



# NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura we Wrocławiu

LWR.410.7.3.2025

**Pani  
Małgorzata Sienkiewicz  
Dolnośląski Państwowy  
Wojewódzki Inspektor  
Sanitarny**

Wojewódzka Stacja Sanitarno-  
Epidemiologiczna we Wrocławiu  
ul. Marii Curie-Skłodowskiej 73/77  
50-950 Wrocław

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

## I. Dane identyfikacyjne

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Jednostka kontrolowana              | Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna we Wrocławiu <sup>1</sup> , ul. Marii Curie-Skłodowskiej 73/77, 50-950 Wrocław.   |
| Kierownik jednostki kontrolowanej   | Małgorzata Sienkiewicz, Dolnośląski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny <sup>2</sup> , od 5 kwietnia 2023 r.<br><br>W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełnił:<br><br>Jacek Klakočar, Dolnośląski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny, od 1 października 2007 r. do 4 kwietnia 2023 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   | Artykuł 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli <sup>3</sup> .   |
| Jednostka przeprowadzająca kontrolę | Najwyższa Izba Kontroli<br>Delegatura we Wrocławiu   |
| Kontroler                           | Szymon Sroka, starszy inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LWR/51/2025 z 12 marca 2025 r.  |

(akta kontroli tom I, str. 1-2)

---

<sup>1</sup> Dalej: WSSE lub Stacja.

<sup>2</sup> Dyrektor Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej we Wrocławiu; dalej także: DPWIS lub Dyrektor.

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

## II. Ocena ogólna<sup>4</sup> kontrolowanej działalności

### OCENA OGÓLNA

Zasoby ludzkie w WSSE były adekwatne do wykonywanych zadań. W Stacji w latach 2021-2024 nie wystąpiły sytuacje niezakończenia w ustalonym terminie spraw z powodu niedoborów kadrowych, w związku z czym DPWIS nie występowała o dodatkowe środki na zatrudnienie pracowników.

Procedury przyjęte w WSSE w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi były opracowane w sposób prawidłowy i rzetelny, a pracownicy byli z nimi zapoznawani. Nabory na wolne stanowiska pracy były rzetelnie prowadzone, wszyscy kandydaci spełniali kryterium wymaganego wykształcenia wskazanego w ofercie pracy WSSE.

W latach 2021-2022 niepełna była realizacja planów szkoleń w Stacji, a wynikała ona z niedoborów środków finansowych na szkolenia pracowników.

Jedynie w Dziale Laboratoryjnym ocen okresowych pracowników dokonywano w sposób formalny (w 10 zbadanych przez NIK przypadkach oceny te zostały sporządzone w sposób rzetelny i terminowy). W pozostałych komórkach organizacyjnych nie obowiązywały regulacje wewnętrzne w tym zakresie, a ocenianie pracowników odbywało się na bieżąco, m.in. przy wnioskowaniu przez bezpośrednich przełożonych o przyznanie dodatkowej premii po zakończonym miesiącu pracy.

Regulamin premiowania pracowników przyjęty w WSSE był zgodny z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej<sup>5</sup> i spełniał funkcję motywacyjną<sup>6</sup>. Dodatkową funkcję motywacyjną spełniały premie uznaniowe z zaoszczędzonych funduszy. Stosowano również pozafinansowe sposoby motywowania, np. występując o nadanie wyróżniającym się pracownikom odznaczeń państwowych.

Pracownicy administracji, którzy nie wykonywali wymaganych przepisami prawa czynności kontrolnych upoważniających do uzyskania tego świadczenia, otrzymali z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19 dodatki na łączną kwotę 106,5 tys. zł.

W WSSE awansowano pracowników w sposób rzetelny na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno-epidemiologicznej<sup>7</sup>.

Ustalenia NIK obejmujące losowo wybraną próbę dokumentacji pięciu pracowników wykazały, że praca w godzinach nadliczbowych była prawidłowo rozliczana, a pracownikom wykonującym taką pracę, udzielono czasu wolnego

---

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

<sup>5</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 518; dalej: rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania.

<sup>6</sup> Pracownicy działalności podstawowej otrzymywali premię regulaminową w wysokości 17% wynagrodzenia zasadniczego, przy czym w przypadkach m.in. niewykonania bądź nieprawidłowego wykonania obowiązków wynikających z zakresu czynności lub z planów pracy, wówczas pracownik WSSE mógł zostać pozbawiony premii regulaminowej za okres pierwszego miesiąca.

<sup>7</sup> Dz. U. Nr 48, poz. 283; dalej: rozporządzenie w sprawie kwalifikacji.

w tym samym wymiarze lub zapewniono inne dni wolne w przypadku pracy wykonywanej w soboty i niedziele.

W Stacji, po kontrolach przeprowadzonych przez instytucje zewnętrzne, nie zostały stwierdzone nieprawidłowości w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Jednakże zrealizowana przez NIK kontrola<sup>8</sup> wykazała nieprzestrzeganie regulacji wewnętrznych dotyczących rekrutacji pracowników i nienależnie wypłacane kwoty – z tytułu dodatków specjalnych do wynagrodzeń – osobom, które nie spełniały wymogów. Ustalenia niniejszej kontroli wskazują, że wniosek w tym zakresie nie został jednak w pełni zrealizowany.

---

<sup>8</sup> Kontrola I/21/002 – „Finansowanie zadań statutowych przez dolnośląskie jednostki inspekcji sanitarnej”, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/I/21/002/LWR/> [data dostępu: 26 maja 2025 r.].

### III. Opis ustalonego stanu faktycznego

#### OBSZAR Zarządzanie zasobami ludzkimi

Opis stanu faktycznego

1. Według stanu na 1 stycznia i 31 grudnia w poszczególnych latach 2021-2024 stan zatrudnienia na stanowisku Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego wraz z zastępcą wynosił dwie osoby, spośród dostępnych dwóch etatów w WSSE.

Według stanu na 1 stycznia 2021 r. oraz 31 grudnia w poszczególnych latach 2021-2024 stan zatrudnienia pozostałych pracowników wykonujących zawód medyczny oraz innych pracowników, których praca pozostawała w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych wynosił odpowiednio: 176, 175, 173, 179 i 181 osób spośród odpowiednio: 173,33, 143,3, 172, 178 i 179,8 dostępnych etatów w WSSE.

Według stanu na 1 stycznia 2021 r. i 31 grudnia w poszczególnych latach 2021-2024 stan zatrudnienia pracowników administracyjnych, technicznych, ekonomicznych, gospodarczych i obsługi wynosił odpowiednio: 65, 63, 66, 64 i 69 osób spośród odpowiednio: 62,96, 60,96, 63,21, 62,46 i 66,25 etatów.

Według stanu na 1 stycznia 2021 r. i 31 grudnia w poszczególnych latach 2021-2024 łączny stan zatrudnienia wszystkich pracowników wynosił odpowiednio: 243, 240, 241, 245 i 252 osób, przy czym stan etatowy w ww. okresie wynosił odpowiednio: 238,3, 237,3, 237,2, 242,5 i 248,1 etatów.

Zatrudnienie w WSSE wzrosło w okresie objętym kontrolą z 243 osób (238,29 etatów)<sup>9</sup> do 252 (248,05 etatów)<sup>10</sup>, tj. o 0,4%.

Przeciętne wynagrodzenia zasadnicze/całkowite (brutto/etat) w Stacji wzrosły znacząco w latach 2021-2024<sup>11</sup> w sposób następujący:

- DPWIS wraz z zastępcą od 7,5 tys. zł w 2021 r. do 12,0 tys. zł w 2024 r.,
- pozostali pracownicy wykonujący zawody medyczne oraz pracownicy, których praca pozostawała w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych od 4,9 tys. zł w 2021 r. do 8,6 tys. zł w 2024 r.,
- pracownicy administracyjni, techniczni, ekonomiczni, gospodarczy i obsługi od 3,8 tys. zł w 2021 r. do 6,8 tys. zł w 2024 r.

Mediana wynagrodzeń zasadniczych/całkowitych dla wszystkich pracowników WSSE<sup>12</sup> wzrosła z 4,8/7,9 tys. zł w 2021 r. do 7,8/12,7 tys. zł w 2024 r., przy czym

---

<sup>9</sup> Według stanu na 1 stycznia 2021 r.

<sup>10</sup> Według stanu na 31 grudnia 2024 r.

<sup>11</sup> Według stanu na 31 grudnia.

<sup>12</sup> Według stanu na 31 grudnia.

ich średnie wynagrodzenia zasadnicze/całkowite wzrosły z 4,6/8,1 tys. zł do 8,1/13,2 tys. zł.

W latach 2021-2024 w WSSE przeprowadzono łącznie 82 nabory, w tym 73 z nich (89%) zakończyło się wyborem kandydata. W analogicznym okresie stosunek pracy ustał dla 73 etatów.

Przyczynami ustania stosunku pracy były:

- art. 30 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>13</sup> – z upływem czasu, na który umowa była zawarta w latach 2021-2024, tj. odpowiednio: 18, 11, 13 i sześć osób (łącznie 48),
- art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy – na mocy porozumienia stron w latach 2021-2024, tj. odpowiednio: dwie pięć, trzy i osiem osób (łącznie 18),
- art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy – przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia w latach 2021, 2023 i 2024, tj. odpowiednio: jedna, dwie i trzy osoby (łącznie sześć),
- art. 63<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy – wygaśnięcie stosunku pracy w skutek śmierci pracownika w latach 2021 i 2024, tj. odpowiednio: dwie i jedna osoba (łącznie trzy),
- art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia w latach 2023-2024, tj. odpowiednio: dwie i trzy osoby (łącznie pięć).

(akta kontroli tom II, str. 1-27)

DPWIS wyjaśniła, że w 2024 r. wystąpiły dwa przypadki wypowiedzenia stosunku pracy<sup>14</sup> przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. W pierwszym przypadku<sup>15</sup> po konsultacji z organizacjami związkowymi działającymi przy WSSE wręczono pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę 9 stycznia 2024 r., zwalniając jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy. Okres wypowiedzenia upłynął 30 kwietnia 2024 r. W drugim przypadku<sup>16</sup> po

---

<sup>13</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 277; dalej: Kodeks pracy.

