do ponad czterech miesięcy w stosunku do terminu określonego w ww. zasadach, a w pięciu przypadkach, IPRZ nie został sporządzony, pomimo upływu od 10 do ponad 21 miesięcy od dokonania oceny okresowej. W ocenie NIK, stwierdzone nieprawidłowości wskazują na potrzebę wzmocnienia nadzoru w zakresie sporządzania IPRZ.

OBSZAR

Opis stanu
faktycznego

4. Realizacja wybranych zadań przez urząd

4.1. Dyrektor Generalna odnosząc się do zaobserwowanych największych trudności, ryzyk związanych z realizacją nałożonych na Ministerstwo zadań wyjaśniła, że Ministerstwo, przy obecnym poziomie zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej jest w stanie skutecznie, efektywnie oraz terminowo realizować wszystkie nałożone na Urząd zadania. Istnieją jednak ryzyka, które mogą obniżać tą efektywność z powodu trudności w pozyskiwaniu kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie do pracy w korpusie służby cywilnej, rotacji pracowników, która wpływa na zwiększenie liczby zadań realizowanych przez pozostałych pracowników Ministerstwa. Uwzględniając występujące ryzyka, w Ministerstwie podjęto działania polegające na: prowadzeniu działań informacyjno-promocyjnych w serwisach internetowych i portalach społecznościowych MRiT, prezentujących Urząd jako atrakcyjne miejsce pracy, udziale w targach pracy oraz współpracy z uczelnianymi biurami karier celem dotarcia z ofertą pracy do młodych osób i pokazania im możliwości rozwoju zawodowego w służbie cywilnej, publikowania wybranych ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy dodatkowo na portalu komercyjnym oraz w portalach społecznościowych, wprowadzenia w Ministerstwie „wewnętrznego programu poleceń ofert pracy” przez pracowników MRiT, udziale w pracach usprawniających nabory do służby cywilnej m.in. poprzez testowanie platformy rekrutacyjnej KPRM.

(akta kontroli str. 30-31, 36, 411-414)

4.2. Z przedłożonych przez DG MRiT danych w zakresie rozpatrywanych skarg i wniosków⁹⁴ wynika, że w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 30 czerwca 2022 r. do Ministerstwa wpłynęło łącznie 2662 wniosków i skarg, w tym 894 w 2019 r., 653 w 2020 r., 891 w 2021 r. i w 224 w I półroczu 2022 r., którymi zajmowało się odpowiednio: 56, 53, 61 i 45 pracowników, a na jednego pracownika przypadało odpowiednio: 16, 12, 15 i pięć spraw. Po terminie określonym przepisami Kpa, załatwiono w 2019 r. - 177 spraw (19,8%), w 2020 r. - 167 spraw (25,6%), w 2021 r. - 85 spraw (9,5%), w 2022 r. (I półrocze) - 18 spraw⁹⁵ (8%).

Ponad 73% z ww. skarg i wniosków (1953) było załatwianych w okresie 2019 r. – 2022 r. (I półrocze) przez odpowiednio: ośmiu, siedmiu, pięciu i czterech pracowników Departamentu Architektury, Budownictwa i Geodezji MRiT⁹⁶. Na jednego pracownika

⁹⁴ Do których zastosowanie ma rozdział VIII Skargi i wnioski ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2000, ze zm.), dalej: Kpa.

⁹⁵ Wg stanu na koniec czerwca 2022 r. nie było spraw niezadowolonych w terminie.

⁹⁶ Dalej: DAB.

tego departamentu przypadało w poszczególnych latach objętych kontrolą odpowiednio: 94, 74, 102, 44 spraw.

Ze sporządzanego corocznie w Ministerstwie dokumentu pn. *Ocena przyjmowania i załatwiania skarg i wniosków* za 2019 r., 2020 r. i 2021 r. wynika m.in., że nieterminowe załatwianie tych spraw spowodowane było m.in.:

