



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura we Wrocławiu

LWR.410.7.1.2025

**Pan
Daniel Gibski
Dolnośląski Wojewódzki
Konserwator Zabytków**

Wojewódzki Urząd Ochrony
Zabytków we Wrocławiu
ul. Władysława Łokietka 11
50-243 Wrocław

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.441.130.2025
Zespołu Orzekającego Komisji Rozstrzygającej w Najwyższej Izbie Kontroli
z dnia 28 sierpnia 2025 r.

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

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Wojewódzki Urząd Ochrony Zabytków we Wrocławiu ¹ , ul. Władysława Łokietka 11, 50-243 Wrocław.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Daniel Gibski, Dolnośląski Wojewódzki Konserwator Zabytków ² , od 13 października 2021 r. W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełniła: Barbara Nowak-Obelinda, Dolnośląski Wojewódzki Konserwator Zabytków, od 1 stycznia 2013 r. do 12 października 2021 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	Zarządzanie zasobami ludzkimi.
Okres objęty kontrolą	Lata 2021-2024, w uwzględnieniu dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, jeżeli miały one związek z działaniami prowadzonymi w powyższym okresie.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Artykuł 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ³ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura we Wrocławiu
Kontroler	Joanna Marczyk, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LWR/29/2025 z 10 lutego 2025 r.

(akta kontroli str. 1-5)

¹ Dalej: WUOZ we Wrocławiu lub Urząd.

² Dalej: DWKZ.

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

II. Ocena ogólna⁴ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA Najwyższa Izba Kontroli negatywnie ocenia zarządzanie zasobami ludzkimi w WUOZ we Wrocławiu.

Uzasadnienie oceny ogólnej Na powyższą ocenę wpływ miało niewłaściwe funkcjonowanie w WUOZ we Wrocławiu systemu zarządzania zasobami ludzkimi⁵. Podstawą ww. systemu był bowiem nieprawidłowo przygotowany⁶ i nieaktualizowany Program Zarządzania Zasobami Ludzkimi wprowadzony w życie zarządzeniem nr 10/2013 DWKZ z 15 maja 2013 r. w sprawie programu Zarządzania zasobami ludzkimi w WUOZ we Wrocławiu⁷. Brakowało również dokumentów uszczegóławiających ww. program⁸ lub uzupełniających system zsz⁹, a istniejące dokumenty¹⁰ były wewnętrznie niespójne. Negatywny wpływ na funkcjonowanie systemu zsz miał również sposób szacowania zasobów ludzkich ograniczający się do analizy (nieudokumentowanej) naturalnych zmian w obsadzie etatowej (przejścia na emeryturę, zwolnienia pracowników).

Niewłaściwa była również realizacja obowiązków w zakresie zsz wynikających z przepisów prawa i ww. dokumentów składających się na system zsz w WUOZ we Wrocławiu, gdyż w szczególności nieprawidłowo: [1] poddano wartościowaniu stanowiska (niezgodnie z zarządzeniami Szefa Służby Cywilnej: nr 3 z 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej lub nr 6 z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (ze zm.)¹¹, [2] przeprowadzono nabory pracowników (niezgodnie z zarządzeniem DWKZ nr 3/2012 z 4 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy nie będące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej w Wojewódzkim Urzędzie Ochrony Zabytków we Wrocławiu¹²), [3] zorganizowano służbę przygotowawczą (niezgodnie z ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹³), [4] przeprowadzono oceny okresowe (niezgodnie z ustawą o s.c. i rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej¹⁴), [5] planowano szkolenia pracowników (niezgodnie z wytycznymi Szefa Służby Cywilnej¹⁵ zawartymi w Standardach zsz), [6] przyznawano pracownikom nagrody (niezgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy o s.c. i zarządzeniem DWKZ nr 5/2004

⁴ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁵ Dalej: zsz.

⁶ Brak wymaganych przez Szefa Służby Cywilnej elementów tego dokumentu, tj. diagnozy procesów kadrowych, wykazów celów i harmonogramu działań.

⁷ Dalej: Program zsz.

⁸ Tj. procedur antymobbingowych (w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 19 grudnia 2021 r.).

⁹ Program działalności WUOZ we Wrocławiu na 2021 r.

¹⁰ Np. zarządzenie DWKZ nr 3/2012 z 4 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy nie będące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej w WUOZ we Wrocławiu; dalej: Regulamin naboru kandydatów.

¹¹ Dalej: Standardy zsz (dwa zarządzenia) lub Standardy zsz 2012 (zarządzenie nr 3) lub Standardy zsz 2020 (zarządzenie nr 6).

¹² Dalej: Regulamin naboru kandydatów.

¹³ Dz. U. z 2024 r. poz. 409, ze zm.; dalej: ustawa o s.c.

¹⁴ Dz. U. poz. 470.

¹⁵ Dalej także: Szef S.C.

z 26 lipca 2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w WUOZ we Wrocławiu¹⁶ i Programem zsz), [7] przyznawano pracownikom awanse (niezgodnie z Programem zsz) oraz [8] nie zastosowano się do wymogu zawartego w ustawie o s.c. i nie stworzono dla pracowników korpusu służby cywilnej¹⁷ Indywidualnych Programów Rozwoju Zawodowego¹⁸.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

OBSZAR

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Opis stanu faktycznego

1. W latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu zatrudniano od 83 do 104 osób¹⁹ (od 76,98 do 99,23 etatów²⁰), w tym w korpusie s.c. od 69 do 89 osób²¹ (od 65,23 do 86,23 etatów²²) oraz poza korpusem s.c. – od 13 do 15 osób²³ (od 11,25 do 13 etatów)²⁴.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 1], 36-37 [plik/i nr 1-13])

W latach 2021-2024 na wynagrodzenia wydano łącznie 20 845,5 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) i 29 199,1 tys. zł tys. zł w (wynagrodzenia całkowite brutto), w tym: w 2021r. – 3 288,8 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) i 4 646,7 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto)²⁵; [2] w 2024 r. – 7 632,9 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) i 10 871,6 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto)²⁶.

Średnie wynagrodzenie w ww. okresie wyniosło: w 2021 r. – 3 342,23 zł (wynagrodzenie zasadnicze brutto) / 4 722,16 tys. zł tys. zł (wynagrodzenie

¹⁶ Dalej: Regulamin pracy.

¹⁷ Dalej: korpus s.c.

¹⁸ Dalej: IPRZ.

¹⁹ 83 osoby (stan na 1 stycznia 2021 r.), 86 osób (stan na 31 grudnia 2021 r.), 85 osób (stan na 31 grudnia 2022 r.), 99 osób (stan na 31 grudnia 2023 r.), 104 osoby (stan na 31 grudnia 2024 r.).

²⁰ 76,98 etatów (stan na 1 stycznia 2021 r.), 80,23 etatów (stan na 31 grudnia 2021 r.), 79,43 etatów (stan na 31 grudnia 2022 r.), 93,68 etatów (stan na 31 grudnia 2023 r.), 99,23 etatów (stan na 31 grudnia 2024 r.).

²¹ 69 osób (stan na 1 stycznia 2021 r.), 72 osoby (stan na 31 grudnia 2021 r.), 72 osoby (stan na 31 grudnia 2022 r.), 86 osób (stan na 31 grudnia 2023 r.), 89 osób (stan na 31 grudnia 2024 r.).

²² 65,23 etatów (stan na 1 stycznia 2021 r.), 68,48 etatów (stan na 31 grudnia 2021 r.), 68,18 etatów (stan na 31 grudnia 2022 r.), 82,18 etaty (stan na 31 grudnia 2023 r.), 86,23 etatów (stan na 31 grudnia 2024 r.).

²³ 14 osób (stan na 1 stycznia 2021 r.), 14 osób (stan na 31 grudnia 2021 r.), 13 osób (stan na 31 grudnia 2022 r.), 13 osób (stan na 31 grudnia 2023 r.), 15 osób (stan na 31 grudnia 2024 r.).

²⁴ 11,75 etatów (stan na 1 stycznia 2021 r.), 11,75 etatów (stan na 31 grudnia 2021 r.), 11,25 etatów (stan na 31 grudnia 2022 r.), 11,5 etatów (stan na 31 grudnia 2023 r.), 13 etatów (stan na 31 grudnia 2024 r.).

²⁵ W tym w grupach: [1] DWKZ i jego zastępcy: 132,6 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 218,1 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [2] kierownicy delegatur: 161,8 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 276,0 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [3] korpus s.c.: 2 634,9 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 3 452,3 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [4] pracownicy zatrudnieni poza korpusem s.c.: 359,5 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 700,3 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto).

²⁶ W tym w grupach: [1] DWKZ i jego zastępcy: 263,5 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 499,1 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [2] kierownicy delegatur: 330,8 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 548,5 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [3] korpus s.c.: 6 588,1 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 9 154,4 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [4] pracownicy zatrudnieni poza korpusem s.c.: 450,5 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 669,6 tys. zł tys. zł (wynagrodzenia całkowite brutto).

całkowite brutto)²⁷; w 2024 r. – 5 353,14 zł (wynagrodzenie zasadnicze brutto) / 7 613,11 tys. zł (wynagrodzenie całkowite brutto)²⁸.

Mediana wynagrodzeń w ww. okresie wyniosła: w 2021 r. – 3 554,10 zł (wynagrodzenie zasadnicze brutto) / 4 937,40 zł (wynagrodzenie całkowite brutto)²⁹; w 2024 r. – 6 299,83 zł (wynagrodzenie zasadnicze brutto) / 8 473,16 zł (wynagrodzenie całkowite brutto)³⁰.

(akta kontroli str. 30 [plik/i nr 4]. 36-37 [plik/i nr 1-13])

W latach 2021-2024 przeprowadzono 124 nabory, w tym 120 na stanowiska w korpusie s.c. i cztery na stanowiska poza korpusem s.c. Powyższe nabory zakończyły się obsadzeniem łącznie 58 stanowisk, w tym 54 w ramach korpusu s.c. i czterech poza korpusem s.c.

W latach 2021-2024 stosunek pracy ustał w przypadku 35,8 etatów, w tym w ramach korpusu s.c. – dotyczyło to 29,05 etatu³¹, a w przypadku pracowników zatrudnionych poza korpusem s.c. – 6,75 etatu³².

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 2], 38-41)

Powodem ustania stosunku pracy były: przejście na emeryturę (siedem osób / 6,5 etatu), śmierć pracownika (jedna osoba / jeden etat), upływ czasu na jaki została zawarta umowa (siedem osób / 6,3 etatu), wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika (23 osoby / 20 etatów) oraz rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia (dwie osoby / dwa etaty).

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 2], 38-41)

2. W WUOZ we Wrocławiu obowiązywało łącznie 40 dokumentów (procedur, polityk, regulaminów, itp.) dotyczących: [1] kadrowo-płacowej organizacji pracy

²⁷ W tym w grupach: [1] DWKZ i jego zastępcy: 5 525,31 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 9 086,93 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [2] kierownicy delegatur: 4 493,72 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 7 666,19 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [3] korpus s.c.: 3 378,04 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 4 425,97 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [4] pracownicy zatrudnieni poza korpusem s.c.: 2 496,52 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 4 863,07 zł (wynagrodzenia całkowite brutto).