<sup>14</sup> Rozwiązano umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

<sup>15</sup> Przyczynami były: [1] lekceważący stosunek do pracodawcy i osób działających w jego imieniu, wyrażający się w składaniu w środowisku pracy oświadczeń kwestionujących wydane pracownikowi polecenia służbowe oraz wprost deklarujących zamiar niesumiennego i niestarannego wykonywania powierzonych zadań; [2] naruszenie zasad współżycia społecznego w środowisku pracy poprzez kierowanie przez pracownika w odniesieniu do innych pracowników obraźliwych sformułowań i wulgaryzmów oraz podejmowanie w stosunku do nich lekceważących i poniżających zachowań; [3] utrata przez pracodawcę zaufania do sumienności pracownika i staranności w zakresie wykonywanej przez niego pracy, wynikająca ze składanych przez pracownika w środowisku pracy oświadczeń wprost deklarujących niesumienne i niestaranne wykonywanie powierzonych zadań; [4] negatywny wpływ na kształtowanie w zakładzie pracy właściwych postaw pracowniczych poprzez składanie w środowisku pracy oświadczeń kwestionujących wydane pracownikowi polecenia służbowe oraz wprost deklarujących zamiar niesumiennego i niestarannego wykonywania powierzonych zadań oraz kierowanie przez pracownika w odniesieniu do innych pracowników obraźliwych sformułowań i wulgaryzmów oraz lekceważących i poniżających zachowań.

<sup>16</sup> Przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowiły stwierdzone u pracownika – orzeczeniem lekarskim – przeciwwskazania zdrowotne do pracy na zajmowanym przez pracownika stanowisku, będące podstawą do orzeczenia w stosunku do pracownika niezdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Praca na wysokości była nierozzerwalnie związana z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem, w ramach pracy na tym stanowisku niezbędne było zatem wykonywanie także czynności porządkowych na wysokości, w tym mycie okien i parapetów, mycie i omywanie górnych powierzchni szaf i ścian, czyszczenie opraw oświetleniowych. Jednocześnie

konsultacji z organizacjami związkowymi działającymi przy WSSE wręczono pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę 26 września 2024 r., zwalniając jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy. Okres wypowiedzenia upłynął 31 grudnia 2024 r.

DPWIS wyjaśniła również, że wystąpiła sytuacja odwołania ze stanowiska Zastępcy Dolnośląskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego przez Głównego Inspektora Sanitarnego<sup>17</sup>. Zgodnie z pismem GIS, odwołanie równoznaczne było z wypowiedzeniem stosunku pracy. W okresie wypowiedzenia Zastępca Dolnośląskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego zachował prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. W okresie wypowiedzenia następującym po odwołaniu, tj. w okresie od 29 marca 2024 r. do 30 czerwca 2024 r., został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Stosunek pracy został rozwiązany 30 czerwca 2024 r. Jednocześnie Zastępca Dolnośląskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego poinformował, iż po okresie wypowiedzenia zamierza przejść na emeryturę.

W latach objętych kontrolą zawisła przed sądem pracy jedna sprawa pracownicza wniesiona przez pracownika WSSE przeciwko. Była to sprawa wniesiona przez Zastępcę DPWIS<sup>18</sup>.

(akta kontroli tom III, str. 1-10)

**2.** Zgodnie ze sprawozdaniami z wykonania planów działalności WSSE, w okresie objętym kontrolą wykonano wszystkie z zaplanowanych zadań<sup>19</sup>, z wyjątkiem kontroli w obiektach będących pod nadzorem DPWIS jako organu pierwszej instancji. W latach 2021-2024 liczba zaplanowanych i wykonanych kontroli przedstawiła się następująco:

- w 2021 r. zaplanowano 339 kontroli<sup>20</sup>, wykonano 416,
- w 2022 r. zaplanowano 343 kontrole<sup>21</sup>, wykonano 403<sup>22</sup>,
- w 2023 r. zaplanowano 245 kontroli<sup>23</sup>, wykonano 1377,
- w 2024 r. zaplanowano 244 kontrole<sup>24</sup>, wykonano 970.

Zastępca DPWIS wyjaśnił, że w latach objętych kontrolą, a w szczególności w latach 2023-2024, WSSE przeprowadzało również kontrole doraźne, tj. na

---

pracodawca nie miał możliwości utworzenia dla pracownika nowego stanowiska pracy sprzątaczką, na którym nie byłoby potrzebne wykonywanie prac porządkowych na wysokości. Stałe utworzenie stanowiska sprzątaczką, pozbawionego elementu wykonywania prac porządkowych na wysokości, naruszałoby wiążące pracodawcę reguły wydatkowania środków publicznych. W chwili rozwiązania stosunku pracy nie było w Stacji także innego stanowiska, które pracodawca mógłby pracownikowi zaproponować, a które odpowiadałoby kwalifikacjom zawodowym pracownika oraz przeciwwskazaniom zdrowotnym ujętym w orzeczeniu lekarskim.

<sup>17</sup> Dalej: GIS.

<sup>18</sup> Prowadzona w WSSE pod znakiem SP.0551.1.2025.

<sup>19</sup> Obejmowały one kontrole kompleksowe, problemowe, sprawdzające i doraźne powiatowych stacji sanitarno-epidemiologicznych, badania i pomiary laboratoryjne (w tym w ramach monitoringu żywności, wody przeznaczonej do spożycia, czynników szkodliwych w środowisku pracy, itp.), działania profilaktyczne i promocyjne, realizację programów edukacyjnych i działania z zakresu profilaktyki uzależnień.

<sup>20</sup> Ujęte w planie zasadniczych zamierzeń WSSE na 2021 rok.

<sup>21</sup> Ujęte w planie zasadniczych zamierzeń WSSE na 2022 rok.

<sup>22</sup> Przy czym Oddział Higieny Radiacyjnej wykonał 311 kontroli, tj. o cztery mniej niż planowano.

<sup>23</sup> Ujęte w planie zasadniczych zadań WSSE na 2023 rok.

<sup>24</sup> Ujęte w planie zasadniczych zadań WSSE na 2024 rok.

wnioski poszczególnych jednostek, np. szpitali, przychodni, gabinetów stomatologicznych. Były to kontrole nieplanowane<sup>25</sup>, których liczby nie dało się przewidzieć. Kontrole na wniosek przeprowadzano w celu wydania zezwoleń i zgód na stosowanie aparatów rentgenowskich i innych źródeł promieniowania jonizującego oraz zgód na badania radiologiczne. W tym okresie występowały również kontrole doraźne na wniosek Ministra Zdrowia w ramach nadzoru prowadzonego w zakresie warunków higieny pracy w zakładach inżynierii genetycznej.

Zastępca DPWIS wyjaśnił, że w 2022 r. w zakresie przeprowadzanych czynności przez Oddział Higieny Radiacyjnej WSSE zdarzyły się przypadki kontroli zaplanowanych w planie zasadniczych zamierzeń, które nie były wykonywane z powodu braku uzasadnienia merytorycznego do przeprowadzenia czynności kontrolnych w jednostce, na skutek wydanych wcześniej decyzji o wygaszeniu zezwoleń na urządzenia radiologiczne, likwidacji jednostki lub jej reorganizacji, o czym strona informowała dopiero WSEE po opracowaniu planu zasadniczych zamierzeń na dany rok.

(akta kontroli tom I, str. 3-9; tom II, str. 435-456)

Jednocześnie w całym okresie objętym kontrolą, przeprowadzano procedurę samooceny kontroli zarządczej, której celem była ocena funkcjonowania kontroli zarządczej przez pracowników i kierownictwo WSSE poprzez wykorzystanie anonimowanych ankiet, które były kierowane do wszystkich zatrudnionych osób. W wyniku przeprowadzonej samooceny w latach objętych kontrolą stwierdzono, że pracownicy i kadra kierownicza WSSE oceniali pozytywnie funkcjonowanie kontroli zarządczej w Stacji.

(akta kontroli tom II, str. 1-27, 343-370, 389-434)

DPWIS wyjaśniła, że analiza zapotrzebowania kadrowego prowadzona była w oparciu o mechanizmy kontroli zarządczej. Każdego roku kierownicy komórek organizacyjnych szacowali ryzyka, które mogły negatywnie wpłynąć na realizację celów i zadań komórki. W ten sposób umożliwiano kierownikom wskazanie ewentualnych braków kadrowych jako czynnika niosącego ryzyko niewykonania zadań. Ponadto kierownicy w anonimowej ankiecie do samooceny kontroli zarządczej posiadali możliwość dokonania oceny czy w komórce organizacyjnej zatrudniona jest odpowiednia liczba pracowników.

(akta kontroli tom II, str. 1-31, 389-434)

Na podstawie oświadczeń o stanie kontroli zarządczej w WSSE za lata 2021-2024 wskazywano, że w Stacji w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza. Jednakże w wystąpieniu pokontrolnym z kontroli I/21/002<sup>26</sup> sformułowano osiem wniosków pokontrolnych i uwagę oraz w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi postępowań o udzielanie zamówień publicznych i ewidencjonowania wydatków, Najwyższa Izba Kontroli wskazywała potrzebę wzmocnienia mechanizmów kontroli zarządczej, zapewniających realizację celu, o którym mowa w art. 68 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach

<sup>25</sup> W tym sytuacji wymagające przeprowadzenia kontroli w ramach działań interwencyjnych lub skargowych oraz dochodzenia epidemiologiczne.

<sup>26</sup> „Finansowanie zadań statutowych przez dolnośląskie jednostki inspekcji sanitarnej”.

publicznych<sup>27</sup>, tj. zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi.

(akta kontroli tom II, str. 343-346)

W okresie objętym kontrolą nie wystąpiły sytuacje niezakończonych w ustalonym terminie spraw z powodu niedoborów kadrowych, w związku z czym DPWIS nie występowała o dodatkowe środki na zatrudnienie pracowników.

(akta kontroli tom I, str. 78-93)

**3a.** Polityka zarządzania zasobami ludzkimi w WSSE oparta była na zarządzeniach Dyrektora. Obszary zarządzania, które są częścią programu zarządzania zasobami ludzkimi, opierały się na zapisach zawartych w:

- regulaminie pracy, będącym załącznikiem do zarządzenia nr 7/DYR/20 Dyrektora z 6 lutego 2020 r. wraz ze zmianami stanowiącymi organizację pracy w WSSE,
- regulaminie premiowania pracowników WSSE, będącym załącznikiem do zarządzenia nr 6/DYR/22 Dyrektora z 14 marca 2022 r. wraz ze zmianami stanowiącymi zasady przyznawania premii regulaminowej i premii uznaniowej pracownikom WSSE,
- zarządzeniu nr 18/DYR/19 Dyrektora z 30 września 2019 r. wraz ze zmianami zawierającymi instrukcję postępowania w zakresie naboru pracowników do WSSE,
- zarządzeniu nr 3/DYR/20 Dyrektora z 10 stycznia 2020 r. w sprawie szkoleń pracowników WSSE.