- w 2019 r. – zmniejszoną liczbą pracowników DAB oraz wdrażaniem nowych pracowników do pracy w tym departamencie, okresowymi brakami upoważnień do podpisywania pism, a także bardzo dużym napływem spraw w pierwszej połowie 2019 r., obciążeniami związanymi z działaniami legislacyjnymi podejmowanymi w ramach przygotowania reformy systemu planowania przestrzennego, skomplikowanym charakterem spraw i koniecznością analizy obszernego materiału dowodowego, znaczną liczbą postępowań administracyjnych prowadzonych przez Departament Lokalizacji Inwestycji (DLI) oraz dużą ilością wpływających nowych spraw i ich złożonością (Departament Turystyki),
- w 2020 r. – zmniejszonym składem osobowym Wydziału Skarg i Wniosków w II półroczu 2020 r. w DAB i pracą na prywatnych komputerach pracowników, które nie obsługiwały niektórych funkcji/opcji (np. niemożność otwierania plików). Sytuacja ta uległa poprawie w IV kwartale 2020 r., kiedy wszyscy pracownicy otrzymali służbowe laptopy. Przekroczenie terminów wynikało także z ograniczeń związanych z pandemią, zwiększonej liczby wpływających spraw w okresie *luzowania ograniczeń w przemieszczaniu się ludności*, zaangażowania dwóch pracowników (naczelnik i pracownik) z czterech pracowników ww. wydziału do obsługi konkursów o nagrodę Ministra, konieczności uzyskania wyjaśnień od organu wojewódzkiego (Departament Orzecznictwa), opóźnieniami w dekretacji sprawy (Departament Planowania Przestrzennego i Biuro Ministra), dużej liczby spraw do załatwienia oraz zaległości powstałych w związku z sytuacją epidemiczną (DLI),
- w 2021 r. - koniecznością uzyskania dodatkowych wyjaśnień od organu centralnego, przeprowadzeniem czynności wyjaśniających, złożonym charakterem spraw, liczbą skarg, trybem *obiegu korespondencji w Ministerstwie, który nie zawsze gwarantował doręczenie wpływającej korespondencji do DAB bezpośrednio po jej rejestracji*, przekształceniami *ministerstw skutkującymi powstaniem luk w obowiązywaniu regulaminów i upoważnień do podpisywania pism w imieniu Ministra*, zaangażowaniem dwóch pracowników Wydziału Skarg i Wniosków DAB w obsługę konkursów o nagrodę Ministra.

(akta kontroli str. 228-303, 365-366, CD1 pliki: 119-121, 656-667)

DG wyjaśniła m.in., że do Dyrektora Generalnego nie były składane wnioski w zakresie zwiększenia obsady kadrowej, w których jako uzasadnienie wskazywano konieczność poprawienia terminowości załatwiania skarg i wniosków.

Ponadto DG wyjaśniła, że DKT w MRiT podejmował działania w celu poprawy terminowości rozpatrywania skarg i wniosków w Ministerstwie, które w szczególności polegały na: wysyłaniu do komórek organizacyjnych monitów przypominających o zbliżającym się terminie udzielenia odpowiedzi, corocznym opracowaniu dla DG „Oceny przyjmowania i załatwiania skarg i wniosków”, w których DKT rekomendował kontynuowanie działań monitoringowo-nadzorczych mających na celu zapobieganie zjawisku nieterminowego załatwiania spraw oraz sygnalizował problemy związane z prowadzeniem rejestru skarg i wniosków. W następstwie sygnalizowanych przez DKT problemów, DG kierował do dyrektorów komórek organizacyjnych w Ministerstwie pisma, przeprowadzał rozmowy dyscyplinujące z dyrektorami

komórek organizacyjnych mających problem z nieterminowym rozpatrywaniem skarg i wniosków. Dodatkowo aspekt terminowości załatwiania skarg i wniosków był uwzględniany w trakcie podejmowania decyzji o przyznaniu kierującym komórkami organizacyjnymi nagród i dodatków motywacyjnych. W wyniku prowadzonych działań w istotnym stopniu zmniejszyła się ilość spraw załatwionych po terminie.

