



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Łodzi

LLO. 410.2.8.2024

Pani

Alicja Gumińska  
Powiatowy Lekarz Weterynarii  
ul. Łąkowa 11  
90-562 Łódź

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

## I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Powiatowy Inspektorat Weterynarii w Łodzi <sup>1</sup> , ul. Łąkowa 11, 90- 562 Łódź
Kierownik jednostki kontrolowanej	Alicja Gumińska - Powiatowy Lekarz Weterynarii w Łodzi <sup>2</sup> , od dnia 1 listopada 2021 r. Poprzednio, tj. w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 25 października 2021 r., stanowisko to zajmował lek. wet. Jacek Tyrankiewicz.
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 o NIK <sup>3</sup>
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Łodzi
Kontrolerzy	Doradca ekonomiczny Włodzimierz Zegadło, upoważnienie do kontroli nr LLO/5/2024 z 03.01.2024 r.

(akta kontroli str. 1)

## II. Ocena ogólna kontrolowanej działalności

### OCENA OGÓLNA

W latach 2020-2023 Powiatowy Lekarz Weterynarii w Łodzi na ogół prawidłowo i rzetelnie zarządzał zasobami ludzkimi w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii.

<sup>1</sup> Dalej również: PIW, Inspektorat, Urząd.

<sup>2</sup> Dalej również: PLW.

<sup>3</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: ustawa o NIK.

Znacząco uzupełnił stan zatrudnienia Inspektoratu, zwiększając go o 28,6% (z 21 do 27 wykorzystanych stanowisk etatowych). Procedura naborów przebiegała zgodnie z wymogami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej<sup>4</sup>. Osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej, zgodnie z art. 36 u.s.c. odbywały służbę przygotowawczą. W dokumentacji dotyczącej służby przygotowawczej stwierdzono pojedynczą niezgodność datowania rozmowy wstępnej z kandydatem do służby cywilnej.

Dzięki zwiększonym środkom budżetowym pracownicy otrzymali znaczące podwyżki wynagrodzeń. Potrzeby szkoleniowe nie miały natomiast pełnego zabezpieczenia w planie finansowym. Skłoniło to Powiatowego Lekarza Weterynarii do zaniechania, wynikającego z art. 108 ustawy o służbie cywilnej, obowiązku opracowania dla każdego członka służby cywilnej indywidualnego programu rozwoju zawodowego.

Stosowany w PIW w latach 2020-2021 Program zarządzania zasobami ludzkimi<sup>5</sup> nie był aktualizowany w zakresie celów szczegółowych i harmonogramów do końca 2021 r., co stanowiło naruszenie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej<sup>6</sup>, oraz postanowienia pkt. 5 Programu ZZL w PIW w Łodzi. Kolejny Program zarządzania zasobami ludzkimi w PIW w Łodzi na lata 2022-2024 został wprowadzony zarządzeniem nr 9/2021 Powiatowego Lekarza Weterynarii w Łodzi z dnia 31 grudnia 2021 r. i stanowił kontynuację wcześniejszego programu.

Wynikający z art. 84 ust.1 u.s.c oraz zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej<sup>7</sup> obowiązek sporządzenia opisów stanowisk i ich wartościowania, został zrealizowany dopiero w październiku 2022 i kwietniu 2023 r. Prawidłowo i rzetelnie przeprowadzano oceny okresowe pracowników. Członkom korpusu służby cywilnej przyznawano nagrody w sposób zgodny z Regulaminem zasad i trybu przyznawania nagród w PIW w Łodzi. Opracowano i przyjęto zasady awansowania pracowników oraz rzetelnie i terminowo realizowano obowiązki sprawozdawcze.

W Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w Łodzi były stosowane, zgodnie z art. 97 u.s.c. przepisy dotyczące czasu pracy.

W PIW nie były dotychczas stosowane pozafinansowe sposoby motywacji pracowników, zaplanowano jednak ich przyjęcie w 2024 roku.

### **III. Opis ustalonego stanu faktycznego**

1. W Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w Łodzi zatrudnienie kształtowało się na poziomie: 23 osoby pracujące w wymiarze 21,25 etatu w dniu 1 stycznia 2020 r., 20 osób w wymiarze 18,6 etatu w dniu 1 stycznia 2022 r. oraz 29 osób pracujących w wymiarze 27,1 etatu w dniu 1 grudnia 2023 r. W służbie cywilnej w tym czasie pracowało 21 osób (19,75 etatu), 18 (17,1) i 27 (26,1).

Opis stanu  
faktycznego

<sup>4</sup> Dz.U. z 2022 r., poz. 1691, ze zm., dalej ustawa o służbie cywilnej lub u.s.c.

<sup>5</sup> Dalej: Program ZZL.

<sup>6</sup> wprowadzonych Zarządzeniami Szefa Służby Cywilnej nr 3 z dnia 30 maja 2012 r. i nr 6 z dnia 12 marca 2020 r. zmienionym Zarządzeniem nr 7 z dnia 16 grudnia 2020 r., dalej Standardy ZZL

<sup>7</sup> M.P. z 2011 r., Nr 5, poz. 61, ze zm. Dalej: Zarządzenie Nr 1

Zatrudnienie poza korpusem służby cywilnej w latach 2020-2022 wynosiło 2 osoby na 1,5 etatu, a w 2023 r. dwie osoby zatrudnione w wymiarze jednego etatu<sup>8</sup>.

(akta kontroli str. 11-13)

W latach 2020 – 2023 nastąpił wzrost wynagrodzeń w służbie cywilnej oraz poza służbą cywilną. Na stanowisku Powiatowego Lekarza Weterynarii wynagrodzenie<sup>9</sup> wzrosło o 62%, na stanowisku głównego księgowego o 66,4%, na stanowisku starszego inspektora weterynaryjnego o 87,1%, na stanowisku specjalisty o 183%, a poza korpusem służby cywilnej o 119,6%.

(akta kontroli str. 14-15)

W latach 2020-2023 rozwiązano stosunek pracy z pięcioma pracownikami korpusu s.c. z powodu przejścia na emeryturę, przejścia na rentę, porozumienia stron, wypowiedzenia pracownika.

