



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Łodzi

LLO.410.2.4.2024

Agnieszka Hermel
Łódzki Wojewódzki Inspektor Inspekcji Handlowej
Wojewódzki Inspektorat Inspekcji Handlowej
w Łodzi
ul. Gdańska 38, 90-730 Łódź

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/24/074 – Zarządzanie zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w urzędach w województwie łódzkim

I. Dane identyfikacyjne

| | |
|-------------------------------------|--|
| Jednostka kontrolowana | Wojewódzki Inspektorat Inspekcji Handlowej w Łodzi, ul. Gdańska 38, 90-730 Łódź (dalej WIIH lub Inspekcja) |
| Kierownik jednostki kontrolowanej | Agnieszka Hermel, Łódzki Wojewódzki Inspektor Inspekcji Handlowej, od 11 kwietnia 2024 r. W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełnił: Krzysztof Stasiak, Łódzki Wojewódzki Inspektor Inspekcji Handlowej, od 14 lutego 2017 r. do 10 kwietnia 2024 r. (akta kontroli str. 2-4) |
| Zakres przedmiotowy kontroli | Prawidłowość i rzetelność zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach zatrudniających członków korpusu służby cywilnej |
| Okres objęty kontrolą | Lata 2020-2023, z uwzględnieniem dowodów sporządzonych przed tym okresem, jeżeli miały one związek z działaniami prowadzonymi w powyższym okresie. |
| Podstawa prawna podjęcia kontroli | Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ¹ |
| Jednostka przeprowadzająca kontrolę | Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Łodzi |
| Kontroler | Marcin Kuzan, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LLO/26/2024 z 15 lutego 2024 r. (akta kontroli str.1) |

¹ Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: ustawa o NIK

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

Uzasadnienie
oceny ogólnej

Łódzki Wojewódzki Inspektor Inspekcji Handlowej (dalej: Wojewódzki Inspektor) zapewnił zasoby ludzkie, które umożliwiały realizację zaplanowanych celów i zadań (z wyjątkiem jednego roku w takcie trwania pandemii, co nie może wpływać na dokonaną ocenę). W trakcie ich realizacji wystąpiły przypadki pracy w godzinach nadliczbowych, jednak wszystkie zostały prawidłowo zrekompensowane pracownikom służby cywilnej.

Program zarządzania zasobami ludzkimi został opracowany prawidłowo i rzetelnie z uwzględnieniem wytycznych Szefa Służby Cywilnej oraz był aktualizowany, a załącznikami do niego były procedury: naboru na wolne stanowisko pracy, tworzenia Indywidualnego Programu Rozwoju Zawodowego członka korpusu służby cywilnej, a także polityka szkoleniowa. W odrębnych zarządzeniach uregulowano zasady i tryb przyznawania nagród oraz politykę antymobbingową.

Wyniki wartościowania stanowisk pracy uwzględniono przy kształtowaniu polityki wynagrodzeń, a samo wartościowanie realizowano zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami w postaci zarządzeń, biorąc pod uwagę kompetencje, charakter stanowiska oraz odpowiedzialność.

W przypadku siedmiu z 22 poddanych kontroli naborów, w ogłoszeniach o naborach wskazano wymagania w części niezgodne z opisami stanowisk pracy, co było sprzeczne z art. 28 ust. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej³.

Dalszy etap naborów tj. weryfikację umiejętności kandydatów oraz wybór najlepszego, był w sposób prawidłowy przeprowadzany przez powołaną komisję.

System oceniania pracowników służby cywilnej oraz pierwszej oceny w służbie cywilnej należy ocenić jako prawidłowy, zgodny z wymogami ustawy o służbie cywilnej i regulacjami wewnętrznymi Urzędu. W WIIH wprowadzono i realizowano plan szkoleń oraz indywidualne programy rozwoju zawodowego.

W ocenie NIK, pomimo przyjęcia regulacji wewnętrznych odnoszących się do nagradzania pracowników, przyznawanie nagród w Urzędzie odbywało się na zasadzie uznaniowości, która była nadrzędna w stosunku do określonych w regulaminach wewnętrznych kryteriów premiowania. Wątpliwości NIK budzi nie tylko samo wyższe nagradzanie pracowników komórki organizacyjnej obsługującej WIIH oraz pracownika zatrudnionego na stanowisku samodzielnym (w strukturze podległym bezpośrednio Wojewódzkiemu Inspektorowi), a przede wszystkim wysokość tych nagród i ich znaczne dysproporcje, w porównaniu do pracowników komórek merytorycznych realizujących cele i zadania w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa konsumentów. Różnice te przekraczały nawet 17 000 zł w jednym kwartale (w przypadku jednostkowej nagrody przyznawanej pracownikom na stanowiskach nie będącymi stanowiskami koordynacyjnymi). Były Wojewódzki Inspektor, który przyznawał powyższe nagrody, nie wyjaśnił powyższych wątpliwości, tłumacząc ten fakt brakiem dostępu do właściwej dokumentacji.

Proces awansowania pracowników realizowany był prawidłowo, zgodnie z przyjętymi w Inspektoracie procedurami. Rzetelne sprawozdania z realizacji zadań w służbie cywilnej składano terminowo Szefowi Służby Cywilnej.

W Urzędzie powołano Komisję Dyscyplinarną oraz Rzecznika Dyscypliny zgodnie z wymogami ustawy o służbie cywilnej.

² Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

³ Dz. U. z 2022 r., poz. 1691, ze zm., dalej: ustawa lub u.s.c.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowe⁴ kontrolowanej działalności

1. W ramach korpusu służby cywilnej⁵ w WIIH zatrudnionych było trzech dyrektorów Delegatur WIIH, a od 2021 r. dwóch dyrektorów (likwidacja Delegatury w Skierniewicach). W okresie objętym kontrolą na stanowiskach: średniego szczebla zarządzania i samodzielny zatrudniono po jednej osobie. Na 51 stanowiskach specjalistycznych⁶ zatrudniono w 2020 r. 51 osób, w 2021 r. oraz w 2022 r. 44 osoby w ramach 44 etatów, a w 2023 r. (na 31 grudnia) zatrudnionych było 46 osób na 45,25 etatach. W ramach stanowisk wspomagających⁷ w 2020 r. zatrudnienie wynosiło 12 osób na 12 etatach, a na koniec 2023 r. sześć osób w ramach sześciu etatów. Zatrudniony poza korpusem służby cywilnej był Wojewódzki Inspektor oraz jego Zastępca (łącznie dwa etaty), a także osoby na stanowiskach rzemieślnika, kierowcy, serwisanta, administratora systemu aplikacji, sekretarki i sprzątaczkę (łącznie 6 osób na 6 etatach).

(akta kontroli str. 1243-1259)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto, bez uwzględnienia dodatków⁸ na stanowisku wspomagającym – Inspektora w latach 2020 – 2023 kształtowało się na poziomie 2 809,75 zł w 2020 r. do 3 776,18 zł w 2023 r. (z uwzględnieniem dodatków⁹ analogicznie 3 584,95 zł i 5 536,44 zł).

W kategorii stanowisk:

- specjalistycznych średnie wynagrodzenie bez dodatków w 2020 r. wynosiło 3 410,08 zł, a w 2023 r. wzrosło do 4 741,11 zł (średnie wynagrodzenie zwiększone o dodatki w opisywanych latach kształtowało się na poziomie 5 374,13 zł i 7 549,38 zł)
- średniego szczebla zarządzania i koordynujących średnie wynagrodzenie brutto bez dodatków w 2020 r. wynosiło 5 742,32 zł, a w 2023 r. wzrosło do 7 732,57 zł (z uwzględnieniem dodatków, analogicznie 9 133,73 zł i 14 232,23 zł).
- samodzielnych wynagrodzenie w 2020 r. wynosiło 6 071,50 zł i przez trzy lata wzrosło do 8 498,95 zł (z uwzględnieniem dodatków, analogicznie 9 196,46 zł i 15 165,50 zł).