Odnosząc się do załatwiania spraw i wniosków w okresie epidemii COVID-19 DG m.in. wyjaśniła, że DG wydawał ogólne wytyczne dotyczące zasad świadczenia przez pracowników pracy zdalnej, natomiast szczegółowe decyzje w zakresie konkretnej liczby pracowników i indywidualnych rozstrzygnięć dotyczących poszczególnych pracowników podejmowali dyrektorzy poszczególnych komórek organizacyjnych uwzględniając m.in. rodzaj, liczbę i natężenie realizowanych zadań, priorytety kierownictwa Ministerstwa, indywidualne sytuacje rodzinne pracowników oraz zapewnienie właściwej organizacji i ciągłości pracy w poszczególnych wewnętrznych komórkach organizacyjnych. *Na początkowym etapie pandemii w formie stacjonarnej pracę świadczyły wyłącznie osoby, których obecność w budynku Ministerstwa była niezbędna (poniżej 10%). W miarę zmieniania się sytuacji epidemiologicznej, zmieniał się także odsetek pracowników wykonujących swoją pracę w trybie zdalnym, na rzecz systematycznego zwiększania odsetka pracowników świadczących pracę w tradycyjnej formie. (...) Obecnie każdy z pracowników ma prawo do jednego dnia pracy zdalnej w tygodniu. Niemniej jednak, w uzasadnionych przypadkach i za zgodą dyrektora komórki organizacyjnej praca zdalna może być świadczona w wymiarze większym niż jeden dzień w tygodniu, jeżeli charakter wykonywanej pracy umożliwi wykonywanie pracy zdalnej w wymiarze większym niż jeden dzień w tygodniu.*

W zakresie zapewnienia warunków do wykonywania pracy zdalnej Dyrektor Generalna wyjaśniła, że w początkowym okresie pandemii nie wszyscy pracownicy, do których zadań należało rozpatrywanie skarg i wniosków, dysponowali służbowymi komputerami mobilnymi. W związku z powyższym Ministerstwo dopuściło możliwość korzystania przez nich w trakcie pracy zdalnej z prywatnych komputerów, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i integralności systemów informatycznych i danych Ministerstwa. W miarę dokonywania przez Ministerstwo zakupów sprzętu IT poszczególni pracownicy otrzymywali służbowe laptopy. W chwili obecnej zdecydowana większość pracowników jest wyposażona w mobilne zestawy stanowiskowe.

(akta kontroli str. 310-335)

W wyniku kontroli ustalono, że prowadzony w DKT MRiT elektroniczny rejestr wpływających i załatwianych skarg i wniosków w MRiT nie był kompletny oraz uniemożliwiał przeprowadzenie kontroli przebiegu i terminów ich załatwiania (co szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*).

(akta kontroli str. 27, 313-317, 338-357)

4.3. W latach 2019-2022 (I półrocze) w postępowaniach administracyjnych zainicjowanych przed Ministrem nie wydawano postanowień⁹⁷, a w związku ze złożonymi ponagleniami Minister nie stwierdził beczynności lub przewlekłości prowadzonego postępowania.

W okresie objętym kontrolą do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie (WSA) wpłynęło 292 skarg na beczynność lub przewlekłość postępowań

⁹⁷ Zgodnie z art. 37 § 8 Kpa, w postępowaniach prowadzonych przed Ministrem jako organem, nad którym nie ma organu wyższego stopnia, nie stosuje się art. 37 § 6 Kpa, tj. nie wydaje się postanowień w sprawie ponagień.

prowadzonych przez Ministra, w tym: 70 w 2019 r., 46 w 2020 r., 100 w 2021 r., 76 w I połowie 2022 r. Wg stanu na dzień 7 grudnia 2022 r., w 190 sprawach wydane zostały prawomocne wyroki, a w 102 przypadkach sprawy nadal były w toku przed WSA lub Naczelnym Sądem Administracyjnym. Sąd stwierdził:

- w 31 sprawach (16,3%) bezczynność lub przewlekłość prowadzenia postępowania nie stwierdzając rażącego naruszenia prawa, w tym: w 2019 r. – w siedmiu sprawach, w 2020 r. – w 13, w 2021 r. – w 10, w I półroczu 2022 r. – w jednej;
- w 62 sprawach (32,6%) bezczynność lub przewlekłość prowadzenia postępowania oraz uznał, że Minister rażąco naruszył prawo, w tym: w 2019 r. – w 25 sprawach, w 2020 r. – w 11, w 2021 r. – w 26. W 2022 r. w żadnej ze spraw toczących się przed WSA lub NSA nie stwierdzono bezczynności lub przewlekłości postępowania oraz rażącego naruszenia prawa;
- w 97 sprawach (51,1%) skargi zostały oddalone, odrzucone lub postępowania umorzono, w tym: w 2019 r. – 38 spraw, w 2020 r. – 20, w 2021 r. – 32 i w I półroczu 2022 r. – siedem,

oraz zasądził grzywny w łącznej kwocie 32,2 tys. zł, w tym odpowiednio: w 2019 r. – 12,3 tys. zł, w 2020 r. – 7,0 tys. zł, w 2021 r. – 12,9 tys. zł, i 0 zł w I połowie 2022 r. Grzywny został uregulowane przez Ministerstwo w całości.