²⁸ W tym w grupach: [1] DWKZ i jego zastępcy: 10 978,57 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 20 794,95 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [2] kierownicy delegatur: 9 189,78 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 15 234,78 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [3] korpus s.c.: 5 382,43 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 7 479,12 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [4] pracownicy zatrudnieni poza korpusem s.c.: 3 128,14 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 4 649,79 zł (wynagrodzenia całkowite brutto).

²⁹ W tym w grupach: [1] DWKZ i jego zastępcy: 5 525,31 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 9 086,93 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [2] kierownicy delegatur: 4 608,33 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 8 112,98 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [3] korpus s.c.: 3 725,26 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 5 064,02 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [4] pracownicy zatrudnieni poza korpusem s.c.: 2 640,58 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 4 508,66 zł (wynagrodzenia całkowite brutto).

³⁰ W tym w grupach: [1] DWKZ i jego zastępcy: 10 978,57 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 20 794,04 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [2] kierownicy delegatur: 9 704,89 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 15 565,47 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [3] korpus s.c.: 6 426,74 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 8 557,00 zł (wynagrodzenia całkowite brutto); [4] pracownicy zatrudnieni poza korpusem s.c.: 2 934,61 zł (wynagrodzenia zasadnicze brutto) / 4 426,56 zł (wynagrodzenia całkowite brutto).

³¹ W tym: 6,5 etatu w 2021 r., 4,8 etatu w 2022 r., 7,75 etatu w 2023 r. i 10 etatów w 2024 r.

³² W tym 3,25 etatu w 2021 r., 0,5 etatu w 2022 r. i trzy etaty w 2024 r.

(sześć dokumentów), [2] organizacji pracy (dziewięć dokumentów) oraz [3] innych obszarów funkcjonowania WUOZ we Wrocławiu (25 dokumentów).

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 4-44])

Podstawą do wszelkich analiz dotyczących adekwatności zasobów ludzkich pozostających w dyspozycji WUOZ we Wrocławiu były: [1] dwa zarządzenia Wojewody Dolnośląskiego wprowadzające statut Urzędu i jego regulamin organizacyjny, [2] rozporządzenie Ministra Kultury z dnia 9 kwietnia 2004 r. w sprawie organizacji wojewódzkich urzędów ochrony zabytków³³ oraz [3] ustawa z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami³⁴.

DWKS wyjaśnił, że dla zapewnienia zasobów ludzkich adekwatnych do realizacji celów i zadań nałożonych na WUOZ we Wrocławiu stosował się do zapisów ww. dokumentów. Zaznaczył jednak, że w latach 2023-2024 Urząd znalazł się w specyficznej sytuacji spowodowanej wypowiedzeniem przez Prezydenta Wrocławia (5 października 2022 r.) „Porozumienia w sprawie powierzenia prowadzenia niektórych zadań z zakresu właściwości Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków, zawartego dnia 5 września 2011 roku pomiędzy Wojewodą Dolnośląskim³⁵ a Prezydentem Wrocławia”. Powyższe wypowiedzenie oraz brak precyzyjnych danych i nieprawidłowa komunikacja z Urzędem Miejskim Wrocławia³⁶ spowodowały, że DWKZ w ww. okresie jedynie szacował dodatkowe potrzeby dla zapewnienia obsługi zadań na terenie miasta Wrocławia. Dodał, że w każdym roku wykonywane były analizy dwójakiego rodzaju: [1] analiza naturalnych zmian w obsadzie etatowej pod kątem zapewniania wystarczających zasobów ludzkich do realizacji celów i zadań nałożonych na WUOZ we Wrocławiu³⁷, [2] analiza zadań szczegółowych wynikających ze szczególnych potrzeb Wojewody, realizowanych projektów lub sytuacji nadzwyczajnych, które mogły skutkować stałym lub czasowym zatrudnieniem dodatkowych pracowników³⁸. DWKZ dodał, że powyższe analizy nie były szczegółowo dokumentowane, a przyczyną były (według DWKZ): [1] brak takiego obowiązku wynikającego z przepisów prawa, [2] ich ciągły charakter. Dodatkowo, DWKZ przyznał, że faktycznie w ww. okresie WUOZ we Wrocławiu nie były znane „szczególne potrzeby Wojewody” (o których wspominał wskazując rodzaje przeprowadzanych analiz), który był „[...] w istocie zwierzchnikiem DWKZ i koordynował prace swoich służb [...]”.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 45], 28, 70, 73)

³³ Dz. U. nr 75 poz. 706.

³⁴ Dz. U. z 2024 r. poz. 1292, ze zm.; dalej: ustawa o ochronie zabytków.

³⁵ Dalej: Wojewoda.

³⁶ Dalej: UM Wrocławia.

³⁷ Naturalne zmiany wynikały z rezygnacji pracowników z wykonywania pracy w Urzędzie lub w delegaturach z różnych powodów (znalezienie lepszej pracy, przejście na emeryturę, zmiana miejsca zamieszkania, itp.), w takim przypadku planowano szybkie pozyskanie kolejnego pracownika, który spełni oczekiwania formalno-merytoryczne na wakuującym stanowisku pracy; tego typu działania nie skutkowały zwykle istotnymi zmianami w planie finansowym.

³⁸ W takim przypadku analizowane były środki na wynagrodzenia pozostające w planie finansowym WUOZ we Wrocławiu (budżet zadaniowy) i w przypadku gdy były wystarczające do zapewnienia dodatkowych zasobów ludzkich, przeprowadzana była procedura w celu wyłonienia najlepszego kandydata na dane stanowisko pracy. Jeżeli środki finansowe w planie finansowym WUOZ we Wrocławiu nie były wystarczające, to przygotowywane było pisemne wystąpienie do Wojewody o przyznanie dodatkowych środków. Po uzyskaniu zapewnienia ich uzyskania (zmiana budżetu) rozpoczynała się procedura wyboru.

Mimo obowiązku nałożonego przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (na podstawie art. 70 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych³⁹), w WUOZ we Wrocławiu nie sporządzono planu działalności Urzędu na 2021 r. ani sprawozdania z jego wykonania, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 61-67], 28, 46)

W latach 2022-2024 w planach działalności Urzędu zaplanowano następujące cele/zadania: „Zwiększenie stopnia profesjonalizmu pracowników (kierowanie pracowników na szkolenia, warsztaty, konferencje i inne formy doskonalenia zawodowego” (we wszystkich latach ww. okresu) oraz „Zwiększenie zatrudnienia (utworzenie dodatkowych stanowisk pracy m.in. do obsługi spraw z terenu miasta Wrocławia w związku z wypowiedzeniem Porozumienia)” (2023 r.). Jako mierniki określające stopień realizacji celu wyznaczono liczbę typów szkoleń (według tematyki) dla zadania dot. stopnia profesjonalizmu pracowników (planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku to: min. trzy w 2022 r. i min. pięć w latach 2023-2024) oraz liczbę stanowisk dla zadania dot. zwiększenia zatrudnienia (planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku to 17 stanowisk). Zadanie dot. zwiększenia stopnia profesjonalizmu pracowników zostało w każdym z wyżej wymienionych lat zrealizowane, przy czym w 2022 r. przeprowadzono cztery typy szkoleń, tj. o jeden typ więcej niż zaplanowano (trzy). W pozostałych latach zadanie to zrealizowano zapewniając sześć typów szkoleń, tj. o jeden typ szkolenia więcej niż zaplanowano (pięć). Zadania pod nazwą "Zwiększenie zatrudnienia" nie w pełni zrealizowano, gdyż obsadzono 12 stanowisk, tj. o pięć mniej niż planowano.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 61-67], 28)

DWKZ wyjaśnił, że zadanie „Zwiększenie zatrudnienia (utworzenie dodatkowych stanowisk pracy m.in. do obsługi spraw z terenu miasta Wrocławia w związku z wypowiedzeniem Porozumienia”) wykazane w planie działalności na 2023 rok nie zostało w pełni zrealizowane (obsadzono 12 stanowisk, tj. o pięć mniej niż planowano) ze względu na brak środków na ten cel. DKWZ podał, że organy zwierzchnie nie przewidziały w budżecie WUOZ we Wrocławiu na 2023 r. sfinansowania 17 etatów. DWKZ powołał się również na kontrolę NIK przeprowadzoną w 2021 r.⁴⁰, podczas której problem z finansowaniem wojewódzkich urzędów ochrony zabytków w Polsce został już zidentyfikowany. Ustalono bowiem, że w latach 2018-2020 nastąpił wzrost środków przeznaczonych z budżetu wojewodów na funkcjonowanie objętych kontrolą wojewódzkich urzędów ochrony zabytków, jednakże były one w dalszym ciągu niewystarczające, co skutkowało m.in. trudnościami w zapewnieniu właściwego poziomu zatrudnienia.

(akta kontroli str. 74-80)

Za lata 2021-2023 sporządzono oświadczenia o stanie kontroli zarządczej w WUOZ we Wrocławiu. Z powyższych oświadczeń wynikało, że DWKZ ocenił, że adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza funkcjonowała w stopniu

³⁹ Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, ze zm.; dalej: ustawa o finansach publicznych.

⁴⁰ KNO.430.003.2021, nr ewid. 170/2021/P21023/KNO.

ograniczonym (oświadczenie za 2022 r.) i wystarczającym (lata 2023-2024). Zastrzeżenia dot. funkcjonowania kontroli zarządczej wykazano tylko w oświadczeniu za 2022 r., a dotyczyły one wypowiedzenia przez Prezydenta Wrocławia „Porozumienia w sprawie powierzenia prowadzenia niektórych zadań z zakresu właściwości Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków, zawartego dnia 5 września 2011 roku pomiędzy Wojewodą Dolnośląskim a Prezydentem Wrocławia”. W ww. zastrzeżeniach zwrócono uwagę na konieczność wnioskowania o odpowiednią liczbę etatów dla zapewnienia realizacji działań. W dziale dot. planowanych działań w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej zaplanowano m.in. oszacowanie poziomu koniecznego wzmocnienia kadr. Realizację zaplanowanych działań sprawozdano w oświadczeniu dot. następnego roku, tj. 2023, przy czym z ww. informacji wynikało, że zrealizowano tylko jedno działanie dot. wprowadzenia procedury regulującej kwestie nadzoru organu, nie zrealizowano natomiast zadania dot. oszacowania kadr, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*. w ww. oświadczeniu za 2024 r. poinformowano o realizacji niezaplanowanych w poprzednim roku działań (mających na celu poprawę funkcjonowania kontroli zarządczej), tj. m.in. cyklicznych naborów nowych pracowników.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 71-73], 29, 173-175)

3. W latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu obowiązywał Program zzz wprowadzony w życie zarządzeniem DWKZ nr 10/2013 z 15 maja 2013 r. Powyższy program od momentu wejścia w życie nie był aktualizowany, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 75, 80])

Nowo zatrudnieni pracownicy – członkowie korpusu s.c. w momencie podpisywania umowy o pracę zapoznawali się z Programem zzz oraz innymi dokumentami istotnymi dla wykonywania obowiązków służbowych. Fakt ten nie był jednak w żaden sposób dokumentowany. Każdemu z pracowników udostępniono bazę zawierającą akty normatywne DWKZ (dysk wewnętrzny dostępny dla każdego pracownika). Ponadto, Dział Prawny na bieżąco, e-mailowo, informował pracowników o nowych aktach normatywnych, przyjętych procedurach i zmianach prawnych.