(akta kontroli str. 16-17)

2. Powiatowy Lekarz Weterynarii w Łodzi nie zapewnił, pomimo podejmowanych działań, zasobów ludzkich adekwatnych do celów i zadań Inspektoratu, a przez cały okres objęty kontrolą utrzymywały się wakaty na stanowiskach starszego inspektora weterynaryjnego, inspektora weterynaryjnego i kontrolera weterynaryjnego. Powodem był brak lekarzy weterynarii, chętnych do podjęcia pracy w służbie cywilnej w PIW. W okresie kontrolowanym PLW zlecał wykonywanie wielu zadań lekarzom weterynarii, niebędącym pracownikami Inspektoratu. W oświadczeniach o stanie kontroli zarządczej w PIW w Łodzi za lata 2021-2023<sup>10</sup> Powiatowy Lekarz Weterynarii wskazał, że w ograniczonym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza. Poziom realizacji celów i zadań, przyjęty w budżecie zadaniowym PIW na 2021 r. był niższy od założonego z powodu niedoborów kadrowych, braku doświadczenia i niskich zarobków pracowników. Nie zostały w pełni wykonane zadania kontrolne, co w dużej mierze spowodowane było niedoborami kadrowymi, nieefektywnymi naborami i brakiem doświadczonej kadry oraz niskimi zarobkami pracowników, co powodowało brak zainteresowania pracą w PIW w Łodzi. Ponadto wskazano na większy od innych, tego typu placówek zasięg terytorialny Inspektoratu, obejmujący trzy powiaty, co zwielokrotniało obowiązki pracowników, działających w „okrojonym” składzie. W 2021 r. na terenie powiatu łódzkiego wschodniego zwalczano ognisko afrykańskiego pomoru świń w stadzie trzody chlewnej.

(akta kontroli str. 38-40, 60-62, 983-986)

Organizacja kontroli zarządczej w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 2 listopada 2021 r. była przedmiotem kontroli<sup>11</sup> NIK w 2022 r. Poprzedni Powiatowy Lekarz Weterynarii w Łodzi wyjaśnił wówczas, że brak jest oświadczenia o stanie kontroli zarządczej w PIW w 2020 r. W tym okresie występował długotrwały niedobór pracowników. Prowadzone nabory były nieefektywne z powodu niskich wynagrodzeń, a rotacja pracowników nie sprzyjała nabywaniu przez nich doświadczenia. Z powodu

<sup>8</sup> Na stanowiskach sprzątaczk, od 2023 roku było to zatrudnienie w ramach dodatkowych części etatów członków korpusu służby cywilnej.

<sup>9</sup> Wynagrodzenie brutto z uwzględnieniem dodatku za wieloletnią pracę, nagród, premii, dodatków zadaniowych, dodatków służby cywilnej.

<sup>10</sup> Oświadczenia złożone w terminie w dniach 31 marca 2022 r., 31 marca 2023 r., 28 marca 2024 r.

<sup>11</sup> Kontrola NIK nr I/22/001 - Działalność i funkcjonowanie powiatowych inspektoratów weterynarii w województwie Łódzkim.

ograniczeń kadrowych i pandemicznych koncentrowano się na zadaniach najważniejszych dla ochrony zdrowia i życia ludzi oraz zwierząt, a także istotnych ze względów ekonomicznych (np. nadzór eksportu). Pozostałe cele i zadania nie były w pełni realizowane.

(akta kontroli str. 717-719)

W corocznych rejestrach ryzyk w działalności PIW w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniono braki kadrowe i rotację pracowników, szczególnie w sytuacji wystąpienia pilnych bądź zwiększonych zadań oraz w sytuacjach nadzwyczajnych (epidemiologicznych).

Do działań podjętych w latach 2021-2023 zaliczono m.in. wprowadzenie, w okresach nasilenia pandemii COVID-19, systemu pracy zdalnej, zwiększenie stanu zatrudnienia dzięki uzyskaniu nowych etatów, co dało możliwość zaplanowania wyższej liczby kontroli podmiotów nadzorowanych. Ponadto w celu zapewnienia właściwych zasobów kadrowych, optymalizowano wykorzystanie zasobów ludzkich poprzez organizowanie zastępstw i przeprowadzanie okresowych szkoleń.

(akta kontroli str.34-66)

Powiatowy Lekarz Weterynarii, przeprowadzał nabory pracowników adekwatnie do przyznaných środków budżetowych na wydatki na wynagrodzenia i pochodne. W latach 2020-2023 przeprowadzono łącznie 34 nabory do pracy w PIW, w wyniku czego zatrudniono 11 osób na stanowiskach zaliczonych do służby cywilnej.

W 2020 r. w wyniku czterech naborów zatrudniono jednego pracownika na stanowisko inspektora weterynaryjnego. W 2021 r. w wyniku dziewięciu naborów zatrudniono starszego inspektora wet., a Wojewódzki Lekarz Weterynarii awansował Zastępcę Powiatowego Lekarza Weterynarii na Powiatowego Lekarza Weterynarii.

W 2022 r. po przeprowadzeniu 14 naborów zatrudniono sześć osób na stanowiskach: st. insp. wet. (2), insp. wet. (2), księgowy (1) i inspektor ds. administracyjno – gospodarczych (1). W 2023 r. przeprowadzono siedem naborów, w wyniku czego zatrudniono trzy osoby na stanowiskach: inspektor weterynaryjny (1), kontroler weterynaryjny (1), a Wojewódzki Lekarz Weterynarii wyznaczył Zastępcę Powiatowego Lekarza Weterynarii. Efektywność naborów uległa poprawie po zwiększeniu środków na wynagrodzenia w 2022 r.

(akta kontroli str. 16-17)

Zdaniem Powiatowego Lekarza Weterynarii w Łodzi, w celu pełnej realizacji powierzonych i planowanych w najbliższych latach zadań, potrzeba uzupełnić stan zatrudnienia Inspektoratu w wymiarze pięciu etatów w służbie cywilnej.

