



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Szczecinie

LSZ.410.2.3.2025

Pani
dr n.med. Małgorzata Domagała-Dobrzycka
Zachodniopomorski Państwowy Wojewódzki
Inspektor Sanitarny

Wojewódzka Stacja
Sanitarno-Epidemiologiczna w Szczecinie
ul. Spedytorska 6/7
70-632 Szczecin

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.441.144.2025 Zespołu Orzekającego Komisji
Rozstrzygającej Najwyższej Izby Kontroli z 29 września 2025 r.

P/25/067 – Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Szczecinie
ul. Jacka Odrowąża 1, 71-420 Szczecin
tel. 48918313900, lsz@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Szczecinie ¹ , ul. Spedytorska 6/7, 70-632 Szczecin.
Kierownik jednostki kontrolowanej	dr n.med. Małgorzata Domagała-Dobrzycka, Zachodniopomorski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny w Szczecinie, Dyrektor Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Szczecinie ² , od 17 grudnia 2017 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	Zarządzanie zasobami ludzkimi.
Okres objęty kontrolą	Lata 2021-2024, z uwzględnieniem dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, 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 ³ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Szczecinie.
Kontrolerzy	1. Sylwia Krawczyk, doradca ekonomiczny, upoważnienie do kontroli nr LSZ/19/2025 z 9 stycznia 2025 r. 2. Maria Kowalewska, starszy inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LSZ/27/2025 z 14 stycznia 2025 r.

(akta kontroli str. 1-8)

II. Ocena ogólna⁴ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA	<p>Najwyższa Izba Kontroli⁵ ocenia, że zarządzanie zasobami ludzkimi przez Wojewódzką Inspektor w latach 2021-2024 było na ogół prawidłowe i rzetelne.</p> <p>Zasoby ludzkie w Wojewódzkiej Stacji były adekwatne do wykonywanych zadań, a niezrealizowanie wszystkich zaplanowanych działań, w tym kontroli nadzorowanych przez WSSE obiektów, nie wynikało z niedostatecznej liczby pracowników (jedną z zasadniczych przyczyn były ograniczenia związane z epidemią COVID-19). Dyrektor WSSE podejmował działania w kierunku zapewnienia odpowiedniej obsady kadrowej w Wojewódzkiej Stacji. Był to proces ciągły realizowany w drodze rekrutacji. Nabory na wolne stanowiska pracy w WSSE były prowadzone na ogół rzetelnie, z wyjątkiem jednego</p>
---------------------	---

¹ Dalej: Wojewódzka Stacja lub WSSE.

² Dalej: Wojewódzka Inspektor lub Dyrektor WSSE.

³ Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: ustawa o NIK.

⁴ NIK formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁵ Dalej: NIK.

przypadku (na 25 zbadanych), w którym nie zapewniono rzetelnego zweryfikowania kwalifikacji zawodowych kandydata na audytora wewnętrznego odnoszących się do wymogów określonych w art. 286 ust. 1 pkt 5 lit.d w związku z art. 286 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych⁶.

Przyjęte w jednostce procedury w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi opracowano w sposób prawidłowy i rzetelny, a pracownicy, w tym nowozatrudnieni, zostali z nimi zapoznani.

Planowanie i realizacja szkoleń były rzetelnie dokumentowane. Przeważającej liczby szkoleń nie ujęto w rocznych planach, a wynikały one z bieżących potrzeb jednostki oraz pojawiających się w trakcie roku informacji o organizowaniu szkoleń przez Głównego Inspektora Sanitarnego⁷ i podmioty zewnętrzne. Niepełna realizacja planowanych wydatków na szkolenia wynikała głównie z ograniczeń wynikających z epidemii COVID-19 oraz ich realizacji za pośrednictwem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, w tym również w latach 2023-2024.

Zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami wewnętrznymi oceny okresowe wszystkich pracowników przeprowadzano w sposób formalny jedynie przed podjęciem decyzji w sprawie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony⁸. Nieformalne oceny pracowników zawarte były w pismach kierowników komórek organizacyjnych kierowanych do Dyrektora WSSE w związku z propozycją przedłużenia umowy o pracę, zmianę stanowiska/awans lub we wnioskach bezpośrednich przełożonych o przyznanie dodatków motywacyjnych i premii.

W WSSE stosowano różne formy motywowania pracowników: specjalne dodatki motywacyjne (w 2021 r. i 2023 r.), dodatki specjalne dla pracowników wykonujących czynności kontrolne, premie regulaminowe i uznaniowe (motywacyjne). Zdaniem NIK, przyjęte zasady przyznawania pracownikom premii regulaminowej, chociaż zgodne z obowiązującymi przepisami⁹, spełniały ograniczoną funkcję motywacyjną, ponieważ premie te otrzymywali co miesiąc niemal wszyscy pracownicy (w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego). Motywować mogły natomiast premie uznaniowe w wysokości do 40% wynagrodzeń zasadniczych, a od 14 lutego 2022 r. – nawet do 90%.

NIK stwierdziła przypadki nienależnego przyznania i wypłacenia w latach 2021-2022 dodatków specjalnych za wykonywanie czynności kontrolnych, o których mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2002 r. w sprawie trybu przyznawania pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne dodatku specjalnego do wynagrodzenia oraz wysokości tego dodatku¹⁰, w łącznej kwocie 80,07 tys. zł pięciu pracownikom, którzy nie wykonywali czynności uprawniających do otrzymania takich dodatków.

Awansowanie pracowników odbywało się zgodnie z przyjętymi regulacjami wewnętrznymi.

⁶ Dz.U. z 2024 r. poz. 1530, ze zm. Dalej: ufp.

⁷ Dalej: GIS.

⁸ Procedury te zmieniono w grudniu 2024 r.

⁹ Tj. rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz.U. z 2025 r. poz. 518). Dalej: rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania.

¹⁰ Dz. U. z 2021 r. poz. 2243. Dalej: rozporządzenie w sprawie dodatku specjalnego.

Prawidłowo i rzetelnie rozliczano pracę w godzinach nadliczbowych. Na ogół przestrzegano obowiązku zapewnienia odpoczynków dobowych wynoszących co najmniej 11 godzin. Wyjątek stanowiły incydentalne przypadki niezapewnienia tego odpoczynku w styczniu 2022 r. Stwierdzono też, że w 2021 r. oraz w styczniu 2022 r. miesięczna ewidencja czasu pracy prowadzona była nierzetelnie.

W WSSE bezzwłocznie podejmowano działania naprawcze w przypadku nieprawidłowości w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi stwierdzonymi podczas kontroli podmiotów zewnętrznych.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego kontrolowanej działalności

OBSZAR 1. Zarządzanie zasobami ludzkimi

Opis stanu faktycznego

1.1. Stan i struktura zatrudnienia w WSSE przedstawiały się następująco:

- łącznie wszyscy pracownicy – 204 osoby/204 etaty (na dzień 1 stycznia 2021 r.); 195 osób/193,90 etatów (na dzień 31 grudnia 2024 r.); w tym:
- Wojewódzki Inspektor i zastępca – dwie osoby/dwa etaty (w latach 2021-2024);
- pozostali pracownicy wykonujący zawód medyczny oraz inni pracownicy, których praca pozostaje w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych¹¹ – 170 osób/170 etatów (2021 r.); 157 osób/157 etatów (2024 r.);
- pracownicy administracyjni, techniczni, ekonomiczni, gospodarczy i obsługi¹² – 32 osoby/32 etaty (2021 r.); 36 osób/34,90 etatów (2024 r.).

Zatrudnienie w ww. okresie zmniejszyło się o dziewięć osób/10,1 etatów¹³.

(akta kontroli str. 33)

W kontrolowanych latach wynagrodzenia w WSSE wzrosły znacząco. Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz całkowite brutto wg stanu na 31 grudnia roku 2021 i 2024 wynosiło odpowiednio:

- Wojewódzki Inspektor i zastępca: 7 625,00 zł (24 380,26 zł) i 12 120,00 zł (35 151,82 zł);
- pracownicy medyczni: 4 977,37 zł (8 482,16 zł) i 9 190,92 zł (14 739,52 zł);
- pracownicy obsługi: 4 798,61 zł (10 529,16 zł) i 8 158,08 zł (14 582,58 zł).

Średnia wynagrodzeń zasadniczych oraz całkowitych brutto wynosiła odpowiednio: 4 976,17 zł (10 450,94 zł) i 9 030,28 zł (14 919,90 zł), a mediana tych wynagrodzeń – 4 976,17 zł (10 476,87) i 9 081,51 zł (15 004,54 zł).

(akta kontroli str. 1976)

Dyrektor podejmował działania w kierunku zapewnienia w WSSE odpowiedniej obsady kadrowej. Przeprowadzono ogółem 41 naborów na wolne stanowiska pracy¹⁴, z czego 36 (87,8%) zakończyło się wyborem kandydata.

Liczba etatów pracowników, w przypadku których ustał stosunek pracy, wyniosła łącznie 42,75¹⁵.

¹¹ Dalej: pracownicy medyczni.

¹² Dalej: pracownicy obsługi.

¹³ W grupie pracowników medycznych – zatrudnienie zmalało o 13 osób/etatów; w grupie pracowników obsługi – wzrosło o cztery osoby/2,9 etatu.

¹⁴ Z tego w 2021 r. – 13, w 2022 r. – 11, w 2023 r. – 11, w 2024 r. – sześć.

¹⁵ Z tego w 2021 r. – 11, w 2022 r. – 11, w 2023 r. – 14,75, w 2024 r. – sześć.

Głównymi przyczynami ustania stosunku pracy pracowników w kontrolowanym okresie były odejścia na emeryturę, przejścia do innych jednostek organizacyjnych Inspekcji Sanitarnej, upływ czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, zmiana miejsca zamieszkania lub (incydentalnie) wypowiedzenie umowy przez pracownika.

Różnica między liczbą odejść (rozwiązania stosunku pracy) a liczbą skutecznie przeprowadzonych naborów wyniosła łącznie 6,75 etatów.

(akta kontroli str. 139-140, 614-643)

1.2. Procesy planowania celów i zadań WSSE oraz planowania zasobów ludzkich regulowało m.in. zarządzenie nr 110.6.2014 Dyrektora WSSE z 3 marca 2014 r. w sprawie zasad funkcjonowania kontroli zarządczej w WSSE¹⁶.

Na podstawie załącznika nr 1 do ww. zarządzenia, należało określić m.in. cele, najważniejsze zadania służące osiągnięciu celu, mierniki określające stopień realizacji celu¹⁷, proponowane działania korygujące. Należało też sporządzić arkusz identyfikacji, oceny oraz określenia metody przeciwdziałania ryzyku. Wśród zidentyfikowanych ryzyk dotyczących obszaru zarządzania zasobami ludzkimi wskazano m.in.: duży wskaźnik zachorowalności wśród pracowników; rozwiązanie umowy o pracę; wypadek podczas pracy; brak komunikacji wewnętrznej. Za planowane metody przeciwdziałania ryzyku uznano np.: analizowanie struktury zatrudnienia, podziału zadań powierzanych do realizacji; stosowanie zastępstw; upoważnianie kilku osób do wykonywania określonego badania; bieżące przekazywanie pracownikom harmonogramów zadań; monitorowanie realizacji harmonogramów; zapewnienie środków ochrony osobistej; szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Identyfikację i analizę ryzyk aktualizowano raz na kwartał.

(akta kontroli str. 426-430)

W latach 2021-2024 w WSSE określono następujące podzadania/działania służące realizacji celów oraz mierniki ich osiągnięcia:

- *20.5.1.W Profilaktyka zdrowotna i promocja zdrowego trybu życia:* (cel) upowszechnianie wiedzy dotyczącej promocji i ochrony zdrowia; (miernik) w 2021 r. - liczba działań podejmowanych w ramach programów i akcji o charakterze profilaktycznym w danym roku do liczby uczestników tych działań (w szt./os.); w latach 2022-2024 - relacja procenta podejmowanych działań w ramach programów i akcji o charakterze profilaktycznym w danym roku w odniesieniu do procenta osób objętych tymi działaniami (procent/procent);
- *20.5.1.2.W Oświata zdrowotna wykonywana przez państwową inspekcję sanitarną:* (cel) upowszechnianie wiedzy dotyczącej chorób i promowanie zachowań prozdrowotnych; (miernik) w 2021 r. - liczba działań podejmowanych w ramach programów (interwencji programowej) o charakterze profilaktycznym w danym roku do liczby uczestników tych działań (w szt./os.); w latach 2022-2024 - relacja procenta podejmowanych

¹⁶ Zmienione zarządzeniami Dyrektora WSSE nr 110.23.2014 z 14 maja 2014 r. nr 110.9.2015 z 12 marca 2015 r.; nr 110.34.2015 z 10 grudnia 2015 r. (w sprawie zmiany zasad funkcjonowania kontroli zarządczej). Dalej: zarządzenie w sprawie kontroli zarządczej.

¹⁷ W tym: nazwę miernika; planowaną wartość miernika do osiągnięcia na koniec roku, którego plan dotyczył; uzyskaną wartość miernika na koniec okresu sprawozdawczego (narastająco).

- działań w ramach programów o charakterze profilaktycznym w danym roku w odniesieniu do procenta uczestników tych działań (procent/procent);
- 20.5.2.W *Nadzór sanitarny i działalność kontrolno-inspekcyjna*: (cel) egzekwowanie stosowania przepisów prawa dotyczących standardów higieniczno-sanitarnych na nadzorowanym terenie; (miernik) liczba działań podejmowanych w ramach zapobiegawczego oraz bieżącego nadzoru sanitarnego (w szt.);
 - 20.5.2.1.W *Bieżący nadzór sanitarny*: (cel) nadzór nad stosowaniem standardów sanitarno-higienicznych w obiektach nadzorowanych; (miernik) % kontroli, podczas których stwierdzono, iż stan sanitarno-higieniczny obiektów nie jest zachowany (stosunek procentowy);
 - 20.5.2.3.W *Zapobiegawczy nadzór sanitarny*: (cel) zapewnienie stosowania właściwych standardów sanitarno-higienicznych; (miernik) liczba zajętych stanowisk (w szt.);
 - 20.5.4.W *Ochrona zdrowia przed szkodliwym wpływem czynników środowiskowych*: (cel) ograniczenie negatywnych skutków zdrowotnych wpływu czynników środowiskowych; (miernik) liczba przeprowadzonych badań (w szt.);
 - 20.5.4.6W *Badania wody, żywności, materiałów i wyrobów do kontaktu z żywnością, kosmetyków i innych czynników mających wpływ na zdrowie ludzi oraz badania mikrobiologiczne ludności*: (cel) pozyskanie danych na temat czynników mających wpływ na zdrowie ludzi; (miernik) liczba wykonanych oznaczeń laboratoryjnych (w szt.).