(akta kontroli str. 29)

W WUOZ we Wrocławiu, w badanym okresie obowiązywały wymagane zapisami Standardów zzz: [1] wewnętrzne procedury naboru, tj. Regulamin naboru kandydatów (pkt III.1 Standardów zzz 2012, tj. dokumentu obowiązującego w momencie powstawania Programu zzz) i pkt III.2 Standardów zzz 2020, tj. dokumentu aktualnie obowiązującego), [2] zasady dot. organizacji służby przygotowawczej, tj. zarządzenie DWKZ z 28 września 2012 r. w sprawie służby przygotowawczej oraz zakresu „sposobu i przeprowadzenia warunków zaliczenia egzaminu kończącego służbę przygotowawczą w WUOZ we Wrocławiu (pkt III.4 Standardów zzz 2012 i pkt II.6.1 Standardów zzz 2020), [3] ustalenia co do wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu s.c. (pkt IV.1 Standardów zzz 2012 i Standardów zzz 2020), [4] system informacji zwrotnej, tj. zapisy pkt III.4. Programu zzz (pkt IV.4 Standardów 2012 i pkt IV.6 Standardów zzz 2020). W ww. okresie obowiązywały również standardy fakultatywne:

[1] wewnętrzne zasady przyznawania nagród, określone w zarządzeniu DWKZ nr 11/2022 z 25 października 2002 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu wypłaty nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej”, Regulaminie pracy oraz Programie zzl (pkt IV.5 Standardów zzl 2012 i pkt IV.2 Standardów zzl 2020), [2] wykorzystywanie niematerialnych narzędzi motywacyjnych, tj. pochwały i narzędzia *work-life balance* (pkt IV.8 Standardów zzl 2012 i pkt IV.4 Standardów zzl 2020), [3] zasady organizowania naborów wewnętrznych (pkt IV.5 Standardów zzl 2020). Nie zastosowano się natomiast do innych, fakultatywnych standardów, tzn. nie określono zasad przyznawania dodatków zadaniowych (pkt IV.3 Standardów zzl 2020).

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 74-85])

Obowiązujący w badanym okresie Program zzl nie był zgodny ze Standardami zzl, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

DWKZ wyjaśnił, że Program zzl był podstawą do stworzenia tylko jednego dokumentu, tj. zarządzenia DWKZ nr 29/2023 z 19 grudnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy zdalnej w WUOZ we Wrocławiu oraz Delegaturach w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu⁴¹, ponieważ pozostałe elementy polityki kadrowej Urzędu zostały uregulowane przed powstawaniem ww. programu.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 74-84], 29)

4. Według stanu na 31 grudnia 2024 r. w WUOZ we Wrocławiu zatrudniano 94 osoby, w tym 89 osób w ramach korpusu s.c., a pięć poza nim. W przypadku 11 osób opisy stanowisk zawarte w dokumentacji kadrowej były niezgodne z wymogami zawartymi w rozporządzeniu PRM w sprawie stanowisk urzędniczych, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 84 [plik/i nr 2], 90-95)

Według stanu na 31 grudnia 2024 r. w ramach korpusu s.c. obsadzano łącznie 13 stanowisk (89 osób)⁴². W przypadku 11 osób zatrudnionych na siedmiu stanowiskach – pracowników zatrudniano na niepełny etat lub pracownicy korzystali przysługujących im urlopów rodzicielskich i innych i z tego powodu poziom ich wynagrodzeń zasadniczych różnił się od wynagrodzeń pozostałych pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach. W przypadku pozostałych 73 pracowników, zatrudnionych na 11 stanowiskach wystąpiły różnice między wynagrodzeniami pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach.

DWKZ wyjaśnił, że ww. różnice wynikały z zasad obowiązujących w Urzędzie – po upływie roku pracy stosowane są wyższe mnożniki wynagrodzeń.

(akta kontroli str. 84 [plik/i nr 1], 96-97)

⁴¹ Dalej: Regulamin pracy zdalnej.

⁴² Tj.: archiwista – pięć osób, główny księgowy – jedna osoba, inspektor – trzy osoby, inspektor ochrony zabytków – 43 osoby, kierownik wydziału – dwie osoby, księgowy – jedna osoba, radca prawny – dwie osoby, referent – cztery osoby, referent prawno-administracyjny – jedna osoba, specjalista – jedna osoba, starszy inspektor ochrony zabytków – 24 osoby, starszy księgowy – jedna osoba, starszy referent – jedna osoba.

W latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu obowiązywało wartościowanie stanowisk przeprowadzone 28 kwietnia 2008 r. Wartościowania dokonał zespół wartościujący powołany, stosownie do § 4 ust. 1 i 17 ust. 1 zarządzenia nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej⁴³, przez DWKZ zarządzeniem nr 14/2007 z 20 grudnia 2007 r. (dziewięć osób). Stosownie do § 27 ust. 1 ww. zarządzenia, DWKZ po zatwierdzeniu wyników wartościowania określił liczbę i zakres przedziałów punktowych w Urzędzie⁴⁴. Wyniki powyższego wartościowania, do zakończenia kontroli NIK, nie były aktualizowane, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 13], 169-172 [plik/i nr 48])

Na losowo wybranych 10 dokumentacji pracowników korpusu s.c.: [1] w siedmiu przypadkach wartościowanie stanowisk odbyło się 28 kwietnia 2008 r.⁴⁵, w wyniku czego zakwalifikowano je do przedziałów punktowych⁴⁶, [2] w trzech przypadkach stanowiska nie były wartościowane⁴⁷, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 10,13], 146 [plik/i nr 1], 162, 169-172 [plik/i nr 48])

DWKZ wyjaśnił, że w latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu wynagrodzenia osób zatrudnionych poza korpusem s.c. kształtowano zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek⁴⁸.

(akta kontroli str. 31)

5. W latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu obowiązywał regulamin naboru kandydatów do pracy wprowadzony w życie zarządzeniem DWKZ nr 3/2012 z dnia 4 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy nie będące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej w Wojewódzkim Urzędzie Ochrony Zabytków we Wrocławiu. Powyższy regulamin nie był aktualizowany do czasu zakończenia kontroli NIK⁴⁹,

⁴³ M.P. nr 5 poz. 61, zmienione zarządzeniem nr 57 Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 lipca 2015 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. poz. 724) – obowiązującym od 28 sierpnia 2015 r.

⁴⁴ Zarządzeniem nr 9/2008 z dnia 4 maja 2008 r. w sprawie określenia liczby i zakresu przedziałów punktowych przy wartościowaniu stanowisk w Wojewódzkim Urzędzie Ochrony Zabytków we Wrocławiu.

⁴⁵ Tj.: [1] radca prawny (jedna osoba), [2] referent ds. obsługi sekretariatu (jedna osoba), [3] specjalista ds. archiwum i dokumentacji (jedna osoba), [4] starszy inspektor ochrony zabytków, w tym: [a] ds. zabytków archeologicznych (jedna osoba), [b] ds. zabytków nieruchomości (dwie osoby) oraz [c] ds. zabytków ruchomych (jedna osoba).

⁴⁶ Tj.: „2” (referent ds. obsługi sekretariatu – jedna osoba), „3” (specjalista ds. archiwum i dokumentacji” – jedna osoba), „5” (radca prawny – jedna osoba; starszy inspektor ochrony zabytków: [1] ds. zabytków archeologicznych – jedna osoba; [2] ds. zabytków nieruchomości – dwie osoby; [3] ds. zabytków ruchomych – jedna osoba).

⁴⁷ Tj.: [1] inspektor ds. zabytków: [a] ds. zabytkowej zieleni (jedna osoba), [b] zabytków nieruchomości (dwie osoby).

⁴⁸ Dz. U. z 2023 r. poz. 467, ze zm.

⁴⁹ Tj. do 25 kwietnia 2025 r.

mimo że jego zapisy były wewnętrzne niespójne, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 30 [plik/i nr 3])

Na próbie dokumentacji 15 naborów pracowników w ramach korpusu s.c. stwierdzono, że stosowano się do Regulaminu naboru kandydatów w zakresie: [1] powołania komisji rekrutacyjnych (§ 1 pkt 1 Regulaminu naboru kandydatów), selekcji końcowej kandydatów (§ 3 ww. Regulaminu), ogłoszeń o naborze (§ 4 pkt 1-3), terminów składania dokumentów (§ 4 pkt 4, § 5 pkt 3), ostatecznej decyzji o naborze (§ 7 pkt 8), protokołu naboru (§ 8 pkt 1 i 2), informacji o wynikach naboru (§ 9 pkt 1-3) – we wszystkich przypadkach oraz [2] składu komisji rekrutacyjnej (§ 1 pkt 2) – w 12 przypadkach, [3] dopuszczenia do dalszych etapów naborów (§ 6 pkt 4) – w trzech przypadkach, [4] informowania kandydatów o zarobkach – w 14 przypadkach. Przypadki niezastosowania się do ww. Regulaminu opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 30 [plik/i nr 3], 98-100, 103-133)

W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych⁵⁰, zatrudnienie odbywało się na podstawie powołania, zgodnie z art. 91 ust. 1-3 ustawy o ochronie zabytków.

(akta kontroli str. 32)

6. Na próbie dokumentacji 10 losowo wybranych pracowników odbywających w latach 2021-2024 służbę przygotowawczą stwierdzono, że stosowano się do ustawy o s.c. w zakresie: [1] jej zakończenia egzaminem (art. 36 ust. 5 ww. ustawy), pierwszej oceny (art. 38 ust. 1 i 2) i zasad zwalniania z jej odbycia (art. 36 ust. 6 lub 7) – we wszystkich przypadkach oraz [2] czasu trwania (art. 36 ust. 4) – w pięciu przypadkach. Przypadki niezastosowania się do przepisów ww. ustawy opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 101-102, 156)

7. Na próbie dokumentacji 10 losowo wybranych pracowników WUOZ we Wrocławiu stwierdzono przypadki niezastosowania się do przepisów ustawy o s.c. w zakresie terminowości sporządzenia oceny okresowej czy tworzenia IPRZ, co zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 141-143)

8. Nie opracowano rocznych planów szkoleń, co było niezgodne z wytyczną Szefa S.C., ujętą w pkt VI.2.1b Standardów zsl 2020, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

DWKZ wyjaśnił, że szacowana liczba corocznych szkoleń w WUOZ we Wrocławiu planowana była w ramach corocznego Planu działalności (w którym przewiduje się typ szkoleń do przeprowadzenia w danym roku i ich przybliżoną liczbę) oraz na bazie Programu zsl. Planowane były szkolenia organizowane przez WUOZ we Wrocławiu oraz pozostałe, organizowane przez inne podmioty. W ich zakresie

⁵⁰ Dz. U. z 2023 r. poz. 1917, ze zm.

przedmiotowym była tematyka administracyjno-prawna i pochodne, powszechnie występujące w urzędzie tematy (służba cywilna, Kodeks postępowania administracyjnego, BHP., RODO, szkolenia obronne, kosztorysowanie) oraz zagadnienia merytoryczne (konserwatorstwo, ochrona zabytków, technologie, doktryna konserwatorska, szkolenia, kursy i konferencje tematyczne o wąskim zakresie). Realizacja założeń, zwłaszcza w przypadku szkoleń zleczanych podmiotom zewnętrznym, zależała w dużej mierze od liczby szkoleń przeprowadzanych przez te podmioty (ich liczba różni się w poszczególnych latach, tylko kilka ma charakter coroczny, stały). Pracownicy byli kierowani na szkolenia w zależności od liczby szkoleń w danym roku organizowanych przez podmioty zewnętrzne oraz liczby szkoleń, w których uczestniczyli poszczególni pracownicy.