(akta kontroli str. 1260)

W latach 2020 – 2023 stosunek pracy ustał w przypadku 33 etatów w korpusie służby cywilnej (najwięcej 18 w 2020 r., w kolejnych latach od czterech do siedmiu) oraz 4,75 etatu pracowników zatrudnionych poza służbą cywilną. Wśród 18 przypadków ustania stosunku pracy w 2020 r. – sześciu członków korpusu służby cywilnej, przeszło do Wojewódzkiego Inspektoratu Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych¹⁰. Czterech pracowników zakończyło pracę z uwagi na przejście dwóch przypadkach zakończono współpracę za porozumieniem stron. W jednym przypadku zlikwidowano stanowisko pracy, a w kolejnym umowa została rozwiązana z upływem czasu, na który została zawarta.

W 2021 r. trzech pracowników przeszło na emeryturę, a w przypadku jednego zlikwidowano stanowisko pracy.

W 2022 r. dwóch pracowników wypowiedziało warunki umowy, a dwóm kolejne umowy wygasły z upływem okresu na jaki zostały zawarte. Dodatkowo zlikwidowano

⁴ 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.

⁵ Na stanowiskach średniego szczebla zarządzania / stanowiskach koordynujących.

⁶ Starszy specjalista; Specjalista; Młodszy specjalista; starszy inspektor.

⁷ Stanowisko Inspektora.

⁸ Dodatek za wieloletnią pracę, nagrody, premii, trzynastego wynagrodzenia, dodatku zadaniowego, dodatku służby cywilnej.

⁹ Dodatek za wieloletnią pracę, nagroda, premia, trzynaste wynagrodzenie, dodatek zadaniowy, dodatek służby cywilnej.

¹⁰ Z uwagi na przejście przez Inspekcję Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych kompetencji w zakresie nadzoru nad jakością handlową artykułów rolno-spożywczych w obrocie detalicznym (m.in. w sklepach), co wcześniej należało do zadań Inspekcji Handlowej – na podstawie ustawy z dnia 23 stycznia 2020 r. o zmianie ustawy o jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2020 poz. 285).

jedno stanowisko pracy a jeden pracownik przeniósł się do innego urzędu. Dodatkowo jedna osoba przeszła na emeryturę, a kolejna rozwiązała umowę za porozumieniem stron.

W 2023 r. przyczyną ustania stosunku pracy w przypadku dwóch pracowników był upływ czasu, na który umowa została zawarta, jeden pracownik przeszedł na emeryturę, a w jednym przypadku umowa została rozwiązana za porozumieniem stron.

W odpowiedzi na zmniejszenie stanu osobowego instytucji w tych samych latach ogłoszono w sumie 22 nabory¹¹, jednak w przypadku trzech nie doszło do obsadzenia stanowiska pracy.

(akta kontroli str. 1275-1282)

Wojewódzki Inspektor zapewnił zasoby ludzkie adekwatne do realizacji celów i zadań. Cele te zostały określone jasno w mierzalnej formie oraz dającej się monitorować w rocznej perspektywie sprawozdawczej. W celu wprowadzenia procesu zarządzania we wszystkich zidentyfikowanych obszarach działania WIIH oraz ograniczenia do akceptowalnego poziomu, negatywnych skutków zdarzeń, Wojewódzki Inspektor wprowadził¹² Zarządzeniem nr 12/2012 z 6 lipca 2012 r. Politykę zarządzania ryzykiem dla WIIH w Łodzi.

(akta kontroli str. 203-352)

Wojewódzki Inspektor do końca kwietnia każdego roku objętego kontrolą składał sprawozdanie z wykonania planu działalności WIIH oraz oświadczenie o stanie kontroli zarządczej. Wojewódzki Inspektor w oświadczeniach o stanie kontroli zarządczej za lata 2020-2023 wskazywał, że adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza funkcjonowała w WIIH w wystarczającym stopniu.

(akta kontroli str. 353-372)

Jednym z elementów wpływających na stan kontroli zarządczej było wykonanie planu działalności WIIH. W latach objętych kontrolą WIIH realizował jedno podzadanie i działanie¹³. W 2020 r. zrealizowano w 81,9% zaplanowane kontrole, natomiast odsetek zbadanych produktów wyniósł 128,2%. W 2021 r. analogiczne wskaźniki zrealizowano w 101,0% i 155,0%, w 2022 r. w 133,7% oraz 154,8%, a w 2023 r. 103,1% i 163,4%.

(akta kontroli str. 356-357, 359-360, 364-365, 369-370)

Wojewódzki Inspektor wskazała m.in., że niewykonanie planu kontroli w 2020 r. było spowodowane bardzo trudną sytuacją epidemiologiczną w kraju w związku z COVID-19. Całkowita likwidacja działalności przez przedsiębiorców, lub okresowe zamknięcie placówek detalicznych wytypowanych do kontroli w panie UOKiK, a także znaczne utrudnienia w prowadzeniu czynności kontrolnych były to główne przyczyny nie wykonania w pełni wcześniej założonego planu.

(akta kontroli str. 1182, 1186)

2. W okresie objętym kontrolą w WIIH funkcjonowały dwa zarządzenia regulujące tematykę zarządzania zasobami ludzkimi. Zarządzenie nr 27/2012 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z 22 listopada 2012 r. w sprawie Programu zarządzania zasobami ludzkimi w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi¹⁴. Załącznikami do zarządzenia były dokumenty regulujące politykę kadrową WIIH¹⁵, Zarządzenie (nr 27/2012) było pięciokrotnie zmieniane, w tym w objętym kontrolą 2021 r.

(akta kontroli str. 128-202)

¹¹ Po sześć w latach 2020 – 2021 oraz osiem w 2022 r. i dwa w 2023 r.

¹² Zarządzenie nr 12/2012 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 6 lipca 2012 r. w sprawie zarządzania ryzykiem w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi.

¹³ W podzadaniu – Ochrona konsumentów i nadzór rynku - miernikiem określającym stopień realizacji celu był stosunek liczby przeprowadzonych kontroli do liczby kontroli zaplanowanych, a w działaniu – Realizacja kontroli w zakresie żywności, produktów nieżywnościowych i usług oraz paliw – miernikiem był stosunek zbadanych produktów do liczby produktów zaplanowanych do zbadania

¹⁴ Zawierało obszary dotyczące planowania zasobów ludzkich i naboru pracowników oraz wprowadzania ich do pracy; rozwoju pracowników; motywowania pracowników; rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami. Dalej: program zrl z 2012 r.

¹⁵ Tj.: (1) procedura naboru na wolne stanowiska pracy, (2) procedura tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej, (3) polityka szkoleniowa.

Pracownicy mieli możliwość zapoznania z treścią ww. zarządzenia, ponieważ zostało ono umieszczone w formie przyjętej do publikacji w Inspektoracie, tj. na tablicy ogłoszeń.

(akta kontroli str. 1182-1183, 1186-1187)

Od 1 września 2023 r. w WIIH w Łodzi obowiązywało Zarządzenie nr 16/2023 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej w sprawie Programu zarządzania zasobami ludzkimi w WIIH w Łodzi. Załącznikami do programu były: Procedura naboru na wolne stanowiska pracy w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi; Procedura tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej; Polityka szkoleniowa WIIH w Łodzi; Program został przyjęty na lata 2023-2025 i ma podlegać aktualizacji nie rzadziej niż raz na trzy lata¹⁶.

Potwierdzenie zapoznania pracowników z przedmiotowym zarządzeniem składali w formie pisemnej kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, którzy pisemnie oświadczali o zapoznaniu z treścią dokumentu podległych pracowników lub też pracownicy poświadczali zapoznanie się z zarządzeniem przez złożenie własnoręcznego podpisu.

Innymi dokumentami - które nie stanowiły załącznika do zarządzenia dotyczącego zarządzania zasobami ludzkimi - a częściowo wpływającymi na regulację polityki kadrowej urzędu była polityka antymobbingowa oraz zasady nagradzania pracowników.

Program został opracowany prawidłowo i rzetelnie z uwzględnieniem wytycznych Szefa Służby Cywilnej. Polityki i procedury dotyczące naboru, tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego oraz polityka szkoleniowa były spójne z programem zarządzania zasobami ludzkimi z uwagi, że były załącznikami do tego programu i wynikały z jego treści.