(akta kontroli str. 715)

3. Stosowany w latach 2020-2021 r. Program zarządzania zasobami ludzkimi w PIW w Łodzi na lata 2013-2016, został wprowadzony zarządzeniem nr 5/2013 Powiatowego Lekarza Weterynarii w Łodzi z dnia 23 maja 2013 r. Kolejny Program zarządzania zasobami ludzkimi w PIW w Łodzi na lata 2022-2024 został wprowadzony zarządzeniem nr 9/2021 Powiatowego Lekarza Weterynarii w Łodzi z dnia 31 grudnia 2021 r. i stanowił kontynuację wcześniejszego Programu.

Program ZZL na lata 2013-2016, który zgodnie z wyjaśnieniami Powiatowej Lekarz Weterynarii był stosowany w Urzędzie do końca 2021 r. obejmował zalecane

elementy organizacji zarządzania zasobami ludzkimi. Program zawierał w formie załączników: procedurę antymobbingową, procedurę naboru wewnętrznego i rekrutacji zewnętrznej, zasady organizowania i przeprowadzania służby przygotowawczej, regulamin wynagrodzeń, regulamin przyznawania nagród, politykę szkoleniową, procedurę tworzenia indywidualnych programów rozwoju zawodowego.

Podobne postanowienia zawarto w Programie ZZL na lata 2022-2024 (pkt. 4). Program ten przedstawiał: Misję i wizję Urzędu, Diagnozę zarządzania zasobami ludzkimi w poszczególnych obszarach, Organizację ZZL, Nabór i wprowadzanie do pracy, Motywowanie, Wynagradzanie, Ocenę, Awansowanie, Nagrody, Dostępność urzędu, cele roczne oraz harmonogram wdrażania. Do programu załączono: procedurę antymobbingową, procedury naboru wewnętrznego i zewnętrznego, regulaminy wynagrodzeń i przyznawania nagród. Przewidziane w programie cele szczegółowe na 2023 r., obejmujące opracowanie zasad przyznawania dodatków zadaniowych i ocenę dostępności urzędu dla osób ze szczególnymi potrzebami, zostały zrealizowane.

(akta kontroli str. 76 -111, 113-117, 135-136, 139-149)

Programy ZZL spełniały wymagania i zalecenia merytoryczne Szefa Służby Cywilnej zawarte w Standardach ZZL.

Zgodnie z § 3 Zarządzenia nr 05/2013 oraz § 3 Zarządzenia nr 9/2021 wykonanie Programu ZZL zostało powierzone PLW oraz kierownikom zespołów.

W aktach osobowych pracowników przechowywano oświadczenia pracowników o zapoznaniu się z treścią procedury antymobbingowej, regulaminem wynagrodzeń i przyznawania nagród. Z wyjaśnień Zastępcy Powiatowego Lekarza Weterynarii w Łodzi wynika, że pracownicy zostali zapoznani z treścią Programu Zarządzania Zasobami Ludzkimi poprzez jego udostępnienie i omówienie przez przełożonych.

(akta kontroli str. 1048)

Zarządzeniem nr 08/2021 PLW z dnia 22.11.2021 roku zostały zaktualizowane procedury polityki szkoleniowej. Zarządzeniem nr 9/2021 PLW została usprawniona Procedura naboru wewnętrznego i rekrutacji zewnętrznej. Wprowadzono uproszczenie obowiązków dokumentacyjnych, ponieważ większość naborów nie kończyła się wyborem kandydata z powodu braku ofert pracy lub wyborem na podstawie pojedynczej oferty. Wcześniejsza procedura naboru wymuszała w takich sytuacjach sporządzenie dużej ilości dokumentów oraz ze względu na kilka etapów naboru, wydłużała czas zatrudnienia kandydata. Zrezygnowano z wniosku o przeniesienie pracownika w ramach naboru wewnętrznego oraz z przygotowania szablonowego zestawu pytań dla wszystkich kandydatów w naborach zewnętrznych oraz ustalania kryterium oceny odpowiedzi, a także z oddzielnych formularzy dla każdego etapu rekrutacji, ponieważ wszystkie etapy i rezultat przedstawiał protokół z naboru.

(akta kontroli str. 112-138, 278-286, 712-713)

W wyniku weryfikacji, a następnie aktualizacji Programu ZZL, nie uległy zmianie: Procedura antymobbingowa, Zasady organizowania i przeprowadzania służby przygotowawczej, Regulamin wynagrodzeń, Regulamin przyznawania nagród.

Ze względu na mało rozbudowaną strukturę organizacyjną jednostki, a co za tym idzie krótką ścieżkę awansu zawodowego oraz zatrudnienie poniżej 50 członków korpusu służby cywilnej, nie określono zasad opracowywania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego pracowników w programie na lata 2022-2024.

W 2023 roku przeprowadzono audyt dostępności, dotyczący osób ze szczególnymi potrzebami. Poza zmianami w Programie ZZZ zaktualizowano zasady organizowania i przeprowadzania służby przygotowawczej, zarządzeniem nr 11/2021 PLW z dnia 31.12.2021r., które następnie zostało zastąpione zarządzeniem nr 05/2023 PLW z dnia 05.06.2023 roku. W roku 2022 zostały opracowane zasady przyznawania dodatków zadaniowych, które wprowadzono zarządzeniem nr 07/2022 PLW z dnia 04.07.2022r.

(akta kontroli str. 139-149)

4. W Programie ZZZ i w dokumentach towarzyszących (załącznikach do programu) uwzględniono niektóre fakultatywne standardy zarządzania. Zarządzeniem nr 05/2013 Powiatowy Lekarz Weterynarii wprowadził Regulamin zasad i trybu przyznawania nagród, Politykę szkoleniową, Procedurę tworzenia IPRZ. W kolejnym zarządzeniu nr 09/2021 ww. fakultatywne standardy zarządzania zostały powtórzone bez procedury tworzenia IPRZ i polityki szkoleniowej.