(akta kontroli str. 68)

W Planach działalności za lata 2022-2024⁵¹ zaplanowano najważniejsze cele do realizacji w danym roku, ustalając mierniki określające stopień realizacji poszczególnych celów oraz najważniejsze zadania służące ich realizacji. W zakresie szkoleń w każdym z badanych lat zaplanowano "Zwiększenie stopnia profesjonalizmu pracowników (kierowanie pracowników na szkolenia, warsztaty, konferencje i inne formy doskonalenia zawodowego)" ustalając, że zostanie przeprowadzonych od trzech (w 2022 r.) do pięciu (w latach 2023-2024) typów szkoleń. Powyższy dokument nie stanowił zatem rzetelnego planu szkoleń, co zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 62-67])

W latach 2021-2024 pracownicy WUOZ we Wrocławiu uczestniczyli w 121 szkoleniach, w tym w 10 zorganizowanych przez WUOZ we Wrocławiu⁵² oraz 111 zorganizowanych przez podmioty zewnętrzne⁵³. Wydatki w tym zakresie wyniosły 82,7 tys. zł tys. zł, w tym 4,7 tys. zł tys. zł w 2021 r., 12,4 tys. zł tys. zł w 2022 r., 38,8 tys. zł tys. zł w 2023 r. i 26,8 tys. zł tys. zł w 2024 r.

(akta kontroli str. 185-189)

Przeprowadzone w latach 2021-2024 szkolenia nie były elementem realizacji IPRZ pracowników, ponieważ nie stworzono takich planów wobec żadnego z pracowników, co zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

9. W latach 2021-2024 zasady nagradzania pracowników WUOZ we Wrocławiu ujęte były w zarządzeniu DWKZ nr 11/2022 z 25 października 2002 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu wypłaty nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej”⁵⁴, Regulaminie pracy oraz Programie zzl.

(akta kontroli str. 47-48 [plik/i nr 2-4])

⁵¹ Brak planu na 2021 r. opisany we wcześniejszej części wystąpienia pokontrolnego.

⁵² W tym po dwa w latach 2021-2023 i cztery w 2024 r.

⁵³ W tym 13 w 2021 r., 25 w 2022 r., 42 w 2023 r. i 31 w 2024 r.

⁵⁴ Dalej: Regulamin wypłaty nagród.

W badanym okresie przyznano 15 nagród kwartalnych⁵⁵ 1 143 osobom na łączną kwotę 2 687,9 tys. zł tys. zł, w tym 207 osobom w 2021 r. (na kwotę 452,5 tys. zł tys. zł), 262 osobom w 2022 r. (na kwotę 237,6 tys. zł tys. zł), 319 osobom w 2023 r. (na kwotę 726,9 tys. zł tys. zł) oraz 355 osobom w 2024 r. (na kwotę 1 270,9 tys. zł tys. zł).

(akta kontroli str. 144-145 [plik/i nr 1])

Analiza dokumentacji 18 wybranych osób⁵⁶ wykazała, że we wszystkich przypadkach nagrody miały charakter uznaniowy i były przyznane przez DWKZ. W niektórych przypadkach nagród nie stosowano zasad opisanych w ww. Regulaminie wypłaty nagród, Regulaminie pracy oraz Programie zsz, co szczegółowo zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 159-161)

W obowiązującym w badanym okresie Programie zsz jako formy motywowania pracowników wymieniono m.in.: oceny okresowe, awanse oraz wyróżnienia (formy pozafinansowe).

(akta kontroli str. 47-48 [plik/i nr 4])

DWKZ wyjaśnił, że w latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu jako pozafinansowe formy motywowania pracowników stosowano: pochwały ustne kierownictwa oraz narzędzia *work-life balance*, tj.: [a] ruchomy czas pracy, [b] możliwość pracy zdalnej, [c] regularne przeglądy stanowisk pracy przez pracownika administracyjnego celem ustalenia komfortu pracy czy koniecznej wymiany sprzętu, [d] możliwość przyścia do pracy z dzieckiem lub zwierzęciem domowym, [e] możliwość osobistej organizacji miejsca pracy poprzez umieszczenie nieograniczonej ilości zieleni, ozdób, obrazów i artefaktów, [f] platformę pracowników WUOZ we Wrocławiu w mediach społecznościowych, [g] miejsca socjalnego na każdym piętrze budynku, [h] utworzenie rowerowni i hulajnogowni (wewnętrznej i zewnętrznej), [i] wyjazdy integracyjne.

(akta kontroli str. 69)

Na próbie sześciu losowo wybranych dodatków do wynagrodzeń stwierdzono, że: [1] w żadnym przypadku w zakresach osób, którym przyznano dodatek, czynności objęte dodatkiem nie należały do obowiązków wskazanych w zakresach obowiązków tych osób, [2] we wszystkich przypadkach osoby, które otrzymały dodatek były nagradzane przed i po przyznaniu dodatku⁵⁷, przy czym ww. nagrody nie dotyczyły czynności, za które wybrani pracownicy otrzymali dodatek, gdyż były to nagrody kwartalne, [3] w pięciu przypadkach dodatki miały charakter jednorazowy, dotyczyły zaangażowania w pomoc w pracach zabezpieczających przed powodzią w miesiącu wrześniu 2024 r. i wyniosły

⁵⁵ Trzy nagrody kwartalne w 2021 r. i po cztery nagrody kwartalne w latach 2022-2024.

⁵⁶ Dobór celowy: spośród 15 przyznanych w latach 2021-2024 transz nagród (1 140 nagród) wybrano dwie transze o największym zróżnicowaniu (140 nagród), a spośród nagród przyznanych w każdej z ww. dwóch transz wybrano po trzech pracowników: [1] którym przyznano najniższe kwoty (sześć nagród), [2] którym przyznano najwyższe kwoty (sześć nagród), [3] którym przyznano kwoty zbliżone do średniej wartości (sześć nagród).

⁵⁷ Na potrzeby kontroli NIK sprawdzono przyznawanie nagród osobom, które otrzymały dodatek w okresie roku przed i roku po przyznaniu dodatku.

łącznie 5 900 zł, w jednym przypadku dodatek miał charakter czasowy, obowiązywał od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. i wyniósł 4 800 zł.

(akta kontroli str. 157)

10. W latach 2021-2024 zasady awansowania pracowników WUOZ we Wrocławiu ujęto w Programie zsz.

(akta kontroli str. 47-48 [plik/i nr 8])

W latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu awansowano siedmiu pracowników, w tym dwóch w 2021 r., jednego w 2022 r., trzech w 2023 r. oraz jednego w 2024 r. We wszystkich ww. przypadkach ww. pracownicy podczas oceny okresowej poprzedzającej awans byli oceniani „powyżej oczekiwań”. W trzech przypadkach DWKZ awansując pracownika, nie zasięgnął opinii bezpośredniego przełożonego, co zostało opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 47-48 [plik/i nr 9], 158)

11. Zgodnie z rozdziałem V pkt 1.18 Regulaminu pracy, praca wykonywana w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna tylko w razie: [1] konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii, [2] szczególnych potrzeb pracodawcy.

Z przekazanych do Szefa S.C. sprawozdań DSC-DYS pn. „Dodatkowe zatrudnienie, odpowiedzialność dyscyplinarna i praca w godzinach nadliczbowych, niektóre zagadnienia kadrowe” za lata 2021-2024 wynikało, że w WUOZ we Wrocławiu w ww. okresie nie występowała praca w godzinach nadliczbowych.

W WUOZ we Wrocławiu nie korzystano z uprawnień wynikających z nowelizacji ustawy o s.c. w zakresie systemów czasu pracy.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 9], 50-58, 137)

12. W latach 2021-2024 WUOZ we Wrocławiu nie był kontrolowany przez instytucje zewnętrzne w zakresie będącym tematem niniejszej kontroli NIK.

Wojewoda podała, że w latach 2021-2025 (do 7 marca) nie wpłynęły żadne skargi na DWKZ dotyczące kontrolowanego obszaru zsz⁵⁸.

(akta kontroli str. 49, 59-57, 85-89)

DWKZ wyjaśnił, że: „Jak wynika z dotychczasowych doświadczeń, jak też z zakresu przedmiotowego niniejszej kontroli, proces zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej jest procedurą wieloaspektową, nadmiernie rozbudowaną i skomplikowaną, choć nie ulega wątpliwości, że stanowi wydajne narzędzie do polepszenia jakości pracy urzędu. Wskazane powyżej czynniki jednoznacznie wskazują jednak, że do prowadzenia prawidłowego procesu zarządzania zasobami ludzkimi konieczne jest zapewnienie odpowiedniej obsady kadrowej wyłącznie dlatego obszaru. W obecnym stanie kadrowym w WUOZ we Wrocławiu ten zakres przedmiotowy obsługiwany jest przez jedną osobę zatrudnioną na stanowisku inspektora do spraw kadr – i jest to jeden

⁵⁸ Informacja uzyskana na podstawie art. 29 ust. 2 lit. f ustawy o NIK.

z wielu aspektów zakresu obowiązków tej osoby, wspomagającej w tym obszarze kierownictwo, co do zasady także zajmujące się priorytetowymi działaniami urzędu wynikającymi z ustawy o ochronie zabytków (...). Jest oczywiste, że przy obecnym stanie zatrudnienia w WUOZ we Wrocławiu, wynoszącym ponad 100 osób, obsługa tego obszaru przez jedną osobę jest zadaniem niebywale utrudnionym lub wręcz niemożliwym. Jest to zadanie wyjątkowo trudne zwłaszcza w podnoszonej uprzednio sytuacji przejęcia kompetencji konserwatorskich na terenie miasta Wrocławia, po wypowiedzeniu "Porozumienia ..." przez Prezydenta Wrocławia. Moment ten, a więc przełom 2022 i 2023 roku, oznaczał destrukcję dotychczasowych założeń planowania kontroli zarządczej oraz zarządzania zasobami ludzkimi; urząd podjął wszelkie działania, aby utrzymać zarządzanie tym zakresem na najwyższym możliwym poziomie. Bezwzględny konieczny jest wzmocnienie kadrowe dla obsługi powyższego obszaru."