(akta kontroli tom I, str. 313-324, 342-353, 361-377; tom II, str. 1-27, 548-582)

Dodatkowo, w WSSE wprowadzone było zarządzenie nr 9/DYR/09 Dyrektora z 7 kwietnia 2009 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobingowej i antydyskryminacyjnej, którego załącznikiem jest Wewnętrzna Polityka Antymobingowa i Antydyskryminacyjna<sup>28</sup> w Stacji. W WSSE funkcjonowało zarządzenie nr 20/22 GIS z 29 grudnia 2022 r. Kodeks Etyki Pracownika Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Wyżej wymienione dokumenty stanowiły elementy strategii zarządzania zasobami ludzkimi w WSSE.

(akta kontroli tom II, str. 1-27)

Pracownicy przed dopuszczeniem do pracy w WSSE, stosownie do treści § 4 regulaminu pracy WSSE, zapoznawali się z nim. Oświadczenia o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy zaopatrzone w podpis pracownika oraz datę, dołączone były do akt osobowych danego pracownika. WSSE zapoznawała nowoprzyjętych pracowników z WPAiA. Oświadczenia o zapoznawaniu się z WPAiA stanowiły załącznik do zarządzenia nr 9/DYR/09 Dyrektora z 7 kwietnia 2009 r.

W ramach zapoznawania pracowników z wewnętrznymi regulacjami WSSE, skany zarządzeń umieszczane były na jej domenie wewnętrznej<sup>29</sup>, zgodnie

---

<sup>27</sup> Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, ze zm.

<sup>28</sup> Dalej: WPAiA.

<sup>29</sup> Z wyłącznym dostępem dla pracowników WSSE.

z zarządzeniem nr 16/DYR/19 Dyrektora z 7 kwietnia 2019 r. Koordynator ds. zarządzeń przesyłał drogą elektroniczną do poszczególnych odbiorców wykazanych w rozdzielniku zarządzenia Dyrektora informacje o zamieszczeniu danego zarządzenia na domenie intranetowej WSSE. Po otrzymaniu informacji o umieszczeniu zarządzenia na ww. domenie, kierownicy komórek organizacyjnych lub osoby przez niego wskazane zobowiązywały pracowników<sup>30</sup> do zapoznawania się z jego treścią. Dodatkowo, zarządzenia Dyrektora były udostępniane kierownikom komórek organizacyjnych oraz pracownikom na samodzielnych stanowiskach pracy w systemie EZD przez koordynatora ds. zarządzeń w uzgodnieniu z pracownikiem procedującym projekt zarządzenia. Końcowo poszczególni pracownicy potwierdzali kierownikowi komórki organizacyjnej o fakcie zapoznawania się z treścią wprowadzonego zarządzenia.

(akta kontroli tom I, str. 359-360, 378-390; tom II, str. 1-27, 548-582)

**3b.** W przyjętych w WSSE regulacjach wewnętrznych można wyróżnić elementy zarządzania zasobami ludzkimi takie jak planowanie zasobów ludzkich, poprzez zgłaszanie zapotrzebowania na pracowników przez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych WSSE, które dokonywali bezpośrednio do Dyrektora, bądź za pośrednictwem Kierownika Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych, który następnie przekazywał je do Dyrektora. W następnej kolejności następował proces rekrutacji zgodnie z procedurą naboru, podczas którego dokonywana była selekcja zgłoszeń i wybór kandydatów. Kolejnym etapem była rozmowa kwalifikacyjna na podstawie której dokonywany był wybór przyszłego, potencjalnego pracownika. Informacja o wyborze kandydata umieszczana była na tablicy ogłoszeń do wiadomości wszystkich pracowników WSEE. Kierownik komórki organizacyjnej, do której następowała rekrutacja, odpowiedzialny był za przygotowanie miejsca pracy dla nowego pracownika oraz za dokonanie zgłoszenia – do Oddziału Cyberbezpieczeństwa i Teleinformatyki – potrzeb związanych z przygotowaniem sprzętu komputerowego, utworzeniem konta w systemie i nadaniem uprawnień nowemu pracownikowi.

(akta kontroli tom I, str. 342-360; tom II, str. 1-27)

**4.** W WSSE nie sporządzono opisów stanowisk pracy, a także nie poddawano ich wartościowaniu.

DPWIS wyjaśniła, że w WSSE funkcjonowały stanowiska pracy, które zostały wdrożone na podstawie ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej<sup>31</sup>, przy czym rozporządzenie w sprawie kwalifikacji, określało poszczególne zakresy, tj. stanowisko, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, specjalizacje, szkolenia oraz wymagany staż pracy. Dla pracowników zatrudnionych w WSSE sporządzone były zakresy czynności, które opisywały poszczególne zadania przypisane do zakresu danego stanowiska pracy w określonej komórce organizacyjnej. Ze względu na specyfikę poszczególnych zadań, które były realizowane przez Inspekcję Sanitarną, pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych WSSE wykonywali różne zadania. Wynagrodzenia pracowników

---

<sup>30</sup> Których dane zarządzenie dotyczyło.

<sup>31</sup> Dz. U. z 2024 r. poz. 416; dalej: ustawa o PIS.

WSSE były ustalane na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych<sup>32</sup>, jak i rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania.

(akta kontroli tom II, str. 1-31)

**5.** W WSEE obowiązywało zarządzenie nr 18/DYR/19 Dyrektora z 30 września 2019 r. w sprawie postępowania w zakresie naboru pracowników do WSEE, które wprowadzało Instrukcję postępowania w zakresie naboru pracowników do Stacji, będącej załącznikiem nr 1 do ww. zarządzenia.

(akta kontroli tom I, str. 342-360; tom II, str. 1-27)

W związku z ww. regulacjami przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy przewidziano następujące etapy naboru:

- decyzja DPWIS o rozpoczęciu procedury rekrutacyjnej na wniosek kierownika komórki organizacyjnej zgłaszającej potrzebę zatrudnienia za pośrednictwem Kierownika Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych na formularzu *Zapotrzebowanie na pracownika/ów*,
- podjęcie oceny potrzeby zatrudnienia przez DPWIS, w trakcie oceny analizowana była możliwość wewnętrznych przesunięć na istniejących stanowiskach pracy,
- przekazanie przez DPWIS zaakceptowanego, bądź nie, formularza *Zapotrzebowanie na pracownika/ów* Kierownikowi Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych, który zawiadamia właściwego kierownika komórki organizacyjnej o decyzji,
- w przypadku akceptacji, sporządzenie tekstu ogłoszenia o naborze przez Kierownika Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych,
- upublicznienie ogłoszenia na stronie internetowej Stacji oraz na tablicach ogłoszeniowych w budynkach WSSE, w uzasadnionych przypadkach możliwe było także zamieszczenie ogłoszenia w powiatowym urzędzie pracy, ogłoszenie<sup>33</sup> oraz zlecenie publikacji podlegało zatwierdzeniu przez DPWIS,
- weryfikacja spełnienia wymagań formalnych i merytorycznych dokonywana wspólnie przez Kierownika Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych oraz kierownika właściwej komórki organizacyjnej, finalnie zakończona wyborem osób z którymi zostaną przeprowadzone rozmowy kwalifikacyjne lub odrzuceniem ofert w związku z nie spełnieniem wymogów sformułowanych w ogłoszeniu,
- przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych przez komisję ds. naboru w składzie co najmniej dwuosobowym,
- wyłonienie przez komisję osoby/osób rekomendowanych do zatrudnienia, które w największym stopniu spełniały wymagania (lub uznanie, że nabór nie doprowadził do wyboru kandydata),
- sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru,
- podjęcie decyzji przez DPWIS o zatrudnieniu kandydata/ponowieniu naboru/nieponawianiu naboru,

---

<sup>32</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 2139.

<sup>33</sup> Czas publikacji ogłoszenia wynosił 14 dni, termin składania dokumentów określony w ogłoszeniu o naborze, upływał po 14 dniach licząc od pierwszego dnia opublikowania ogłoszenia.

- wybrany kandydat był zawiadamiany o przyjęciu jego oferty, przekazywanie była informacji zwrotnej do kandydatów (telefonicznie lub e-mailowo),
- Dział Kadr i Szkoleń Pracowniczych publikował ogłoszenie o wynikach naboru, które umieszczano na tablicach ogłoszeń,
- niezwłoczne zniszczenie w sposób trwały dokumentów aplikacyjnych niewybranych kandydatów po zakończeniu naboru, wraz z protokolarnym potwierdzenie tego faktu.

Badanie dokumentacji z 16 wybranych naborów<sup>34</sup> wykazało, że wszystkie nabory zostały przeprowadzonych zgodnie z powyższymi zasadami, a kwalifikacje wybranych kandydatów sprawdzane były podczas rozmów rekrutacyjnych. Zatrudnione na poszczególne stanowiskach osoby spełniały wymagania w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wynikające z rozporządzenia w sprawie kwalifikacji.

(akta kontroli tom I, str. 342-360; tom II, str. 1-27; tom III, str. 11, 16-261)

**6.** Wyłącznie w Dziale Laboratoryjnym WSSE obowiązywała procedura oceniania PJ-14 PERSONEL<sup>35</sup>, która służyła w ocenie poszczególnych pracowników tego działu. Procedura ta określała również wymagania kompetencyjne oraz zasady wyboru personelu, szkolenia, nadzorowania i monitorowania kompetencji. Zgodnie z tą procedurą prowadzona była ewidencja personelu Działu Laboratoryjnego (według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do procedury)<sup>36</sup>. Szczegółowe wymagania kompetencyjne dla wszystkich stanowisk w Dziale Laboratoryjnym zostały określone w załączniku nr 2 do ww. procedury.