Zarządzeniem nr 07/2022 z dnia 4 lipca 2022 r. PLW wprowadził zasady przyznawania dodatków zadaniowych. Dodatki zadaniowe były przyznawane na czas wykonywania dodatkowych zadań innych niż zadania stałe (w związku z nieobecnościami, vacatami lub nieprzypisanymi do stanowisk) lub tożsamy w okresie nasilenia zadań, nieobecności lub vacatów. Przyznanie dodatku było potwierdzane pisemnie z określeniem rodzaju i charakteru dodatkowych zadań oraz ilości i nasilenia. Przy ustalaniu miesięcznej wysokości dodatku zadaniowego uwzględniano wysokość stosowanych już dodatków w takich samych lub podobnych zadaniach, wysokość wynagrodzenia zastępowanego pracownika oraz możliwości finansowe Inspektoratu. Wysokość dodatku nie mogła przekraczać 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

(akta kontroli str. 75-136)

Zasady przyznawania nagród oraz dodatków zadaniowych w PIW były zgodne ze standardami zalecanymi przez Szefa Służby Cywilnej w pkt. IV załącznika do zarządzenia nr 6 z dnia 12 marca 2020 r.

5. Opisy stanowisk pracy w służbie cywilnej w PIW w Łodzi jak i ich wartościowanie zostało przeprowadzone zgodnie z art. 84 ust.1 u.s.c. oraz Zarządzeniem Nr 1 Prezesa Rady Ministrów dopiero w roku 2023. Więcej w sekcji: *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Wartościowania stanowisk dokonał zespół powołany przez Powiatowego Lekarza Weterynarii w dniu 18 kwietnia 2023 r. W załącznikach do protokołów z posiedzenia zespołu wartościującego stanowiska pracy zostały określone przedziały wartościowania. Dla stanowiska starszy inspektor weterynaryjny, które było obsadzone przez 11 pracowników określono różne przedziały punktowe (6/195, 6/222, 7/269, 8/313). Wynikało to z istnienia odrębnych opiów stanowiska st. inspektora wet., które były zindywidualizowane z uwzględnieniem powierzonego zakresu obowiązków, posiadanego wykształcenia i przygotowania zawodowego. Różnica pomiędzy najniższym i najwyższym wynagrodzeniem zasadniczym na tym stanowisku wynosiła 1 402 zł brutto, co stanowiło 20,6%. Wysokości wynagrodzeń zasadniczych była kształtowana z uwzględnieniem wartościowania stanowisk.

(akta kontroli str. 30-33, 716)

Wynagrodzenia zasadnicze członków korpusu służby cywilnej zostały ustalone z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej, określonego w ustawie budżetowej zgodnie z przedziałami obowiązującymi dla danej grupy stanowisk. Powiatowy Lekarz Weterynarii ustalił mnożniki kwoty bazowej, a tym samym poziom wynagrodzeń zasadniczych członków korpusu służby cywilnej uwzględniając ocenę pracy, poziom kompetencji pracowników, związanych z ich zadaniami i funkcjonowaniem urzędu, wyniki pracy oraz uwarunkowania rynku pracy. Po dokonaniu wartościowania stanowisk przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń zasadniczych członków korpusu służby cywilnej brano pod uwagę wynik wartościowania stanowisk pracy. Różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy stanowiskami pracy wynikały z ich hierarchii, a przez to motywowały do rozwoju i awansowania.

(akta kontroli str. 714)

6. Procedura naboru na stanowiska w służbie cywilnej została określona przez PLW w dniu 23 maja 2013 r. i stanowiła jeden z załączników do Programu zarządzania zasobami ludzkimi w PIW<sup>12</sup>. Szczegółowe zasady naboru ustalono zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej. Procedura ta została znowelizowana i dostosowana do zmian legislacyjnych w u.s.c. na mocy Zarządzenia nr 09/2021 PLW z 31 grudnia 2021 r., a następnie na mocy Zarządzenia nr 08/2023 PLW w sprawie procedury naboru.

Rozpoczęcie procedury naboru inicjował Powiatowy Lekarz Weterynarii. Treść ogłoszeń o naborze była zgodna z art. 28 ust. 2 u.s.c., a od października 2022 r. wymagania w nich zawarte odpowiadały opisom stanowisk pracy. Ogłoszenia zamieszczano w BIP KPRM, BIP Urzędu oraz w siedzibie Urzędu. W celu przeprowadzenia naboru PLW każdorazowo powoływał komisję, do zadań której, należała ocena spełniania wymagań formalnych ogłoszenia o naborze, sprawdzenie wiedzy, ocena doświadczenia zawodowego, przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, wyłonienie lub niewyłonienie kandydatów oraz sporządzenie protokołu z naboru, zgodnie z art. 36 ust. 1 u.s.c. Wzór protokołu był ustalony w procedurze naboru. Stosowana procedura naboru spełniała wymogi rozdziału 3 u.s.c.

(akta kontroli str. 88-95, 123-125, 278-286)

Powiatowy Lekarz Weterynarii w Łodzi, w przypadku dziesięciu badanych naborów, niezwłocznie po ich zakończeniu zamieścił w BIP Inspektoratu i KPRM ogłoszenia o ich wyniku, co było zgodne z art. 31 ust. 1 u.s.c. Ogłoszenia zawierały informacje wymagane w art. 31 ust.2 ustawy.

(akta kontroli str.157-275, 722-778, 871-960)

7. Osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej w PIW odbywały, zgodnie z art. 36 u.s.c. służbę przygotowawczą. W latach 2020-2023 służbę przygotowawczą zakończyło sześcioro pracowników.