(akta kontroli str. 49)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. Mimo obowiązku nałożonego przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (na podstawie art. 70 ust. 4 ustawy o finansach publicznych oraz § 2 ust. 2 komunikatu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 14 lutego 2011 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie kontroli zarządczej dla działu administracji rządowej – Kultura i Ochrona Dziedzictwa Narodowego⁵⁹), w WUOZ we Wrocławiu nie sporządzono Planu działalności Urzędu za 2021 r. oraz sprawozdania z jego wykonania.

DWKZ wyjaśnił, że został powołany 13 października 2021 r., a jego zastępca – 15 listopada 2021 r. Po objęciu ww. funkcji nie udało się odnaleźć dokumentu w postaci Planu działalności na 2021 r.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 61-67], 28, 46)

2. Mimo ujętych w oświadczeniu o stanie kontroli zarządczej za 2022 r. informacji o planach realizacji zadań na 2022 r.: [1] oszacowania rocznej liczby spraw załatwionych przez Miejskiego Konserwatora Zabytków⁶⁰, [2] wnioskowania o odpowiednią liczbę etatów dla zapewnienia realizacji działań, [3] oszacowania poziomu koniecznego wzmocnienia kadr – zadań tych nie zrealizowano (zgodnie z deklaracją w oświadczeniu o stanie kontroli zarządczej za 2023 r.), co należy uznać jako działanie nierzetelne.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 71-73], 29)

DWKZ z wyjaśnił, że w oświadczeniu o stanie kontroli zarządczej za 2023 r. wykazano realizację tylko jednego zadania, tj. wprowadzenia procedury regulującej kwestie nadzoru organu. Realizacji pozostałych zadań nie wykazano, ponieważ zostały one zrealizowane częściowo. Zdaniem DKWZ powodem tego było nieprzekazanie przez UM Wrocławia ścisłych danych o rocznej liczbie spraw załatwianych przez MKZ, co z kolei uniemożliwiało precyzyjne ustalenie poziomu

⁵⁹ Dz. Urz. MKiDN Nr 1, poz.13.

⁶⁰ Dalej: MKZ.

wzmocnienia kadr, o którą należało wnioskować do organów nadrzędnych dla zapewnienia realizacji zwiększonej liczby zadań.

(akta kontroli str. 75)

3. W latach 2021-2024 w WUOZ we Wrocławiu obowiązywał Program zzl wprowadzony w życie zarządzeniem DWKZ nr 10/2013 z 15 maja 2013 r. Powyższy program od momentu wejścia w życie, nie był aktualizowany, mimo że obowiązek jego aktualizacji, co najmniej co trzy lata, wynikał z rozdziału II pkt 2 Standardów zzl 2012, jak również rozdziału II pkt 1.3 nowych standardów zzl przyjętych przez Szefa S.C. 12 marca 2020 r. i zaktualizowanych 16 grudnia 2020 r. (Standardy zzl 2020).

(akta kontroli str.19-25 [plik/i nr 75, 80])

DWKZ wyjaśnił, że zarządzeniem nr 10/2013 z 15 maja 2013 r. wprowadzono w WUOZ we Wrocławiu Program zzl. Aktualizację tego programu w trybie trzyletnim, zgodnie z wymogami rozdziału drugiego Standardów zzl (2012 i 2020), zaplanowano na 2025 r.

(akta kontroli str. 178)

NIK wskazuje, że zgodnie z pkt II.2 Standardów zzl 2012 oraz pkt II.1.3 Standardów 2020, Program zzl winien być aktualizowany raz na trzy lata, a więc w przypadku Programu zzl obowiązującego z WUOZ we Wrocławiu, w badanym okresie powinien on być zaktualizowany trzykrotnie, tj. w 2016 r., 2019 r. i 2022 r.

4. Obowiązujący w badanym okresie Program zzl nie zawierał elementów wynikających ze Standardów zzl obowiązujących w momencie jego powstania (Standardy zzl 2012) oraz aktualnie obowiązujących (Standardy zzl 2020), tzn. brakowało: [a] diagnozy procesów kadrowych w Urzędzie, [b] wykazu celów rocznych i harmonogramu działań na co najmniej trzy lata, oraz [c] zasad monitoringu i ewaluacji działań.

Z uwagi na fakt, że nie zawierał on ww. elementów: [1] nie odzwierciedlał sytuacji kadrowej Urzędu oraz wyników dokonanych analiz w zakresie potrzeb dot. zasobów ludzkich niezbędnych do realizacji celów i zadań nałożonych na jednostkę (prowadzonych, zgodnie z wyjaśnieniami DWKZ, na bieżąco, bez adekwatnej dokumentacji), [2] nie zawierał mierzalnych celów rocznych, które można poddać faktycznej weryfikacji i nie są pozorne bądź sformułowane ogólnikowo oraz [3] nie zawierał informacji na temat osób odpowiedzialnych za ich realizację, które wskazano w harmonogramie działań.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 45], 70, 73)

DWKZ wyjaśnił, że Program zzl, wprowadzony zarządzeniem nr 10/2013 z 15 maja 2013 r., z nieznanych przyczyn nie zawierał diagnozy procesów kadrowych w Urzędzie, wykazu celów rocznych i harmonogramu działań na co najmniej 3 lata oraz zasad monitoringu i ewaluacji działań. DWKZ dodał, że procesy powyższe wdrożone zostaną bez zbędnej zwłoki.

(akta kontroli str. 184)

5. W WUOZ we Wrocławiu w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 19 grudnia 2021 r. nie funkcjonowały wewnętrzne procedury antymobbingowe, mimo że Szef S.C. w pkt II.3 Standardów zzzl 2012 (obowiązujących w momencie powstawania Programu zzzl) nałożył obowiązek wprowadzenia takiej procedury w terminie jednego roku od dnia wejścia w życie Standardów zzzl 2012 (tj. do 30 maja 2013 r.).

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 74-85, 163-168])

DWKZ wyjaśnił, że procedury antymobbingowe wprowadzone zostały niezwłocznie po objęciu stanowiska przez obecnego DWKZ zarządzeniem nr 37/2021 z dnia 20 grudnia 2021 r. i nie jest mu znany powodów, dla którego ówczesne kierownictwo WUOZ we Wrocławiu nie wprowadziło ww. procedur.

(akta kontroli str. 184, 190)

6. Na przykładzie 10 wybranych losowo dokumentacji pracowników korpusu s.c., stwierdzono, że w trzech przypadkach stanowiska nie były wartościowane⁶¹, a więc wynik wartościowania nie był brany pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego, co było niezgodne § 3 zarządzenia nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowa stanowisk pracy w s.c. oraz z pkt IV.1.1 Standardów zzzl 2012 i Standardów zzzl 2020.

(akta kontroli str. 146 [plik/i nr 1], 162, 167-172 [plik/i nr 48])

DWKZ wyjaśnił, że stanowisko określone jako inspektor do spraw zabytków nieruchomych zostało zwartościowane łącznie ze stanowiskiem "starszy inspektor ochrony zabytków". Stanowisko określone jako "stanowisko do spraw zabytkowej zieleni" zostało zwartościowane jako "stanowisko do spraw założeń zieleni". Tym samym stwierdzić należy, że wskazane stanowiska zostały zwartościowane.

(akta kontroli str. 190)

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli stanowiska w Urzędzie nie mogły być wartościowane łącznie lub grupowo, bowiem zgodnie z przytoczonym wyżej rozporządzeniem, wartościowaniu podlega każde stanowisko pracy.

7. Obowiązujący w latach 2021-2024 Regulamin naboru kandydatów z 2012 r. nie był aktualizowany, mimo że jego zapisy były wewnętrznie niespójne, bowiem: [1] w § 3 ww. Regulaminu ustalono podstawowe fazy procedury, a jedną z nich była selekcja końcowa kandydatów, na którą składały się test wiedzy jednokrotnego wyboru, sprawdzian innych umiejętności oraz rozmowa kwalifikacyjna. W żadnym z pozostałych zapisów Regulaminu ani nie zdefiniowano pojęcia "inne umiejętności" ani nie wprowadzono procedury tworzenia takiej definicji na potrzeby danego procesu naboru; [2] zgodnie z § 7 pkt 1 ww. Regulaminu, decyzję o stosowanej w danym postępowaniu metodzie naboru, tzn. czy wybór kandydata powinien być poprzedzony testem jednokrotnego wyboru, sprawdzianem innych umiejętności, czy rozmową kwalifikacyjną, powinna podjąć Komisja Rekrutacyjna. W ww. regulacji nie

⁶¹ Tj.: [1] inspektor ds. zabytków: [a] ds. zabytkowej zieleni (jedna osoba), [b] zabytków nieruchomych (dwie osoby).

wskazano na jakim etapie ta decyzja powinna być podjęta lub wobec których kandydatów taką decyzję Komisja Rekrutacyjna mogłaby podjąć; [3] wzór dokumentu potwierdzającego realizację przez Komisję Rekrutacyjną obowiązku wynikającego z § 7 pkt 5 ww. regulaminu⁶², tj. „Formularza sprawdzenia kompetencji kandydatów – analiza końcowa” (stanowiącego załącznik nr 2 do ww. Regulaminu) nie odzwierciedlał przyjętego w § 3 schematu procedury naboru⁶³, gdyż w miejsce metody pn. „sprawdzian innych umiejętności” sugerował ocenę kompetencji kandydata pn. „komunikatywność”; [4] wzór „Protokołu z przeprowadzonego naboru kandydatów na stanowisko pracy w WUOZ we Wrocławiu”, stanowiący załącznik nr 3 do ww. Regulaminu, który zgodnie z zapisem § 8 pkt 2 zawierał informacje będące podstawą decyzji DWKZ o zatrudnieniu jednego z kandydatów, nie zawierał informacji o przydzielonej punktacji w ramach metody „sprawdzian innych umiejętności”⁶⁴; [5] w § 7 pkt 7 ww. Regulaminu ustalono, że wyboru najlepszych kandydatów do pracy wybiera niezdefiniowany w ww. zarządzeniu Zespół rekrutacyjny, mimo że samej rekrutacji dokonywała Komisja Rekrutacyjna.

(akta kontroli str. 30 [plik/i nr 3])

DWKZ wyjaśnił że: [ad 1] w ramach rozmowy kwalifikacyjnej stosuje się „sprawdzian innych umiejętności” jako skonkretyzowane, jednakże dla każdego kandydata zadania w toku rozmowy, polegające np. na analizie konkretnych przykładów realizacji konserwatorskich, analizie dokumentacji konserwatorskiej, przykładowych kasusów realizacji w historycznej tkance urbanistycznej, opisie dzieła sztuki, itp., mające na celu wskazanie przez kandydata umiejętności analitycznych, logicznego myślenia i wyciągania wniosków, znajomości podstawowych pojęć konserwatorskich i terminologicznych historii sztuki, a także przekazania tych informacji w skonkretyzowany, przystępny i klarowny sposób – stąd też odniesienie do kategorii „komunikatywność”; [ad 2] decyzja o wyborze metody oceny kompetencji kandydatów nastąpić musi najpóźniej przed czynnościami opisanymi w rozdziale VI ww. Regulaminu („Selekcja końcowa i wybór kandydata”). W świetle naczelnej zasady otwartości i konkurencyjności naboru oczywistym jest także, że decyzja o zastosowanych w ramach naboru metodach dotyczy wszystkich kandydatów, stąd kwestia ta nie wymaga odrębnego doprecyzowania; [ad 3] kolumna „Protokołu z przeprowadzonego naboru kandydatów na stanowisko pracy w WUOZ we Wrocławiu” pn. „Wynik rozmowy” odnosi się odpowiednio do dwóch kolumn „Formularza sprawdzenia kompetencji kandydatów – analiza końcowa”, tj.: „rozmowa kwalifikacyjna” i „komunikatywność” jako kategorii wspólnych i ocenianych łącznie, na co wskazuje punktacja obu dokumentów (ocena „wynik rozmowy” protokołu to suma punktacji z kolumn „rozmowa kwalifikacyjna” i „komunikatywność” formularza); [ad 4] określony w § 7 pkt 7 ww. Regulaminu „Zespół rekrutacyjny”

⁶² Tj. przeprowadzenia selekcji końcowej kandydatów poprzez przydzielenie kandydatowi punktów (od 1 do 3), w każdej z metod, o których mowa w § 3 Regulaminu.