(akta kontroli str. 441-493)

W latach 2021-2022 nie zrealizowano czterech¹⁸ z siedmiu mierników. Zwiększono jednocześnie liczbę działań w innych obszarach, tj. profilaktyka zdrowotna i promocja zdrowego trybu życia, czy oświata zdrowotna.

Jako przyczynę nieosiągnięcia i przekroczenia mierników w latach 2021-2022 wskazano sytuację epidemiczną COVID-19.

(akta kontroli str. 441-487)

Z analizy dokumentów dotyczących stopnia realizacji kontroli w latach 2021-2022 wynika, że przyczynami niepodjęcia kontroli były również w licznych przypadkach m.in.: podjęcie informacji, że podmiot nie prowadzi badań w danym zakresie; zmiana terminu kontroli; zlikwidowanie/zaprzestanie działalności podmiotu; uchylene rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 18 lutego 2011 r. w sprawie warunków bezpiecznego stosowania promieniowania

¹⁸ W 2021 r. - bieżącego i zapobiegawczego nadzoru sanitarnego, a także ochrony zdrowia przed szkodliwym wpływem czynników środowiskowych oraz badań wody, żywności, materiałów i wyrobów do kontaktu z żywnością, kosmetyków i innych czynników.

W 2022 r. - nadzoru sanitarnego i działalności kontrolno-inspekcyjnej, bieżącego i zapobiegawczego nadzoru sanitarnego oraz profilaktyki zdrowotnej i promocji zdrowego trybu życia.

jonizującego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej¹⁹; wygaszenie zezwoleń.

(akta kontroli str. 441-556)

W 2023 r. nie zrealizowano trzech mierników²⁰, natomiast w 2024 r. – dwóch²¹. Znacznie zwiększono natomiast działania w zakresie nadzoru sanitarnego: w 2023 r. – 1 814 (z 1 436), a w 2024 r. – 1 601 (z 1 462) zaplanowanych czynności kontrolnych podejmowanych w ramach zapobiegawczego oraz bieżącego nadzoru sanitarnego.

Wojewódzka Stacja jako przyczyny nieosiągnięcia mierników w latach 2023-2024 wskazała m.in. wygaszanie niektórych programów krajowych, zmniejszoną liczbę badań wynikających z braku zatruć pokarmowych, czy w kierunku identyfikacji wirusów oddechowych.

(akta kontroli str. 441-487)

W latach 2021-2024 liczba zaplanowanych i wykonanych kontroli w obiektach będących pod nadzorem sanitarnym WSSE przedstawiała się następująco:

- w 2021 r. zaplanowano 168 kontroli, wykonano - 163;
- w 2022 r. zaplanowano 174 kontrole, wykonano - 148;
- w 2023 r. zaplanowano 134 kontrole, wykonano - 202;
- w 2024 r. zaplanowano 134 kontrole, wykonano - 192.

(akta kontroli str. 565)

Dyrektor WSSE wyjaśniła: (...) *Harmonogram kontroli i jego wykonanie nie jest w sposób bezpośredni powiązany z odchyleniami mierników, pomimo tego, że w obydwu przypadkach mamy do czynienia z kontrolami. Niewykonanie harmonogramu nie przekłada się na niewykonanie mierników. Jeżeli z jakichś powodów kontrole z harmonogramu nie zostaną wykonane, to w ich miejsce powinny zostać podjęte inne działania zgodnie z obowiązującymi procedurami, najczęściej są to inne kontrole. W związku z tym niewykonanie harmonogramu, z którym najczęściej mamy do czynienia (w większości przypadków nie jest możliwym wykonanie w 100%), nie przekłada się na niewykonanie mierników, a często wręcz przeciwnie, w szczególności, jeżeli niewykonanie harmonogramu wynika z konieczności podjęcia innych, nieprzewidzianych na etapie planowania działań. W takim przypadku harmonogram pozostaje niewykonany, natomiast mierniki, na przykład z uwagi na inny charakter kontroli pozaplanowych, mogą znacznie przekraczać wartości zakładane. Harmonogram dotyczy obiektów, natomiast mierniki działań. Harmonogram ma charakter jakościowy, natomiast mierniki – liczbowy. (...)*

(akta kontroli str. 557-564)

1.2. W jednostce przyjęto odrębny dokument regulujący zasady zarządzania zasobami ludzkimi, tj. zarządzenie nr 110.26.2019 Dyrektora WSSE z 11 grudnia 2019 r. w sprawie zarządzania zasobami ludzkimi w Wojewódzkiej Stacji²², które

¹⁹ Dz. U. 2017 r. poz. 884 - obowiązywało do 10 kwietnia 2023 r. Kolejne rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 stycznia 2023 r. w sprawie warunków bezpiecznego stosowania promieniowania jonizującego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej (Dz. U. poz. 195, ze zm.) weszło w życie 14 lutego 2023 r.

²⁰ Profilaktyka zdrowotna i promocja zdrowia; ochrona zdrowia przed szkodliwym wpływem czynników środowiskowych; badania wody, żywności, materiałów i wyrobów (...).

²¹ Oświata zdrowotna – w zakresie liczby podejmowanych działań; zapobiegawczy nadzór sanitarny.

²² Dalej: Zasady zarządzania zasobami ludzkimi.

określało zasady naboru, awansowania i przeszerogowania oraz oceny pracowników.

Inne elementy zarządzania zasobami ludzkimi oraz strukturę organizacyjną, organizację i porządek pracy, a także zadania i cele Wojewódzkiej Stacji określały również:

- Statut, nadany zarządzeniem nr 238/2020 Wojewody Zachodniopomorskiego z 14 września 2020 r.²³;
- Regulamin organizacyjny, wprowadzony zarządzeniem nr 110.6.2024 Dyrektora WSSE z 5 marca 2024 r.²⁴ zatwierdzony zarządzeniem nr 110/2024 Wojewody Zachodniopomorskiego z 25 marca 2024 r.;
- Regulamin pracy, wprowadzony zarządzeniem nr 110.16.2016 Dyrektora WSSE z 16 czerwca 2016 r.²⁵;
- Regulamin przeprowadzania okresowych ocen pracowników Wojewódzkiej Stacji wprowadzony zarządzeniem nr 110.33.2024 Dyrektora WSSE z 24 grudnia 2024 r.²⁶;
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wprowadzony zarządzeniem nr 020/32/08 Dyrektora WSSE z 30 maja 2008 r.²⁷;
- Regulamin premiowania pracowników Wojewódzkiej Stacji wprowadzony zarządzeniem nr 020/14/2008 Dyrektora WSSE z 12 lutego 2008 r.²⁸;
- wpis do rejestru podmiotów leczniczych prowadzonego przez Wojewodę Zachodniopomorskiego (nr księgi rejestrowej 000000023937)²⁹.

(akta kontroli str. 9-25, 34-83, 336-416, 426-440, 663-674, 1485-1500)

Powyższe dokumenty były spójne. Wyjątkiem była częściowa zgodność wpisu do RPWDL z Regulaminem organizacyjnym i Statutem w zakresie nazwy komórki organizacyjnej jednego Oddziału, który – na podstawie ww. regulaminu organizacyjnego - otrzymał nazwę Oddział Promocji Zdrowia (w RPWDL³⁰ było „Oddział Oświaty Zdrowotnej i Promocji Zdrowia”). Zmiany we wpisie dokonano 24 stycznia 2025 r.³¹

W sprawie wprowadzenia stosownych zmian we wpisie do RPWDL z opóźnieniem Dyrektor WSSE wyjaśniła, że *zmiany dokonano w dniu 24 stycznia 2025 r. z uwagi na przeoczenie. Podkreślić przy tym należy, że zmiana miała*

²³ Zmieniony zarządzeniem nr 58/2023 Wojewody Zachodniopomorskiego z 8 marca 2023 r. i nr 6/2024 z 17 stycznia 2024 r. Dalej: Statut.

²⁴ Zmieniony zarządzeniem nr 110.12.2024 Dyrektora WSSE z 16 kwietnia 2024 r. zatwierdzonym zarządzeniem nr 168/2024 Wojewody Zachodniopomorskiego z 29 kwietnia 2024 r. Wcześniej: 1) zarządzenie nr 110.8.2023 Dyrektora WSSE z 21 marca 2023 r. zatwierdzone zarządzeniem nr 81/2023 Wojewody Zachodniopomorskiego z 6 kwietnia 2023 r.; 2) zarządzenie nr 110.12.2020 Dyrektora WSSE z 14 września 2020 r. zatwierdzone zarządzeniem nr 261/2020 Wojewody Zachodniopomorskiego z 16 września 2020 r. Dalej: Regulamin organizacyjny.

²⁵ Zmieniony zarządzeniem nr 110.22.2018 Dyrektora WSSE z 11 września 2018 r. i zarządzeniem nr 110.1.2022 z dnia 10 stycznia 2022 r. Dalej: Regulamin pracy.

²⁶ Dalej: Regulamin okresowych ocen. Według przyjętych regulacji pierwsze oceny mają być przeprowadzone na jego podstawie 30 czerwca 2025 r.

²⁷ Zmieniony zarządzeniem nr 020/7/010 Dyrektora WSSE z 19 lutego 2010 r. i zarządzeniem nr 110.50.2014 z 28 listopada 2014 r. Dalej: Regulamin ZFŚS.

²⁸ Zmieniony zarządzeniem Dyrektora WSSE nr 020/10/10 z dnia 2 marca 2010 r., nr 020/5/11 z dnia 4 lutego 2011 r., nr 110.1.2012 z dnia 10 stycznia 2012 r., nr 110.4.2013 z dnia 21 stycznia 2013 r., nr 110.2.2022 z dnia 14 lutego 2022 r., nr 110.4.2023 z dnia 9 marca 2023 r. Dalej: Regulamin premiowania.

²⁹ Oznaczenie organu: W-32. Dalej: RPWDL.

³⁰ Według stanu na dzień 21 stycznia 2025 r.

³¹ Tj. w toku kontroli NIK.

charakter wyłącznie kosmetyczny (zmiana nazwy), nie wpływający na faktyczny charakter/zakres działalności komórki organizacyjnej.

(akta kontroli str. 9-25, 566, 584-585)

W zakresie sposobów zapoznawania pracowników WSSE z regulacjami wewnętrznymi Wojewódzka Inspektor wyjaśniła m.in., że: *zgodnie z obowiązującym w WSSE w Szczecinie Regulaminem Pracy (...) wszyscy pracownicy obowiązani są do przestrzegania i stosowania oprócz Regulaminu również wszystkich zarządzeń Dyrektora Zakładu oraz jednostki nadrzędnej (...), a zarządzenia te podawane są do wiadomości pracowników:*

- ustnie na zebraniach, naradach;*
- przez udostępnienie dokumentu w wersji elektronicznej;*
- przez umieszczenie na tablicy ogłoszeń (...).*

Natomiast zapoznanie się z treścią Regulaminu pracownik nowo przyjęty do pracy potwierdza własnoręcznym podpisem w aktach osobowych (...). Kierownicy komórek organizacyjnych obowiązani są zaś zapoznawać podległych im pracowników ze zmianami Regulaminu (...).

(akta kontroli str. 567-568, 587-589)

W wyniku analizy akt osobowych 16 pracowników³² ustalono, że w dokumentacji tej znajdowały się m.in. oświadczenia o zapoznaniu się z postanowieniami wewnętrznych przepisów³³.

(akta kontroli str. 2015-2026)

W Wojewódzkiej Stacji nie opracowano i nie wdrożono – jako odrębnego dokumentu - strategii, polityki bądź programu zarządzania zasobami ludzkimi (zsl).

Dyrektor WSSE wyjaśniła m.in., że Strategia zarządzania zasobami ludzkimi to działania i decyzje odnoszące się do pracowników, które długofalowo ukierunkowują sposób działania w sferze personalnej i mają zasadnicze znaczenia dla organizacji, jaką jest Wojewódzka Stacja (...). Na ww. strategię składa się planowanie zasobów ludzkich, zatrudnienia, zwolnienia, dobór pracowników, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, rozwój zawodowy, awans, ocena pracownika, utrzymanie harmonijnych relacji pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikami oraz między pracownikami, czy system wynagradzania. (...)

W dalszej części wyjaśnień Dyrektor WSSE odniosła się do wybranych elementów regulacji przyjętych w zakresie kontroli zarządczej (w tym przestrzegania wartości etycznych, kompetencji zawodowych struktury organizacyjnej). Wskazała także na akty wewnętrzne dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi, tj. zarządzenia Dyrektora WSSE i porozumienia³⁴ oraz odniosła się do sposobu funkcjonowania w WSSE systemu jakości³⁵.

³² Zatrudnionych w latach 2021-2024.

³³ Szerszy opis zawarto w pkt 1.5.

³⁴ Porozumienie z przedstawicielami związków zawodowych działających w WSSE Szczecin w sprawie podwyżek wynagrodzeń zgodnie z przepisami ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139; dalej: ustawa o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego). Porozumienie z przedstawicielami związków zawodowych działających w WSSE Szczecin w sprawie wykonywania pracy zdalnej.