(akta kontroli str. 161-202)

3. W Programie zzi z 2012 r. uwzględniono wybrane fakultatywne standardy zarządzania zasobami ludzkimi takie jak motywowanie pracowników oraz rozwój i szkolenia. Motywowanie pracowników miało na celu powiązanie realizowanych zadań z czynnikami psychologicznymi, społecznymi i ekonomicznymi wpływającymi na wzrost indywidualnego zadowolenia pracowników oraz stworzenie związku między stosowanymi w WIIH instrumentami motywacyjnymi i wynikami pracy. Jako elementy dotyczące motywowania wskazano (1) wartościowanie stanowisk stanowiące podstawę kształtowania płac zasadniczych, (2) wynagradzanie realizowane na podstawie właściwego rozporządzenia, (3) ocenianie pracowników i jakości ich pracy oraz stopnia wywiązywania się z nałożonych obowiązków, (4) awanse wraz z kryteriami, (6) nagrody i wyróżnienia określone w zarządzeniu Wojewódzkiego Inspektora.

Drugi fakultatywny standard dotyczący rozwoju i szkoleń zrealizowano w zarządzeniu z 2012 r. poprzez wskazanie w treści programu, że rozwój zawodowy pracowników jest niezbędnym elementem tworzenia profesjonalnej, działającej efektywnie i kompetentnie kadry, a jego realizacja odbywała się w oparciu o Politykę szkoleniową inspektoratu.

(akta kontroli str. 128-160)

W Programie zzi przyjętym we wrześniu 2023 r. fakultatywne standardy w postaci motywowania pracowników oraz rozwoju i szkoleń także zostały uregulowane. Celem obszaru motywowania było doskonalenie procedur wynagradzania i nagradzania pracowników, co skutkowało winno zachęceniem kandydatów do podjęcia pracy w WIIH, wzmocnieniu zaangażowania w wykonywaną pracę i zapobieganie fluktuacji kadr. Rozwiązania te opierały się na szeregu wewnętrznych uregulowań¹⁷.

¹⁶ Program obejmował swym zakresem (1) diagnozę procesów kadrowych w urzędzie, (2) priorytety w zakresie zarządzania ludźmi, (3) obszary zarządzania ludźmi¹⁶, (4) cele roczne i harmonogram działań na co najmniej trzy lata, (5) monitoring i ewaluację działań. Dalej: program zzi z 2023 r.

¹⁷ Zarządzeniu nr 11/2022 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 16 lutego 2022 r. w sprawie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi; Zarządzeniu nr 14/2022 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 21 lutego 2022 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania nagród pracownikom Wojewódzkiego Inspektoratu Inspekcji Handlowej w Łodzi; Zarządzeniu nr

Wprowadzono także zasady przyznawania wyróżnień i nagród w postaci: dyplomu uznania, pochwały pisemnej, nagrody pieniężnej, awansu na wyższe stanowisko dla pracowników Inspektoratu, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniali się do realizacji zadań nałożonych na WIIH.

Celem obszaru – rozwój i szkolenia – było podnoszenie kompetencji pracowników, ciągle doskonalenie narzędzi wspierających proces badania potrzeb szkoleniowych. Oprócz wprowadzonych zarządzeniami procedur naboru na wolne stanowisko pracy, tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego dobrą praktyką stały się szkolenia kaskadowe, gdzie przeszkoleni pracownicy w ramach nowo nabytej wiedzy przekazywali ją innym pracownikom.

(akta kontroli str. 172-202)

4. W WIIH w okresie objętym kontrolą obowiązywało Zarządzenie nr 8/2019 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 29 stycznia 2019 r. w sprawie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi oraz Zarządzenie nr 11/2022 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 16 lutego 2022 r. w sprawie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi. Dodatkowo w okresie objętym kontrolą obowiązywały zarządzenia określające stanowiska funkcjonujące w WIIH w Łodzi¹⁸

Dla wszystkich stanowisk w służbie cywilnej zostały sporządzone opisy, zgodnie z zarządzeniem nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej¹⁹. W latach objętych kontrolą zespół wewnętrznego wartościowania stanowisk pracy w WIIH zebrał się 10 razy²⁰. Podczas posiedzeń wartościowaniu poddano łącznie 29 stanowisk pracy. W każdym kontrolowanym przypadku zespół wartościowania stanowisk pracy w WIIH składał się z czterech członków, co było zgodne z § 16 ust. 6 Zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej²¹ (dalej: zarządzenie Prezesa Rady Ministrów). Poszczególne przedziały wartościowania stanowisk pracy zostały określone w załącznikach do protokołów z posiedzeń zespołu wartościującego stanowiska pracy reprezentującego pracodawcę.

W wartościowaniu punkty przyznawano za kompetencje²², charakter stanowiska pracy²³ oraz odpowiedzialność²⁴.

Według wartościowania przeprowadzonego w listopadzie 2023 r. suma punktów dla stanowiska inspektora w Wydziale Nadzoru Rynku i Kontroli Usług oraz Wydziale Kontroli Towarów Nieżywnościowych i Paliw wynosiła 69.

Stanowiska Starszego inspektora ds. kancelaryjnych oraz ds. płac zwartościowane zostały na poziomie odpowiednio 122 i 121.

Stanowisko Młodszy specjalista w Wydziale Nadzoru Rynku i Kontroli Usług oraz Wydziale Kontroli Towarów Nieżywnościowych i Paliw uzyskało 171 punktów, podczas gdy młodszy specjalista ds. prawno-organizacyjnych 158 punktów.

5/2022 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji handlowej z dnia 20 stycznia 2022 r. w sprawie Regulaminu gospodarowania środkami finansowymi zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi; Zarządzeniu nr 45/2020 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 29 grudnia 2020 r. w sprawie Regulaminów pracy.

¹⁸ Zarządzenie nr 17/2021 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 17 sierpnia 2021 r. w sprawie określenia stanowisk w korpusie służby cywilnej oraz stanowisk pomocniczych, robotniczych i obsługi w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi; Zarządzenie Nr 16/2022 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 16 marca 2022 r. w sprawie określenia stanowisk w korpusie służby cywilnej oraz stanowisk pomocniczych, robotniczych i obsługi w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi zmienione zarządzeniem Nr 9/2023 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 20 kwietnia 2023 r.

¹⁹ M.P. z 2011 r., Nr 5, poz. 61, ze zm.

²⁰ W dniach: (1) 1 lipca 2020 r.; (2) 13 lipca 2020 r.; (3) 10 lutego 2021 r.; (4) 17 marca 2022 r.; (5) 24 czerwca 2021 r.; (6) 17 marca 2022 r.; (7) 21 listopada 2022 r.; (8) 25 listopada 2022 r.; (9) 20 kwietnia 2023 r.; (10) 15 listopada 2023 r.

²¹ M.P. z 2011 r., Nr 5, poz. 61, ze zm.

²² Wykształcenie, znajomość języka obcego, doświadczenie zawodowe, umiejętności interpersonalne.

²³ Rola stanowiska pracy w organizacji, złożoność zadań i kreatywność, horyzont czasowy planowania.

²⁴ Odpowiedzialność za realizację zadań, pracy współpracowników lub podległych oraz wskazywano liczbę podległych lub koordynowanych pracowników; wpływ stanowiska pracy na decyzje oraz typ wpływu stanowiska pracy na decyzje; punkty dodatkowe za formalne upoważnienia.

Stanowiska specjalisty²⁵ w wydziałach merytorycznych i Delegaturach zostali przyporządkowani do grupy punktowej 178-196, a specjalista ds. sprawozdawczości branżowej na 145²⁶.

Starszy specjalista w wydziałach branżowych uzyskał 206 punktów, a starszy specjalista ds. płac oraz ds. majątku i uposażeń 198 punktów. Naczelnicy wydziałów branżowych to zakres punktowy 303 – 314 punkty.

Analiza wysokości wynagrodzeń zasadniczych na tych samych stanowiskach pracy, według stanu na ostatni dzień 2023 r. wykazała, że nie wystąpiły przypadki istotnego²⁷ różnicowania wynagrodzenia na takim samym stanowisku.

(akta kontroli str. 373-396, 1272-1273)

5. W ramach kontroli zweryfikowano przeprowadzone w latach 2020-2023 nabory na 22 stanowiska²⁸ pracy w WIIH. W przypadku wszystkich objętych kontrolą naborów Wojewódzki Inspektor powoływał każdorazowo zarządzeniem co najmniej trzyosobową²⁹ komisję do przeprowadzenia procedury naboru.