(akta kontroli str. 210-212, 365-366, CD3 pliki: 3)

4.4. W okresie objętym kontrolą Minister sporządzał plany działalności oraz roczne sprawozdania z wykonania wydatków budżetu państwa oraz budżetu środków europejskich w układzie zadaniowym (RB-BZ1). Analiza danych wykazanych w tych dokumentach dotyczących realizacji celów w latach 2019-2021 wykazała nieosiągnięcie:

- 14 z 42 zaplanowanych mierników określających stopień realizacji celów i zadań ujętych w Planie działalności Ministra na 2019 r., w szczególności nie osiągnięto zaplanowanych wartości dwóch mierników⁹⁸ określonych dla celu – *Zapewnienie sprawności i jakości realizacji zadań administracyjnych*. Dyrektor Generalna MRiT w zakresie braku osiągnięcia wartości tych mierników na koniec roku wskazała, że *miernik Zakończenie prac nad Studium wykonalności budowy systemu informatycznego do kontroli obrotu towarami strategicznymi nie został wykonany z przyczyn organizacyjnych i technicznych. Podjęte (we współpracy z ekspertami z USA) próby dostosowania używanego obecnie systemu teleinformatycznego Tracker do obowiązujących wymagań prawnych, a także identyfikacji możliwości uzyskania wsparcia merytorycznego w tym zakresie nie przyniosły zadawalających wyników (...) Udało się jedynie powołać Międzyresortowy Zespół ds. Reformy Systemów Oceny Zgodności i Nadzoru Rynku (...), który w 2020 r. dokonał przeglądu i analizy obowiązujących regulacji prawnych z zakresu systemów oceny zgodności oraz nadzoru rynku pod kątem potrzeby wzmocnienia efektywności krajowego systemu oceny zgodności oraz nadzoru rynku, a także zapewnienia jego zgodności z prawem UE, wypracuje modelowe rozwiązania, które powinny zostać wdrożone do krajowego systemu oceny zgodności i nadzoru rynku, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia uczciwej konkurencji i spełnienia przez wytwarzane wyroby*

⁹⁸ 1. Zakończenie prac nad Studium wykonalności budowy systemu informatycznego do kontroli obrotu towarami strategicznymi, 2. Przygotowanie projektu koncepcji nadzoru rynku w Polsce. Planowana wartość do osiągnięcia: Tak, Osiągnięta wartość na koniec roku: Nie.

wysokiego poziomu ochrony, z uwzględnieniem interesów polskiej gospodarki oraz ram prawnych wyznaczonych przez UE,

- 12 z 29 zaplanowanych mierników ujętych w Planie działalności Ministra na 2020 r., w szczególności nie osiągnięto zaplanowanej wartości jednego miernika⁹⁹ określonego dla celu – *Zapewnienie sprawności i jakości realizacji zadań administracyjnych*. Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że raport nie powstał z uwagi m.in. na brak wystarczającego materiału do przeprowadzenia analizy. Sytuacja gospodarcza wywołana pandemią COVID-19 sprawiła, że głównym celem działań w 2020 r. stała się pomoc przedsiębiorcom, którzy masowo kierowali do MRPiT wnioski w sprawie pomocy w związku z sytuacją wywołaną pandemią COVID-19. Ponadto ze względu na wprowadzone obostrzenia, odbyła się tylko jedna kontrola Biura Informacji Gospodarczej,
- sześciu z 25 zaplanowanych mierników ujętych w Planie działalności Ministra na 2021 r., w szczególności nie osiągnięto zaplanowanej wartości jednego miernika¹⁰⁰ określonego dla celu – *Zapewnienie sprawności i jakości realizacji zadań administracyjnych*. Dyrektor Generalna MRiT wyjaśniła, że nieosiągnięcie planowanej wartości miernika (...) wynikało ze zwiększonego ruchu, spowodowanego cyfryzacją usług i aktywnością obywateli/przedsiębiorców/urzędników w wykorzystaniu usług cyfrowych. Odnotowano zwiększony o ok. 80-90% ruch r/r¹⁰¹. Ponadto w połowie roku wystąpił atak spamowy, niwelowanie następstw którego zajęło kilka tygodni, a zgłoszenia te zostały już pierwotnie oznaczone jako przeterminowane,