³⁵ Politykę Jakości WSSE opracowano na podstawie normy PN-EN ISO/IEC17020 (Ocena zgodności. Wymagania dotyczące działania różnych rodzajów jednostek przeprowadzających inspekcję) oraz

Wojewódzka Inspektor wyjaśniła: (...) W WSSE cyklicznie, co roku, odbywają się Przeglądy Zarządzania w Dziale Nadzoru Sanitarnego, jak i Dziale Laboratoryjnym. Podczas przeglądu Zarządzania omawia się stosowność polityki i procedur, wyniki auditów wewnętrznych przeprowadzonych w danym roku. Każdy z kierowników technicznych przekazuje sprawozdania ze swojego obszaru z danego roku (...). Kompetencje personelu laboratoryjnego są monitorowane i sprawdzane przez Polskie Centrum Akredytacji oraz Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego Państwowego Zakładu Higieny-Państwowy Instytut Badawczy. Polskie Centrum Akredytacji każdego roku przeprowadza ocenę personelu laboratorium w odniesieniu do spełnienia wymagań normy PN-EN ISO IEC 17025:2018-02 i potwierdza, że personel jest kompetentny w zakresie powierzonych zadań i nadzorowany przez Kierownictwo Laboratorium w sposób gwarantujący, że jego działania i praca, jest zgodna z dyspozycjami wdrożonego systemu zarządzania. Potwierdza również, że Laboratorium monitoruje kompetencje personelu (...).

Odnosząc się do zasobów kadrowych Dyrektor wskazała m.in.: (...) W ramach Strategii zarządzania zasobami ludzkimi co roku w IV kwartale omawiana jest planistyka w zakresie zasobów ludzkich w oparciu o sprawozdania: Zastępcy Zachodniopomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego (...); Kierownika Oddziału Kadr i Szkoleń (...); Zastępcy Głównego Księgowego (...). Kolejnym narzędziem wykorzystywanym w bieżącym określeniu potrzeb w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi jest analiza kwartalnych, jak i rocznych sprawozdań dotyczących zatrudnienia i działalności kontrolnej, sprawozdania o zatrudnieniu i wynagrodzeniach (Rb-70; Z-03), sprawozdania z dodatkowego zatrudnienia pracowników WSSE, sprawozdania z zatrudnienia (MZ-45A), sprawozdania o pracujących w podmiotach wykonujących działalność leczniczą (MZ-88), sprawozdania o specjalistach pracujących w podmiotach wykonujących działalność leczniczą (MZ-89), sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06). (...)

Stosując nowoczesne narzędzia pracodawca może wykorzystać potencjał pracowników zwiększając ich efektywność i przydatność. Jednym z takich narzędzi jest projektowanie ścieżek karier. (...) Ścieżka kariery pracowników Inspekcji Sanitarnej wynika z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno – epidemiologicznej³⁶. W WSSE zasady awansowania i przeszerogowania, oceny pracownika zostały opisane w Zarządzeniu Dyrektora WSSE Szczecin nr 110.26.2019 w sprawie zarządzania zasobami ludzkimi. (...)

Ponadto Wojewódzka Inspektor zwróciła uwagę na systemy informatyczne i ich efektywność: (...) Głównymi narzędziami wspomagającymi pracę są systemy: ESWU 2.0, EZD RP, Microsoft Teams 365 oraz lokalny serwer dokumentów. Są to główne narzędzia, mające istotny wpływ na efektywność pracowników WSSE Szczecin. (...). System ESWU2, który rozwijany jest wewnętrznie od 2019 r., wspomaga prace wszystkich komórek organizacyjnych. Dzięki wdrożonym już modułom³⁷

normy 17025:2018-02 (Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorujących).

³⁶ Dz. U. Nr 48, poz. 283. Dalej: rozporządzenie w sprawie kwalifikacji.

³⁷ Książka adresowa; Kancelaria; Sala konferencyjna; Dokumenty: wewnętrzna dokumentacja, w tym zarządzenia Dyrektora, wnioski kadrowe, wnioski informatyczne, dokumenty BHP; Szczepionki: obsługa zamówień szczepionek przez Powiatowe Stacje Sanitarne-Epidemiologiczne województwa zachodniopomorskiego, stany magazynowe, operacje księgowe, w tym wystawianie not

usprawniono zarówno realizację czynności wykonywanych przez pracowników, jak i zarządzanie danymi (...). W 2024 r. podjęto decyzję o budowie nowego modułu "Kadry" (...). Systemy (...) współpracują ze sobą, tworzą wspólny system sprzyjający efektywnej pracy. (...).

(akta kontroli str. 251-267)

1.4. Wojewódzka Inspektor wyjaśniła, że: *W(...) WSSE nie sporządzono opisu stanowisk pracy i nie poddano ich wartościowaniu w celu ustalenia siatki płac z uwagi na zarówno brak takiego obowiązku prawnego, jak i uregulowanie kwestii wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach oraz podwyżek, a także innych elementów polityki wynagrodzeń w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Politykę wynagrodzeń w WSSE kształtuje się na podstawie:*

1. *ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego (...) – w szczególności w zakresie: a) współczynnika pracy wynikającego z załącznika do ustawy; b) corocznego podwyższania pracownikom wynagrodzenia zasadniczego (...);*
2. *rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania (...) – w szczególności w zakresie: a) tabeli stawek – załącznik nr 1; b) kategorii zaszerogowania – załącznik nr 3; c) dodatków; d) nagród jubileuszowych; e) odpraw;*
3. *wynikającego z Kodeksu pracy³⁸ prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości – art. 18^{3c}.*

(akta kontroli str. 268-269)

1.5. Wewnętrzne regulacje³⁹ odnoszące się do zasad naboru pracowników stanowiły, że nabory mogły być prowadzone na wolne stanowiska pracy, nowoutworzone stanowiska oraz w celu zastępstwa. W razie potrzeby pilnego zatrudnienia pracownika z uwagi na konieczność wykonywania zadań ustawowych przez Wojewódzkiego Inspektora lub przez WSSE, jak również mając na względzie organizację pracy, przepisy dopuszczały odstępianie od ustalonej procedury przeprowadzania naborów, w tym np. od zamieszczania ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy w Biuletynie Informacji Publicznej WSSE⁴⁰. Oddział Kadr i Szkoleń odpowiadał m.in. za: zamieszczenie ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy; zebranie ofert na dane stanowisko pracy; wstępną weryfikację ofert pod względem formalnym. Kierownik komórki organizacyjnej, do której prowadzony był nabór odpowiadał za: sporządzenie wniosku o zatrudnienie wraz z opisem stanowiska pracy; zawiadamianie kandydatów o terminach rozmów kwalifikacyjnych, wynikach rekrutacji; przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, dokonanie oceny kandydatów, poinformowanie Dyrektora WSSE oraz Kierownika Oddziału Kadr i Szkoleń o swoich rekomendacjach co do zatrudnienia. Dokumenty kandydata, który

księgowych; Koronawirus: moduł dla Oddziału Epidemiologii, który powstał z uwagi na potrzeby związane z pandemią COVID-19 – osoby zakażone, ogniska zakażeń, zlecenia na wymazy; Laboratorium: pełne procesowanie badań laboratoryjnych, poszczególne badania wdrażane są sukcesywnie, a także wspomaganie procesu poboru próbek wody na terenie województwa zachodniopomorskiego; Sprzęt IT: dane sprzętu informatycznego.

³⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 277). Dalej: Kodeks pracy.

³⁹ Zasady zarządzania zasobami ludzkimi.

⁴⁰ Dalej: BIP.

został wyłoniony w ramach procedury rekrutacyjnej należało dołączyć do jego akt osobowych.

W wyniku badania 25 naborów⁴¹ ustalono, że stosunek pracy nawiązano po przeprowadzeniu postępowań zgodnych z wewnętrznymi regulacjami. W latach 2021-2022 zatrudniono łącznie 16 osób⁴² bez zamieszczenia ogłoszeń o naborach/rozstrzygnięciach w BIP. Pilna potrzeba zatrudnienia poszczególnych pracowników wynikała m.in. ze zwiększonej liczby załatwianych spraw w związku z pandemią COVID-19; zapewnienia ciągłości pracy WSSE (praca na zastępstwo; praca w związku z rozwiązaniem stosunku pracy); rozbudowy sieci GovNet, wdrożenia nowych modułów systemu SEPIS i systemu EZD PUW.

Osoby zatrudnione na poszczególne stanowiska⁴³ spełniały wymagania w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wynikające z rozporządzenia w sprawie kwalifikacji. W jednym przypadku, nabór zakończył się wyborem kandydata (na audytora wewnętrznego), który nie spełniał kryteriów określonych art. 286 ust. 1 pkt 3 oraz art. 286 ust. 1 pkt 5 lit. d w związku z art. 286 ust. 2 ufp, co szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W aktach osobowych ww. pracowników znajdowały się m.in.: informacja o odbyciu szkolenia w zakresie BHP (instruktaż ogólny i stanowiskowy); kwestionariusz osobowy; oświadczenia o zapoznaniu się z: postanowieniami Kodeksu Etyki Pracownika, z treścią porozumienia w sprawie wykonywania pracy zdalnej, z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi mobbingu oraz wewnętrzną Procedurą antymobbingową, treścią aktualnego Regulaminu ZFŚS, Regulaminem organizacyjnym, Regulaminem pracy; zakres czynności pracownika upoważnionego do przetwarzania danych osobowych; karta obiegu; informacje dodatkowe dla pracownika do umowy o pracę (dotyczące m.in. wymiaru dobowej i tygodniowej normy czasu, okresu wypowiedzenia o pracę, wymiaru urlopu wypoczynkowego, obowiązku odnotowywania każdego wyjścia służbowego/prywatnego, rekompensowania godzin wypracowanych ponad tygodniową normę czasu pracy obniżaniem czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym).

W zbadanych umowach o pracę wskazano m.in. warunki zatrudnienia, w tym: rodzaj umówionej pracy/stanowisko⁴⁴; miejsce wykonywania pracy; wymiar czasu pracy; wynagrodzenie (kwota i zaszeregowanie); informację o premii zgodnej z Regulaminem premiowania.

(akta kontroli str. 139-140, 431-440, 625-643, 1494-1495)

1.6. Na podstawie wewnętrznych regulacji⁴⁵ oceny pracowników przeprowadzano przed podjęciem decyzji w sprawie zawarcia umowy o pracę

⁴¹ Próba obejmowała nabory przeprowadzone w latach 2021-2024, z tego: cztery nabory z 2021 r., cztery z 2022 r., 11 z 2023 r. i sześć z 2024 r.

⁴² W 2021 r. – dziewięć; w 2022 r. – siedem.

⁴³ Próba obejmowała badanie 16 akt osobowych pracowników.

⁴⁴ Stanowiska były zgodne z ogłoszeniami o naborach (w przypadku naborów zamieszczonych w BIP).

⁴⁵ Zasady zarządzania zasobami ludzkimi.

na czas nieokreślony (zawieranej po umowie na czas określony). Oceny przeprowadzano na podstawie ośmiu kryteriów⁴⁶ ustalonych w Arkuszu Oceny. Wszyscy pracownicy zatrudnieni w WSSE w latach 2021-2024 na czas nieokreślony zostali ocenieni w sposób sformalizowany.

Analiza dokumentacji dziesięciu pracowników⁴⁷ różnych komórek organizacyjnych wykazała, że w trzech przypadkach oceny zostały dokonane w sposób określony wewnętrzną procedurą. W pozostałych siedmiu przypadkach pracownicy posiadali umowy na czas określony. Nieformalne oceny tych pracowników zawarte były w pismach kierownika danej komórki organizacyjnej kierowanych do Dyrektora WSSE w związku z propozycją przedłużenia umowy o pracę lub zmianę stanowiska/awans.

(akta kontroli str. 431-440, 1485-1493, 1501-1522)

1.7. Zgodnie z obowiązującymi w WSSE procedurami dotyczącymi szkoleń i porad⁴⁸ (zewnętrznych i wewnętrznych) za ich planowanie odpowiedzialni byli kierownicy komórek organizacyjnych. W Oddziale Laboratoryjnym plany szkoleń i porad⁴⁹ zawarte były w harmonogramach, natomiast w pozostałych komórkach organizacyjnych – w rocznych programach. Do akceptacji Dyrektora WSSE⁵⁰ przedkładano harmonogramy szkoleń sporządzane przez kierowników Oddziału Laboratoryjnego. W przypadku pozostałych komórek organizacyjnych programy szkoleń akceptowali ich kierownicy. Kierowanie na szkolenia zewnętrzne odbywało się za zgodą (lub na polecenie⁵¹) Dyrektora WSSE lub osób przez niego upoważnionych. Przebieg szkoleń zewnętrznych (w tym ich uczestnicy, zagadnienia, ocena, wnioski) dokumentowano w notatce ze szkolenia. Ze szkoleń wewnętrznych, sporządzano protokół szkolenia, stanowiący załącznik do Procedury szkoleń.

W Wojewódzkiej Stacji:

- w 2021 r.: zaplanowano 56 szkoleń zewnętrznych, zrealizowano – 114 (udział w nich wzięło łącznie 430 osób ze wszystkich komórek organizacyjnych WSSE); zaplanowano 169 szkoleń wewnętrznych, zrealizowano – 312 (2 720 uczestników);
- w 2022 r.: zaplanowano 55 szkoleń zewnętrznych, zrealizowano – 111 (344 uczestników); zaplanowano 154 szkolenia wewnętrzne, zrealizowano – 307 (2 421 uczestników);
- w 2023 r.: zaplanowano 55 szkoleń zewnętrznych, zrealizowano – 125 (245 uczestników); zaplanowano 157 szkoleń wewnętrznych, zrealizowano – 343 (3 767 uczestników);

⁴⁶ 1) rzetelność; 2) samodzielność; 3) umiejętność pracy w zespole; 4) kultura osobista; 5) komunikacja interpersonalna; 6) wykazywanie inicjatywy; 7) umiejętność pracy w stresie; 8) rozwój własny.

⁴⁷ Przeprowadzona w związku z badaniem szkoleń odbytych przez pracowników WSSE.

⁴⁸ Procedura Ogólna, numer wydania: II, data wydania: 30 czerwca 2011 r. oraz numer wydania: III, data wydania: 24 września 2021 r. - obowiązywała w komórkach organizacyjnych/samodzielnych stanowiskach pracy WSSE z wyjątkiem Działu Laboratoryjnego. Procedura Ogólna: Personel, numer wydania: II, data wydania: 2 marca 2020 r. oraz numer wydania: III, data wydania: 28 lutego 2024 r. – obowiązywała w komórkach organizacyjnych Oddziału Laboratoryjnego w Szczecinie. Dalej: Procedura szkoleń.