W kontrolowanych naborach złożono 182 oferty (średnio aplikowało osiem osób na jedno stanowisko) z tego 95 ofert spełniało wymagania formalne i niezbędne dotyczące wykształcenia i stażu pracy (tj. 52%). Największe zainteresowanie wzbudziły oferty pracy w Delegaturze WIIH w Piotrkowie Trybunalskim i Sieradzu. Łącznie na cztery stanowiska pracy w Delegaturach złożono 106 ofert.

W ramach przedmiotowych naborów na 22 stanowiska zatrudniono 20 osób. W naborze³⁰ z 31 maja 2022 r. wybrano jednego kandydata pomimo ogłoszenia na dwa stanowiska z uwagi na fakt, iż prawidłowość odpowiedzi dotyczących ustawy kompetencyjnej i ocena umiejętności redakcyjnych oraz współpracy, jak również ogólna prezentacja w kontekście zdobytego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, zdaniem komisji, pozwoliła na rekomendowanie tylko jednego kandydata, który uzyskał akceptację Wojewódzkiego Inspektora. W drugim przypadku³¹ nie dokonano naboru z uwagi na wpłynięcie jedynie jednej oferty, która nie spełniała wymagań formalnych.

W przypadku naboru na stanowisko naczelnika wydziału³² obok testu wiedzy wykorzystywanej w pracy na przedmiotowym stanowisku zastosowano także test kompetencji kierowniczych.

Przeprowadzenie rzetelnej weryfikacji umiejętności kandydatów oraz wybór najlepszego kandydata spośród zgłoszonych w ramach każdego naboru dokonywała powołana komisja. W dokumentacji naborów pozostawiano jedynie dokumenty dotyczące wybranego kandydata. Pozostałe oferty, kandydatów, którzy nie zostali rekomendowani i wybrani do podjęcia zatrudnienia, na podstawie zarządzenia Wojewódzkiego Inspektora powołana komisja niszczyła za pisemnym protokołem. Dokumenty były niszczone po okresie trzech miesięcy, w których Wojewódzki Inspektor miał możliwość wyboru kolejnego wyłonionego kandydata, w przypadku, gdyby ponownie zaistniała konieczność obsadzenia tego samego stanowiska.

Powyższy sposób przeprowadzenia naborów był zasadniczo zgodny rozdziałem 3 u.s.c. W przypadku 15 naborów zapewniono zgodność ogłoszeń z opisami stanowisk pracy, jednak w kolejnych siedmiu przypadkach w ogłoszeniach o naborach wskazano wymagania w części niezgodne z opisami stanowisk pracy (szczegółowy opis w sekcji: Stwierdzone nieprawidłowości). Poza stwierdzonymi nieprawidłowościami zatrudnienie w służbie cywilnej odbywało się prawidłowo, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami.

(akta kontroli str. 508-779)

²⁵ Wartościowanie listopad 2023 r.

²⁶ Wartościowanie listopad 2022 r.

²⁷ Zgodnie z przyjętymi w programie kontroli założeniami istotne różnice to różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego na poziomie równym lub przekraczającym 20%.

²⁸ 16 naborów na 22 stanowisk pracy, tj. 10 naborów na pojedyncze stanowisko pracy oraz sześć naborów – każdy na dwa stanowiska pracy

²⁹ Maksymalna liczebność komisji 5 osób.

³⁰ Nr 99778.

³¹ Nabór nr 80346 z 28 czerwca 2021 r.

³² (1) Nr ogłoszenia 94325 z 2022 r.; (2) Nr ogłoszenia 113259 z 4 stycznia 2023 r.

6. Wdrożenie pracownika do pracy w tym zasady przeprowadzenia służby przygotowawczej w WIIH regulowały trzy zarządzenia³³. Procedura naboru na wolne stanowiska pracy; procedura tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej oraz polityka szkoleniowa były załącznikami do zarządzenia wprowadzającego program zarządzania zasobami ludzkimi.

Nawiązanie stosunku pracy w służbie cywilnej odbywało się prawidłowo i rzetelnie, zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami i przepisami ustawy o służbie cywilnej.

W ramach kontroli zweryfikowano poprawność przeprowadzenia i odbycia służby przygotowawczej dziesięciu³⁴ pracowników po raz pierwszy rozpoczynających pracę w służbie cywilnej, którzy w okresie objętym kontrolą, rozpoczęli i zakończyli ten proces.

Dwie osoby zostały na wniosek bezpośredniego przełożonego zwolnione przez Wojewódzkiego Inspektora z odbycia służby przygotowawczej (obie osoby złożyły egzamin). Wnioski zostały umotywowane odpowiednią wiedzą i umiejętnościami umożliwiającymi należyte wykonywanie obowiązków służbowych. W pozostałych ośmiu przypadkach pracownicy zostali skierowani do odbycia służby przygotowawczej poprzez przekazanie przez przełożonego opinii w sprawie skierowania do służby przygotowawczej Wojewódzkiemu Inspektorowi. Wszystkie ww. osoby z wynikiem pozytywnym złożyły egzamin (w formie testu) na zakończenie służby przygotowawczej, z którego został opracowany protokół podpisany przez członków komisji i zatwierdzony przez Wojewódzkiego Inspektora. Zaświadczenie o zakończeniu z wynikiem pozytywnym służby przygotowawczej zostało przekazane pracownikom za pisemnym potwierdzeniem odbioru. Procedura pierwszej oceny pracowników została opisana w punkcie 8.

(akta kontroli str. 439-507)

7. Analizą objęto dokumentację dotyczącą pierwszej oceny w służbie cywilnej trzech pracowników³⁵. Rozmowy wstępne z pracownikami zostały przeprowadzone w terminie do ósmego dnia od daty zatrudnienia. Sprawozdania dotyczące zadań realizowanych przez ocenianych w trakcie przepracowanego okresu złożone zostały w wyznaczonym terminie, o którym oceniani pracownicy zostali powiadomieni w formie pisemnej za potwierdzeniem odbioru. Oceny pracowników – prawidłowo dokonane - zostały przeprowadzone w wyznaczonym terminie. Przyznane oceny zostały uzasadnione, a także wskazano wnioski dotyczące dalszego rozwoju zawodowego. Arkusze pierwszej oceny w służbie cywilnej zostały podpisane przez bezpośrednich przełożonych, a także przez kierujących komórką organizacyjną oraz przez samych ocenianych. Wszyscy oceniani uzyskali ocenę punktową 5,0.

(akta kontroli str. 852-895)

Dodatkowo zweryfikowano dokumentację 19 poddanych ocenie pracowników³⁶ (dla których była to druga lub kolejna ocena). Wszyscy oceniani potwierdzili pisemnie zapoznanie z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny oraz przeprowadzenie rozmowy, o której mowa w § 5 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej³⁷. Średnia ocen 19 wybranych do analizy pracowników wynosiła 5,98 (minimalna ocena 4,14 - maksymalna ocena 7,25³⁸). Każdą ocenę uzasadniono w formie pisemnej oraz

³³ Zarządzenie nr 15/2023 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 24 sierpnia 2023 r. w sprawie służby przygotowawczej osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej, Zarządzenie nr 21/2021 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 28 września 2021 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny pracowników – członków korpusu służby cywilnej po raz pierwszy zatrudnionych w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi, Zarządzenie nr 26/2020 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 1 września 2020 r. w sprawie wyznaczania koordynatora do spraw dostępności w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi.

³⁴ Czterech zatrudnionych na stanowiskach wspomagających oraz sześciu na stanowiskach specjalistycznych.

³⁵ Jednego zatrudnionego na stanowisku specjalistycznym oraz dwóch zatrudnionych na stanowiskach wspomagających

³⁶ Pięciu inspektorów, trzech starszych inspektorów, czterech specjalistów, pięciu starszych specjalistów, jeden zastępca naczelnika, jeden dyrektor Delegatury.

³⁷ Dz. U. poz. 470.

³⁸ Pięć osób otrzymało ocenę 7,0 lub wyższą.

wskazano wnioski dotyczące obszarów wiedzy i umiejętności do rozwijania, a także zaproponowano formy i metody rozwoju zawodowego. Oceny zostały dokonane prawidłowo.