Z przedłożonych sześciu arkuszy pierwszej oceny w służbie cywilnej wynika, że rozmowa zapoznawcza i wyznaczenie terminu złożenia sprawozdania z realizowanych zadań odbyły się w okresie krótszym niż 21 dni od zatrudnienia, tj. 10, 11, 11, 16, 9, 13 dni. W jednym przypadku potwierdzenie przeprowadzenia rozmowy wstępnej i wyznaczenia terminu na złożenie sprawozdania zostało

---

<sup>12</sup> Zarządzenie nr 05/2013 PLW w Łodzi.



podpisane przez bezpośredniego przełożonego i ocenianego po 10 miesiącach od daty rozmowy. Szczegółowy opis zawarto w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 296-319, 320-323)

Wszyscy pracownicy uzyskali pozytywne oceny postawy, zaangażowania i relacji ze współpracownikami oraz terminowości wykonywania zadań. W arkuszach pierwszej oceny w służbie cywilnej wystawionych w 2023 r. nie zawarto uzasadnienia oceny i wniosków dotyczących rozwoju zawodowego pracowników, ponieważ po zmianie wzoru formularza miały one charakter fakultatywny dla pracowników ocenionych pozytywnie „na poziomie oczekiwań”. Wszyscy pracownicy pozytywnie zaliczyli egzaminy ze służby przygotowawczej i terminowo złożyli sprawozdania z zadań realizowanych w trakcie przepracowanego okresu.

(akta kontroli str. 297-323)

8. Powiatowy Lekarz Weterynarii w Łodzi, zgodnie z art. 81 ustawy o służbie cywilnej, przeprowadzał oceny okresowe pracowników. Na 21 badanych ocen okresowych 11 członków korpusu służby cywilnej, 20 zostało sporządzonych w okresach do 24 miesięcy, a jedna po 27 miesiącach. Termin jednej oceny przedłużono zgodnie z art. 81 ust. 8 pkt 2 ustawy o .s.c. z powodu dłuższego urlopu ocenianego pracownika. Wszystkie oceny były pozytywne: na poziomie oczekiwań, powyżej oczekiwań lub znacznie powyżej oczekiwań.

(akta kontroli str. 324-434, 961-962)

9. Zarządzeniem nr 05/2013 Powiatowy Lekarz Weterynarii wprowadził Program ZZL zawierający m.in. Politykę szkoleniową i Procedurę tworzenia IPRZ. W kolejnym zarządzeniu nr 09/2021 wprowadzono Program ZZL już bez procedury tworzenia IPRZ i polityki szkoleniowej. W okresie od 2020 do 2023 r. członkowie korpusu służby cywilnej w PIW nie mieli ustalonych przez bezpośrednich przełożonych Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego. Szerzej w sekcji: *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 568)

Polityka szkoleniowa w PIW obejmowała analizę potrzeb szkoleniowych, planowanie, realizację i ocenę jakości szkoleń. Planowane szkolenia miały być związane z wykonywaną pracą i ułatwiać pracownikom realizację obowiązków i indywidualnych planów rozwoju zawodowego. Plany szkoleń miały uwzględniać priorytety szkoleniowe urzędu, wnioski dotyczące rozwoju zawodowego pracowników oraz środki finansowe przyznane na realizację szkoleń. Dopuszczano szeroki zakres form dydaktycznych, organizacyjnych i tematycznych szkoleń.

(akta kontroli str. 107-109)

Z rocznych sprawozdań DSC-SZK za lata 2020-2023 wynika, że potrzeby szkoleniowe były realizowane w ograniczonym zakresie ze względu na uwarunkowania budżetowe. Roczne wydatki szkoleniowe były ustalane przez dysponenta wyższego stopnia na poziomie 5,6 tys. zł. W 2022 i 2023 r. środki na wydatki szkoleniowe zostały zwiększone w ciągu roku do poziomu 12,5 i 27,2 tys. zł, dzięki czemu zwiększono zakres szkoleń. Pracownicy inspektoratu otrzymywali też możliwość udziału w szkoleniach organizowanych przez inne ośrodki weterynaryjne. W 2020 r. zrealizowano w 50% zgłoszone potrzeby szkoleniowe, realizując szkolenia dla dziewięciu pracowników. W 2021 szkolenia objęły osiem osób, w 2022 r. 11 (21 szkoleń), a w 2023 r. 27 osób (155 szkoleń). Szkolenia miały formę stacjonarną lub

online i obejmowały ekonomię i finanse, prawo i administrację oraz tematy specjalistyczne.

Pomimo corocznego zgłaszania uczestnictwa w szkoleniach centralnych organizowanych przez Szefa Służby Cywilnej, pracownicy PIW w Łodzi nie otrzymali możliwości udziału w szkoleniach priorytetowych, dotyczących np. etyki w służbie cywilnej i przeciwdziałania korupcji oraz standardów skutecznej i sprawnej pracy w administracji. Nie organizowano szkoleń wewnętrznych dla członków k.s.c. z wyjątkiem szkoleń z zakresu bhp i ppoż dla 13 uczestników w 2023 r.

(akta kontroli str. 598-600, 619-625, 646-653, 670-678)

Powiatowy Lekarz Weterynarii wyjaśniła, że podstawą do skierowania lub nieskierowania pracownika na szkolenie była analiza potrzeb szkoleniowych pracowników oparta m.in. o opisy stanowisk pracy oraz wyniki oceny okresowej danego pracownika, potrzeby pracowników i cele i możliwości urzędu. Niewystarczające środki finansowe były przyczyną niepełnej realizacji planów szkoleniowych w latach 2020-2023.

(akta kontroli str. 987-988)

10. Zgodnie z Regulamin przyznawania nagród pracownikom PIW w Łodzi, nagrody dla pracowników miały być przyznawane z funduszu nagród na koniec roku za osiągnięcia w pracy zawodowej. Wysokość nagród miała być uzależniona od ilości, jakości i złożoności wykonywanej pracy, samodzielności i zaangażowania pracownika. Warunkiem przyznania nagrody było przestrzeganie regulaminu i dyscypliny pracy, osiąganie dobrych wyników, podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Podstawowymi przesłankami oceny wypełniania obowiązków służbowych były nienaganność, prawidłowa organizacja czasu pracy, terminowe rozliczanie się z realizacji zadań, przejawianie inicjatywy w podejmowaniu działań służbowych, współdziałanie w wykonywaniu zadań zespołowych, przestrzeganie stosowanie przepisów prawa, pogłębianie wiedzy fachowej i uczestnictwo w różnych formach szkolenia. Od 2022 r. w miejsce nagrody rocznej wprowadzono nagrody półroczne, przyznawane na analogicznych zasadach.