⁴⁹ Szkolenia i narady; dalej: szkolenia.

⁵⁰ Na początku danego roku.

⁵¹ Incydentalne przypadki.

- w 2024 r.: zaplanowano 53 szkolenia zewnętrzne, zrealizowano – 120 (462 uczestników); zaplanowano 137 szkoleń wewnętrznych, zrealizowano – 287 (2 562 uczestników).

W okresie objętym kontrolą przeważająca liczba zrealizowanych szkoleń (zewnętrznych i wewnętrznych) stanowiła wydarzenia nie ujęte w rocznych planach, a wynikające z bieżących potrzeb jednostki oraz pojawiających się w trakcie roku informacji o organizowaniu szkoleń przez GIS i podmioty zewnętrzne.

(akta kontroli str. 1523-1599, 1608)

Akta osobowe 10 pracowników⁵² zawierały m.in. dokumentację⁵³, z której wynikało, że nowo zatrudnieni pracownicy WSSE odbywali szkolenia wstępne przewidziane w Procedurze szkoleń, szkolenia wynikające z planów szkoleń i inne szkolenia.

(akta kontroli str. 1512-1517, 1523-1525, 2015-2026)

Wysokość środków finansowych planowanych i wydatkowanych na szkolenia wynosiła odpowiednio:

- w 2021 r. – 50 000 zł (plan)/29 064,24 zł (wydatkowanie);
- w 2022 r. – 60 000 zł/51 875,67 zł;
- w 2023 r. – 60 00 zł/45 746,82 zł;
- w 2024 r. – 60 000 zł/33 734,70 zł.

Zgodnie z wyjaśnieniami Dyrektora WSSE niewykorzystanie w znacznej części zaplanowanych środków budżetowych na szkolenia w 2021 r. wynikało z zaangażowania sił i środków pracowników WSSE do walki z pandemią COVID-19 oraz ograniczenia w realizacji szkoleń w czasie trwania pandemii. Niewykorzystanie środków w 2024 r. było związane z realizowaniem tego typu działalności za pośrednictwem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (szkolenia online).

(akta kontroli str. 1600-1608, 1959-1965)

1.8. W WSSE stosowano różne formy motywowania pracowników (w tym pozafinansowe).

1) Specjalne dodatki motywacyjne, których przyznawanie regulowały:

- zarządzenie nr 110.24.2021 Dyrektora WSSE z 2 grudnia 2021 r. w sprawie sposobu i kryteriów przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych dla pracowników WSSE z utworzonego na ten cel dodatkowego funduszu motywacyjnego w wysokości 6% planowanych na rok 2021 wynagrodzeń osobowych i uposażeń, o którym mowa w art. 46a ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021⁵⁴;
- zarządzenie Nr 110.25.2023 Dyrektora WSSE z 31 sierpnia 2023 r. w sprawie sposobu i kryteriów przyznawania specjalnych dodatków motywacyjnych dla pracowników WSSE z utworzonego na ten cel dodatkowego funduszu motywacyjnego w wysokości 3,2% kwoty stanowiącej 5/12 planowanych na rok 2023 wynagrodzeń osobowych i uposażeń, o którym mowa w art. 41a

⁵² Z różnych komórek organizacyjnych WSSE (dobór celowy spośród pracowników zatrudnionych w latach 2021-2024).

⁵³ Udział w szkoleniach został potwierdzony certyfikatami/zaświadczeniami.

⁵⁴ Dz.U. z 2020 r. poz. 2400, ze zm.

ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023⁵⁵.

Ustalono, że wysokość przyznanego specjalnego dodatku motywacyjnego była różnicowana. Ocenie podlegało co do zasady: zaangażowanie w pracę, efektywność realizacji zadań, jakość wykonywanej pracy oraz frekwencja (np. liczba dni absencji).

(akta kontroli str. 843-844, 304-305)

Dyrektor WSSE wyjaśniła, że:

- w 2021 r. przyznano specjalny dodatek motywacyjny w łącznej wysokości 1 300 tys. zł - 195 osobom; średnia jego wysokość wyniosła 6,67 tys. zł, a minimalna - 1,20 tys. zł;
- w 2023 r. przyznano specjalny dodatek motywacyjny w łącznej wysokości 395 tys. zł - 187 osobom; średnia jego wysokość wyniosła 2,11 tys. zł, a minimalna - 0,50 tys. zł.

(akta kontroli str. 304-305)

2) Dodatki specjalne dla pracowników wykonujących czynności kontrolne, których przyznawanie regulowały:

- § 3 pkt 3 i § 4 ust. 2 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego (źródło finansowania: środki budżetowe);
- § 3 pkt 3 i § 4 ust. 3 ww. rozporządzenia w związku z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii⁵⁶ (źródło finansowania: środki z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19).

(akta kontroli str. 802, 818, 834, 838)

Ustalono, że w latach 2021-2024 wypłacano dodatki specjalne ze środków:

a) budżetowych:

- w 2021 r. w łącznej wysokości 686,89 tys. zł - 147 osobom; średnia miesięczna wysokość dodatku wyniosła 0,39 tys. zł;
- w 2022 r. w łącznej wysokości 1 033,04 tys. zł - 148 osobom; średnia miesięczna wysokość dodatku wyniosła 0,58 tys. zł;
- w 2023 r. w łącznej wysokości 802,04 tys. zł - 143 osobom; średnia miesięczna wysokość dodatku wyniosła 0,47 tys. zł;
- w 2024 r. w łącznej wysokości 634,48 tys. zł - 140 osobom; średnia miesięczna wysokość dodatku wyniosła 0,38 tys. zł;

b) Funduszu Przeciwdziałania COVID-19:

- w 2021 r. (za miesiące styczeń - grudzień) w łącznej wysokości 1 492,49 tys. zł - 178 osobom; średnia miesięczna wysokość dodatku wyniosła 0,70 tys. zł;
- w 2022 r. (za miesiące styczeń - marzec) w łącznej wysokości 347,43 tys. zł - 161 osobom; średnia miesięczna wysokość dodatku wyniosła 0,18 tys. zł.

(akta kontroli str. 303-304)

Wysokość dodatków specjalnych za czynności kontrolne, o których mowa w § 4 ust. 2 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego, przyznawanych w latach

⁵⁵ Dz.U. z 2022 r. poz. 2666, ze zm.

⁵⁶ Dz. U. z 2022 r. poz. 340 – obowiązywało do 15 maja 2022 r. Dalej: rozporządzenie w sprawie stanu epidemii.

2021-2024 wynosiła od 2% do 25% wynagrodzenia zasadniczego pracownika⁵⁷. Wysokość dodatków, o których stanowi § 4 ust. 3 ww. rozporządzenia, przyznawanych w latach 2021-2022 (I kwartał) wynosiła od 3% do 75% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Maksymalna wysokość dodatków (wypłaconych ze środków budżetowych oraz z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19) nie przekraczała łącznie 75% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

(akta kontroli str. 802-842, 845-987)

W okresie objętym kontrolą dodatki były zasadniczo przyznawane pracownikom komórek merytorycznych wykonującym czynności kontrolne, o których mowa w § 2 pkt 1-4 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego. Jednakże zarówno w przypadku dodatków przyznanych ze środków budżetowych⁵⁸, jak i dodatków sfinansowanych z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19⁵⁹, w latach 2021-2022 otrzymały je również osoby zatrudnione w Oddziale Administracyjnym lub Finansowym⁶⁰, tj. pracownicy administracyjni, techniczni, ekonomiczni i gospodarczy oraz obsługi. Byli to co do zasady pracownicy III grupy według rozporządzenia w sprawie kwalifikacji oraz grupy II według załącznika nr 3 do rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania. Pracownikom tym, na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej⁶¹, w zmienionych / zaktualizowanych kartach obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień⁶², przypisano do wykonywania różne czynności, w tym kontrolne. Pracowników tych upoważniono też do wykonywania czynności kontrolnych na podstawie § 1 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 31 grudnia 2009 r. w sprawie zasad i trybu upoważniania pracowników stacji sanitarno-epidemiologicznych lub Głównego Inspektoratu Sanitarnego do wykonywania określonych czynności kontrolnych i wydawania decyzji w imieniu państwowych inspektorów sanitarnych lub Głównego Inspektora Sanitarnego⁶³.

(akta kontroli str. 802-842, 845-987, 988-1028)

Stwierdzono, że w przypadku pięciu pracowników, mimo wystawionych upoważnień i zmienionych kart obowiązków, nie można było uznać, iż wykonywali oni czynności kontrolne, co szerzej opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 988-1030, 1066, 1088-1094, 1319-1329, 1361-1385)

⁵⁷ Ustalono na podstawie analizy próby dokumentacji wybranych w sposób celowy pracowników (od 68 w 2021 r. do 71 w 2024 r.) z następujących komórek: Oddziału Laboratoryjnego Higieny Żywności, Żywienia i Przedmiotów Użytku; Oddziału Badań Środowiskowych i Radiacyjnych; Oddziału Badań Mikrobiologicznych; Oddziału Higieny Żywności, Żywienia i Przedmiotów Użytku; Oddziału Epidemiologii; Oddziału Higieny Pracy; Oddziału Higieny Radiacyjnej; Oddziału Higieny Komunalnej; Oddziału Higieny Dzieci i Młodzieży; Oddziału Oświaty i Promocji Zdrowia; Oddziału Zapobiegawczego Nadzoru Sanitarnego; Oddziału Laboratoryjnego Epidemiologii; Oddziałów Laboratoryjnych w Koszalinie, Szczecinku i Kamieniu Pomorskim; Oddziału Administracyjnego; Oddziału Finansowego.

⁵⁸ Trzy osoby w 2022 r. (w czerwcu i lipcu).

⁵⁹ 32 osoby w 2021 r. i 33 osoby w 2022 (I kwartał).

⁶⁰ Zajmujących stanowiska takie jak: mechanik – kierowca/konserwator, mechanik – kierowca, starsza sekretarka medyczna, główny księgowy, z-ca głównego księgowego, starsza księgowka, inspektor/archiwista, radca prawny, starszy informatyk, specjalista, starszy inspektor.

⁶¹ Dz. U. z 2024 r. poz. 416. Dalej: ustawa o PIS.

⁶² Dalej: karty obowiązków.

⁶³ Dz. U. z 2010 r. Nr 2, poz. 10. Dalej: rozporządzenie w sprawie czynności kontrolnych.

3) Premie regulaminowe i uznaniowe (motywacyjne), których przyznawanie określał Regulamin premiowania. W WSSE utworzono dwa rodzaje funduszu premiowego:

- w wysokości do 10% wynagrodzeń zasadniczych na premie regulaminowe;
- w wysokości do 40%⁶⁴ wynagrodzeń zasadniczych na premie uznaniowe (motywacyjne).

O prawie do premii regulaminowej, jej wysokości, bądź o jej pozbawieniu w całości⁶⁵ lub w części⁶⁶, decydował Dyrektor WSSE, po zapoznaniu się z wnioskami premiovymi złożonymi przez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych⁶⁷. Wnioski premiowe dla kierowników tych komórek były sporządzane przez ich bezpośrednich przełożonych. O premii dla Dyrektora WSSE oraz dla Zastępcy Wojewódzkiego Inspektora decydował Wojewoda Zachodniopomorski.

Premie uznaniowe przyznawano m.in. za: wysoką jakość wykonywanej pracy; pełnienie obowiązków pracownika czasowo nieobecnego w pracy i wykonywanie jego pracy bez dodatkowego wynagrodzenia; wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego nie wymienionych w karcie obowiązków; zapewnienie bieżącego nadzoru sanitarno-epidemiologicznego w dni wolne od pracy; prowadzenie szkoleń pracowników; kreatywność, usprawnienia na stanowisku pracy; pozostawanie poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy (dyżur pod telefonem).

Przyznane i wypłacone premie regulaminowe wyniosły:

- w 2021 r. 857,98 tys. zł; przyznano je 214 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 0,33 tys. zł, średnioroczna – 4,0 tys. zł;
- w 2022 r. 1 130,52 tys. zł; przyznano je 213 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 0,44 tys. zł, średnioroczna – 5,3 tys. zł;
- w 2023 r. 1 425,56 tys. zł; przyznano je 211 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 0,56 tys. zł, średnioroczna – 6,7 tys. zł;
- w 2024 r. 1 743,32 tys. zł; przyznano je 201 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 0,72 tys. zł, średnioroczna – 8,7 tys. zł.

Premie uznaniowe wyniosły:

- w 2021 r. 2 646,36 tys. zł; przyznano je 216 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 1,02 tys. zł, średnioroczna – 12,25 tys. zł;
- w 2022 r. 3 395,41 tys. zł; przyznano je 214 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 1,32 tys. zł, średnioroczna – 15,87 tys. zł;
- w 2023 r. 3 2003,39 tys. zł; przyznano je 204 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 1,31 tys. zł, średnioroczna – 15,70 tys. zł;
- w 2024 r. 2 902,43 tys. zł; przyznano je 202 osobom; średnia miesięczna premia wyniosła 1,20 tys. zł, średnioroczna – 14,37 tys. zł.

(akta kontroli str. 663-801, 1976-1977)

⁶⁴ Od 14 lutego 2022 r. – do 90%.

⁶⁵ Np. z powodu wyrządzenia szkody w mieniu WSSE; stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innego środka odurzającego oraz spożywania alkoholu w miejscu pracy lub innych środków odurzających; nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

⁶⁶ Np. z powodu naruszenia dyscypliny, ładu i porządku w pracy; źle jakościowo lub nieterminowo wykonanej pracy.

⁶⁷ Kierownik komórki organizacyjnej zobowiązany był do zapoznania z treścią wniosku premiowego danego pracownika.

Wszystkie przyznawane dodatki i premie były prawidłowo i rzetelnie dokumentowane.