Ocena pracowników zatrudnionych w Dziale Laboratoryjnym została określona na wzorze *Karty monitorowania kompetencji pracownika*, jako załączniku nr 10 do ww. procedury i polegała na monitorowaniu kompetencji w ramach zgromadzenia informacji na temat pozytywnych i negatywnych stron danego pracownika, eliminowaniu zachowania i niewłaściwych postaw, wyszczególnianiu osiągnięć, planowania szkoleń, doskonalenia pracy i poprawy efektywności w wykonywanych czynnościach służbowych. Pracownik dokonywał samooceny swojej pracy, a w następstwie raz na dwa lata bezpośredni

---

<sup>34</sup> Próba obejmowała osiem naborów na stanowiska pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników, których praca pozostawała w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych (po dwa w każdym roku lat 2021-2024) oraz osiem naborów na stanowiska pracowników administracyjnych, technicznych i ekonomicznych (po jednym w latach 2021 i 2023, dwa w 2022 r. oraz cztery w 2024 r.).

<sup>35</sup> Procedura ogólna systemu zarządzania Działu Laboratoryjnego PJ-14 PERSONEL. Wynikała ona z funkcjonującej Polityki Jakości i wdrożonego w Laboratorium Systemu Zarządzania zgodnie z normą PN-EN ISO 9000 oraz PN-EN ISO/IEC 17025.

<sup>36</sup> Załączniki nr 1, 2, 7 oraz 10 określały kolejno: wykazy pracowników, wymagania kompetencyjne, arkusz z oceną pracownika, kartę monitorowania kompetencji pracownika.

przełożony dokonywał również swojej oceny na podstawie *Karty monitorowania kompetencji personelu*.

W ramach przeprowadzonej analizy na próbie 10 pracowników oddziałów Działu Laboratoryjnego<sup>37</sup>, którzy podlegali ocenie ustalono, że oceny zostały dokonane terminowo, zgodnie ze wskazaniem określonymi w ww. procedurze.

(akta kontroli tom II, str. 1-27, 84-221)

**7.** Pracownicy WSSE w celu podnoszenia kwalifikacji i kompetentnego wykonywania powierzonych obowiązków uczestniczyli w szkoleniach: [1] zewnętrznych; [2] wewnętrznych organizowanych przez pracowników WSSE; [3] szkoleniach pod nadzorem. Zgodnie z procedurą, na polecenie przełożonego<sup>38</sup> pracownicy mogli uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez jednostki zewnętrzne, wówczas pracownik zwracał się do bezpośredniego przełożonego z wnioskiem<sup>39</sup>, stanowiącym załącznik do zarządzenia 6/DYR/19 z 7 czerwca 2019 r. w sprawie nabywania dostaw, towarów i robót budowlanych. W przypadku szkoleń bez opłat za uczestnictwo i dojazd na szkolenie, nie było wymagane wypełnianie ww. wniosku. Pracownik przekazywał wniosek do Sekcji ds. zamówień publicznych w celu uzyskania akceptacji DPWIS. Pracownik, który uzyskał zgodę na udział w szkoleniu zewnętrznym musiał samodzielnie zgłosić swój udział do firmy szkoleniowej. W przypadkach grupowego kierowania pracownikami na szkolenie lub braku możliwości samodzielnego zgłoszenia się pracownika na szkolenie, pracownik Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych mógł zgłosić uczestnika na szkolenie, po uprzednim sporządzeniu i zawarciu umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych pomiędzy WSSE a firmą prowadzącą szkolenie. Pracownik Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych odpowiedzialny był za rejestrowanie szkoleń w rejestrze szkoleń zewnętrznych oraz za sporządzanie polecenia wyjazdu służbowego. Po przeprowadzeniu szkolenia zewnętrznego ksero zaświadczenia lub certyfikatu uczestnik szkolenia przekazywał do Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych.

(akta kontroli tom I, str. 78-93; tom II, str. 1-27)

Każdy pracownik WSSE miał prawo do rozwoju zawodowego poprzez zgłaszanie potrzeb związanych ze szkoleniami. Uczestnictwo w takich szkoleniach umożliwiało pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracownicy podnosili swoje kwalifikacje także poprzez uczestnictwo w studiach podyplomowych. Pracownicy uczestniczyli w szkoleniach zewnętrznych w latach 2021-2024, obejmujących m.in. następującą tematykę: [1] wpływ epidemii COVID-19 na ochronę zdrowia w Polsce; [2] diagnostyka zakażeń; [3] XVII wiosenna szkoła medycyny zakażeń; [4] badania sensoryczne; [5] szacowanie niepewności pomiaru w mikrobiologicznych metodach ilościowych wg PN-EN ISO 19036:2020; [6] wymagania normy PN-EN ISO 11133 w laboratorium mikrobiologicznym; [7] weryfikacja metod badań mikrobiologicznych w łańcuchu żywnościowym; [8] wykrywanie i oznaczanie ilościowe jaj pasożytów; [9] zaangażowanie wydatków a plany finansowe;

---

<sup>37</sup> Dobór mieszany – 10 losowo wybranych pracowników z każdej z grupy Działu Laboratoryjnego WSSE.

<sup>38</sup> Lub gdy zaistniała uzasadniona potrzeba.

<sup>39</sup> Zawierającym wszystkie niezbędne informacje dotyczące szkolenia.

[10] metody potwierdzania ważności wyników badań; [11] instalacje sanitarne i technika grzewcza; [12] V forum zarządzania dokumentacją w urzędzie; [13] spotkanie na temat pestycydów; [14] praktyczne aspekty obsługi dokumentacji elektronicznej w urzędzie; [15] obsługa autoklawów; [16] badanie pozostałości pestycydów w żywności; [17] prawo pracy dla osób kierujących pracownikami; [18] substancje dodatkowe aromaty i enzymy – interpretacje przepisów, wytyczne Komisji Europejskiej; [19] audytor wewnętrzny w laboratorium – kurs podstawowy; [20] badania mikrobiologiczne próbek kosmetyków.

(akta kontroli tom I, str. 78-93, 401-478; tom II, str. 1-27; tom IV, str. 247-449; tom V, str. 1-338)

Zgodnie z procedurą dotyczącą szkoleń wewnętrznych, kierownicy komórek organizacyjnych na podstawie indywidualnych potrzeb szkoleniowych, szkoleń kaskadowych po szkoleniach zewnętrznych oraz wewnętrznych organizowanych przez WSSE, planowali i organizowali szkolenia dla podległych im pracowników. Organizator szkolenia:

- ustalał program i termin szkolenia oraz grupę osób, którą należy przeszkolić,
- informował uczestników szkolenia o terminie, miejscu, temacie szkolenia,
- rejestrował szkolenie w rejestrze szkoleń wewnętrznych prowadzonym w danej komórce organizacyjnej,
- sporządzał sprawozdanie wraz z listą obecności,
- w zależności od potrzeb, decydował o konieczności sprawdzenia umiejętności zdobytych podczas szkolenia i określał w sprawozdaniu formę sprawdzenia wiadomości i termin jego przeprowadzenia.

W przypadku, gdy szkolenie wewnętrzne kończyło się wydaniem zaświadczenia, to kserokopię zaświadczenia o przebytych szkoleniach uczestnik przekazywał do Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych.

Pracownicy uczestniczyli także w szkoleniach pod nadzorem. Były to szkolenia z wdrażania do pracy pracownika nowozatrudnionego, zmieniającego stanowisko pracy oraz w przypadku istotnej zmiany obowiązków.

Roczne plany szkoleń zewnętrznych, konferencji i narad na poszczególne lata okresu objętego kontrolą przewidywały realizację łącznie:

- 39 wydarzeń w 2021 r. na kwotę 11,3 tys. zł,
- 79 wydarzeń w 2022 r. na kwotę 30,3 tys. zł,
- 46 wydarzeń w 2023 r. na kwotę 13,3 tys. zł,
- 54 wydarzeń w 2024 r. na kwotę 23,5 tys. zł.

W wyniku analizy realizacji planu szkoleń na próbie<sup>40</sup> 10 pracowników<sup>41</sup> ustalono, że pracownicy zrealizowali zaplanowane szkolenia, a realizację szkoleń potwierdzono stosowną dokumentacją, tj. zaświadczeniami lub certyfikatami.

(akta kontroli tom I, str. 78-93, 361-377, 400-478; tom II, str. 1-27; tom V, str. 1-238)

---

<sup>40</sup> Dobranej w sposób losowy.

<sup>41</sup> Szkolenia zewnętrzne, w pięciu przypadkach pracownicy komórek merytorycznych, w pięciu – administracyjnych.

**8.** Zasady premiowania pracowników zostały określone w Regulaminie premiowania pracowników WSSE, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 6/DYR/22 Dyrektora z 14 marca 2022 r. w sprawie Regulaminu Premiowania Pracowników WSSE, zgodnie z § 3 ust. 1 i 2 rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania. W ramach środków na wynagrodzenia w Stacji utworzono fundusz premiowy. Premię regulaminową przyznawano w odstępach miesięcznych wszystkim pracownikom za prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków wynikających z zakresu czynności<sup>42</sup>. Wysokość premii regulaminowej należnej pracownikom wynosiła 17% wynagrodzenia zasadniczego<sup>43</sup>. GIS z funduszu premiowego WSSE ustalał premię dla DPWIS oraz Zastępcy DPWIS. Zastępcy Dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych oraz Głównemu Księgowemu premię, z funduszu premiowego WSSE, ustalał z dołu Dyrektor w wysokości do 40% uposażenia zasadniczego. Dla pracowników administracyjnych, technicznych, ekonomicznych, gospodarczych i obsługi, wysokość premii regulaminowej uległa czasowemu podwyższeniu do wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego<sup>44</sup> na okres od 1 lipca 2021 r. do dnia zakończenia czynności kontrolnych<sup>45</sup>. Premię regulaminową ustalano i wypłacano wraz z ustaleniem i wypłatą wynagrodzenia za miesiąc, za który przysługuje premia.

Wysokość premii za gotowość do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy (dyżur pod telefonem) ustalano za każdy dzień, w którym pracownik pozostawał w takiej gotowości, według stawek:

- 0,5% minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do gotowości przypadającej w dzień roboczy,
- 1% minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do gotowości przypadającej w dzień niewykonywania pracy, niebędącym niedzielą lub świętem (np. w sobotę),
- 1,5% minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do gotowości przypadającej w niedzielę lub święto.