⁶³ Selekcja końcowa: test wiedzy jednokrotnego wyboru, sprawdzian innych umiejętności oraz rozmowa kwalifikacyjna.

⁶⁴ Tj. obowiązkowego elementu składowego fazy końcowej selekcji, o której mowa z § 3 ww. zarządzenia.

to inne określenie „Komisji Rekrutacyjnej”, wynikający z prawdopodobnie z omyłki pisarskiej – nie występuje w żadnym innym fragmencie dokumentu.

(akta kontroli str. 134-136, 167-172 [plik/i nr 14])

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli: [1] w Regulaminie naboru kandydatów wprowadzono trzy metody oceny umiejętności kandydatów, tj. test jednokrotnego wyboru, ocenę innych umiejętności i rozmowę kwalifikacyjną, a o wyborze ich stosowania powinna zdecydować Komisja Rekrutacyjna. Nie ulega wątpliwości, że o kształcie i zakresie rozmowy kwalifikacyjnej powinni decydować członkowie Komisji Rekrutacyjnej przeprowadzającej taką rozmowę, którzy w jej trakcie mogą stosować „skonkretyzowane, jednakże dla każdego kandydata zadania” sprawdzając w ten sposób kompetencje kandydatów w zakresie wiedzy merytorycznej i ich komunikatywności. Zaznaczyć jednak należy, że zgodnie z § 3 oraz § 7 pkt 5 ww. Regulaminu, ocenie miały podlegać osobno: „test”, „inne umiejętności” i „rozmowa kwalifikacyjna”. Z uwagi na fakt, że w ww. Regulaminie nie zdefiniowano „innych umiejętności” ani nie wprowadzono procedury tworzenia takiej definicji na potrzeby danego procesu naboru, to – zdaniem NIK – należałoby przez to rozumieć kompetencje kandydatów dotyczących dodatkowych wymagań wskazywanych w ogłoszeniach o naborze⁶⁵; [2] nierzetelnie przygotowana procedura w postaci Regulaminu naboru kandydatów spowodowała, że faktycznie decyzji o wyborze stosowanych w danym naborze metod oceny kompetencji kandydatów nie podejmowały powoływane do każdego z naborów Komisje Rekrutacyjne, ponieważ powstawały po zamieszczeniu ogłoszenia, w którym informowano kandydatów o stosowanych w danym naborze metodach oceny kompetencji kandydatów, a nierzetelnie przygotowany wzór „Formularza sprawdzenia kompetencji kandydatów – analiza końcowa” (załącznik nr 2 do ww. Regulaminu) wymuszała na członkach Komisji Rekrutacyjnej ocenę kompetencji kandydatów w ramach innych metod oceny niż wskazywano w ogłoszeniach lub ustalono w § 3 ww. Regulaminu; [3] brak w Regulaminie naboru kandydatów wskazania kiedy decyzję o wyborze metody oceny kompetencji kandydatów powinna podjąć Komisja Rekrutacyjna (potwierdzony przez DWKZ w powyższych wyjaśnieniach) oraz stosowana praktyka (podejmowania tej decyzji przed powstaniem komisji rekrutacyjnych, co zostało opisane w dalszej części sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*), zupełnie odmienna od zapisów ww. Regulaminu oraz mieszcząca się w szeroko zdefiniowanym w wyjaśnieniach DWKZ czasie (przed czynnościami opisanymi w rozdziale VI ww. regulaminu “Selekcja końcowa i wybór kandydata”) spowodowały, że faktycznie ww. decyzję podejmowano przed czynnościami opisanymi w rozdziale VI przez osoby do tego nieuprawnione, bowiem przed powstaniem komisji rekrutacyjnych.

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli niespójny wewnętrznie Regulamin naboru kandydatów w ww. zakresie mógł powodować rozbieżności interpretacyjne i dowolność jego stosowania.

8. Przy przeprowadzaniu naborów na stanowiska w ramach korpusu s.c. nie stosowano się do obowiązującego w WUOZ we Wrocławiu w latach 2021-2024

⁶⁵ Szczegółowe badanie 15 naborów wykazało, że najczęstszym dodatkowym wymogiem była znajomość obsługi pakietu aplikacji MS Office.

Regulaminu naboru kandydatów. i tak na 15 wybranych do szczegółowego badania naborów:

a) w żadnym z naborów (w przypadku wszystkich osób ubiegających się o stanowisko), Komisja Rekrutacyjna, mimo obowiązku wynikającego z § 6 pkt 2 ww. Regulaminu naboru kandydatów, nie wypełniła dokumentu pn. „Formularz sprawdzenia dokumentów”, stanowiącego załącznik nr 1 do tego zarządzenia, tzn. nie udokumentowała realizacji obowiązku zapoznania się z aplikacjami nadesłanymi przez kandydatów i sprawdzenia, czy oferty zostały złożone w terminie i czy zawierały wszystkie wymagane dokumenty oraz czy z tych dokumentów wynika, że kandydat spełnia wymagania formalne wskazane w ogłoszeniu o naborze.

DWKZ zapewnił, że komisje rekrutacyjne każdorazowo zapoznają się ze wszystkimi dokumentacjami wszystkich kandydatów. Dodał, że ideą naboru jest wyłonienie kandydata o najwyższych kwalifikacjach, a dopuszczenie kandydata, który nie spełnia wymogów byłoby działaniem nieracjonalnym. Wskazał ponadto, że w przypadku naboru obejmującego kilkunastu lub kilkudziesięciu kandydatów, członkowie komisji, wybierani spośród pracowników WUOZ we Wrocławiu różnych działów, oderwani są na czas naboru od swoich stałych obowiązków. Stąd prawdopodobnie wynikał brak wypełnienia załącznika nr 1 do ww. zarządzenia, co nie dowodzi, iż zaniechano obowiązku weryfikacji dokumentów. Zdaniem DWKZ podkreślenia wymaga fakt, że z Regulaminu naboru nie wynika obowiązek wypełnienia załącznika nr 1, nie ma więc podstaw do twierdzenia, że obowiązek taki nie został zrealizowany.

Najwyższa Izba Kontroli stwierdza, że wbrew ww. obowiązkowi, w dokumentacji brak było śladu rewizyjnego, tj. udokumentowanego sprawdzenia dokumentów w postaci wypełnionego formularza na tę okoliczność.

b) w 10 naborach⁶⁶ informację kandydatom o dopuszczeniu do dalszego etapu procedury naboru przekazała osoba niebędąca członkiem Komisji Rekrutacyjnej, mimo iż obowiązek taki, stosownie do § 6 pkt 4 zarządzenia należał do Sekretarza Komisji. Natomiast w dwóch naborach⁶⁷ dokument zawierający potwierdzenie przekazania ww. informacji nie został podpisany, co uniemożliwiało stwierdzenie czy ww. obowiązek został zrealizowany zgodnie z zapisami zarządzenia.

DWKZ wyjaśnił, że ze względu na zakres zadań komisji rekrutacyjnych nieformalnie wyznaczona, stała osoba niezwłocznie przekazywała informacje o kolejnym etapie kandydatom. Zdaniem DWKZ działanie to uznać należy za racjonalne i pozytywnie wpływające na proces rekrutacyjny, ukierunkowany ponadto na dobro osób kandydujących.

Najwyższa Izba Kontroli nie kwestionuje racjonalności ww. rozwiązania, a jego legalność, gdyż stosownie do § 6 pkt 4 Regulaminu naboru kandydatów, obowiązek ten należał do sekretarzy poszczególnych komisji, a Regulamin nie

⁶⁶ Nabory nr: [1] 84199, [2]85056, [3]97680, [4] 120979, [5] 115864, [6] 134585, [7] 133922, [8] 135753, [9] 141963, [10] 97677.

⁶⁷ Nabory nr: [1] 107230, [2] 121705.

był aktualizowany (tzn. dostosowany do rzeczywistych i bardziej racjonalnych działań) od momentu jego powstania.

c) we wszystkich badanych naborach decyzji o wyborze metody selekcji kandydatów (test jednokrotnego wyboru, sprawdzian innych umiejętności lub rozmowa kwalifikacyjna) nie podejmowała Komisja Rekrutacyjna, do której obowiązków (stosowanie do § 7 pkt 1 ww. zarządzenia) taki wybór należał.

DWKZ nie widział podstaw do twierdzenia, że o metodzie naboru decydowały jakiegokolwiek inne jednostki niż komisje rekrutacyjne. Zdaniem DWKZ w pracach komisji brali udział wyłącznie jej członkowie i nie brała udziału żadna postronna osoba – stąd oczywistym jest, że o metodzie naboru decydowały wyłącznie komisje rekrutacyjne.

We wszystkich ww. przypadkach o wyborze metody sprawdzenia kompetencji kandydatów informowano w ogłoszeniach o naborze, tj. przed powołaniem komisji rekrutacyjnych, w związku z tym, zdaniem Najwyższej Izby Kontroli niemożliwym było aby to komisje rekrutacyjne podejmowały ww. decyzje.

d) nieprawidłowo wypełniano dokument pn. „Formularz sprawdzenia kompetencji kandydatów – analiza końcowa” stanowiący załącznik nr 2 do zarządzenia (§ 7 pkt 5), tzn.:

- nie oceniano „innych umiejętności” wskazanych w ogłoszeniu o naborze jako dodatkowe wymagania, tj. nie realizowano obowiązku wynikającego z § 7 pkt 5 zarządzenia (10 przypadków⁶⁸).

DWKZ wyjaśnił, że w Regulaminie naboru kandydatów na wolne stanowiska do korpusu s.c. w WUOZ we Wrocławiu wprowadzono kategorię „innych umiejętności” (obok testu wiedzy jednokrotnego wyboru oraz rozmowy kwalifikacyjnej). Test wiedzy obejmował szeroki zakres wiedzy wymaganej od kandydata, zarówno w obszarze ogólnie pojętej administracji (system administracyjny w Polsce, osadzenie WUOZ we Wrocławiu w tej strukturze, podstawy Kodeksu postępowania administracyjnego), jak i bardziej szczegółowej (np. podstawy ochrony zabytków i opieki nad zabytkami w Polsce), w obszarze konkretnej, specjalistycznej wiedzy wymaganej od inspektora w poszczególnych wydziałach (Wydział Zabytków Archeologicznych, Wydział Zabytków Nieruchomych, Wydział Rejestru Dokumentacji Zabytku, itd.). DWKZ nie odniósł się do kategorii „inne umiejętności” jako dodatkowych wymagań ujmowanych w ogłoszeniach o naborach.