(akta kontroli str. 663-801, 1977-1978)

Według § 26 ust. 1 Regulaminu pracy pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, przyczyniali się szczególnie do wykonywania zadań Zakładu mogły być przyznawane wyróżnienia: 1) pochwała pisemna, 2) pochwała publiczna, 3) dyplom uznania, 4) wystąpienie z wnioskiem o nadanie orderu, odznaczenia lub odznaki.

(akta kontroli str. 34-36, 435-436)

W sprawie pozafinansowych form motywowania pracowników Dyrektor WSSE wyjaśniła, że podejmowany jest szereg takich działań. *Działania te obejmują przede wszystkim uznanie i docenienie zaangażowania pracowników, zapewnienie elastyczności w pracy, budowanie przyjaznej atmosfery oraz wspieranie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.*

Jako przykłady działań wskazano m.in.:

- przekazywanie podziękowań w formie mailowej;
- uhonorowanie pracowników (odznaczenia Prezydenta RP za zasługi w walce z pandemią COVID-19; Odznaki Honorowe Ministra Zdrowia „Za Zasługi dla Ochrony Zdrowia”; medale pamiątkowe dla pracowników WSSE w ramach obchodów 70-lecia PIS);
- elastyczność w pracy (możliwość zmiany godzin czasu pracy; organizacja aktywnych przerw w pracy; spotkania przy kawie);
- atmosfera w pracy (organizacja wydarzeń integracyjnych i wspólnych inicjatyw⁶⁸);
- przyjazne biuro (systematyczna wymiana mebli i krzeseł biurowych zgodnie z możliwościami finansowymi; odświeżanie pomieszczeń biurowych (malowanie) w miarę potrzeb; zapewnianie nowoczesnych narzędzi informatycznych oraz odpowiednich warunków mikroklimatycznych w biurach – klimatyzatory);
- work-life balance (możliwość skorzystania z 2-godzinnego wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw prywatnych; działania na rzecz profilaktyki zdrowotnej, w tym skorzystanie z badań mammograficznych w ramach profilaktyki raka piersi; udostępnianie zdjęć ze spotkań i wyjazdów integracyjnych na współdzielonym dysku).

W WSSE funkcjonował też Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i finansowanie działalności socjalnej⁶⁹.

(akta kontroli str. 270-303)

1.9. W § 5 Zasad zarządzania zasobami ludzkimi określono przyjęty w WSSE sposób awansowania i przeszerogowania pracowników⁷⁰. Wskazano m.in., że awansowanie pracownika odbywać się miało na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, jeżeli pracownik spełniał wymagania określone w odrębnych

⁶⁸ Np. konkursy dla dzieci pracowników WSSE; wyjazdy na grzybobranie; spotkania emerytów; festyny rodzinne; udział w sadzeniu lasów w lokalnych nadleśnictwach; Mikołajki.

⁶⁹ Fundusz Mieszkaniowy; Fundusz Socjalny (na wypoczynek, zapomogowy, pomocy rzeczowej, na działalność sportowo-rekreacyjną).

⁷⁰ Dalej: awansowanie.

powszechnie obowiązujących przepisach prawa. W uzasadnionych przypadkach awansowanie mogło nastąpić z inicjatywy Dyrektora WSSE po spełnieniu wymagań określonych w przepisach prawa. Decyzje w sprawie awansowania podejmował Dyrektor WSSE po analizie wniosku kierownika. Wniosek, wraz z adnotacją Dyrektora WSSE, należało dołączyć do akt osobowych pracownika.

W latach 2021-2024 w Wojewódzkiej Stacji liczba awansów wynosiła: 15, 22, 9 i 14⁷¹ (ogółem 60). Analiza dokumentacji dotyczącej awansów losowo wybranych pięciu pracowników wykazała, że przyznane zostały one w sposób rzetelny, zgodny z przepisami i wewnętrznymi regulacjami:

- w aktach osobowych pracowników znajdowały się dokumenty o powierzeniu nowego stanowiska (lub o innym rodzaju awansu);
- pracownicy posiadali odpowiednie kwalifikacje i staż pracy do objęcia nowego stanowiska, zgodnie z wymogami rozporządzenia w sprawie kwalifikacji;
- pracownicy otrzymali nowe zakresy obowiązków⁷²;
- w uzasadnieniu wniosków o awans wskazywano na: przejawianie inicjatywy w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych (np. ukończenie studiów podyplomowych); odpowiedzialność i sumienność, zaangażowanie; rzetelność; chętnie podejmowanie wyzwań; koleżeńską postawę;
- zaszeregowanie pracownika na nowym stanowisku nastąpiło zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania.

(akta kontroli str. 1494-1500, 1512-1522)

1.10. System, rozkład i okresy rozliczeniowe czasu pracy ustalono w Regulaminie pracy zgodnie z art. 150 § 1 Kodeksu pracy. W WSSE przyjęto dwumiesięczny okres rozliczeniowy. W Regulaminie pracy określono, że czas pracy wynosi:

- dla pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych⁷³ - osiem godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo (od poniedziałku do piątku, od 7.00 do 15.00);
- dla pozostałych pracowników⁷⁴ w indywidualnym wymiarze - siedem godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut tygodniowo (od poniedziałku do piątku, od 7.25 do 15.00 lub od 8.25 do 16.00).

Przyjęte uregulowania były zgodne z przepisami art. 93 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej⁷⁵.

(akta kontroli str. 400-416, 1609-1610, 1953-1958)

W myśl § 10 ust. 3 Regulaminu pracy (oraz zgodnie z art. 94 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej) czas pracy planowano na podstawie miesięcznych wykazów czasu pracy. W 2021 r. i w okresie do 23 stycznia 2022 r. Wojewódzka Stacja nie sporządzała ww. wykazów, co zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

⁷¹ W tym trzy awanse poziome.

⁷² W czterech przypadkach; w jednym – nastąpiło podwyższenie wynagrodzenia (nie będące podwyżką „inflacyjną” dla wszystkich pracowników) bez zmiany stanowiska.

⁷³ W WSSE przyjęto, że pracownikami technicznymi byli: mechanik-kierowca, konserwator/konserwator-kierowca; pracownikiem obsługi była telefonistka (w 2021 r.); pracownikiem gospodarczym była zmywaczka szkła laboratoryjnego.

⁷⁴ W WSSE przyjęto, że pozostałymi pracownikami byli pracownicy działalności podstawowej, administracyjni i ekonomiczni.

⁷⁵ Dz. U. z 2025 r., poz. 450, ze zm., dalej: ustawa o działalności leczniczej.

Od 24 stycznia 2022 r. w WSSE sporządzano miesięczne wykazy czasu pracy (harmonogramy pracy) poszczególnych komórek organizacyjnych. Harmonogramy były sporządzane również w okresach krótszych niż miesięczne, np. od 1 marca 2022 r. do 13 marca 2022 r.⁷⁶, od 14 marca 2022 r. do 31 marca 2022 r.⁷⁷

(akta kontroli str. 400-416, 1609-1610, 1617-1659, 1672-1700)

Dyrektor WSSE wyjaśniła: (...) wykazy sporządzane były wyłącznie dla pracowników pracujących poza „standardowym” rozkładem czasu pracy. W Regulaminie nie uregulowano jednak kwestii zmiany tych wykazów ani sytuacji, w której konieczność pracy poza owym podstawowym rozkładem czasu pracy wyniknęła w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego (np. okres od 21 lutego 2022 r. do 28 lutego 2022 r. wskazany w pytaniu). Stąd też pojawiały się wykazy na okres krótszy, czy też nie obejmujące miesiąca kalendarzowego – jako reakcja na bieżące zapotrzebowanie. Jednocześnie nie było to sporządzanie wykazów niezgodnie z Regulaminem lecz sporządzanie wykazów nieprzewidzianych w Regulaminie.

Analiza zadanego pytania i dokumentacji, spowodowała jednak, że ujawniła się potrzeba zmiany zapisów Regulaminu poprzez wprowadzenie większej elastyczności i jednocześnie doregulowanie kwestii dotychczas pominiętej (zmiana treści wykazów/potrzeba sporządzenia w trakcie miesiąca kalendarzowego) i zamierza się zmodyfikować zapis § 10 ust. 3 poprzez skreślenie słowa „miesięcznych”, wprowadzenie obiegu elektronicznego (mail bądź EZD) oraz wprowadzenie „milczącej zgody”.

(akta kontroli str. 1611-1616)

Zgodnie z § 10 ust. 6 Regulaminu pracy oraz art. 149 § 1 Kodeksu pracy należało prowadzić pisemne miesięczne ewidencje czasu pracy. W 2021 r. oraz w styczniu 2022 r. pracownicy nie wskazywali osobiście faktycznych godzin przyścia i wyjścia z pracy. Godziny te oraz norma dzienna znajdowały się na gotowych drukach ewidencji czasu pracy danego pracownika. Powyższe nierzetelne działanie zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 400-416, 566-571, 584-595, 1609-1610, 1660-1671, 1897-1952, 1889-1890)

Od lutego 2022 r. w ewidencjach odnotowywane były godziny przyścia i wyjścia z pracy, które odpowiadały godzinom przewidzianym w harmonogramach pracy pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych⁷⁸.

(akta kontroli str. 1609-1610, 1672-1700)

W latach objętych kontrolą pracownicy WSSE pracowali w godzinach nadliczbowych, za które wypłacano im dodatki na podstawie art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy, jak również udzielano w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, zgodnie z art. 151² § 1 i 3 Kodeksu pracy.

(akta kontroli str. 1609-1610, 1701-1702, 1704-1706, 1707-1821)

⁷⁶ Arkusz z podpisem zastępcy kierownika oddziału, data sporządzenia: 1 marca 2022 r.

⁷⁷ Arkusz z podpisem kierownika oddziału, data sporządzenia: 14 marca 2022 r.

⁷⁸ Z uwzględnieniem pracy w soboty, niedziele, święta oraz dni wolnych w zamian za pracę w tych dniach. W ewidencjach pracownicy WSSE odnotowywali również czas przeznaczony na wyjścia służbowe/delegacje, wyjścia prywatne i ich odpracowania, pracę w godzinach nadliczbowych oraz inne przyczyny zmienionej czasu pracy.

Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, z podziałem na pracę w SEPIS⁷⁹ w związku z COVID-19 oraz inne zadania wypłacono: w 2021 r. - 128 pracownikom (COVID-19/SEPIS⁸⁰), 60 pracownikom (pozostałe zadania); w 2022 r. - 74 pracownikom (COVID-19/SEPIS), 30 pracownikom (pozostałe zadania); w 2024 r. - 20 pracownikom (pozostałe zadania).

(akta kontroli str. 1703, 1707-1821)

W 2023 r. w jednostce nie wypłacono dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Dyrektor WSSE poinformowała: (...) *Ustalono na prośbę pracowników z kierownikami, że praca wykonywana w godzinach nadliczbowych będzie na bieżąco rozliczana z pracownikami, na ich wnioski, poprzez udzielenie dni wolnych od pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. (...) Prośba pracowników o udzielenie czasu wolnego, w miejsce wypłaty dodatku, wynikała z ich przemęczenia związanego z dużą ilością «płatnych nadgodzin» w poprzednich latach, co z kolei wynikało z konieczności zabezpieczenia wszystkich zadań jakie zostały przypisane dla pracowników Państwowej Inspekcji Sanitarnej w związku z pandemią COVID-19.*

(akta kontroli str. 1703)

Ewidencja nadgodzin prowadzona była elektronicznie⁸¹. W wyniku analizy czasu pracy pięciu wybranych losowo pracowników WSSE ustalono, że liczba wypracowanych przez nich nadgodzin w latach 2021-2022 nie przekraczała limitu określonego w art. 151 § 3 Kodeksu pracy, tj. 150 godzin w roku kalendarzowym dla każdego pracownika.

Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w WSSE w latach 2021-2024 wynikała przede wszystkim z różnych sytuacji kryzysowych⁸², w tym ogłoszonego stanu pandemii COVID-19⁸³, związana była ze specyfiką pracy jednostki⁸⁴ i koniecznością wykonania przez WSSE bieżących zadań⁸⁵.

(akta kontroli str. 1707-1821, 1704-1706, 1822-1845)

Analiza czasu pracy pięciu pracowników w latach 2021-2022 wykazała incydentalne przypadki niezachowania w styczniu 2022 r. wymogu zapewnienia

⁷⁹ System Ewidencji Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

⁸⁰ W okresie od marca do grudnia 2021 r.

⁸¹ W prowadzonej ewidencji rozliczeniowej wykazywano liczbę nadgodzin w podziale na normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek w wysokości 100% (za pracę w nocy, niedziele i święta) lub 50% (za pracę w pozostałych dniach), a także wyrównanie nadgodzin (np. z poprzednich miesięcy), co w konsekwencji powodowało, że liczba godzin wygenerowana z systemu była zawyżona.

⁸² Takich jak np. zatrucia pokarmowe czy skażenie wody rzeki Odry.

⁸³ Dodatkowe zadania związane z COVID-19 polegały m.in. na: organizowaniu transportu osób chorych na COVID-19 lub objętych kwarantanną (tzw. karetki covidowe), organizowaniu wizyt lekarskich, przeprowadzaniu wywiadów epidemiologicznych, ustalaniu harmonogramów tzw. karetek wymazowych, dystrybucji środków dezynfekcyjnych, nakładaniu kwarantann, obsłudze zgłoszeń odnotowywanych w SEPIS. Ponadto pracownicy WSSE zbierali i weryfikowali dane oraz sporządzali raporty o osobach przebywających na kwarantannie, o zgonach, o „ozdrowieńcach”, czy osobach przekraczających granicę, a także zajmowali się analizą i monitorowaniem ognisk epidemicznych w województwie. Praca w godzinach nadliczbowych spowodowana była również koniecznością bieżącego zapoznawania się ze zmieniającymi się przepisami i wytycznymi przeciwpandemicznymi, prowadzenia licznych rozmów telefonicznych i korespondencji mailowej z mieszkańcami województwa.

⁸⁴ Np. nagła konieczność wykonywania badań mikrobiologicznych próbek wody, żywności i wymazów z obszarów produkcji żywności, czy próbek w kierunku obecności drobnoustrojów schorzeń jelitowych (np. w sytuacjach kontynuowania badań z tygodnia lub potrzeby wykonania badań potwierdzających).