(akta kontroli str. 896-966)

8. W WIIH w latach objętych kontrolą politykę szkoleniową oparto w dużej mierze na szkoleniach bezpłatnych realizowanych m.in. przez UOKiK i inne jednostki sektora publicznego. Z 9,0 tys. zł wydatkowanych na szkolenia 60% kwoty stanowiły wydatki dotyczące uczestnictwa w szkoleniach, a 40% na dojazd pracowników na przedmiotowe szkolenia.

Na 2020 r. zaplanowano 18 zakresów szkoleń, w tym dziewięć organizowanych przez UOKiK, trzy szkolenia wewnętrzne oraz sześć zewnętrznych. Przewidywana kwota ujęta w projekcie planu finansowego WIIH na szkolenia wynosiła 20,0 tys. zł (szkolenia UOKiK oraz wewnętrzne planowano jako bezpłatne).

Na 2021 r. zaplanowano 14 zakresów tematycznych szkoleń, w tym trzy szkolenia prowadzone przez UOKiK, sześć szkoleń wewnętrznych i pięć szkoleń zewnętrznych. Przewidywana kwota ujęta w projekcie planu finansowego WIIH wynosiła 8,0 tys. zł.

Na 2022 r. zaplanowano 13 obszarów szkoleniowych, w tym jedno szkolenie realizowane przez UOKiK, pięć szkoleń wewnętrznych i siedem szkoleń zewnętrznych. Na szkolenia zaplanowano w projekcie planu finansowego 8,0 tys. zł.

Na 2023 r. planowano 15 odrębnych szkoleń, w tym trzy szkolenia UOKiK, osiem szkoleń wewnętrznych i cztery szkolenia zewnętrzne. Przewidywana kwota przeznaczona na szkolenia 5,0 tys. zł.

Ogółem w 2020 r. zaplanowano 18 tematów szkoleń, z których zrealizowano trzy, a także dodatkowo sześć nieobjętych planem. W szkoleniach uczestniczyło 77 pracowników WIIH. W związku z powyższymi szkoleniami poniesiono wydatki w wysokości 450,0 zł. Wśród niezrealizowanych, a wcześniej zaplanowanych szkoleń, dziewięć miał organizować UOKiK lub laboratorium UOKiK.

Ogółem w 2021 zaplanowano 14 tematów szkoleń, z których zrealizowano 12 oraz dodatkowo 18 nieobjętych planem. W szkoleniach uczestniczyło 312 pracowników WIIH. W związku z powyższymi szkoleniami poniesiono wydatki w wysokości 4,7 tys. zł.

Na 2022 r. zaplanowano 12 tematów szkoleń, z których zrealizowano 11 oraz dodatkowo 13 nieobjętych planem. W szkoleniach uczestniczyło 163 pracowników WIIH. Na szkolenia w 2022 r. poniesiono wydatki w wysokości 1,6 tys. zł.

Na 2023 r. zaplanowano 15 tematów szkoleń, z których zrealizowano dziewięć oraz dodatkowo 16 nieobjętych planem. W szkoleniach uczestniczyło 324 pracowników WIIH. Na szkolenia w 2023 r. poniesiono wydatki w wysokości 2,4 tys. zł.

(akta kontroli str. 5-35)

Do badania pod względem prawidłowości wydatkowania środków finansowych na szkolenia wybrano po jednym szkoleniu w każdym roku objętym kontrolą.

W 2020 r. na szkolenie dotyczące zamówień publicznych wydatkowano 450,0 zł. Pracownik zainteresowany udziałem w szkoleniu złożył propozycje pięciu szkoleń, które cenowo obejmowały zakres od 450,0 zł do 2 480,0 zł. Z uwagi na zakres, czas szkolenia, najkorzystniejszą cenę oraz miejsce szkolenia (Łódź), pracownik uczestniczył w szkoleniu najtańszym. Wydatkowane środki zostały prawidłowo udokumentowane.

W 2021 r. szkolenie dotyczące nowych zasad obliczania podatku (Polski Ład) zostało wybrane z trzech ofert szkolenie za kwotę 590,0 zł (proponowane szkolenia obejmowały zakres cenowy: 590,0 zł ÷ 720,0 zł). Wydatkowane środki zostały prawidłowo udokumentowane.

W 2022 r. Inspektorat nie wydatkował środków na szkolenia członków korpusu służby cywilnej (szkolenie BHP dwóch osób spoza korpusu 400,0 zł) wobec czego zweryfikowano wydatki dotyczące uczestnictwa w dwudniowym szkoleniu organizowanym w Gdańsku przez UOKiK. Wydatki w wysokości 610,6 zł dotyczące dojazdu i zakwaterowania zostały prawidłowo udokumentowane i poniesione we właściwej wysokości.

W 2023 r. szkolenie z zakresu płac w kwocie 1 390,0 zł zostało wybrane po porównaniu trzech ofert (ceny w przedziale 1 390,0 zł ÷ 2 900,0 zł). Wydatkowane środki zostały prawidłowo udokumentowane i poniesione we właściwej wysokości.

(akta kontroli str. 36-127)

Jednym z narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi w WIIH było wdrożenie indywidualnych programów rozwoju zawodowego. Procedura tworzenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej opisana została w załączniku do programu zarządzania zasobami ludzkimi w WIIH. Ustalenie indywidualnego programu rozwoju zawodowego odbywało się wraz z rozpoczęciem oceny okresowej. Było też sporządzane przy ocenie w przypadku zmiany stanowiska lub zmiany zakresu realizacji zadań wynikających z przyporządkowania do danej komórki organizacyjnej.

W ramach kontroli zweryfikowano dokumentację dotyczącą indywidualnych programów rozwoju dla 19 pracowników służby cywilnej (czterech inspektorów, pięciu starszych inspektorów, trzech specjalistów, czterech starszych specjalistów oraz zastępcę naczelnika wydziału i dyrektora delegatury). Indywidualne programy rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej realizowane były w formie pisemnej na jednolitym dla wszystkich pracowników druku. Indywidualny program rozwoju zawodowego ustalany był dla indywidualnych pracowników przez bezpośredniego przełożonego, akceptowany przez Głównego Księgowego i zatwierdzany przez Wojewódzkiego Inspektora. Na formularzu podpisanym przez pracownika znajdowało się podsumowanie realizacji działań rozwojowych z poprzedniego okresu oraz wskazywano, czy przyjęte założenia rozwojowe zostały zrealizowane. Dodatkowo wyznaczano, na przyszłość, działania rozwojowe w kategoriach samodoskonalenia, uczenia od innych oraz szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych.

(akta kontroli str. 896-966)

9. W okresie objętym kontrolą funkcjonowały w WIIH dwa zarządzenia Wojewódzkiego Inspektora regulujące zasady przyznawania nagród. Zarządzenie nr 8/10 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 15 kwietnia 2010 r.³⁹, oraz Zarządzenie nr 14/2022 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 21 lutego 2022 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania nagród pracownikom Wojewódzkiego Inspektoratu Inspekcji Handlowej w Łodzi.

Biorąc pod uwagę daty obowiązywania ww. zarządzeń, w okresie od 2 stycznia 2021 r. do 20 lutego 2022 r. nie funkcjonowały w WIIH pisemne uregulowania w tym zakresie.

(akta kontroli str. 161-165)

Wojewódzki Inspektor w wyjaśnieniach wskazała, że w 2021 r. w WIIH nie tworzonego funduszu nagród z uwagi na fakt, że środki, które w myśl obowiązujących przepisów winny być przeznaczone na ten cel (3% funduszu płacowego jednostki) zostały zabrane przez Łódzki Urząd Wojewódzki i o tę kwotę Inspektorat otrzymał mniejsze środki na wynagrodzenia. Wojewódzki Inspektor dodała, m.in., że w 2021 r. nagrody jako forma uznaniowa były zróżnicowane (tak jak w okresach wcześniejszych) i przyznane zostały pracownikom za szczególne osiągnięcia, efektywne i terminowe wykonywanie zadań w ramach przydzielonych obowiązków, wykonywanie zadań o wysokim stopniu złożoności i trudności, wydajności i operatywności pracy, dyspozycyjności w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań.