Ponadto DG wyjaśniła, że z uwagi na częste zmiany w strukturze organizacyjnej Ministerstwa zachodzące w latach 2020-2021, które skutkowały z kolei zmianami personalnymi na stanowiskach kierowniczych, prace projektowe dotyczące ustalenia nowego systemu kontroli zarządczej przesuwały się w czasie. Pomimo zaistnienia ww. okoliczności w Ministerstwie udało się skutecznie zrealizować szereg działań w zakresie wdrożenia nowego systemu kontroli zarządczej, opartego na zarządzaniu przez cele, który określa szczegółowe zasady, wzory, wskazuje terminy opracowywania planów komórek organizacyjnych oraz wyznacza standardy zarządzania procesami w Urzędzie. (...) Projektowane regulacje oparte są na systemie rozliczalności i kwartalnego systemu monitoringu zadań realizowanych przez komórki organizacyjne, w tym zadań ujętych w Planie działalności Ministra. Jednocześnie zharmonizowano proces zarządzania ryzykiem z procesem planowania oraz monitoringiem realizacji celów i zadań. (...) Za jedną z kluczowych kwestii uznano egzekwowanie podejmowania przez komórki organizacyjne dodatkowych działań zaradczych w obszarach obciążonych ryzykiem już na etapie planowania, a przy tym wspierania procesu nadzoru nad wykonaniem zadań i na bieżąco podejmowania adekwatnych działań w procesie postępowania z ryzykiem.

W okresie objętym kontrolą Minister składał oświadczenia o stanie kontroli zarządczej (tj. za lata 2019, 2020 i 2021). W złożonych oświadczeniach nie zgłaszano problemów związanych z fluktuacją kadr lub niedostateczną liczbą pracowników. Wyłącznie w oświadczeniu za 2020 r. wskazano, że 25,57% ogółu skarg i wniosków wpływających do Ministerstwa zostało rozpatrzonych z naruszeniem terminów określonych w przepisach działu VIII Kpa. W oświadczeniu tym minister wskazał, że w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej w tym obszarze zaplanowano

⁹⁹ Raport z ewaluacji systemu nadzoru ministra właściwego ds. gospodarki nad biurami informacji gospodarczych. Planowana wartość do osiągnięcia: Tak, Osiągnięta wartość na koniec roku: Nie.

¹⁰⁰ Terminowe udzielanie odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji wpływającej do Centrum Pomocy Przedsiębiorcy: Planowana wartość do osiągnięcia: 96%, Osiągnięta wartość na koniec roku: 89%.

¹⁰¹ Rok do roku.

działania polegające na rozpoznaniu przyczyn naruszeń terminowości oraz potrzeb komórek organizacyjnych w zakresie wsparcia szkoleniowo-organizacyjnego w obszarze rozpatrywania skarg i wniosków, kontynuowanie działań monitoringowo-nadzorczych w celu całkowitego wyeliminowania nieterminowego rozpatrywania skarg i wniosków.

(akta kontroli str. 229-246, 411-413, CD1 pliki: 308-331, 356-383)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono nieprawidłowość polegającą na nierzetelnym prowadzeniu ewidencji wnoszonych i rozpatrywanych skarg i wniosków oraz petycji dla całego Ministerstwa w Departamencie Kontroli i Audytu w MRiT, niezgodnie z przepisami regulaminu organizacyjnego DKT¹⁰².

W wyniku analizy prowadzonej przez DKT ewidencji skarg i wniosków oraz zestawienia sporządzonego na potrzeby niniejszej kontroli ustalono, że do ewidencji nie zostały wprowadzone łącznie 1 892 sprawy z 2 662 spraw, które wpłynęły do Ministerstwa (w tym odpowiednio: w 2019 r. – 743 z łącznej liczby 894, w 2020 r. – 474 z łącznej liczby 653, w 2021 r. – 587 z łącznej liczby 891, do 30 czerwca 2022 r. – 88 z łącznej liczby 224).