⁸⁵ Np. działania edukacyjne (m.in. stoiska edukacyjne WSSE w czasie imprez organizowanych przez inne podmioty; prowadzenie szkoleń w szkołach po godzinie 15.00).

co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, wynikającego z art. 97 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 1704-1706, 1846-1864, 566-571, 1865-1884)

1.11. W latach 2021-2024 w Wojewódzkiej Stacji kontrole przeprowadziły następujące podmioty zewnętrzne:

- w 2022 r. i 2023 r. – Państwowa Inspekcja Pracy⁸⁶;
- w 2024 r. – Zakładu Ubezpieczeń Społecznych⁸⁷.

W toku kontroli PIP w 2022 r.⁸⁸ przeanalizowano wzrost wynagrodzenia zasadniczego dziewięciu losowo wybranych pracowników WSSE (stan na 30 czerwca 2022 r. oraz wynagrodzenie obowiązujące od 1 lipca 2022 r.⁸⁹). Stwierdzono, że jednemu pracownikowi naliczono i wypłacono wynagrodzenie zasadnicze niższe niż należne. Inspektor pracy wydał polecenie dotyczące naliczenia i wypłacenia różnicy należności. Jednostka wykonała polecenie.

W ramach kontroli PIP w 2023 r.⁹⁰ analizie poddano m.in. zapisy zawarte w Regulaminie ZFŚS. Stwierdzono niezgodności pomiędzy postanowieniami § 4 ust. 3 a § 5 ust. 6 Regulaminu ZFŚS. W piśmie z 12 października 2023 r. Dyrektor WSSE poinformowała organ kontroli o zmianach wprowadzonych do Regulaminu ZFŚS.

W trakcie kontroli przeprowadzonej przez ZUS w 2024 r.⁹¹ stwierdzono nieprawidłowości m.in. w zakresie zgłaszania pracowników⁹² do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia. Zgodnie z informacją uzyskaną od Dyrektora WSSE wszystkie nieprawidłowości były wyjaśniane na bieżąco podczas czynności kontrolnych. Ponadto jednostka sporządziła korekty deklaracji dotyczące pracowników, w stosunku do których stwierdzono nieprawidłowości.

(akta kontroli str. 84-138, 417-425, 566-571, 596-613)

W okresie objętym kontrolą do WSSE nie wpłynęły skargi/wnioski z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Wojewódzkiej Stacji.

(akta kontroli str. 323-324)

Informacje udzielone⁹³ przez Głównego Inspektora Sanitarnego⁹⁴ oraz Wojewodę Zachodniopomorskiego⁹⁵ dotyczące przedmiotu złożonych do tych organów skarg nie wskazywały na występowanie problemów z zarządzaniem w Wojewódzkiej Stacji⁹⁶ w latach 2021-2024.

(akta kontroli str. 1980-2000)

1.12. Dyrektor Wojewódzkiej Stacji wskazała na następujące trudności związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi: (...) *Ocena pracownika dalej kojarzona jest dość negatywnie, więc trudnością jest uświadomienie i przekonanie pracownika do*

⁸⁶ Dalej: PIP.

⁸⁷ Dalej: ZUS.

⁸⁸ Protokół kontroli nr 140293-53-K069-Pt/22 z 21 listopada 2022 r.

⁸⁹ Zgodnie z ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

⁹⁰ Protokół kontroli nr 140097-53-K042-Pt/23 z 15 września 2023 r.

⁹¹ Protokół kontroli znak sprawy: 3920240900111 z 27 września 2024 r.

⁹² Próba objęła sześciu pracowników.

⁹³ W trybie art. 29 ust. 1 pkt 2 lit. f oraz art. 40 ust. 7 ustawy o NIK.

⁹⁴ Pismo znak JN.ZK.0912.4.2025 z dnia 4 lutego 2025 r. wraz z załącznikami.

⁹⁵ Pismo znak P-2.1610.2.2025.AŻ z dnia 7 lutego 2025 r. wraz z załącznikami.

⁹⁶ Skargi dotyczyły powiatowych jednostek Inspekcji Sanitarnej; dwie skargi dotyczyły nieprzyznania dodatku specjalnego w roku 2020 (pracownikom WSSE).

roli i znaczenia oceny, która ma służyć wskazaniu kierunku rozwoju i zwiększeniu efektywności oraz satysfakcji z pracy. Trudności pojawiają się również z przekazywaniem informacji zwrotnych w sposób konstruktywny, który zmotywuje i doceni pracownika. (...) Kierownicy oddziałów spotykają się również z trudnościami związanymi z zarządzaniem różnorodnością pokoleniową i stosowaniem w związku z tym różnych technik zarządzania. (...) Wyzwaniem staje się również motywowanie pracowników, czyli wypracowanie systemu motywacyjnego, ukierunkowanego na rzeczywiste potrzeby pracowników, lecz ograniczonego finansowo.

Barierami w zarządzaniu zasobami ludzkimi są również absencje pracowników, które niosą ze sobą konieczność nagłych zmian w działaniach, zmian w podziale obowiązków.

Duża zmienność zadań stawianych przed Państwową Inspekcją Sanitarną, która dotyczy zarówno ich zakresu merytorycznego, jak i ciężaru/wielkości. Przy tym często brak możliwości przewidzenia takich zadań i tym samym zaplanowania ich realizacji. Najczęściej są to zjawiska nagłe, na przykład ogniska chorób zakaźnych (...).

Sezonowość zadań - duże zróżnicowanie działań i nakładów w ciągu roku. Największy wzrost liczby zadań obserwowany jest przede wszystkim w okresie wakacyjnym, kiedy z uwagi na napływ turystów do miejscowości wypoczynkowych wzrasta w nich kilkadziesiąt razy liczba ludności i obiektów, które podlegają nadzorowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej. W okresie tym również, z uwagi na warunki pogodowe i tymczasowy charakter obiektów, rośnie prawdopodobieństwo wystąpienia zatrucia pokarmowych i innych nieprzewidzianych zdarzeń wpływających na bezpieczeństwo zdrowotnie i warunki higienicznosanitarne.

(akta kontroli str. 325-326)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. W 2021 r. oraz w okresie do 23 stycznia 2022 r. w WSSE nie sporządzano miesięcznych wykazów/harmonogramów czasu pracy pracowników, o których mowa w § 10 ust. 3 Regulaminu pracy oraz art. 94 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej⁹⁷.

W § 10 ust. 3 Regulaminu pracy określono obowiązek sporządzania przez kierowników komórek organizacyjnych miesięcznych wykazów czasu pracy pracowników, które przedkładane miały być do akceptacji Dyrektorowi lub osobie przez niego upoważnionej w terminie do 25 dnia każdego poprzedniego miesiąca.

Przepis art. 94 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej stanowi, że rozkład czasu pracy powinien być stosowany na podstawie harmonogramów pracy ustalanych dla przyjętego okresu rozliczeniowego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

(akta kontroli str. 400-416, 1609-1610)

Dyrektor WSSE wyjaśniła: *We wskazanym okresie wykaz czasu pracy pracowników, o którym mowa w § 10 ust. 3 Regulaminu pracy (...) traktowany był tożsamo z miesięczną ewidencją czasu pracy pracownika (§ 15 ust. 1 Regulaminu). (...) Takie tożsame traktowanie wykazów i miesięcznej ewidencji zapewniało realizację celu wprowadzenia § 10 ust. 3 Regulaminu, tj. możliwość dostosowania czasu pracy pracowników do potrzeb pracodawcy, przy jednocześnie możliwie elastycznym*

⁹⁷ Od 24 stycznia 2022 r. sporządzano harmonogramy pracy.

podejściu do pracownika. Podkreślić przy tym należy, że omawiany okres przypadła na pandemię Covid-19, kiedy to z uwagi na zakres realizowanych zadań ograniczono generowanie dodatkowych dokumentów, których znaczenie pozostawało marginalne, a wręcz jak w tym przypadku możliwe do zastąpienia innym, który musiał być tworzony (miesięczna ewidencja czasu pracy) ze względu na wymogi przepisów prawa. (...)

(akta kontroli str. 1611-1616)

Ze względu na to, że od 24 stycznia 2022 r. sporządzano harmonogramy pracy, NIK odstąpiła od formułowania wniosku pokontrolnego w tym zakresie.

(akta kontroli str. 1617-1659, 1672-1700)

2. W 2021 r. oraz w styczniu 2022 r. miesięczna ewidencja czasu pracy prowadzona była w WSSE nierzetelnie, ponieważ nie odzwierciedlała stanu faktycznego.

Mimo, iż zgodnie z § 10 ust. 6 Regulaminu pracy oraz art. 149 § 1 Kodeksu pracy w WSSE prowadzono pisemne miesięczne ewidencje czasu pracy, w ww. okresie pracownicy nie wskazywali osobiście faktycznych godzin przyścia i wyjścia z pracy. Godziny te oraz norma dzienna⁹⁸ zamieszczone były na gotowych drukach ewidencji czasu pracy danego pracownika. Obecność w danym dniu pracownicy potwierdzali jedynie podpisem.

(akta kontroli str. 400-416, 1609-1610, 1660-1671, 1897-1952, 1889-1890)

Dyrektor WSSE wyjaśniła: *Zgodnie z obowiązującym Regulaminem pracy zasadą była praca zgodnie z harmonogramem wynikającym z miesięcznej ewidencji czasu pracy z tym, że regułą była praca w wymiarze 7:35 dziennie odbywająca się w godzinach 7:25 do 15:00. Wszelkie odstępstwa od powyższej zasady wynikały z wniosków kierowników/pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach i ich akceptacji przez Dyrektora/osobę upoważnioną. Wyżej wymieniona ewidencja w okresie wskazanym w pytaniu wraz z dokumentem potwierdzającym ewentualne odstępstwo obrazowała faktyczny czas pracy pracownika.*

(akta kontroli str. 566-571, 584-595)

Ze względu na to, że od lutego 2022 r. w ewidencji odnotowywano faktyczne godziny przyścia i wyjścia z pracy, NIK odstąpiła od formułowania wniosku pokontrolnego w tym zakresie.

3. W styczniu 2022 r. stwierdzono incydentalne przypadki niezachowania wymogu zapewnienia pracownikom co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, określonego w art. 97 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej.

Dwóch pracowników WSSE wykonywało pracę w godzinach nadliczbowych, z tego jeden pracownik 10 razy, a drugi – jeden raz⁹⁹ (w każdym przypadku po

⁹⁸ Pracownicy medyczni - od 7.25 do 15.00, norma dzienna - 7 godz. 35 min.; pracownicy obsługi (techniczni) - od 7.00 do 15.00, osiem godzin na dobę.

⁹⁹ Pierwszy pracownik (Kierownik z Oddziału Laboratoryjnego w Szczecinku): 2 stycznia 2022 r. (18.00-21.00), 3 stycznia 2022 r. (19.00-22.00), 4 stycznia 2022 r. (19.00-22.00), 6 stycznia 2022 r. (18.30-22.00), 9 stycznia 2022 r. (17.00-22.00), 10 stycznia 2022 r. (18.30-21.30), 12 stycznia 2022 r. (20.00-22.00), 16 stycznia 2022 r. (17.30-21.30), 17 stycznia 2022 r. (18.30-21.30), 20 stycznia 2022 r. (18.15-21.45).

Drugi pracownik (Kierownik z Oddziału Epidemiologii - Dział Nadzoru): 18 stycznia 2022 r. (20.00-21.30).

godz. 20.25). Pracownicy ci w miesiącu styczniu 2022 r. potwierdzali swoją obecność w pracy jedynie podpisem i nie odnotowywali godzin przyścia i wyjścia z pracy. Mając na uwadze, że zgodnie z zapisami zawartymi w ewidencji czasu pracy pracownicy ci rozpoczynali pracę o godzinie 7.25, pracę w godzinach nadliczbowych w dniu poprzednim mogli wykonywać najpóźniej do godz. 20.25.
(akta kontroli str. 1704-1706, 1846-1864)

Dyrektor WSSE wyjaśniła m.in.: *Zauważyć należy, że we wskazanych (...) przypadkach nie zachowano co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku. Przy czym w odniesieniu do kierownika Oddziału Laboratoryjnego w Szczecinku (...) powyższe wynikało z faktu potraktowania jej jako osoby, o której mowa w art.132 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy. Pomimo braku formalnego wyodrębnienia Oddziału Laboratoryjnego w Szczecinku jako niezależnego zakładu pracy to w realiach pandemii COVID-19 tak faktycznie komórka ta działała. Ponadto warto zwrócić uwagę, iż pomimo wprowadzenia wielu rozwiązań na czas pandemii COVID-19 nie przewidziano konieczności dostosowania czasu pracy pracowników (...) do istniejących realiów pracy. W szczególności nie wprowadzono alternatywnych rozwiązań dla zapewniania 11-godzinnego dobowego odpoczynku, uelastycznienia czasu pracy w godzinach nadliczbowych, czy dniach ustawowo wolnych, a także sposobu ich dokumentowania (przy zachowaniu rzetelności tych danych). Wydaje się to być nieuzasadnione w sytuacji, w której praca pracowników takich podmiotów jak Inspekcja Sanitarna miała na celu bezpośrednią walkę o życie i zdrowie ludzi, zwłaszcza, że w piśmie Głównego Inspektora Sanitarnego z 24 listopada 2021 r., który opierając się na rządowej strategii walki z pandemią COVID-19, wskazał, iż „(...) 80% spraw wpływających do SEPIŚS powinno być podjęte oraz zakończone w ciągu 3 godzin, zaś 100% spraw powinno być zakończone w ciągu 24 godzin. (...) Należy bezwzględnie stosować przedmiotowe wytyczne w realizacji zadań w systemie.” (...)*

W dalszej części wyjaśnień Dyrektor WSSE przywołała m.in. art. 47a ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi¹⁰⁰, który przewiduje, że w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przepisy art. 95-99 ustawy o działalności leczniczej stosuje się do pracowników wykonujących zawód medyczny¹⁰¹ zatrudnionych w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń przez całą dobę. Jednakże – jak zauważyła Dyrektor WSSE - *przepisów takich nie można było zaliczyć wprost do tutejszej jednostki.*

Ponadto Dyrektor WSSE wskazała, że: *(...) sam ustawodawca widział więc potrzebę czasowego odstępstwa od zasady odpoczynku dobowego z uwagi na charakter pracy pracowników Inspekcji Sanitarnej w czasie pandemii. Tym samym za w pełni uzasadnione okolicznościami i ważkością realizowanych zadań należy uznać sporadyczne odstępstwa w ww. zakresie.*

(akta kontroli str. 566-571, 1865-1884)

NIK zwraca uwagę, że przywołany w wyjaśnieniach art. 132 ust. § 2 pkt 1 Kodeksu pracy odnosi się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, natomiast Oddział Laboratoryjny w Szczecinku wchodzi w skład Działu Laboratoryjnego, podlegającego Zastępcy Zachodniopomorskiego

¹⁰⁰ Dz. U. z 2025 r., poz. 924, ze zm., dalej: ustawa o zwalczaniu zakażeń.