(akta kontroli str. 1183, 1187-1188)

Zgodnie z zarządzeniem z 2022 r. nagrody miały być przyznawane nie rzadziej niż dwa razy w roku i miały charakter uznaniowy. Każdy pracownik miał prawo zwrócić się do bezpośredniego przełożonego o uzasadnienie przyznanej nagrody. Zgodnie z § 3 zarządzenia nagrody można było przyznawać pracownikom wyróżniającym się w pracy zawodowej⁴⁰. Natomiast wysokość nagród, zgodnie z zapisami zarządzenia,

³⁹ Zmienione zarządzeniem nr 19/2014 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 2 czerwca 2014 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania nagród pracownikom Wojewódzkiego Inspektoratu Inspekcji Handlowej.

⁴⁰ Szczególnie za: (1) efektywne, skuteczne, i terminowe wykonywanie zadań w ramach przydzielonych obowiązków służbowych, (2) wykonywanie zadań o wysokim stopniu złożoności, (3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika, (4) wydajności i operatywności pracy, (5) realizowanie dodatkowych zadań nie wynikających z zakresu obowiązków, w tym udział w zespołach i komisjach, (6)

powinna być zróżnicowana, ustalana indywidualnie dla każdego pracownika z uwzględnieniem zarówno szczególnych osiągnięć, jak i innych elementów mających wpływ na proces pracy.

(akta kontroli str. 161-165)

W WIIH nie stosowano pisemnych uzasadnień przyznania nagrody. Wojewódzka Inspektor wyjaśniła, że pomimo braku stosowania pisemnych uzasadnień przyznania nagrody oraz określenia jej wysokości, każdy pracownik miał prawo zwrócić się do bezpośredniego przełożonego o uzasadnienie, co było zgodne z wewnętrznymi procedurami w tym zakresie.

(akta kontroli str. ...wyj z 9.05 pkt 2.1 1203, 1205-1208)

Analizą wysokości przyznanych nagród w okresie III kwartał 2020 r. do III kwartał 2023 r.⁴¹ objęto Wydział Budżetowo-Administracyjny, Wydział Prawno-Organizacyjny i Pozasądowego Rozwiązywania Sporów Konsumenckich, Wydział Kontroli Towarów Przemysłowych i Usług oraz Delegaturę w Sieradzu i Delegaturę w Piotrkowie Trybunalskim. Na 13 kwartałów objętych analizą w 11 przypadkach najwyższa średnia wysokość nagrody oraz w 13 przypadkach maksymalna wysokość nagrody⁴² została przyznana pracownikom Wydziału Budżetowo-Administracyjnego. Różnica w średniej wysokości nagrody między komórkami organizacyjnymi WIIH, w analizowanych 13 kwartałach wynosiła od 120,00 zł do 6 833,33 zł. (5% do 143,9%). Maksymalna wysokość indywidualnej kwartalnej nagrody (w badanych 13 kwartałach) dla najwyższego nagrodzonego pracownika: Wydziału Budżetowo-Administracyjnego wynosiła 21 000,00 zł, Wydziału Prawno-Organizacyjnego i Pozasądowego Rozwiązywania Sporów Konsumenckich wynosiła 10 417,25 zł, dla Wydziału Kontroli Towarów Przemysłowych i Usług 12 557,13 zł, dla Delegatury WIIH w Sieradzu 11 867,00 zł, dla Delegatury WIIH w Piotrkowie 11 018,18 zł. Osoba zatrudniona na samodzielnym stanowisku otrzymała nagrodę w maksymalnej wysokości 22 000,00 zł.

(akta kontroli str. 1263-1271)

Na wszystkie pytania, dotyczące kwestii nagród, byłemu Wojewódzki Inspektor pełniący obowiązki do 9 kwietnia 2024 r., odpowiedział, że nie posiada dostępu do dokumentacji umożliwiającej udzielenie rzetelnej odpowiedzi.

(akta kontroli str. 1238-1242)

Na pytanie jakie przyjęto kryteria nagradzania biorąc pod uwagę, że pracownicy jednej z komórek organizacyjnych otrzymywali nagrody w największym wymiarze oraz czy kryteria te były właściwie ustalone z uwagi na najwyższe premiowanie pracowników jednej komórki organizacyjnej, Wojewódzka Inspektor wyjaśniła m.in., że nagrody jako forma uznaniowa były zróżnicowane i uzależnione od realizowanych zadań przez daną komórkę oraz wynikowość realizowanych zadań, a kryteria nagradzania były takie same dla wszystkich pracowników. Ponadto nagrody w WIIH miały charakter uznaniowy i ich wysokość była różnicowana w zależności od wyników pracy, zatem poszczególni pracownicy otrzymywali nagrody adekwatne do realizowanych zadań i osiągniętych rezultatów.

(akta kontroli str. 1203, 1206-1207)

Różnice w nagradzaniu pracowników komórek organizacyjnych Wojewódzka Inspektor uzasadniła m.in. tym, że najwyższe nagradzanie w okresie objętym kontrolą pracowników Wydziału Budżetowo-Administracyjnego wiązało się z pełną i terminową realizacją zadań przez ten wydział zwłaszcza w okresie pandemii oraz realizacją zadań dodatkowych związanych między innymi z dwoma reorganizacjami struktury WIIH oraz ciągłą obsługą kontroli zewnętrznych. Wskazany wydział realizuje zadania na bardzo wielu płaszczyznach: finansowo-budżetowej i egzekucyjnej, księgowej, inwentarzowej, kadrowej, informatycznej, socjalnej, szkoleniowej, transportowej, mandatowej, kancelaryjnej, obsługi dot. spraw obronnych, informacji niejawnych,

realizowanie zadań w trybie przyspieszonym (pilnych, niespodziewanych) wymagających pełnej dyspozycyjności oraz wykorzystania umiejętności dobrej organizacji pracy, analizy danych, faktów i informacji, (7) postawę etyczną i umiejętność współpracy w zespole, (8) dbałość o powierzone mienie oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami, (9) podejmowanie działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

⁴¹ Analizą nie objęto dwóch pierwszych kwartałów 2020 r. oraz ostatniego kwartału 2023 r. z uwagi na zmiany w strukturze organizacyjnej WIIH (likwidacja oraz łączenie komórek organizacyjnych).

⁴² W jednym kwartale maksymalna wysokość nagrody była identycznej wysokości dla wszystkich komórek organizacyjnych.

spraw osobowych oraz administracyjnej w zakresie trwałego zarządu obiektu zabytkowego itd. Wymaga to od pracowników szerokiego spektrum wiedzy, zaangażowania i szczególnej intensyfikacji pracy. Wydział sprawozdaje do instytucji zewnętrznych. Ponadto należy zaznaczyć, że wszystkie kontrole zewnętrzne i wewnętrzne zostały ocenione jako pozytywne, a sprawozdania bezbłędnie złożone w terminie. WIIH nie składała korekt sprawozdań finansowych i budżetowych. Na podkreślenie zasługuje fakt, że Wydział Budżetowo-Administracyjny jako jedyny w WIIH realizuje zadania w najdłuższym horyzoncie czasowym (wieloletnim) i zawsze uczestniczy w sposób bezpośredni we wszystkich zadaniach realizowanych przez Inspektorat

(akta kontroli str. 1206-1207)

W pisemnym oświadczeniu Wojewódzka Inspektor wskazała, że z uwagi na fakt, iż objęła stanowisko Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dniem 11 kwietnia br. udzielone odpowiedzi w toku kontroli oparła na materiałach przygotowanych przez naczelnika Wydziału Budżetowo-Administracyjnego.

(akta kontroli str. 1283)

Wobec braku pisemnego uzasadnienia przyznawania nagród, a także ich uznaniowość, NIK nie miał możliwości oceny zasadności ich przyznawania, ponieważ były Wojewódzki Inspektor, który w trakcie kontroli przestał pełnić funkcję w złożonych wyjaśnieniach nie wskazał przyczyn takiego stanu spraw, ani nie przedstawił żadnych argumentów, tłumacząc to brakiem dostępu do dokumentacji.

Dodatki zadaniowe członkom korpusu służby cywilnej w WIIH wypłacano – z wyjątkiem 2020 r. - we wszystkich latach objętych kontrolą. Dodatki otrzymało dwóch pracowników zatrudnionych na stanowiskach koordynujących oraz czterech na stanowiskach specjalistycznych. I tak w 2021 r. osoba zatrudniona na stanowisku specjalistycznym pobierała dodatek w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 14 marca w wysokości 500,00 zł i od 15 marca do 30 listopada 2021 r. w wysokości o 200,0 zł wyższej m.in. za realizację zadań koordynacyjnych.