(akta kontroli str. 105-106, 133-134)

Z zestawienia nagród przyznanych pracownikom PIW w latach 2020-2023 wynika, że w 2020 r. nagrody przyznawano dwukrotnie w wysokości od 200 zł do 10 000 zł, w 2021 r. jednokrotnie w wysokości od 2 000 zł do 8 000 zł, w 2022 r. dwukrotnie w wysokości od 1 000 do 12 500 zł, a w 2023 r. dwukrotnie w wysokości od 2 000 do 11 000 zł. Nagrody były przyznane na podstawie art. 93 ustawy o służbie cywilnej dla wszystkich pracowników, z wyjątkiem trzech przypadków w 2020 r, jednego w 2021 r. i dwóch w 2022 r.

(akta kontroli str. 582-585)

Przyczyną nieprzyznania nagród w 2020 roku była długotrwała nieobecność z powodów zdrowotnych oraz niewystarczające zaangażowanie w powierzone obowiązki, konsekwencją czego było rozwiązanie umowy o pracę. W II półroczu 2022 roku nie otrzymały nagrody dwie osoby, które rozpoczęły pracę w grudniu 2022 roku.

(akta kontroli str. 965)

Wysokość nagród przyznawanych pracownikom w poszczególnych komórkach organizacyjnych była zazwyczaj zróżnicowana. Przykładowo w I półr. 2023 r. sześciu pracowników Zespołu ds. bezpieczeństwa żywności, pasz i utylizacji otrzymało nagrody w wysokości od 6 000 do 7 000 zł, siedmiu pracowników Zespołu ds. zdrowia

i ochrony zwierząt otrzymało nagrody w wysokości od 2 000 do 7 000 zł, siedmiu pracowników Zespołu ds. finansowo-księgowych otrzymało nagrody w wysokości od 2 000 do 8 000 zł, a trzech pracowników Zespołu ds. administracyjnych otrzymało nagrody w jednolitej wysokości 4 000 zł.

(akta kontroli str. 582-585)

Pracownicy otrzymywali pisemną informację o wysokości przyznanej nagrody, która nie zawierała uzasadnienia, bowiem Regulamin zasad i trybu przyznawania nagród w PIW w Łodzi nie przewidywał pisemnego uzasadnienia przyznania lub nieprzyznania nagrody.

Powiatowy Lekarz Weterynarii wyjaśniła, że zróżnicowanie wysokości przyznanych nagród w I półroczu 2023 roku w zespołach PIW, zależało od sposobu wykonywania przydzielonych obowiązków służbowych. Premiowano przejawianie większej samodzielności, inicjatywy, zaangażowania w realizację zadań jednostki, terminowe rozliczanie się z przydzielonych zadań, stopnia odpowiedzialności na danym stanowisku, sposobu podejścia do samokształcenia i pogłębiania wiedzy z zakresu swoich obowiązków. Najniższą nagrodę otrzymał pracownik, który przez dłuższy czas był nieobecny co spowodowało, że nie wywiązał się z realizacji przydzielonych zadań, a także pracownicy nowo zatrudnieni, zdobywający doświadczenie zawodowe. Przyznanie nagrody pracownikowi równoznaczne było ze spełnieniem przez niego warunków określonych w regulaminie oraz z osiągnięciami w pracy zawodowej, zaangażowaniem w realizację zadań jednostki oraz osiągnięciem dobrych wyników w wykonywaniu powierzonych obowiązków służbowych. Zgodnie z regulaminem, nagrody nie były przyznawane pracownikom, którzy byli zatrudnieni krócej niż cztery miesiące. Czynnikiem, które wpływały na wysokość ustalania nagród było wynagrodzenie zasadnicze, zakres wykonywanych obowiązków służbowych, złożoność pracy, odpowiedzialność, samodzielność.

(akta kontroli str. 718-719, 779-825, 1014)

W okresie objętym kontrolą w PIW nie były stosowane pozafinansowe sposoby motywacji pracowników. W Programie ZZL na lata 2022-2024 zaplanowano opracowanie niematerialnych narzędzi motywacyjnych w 2024 r.

(akta kontroli str. 22)

Zarządzeniem nr 07/2022 z dnia 4 lipca 2022 r. Powiatowy Lekarz Weterynarii wprowadził zasady przyznawania dodatków zadaniowych. Dodatki zadaniowe były przyznawane na czas wykonywania dodatkowych zadań innych niż zadania stałe (w związku z nieobecnościami, vacatami lub nieprzypisanymi do stanowisk) lub tożsamy w okresie nasilenia zadań, nieobecności lub vacatów. Przyznanie dodatku było potwierdzane pisemnie z określeniem rodzaju i charakteru dodatkowych zadań oraz ilości i nasilenia. Przy ustalaniu miesięcznej wysokości dodatku zadaniowego uwzględniano wysokość stosowanych już dodatków w takich samych lub podobnych zadaniach, wysokość wynagrodzenia zastępowanego pracownika oraz możliwości finansowe Inspektoratu. Wysokość dodatku nie mogła przekraczać 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

(akta kontroli str. 75-136)

Analiza dodatków zadaniowych przyznanych pięciu pracownikom w okresie 2020-2023 wykazała, że były one przyznane zgodnie z ww. zasadami, a osoby te wykonywały dodatkowe zadania, wynikające z okresowego spiętrzenia pracy lub nieobecności innych pracowników. Uzasadnieniem przyznania dodatków była m.in.

likwidacja ogniska ASF, udział w spotkaniach z sołtysami w związku z HPAI i ASF, sporządzenie zestawień w systemie VETLIK z pobranych przez współpracujących lekarzy prób krwi w kierunku chorób zakaźnych zwierząt, realizacja nowych zadań po zmianie przepisów prawnych, sprawozdawczość roczna i organizowanie szkoleń dla rolników i lekarzy. Wysokość dodatków zadaniowych wynosiła od 300 zł do 5 000 zł miesięcznie.