¹⁰¹ W rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Szczecinie, Zastępcy Dyrektora WSSE¹⁰².

W ocenie NIK stwierdzona nieprawidłowość mogła być skutkiem nieodnotowywania w ewidencji (w styczniu 2022 r.) faktycznych godzin przyjazdu do pracy w dniu następującym po dniu, w którym pracownik pracował w godzinach nadliczbowych (po godzinie 20.25).

Ze względu na to, iż przypadki niezachowania wymogu zapewnienia pracownikom co najmniej 11 godzin odpoczynku były incydentalne i dotyczyły tylko jednego miesiąca (stycznia 2022 r.) NIK odstąpiła od formułowania wniosku pokontrolnego w tym zakresie.

4. W 2023 r. Dyrektor WSSE nie zapewnił rzetelnego zweryfikowania kwalifikacji zawodowych kandydata na audytora wewnętrznego odnoszących się do wymogów określonych w przepisach ufp dla tego stanowiska.

Na podstawie art. 286 ust. 1 pkt 5 ufp audytorem wewnętrznym może być osoba, która m.in. posiada następujące kwalifikacje do przeprowadzania audytu wewnętrznego:

- a) jeden z certyfikatów (...), lub
- b) złożyła, w latach 2003-2006, z wynikiem pozytywnym egzamin na audytora wewnętrznego przed Komisją Egzaminacyjną powołaną przez Ministra Finansów, lub
- c) uprawnienia biegłego rewidenta, lub
- d) dwuletnią praktykę w zakresie audytu wewnętrznego i legitymuje się dyplomem ukończenia studiów podyplomowych w zakresie audytu wewnętrznego, wydanym przez jednostkę organizacyjną, która w dniu wydania dyplomu była uprawniona, zgodnie z odrębnymi ustawami, do nadawania stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych lub prawnych.

Przepis art. 286 ust. 2 ufp stanowi, że za praktykę w zakresie audytu wewnętrznego, o której mowa w art. 286 ust. 1 pkt 5 lit. d tej ustawy, uważa się udokumentowane przez kierownika jednostki wykonywanie czynności, w wymiarze czasu pracy nie mniejszym niż 1/2 etatu, związanych z:

- 1) przeprowadzaniem audytu wewnętrznego pod nadzorem audytora wewnętrznego;
- 2) realizacją czynności w zakresie audytu gospodarowania środkami pochodzącymi z budżetu Unii Europejskiej oraz niepodlegającymi zwrotowi środkami z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), o którym mowa w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (...);
- 3) nadzorowaniem lub wykonywaniem czynności kontrolnych, o których mowa w ustawie z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (...).

W aktach osobowych zatrudnionego (od 3 lipca 2023 r.) audytora wewnętrznego, stwierdzono brak wymaganego przepisami doświadczenia zawodowego¹⁰³, tj. dwuletniej praktyki, o której mowa w art. 286 ust. 2 ufp.

¹⁰² Zgodnie ze schematem organizacyjnym WSSE zamieszczonym na stronie internetowej.

¹⁰³ W aktach osobowych udokumentowano staż/doświadczenie zawodowe od 10 listopada 1998 r. W dokumentacji znajdowało się „zaświadczenie” z 1 sierpnia 2018 r. podpisane przez audytora wewnętrznego A. P. (nr upr. 668/2004) o treści: „Niniejszym oświadczam, że Pani (...) w okresie od dnia 1.08.2016 r. do 1.08.2018 r. odbywała praktykę pod moim nadzorem w zakresie audytu

W zakresie wymaganego przepisami doświadczenia zawodowego, tj. dwuletniej praktyki, o której mowa w art. 286 ust. 2 ufp, Wojewódzka Inspektor wyjaśniła: (...) Podczas procesu rekrutacji na stanowisko audytora wewnętrznego prowadzonej w maju 2023 r. zgłosiła się jedna osoba, która została zatrudniona na ww. stanowisku. W ramach przedłożonej dokumentacji dostarczone m.in. zaświadczenie z dnia 1 sierpnia 2018 r. podpisane przez audytora wewnętrznego A.P (...), w którym wskazano, że: „(...) Pani (...) w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 1 sierpnia 2018 r. odbywała praktykę pod moim nadzorem w zakresie audytu wewnętrznego w wymiarze czasu 20 godzin tygodniowo (tj. odpowiadającym wymiarowi czasu pracy 1/2 etatu).” Podczas odbytej rozmowy kwalifikacyjnej odnośnie ww. dokumentu Pani audytor wyjaśniła, że odbywała praktykę u Pana (...) w związku z wykonywaniem przez niego zawodu audytora wewnętrznego. Powyższe wyjaśnienie uznano za wystarczające do uznania, że przedłożony dokument potwierdza dwuletnią praktykę w zakresie audytu wewnętrznego pod nadzorem audytora wewnętrznego w wymiarze czasu pracy nie mniejszym niż 1/2 etatu. Powyższa konstatacja została dokonana na podstawie następującej wykładni przepisów prawa. Zgodnie z art. 275 ufp audyt może być prowadzony albo przez osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę albo przez usługodawcę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zatem dopuszczalne jest prowadzenie audytu wewnętrznego przez jednostkę zewnętrzną, która może działać zarówno jako jednoosobowa działalność gospodarcza jak i jako spółka czy też inna osoba prawna (art. 279). Nie w każdym przypadku zatem jednostka podlegająca audytowi jest wprost obsługiwana przez konkretnego audytora/konkretną osobę albowiem usługę może świadczyć podmiot nie będący osobą fizyczną a zatrudniający odpowiednie osoby. Powyższe oznacza, że dana osoba odbywająca praktykę (...) nie musi w każdym przypadku bezpośrednio wykonywać czynności na rzecz jednostki audytowanej (...). Czytając literalnie treść art. 286 ust. 2 pkt 1 ufp., niezależnie od uzasadnienia do projektu ustawy o finansach publicznych oraz z pominięciem przepisów regulujących zagadnienia związane z audytem wewnętrznym, w szczególności odnoszących się do form jego wykonywania, można by dojść do wniosku, że wyłącznie kierownik jednostki audytowanej może potwierdzić odbycie praktyki pod nadzorem audytora wewnętrznego. Taka wykładnia przepisów dokonana byłaby jednak z pominięciem celu wprowadzenia ww. regulacji, jak również prowadziłyby do nierównego traktowania osób zatrudnionych na umowę o pracę w jednostce sektora finansów publicznych oraz osób odbywających praktyki pod nadzorem osoby wykonującej zawód audytora wewnętrznego albo w ramach określonego podmiotu/spółki/osoby prawnej wykonującej audyt wewnętrzny. (...) Ponadto podkreślić należy, że gdyby celem ustawodawcy było zawężenie możliwości odbywania praktyki wyłącznie do jednostki sektora finansów publicznych w art. 286 ust. 1 pkt 5 lit. d ufp wprowadzono by dodatkowe uwarunkowanie (...). Mając na względzie powyższe za kierownika jednostki w rozumieniu art. 286 ust. 2 pkt 1 f.p.

wewnętrznego w wymiarze czasu 20 godzi tygodniowo (tj. odpowiadającym wymiarowi czasu pracy 1/2 etatu”. Powyższe zaświadczenie nie spełniało przesłanek ustawowych (nie stanowiło udokumentowanego przez kierownika jednostki wykonywania czynności, w wymiarze czasu pracy nie mniejszym niż 1/2 etatu (art. 286 ust. 2 pkt 1 ufp). Do dokumentacji dołączono również oświadczenie audytora wewnętrznego A. P. z 24 lutego 2025 r., że wykonywał on czynności w zakresie audytu wewnętrznego na rzecz Urzędu Gminy Czerwonak w latach 2009-2016 oraz w latach 2004-2022 na rzecz Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu.

uznać należy nie tylko kierownika jednostki sektora finansów publicznych (niezależnie od znaczenia nadanego w innych przepisach f.p.) ale również kierownika podmiotu/audytora pod nadzorem, którego odbywana jest praktyka – w przypadku, gdy praktyka nie jest wykonywana na podstawie umowy o pracę bezpośrednio w danej jednostce audytowanej.

W związku z prowadzeniem niniejszej kontroli, Pani (...) dostarczyła dodatkowy dokument dotyczący odbywania przez nią praktyki, tj. oświadczenie audytora wewnętrznego A.P. z 24 lutego 2025 r., w którym wskazał, iż „(...) wykonywałem czynności w zakresie audytu wewnętrznego na rzecz Urzędu Gminy Czerwonak w latach 2009 do 2016 roku oraz w latach 2004 do 2022 roku na rzecz Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu.” W związku z powyższym oświadczeniem, Dyrektor WSSE zwróciła się do Pani (...) o wyjaśnienie na czym polegała i gdzie była wykonywana jej praktyka. Ww. wskazała, że nigdy bezpośrednio nie odbywała praktyk w siedzibach podmiotów, na których rzecz Pan P. (...) wykonywał audyty wewnętrzne, a wyłącznie przeprowadzała czynności audytowe wskazane przez ww. w związku z wykonywaniem przez niego zawodu. Praktycznie zatem była niejako „asystentem audytu”, stąd też zaświadczenie dotyczące odbycia praktyk wystawił jej wyżej wskazany audytor, nie zaś kierownicy urzędów na rzecz, których audytor wykonywał audyt wewnętrzny - dla tych bowiem bezpośrednio w ich siedzibie czynności nie wykonywała, nie będąc w nich zatrudnioną na podstawie jakiegokolwiek umowy.

Mając na względzie powyższe przyjąć należy, że w przypadku wykonywania praktyk w takiej formie, wyłącznie audytor mógł wystawić zaświadczenie, zaś WSSE uprawniona była do jego przyjęcia.

(akta kontroli str. 653-658)

NIK ustaliła, że audytor A.P. wykonywał czynności zawodowe w Urzędzie Gminy Czerwonak oraz na rzecz Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu na podstawie umowy o pracę:

- Zastępca Wójta Gminy Czerwonak poinformował¹⁰⁴, że A.P. był zatrudniony w Urzędzie Gminy Czerwonak na podstawie umowy o pracę w wymiarze 0,4 etatu na stanowisku audytora wewnętrznego w okresie od 14 września 2009 r. do 30 kwietnia 2016 r.
- Wielkopolski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny poinformował¹⁰⁵, że A.P. w latach 2004-2022 był zatrudniony w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu w ramach umowy o pracę na stanowiskach: specjalisty ds. wewnętrznej kontroli finansowej w okresie od 1 kwietnia 2003 r. do 30 kwietnia 2007 r.; audytora wewnętrznego w okresie od 1 maja 2007 r. do 29 stycznia 2022 r. W powyższym okresie ww. wykonywał czynności w zakresie audytu wewnętrznego na rzecz Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu.

W żaden sposób nie udokumentowano również, że audytor A.P. prowadził działalność gospodarczą i jego „zaświadczenie” było zaświadczeniem kierownika jednostki (podmiotu gospodarczego).

(akta kontroli str. 648-651, 2001-2009)

¹⁰⁴ W trybie art. 29 ust. 1 pkt 2 lit. f oraz art. 40 ust. 7 ustawy o NIK (pismo znak KP.224.25.2025 z dnia 15 kwietnia 2025 r.).

¹⁰⁵ W trybie jak wyżej (pismo znak K.9011.17.2025 z dnia 16 kwietnia 2025 r.).

5. Wbrew postanowieniom art. 14 ust. 1 ustawy o PIS, dodatki specjalne przyznano pięciu pracownikom WSSE, którzy nie wykonywali czynności kontrolnych wyszczególnionych w § 2 pkt 1-4 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego. Kwota przyznanych nienależnie dodatków wyniosła ogółem 80,07 tys. zł¹⁰⁶.

Przepis art. 14 ust. 1 ustawy o PIS stanowi, że pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne przysługuje dodatek specjalny do wynagrodzenia.

Na podstawie § 2 pkt 1-4 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego dodatek ten jest przyznawany za czynności kontrolne wykonywane przez pracowników Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie zapobiegawczego i bieżącego nadzoru sanitarnego, zapobiegania i zwalczania chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska, w celu ustalenia stanu faktycznego i jego zgodności z obowiązującymi wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi, obejmujące: 1) opracowywanie planów kontroli; 2) przeprowadzanie kontroli, w tym: a) dokonywanie – przy ustalaniu warunków zabudowy i zagospodarowania terenu – kontroli terenów przeznaczonych na lokalizację obiektów budowlanych, a także kontroli przy zmianie sposobu użytkowania obiektów budowlanych; b) kontrolę obiektów budowlanych w trakcie budowy; c) uczestniczenie w czynnościach odbioru obiektów budowlanych; d) czynności związane z uzgadnianiem dokumentacji projektowej w zakresie wymagań higienicznych i zdrowotnych; e) pobieranie próbek do badań laboratoryjnych oraz przeprowadzanie badań i analiz laboratoryjnych, badań i pomiarów środowiskowych; f) dokonywanie ocen i analiz epidemiologicznych w ogniskach zachorowania na choroby zakaźne; 3) opracowywanie dokumentacji z dokonanych czynności związanych z przeprowadzoną kontrolą; 4) wizytacje związane z nadzorowaniem i monitorowaniem przebiegu programów i działań oświatowo-zdrowotnych w zakresie promocji zdrowia.