W kolejnym roku starszy inna osoba zatrudniona na stanowisku specjalistycznym otrzymywał dodatek w wysokości 400,0 zł w okresie od 1 września do końca roku za wdrażanie nowego pracownika w obsługę funkcjonujących w WIIH systemów.

Natomiast w 2023 r. trzech pracowników otrzymało dodatki zadaniowe w wymiarze 400,0 zł. w okresie od 1 kwietnia do końca roku. I tak: osoba zatrudniona na stanowisku koordynującym za rozliczanie środków z rezerwy celowej Wojewody Łódzkiego oraz prowadzenie ewidencji analitycznej na dodatkowych kontach w zakresie rezerwy celowej przyznanej decyzją Ministra Finansów (na sfinansowanie wzrostu wynagrodzeń). Natomiast dwie osoby zatrudnione na stanowiskach specjalistycznych za rozliczenie rezerwy celowej Ministra Finansów przyznanej na sfinansowanie wzrostu wynagrodzeń wraz z pochodnymi.

Dodatkowo w 2023 r. osoba koordynująca pracę komórki organizacyjnej otrzymała dodatek za usunięcie zaległości w weryfikacji spraw postępowań kontrolnych i związanych z tym dokumentacji z lat 2022-2023, powstałych podczas zastępowania naczelnika wydziału, w wymiarze 500,0 zł w okresie 18 września – 30 września oraz w wysokości 1 000,0 zł w okresie od 1 października do końca roku.

(akta kontroli str. 1020-1043)

Wojewódzka Inspektor wyjaśniła proces rozliczania przyznanych rezerw w kontekście wykonywania tych czynności jako zadań dodatkowych powierzonych przez pracodawcę wskazując m.in., że zadania w zakresie rozliczania rezerw na poszczególnych stanowiskach były zadaniami dodatkowymi (tymczasowymi) dla pracowników je wykonujących. W okresie, na który zostały przyznane rezerwy zadania pracowników ewidencjonujących, naliczający i rozliczających środki finansowe pochodzące z rezerwy były czasowo zwiększone, zatem natężenie wykonywanych zadań na tych stanowiskach było znacznie większe.

(akta kontroli str.z 9.05. pkt 1.1 i 1,2 1202-1205,1209-1237)

10. Awanse stanowiskowe pracowników WIIH zweryfikowano na próbie pięciu osób (cztery awanse na stanowiska specjalistyczne i jeden na stanowisko koordynujące).

W WIIH nie ustalono zarządzeniem zasad awansowania pracowników. Jako podstawę prawną powierzenia pracownikowi wyższego stanowiska wskazywano § 2 Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej⁴³. W trzech na pięć awansów, powierzenie wyższego stanowiska łączyło się ze zwiększeniem wynagrodzenia (zwiększenie mnożnika kwoty bazowej), a w przypadku dwóch osób warunki płacy nie uległy zmianie⁴⁴. Powierzenie wyższego stanowiska pracy następowało w formie pisemnej za pisemnym potwierdzeniem odbioru. Wszystkie awansowane osoby w ostatniej przed awansem ocenie uzyskały wynik na poziomie oczekiwań lub powyżej poziomu oczekiwań. Jako przesłanki zmiany stanowiska wskazywano m.in. sumienność, skrupulatność, staranność i rzetelność, właściwe wykonywanie obowiązków służbowych, a także wykonywanie zadań dodatkowych oraz podnoszenie kwalifikacji poprzez samokształcenie, a także staż pracy. Każdy z awansowanych pracowników realizował indywidualny program rozwoju zawodowego oraz uczestniczył w szkoleniach.

(akta kontroli str. 780-851)

11. Komisja dyscyplinarna oraz rzecznik dyscyplinarny urzędu zostali powołani zarządzeniem nr 6/2023 Łódzkiego Wojewódzkiego Inspektora Inspekcji Handlowej z dnia 28 lutego 2023 r. Komisja została powołana na okres czterech lat. Regulamin Komisji Dyscyplinarnej został przyjęty w formie załącznika do uchwały członków Komisji Dyscyplinarnej Urzędu w dniu 5 czerwca 2023 r. W latach wcześniejszych działała Wspólna Komisja Dyscyplinarna dla Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego w Łodzi i jednostek administracji zespolonej.

(akta kontroli str. 967-1019, 1183, 1189)

12. Wojewódzki Inspektor wprowadził politykę antymobbingową zarządzeniem nr 28/2012 z dnia 22 listopada 2012 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w Łodzi. W WIIH nie funkcjonowała stała komisja antydopingowa. Zgodnie z zapisami zarządzenia taka komisja każdorazowo miała być powoływana przez Wojewódzkiego Inspektora w ciągu trzech dni roboczych od daty złożenia skargi.

(akta kontroli str. 165-171)

Jak wyjaśniła Wojewódzka Inspektor, w okresie objętym kontrolą w WIIH nie było skarg dotyczących mobbingu. Natomiast przegląd procedury antydopingowej przeprowadzany był cyklicznie wraz z przeglądem, aktualizacją Programu zarządzania zasobami ludzkimi. W okresie objętym kontrolą przegląd procedury antydopingowej nastąpił przed 30 grudnia 2021 r. oraz przed 1 września 2023 r.

(akta kontroli str. 1183, 1188-1189)

13. W WIIH obowiązującym systemem czasu pracy był system podstawowy określony w regulaminie pracy i jak wskazała Wojewódzka Inspektor nie były stosowane inne systemy czasu pracy.

W okresie objętym kontrolą miało miejsce 109 przypadków pracy w godzinach nadliczbowych. Wynikały one w związku z realizacją powierzonych zadań i były związane głównie z kontrolami w zakresie jakości paliw i nie zakłócały nigdy praw pracowniczych do nieprzerwanego 11 godzinnego odpoczynku dobowego. W WIIH prowadzono ewidencję czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Nadgodziny były rekompensowane pracownikom służby cywilnej czasem wolnym w tym samym wymiarze w przyjętych okresach rozliczeniowych.

(akta kontroli str. 397-438)

⁴³ Dz. U. z 2022 r. poz. 2024.

⁴⁴ Awans ze stanowiska inspektora na stanowisko starszego inspektora oraz ze stanowiska zastępcy naczelnika wydziału na stanowisko naczelnika wydziału.

14. Sprawozdania za 2020 r. składane były w 2021 r. w wersji cyfrowej za pośrednictwem modułu „sprawozdania” systemu Centrum Kompetencji Państwa⁴⁵ (CKP).

W ramach sprawozdania wypełniono i przesłano tabele od A do F⁴⁶, które zostały zaakceptowane przez Zespół Departamentu Służby Cywilnej KPRM w formie wygenerowanego maila zwrotnego przesłanego na adres sekretariatu WIH oddzielnie dla każdej tabeli.

Sprawozdania za pozostałe lata objęte kontrolą składane były w zmienionej formie na drukach DSC. Sprawozdania składane były terminowo⁴⁷.

Sprawozdania z realizacji wybranych zadań wynikające z ustawy o służbie cywilnej były rzetelnie sporządzone i terminowo złożone Szefowi Służby Cywilnej.

(akta kontroli str. 508-779)

15. Wojewódzka Inspektor w wyjaśnieniach wskazała, m.in., że podstawowym problemem był brak środków finansowych na wynagrodzenia, co przejawia się już na pierwszym etapie procesu zatrudnienia, tj. przy naborze. Informacja o wysokości wynagrodzenia (na stanowisku inspektora WIH może zaoferować jedynie minimalne wynagrodzenie) powoduje, że jest składanych niewiele ofert i nawet po wyborze – kandydat rezygnuje. Ponadto nowozatrudnieni pracownicy w większości w ciągu 12 miesięcy od zatrudnienia rezygnują z pracy z uwagi na brak możliwości znaczącego podwyższenia wynagrodzenia. Brak środków finansowych odbija się także na braku możliwości organizacji specjalistycznych szkoleń, zakupu sprzętu, a także prozaicznych sprawach jak zakup paliwa, czy zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy. Drastyczny wzrost cen spowodował daleko posuniętą oszczędność w tym zakresie, wiązało się to z utrzymywaniem w pomieszczeniach jedynie minimalnych temperatur w pomieszczeniach biurowych, co znacznie obniżyło komfort pracy.