(akta kontroli str. 435-564, 1064)

11. Zasady awansowania pracowników zostały określone w Programie zarządzania zasobami ludzkimi w PIW w Łodzi na lata 2013-2016 oraz w Programie ZZL na lata 2022-2024. Kandydaci do awansowania powinni wykazać się szczególnymi osiągnięciami na dotychczasowym stanowisku pracy oraz posiadać wiedzę, umiejętności predyspozycje i doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania zadań na stanowisku, na które kandydują, a także spełniać wymagania określone w opisie stanowiska pracy. Awansowanie pracownika mogło odbywać się w ramach zajmowanego stanowiska poprzez przesunięcie mnożnika kwoty bazowej służącej do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego do górnej granicy przedziału punktowego, do którego przyporządkowane jest stanowisko. W przypadku stanowisk kierowniczych preferowany był awans wewnętrzny. Procedura naboru wewnętrznego stanowiła załącznik do Programu ZZL.

(akta kontroli str. 76-82, 86-87, 113-117, 121-122)

W badanym okresie dokonano siedmiu awansów w 2021 r. i czterech w 2022 r.

(akta kontroli str. 23)

Analiza dokumentacji dotyczącej pięciu awansów stanowiskowych wykazała, że awansowane osoby uzyskały oceny okresowe na poziomie 4, tzn. powyżej oczekiwań. Dokumentami potwierdzającymi awans zawodowy były porozumienia zmieniające lub angaże, zawierane na wniosek bezpośrednich przełożonych pracownika.

(akta kontroli str. 416-434, 1009-1013, 1015-1039)

12. Powiatowy Lekarz Weterynarii nie powołał w PIW komisji dyscyplinarnej i rzecznika dyscyplinarnego. W zakresie dyscypliny pracy obsługiwał inspektoraty powiatowe Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Łodzi.

(akta kontr. str. 568)

13. W latach 2020-2023 w PIW w Łodzi nie odnotowano żadnego przypadku mobbingu.

(akta kontr. str. 568)

14. Zgodnie z Regulaminem pracy PIW w Łodzi wprowadzonym zarządzeniem nr 03/2019 z 15 kwietnia 2019 r. oraz zarządzeniem 07/2023 r. z dnia 1 czerwca 2023 r. w urzędzie obowiązywał czas pracy 8 godzin na dobę w godzinach 7.30 – 15.30, średnio 40 godzin na tydzień. Od dnia 3 stycznia 2024 r. został wprowadzony system dyżurów raz w tygodniu do godz. 18. Regulamin pracy z dnia 1 czerwca 2023 r. dopuszczał przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę przy zachowaniu

tygodniowego wymiaru pracy do 40 godzin w okresie rozliczeniowym do 8 tygodni. Powyższe rozwiązanie było zgodne z art. 97 u.s.c.

Zgodnie z treścią §18 regulaminu pracy, praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy była traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych, która mogła być świadczona tylko na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego pracownika w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo w celu ochrony mienia lub usunięcia awarii oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługiwał czas wolny w tym samym wymiarze. W PIW zaewidencjonowano pracę w godzinach nadliczbowych trzech członków korpusu s.c.

Pracownicy otrzymywali pisemne polecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych lub też w porozumieniu z przełożonym wykonywali pilne czynności poza godzinami pracy. Na wniosek pracownika pracodawca niezwłocznie udzielał czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

(akta kontr. str. 687-696, 699-704)

Powiatowy Lekarz Weterynarii oświadczyła, że konieczność pracy w innych godzinach niż ustalone regulaminem pracy była organizowana każdorazowo indywidualnie w sposób, który nie powodował godzin nadliczbowych dla pracownika. Były to przypadki incydentalne, uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy min. zwalczanie ogniska choroby ASF.

(akta kontroli str. 1044)

15. PLW w Łodzi corocznie składał wymagane sprawozdania: DSC-OCK Oceny pracownicze, kompetencje miękkie i WLB, DSC-SZK Szkolenia, DSC-DYS Dodatkowe zatrudnienie, odpowiedzialność dyscyplinarna i praca w godzinach nadliczbowych, niektóre zagadnienia kadrowe oraz DSC-NAB Nabór i wyższe stanowiska. Dane wykazane w sprawozdaniach za 2022 r. były zgodne z ewidencją księgową i dokumentacją kadrową, a sprawozdania zostały złożone w terminie w dniu 28 stycznia 2023 r.

(akta kontroli str. 592-686, 1040-1043)

16. W opinii Powiatowego Lekarza Weterynarii w Łodzi liczba pracowników, a szczególnie lekarzy weterynarii nadal pozostawała zbyt mała do realizacji zadań inspektoratu. Zarobki oferowane lekarzom weterynarii za pracę w PIW były od wielu lat niższe w porównaniu z osiąganymi przez lekarzy wet. wykonujących zadania zlecone przez PLW np. badanie mięsa czy kontrolę zwierząt w obrocie. Większość lekarzy wet. wybierała lepiej płatne zajęcia w dużych zakładach mięsnych, w tym ubojniach i przetwórnich. Nastąpiła poprawa w zatrudnieniu pracowników PIW bez tytułu lekarza weterynarii, jednak osoby te nie są uprawnione do wykonywania wielu czynności inspekcji weterynaryjnej, jak badanie mięsa, pobieranie niektórych prób do badań, certyfikacja świadectw zdrowia, dochodzenia epizootyczne lub kontrole dobrostanu zwierząt.

(akta kontroli str. 581)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

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

1. W Inspektoracie, w okresie styczeń 2020 – wrzesień 2022 nie zostały sporządzone, wbrew postanowieniom art. 84 ust.1 u.s.c. oraz § 1 ust. 1 zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów, opisy stanowisk. Obowiązek w tym zakresie został zrealizowany dopiero w październiku 2022 r., przy czym do sporządzenia opisów zastosowano wzór stanowiący załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 1 Prezesa Rady Ministrów w brzmieniu pierwotnym. W kwietniu 2023 r. forma opisów stanowisk została dostosowana do obowiązującego wzoru opisu stanowiska pracy (wprowadzonego Zarządzeniem nr 57 Prezesa Rady Ministrów zmieniającym zarządzenie w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej z dnia 24 lipca 2015 r.<sup>13</sup>). Ponadto wartościowanie wszystkich stanowisk zostało przeprowadzone dopiero w dniu 18 kwietnia 2023 r.

