



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Bydgoszczy

LBY – 4101-23-01/2012
P/12/190

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Bydgoszczy
ul. Wały Jagiellońskie 12, 85-950 Bydgoszcz
T +48 52 567 58 00, F +48 52 567 58 60
lby@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>Numer i tytuł kontroli</i>	P/12/190 – Realizacja zadań pracodawcy w odniesieniu do pracowników jednostek samorządu terytorialnego.
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Bydgoszczy
<i>Kontroler</i>	Andrzej Grzymysławski, starszy inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 080790 z dnia 28 czerwca 2012 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Urząd Miejski w Barcinie, 88-190 Barcin, ul. Artylerzystów 9
<i>Kierownik jednostki kontrolowanej</i>	Michał Pęziak, Burmistrz Barcina (dowód: akta kontroli str. 4-5)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie¹ realizację przez Burmistrza Barcina zadań pracodawcy w odniesieniu do pracowników Urzędu Miejskiego w Barcinie, zwanego dalej „Urzędem”.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Pozytywną ocenę uzasadnia, zgodna z ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych², zwanej dalej „ups” i uregulowaniami wewnętrznymi realizacja w Urzędzie zadań, polegających na prawidłowym:

- obsadzeniu stanowiska sekretarza gminy, zwanego dalej „Sekretarzem” oraz określaniu jego zadań i kompetencji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi,
- nawiązaniu stosunku pracy z pozostałymi pracownikami Urzędu zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę oraz zorganizowaniu i przeprowadzeniu służby przygotowawczej,
- dokonaniu ocen okresowych pracowników Urzędu,
- podejmowaniu działań w przypadku zachowań pracowników mogących powodować ich stronniczość lub brak obiektywizmu,
- określeniu warunków wynagradzania pracowników, warunków i sposobu przyznawania premii i nagród pracowniczych oraz realizacji zasad obowiązujących w tym zakresie,
- określeniu warunków uczestnictwa pracowników w przedsięwzięciach mających na celu podnoszenie poziomu ich wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz przestrzeganiu zasad obowiązujących w tym zakresie,
- rozpatrzeniu skargi skierowanej do Burmistrza w sprawie z zakresu objętego regulacją ups.

Uwagi NIK dotyczą niezamieszczenia w trzech umowach o pracę (z sześciu) zawartych z osobami podejmującymi po raz pierwszy pracę na stanowiskach urzędniczych, klauzuli o możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem oraz nieterminowego złożenia przez jednego, z

¹ Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna.

² Dz. U. Nr 223, poz. 1458, ze zm.

dwóch pracowników Urzędu oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej. Nie wpływają one na ogólną, pozytywną ocenę działalności Urzędu, ze względu na wagę i skalę ww. nieprawidłowości, nieznaczna³ wobec prawidłowej realizacji zadań w pozostałych, objętych kontrolą obszarach.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Obsadzenie stanowiska sekretarza w Urzędzie oraz określanie zadań i kompetencji osób realizujących zadania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Opis stanu faktycznego

Stosunek pracy z osobą zatrudnioną w Urzędzie na stanowisku sekretarza nawiązano na podstawie powołania przez Radę Miasta Barcina w dniu 25 kwietnia 2008 r. Z dniem wejścia w życie ups, stosunek pracy Sekretarza, z mocy art. 53 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy uległ przekształceniu w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W latach 2010 – 2012 (I półrocze) w Urzędzie nie nastąpiła zmiana na ww. stanowisku.

(dowód: akta kontroli str. 7, 19)

Z dniem 28 kwietnia 2008 r. Burmistrz upoważnił Sekretarza do wykonywania w jego imieniu zadań z zakresu zapewnienia właściwej organizacji pracy Urzędu oraz realizowania polityki zarządzania zasobami ludzkimi. W dokumentacji kadrowej Sekretarza znajdował się jego aktualny zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności.

(dowód: akta kontroli str. 9-18)

Zgodnie z art. 24 h ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym⁴, zwanej dalej „usg”, Sekretarz złożył w okresie objętym kontrolą oświadczenia majątkowe za lata 2009-2011.

(dowód: akta kontroli str. 19, 224, 232)

Ustalone nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność kontrolowanej jednostki w zbadanym obszarze.

2. Nawiązywanie stosunku pracy z pozostałymi pracownikami Urzędu zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę oraz powołania.

Opis stanu faktycznego

W latach 2010-2012 (I półrocze) w Urzędzie nawiązano stosunek pracy na podstawie umowy o pracę z 10 osobami. W tym, na stanowiskach urzędniczych, w wyniku otwartego, konkurencyjnego naboru zewnętrznego zatrudniono 6 osób; na stanowiskach pomocniczych i obsługi zatrudniono 4 osoby. Jedno kierownicze stanowisko urzędnicze, Zastępcy Skarbnika Gminy obsadzono w trybie awansu wewnętrznego.

(dowód: akta kontroli str. 25-27, 60-68)

³ Wg przyjętej przez NIK metodyki oceny.

⁴ Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.