(akta kontroli, str. 1185, 1193-1194)

Były Wojewódzki Inspektor także podał jako zdiagnozowany problem niewielką ilość zgłoszeń na oferty pracy oraz rezygnacja z pracy doświadczonych i kompetentnych pracowników w związku z brakiem wystarczających środków finansowych na wynagrodzenia.

(akta kontroli str. 1241-1242)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

W przypadku siedmiu z 22 poddanych kontroli naborów, w ogłoszeniach o naborach wskazano wymagania niezgodne z wymaganiami wskazanymi w opisie stanowiska pracy, co było sprzeczne z art. 28 ust. 2 pkt. 3 u.s.c., zgodnie z którym ogłoszenie o naborze powinno zawierać wymagania związane ze stanowiskiem pracy zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe.:

- w ogłoszeniu o naborze w naborze nr 65722 z 15 lipca 2020 r. na stanowisko inspektora ds. kontroli prawidłowości funkcjonowania rynku w Delegaturze w Sieradzu wskazano jako wymagania dodatkowe: wykształcenie wyższe techniczne nie zaś samo wyższe jak w opisie stanowiska pracy oraz wskazano jako wymagania dodatkowe: posiadanie badań lekarskich do celów sanitarno-epidemiologicznych oraz posiadanie uprawnień i umiejętności kierowania samochodem, których to wymagań nie wymieniono w opisie stanowiska pracy.

⁴⁵ Dostęp do systemu był możliwy z poziomu stron internetowych: <https://ckp.gov.pl> lub www.dsc.kprm.gov.pl w zakładce „Centrum Kompetencji Państwa” – „dostęp do systemu”.

⁴⁶ Tabela A – Zatrudnienie i wynagrodzenia; Tabela B – Struktura zatrudnienia; Tabela C1 – Oceny i stopnie służbowe; Tabela C2 – Wybrane zagadnienia kadrowe; Tabela D – Etyka; Tabela E – Informacja o potrzebach szkoleniowych urzędu na bieżący rok oraz szkoleniach przeprowadzonych w poprzednim roku; Tabela F – Inne informacje.

⁴⁷ Tabele za 2020 r. zostały zaakceptowane w okresie 27 stycznia 2021 r. do 2 lutego 2021 r. (31 stycznia 2021 r. - niedziela). Sprawozdania za 2021 r. wysłano 27 stycznia 2022 r. Sprawozdania za 2022 r. wysłano 30 stycznia 2023 r. Sprawozdania za 2023 r. złożono 26 stycznia 2024 r.

- W ogłoszeniu o naborze w naborze nr 69114 z 24 września 2020 r. na stanowisko inspektora, ds. kontroli prawidłowości funkcjonowania rynku w Delegaturze w Piotrkowie Trybunalskim wskazano jako wymagania dodatkowe: wykształcenie wyższe techniczne nie zaś samo wyższe jak w opisie stanowiska pracy.
- W ogłoszeniu o naborze w naborze nr 77319 z 22 kwietnia 2021 r. na stanowisko inspektora, ds. kontroli prawidłowości funkcjonowania rynku w Delegaturze w Sieradzu wskazano jako wymagania dodatkowe: wykształcenie wyższe techniczne nie zaś samo wyższe jak w opisie stanowiska pracy oraz wskazano jako wymagania dodatkowe: posiadanie badań lekarskich do celów sanitarno-epidemiologicznych oraz posiadanie uprawnień i umiejętności kierowania samochodem, których to wymagań nie wymieniono w opisie stanowiska pracy.
- W ogłoszeniu o naborze nr 85037 z 28 września 2021 r. na stanowisko naczelnik Wydziału Prawno-Organizacyjnego i Pozasądowego Rozwiązywania Sporów Konsumentckich nie wskazano jako wymagania dodatkowego aplikacji prawniczych, które to wskazano w opisie stanowiska pracy.
- W ogłoszeniu o naborze w naborze 92040 z dnia 2 lutego 2022 r. na stanowisko inspektora w Delegaturze w Piotrkowie Trybunalskim wskazano jako wymóg dodatkowy: wykształcenie wyższe techniczne lub ekonomiczne, a w opisie stanowiska pracy wskazano wyłącznie wykształcenie wyższe.
- W ogłoszeniu o naborze w naborze nr 113259 z 4 stycznia 2023 r. na stanowisko naczelnika wydziału w Wydziale Prawno-Organizacyjnym i Pozasądowego Rozwiązywania Sporów Konsumentckich nie wskazano jako wymagania dodatkowego aplikacji prawniczych, które wskazano w opisie stanowiska pracy.
- W ogłoszeniu o naborze w naborze nr 105369 z 2 września 2022 r. na stanowisko inspektora w Wydziale Kontroli Towarów Przemysłowych i Usług wskazano wymagania dodatkowe dotyczące: posiadania badań lekarskich do celów sanitarno-epidemiologicznych oraz uprawnień i umiejętności kierowania samochodem osobowym, które nie były uwzględnione w opisie stanowiska pracy.
(akta kontroli str.

Były Wojewódzki Inspektor, pełniący funkcję w czasie przeprowadzania naborów i dokonywania opisów stanowisk pracy nie ustosunkował się do przyczyn takiego stanu z uwagi, jak stwierdził, na brak dostępu do dokumentacji umożliwiającej udzielenie rzetelnej odpowiedzi.

(akta kontroli str. 509-677)

Wojewódzka Inspektor wskazała w wyjaśnieniach m.in. że nie aktualizowano opisu stanowisk pracy w stosunku do treści ogłoszenia o pracę z uwagi na marginalne znaczenie wymagań dodatkowych, które w żaden sposób nie wpływały na optymalne wykonywanie zadań (w ramach stanowiska pracy).

Ustosunkowując się do każdego z siedmiu ww. przypadków Wojewódzka Inspektor wskazała m.in., że w sprawie naboru nr 65722 żaden z kandydatów wyłonionych w trakcie naboru nie legitymował się wykształceniem wyższym technicznym i nie posiadał badań do celów sanitarno-epidemiologicznych, zatem omawiane kryteria nie wpłynęły na ocenę komisji. W naborze nr 69114 jedna z kandydatek wyłoniona w trakcie naboru nie legitymowała się wykształceniem wyższym technicznym, a została zatrudniona, zatem omawiane kryterium nie miało wpływu na ocenę Komisji. W naborze 77319 kandydaci nie posiadali wykształcenia wyższego technicznego i tylko jedna przedłożyła książeczkę do celów sanitarno-epidemiologicznych zatem kryteria dodatkowe nie ujęte w opisie stanowiska pracy nie przesądziły o ocenie Komisji. W naborze 85037 oraz 113259 nie było potrzeby przyjmowania osoby z dodatkowymi wymaganiami w postaci aplikacji prawniczych, wobec czego powyższa informacja dodatkowa nie miała żadnego znaczenia i nie miałaby wpływu na wybór kandydata. W naborze 92040 w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia wyższego technicznego lub ekonomicznego określone zostało ono jako wymagania o znikomym znaczeniu. W naborze 105369 wykazano wymagania

dodatkowe dotyczące badań lekarskich do celów sanitarno-epidemiologicznych oraz posiadania uprawnień i umiejętności kierowania samochodem z uwagi na przeprowadzanie kontroli w punktach gastronomicznych oraz zwiększenia mobilności. Jednak nie zaktualizowano opisu stanowiska pracy z uwagi na marginalne znaczenie wymienionych wymagań dodatkowych.

(akta kontroli str.1183-1184, 1189-1193)

IV. Wniosek

Wniosek

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

Dokonanie aktualizacji opisów stanowisk pracy w taki sposób, aby odpowiadały aktualnym potrzebom WIH w zakresie kompetencji pracowników.

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 dyrektora Delegatury NIK w Łodzi. 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 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.

Łódź, maj 2024 r.

Kontroler
Marcin Kuzan
Główny specjalista kontroli
państwowej

/podpisano elektronicznie/

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Łodzi
Dyrektor
p.o. Dyrektor
Piotr Walczak

/podpisano elektronicznie/