Pracownik nie tracił prawa do premii regulaminowej za czas urlopu wypoczynkowego, za czas zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem oraz za okres oddelegowania na szkolenie lub kurs, których ukończenie było obowiązkowe na tym stanowisku pracy lub za podniesienie kwalifikacji zawodowych. Prawa do premii regulaminowej nie tracił również pracownik za czas wykonywania czynności związanych z przynależnością do związków

---

<sup>42</sup> Z wyłączeniem sytuacji przewidzianych w § 57 Regulaminu pracy WSEE.

<sup>43</sup> Z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowiskach: [1] DPWIS, [2] Zastępcy DPWIS; [3] Zastępcy Dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych; [4] Głównego Księgowego.

<sup>44</sup> Od 1 lipca 2021 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, która wprowadziła podwyżki dla pracowników medycznych. W związku z tą nowelizacją, najniższe wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników medycznych oraz pracowników działalności podstawowej uległo wzrostowi.

<sup>45</sup> Tj. 21 maja 2025 r.

zawodowych. Wysokość wypłaconej w latach 2021-2024 premii regulaminowej przedstawiała się w sposób następujący:

- w 2021 r. – 2 067,6 tys. zł,
- w 2022 r. – 2 924,8 tys. zł,
- w 2023 r. – 3 711,7 tys. zł,
- w 2024 r. – 4 599,0 tys. zł.

Dodatkowo został utworzony fundusz premii uznaniowej, na który to składały się:

- zaoszczędzone środki na wynagrodzenia pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, macierzyńskich, zwolnieniach lekarskich z tytułu opieki lub choroby własnej,
- oszczędności środków z tytułu wakatów,
- kwoty pozostałe z dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej – tzw. trzynastek,
- inne oszczędności z funduszu osobowego.

Premię uznaniową przyznawano za okres półrocza za szczególne wyróżnienie się pracowników w procesie świadczenia pracy. Do dyspozycji DPWIS z funduszu premii uznaniowej pozostawało 10% środków. Wielkość tych środków uzależniona była od wysokości funduszu premii uznaniowej określonej każdorazowo po upływie półrocza, po szczegółowo dokonanej analizie wykorzystania funduszu płac pracowników WSSE. Premia uznaniowa miała charakter uznaniowy, wobec czego pracownikowi nie przysługiwało roszczenie, co do przyznania premii oraz jej wysokości<sup>46</sup>.

Na podstawie próby<sup>47</sup> dokumentacji 18 pracowników<sup>48</sup>, którym przyznano premię uznaniową ustalono, że:

- w I półroczu 2022 r. najwyższe zróżnicowanie premii wystąpiło pomiędzy: [1] dwoma pracownikami na stanowisku radcy prawnego (od 3 tys. zł do 8 tys. zł); [2] dwoma pracownikami na stanowisku starszego specjalisty Oddziału Administracyjno-Technicznego (od 3 tys. zł do 6,7 tys. zł); [3] dwoma pracownikami na stanowisku starszego asystenta Działu Zapobiegawczego Nadzoru Sanitarnego (od 3 tys. zł do 6 tys. zł); [4] dwoma pracownikami na stanowisku operatora Działu Laboratoryjnego (od 2 tys. zł

---

<sup>46</sup> Dotyczyło to także Zastępcy Dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych, Głównego Księgowego, Zastępcy Głównego Księgowego, Koordynatora radców prawnych oraz kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych WSSE.

<sup>47</sup> Dobranej w sposób celowy.

<sup>48</sup> W przypadkach dużego zróżnicowania premii osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach (różnica pomiędzy minimalną a maksymalną wysokością premii w zł na danym stanowisku), tj. 17 osób w dwóch wybranych okresach (I oraz II półrocze 2022 r.) na poszczególnych stanowiskach: po dwóch kierowców i starszych specjalistów Oddziału Administracyjno-Technicznego; dwóch starszych specjalistów Oddziału Ekonomicznego; dwóch radców prawnych Sekcji Prawnej; dwóch starszych asystentów Działu Zapobiegawczego Nadzoru Sanitarnego; po dwóch operatorów i pomocy laboratoryjnej Działu Laboratoryjnego; jednego młodszego asystenta Działu Epidemiologii; jednego stażystę Działu Laboratoryjnego; jednego dozorcę Oddziału Administracyjno-Technicznego. Dobrano również cztery osoby w dwóch wybranych okresach (I oraz II półrocze 2023 r.) na poszczególnych stanowiskach: młodszego oraz starszego asystenta Działu Laboratoryjnego.

- do 4 tys. zł); [5] dwóch pracowników na stanowisku kierowcy Oddziału Administracyjno-Technicznego (od 1,2 tys. zł do 3 tys. zł);
- w I półroczu 2022 r. najniższe zróżnicowanie premii wystąpiło pomiędzy: [1] dwoma pracownikami na stanowisku starszego specjalisty Oddziału Ekonomicznego (od 2,9 tys. zł do 3 tys. zł); [2] dwoma pracownikami pomocy laboratoryjnej (od 2 967 zł do 3 033 zł);
  - w I oraz II półroczu 2022 r. najniższe nagrody otrzymali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: [1] młodszego asystenta Działu Epidemiologii (0,2 tys. zł); [2] stażysty Działu Laboratoryjnego (0,5 tys. zł); [3] dozorczy Oddziału Administracyjno-Technicznego (0,9 tys. zł);
  - w II półroczu 2022 r. najwyższe zróżnicowanie premii wystąpiło pomiędzy: [1] dwoma pracownikami na stanowisku młodszego asystenta Działu Laboratoryjnego (od 1,2 tys. zł do 6,2 tys. zł); [2] dwoma pracownikami na stanowisku starszego asystenta Działu Laboratoryjnego (od 1,8 tys. zł do 6,8 tys. zł).

DPWIS wyjaśniła, że przyczynami powstania różnic w przyznawanych premiach uznaniowych były następujące okoliczności:

- premia uznaniowa pracowników była pomniejszana o niezdolność do pracy w danym półroczu, która wystąpiła z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu macierzyńskiego wykorzystywanego przez ojca dziecka lub urlopu ojcowskiego; kwotę pomniejszenia premii rozdysponowano na pracowników, którzy wykonywali pracę za nieobecnego pracownika, w ramach przyznawanych tym pracownikom premii uznaniowych;
- wielkość środków premii uznaniowej dla pracowników nowozatrudnionych oraz osób, których stosunek pracy z WSSE ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w toku półrocza ustalano w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w danym półroczu roku kalendarzowego;
- do dyspozycji Dyrektora z funduszu premii uznaniowej pozostawało 10% środków. Kwoty z puli Dyrektora dołączane były do kwoty premii przyznawanej przez Dyrektora, tj. kierownikom lub pracownikom poszczególnych komórek organizacyjnych.

DPWIS wskazała, że ww. zasady powodowały, że premie uznaniowe przyznawane pracownikom będącym na tych samych stanowiskach mogą kształtować się na różnych poziomach.

(akta kontroli tom I, str. 10-13, 18-36, 40-93, 145-146, 256-258, 313-324; tom II, str. 1-27, 287)

Jednorazowe nagrody zadaniowe dla DPWIS i Zastępcy DPWIS w III i IV kwartale 2023 r. przyznane zostały przez GIS. Pisma przyznające powyższe nagrody wydał GIS bez powołania się na podstawę prawną. W uzasadnieniu wskazano przyczynę, tj. za szczególne zaangażowanie oraz realizację zadań strategicznych i priorytetowych dla Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Wypłata nagrody przyznanej w III kwartale 2023 r. nastąpiła 29 września 2023 r., a nagrody przyznanej w IV kwartale 2023 r. nastąpiła 8 grudnia 2023 r. Na jednorazowe nagrody zadaniowe dla DPWIS i Zastępcy DPWIS w III i IV kwartale 2023 r. przyznano łącznie 42 tys. zł. Premię w postaci jednorazowej nagrody zadaniowej

DPWIS i premię z funduszu premii regulaminowej WSSE ustalał GIS według zasad określanych przez niego.

(akta kontroli tom I, str. 94-110)

Dodatki specjalne, o których mowa w art. 14 ustawy o PIS, przyznawane były pracownikom Stacji na podstawie § 3 pkt 3 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 dodatku<sup>49</sup> oraz na podstawie wydanych przez DPWIS upoważnień, zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o PIS. W latach 2021-2024 dodatek ten był przyznawany dla poszczególnych grup pracowników działalności podstawowej w trybie zwykłym w wysokości: 14%, 13% oraz 12% wynagrodzenia zasadniczego (zgodnie z § 4 ust. 2 ww. rozporządzenia, maksymalna wysokość dodatku nie mogła przekraczać 25% wynagrodzenia zasadniczego pracownika), jak również – w latach 2021 – I kwartał 2022 r. – w wysokości określonej w § 4 ust. 3 tego rozporządzenia (w związku z obowiązującym stanem zagrożenia epidemicznego/epidemii COVID-19<sup>50</sup>, maksymalna wysokość dodatku nie mogła przekraczać 75% wynagrodzenia). Kwotę 106,5 tys. zł z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19 przeznaczono na dodatki covidowe dla pracowników administracji, którzy w pierwszym kwartale 2022 r. nie wykonywali wymaganych przepisami prawa czynności kontrolnych upoważniających do otrzymania tego świadczenia, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Główna Księgowa WSSE wyjaśniła, że dodatek specjalny wypłacany pracownikom WSSE w wysokości od 12% do 14% wynagrodzenia zasadniczego przyznawany był w ramach posiadanego planu finansowego wydatków. Pomimo uregulowań prawnych, mówiących o maksymalnej wysokości tego dodatku (do 25%), WSSE w porozumieniu ze związkami zawodowymi, ustanowiła dodatek specjalny na poziomie 12%-14%, zgodnie z posiadanym zabezpieczeniem finansowym.

Wyżej wymienione dodatki były przyznawane zasadniczo pracownikom komórek merytorycznych wykonującym czynności kontrolne, o których mowa w § 2 pkt 1-4 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego<sup>51</sup>.

(akta kontroli tom I, str. 10-13, 18-36, 40-93; tom II, str. 342, 482)

Od 1 sierpnia 2022 r. do 31 grudnia 2024 r. czterech radców prawnych Sekcji Prawnej WSSE otrzymywało dodatek specjalny<sup>52</sup> na podstawie pisemnych informacji<sup>53</sup> o przyznaniu przez DPWIS dodatku specjalnego<sup>54</sup> oraz wydanych

---

<sup>49</sup> Dz. U. z 2021 r. poz. 2243; dalej: rozporządzenie w sprawie dodatku specjalnego.