- we wszystkich przypadkach, w rubryce „test” (jedna z trzech wymienionych w zarządzeniu „metod naboru”), mimo obowiązku oceny kandydata poprzez przyznanie punktów w skali od 1 do 3 (zgodnie z § 7 pkt 5 zarządzenia), członkowie Komisji Rekrutacyjnej przyznawali punktację odpowiadającą liczbie prawidłowych odpowiedzi testu.

DWKZ wyjaśnił, że podczas analizy dokumentów naboru, test wiedzy posiada dosyć rozbudowaną strukturę, mającą na celu – zgodnie z regulacją § 7 pkt 3 zarządzenia – m.in. poznanie umiejętności analitycznego myślenia,

⁶⁸ Nabory nr: [1] 84199, [2]85056, [3] 120979, [4] 134585, [5] 133922, [6] 135753, [7]107230, [8] 121705, [9] 131043, [10] 120565.

wnioskowania, czytania projektów budowlanych, decyzji administracyjnych i innych dokumentów, formułowania myśli na piśmie – stąd też wynika jego rozbudowana punktacja. Nie ma możliwości jej uproszczenia do skali od 1 do 3, dlatego przenoszona jest do ogólnej tabeli punktacji innej. Niezgodność z regulacją zarządzenia wynika z praktyki rekrutacyjnej i nie ma wpływu na wyniki naboru.

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli niezastosowanie się do wymogu zwartego w § 7 pkt 5 zarządzenia, tj. niepogrupowanie kandydatów na trzy grupy (według liczby prawidłowych odpowiedzi na teście) i nieprzyznawanie tej samej punktacji kandydatom, których liczba prawidłowych odpowiedzi była zbliżona i – w ostateczności podsumowanie punktów poszczególnych kandydatów – powodowała, że przy ocenie kandydatów największą wagę przyznawano kryterium wiedzy merytorycznej. WUOZ nie dostosowano wewnętrznych regulacji do praktyki działania.

- przyznając punkty poszczególnym kandydatom wypełniano rubrykę pn. „Komunikatywność”, tj. rubrykę dot. kompetencji kandydatów ocenianej w ramach metody „rozmowa kwalifikacyjna”, mimo że stosownie do § 7 pkt 5 zarządzenia, ocenie podlegały wszystkie metody naboru, wymienione w § 3 tego zarządzenia, tj. test wiedzy, sprawdzian innych umiejętności, rozmowa kwalifikacyjna;
- w żadnym z badanych naborów do informacji o wyniku naboru nie załączono uzasadnienia wyboru, mimo że taki obowiązek wynikał z § 9 pkt 2 ppkt 4 zarządzenia.

DWKZ wyjaśnił, że w wyniku naborów wyłaniani byli kandydaci posiadający najwyższe kwalifikacje nadane stanowiska, co dokumentowała punktacja przyznawana przez komisje rekrutacyjne. Tym samym, zdaniem DWKZ oczywistym jest, że uzasadnienie wyborów sprowadzało się do tej kwestii (wybrani zostali najlepsi kandydaci – ci, którzy zdobyli największą liczbę punktów w procedurze naboru). DWKZ dodał, że z powodu tej oczywistości zrezygnowano każdorazowej artykulacji dla uproszczenia i usprawnienia procedury, co w żaden sposób negatywnie nie wpływało na jej jakość.

Najwyższa Izba Kontroli nie kwestionuje jakości samego procesu wyłaniania kandydatów na poszczególne stanowiska, ale jego rzetelność, gdyż stosownie do § 9 pkt 2 ppkt 4 Regulaminu naboru kandydatów, do informacji o wyniku naboru należało załączyć uzasadnienie wyboru, a Regulamin nie był aktualizowany (tzn. dostosowany do rzeczywistych działań) od momentu jego powstania.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 44], 98-133, 167-172 [plik/i nr 24-26], 147-152)

9. Realizując obowiązek organizowania służby przygotowawczej dla osób podejmujących po raz pierwszy pracę w s.c. nie stosowano się do wymogów ustawy o s.c. i tak na 15 wybranych do badania zorganizowanych służb przygotowawczych: [1] w żadnym przypadku kierownicy komórek organizacyjnych WUOZ we Wrocławiu nie wydali pisemnej opinii na podstawie, której DWKZ określiłby zakres i czas trwania służby przygotowawczej (art. 36 ust. 3 ustawy o s.c.); [2] w pięciu przypadkach służba przygotowawcza trwała ponad cztery miesiące i zakończyła się później niż z upływem ośmiu miesięcy od podjęcia pracy przez pracownika (art. 36 ust. 4 ustawy o s.c.).

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 42], 101-102)

DWKZ wyjaśnił, że: [1] we wskazanych przypadkach kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych Urzędu wydali opinię, o której mowa w art. 36 ust. 3 ustawy o s.c. w formie ustnej. Zdaniem DWKZ przywołany przepis nie precyzuje pisemnej formy opinii – tym samym zastosowano się do wymogu przywołanego przepisu; [2] przyjęto ustandaryzowaną formułę zakresu i czasu trwania służby przygotowawczej uznając, że jest to element zasadny dla wszystkich osób podejmujących pracę w Urzędzie tym bardziej, że służba przygotowawcza prowadzona jest przez jednostkę zewnętrzną; [3] wskazane sytuacje wynikały z czynników niezależnych, osobowych uwarunkowań życiowych poszczególnych pracowników, które – mając na względzie *zasadę life-work balance* i szacunek dla człowieka – muszą być wzięte pod uwagę przez kierownictwo WUOZ we Wrocławiu.

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli wydawanie opinii w formie ustnej należy uznać jako działanie nierzetelne. Opinia bezpośredniego przełożonego powinna być sformułowana pisemnie, skoro miała dotyczyć poziomu przygotowania pracownika do wykonywania obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska. Taka dokumentacja jest niezbędna w procesie kontroli zarządczej, w szczególności do corocznej oceny jej stanu. Ciągłość funkcjonowania urzędu wymaga dokumentowania realizowanych procesów celem umożliwienia np. następcom lub kontroli wewnętrznej/zewnętrznej (osobom lub instytucjom) ustalenie, czy obowiązek wynikający z jakichkolwiek przepisów był realizowany w przeszłości, tj. w czasie gdy ww. osoby/instytucje nie brały udziału w ww. procesach.

(akta kontroli str. 167-172 [plik/i nr 27-29], 176-177, 183)

10. Na przykładzie 10 wybranych losowo dokumentacji pracowników, wobec których dokonano ocen okresowych ustalono, że: [1] w czterech przypadkach ocena okresowa została sporządzona przed upływem 24 miesięcy od ostatniej oceny⁶⁹ (art. 81 ust. 4 ustawy o s.c.); [2] w żadnym przypadku nie stworzono dla pracowników IPRZ (art. 108 ust. 1 ustawy o s.c.); [3] w czterech przypadkach ocena nie zawierała wniosków dotyczących IPRZ (art. 81 ust. 5 ustawy o s.c.); [4] w żadnym przypadku czynności, o których mowa w § 5 i 6 rozporządzenia w sprawie ocen okresowych⁷⁰ nie zostały dokonane w terminie 30 dni od dnia sporządzenia na piśmie poprzedniej oceny (§ 7 ww. rozporządzenia).

(akta kontroli str. 141-143)

DWKZ wyjaśnił, że nieznaczne przesunięcia czasowe (ocena okresowa przed upływem 24 miesięcy od ostatniej) wynikały z konieczności terminowej realizacji zadań administracyjnych organu, co w ogromnej mierze absorbowало siły Urzędu. DWKZ dodał, że powodem powyższego było również niezapowiedziane przez Prezydenta Wrocławia wypowiedzenie Porozumienia nr 10

⁶⁹ Tj.: od 18 (dwie osoby) do 21 miesięcy (dwie osoby).

⁷⁰ Tj. rozmowy oceniającego z ocenianym, podczas której omawia się: [1] główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego; [2] kryteria obowiązkowe i kryteria dodatkowe, jeżeli są wybierane przez oceniającego; [3] oczekiwania oceniającego co do sposobu spełniania kryteriów oceny przez ocenianego; [4] cele do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, jeżeli ich określenie jest uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów oraz podczas której oceniający zapoznaje ocenianego z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny na piśmie.

z 5 września 2011 r. w sprawie powierzenia prowadzenia niektórych zadań z zakresu właściwości Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków, co postawiło WUOZ we Wrocławiu w dramatycznej sytuacji konieczności wykonania ogromnej liczby ponadnormatywnych zadań ochrony zabytków na terenie miasta Wrocławia. Te właśnie działania potraktowane zostały jako priorytet i polegały na skompletowaniu zespołu oraz od organizacji wykonania ustawowych zadań dot. ochrony zabytków. Z tego powodu wystąpiły nieznaczne przesunięcia terminowe, braki opracowania dla pracowników IPRZ, braki we wpisach dotyczących IPRZ. DWKZ zaznaczył, że wpisy dotyczące IPRZ potraktowano jako ogólne zalecenia rozwoju danego pracownika.

(akta kontroli str. 179)

11. Nie opracowano rocznych planów szkoleń pracowników, co było niezgodne z wytyczną Szefa S.C., ujętą w pkt VI.2.1b Standardów zsl 2020⁷¹. W planach działalności za lata 2022-2024⁷², tj. dokumentach wskazanych przez DWKZ jako zawierające plany szkoleń, zaplanowano "Zwiększenie stopnia profesjonalizmu pracowników (kierowanie pracowników na szkolenia, warsztaty, konferencje i inne formy doskonalenia zawodowego)" ustalając, że zostanie przeprowadzonych od trzech (w 2022 r.) do pięciu (w latach 2023-2024) typów szkoleń (według tematyki), przy czym w ww. dokumencie nie podano typów planowanych szkoleń, planowanej liczby i tematyki szkoleń w ramach poszczególnych typów, a także planowanej liczby pracowników do przeszkolenia.

(akta kontroli str. 19-25 [plik/i nr 62-67])

DWKZ wyjaśnił, że szacowana liczba corocznych szkoleń w WUOZ we Wrocławiu planowana była w ramach corocznego Planu działalności (w którym przewiduje się typ szkoleń do przeprowadzenia w danym roku i ich przybliżoną liczbę) oraz na bazie Programu zsl.