(akta kontroli str. 150-275, 717-721)

Powiatowa Lekarka Weterynarii wyjaśniła, że obejmując obowiązki PLW od dnia 1 listopada 2021 r. zapoznała się z organizacją pracy PIW i stwierdziła konieczność dokonania opisu stanowisk pracy i ich wartościowania. Sukcesywnie w 2022 i 2023 r. uzupełniono braki w tym zakresie. Występujące do 2022 r. problemy z fluktuacją kadr i obsadzeniem wolnych stanowisk pracy, w tym również kierowniczych, mogły wpłynąć na opóźnienia w sporządzeniu opisów i wartościowaniu stanowisk pracy.

(akta kontroli str. 691, 1063)

2. W Urzędzie, w latach 2020-2021, nie dokonano aktualizacji Programu ZZL, przyjętego w 2013 r. i stosowanego do końca 2021 r., choć taki obowiązek wynikał ze standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej wprowadzonych zarządzeniami Szefa Służby Cywilnej nr 3 z dnia 30 maja 2012 r., a następnie nr 6 z dnia 12 marca 2020 r. oraz z pkt. 5 Programu ZZL w PIW w Łodzi.

(akta kontroli str. 712-713)

Powiatowy Lekarka Weterynarii, wyjaśniając brak aktualizacji programu stwierdziła, że procedury zawarte w Programie ZZL nie uległy zmianie i były kontynuowane do 2021 r. Aktualizacja została dokonana poprzez zastąpienie programu z 2013 r. nowym Programie ZZL w dniu 31 grudnia 2021 r. na mocy zarządzenia nr 09/2021 PLW.

(akta kontroli str. 75-134, 294)

3. W Inspektoracie, pomimo obowiązku wynikającego z art. 108 ustawy o służbie cywilnej, nie opracowano dla każdego członka służby cywilnej indywidualnego programu rozwoju zawodowego.

(akta kontroli str. 987-988)

Powiatowy Lekarka Weterynarii w Łodzi wyjaśniła, że w latach 2013-2021 procedura tworzenia IPRZ nie była realizowana ze względu na niewystarczające środki finansowe urzędu. Tworząc dla każdego z członków korpusu służby cywilnej IPRZ, jednostka zobowiązuje się do realizacji celów określonych w programie. Środki finansowe, jakie na szkolenia otrzymał PIW w minionych latach były bardzo ograniczone. W związku z powyższym Powiatowy Lekarka Weterynarii nie był w stanie wszystkim pracownikom zapewnić udziału w szkoleniach, a to spowodowałoby, że nie wywiązałby się z realizacji planowanych działań rozwojowych ustalonych w IPRZ pracownika. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku awansu zawodowego, który powinien wiązać się ze wzrostem wynagrodzenia. Również w tej kwestii urząd

---

<sup>13</sup> M.P. z 2015 r. poz. 724

miał ograniczone możliwości awansu finansowego ze względu na ograniczone środki finansowe na wynagrodzenia. Zgodnie z Zarządzeniem nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, Urzędy, które zatrudniają powyżej 50 członków korpusu służby cywilnej mają obowiązek określić zasady opracowywania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego, a mniejsze urzędy nie musiały tego robić, a jedynie przygotować IPRZ. W związku z powtarzającą się sytuacją finansową w latach kolejnych procedura tworzenia IPRZ nie została uwzględniona w Programie ZZL wprowadzonym Zarządzeniem nr 09/2021 PLW. Utworzenie IPRZ dla każdego z pracowników nie było możliwe z powodu braku pewności, że odpowiednio wysokie środki finansowe zostaną przyznane na potrzeby szkoleniowe w kolejnych latach. Jednostka mogła zaciągnąć zobowiązania tylko do wysokości wynikających z planu wydatków, a przekroczenie planu finansowego byłoby naruszeniem dyscypliny finansów publicznych. Ze względu na zatrudnienie poniżej 50 członków korpusu służby cywilnej, nie określono zasad opracowywania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego pracowników w latach 2020-2023 roku. Do planowania potrzeb rozwojowych wykorzystywano oceny okresowe pracowników.

(akta kontroli str. 568)

Najwyższa Izba Kontroli nie podziela w pełni powyższej argumentacji wskazując, że IPRZ nie dotyczą wyłącznie potrzeb szkoleniowych, ale całościowego rozwoju zawodowego pracowników, w tym np. możliwości samokształcenia bądź możliwości awansu.

4. Dokumentacja dotyczącej odbycia służby przygotowawczej przez jednego z sześciu pracowników została sporządzona nierzetelnie, ponieważ stwierdzono rozbieżność pomiędzy faktyczną datą przeprowadzenia rozmowy wstępnej z kandydatem do służby cywilnej (w dniu 14 marca 2023 r.) i datą jej potwierdzenia przez bezpośredniego przełożonego i ocenianego po 10 miesiącach od daty rozmowy (tj. w dniu 24 stycznia 2024 r.).

(akta kontroli str. 296-311, 320-321)

Główna Księgowa PIW wyjaśniła, że data przeprowadzenia rozmowy wstępnej została błędnie potwierdzona, gdyż pomyłkowo wpisano datę przeprowadzenia rozmowy oceniającej.

(akta kontroli str. 1058)

## **IV. Uwagi i wnioski**

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag, przedstawiając na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, następujące wnioski:

Wnioski

1. Opracowanie indywidualnych programów rozwoju zawodowego.
2. Skorygowanie dokumentacji dotyczącej służby przygotowawczej i pierwszej oceny pracownika na stanowisku referenta ds. finansowych.

## **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*

Włodzimierz Zegadło  
Doradca ekonomiczny

*/podpisano elektronicznie/*

Delegatura NIK w Łodzi

p.o. Dyrektor  
Piotr Walczak

*/podpisano elektronicznie/*