<sup>50</sup> Dalej: dodatki covidowe.

<sup>51</sup> Byli to pracownicy na stanowiskach: kierownik działu, oddziału, sekcji, pracowni, starszy asystent, asystent, młodszy asystent, radca prawny-koordynator (od 1 sierpnia 2022 r.), radca prawny (od 1 sierpnia 2022 r.), stażysta, starszy instruktor higieny, instruktor higieny, starsza pielęgniarka, pielęgniarka, starszy technik, technik, starszy statystyk medyczny, starszy rejestrator medyczny, rejestrator medyczny, starsza sekretarka medyczna, sekretarka medyczna, operator ciśnieniowy sterylizatorów gazowych i parowych, pomoc laboratoryjna.

<sup>52</sup> Ze środków budżetowych Stacji.

<sup>53</sup> Osobowych.

<sup>54</sup> Na dany okres.

upoważnień<sup>55</sup>, za czynności wykonywane przez ww. pracowników. Pracownicy WSSE otrzymali ww. dodatek specjalny za wykonywanie następujących czynności: [1] przedstawianie ocen prawnych w przedmiocie zgodności stanu faktycznego z obowiązującymi wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi; [2] przedstawianie ocen prawnych w przedmiocie zgodności dokumentacji projektowej z obowiązującymi wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi; [3] uczestniczenie w redakcji projektów pism wyrażających stanowisko DPWIS w sprawie (w tym projektów wystąpień pokontrolnych, decyzji, postanowień) – w zakresie weryfikacji tych pism pod kątem poprawności formalnej oraz zgodności treści merytorycznej z przepisami prawa; [4] przygotowywanie w sprawach zawiłych lub precedensowych rozważań prawnych do projektów pism wyrażających stanowisko DPWIS w sprawie (w tym projektów wystąpień pokontrolnych, decyzji, postanowień); [5] prowadzenie lub współuczestniczenie w przesłuchaniach stron lub świadków w trybie przepisów ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego<sup>56</sup>, w tym sporządzania protokołów z takich przesłuchań.

Wysokość przyznanych dodatków radców prawnych wynosiła 14% ich wynagrodzeń zasadniczych, co łącznie stanowiło kwotę 136,6 tys. zł.

DPWIS wyjaśniła m.in., że podstawą do pobierania dodatków specjalnych był udział w czynnościach kontrolnych wykonywanych w WSSE oraz przepisy rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego. Wskazała, iż rozporządzenie to nie zawierało definicji legalnej pojęcia czynności kontrolnych, natomiast w § 2 ww. rozporządzenia przytoczono katalog czynności uznanych za czynności kontrolne, który posiada charakter otwarty, ze względu na brzmienie § 2 pkt 2 ww. rozporządzenia. Przepis wskazujący, że czynnością kontrolną jest m.in. przeprowadzanie kontroli używa formuły „w tym”. Przywołany § 2 pkt 2 ww. rozporządzenia nie precyzuje zatem co należy rozumieć pod pojęciem przeprowadzanie kontroli, przy czym sentencja przeprowadzanie kontroli odwołuje się do definicji pojęcia czynności kontrolnych, wypracowanego w orzecznictwie sądów administracyjnych w sprawach dotyczących Państwowej Inspekcji Sanitarnej, przytaczając uzasadnienia wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego<sup>57</sup>. Tym samym za czynność kontrolną należało uznać każdą czynność, którą organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej podejmują celem realizacji celu kontroli<sup>58</sup>. DPWIS w wyjaśnieniach wskazała również, że wobec uzgadniania rozwiązań projektowych przewidujących odstępstwa od podstawowych wymagań higienicznych i zdrowotnych obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy administracyjnych właściwa jest forma decyzji administracyjnych.

---

<sup>55</sup> Przeważnie z rocznym okresem ważności.

<sup>56</sup> Dz. U. z 2024 r. poz. 572, ze zm.; dalej: kpa.

<sup>57</sup> Tj.: braku możliwości sprecyzowania wszystkich czynności, wykonywanych przez organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej w związku ze sprawowaniem nadzoru sanitarnego, zarówno zapobiegawczego, jak i bieżącego. Dla zastosowania tego przepisu istotne było natomiast to, czy dane czynności służyły celowi kontroli, a więc zmierzały do ustalenia okoliczności faktycznych sprawy. Czynnością kontrolną mogło być zatem w zasadzie wszystko, co nie jest sprzeczne z prawem.

<sup>58</sup> Wskazanego w § 2 ww. rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego.

DPWIS wyjaśniła także, że radcowie prawni WSSE brali udział<sup>59</sup> w czynnościach kontrolnych, tj.: [1] przedstawienie ocen prawnych w przedmiocie zgodności stanu faktycznego z obowiązującymi wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi; [2] uczestniczenie w redakcji projektów pism wyrażających stanowisko DPWIS<sup>60</sup> w zakresie weryfikacji tych pism pod kątem poprawności formalnej oraz zgodności treści merytorycznej z przepisami prawa; [3] przygotowywania w sprawach zawiłych lub precedensowych rozważań prawnych do projektów pism wyrażających stanowisko DPWIS w sprawie<sup>61</sup>; [4] prowadzenie lub współuczestniczenie w przesłuchaniach stron lub świadków w trybie przepisów kpa<sup>62</sup>, w tym sporządzania protokołów z takich przesłuchań. Czynności te były niewątpliwie czynnościami podejmowanymi w celu ustalenia stanu faktycznego i jego zgodności z obowiązującymi wymaganiami higienicznymi i zdrowotnymi ujętymi w § 2 pkt 2 lit. d i pkt 3 ww. rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego.

(akta kontroli tom I, str. 10-13, 94-104, 120-139, 549-553; tom II, str. 33-36, 326-342)

**9.** W okresie objętym kontrolą awansowano pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych WSSE, przy czym możliwość awansu pracownika odbywała się na podstawie obowiązujących uregulowań prawnych oraz poprzez indywidualne oceny kadrowo-finansowe przeprowadzane przez Dyrektora porozumieniu z Głównym Księgowym, Kierownikiem Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych oraz kierownikiem komórki organizacyjnej, w której zatrudniony pracownik ubiegał się o awans. Ostateczną decyzję związaną z awansowaniem bądź odmową awansu, podejmował DPWIS. Pracownik ubiegający się awans musiał spełnić m.in. warunki wynikające z rozporządzeniem w sprawie kwalifikacji, które określa stanowisko, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, specjalizacje, szkolenia oraz wymagany staż pracy. Czynnikiem warunkującym możliwość dokonania zmiany stanowiska pracy, tj. awansu, była sytuacja ekonomiczna WSSE i związane z tym wydatki finansowe zabezpieczające sprawne oraz prawidłowe funkcjonowanie Stacji. Doświadczenie pracownika, odpowiedni staż oraz samodzielność na stanowisku pracy podczas wykonywania powierzonych zadań musiały zostać spełnione, aby pracownik awansował w formie pionowej lub poziomej w strukturze WSSE.

(akta kontroli tom I, str. 78-93; tom II, str. 1-27)

W okresie objętym kontrolą w Stacji awansowanych zostało łącznie 53 pracowników. Analiza dokumentacji dotyczącej awansów losowo wybranych pięciu pracowników<sup>63</sup> wykazała, że dokonane zostały one w sposób rzetelny, tj.:

- dokumentacja awansu z młodszego asystenta na asystenta w Dziale Organizacji i Planowania zawierała przedłużenie umowy o pracę i powierzenie nowego stanowiska od 1 czerwca 2023 r. oraz dokumenty

---

<sup>59</sup> Zgodnie z udzielonymi upoważnieniami do czynności kontrolnych.

<sup>60</sup> W tym projektów wystąpień pokontrolnych, decyzji, postanowień.

<sup>61</sup> Jak wyżej.

<sup>62</sup> Dalej: kpa.

<sup>63</sup> Zatrudnionych w następujących komórkach organizacyjnych: Oddział Mikrobiologii i Parazytologii, Oddział Administracyjno-Techniczny, Dział Organizacji i Planowania, Dział Epidemiologii.

- potwierdzające wyższe wykształcenie, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych, certyfikaty oraz szkolenia w łącznej liczbie ośmiu sztuk;
- dokumentacja awansu z młodszego asystenta na asystenta Działu Laboratoryjnego zawierała przedłużenie umowy o pracę i powierzenie nowego stanowiska od 17 lipca 2023 r. oraz dokumenty potwierdzające ukończenie w 2023 r. studiów drugiego stopnia, dodano również trzy zaświadczenia z ukończonych szkoleń merytorycznych właściwych dla zajmowanego stanowiska oraz arkusz oceny pracownika Oddziału Badania Wody i Gleby/Pracowni Badań Chemicznych Wody z końcową oceną bardzo dobrą;
  - dokumentacja awansu z Kierownika Sekcji ds. Zamówień Publicznych na Kierownika Oddziału Administracyjno-Technicznego zawierała przedłużenie umowy o pracę na czas nieokreślony od 13 czerwca 2024 r., dołączono przy tym trzy certyfikaty z ukończonych szkoleń właściwych dla stanowiska pracy;
  - dokumentacja awansu ze starszego portiera na pomoc laboratoryjną Oddziału Mikrobiologii i Parazytologii zawierała świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej oraz zaświadczenie o ukończeniu kursu nt. obsługi autoklawów i destylatorów, którego celem było przygotowanie do obsługi i bieżącej konserwacji urządzeń do sterylizacji;
  - dokumentacja awansu z młodszego asystenta na asystenta Działu Epidemiologii z powierzeniem nowego stanowiska zawierała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie nadzoru sanitarno-epidemiologicznego w zdrowiu publicznym z wynikiem bardzo dobrym.

(akta kontroli tom I, str. 78-93; tom II, str. 1-27; tom IV, str. 14-56)

W WSSE w latach objętych kontrolą stosowane były pozafinansowe formy motywowania pracowników. W ramach pozafinansowych form motywowania pracowników cyklicznie odznaczano najbardziej zasłużonych pracowników. Z inicjatywy GIS, który w celu uhonorowania najbardziej zasłużonych pracowników Państwowej Inspekcji Sanitarnej występował do Ministra Zdrowia z wnioskami o nadanie m.in. odznaki honorowej „Za zasługi dla ochrony zdrowia” lub do Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z wnioskami o nadanie Złotych, Srebrnych i Brązowych Krzyży Zasługi, DPWIS mając na uwadze zaangażowanie w realizowane zadania, staż pracownika w Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz szczególne zasługi, wskazywał pracowników, którzy zasługują na uhonorowanie ww. odznaczeniami państwowymi. Dodatkowo, Dyrektor stosował pozafinansowe formy motywowania pracowników poprzez ustne pochwały wyrażające uznanie dla wykonanej pracy i zaangażowanie w wykonywane zadania.