DWKZ odnosząc się do niegodności ww. planów z wytyczną Szefa S.C., ujętą w Standardach zsl 2020 wyjaśnił, że zarówno ustawa o finansach publicznych, jak i Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 września 2010 r. w sprawie planu działalności i sprawozdania z jego wykonania⁷³, nie wskazują wprost jak tworzone/przyjmowane mają być mierniki. Odnosząc się do ww. ustaleń, że w planach działalności za lata 2022-024 nie podano typów planów szkoleń, planowanej liczby i tematyki szkoleń w ramach poszczególnych typów, a także liczby pracowników do przeszkolenia, DWKZ wskazał, że w nazwie określono "liczba typów szkoleń (według tematyki)", co oznacza planowaną liczbę szkoleń z podziałem na tematykę. W WUOZ we Wrocławiu z przyjęto podział szkoleń na dziewięć grup. DWKZ stwierdził jednak, że dla zachowania jasnego i czytelnego układu brak jest racjonalnego uzasadnienia dla „rozdrabniania” omawianego miernika na dodatkowe „podmierniki” w postaci planowanej liczby i tematyki szkoleń w ramach poszczególnych typów oraz liczby pracowników do

⁷¹ Zgodnie z którą „Dyrektor generalny urzędu w urzędach zatrudniających powyżej 50 członków korpusu służby cywilnej: [...] b) opracowuje roczny Plan szkoleń pracowników, odpowiadający potrzebom urzędu, z uwzględnieniem indywidualnych programów rozwoju zawodowego”.

⁷² Brak planu na 2021 r. opisany we wcześniejszej części niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

⁷³ Dz. U. nr 187 poz. 1254.

przeszkolenia, chociażby ze względu na trudności w precyzyjnym podaniu wartości (liczby) „podmierników”. DWKZ wyjaśnił, że specyfika merytorycznej działalności WUOZ we Wrocławiu obejmuje szeroki wachlarz problematyki i kwestii i w związku z tym zamykanie tematycznego katalogu szkoleń nie ma racjonalnego uzasadnienia, jest bezcelowe i skutkowałoby ułomnością takiego planu.

(akta kontroli str. 68, 138-140)

Zdaniem Najwyższej Izby kontroli, wskazane przez DWKZ zapisy planów działalności na lata 2022-2024 w postaci zadania pn. "Zwiększenie stopnia profesjonalizmu pracowników (kierowanie pracowników na szkolenia, warsztaty, konferencje i inne formy doskonalenia zawodowego)" nie stanowią realizacji wytycznej Szefa S.C., zawartej w pkt VI.2.1b Standardów zżl 2020, a nakazującej opracowanie (w urzędach zatrudniających powyżej 50 członków korpusu służby cywilnej) rocznych planów szkoleń pracowników, odpowiadających potrzebom urzędu, z uwzględnieniem IPRZ. Powyższe plany działalności wprawdzie zawierały zadanie dot. szkoleń, ale ich opis/uszczegółowienie ograniczał/o się do wskazania mierników stopnia realizacji celu, tj. minimalnej planowanej liczby typów szkoleń oraz zadań służących realizacji celu. W ww. planach nie wskazano rodzajów planowanych szkoleń, ich tematów ani planowanej liczby szkolonych pracowników, co uniemożliwiało ocenę czy zaplanowano szkolenia odpowiadające potrzebom WUOZ we Wrocławiu, a przede wszystkim czy plany szkoleń były zbieżne z IPRZ. To w konsekwencji powodowało kierowanie pracowników na szkolenia, które (zgodnie z wyjaśnieniami DWKZ) "pojawiały się na rynku" i nie pozwalało na sukcesywne realizowanie IPRZ.

12. Mimo obowiązku wynikającego z art. 108 ust. 1 ustawy o s.c., w WUOZ we Wrocławiu nie stworzono IPRZ dla żadnego z pracowników.

WKZ wyjaśnił, że powodem powyższego było niezapowiedziane przez Prezydenta Wrocławia wypowiedzenie Porozumienia nr 10 z 5 września 2011 r. w sprawie powierzenia prowadzenia niektórych zadań z zakresu właściwości Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków, co postawiło WUOZ we Wrocławiu w dramatycznej sytuacji konieczności wykonania ogromnej liczby ponadnormatywnych zadań ochrony zabytków na terenie miasta Wrocławia. Te właśnie działania potraktowane zostały jako priorytet i polegały na skompletowaniu zespołu oraz od organizacji wykonania ustawowych zadań dot. ochrony zabytków. Z tego powodu wystąpiły braki opracowania dla pracowników IPRZ, braki we wpisach dotyczących IPRZ. DWKZ zaznaczył, że wpisy dotyczące IPRZ potraktowano jako ogólne zalecenia rozwoju danego pracownika.

(akta kontroli str. 179)

13. Na 18 wybranych osób, którym przyznano nagrody⁷⁴ na łączną kwotę 39,3 tys. zł tys. zł: [1] w żadnym przypadku osób zatrudnionych w delegaturach

⁷⁴ Dobór celowy: spośród 15 przyznanych w latach 2021-2024 transz nagród (1 140 nagród) wybrano dwie transze o największym zróżnicowaniu (140 nagród), a spośród nagród przyznanych w każdej ww. dwóch transz wybrano po trzech pracowników: [1] którym przyznano najniższe kwoty (sześć

(10 osób) DWKZ nie podjął ww. decyzji na podstawie opinii bezpośredniego przełożonego (kierownika delegatury), tj. nie zastosował się do wymogu zawartego w pkt 1.2 rozdziału XII Regulaminu pracy, co uniemożliwiało ustalenie *ex post* szczególnych osiągnięć w pracy zawodowej, za które przyznano nagrodę, tzn. niezbędnego warunku przyznania nagrody, o którym mowa w art. 93 ust. 1 ustawy o s.c.; [2] w żadnym przypadku: [a] nagroda nie była przyznana na wniosek bezpośredniego przełożonego (pkt III ppkt 6 Programu zzl), [b] wysokość nagrody nie została określona przez kierownika komórki organizacyjnej WUOZ we Wrocławiu (pkt 5 załącznika nr 3 do Programu zzl).

(akta kontroli str. 159-161)

DWKZ wyjaśnił, że we wszystkich przypadkach przyznanych nagród DWKZ decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmował po zasięgnięciu opinii i na wniosek bezpośredniego przełożonego. Wymóg określony w pkt 1.2. rozdziału XII Regulaminu pracy nie wskazuje konieczności zastosowania formy pisemnej dla powyższego – opinie i wnioski mają formę roboczą, ustną, konsultacyjną (na spotkaniach kierownictwa), e-mailową. Oczywistym jest, że opinia taka, ze względu na bezpośredni kontakt przełożonego z pracownikiem i jego najlepsze rozpoznanie, jest konieczna. Tym samym stosowano się do zasad Regulaminu pracy i Programu zzl.

(akta kontroli str. 181)

W opinii Najwyższej Izby Kontroli wydawanie opinii w formie ustnej należy uznać jako działanie nierzetelne. Opinie bezpośrednich przełożonych powinny być w formie pisemnej, gdyż taka dokumentacja jest niezbędna w procesie kontroli zarządczej (następczej), w szczególności do oceny jej zasadności, tj. m.in. zgodności z art. 93 ust. 1 ustawy o s.c. (ustalenia *ex post* szczególnych osiągnięć pracownika, za które przyznano mu nagrodę, a więc warunku jej przyznania) i do corocznej oceny jej stanu. Ciągłość funkcjonowania urzędu wymaga dokumentowania realizowanych procesów celem umożliwienia np. następcom lub kontroli wewnętrznej/zewnętrznej (osobom lub instytucjom) ustalenie, czy obowiązek wynikający z jakichkolwiek przepisów był realizowany w przeszłości, tj. w czasie gdy ww. osoby/instytucje nie brały udziału w ww. procesach.

14. W przypadku trzech z siedmiu awansów z lat 2021-2024 DWKZ awansując pracownika, nie zasięgnął opinii bezpośredniego przełożonego, tj. nie zastosował się do obowiązku wynikającego z Programu zzl.

(akta kontroli str. 47-48 plik/i nr 9)

DWKZ wyjaśnił, że w przypadku każdego z siedmiu awansów z lat 2021-2024 DWKZ każdorazowo zasięgał opinii bezpośredniego przełożonego. Dodał, że żaden przepis nie wskazuje na konieczność pisemnej formy tej opinii, a tym bardziej nie nakazuje jej udokumentowania. Zdaniem DWKZ, stwierdzić należy, że w latach 2021-2024 stosowano się do zasad zzl zakresie awansów.

(akta kontroli str. 182)

nagród), [2] którym przyznano najwyższe kwoty (sześć nagród), [3] którym przyznano kwoty zbliżone do średniej wartości (sześć nagród).

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli wydawanie opinii w formie ustnej należy uznać jako działanie nierzetelne. Opinie bezpośrednich przełożonych powinny być w formie pisemnej, gdyż taka dokumentacja jest niezbędna w procesie kontroli zarządczej (następczej), w szczególności do corocznej oceny jej stanu. Ciągłość funkcjonowania urzędu wymaga dokumentowania realizowanych procesów celem umożliwienia np. następcom lub kontroli wewnętrznej/zewnętrznej (osobom lub instytucjom) ustalenie, czy obowiązek wynikający z jakichkolwiek przepisów był realizowany w przeszłości, tj. w czasie gdy ww. osoby/instytucje nie brały udziału w ww. procesach.

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 uwagi i wnioski:

- | | |
|---------|---|
| Uwagi | Stwierdzone przez NIK nieprawidłowości odnoszące się do funkcjonowania w WUOZ we Wrocławiu systemu zżl wskazują na potrzebę podjęcia działań wzmacniających kontrolę zarządczą w Urzędzie w celu urzeczywistnienia określonego w art. 68 ust. 1 ustawy o finansach publicznych, wymogu zapewnienia realizacji celów i zadań jednostki w sposób zgodny z prawem, efektywny i terminowy. |
| Wnioski | <ol style="list-style-type: none">1. Dokonanie aktualizacji obowiązującego w Urzędzie Programu zżl oraz dostosowanie jego treści do Standardów zżl.2. Dokonanie wartościowania stanowisk pracy, które nie zostały zwartościowane.3. Przeprowadzenie aktualizacji wyników wartościowania stanowisk pracy z 28 kwietnia 2008 r.4. Dokonanie aktualizacji Regulaminu naboru kandydatów w celu w szczególności dostosowania jego treści do trwałej praktyki.5. Zapewnienie przeprowadzania naborów zgodne z wewnętrznymi uregulowaniami.6. Planowanie szkoleń, zgodnie z wytycznymi Szefa S.C.7. Sporządzenie IPRZ dla pracowników, stosownie do obowiązku wynikającego z art. 108 ust. 1 ustawy o s.c.8. Zapewnienie dokumentowania realizowanych w WUOZ we Wrocławiu procesów, tj. przeprowadzania służby przygotowawczej, dokonywania ocen okresowych oraz przyznawania nagród i awansów. |

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 NIK we Wrocławiu. 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
wykorzystania
uwag i wykonania
wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK, należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i 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.

Wrocław, 22 maja 2025 r.

Kontroler

Joanna Marczyk
Główny specjalista
kontroli państwowej

/-/

Najwyższa Izba Kontroli

Delegatura we Wrocławiu

p.o. Dyrektor

Radosław Kujawiński

/-/

Zmian w wystąpieniu pokontrolnym dokonał:

p.o. Dyrektor Delegatury

Najwyższej Izby Kontroli

we Wrocławiu

Radosław Kujawiński

/podpisano elektronicznie/