W § 4 ust. 1 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego określono, że dodatek specjalny jest przyznawany pracownikowi z dniem powierzenia mu obowiązków związanych z wykonywaniem czynności kontrolnych, o których mowa w § 2.

Według § 1 ust. 2 pkt 1-6 rozporządzenia w sprawie czynności kontrolnych w ramach czynności, o których mowa w ust. 1, upoważniony pracownik jest uprawniony do: 1) przeprowadzania kontroli w jednostce kontrolowanej, w tym: a) dokonywania wizji lokalnej terenów przeznaczonych na lokalizację obiektów budowlanych; b) kontroli obiektów budowlanych w toku budowy; c) uczestniczenia w dopuszczaniu do użytkowania obiektów budowlanych; 2) wykonywania czynności nadzoru sanitarnego, w tym pobierania próbek oraz przeprowadzania badań i analiz laboratoryjnych, badań i pomiarów środowiskowych; 3) dokonywania ustaleń kontroli; 4) sporządzania dokumentacji w zakresie czynności nadzoru sanitarnego oraz czynności laboratoryjnych, służących do opracowywania protokołów kontroli oraz projektów wystąpień pokontrolnych; 5) uzgadniania dokumentacji projektowej w zakresie wymagań higienicznych i zdrowotnych;

¹⁰⁶ 80 074,35 zł, w tym w 2021 r. 63 384,10 zł, w 2022 r. 16 690,25 zł (z tego 4 953,20 zł ze środków budżetowych).

6) oceny wykonywania zadań z zakresu promocji zdrowia, w tym edukacji zdrowotnej.

Dodatki specjalne za wykonywanie czynności kontrolnych przyznane zostały przez Dyrektora WSSE w latach 2021-2022: pracownikowi Oddziału Administracyjnego na stanowisku mechanik-kierowca; pracownikowi Oddziału Administracyjnego na stanowisku starszy archiwista/inspektor; pracownikowi Oddziału Administracyjnego na stanowisku starszy informatyk; pracownikowi Oddziału Administracyjnego na stanowisku kierownik sekcji informatyk; pracownikowi Oddziału Administracyjnego na stanowisku starszy informatyk¹⁰⁷.

W zmienionych (na lata 2021-2022) kartach obowiązków ww. pracowników nie wskazano „przeprowadzania czynności kontrolnych”¹⁰⁸, w szczególności: działań/czynności, o których stanowi § 2 pkt 1-4 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego; działań/czynności, o których stanowi § 1 ust. 2 pkt 1-6 rozporządzenia w sprawie czynności kontrolnych.

Wszystkim ww. pracownikom wystawiono upoważnienia, w których zakres czynności kontrolnych określono w następujący ogólny sposób: „do wykonywania na obszarze województwa zachodniopomorskiego czynności kontrolnych w zakresie realizacji działań należących do kompetencji Państwowej Inspekcji Sanitarnej mających na celu zapobieganie szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych związanych z wirusem SARS-CoV-2”.

W upoważnieniach nie określono jednak na czym polegać miało wykonywanie czynności kontrolnych oraz co stanowić miało działania mające na celu zapobieganie szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych.

W powyższym zakresie upoważnienia nie były spójne ze zmienionymi kartami obowiązków.

(akta kontroli str. 802-842, 988-1030, 1066, 1089-1094, 1319-1329, 1361-1385)

Dyrektor WSSE m.in. wyjaśniła, że zgodnie z rozporządzeniem w sprawie dodatku specjalnego (...) § 2 pkt 1, pkt 2 lit. e) i f), pkt 3: *Dodatek specjalny jest przyznawany za czynności kontrolne wykonywane przez pracowników Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie zapobiegawczego i bieżącego nadzoru sanitarnego, zapobiegania i zwalczania chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska, w celu ustalenia stanu faktycznego i jego zgodności z obowiązującymi wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi, obejmujące:*

- 1) *opracowywanie planów kontroli,*
- 2) *przeprowadzanie kontroli, w tym:*
 - e) *pobieranie próbek do badań laboratoryjnych oraz przeprowadzanie badań i analiz laboratoryjnych, badań i pomiarów środowiskowych,*

¹⁰⁷ Zaszeregowania pracowników: 1) Pracownik techniczny według zaszeregowania wynikającego z Regulaminu pracy – K.J.; Pracownik działalności podstawowej, administracyjny, ekonomiczny – B.B., M.M., P.S., M.W.; 2) Pracownik III grupy (Pracownicy administracyjni, techniczni, ekonomiczni i gospodarczy oraz obsługi) według zaszeregowania wynikającego z rozporządzenia w sprawie kwalifikacji – K.J., B.B., P.S.; pracownik II grupy – M.M., M.W.; 3) Pracownik II grupy (Pracownicy administracyjni, techniczni, ekonomiczni, gospodarczy i obsługi) według zaszeregowania wynikającego z rozporządzenia w sprawie wynagradzania – K.J., B.B., P.S.; I grupy (Pracownicy wykonujący zawód medyczny oraz inni pracownicy, których praca pozostaje w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych) – M.M., M.W.

¹⁰⁸ Jak w przypadku innych pracowników WSSE, którym przyznano dodatki specjalne.

f) dokonywanie ocen i analiz epidemiologicznych w ogniskach zachorowania na choroby zakaźne,

3) opracowywanie dokumentacji z dokonanych czynności związanych z przeprowadzoną kontrolą.

Zwrot „w tym” oznacza, że katalog czynności kontrolnych jest otwarty, co jest uzasadnione faktem, że nie da się stworzyć zamkniętego wykazu czynności, mając na względzie zarówno zakres zadań wykonywanych przez inspekcję sanitarną jak i mnogość możliwych stanów faktycznych i koniecznych do wykonania w związku z nimi czynności.

Mając na względzie wskazanych w pytaniu pracowników, zasadnym jest dokonanie opisu grup czynności jakie były wykonywane: I grupa czynności – wywiady epidemiologiczne, w tym poza SEPIS, II grupa czynności – oceny i analizy epidemiologiczne, III grupa czynności – tworzenie dokumentacji związanej z przeprowadzoną kontrolą.

Przed przyporządkowaniem poszczególnych grup czynności danym pracownikom należy dodatkowo wyjaśnić, iż przeprowadzanie wywiadów epidemiologicznych będących częścią dochodzenia epidemiologicznego znajduje swoją podstawę w ustawie o zwalczaniu zakażeń (art. 32 i art. 32a). (...).

Mając na względzie fakt, iż dochodzenie epidemiologiczne jest wieloetapowe, a tym samym na dokonywane w jego ramach czynności kontrolne składa się wiele czynności, Dyrektor WSSE mając na względzie posiadane zasoby kadrowe powziął decyzję o wprowadzeniu podziału na 3 wyżej wskazane grupy czynności, które przydzielone zostały poszczególnym pracownikom (...). Dokonując podziału miano w szczególności na względzie możliwość przeprowadzenia przez daną osobę (po przeszkoleniu przez pracowników Oddziału Epidemiologii) ocen i analiz epidemiologicznych oraz rzetelnego ich udokumentowania w systemach informatycznych (SEPIS i ESWU2).

Ograniczenie poszczególnym pracownikom zakresu powierzonych czynności wyłącznie do przeprowadzania telefonicznych wywiadów epidemiologicznych miało ponadto na względzie związek z ilością tych wywiadów. W następstwie takiego organizacyjnego rozwiązania czasochłonne ustalenia w zakresie stanu faktycznego trafiały następnie do „pracowników merytorycznych” posiadających stosowną wiedzę, by na podstawie przekazanych informacji dokonywali ocen i analiz epidemiologicznych, stanowiących podstawę ich udokumentowania. Ilość oraz czas trwania poszczególnych wywiadów uzasadniały taki wprowadzony podział pracy.

Jednocześnie do zakresu obowiązków dodano zapisy stanowiące podstawę obsługi systemów oraz realizacji zgłoszeń i wywiadów epidemiologicznych. Dodatkowo mając na względzie fakt prowadzenia czynności kontrolnych upoważniono poszczególnych pracowników do wykonywania czynności kontrolnych w zakresie realizacji działań należących do kompetencji Państwowej Inspekcji Sanitarnej mających na celu zapobiegnie szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych związanych z wirusem SARS-CoV-2.(...)

Zwrócić przy tym należy uwagę, że dokonywanie samodzielnych ocen i analiz epidemiologicznych miało zazwyczaj odzwierciedlenie w systemie SEPIS – osoba przeprowadzająca wywiad epidemiologiczny dokonywała samodzielnie wpisu, zaś wykonywanie III grupy czynności z pominięciem drugiej oznacza dokumentowanie czynności w systemie SEPIS i ESWU2 albo tylko w tym drugim. (...)

W załączeniu przedkładam wydruki z systemu SEPIS oraz ESWU2 obrazujące ilość dokonywanych w nich wpisów przez poszczególnych pracowników wykonujących czynności z grupy II i III oraz przykładowe zrzuty z komunikatora whatsapp.

(akta kontroli str. 1386-1403)

NIK nie podziela stanowiska Dyrektora WSSE, że katalog czynności kontrolnych określony w § 2 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego jest otwarty, że względu na to, że wyrazy „w tym” nie odnoszą się do tego katalogu w całości, a tylko w części zawartej w pkt 2 tego paragrafu, tj. do przeprowadzania kontroli. Rozporządzenie w sprawie dodatku specjalnego (§ 2 pkt 1-4) oraz rozporządzenie w sprawie czynności kontrolnych (§ 1 ust. 2 pkt 1-6) jednoznacznie określają katalog czynności kontrolnych, czyli czynności, za które dodatki takie mogą być przyznane. Poszczególne czynności kontrolne określone w ww. rozporządzeniach nie budzą wątpliwości i nie powinny być interpretowane w sposób rozszerzający.

W przypadku pięciu ww. pracowników, według wyjaśnień Dyrektora WSSE, wykonywane zadania objęte były I grupą czynności – wywiady epidemiologiczne, w tym poza SEPIS oraz w przypadku trzech¹⁰⁹ (z pięciu) III grupą czynności – tworzenie dokumentacji związanej z przeprowadzoną kontrolą.

Zdaniem NIK przeprowadzanie wywiadów epidemiologicznych (w tym poza SEPIS) nie mieści się w katalogu określonym w § 2 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego.

Niezależnie od powyższego podkreślić trzeba, że załączone do wyjaśnień materiały dowodowe¹¹⁰, w zakresie odnoszącym się do ww. pięciu pracowników, wskazują, iż żaden z nich nie wykonywał wywiadów epidemiologicznych odnotowywanych w SEPIS. W przypadku czterech pracowników¹¹¹ odnotowano działania w systemie ESWU2. Opis modułów tego systemu, sporządzony przez WSSE¹¹², wskazuje na możliwość pracy w module pn. Koronawirus, w którym ujmowano osoby zakażone, ogniska zakażeń, zlecenia na wymazy. NIK zauważa, że są to dane o charakterze statystycznym, co potwierdza zapis zmienionej karty obowiązków jednego pracownika¹¹³: „wpisywanie wyników dodatnich do ESWU2”. W żadnym przypadku nie udokumentowano tworzenia dokumentacji związanej z przeprowadzoną kontrolą, czyli zadań z ww. III grupy czynności.

(akta kontroli str. 1319-1320, 1386-1393, 2027-2052)

Mając na uwadze powyższe okoliczności NIK zakwestionowała zasadność przyznania dodatków specjalnych grupie pięciu pracowników WSSE.

Dokonując powyższej oceny NIK ma świadomość, że pracownicy PIS w całej Polsce, w okresie obowiązywania stanu epidemii, byli obarczani dodatkowymi obowiązkami i wykazywali ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków, czym przyczyniali się do zapobiegania rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19. Jednakże sam fakt wykonywania przez pracowników WSSE dodatkowych zadań związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 nie

¹⁰⁹ B.B.; P.S.; M.W.

¹¹⁰ Dotyczące wszystkich pracowników pionu administracyjnego i finansowo-księgowego, którym przyznano dodatki specjalne za wykonywanie czynności kontrolnych.

¹¹¹ Poza K.J. - mechanikiem-kierowcą.

¹¹² Opis w pkt 1.2. wystąpienia.

¹¹³ B.B.

stanowił wystarczającej przesłanki do przyznania dodatku na podstawie rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego. Dodatek ten powinien być bowiem przyznawany wyłącznie za wykonywanie zadań określonych w § 2 ww. rozporządzenia. Za dyspozycyjność i zaangażowanie w walce z COVID-19 wykazywane przez pracowników WSSE, których zadania nie mieściły się w katalogu określonym w § 2 ww. rozporządzenia, Dyrektor WSSE miała możliwość przyznawania nagród pieniężnych lub premii ze środków, które pozostawały w jej dyspozycji.

IV. Uwagi i wnioski

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

- | | |
|---------|---|
| Wnioski | <ol style="list-style-type: none">1. Zweryfikowanie doświadczenia zawodowego audytora wewnętrznego pod kątem spełniania wymogów określonych w art. 286 ust. 1 pkt 5 lit.d ufp.2. Zapewnienie zgodności wypłacanych dodatków specjalnych z zakresem zadań wyszczególnionych w § 2 pkt 1-4 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego. |
| Uwagi | Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag. |

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w postaci elektronicznej z użyciem kwalifikowanych podpisów elektronicznych.

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 w Szczecinie. 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 30 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.
--	---

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

Szczecin, 18 czerwca 2025 r.

Zmian w wystąpieniu pokontrolnym dokonał: Jarosław Pułka Dyrektor Delegatury NIK w Szczecinie.

/podpisano elektronicznie/

Kontrolerzy

Sylwia Krawczyk

doradca ekonomiczny

/podpisano elektronicznie/

Maria Kowalewska

starszy inspektor
kontroli państwowej

/podpisano elektronicznie/

Najwyższa Izba Kontroli

Delegatura w Szczecinie

Dyrektor

z up. Bogusław Wójcik

p.o. wicedyrektor Delegatury

/podpisano elektronicznie/