Dyrektor DKT w MRiT m.in. wyjaśniła, że *nie wszystkie komórki organizacyjne Ministerstwa stosują się do obowiązków wynikających z Zarządzenia nr 4 Dyrektora Generalnego MRiT z dnia 8 listopada 2021 r. w sprawie ustalenia organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg, wniosków i petycji oraz przyjmowania interesantów w sprawach skarg i wniosków w Ministerstwie Rozwoju i Technologii i na bieżąco przekazują do DKT, celem zarejestrowania, wpływające do tych komórek skargi lub wnioski. (...) W kontrolowanym okresie występowały przypadki informowania DKT o wpływających do Ministerstwa skargach i wnioskach dopiero w zbiorczej informacji przekazywanej przez komórki organizacyjne na potrzeby przygotowania rocznej Oceny przyjmowania i załatwiania skarg i wniosków. Ponieważ rejestr (...) jest prowadzony w celu monitorowania terminowości rozpatrywania skarg i wniosków, jako nieracjonalne uznano uzupełnianie w styczniu następnego roku kilkuset rekordów z informacjami na temat skarg i wniosków, które zostały załatwione w roku poprzednim (...) DKT informował Dyrektora Generalnego oraz komórki organizacyjne o występujących problemach dotyczących rozpatrywania skarg i wniosków (...) Miarą skuteczności działań podejmowanych zarówno przez dyrektora DKT, jak również podległych mu pracowników, są dane, wskazujące na wyraźny spadek liczby skarg i wniosków załatwianych w Ministerstwie po terminie. W kolejnych latach działania zmierzające do całkowitego wyeliminowania zjawiska nieterminowego załatwiania skarg i wniosków będą kontynuowane.* Dyrektor Generalna MRiT w przedłożonych wyjaśnieniach podzieliła stanowisko Dyrektora DKT.

(akta kontroli str. 338-357)

OCENA CZĄSTKOWA

W Ministerstwie stwierdzono nieprawidłowość polegającą na nierzetelnym prowadzeniu ewidencji wnoszonych i rozpatrywanych skarg i wniosków oraz petycji. Ponadto ustalono, że nie osiągnięto zaplanowanych wszystkich mierników w planach działalności Ministra na rok 2019, 2020 i 2021. Z uwagi na odstąpienie od

¹⁰² W całym okresie objętym kontrolą w regulaminach wewnętrznych komórki kontroli obowiązek ten był identyczny (§ 11 pkt 2a regulaminu organizacyjnego Biura Kontroli z 15 września 2017 r., § 12 pkt 1a regulaminu organizacyjnego Departamentu Kontroli z 30 stycznia 2019 r., § 12 pkt 1a regulaminu organizacyjnego Departamentu Kontroli i Audytu z 9 marca 2020 r., § 13 pkt 1a regulaminu organizacyjnego Departamentu Kontroli i Audytu z 12 stycznia 2021 r., 29 stycznia 2021 r., 30 kwietnia 2021 r., 18 lipca 2021 r., § 12 pkt 1a regulaminu organizacyjnego Departamentu Kontroli i Audytu z 2 lutego 2022 r.

szczegółowego badania załatwiania skarg i wniosków oraz stopnia realizacji ww. mierników, NIK odstępuje od wydania oceny w tym zakresie.

IV. Wnioski

Wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, wnosi o:

1. Podjęcie skutecznych działań nadzorczych nad procesem sprawdzania i dokumentowania spełnienia wymogów ustawowych osób ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej.
2. Weryfikowanie kompetencji kierowniczych osób ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej za pomocą narzędzi pozwalających na sprawdzenie tych kompetencji w sposób obiektywny, a także dokumentowanie tej weryfikacji.
3. Wzmocnienie nadzoru nad procesem opracowywania IPRZ.
4. Sporządzanie rocznych planów szkoleń, z uwzględnieniem tematów szkoleń wpisanych w IPRZ.
5. Sporządzanie dla Dyrektora Generalnego MRiT raportów o stopniu realizacji poszczególnych celów operacyjnych opisanych w Programie ZZL w terminach wynikających z tego programu.
6. Realizacja działań w terminach ustalonych w harmonogramie Programu ZZL.
7. Prowadzenie przez DKT na bieżąco, kompletnej ewidencji wnoszonych i rozpatrywanych skarg i wniosków oraz petycji w Ministerstwie.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do Prezesa NIK. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Warszawa,

2023 r.

Prezes

Najwyższej Izby Kontroli

Marian Banaś

.....
(podpis)