(akta kontroli tom I, str. 78-93; tom II, str. 548-582)

**10.** Czas pracy pracowników WSSE został określony w rozdziale 4, § 13 i § 14 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych z dnia 28 sierpnia 2007 r.<sup>64</sup> oraz w rozdziale VI – Czas pracy Regulaminu pracy, wprowadzonego zarządzeniem nr 7/DYR/20 Dyrektora z 6 lutego 2020 r. Mając na uwadze ww. regulacje prawne,

---

<sup>64</sup> Wpisanego do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych w dniu 15 listopada 2007 r., Nr U-CLXVII.

harmonogramy<sup>65</sup> określające dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy sporządzane były:

- dla pracowników portierni w okresie miesięcznym,
- dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Okresy czasu pracy z ww. regulacji były zgodne z art. 93 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej<sup>66</sup>.

W okresie objętym kontrolą występowały przypadki pracy pracowników WSSE w godzinach nadliczbowych. Proces rozliczania godzin nadliczbowych wynikał z art. 151<sup>1</sup> oraz art. 151<sup>2</sup> Kodeksu pracy, rozdziału VI – Czas pracy – Regulaminu pracy WSSE oraz z zarządzenia Nr 6/DYR/12 Dyrektora z 23 lutego 2012 r. w sprawie zasad wydawania poleceń i rozliczania czasu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych przez pracowników WSSE.

DPWIS wyjaśniła, że przyczyny wykonywania przez pracowników WSSE pracy w godzinach nadliczbowych w latach 2021-2024 kształtowały się w sposób następujący:

- przeciwdziałanie pandemii COVID-19,
- katastrofa ekologiczna w rzece Odra (śnięte ryby),
- cyberatak informatyczny na serwery WSSE,
- ćwiczenia „Patrol 24”,
- zapewnienie ciągłej i nieprzerwanej analizy chemicznej.

Praca powyżej obowiązujących norm czasu pracy mogła być wykonywana na pisemne polecenie pracodawcy<sup>67</sup> lub na polecenie bezpośredniego przełożonego. Ustalony limit godzin nadliczbowych dla pracownika WSSE nie mógł przekroczyć 200 godzin w roku kalendarzowym<sup>68</sup> lub 240 godzin w roku kalendarzowym<sup>69</sup>. Przedmiotowe zapisy były zgodne z art. 151 § 3 i 4 Kodeksu pracy.

Z analizy ewidencji czasu pracy losowo wybranych pięciu pracowników<sup>70</sup> wynikało, że pracownikom tym udzielono czasu wolnego na ich wnioski, w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ponadto czterem pracownikom, którzy wykonywali pracę w sobotę i niedzielę, tj. dniach ustawowo wolnych od pracy (łącznie trzy dni), zapewniono inne dni wolne od pracy, zgodnie z art. 151<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy. Pracownikom zapewniono również co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, zgodnie z art. 97 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej. Przyczynami ww. pracy w godzinach nadliczbowych była praca biurowa związana z epidemią COVID-19, przeprowadzenie wywiadów epidemiologicznych z osobami objętymi izolacją

---

<sup>65</sup> Tj. grafiki.

<sup>66</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 450, ze zm.; dalej: ustawa o działalności leczniczej.

<sup>67</sup> Zgodnie z Regulaminem pracy WSSE.

<sup>68</sup> Pracownicy WSSE, z wyłączeniem kierowców.

<sup>69</sup> W przypadku kierowcy.

<sup>70</sup> Zatrudnionych w: [1] Dziale Laboratoryjnym, Oddziale Badania Wody i Gleby w 2022 r. w wymiarze 1 godz. oraz w 2024 r. w wymiarze 3 godz. 30 min; [2] Dziale Laboratoryjnym, Pracowni Analiz Instrumentalnych w 2025 r. w wymiarze 5 godz.; [3] Dziale Higieny Pracy w 2025 r. w wymiarze łącznie 8 godz.; [4] Dziale Organizacji i Planowania w 2022 r. w wymiarze łącznie 8 godz.; [5] Dziale Epidemiologii w 2020 r. w wymiarze 1 godz. 30 min.

oraz kwarantanną domową (praca z systemem SEPIS<sup>71</sup> oraz EWP<sup>72</sup>), ćwiczenia „Wspólny Patrol-25”, badania pestycydów w żywności (ciągłość badań chromatograficznych) w tym przygotowania do audytu, pilne badanie wód akcja „ODRA” (pestycydy i metale) oraz wykonywanie analiz próbek powodziowych.

(akta kontroli tom I, str. 78-93, 259-273, 391; tom II, str. 222, 516-604)

**11.** W okresie objętym kontrolą w badanym obszarze WSSE była kontrolowana przez organy zewnętrzne. I tak w 2021 r. przez Delegaturę Najwyższej Izby Kontroli, w temacie finansowania zadań statutowych przez dolnośląskie jednostki inspekcji sanitarnej<sup>73</sup>. Wnioski pokontrolne<sup>74</sup> z ww. kontroli zostały co do zasady zrealizowane<sup>75</sup>, z wyłączeniem aspektu podjęcia działań zmierzających

---

<sup>71</sup> System Ewidencji Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

<sup>72</sup> Ewidencja Wjazdów do Polski.

<sup>73</sup> Wystąpienie pokontrolne z 15 marca 2022 r., zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443.044.2022 Zespołu Orzekającego Komisji Rozstrzygającej w Najwyższej Izbie Kontroli z dnia 24 maja 2022 r.

<sup>74</sup> Tj.: [1] Przestrzeganie regulacji wewnętrznych dotyczących rekrutacji pracowników oraz rozważenie ich uzupełnienia o procedury postępowania w sytuacjach wymagających niezwłocznego zatrudnienia pracownika; [2] Zapewnienie realizacji zaleceń sformułowanych po obowiązkowych kontrolach okresowych stanu technicznego budynków WSSE i znajdujących się w nich instalacji; [3] Podjęcie działań zmierzających do odzyskania nienależnie wypłaconych kwot z tytułu dodatków specjalnych do wynagrodzeń: a) pochodzących ze środków budżetowych Stacji w łącznej wysokości 26,0 tys. zł, wypłaconych pracownikom sekcji ds. informatyki oraz starszemu technikowi w sekcji kancelaryjnej; b) pochodzących ze środków Funduszu Przeciwdziałania COVID-19 w łącznej wysokości 270,5 tys. zł, wypłaconych pracownikom: [1] sekcji: [a] ds. informatyki, [b] ds. zamówień publicznych; [c] kancelaryjnej; [2] oddziału: [a] ekonomicznego i głównemu księgowemu; [b] administracyjno-technicznego; [3] działu kadr i szkoleń wewnętrznych; [4] zastępcy Dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych; [5] starszemu technikowi w sekcji kancelaryjnej; [4] Przyznawanie i wypłacanie dodatków specjalnych do wynagrodzeń wyłącznie osobom spełniającym wymogi, o których mowa w art. 14 ust. 1 ustawy o PIS i wydanych na podstawie art. 14 ust. 2 tej ustawy przepisach wykonawczych; [5] Przeprowadzanie kontroli pracowni rentgenowskich w pełnym zakresie tematycznym higieny radiacyjnej zgodnie z częstotliwością określoną w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie nadzoru i kontroli w zakresie przestrzegania warunków ochrony radiologicznej w jednostkach organizacyjnych stosujących aparaty rentgenowskie do celów diagnostyki medycznej, radiologii zabiegowej, radioterapii powierzchniowej i radioterapii schorzeń nienowotworowych (Dz. U. z 2007 r. Nr 1, poz. 11); [6] Wystawianie tytułów wykonawczych niezwłocznie po upływie siedmiu dni od dnia doręczenia upomnienia; [7] Cykliczne, bieżące monitorowanie przebiegu administracyjnych postępowań egzekucyjnych prowadzonych z wniosku WSSE; [8] Prawidłowe naliczenie odsetek za zwłokę od wszystkich należności, od których powinno się naliczać odsetki za zwłokę, ujęcie tych odsetek w księgach rachunkowych i wykazanie w sprawozdaniach budżetowych.

<sup>75</sup> Np. w przypadku realizacji 57 zaleceń sformułowanych w 2021 r. po obowiązkowych kontrolach okresowych stanu technicznego budynków WSSE i znajdujących się w nich instalacji, Oddział Administracyjno-Techniczny informował o aktualnym stanie ich realizacji: [1] 29 zaleceń zrealizowano; [2] 19 zaleceń nie zrealizowano z uwagi na spodziewany znaczny koszt realizacji oraz brak potwierdzenia uzyskania środków finansowych na ten cel; [3] dziewięć zaleceń znajdowało się w trakcie realizacji.

do odzyskania nienależnie wypłaconych kwot z tytułu dodatków specjalnych do wynagrodzeń.

GIS<sup>76</sup> przeprowadzał kontrolę w WSSE dwukrotnie<sup>77</sup>, tj. w 2022 r.<sup>78</sup> oraz 2024 r.

W 2022 r. przeprowadzał kontrolę Dolnośląski Wojewódzki Inspektor Farmaceutyczny<sup>79</sup> oraz Państwowa Inspekcja Pracy<sup>80</sup>.

Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu przeprowadzał kontrolę w 2024 r. oraz trzykrotnie w 2023 r.<sup>81</sup> Nie wydano zaleceń pokontrolnych.

W 2024 r. odbyła się kontrola Archiwum Państwowego we Wrocławiu. WSSE zrealizowało zalecenie pokontrolne nr 1<sup>82</sup>, pozostałe są w trakcie realizowania<sup>83</sup>.

(akta kontroli tom I, str. 525-526; tom II, str. 1-27, 457-481; tom III, str. 1-10, 202-813; tom V, str. 339-531)

Wojewoda Dolnośląski poinformował o braku wpływu<sup>84</sup> skarg na działalność DPWIS w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

(akta kontroli tom II, str. 1-27)

Do GIS w okresie objętym kontrolą wpłynęły dwa niepodpisane, anonimowe pisma, które GIS pozostawił bez rozpoznania, zgodnie z § 8 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków<sup>85</sup>. Zawierały one kwestie dotyczące m.in.: wynagrodzeń i wypowiedzeń umów o pracę przez pracodawcę.

(akta kontroli tom I, str. 392-394)

**12.** DPWIS nie wskazała trudności ani nie dostrzegła żadnych barier mogących mieć wpływ na proces zarządzania zasobami ludzkimi w kierowanej przez nią WSSE.

(akta kontroli tom II, str. 1-27)

---

<sup>76</sup> Znak: OP.1610.1.2024.JP z 18 lutego 2025 r.

<sup>77</sup> Brak wniosków.

<sup>78</sup> Brak zaleceń pokontrolnych.

<sup>79</sup> Protokół kontroli WIF-WR-I.021.7.47.2022 z 25 października 2022 r., w tym WSSE wydał zarządzenie nr 18/DYR/22 z 2 listopada 2022 r.

<sup>80</sup> W przypadku tych kontroli nie sformułowano wniosków.

<sup>81</sup> Zakończone wystąpieniem pokontrolnym oraz pismem WSSE do Wojewody Dolnośląskiego z 26 kwietnia 2024 r.

<sup>82</sup> Tj.: WSSE wydzieliło dokumentację aktową kategorii A wytworzoną do 1999 r. i przekazała do Archiwum Państwowego we Wrocławiu – termin wykonania zalecenia do 20 lutego 2024 r.

<sup>83</sup> Tj.: [1] WSSE przekazało ze wszystkich komórek organizacyjnych do archiwum zakładowego zamknięte teczki spraw z dokumentacją wytworzoną do końca 2022 r. – termin realizacji zalecenia to 31 grudzień 2025 r.; [2] kontynuacja dotychczasowego postępowania z czwartym egzemplarzem spisu spisów zdawczo-odbiorczych dokumentacji kategorii A, przesyłając raz w roku po jednym egzemplarzu spisów zdawczo-odbiorczych dokumentacji kategorii A przekazywanej z komórek organizacyjnych do archiwum zakładowego dla potwierdzenia realizacji zalecenia pokontrolnego nr 2 – termin realizacji zalecenia to 31 grudzień 2025 r.; [3] przeprowadzenie procesu brakowania dokumentacji niearchiwalnej – termin realizacji zalecenia to 31 grudnia 2025 r.; [4] zapewnienie odpowiedniego poziomu temperatury w magazynach archiwalnych, zgodnie ze wskazaniami instrukcji archiwalnej (tj. 14-18°C, z dobowym wahaniami - 1°C) – termin realizacji zalecenia to 31 grudnia 2025 r.

<sup>84</sup> W okresie objętym kontrolą.

<sup>85</sup> Dz. U. Nr 5, poz. 46.

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następującą nieprawidłowość:

Niezgodnie z § 2 rozporządzenia w sprawie dodatku specjalnego, w pierwszym kwartale 2022 r., ze środków Funduszu Przeciwdziałania COVID-19, przyznano i wypłacono łącznie 106,5 tys. zł z tytułu dodatków covidowych do wynagrodzenia 33 pracownikom administracji WSSE: [1] Sekcji ds. Cyberbezpieczeństwa i Teleinformatyki, [2] Sekcji Kancelaryjnej, [3] Sekcji Prawnej, [4] Działu Organizacji i Planowania, [5] Sekcji ds. Kontroli Wewnętrznej, [6] Sekcji ds. Zamówień Publicznych, [7] Działu Kadr i Szkoleń Pracowniczych, [8] Oddziału Administracyjno-Technicznego, [9] Oddziału Ekonomicznego, [10] Sekretarce<sup>86</sup>. Pracownicy ci nie wykonywali czynności kontrolnych w zakresie zapobiegania i zwalczania chorób zakaźnych.

DPWIS wyjaśniła, że dodatki covidowe przyznawane były pracownikom WSSE na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy o PIS, § 3 pkt 3 oraz § 4 ust. 3 w sprawie dodatku specjalnego. Pracownicy zajmowali się: [ad 1] obsługą administracyjną systemu Marcel, służącego do obsługi badań laboratoryjnych SARS-CoV-2, administrowaniem systemu Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją, utrzymywaniem w dobrej kondycji zabezpieczeń sieci wewnętrznej i połączenia obu budynków WSSE<sup>87</sup> tunelem szyfrowanym, pełnili rolę administratorów systemu SEPIS, obsługiwaniem i administrowaniem zdalnym dostępem pracowników WSSE; [ad 2] rejestracją korespondencji<sup>88</sup> wpływającej do WSSE i przekazywaniem do działów merytorycznych; [ad 3] sprawowaniem nadzoru prawnego nad całością działalności przeciwepidemicznej DPWIS, dokonywaniem analiz związanych z wystąpieniem ognisk zachorowań<sup>89</sup> na COVID-19, redagowaniem rozważań prawnych w pismach wyrażających stanowisko DPWIS<sup>90</sup>, prowadzeniem wewnętrznego rejestru spraw związanych z przeciwdziałaniem COVID-19; [ad 4] wydawaniem zaświadczeń o przebywaniu na kwarantannie oraz dodatnich wynikach badań dla różnych podmiotów, udzielaniem odpowiedzi i wyjaśnień dla osób fizycznych, koordynowaniem zleceń na badania w kierunku COVID-19, sporządzaniem sprawozdań i raportów dotyczących aktualnej sytuacji epidemiologicznej i działań WSSE, przeprowadzaniem wywiadów epidemiologicznych, koordynowaniem funkcjonowania systemu EWP i wdrażania nowych funkcji; [ad 5] obowiązkami związanymi z postępowaniami odwoławczymi oraz rozpatrywaniem skarg w sprawach sanitarnych; [ad 6] zaopatrzeniem wszystkich pracowników w podstawowe środki ochrony osobistej, tj. maseczki ochronne oraz płyny do dezynfekcji, zakupami odczynników i testów do diagnostyki, zlecaniem wykonania wydruku protokołów kontroli COVID-19 i ich dystrybucją do powiatowych stacji sanitarno-epidemiologicznych, odbiorem i obsługą wiadomości dotyczących zachorowań na COVID-19; [ad 7] obsługą kadrową

---

<sup>86</sup> Z sekretariatu Dyrektora.

<sup>87</sup> Budynek przy ul. M. Curie-Skłodowskiej 73/77 oraz budynek przy ul. Skłodowej 1/3 we Wrocławiu.

<sup>88</sup> Kilka tysięcy spraw.

<sup>89</sup> Wskazując czy istnieją podstawy prawne do zwolnienia lub objęcia danej osoby kwarantanną lub izolacją.

<sup>90</sup> W sprawach osób zarażonych wirusem SARS-CoV-2 lub osób mających styczność z osobami zarażonymi (były to głównie sprawy dotyczące objęcia ww. osób kwarantanną lub izolacją) oraz osób nieprzestrzegających przeciwepidemicznych nakazów, zakazów i ograniczeń wprowadzanych rozporządzeniami Rady Ministrów w związku z ogłoszonym stanem epidemii.

wszystkich pracowników, rozliczaniem godzin nadliczbowych, przyznawaniem i wypłatą zwiększonych dodatków specjalnych, analizą absencji pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych, analizą sytuacji kadrowej, przygotowywaniem raportów dotyczących liczby nieobecnych pracowników z powodu zachorowań<sup>91</sup>; [ad 8] raportowaniem stanów magazynowych, przyjmowaniem dostaw testów, wymazówek oraz leków, przekazywaniem ich do szpitali i uzdrowisk<sup>92</sup>, przyjmowaniem poczty elektronicznej, kierowcy zajmowali się odbieraniem próbek z materiałem zakaźnym ze szpitali i punktów pobrania wymazów<sup>93</sup> i w wyznaczonych miejscach a później przewożeniem do laboratoriów, pracownicy techniczni dezynfekowali pracownie covidowe, rozpakowywali i przenosili materiały do badań, modernizowali pomieszczenia wirusologiczne, wykonywali naprawy i konserwacje aparatury laboratoryjnej, montowali komory laminarne, portierzy przyjmowali próbki z materiałem zakaźnym; [ad 9] przeprowadzeniem wywiadów epidemiologicznych w systemie SEPIS i EWP, rozliczaniem godzin nadliczbowych pracowników WSSE, naliczaniem, rozliczaniem i podziałem dodatków specjalnych z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19, naliczaniem kar na osoby fizyczne i prawne, utworzeniem ewidencji wartościowej środków dezynfekcyjnych oraz ich wyceny; [ad 10] monitorowaniem napływu korespondencji elektronicznej, obsługą dodatkowego telefonu służbowego<sup>94</sup> do kontaktu, koordynacją szczepień przeciw COVID-19 wśród pracowników WSSE, kontaktowaniem ze szpitalem zakaźnym, w którym były prowadzone szczepienia.

NIK wskazuje, że ww. działania realizowane przez pracowników w pierwszym kwartale 2022 r., nie stanowiły czynności kontrolnych wskazanych w rozporządzeniu w sprawie dodatku covidowego.

(akta kontroli tom I, str. 10-13, 27-29, 94-104, 120-139, 143-146; tom II, str. 326-342; tom IV, str. 1-13)

#### **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   | NIK nie formułuje uwag.     |
| Wnioski | NIK nie formułuje wniosków. |

#### **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. |
|-----------------------------|--|

<sup>91</sup> Innych niż na COVID-19 oraz z powodu izolacji i kwarantanny związanej z COVID-19.

<sup>92</sup> Na terenie województwa dolnośląskiego.

<sup>93</sup> Na terenie Wrocławia.

<sup>94</sup> Kontakt w sprawach covidowych, numer dedykowany do kontaktu przez służby sanitarne, Centrum Zarządzania Kryzysowego, GIS i Wojewodę Dolnośląskiego.

Zastrzeżenia zgłasza się do Dyrektora Delegatury Najwyższej Izby Kontroli 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.

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, 18 czerwca 2025 r.

Kontroler

Szymon Sroka

Starszy inspektor kontroli  
państwowej

*/podpisano elektronicznie/*

Najwyższa Izba Kontroli

Delegatura we Wrocławiu

p.o. Dyrektor

Radosław Kujawiński

*/podpisano elektronicznie/*