Szczegółowe dane dotyczące liczby osób zatrudnionych w Urzędzie w latach 2010 – 2012 (I półrocze) przedstawia poniższe zestawienie:

Zestawienie nr 1 dotyczące liczby osób zatrudnionych w okresie 2010 – I połowa 2012 (bez osób zatrudnionych na zastępstwa i w ramach prac społecznie użytecznych, prac interwencyjnych i robót publicznych oraz bez strażników Straży Miejskiej umiejscowionej w strukturze Urzędu)					
Lp.	Wyszczególnienie	2010	2011	I poł. 2012	Łącznie w okresie 2010 – 2012 (I poł.)
1.	Liczba osób ogółem w Urzędzie, z którymi nawiązano stosunek pracy, w tym:	4	6	1	11
1.1	Liczba osób zatrudnionych na podstawie wyboru	1	0	0	1
1.2	Liczba osób zatrudnionych na podstawie powołania	0	0	0	0
1.3	Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę	3	6	1	10
1.3.1	Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach urzędniczych	3	2	1	6
1.3.2	Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach asystentów i doradców	0	0	0	0
1.3.3	Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach pomocniczych i obsługi	0	4	0	4
2.	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem w Urzędzie, z którymi nawiązano stosunek pracy, w tym:	0	0	0	0
2.1.	Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie wyboru	0	0	0	0
2.2.	Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie powołania	0	0	0	0
2.3.	Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę	0	0	0	0
2.3.1.	Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach urzędniczych	0	0	0	0
2.3.2.	Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach asystentów i doradców	0	0	0	0
2.3.3.	Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach pomocniczych i obsługi	0	0	0	0
3.	Liczba osób zatrudnionych w wyniku awansu wewnętrznego ogółem, w tym:	2	0	0	2
3.1	na stanowiskach urzędniczych, w tym:	2	0	0	2
3.1.1	na stanowisku sekretarza	0	0	0	0
3.1.2	na innych kierowniczych stanowiskach urzędniczych	1	0	0	1
3.1.3	na stanowiskach urzędniczych (bez kierowniczych)	1	0	0	1
3.2	na stanowiskach doradców i asystentów	0	0	0	0
3.3	stanowiskach pomocniczych i obsługi	0	0	0	0
4.	Liczba osób zatrudnionych w wyniku przeniesienia z innej jednostki ogółem, w tym:	0	0	0	0
4.1	na stanowiskach urzędniczych, w tym:	0	0	0	0
4.1.1	na stanowisku sekretarza	0	0	0	0
4.1.2	na innych kierowniczych stanowiskach urzędniczych	0	0	0	0
4.1.3	na stanowiskach urzędniczych (bez kierowniczych)	0	0	0	0
4.2	na stanowiskach doradców i asystentów	0	0	0	0
4.3	stanowiskach pomocniczych i obsługi	0	0	0	0
5.	Liczba osób zatrudnionych w wyniku otwartego konkurencyjnego naboru ogółem, w tym:	3	2	1	6
5.1.	na stanowiskach urzędniczych, w tym:	3	2	1	6
5.1.1.	na stanowisku sekretarza	0	0	0	0
5.1.2.	na innych kierowniczych stanowiskach urzędniczych	0	0	0	0
5.1.3.	na stanowiskach urzędniczych (bez kierowniczych)	3	2	1	6
5.2.	na stanowiskach doradców i asystentów	0	0	0	0
5.3.	stanowiskach pomocniczych i obsługi	0	0	0	0
6.	Liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym:	3	2	1	6
6.1	Liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym	0	0	0	0
6.2	Liczba osób podejmujących po raz pierwszy pracę na pozostałych stanowiskach urzędniczych	3	2	1	6
7.	Liczba ogółem osób zatrudnionych w innym trybie niż wymienionym wyżej, w tym:	0	0	0	0
7.1	na stanowiskach urzędniczych, w tym:	0	0	0	0

7.1.1	na stanowisku sekretarza	0	0	0	0
7.1.2	na innych kierowniczych stanowiskach urzędniczych	0	0	0	0
7.1.3	na stanowiskach urzędniczych (bez kierowniczych)	0	0	0	0
7.2.	na stanowiskach doradców i asystentów	0	0	0	0
7.3.	stanowiskach pomocniczych i obsługi	0	0	0	0
8.	Liczba osób zatrudnionych ogółem na stanowiskach z wyboru, powołania i umowy o pracę skazanych prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.	0	0	0	0

(dowód: akta kontroli str. 25-27)

Proces obsady stanowisk w ramach otwartego konkurencyjnego naboru przebiegał zgodnie z przepisami ups oraz zasadami przyjętymi w Urzędzie, w sposób zapewniający pozyskanie pracowników spełniających wymagania niezbędne do zajmowania tych stanowisk, tj.:

- w przypadku każdego, z przeprowadzonych otwartych naborów, ogłoszenia o wolnym stanowisku zawierały elementy wymagane art. 13 ups i opublikowane zostały w Biuletynie Informacji Publicznej oraz umieszczone na tablicy ogłoszeń Urzędu i w dokumentacji z naboru;
- każdorazowo Burmistrz zarządzeniem powoływał spośród pracowników Urzędu komisję do przeprowadzenia naboru na wolne stanowisko urzędnicze;
- z przeprowadzonego naboru komisja sporządzała protokół, zawierający elementy wymagane art. 14 ust. 2 ups;
- po przeprowadzonym naborze sporządzono informację o jego wynikach, zawierającą elementy wymagane art. 15 ust. 2 ups oraz upowszechniano ją przez okres co najmniej 3 miesięcy w Biuletynie Informacji Publicznej i na tablicy ogłoszeń Urzędu;
- osoby zatrudnione w wyniku naboru na stanowiskach urzędniczych spełniały wymagania w zakresie wykształcenia i stażu pracy, określone dla tych stanowisk w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych⁵, zwanym dalej „rozporządzeniem w sprawie wynagradzania” oraz w Zarządzeniu nr 26/2009 Burmistrza Barcina z dnia 1 września 2009 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Barcinie, zwanym dalej „regulaminem wynagradzania”.

(dowód: akta kontroli str. 54-59, 69-80, 81-83)

W przypadku obsadzenia stanowiska Zastępcy Skarbnika Gminy w trybie awansu wewnętrznego, proces ten przebiegał zgodnie z przepisami ups i uregulowaniami wewnętrznymi Urzędu. Osoba przeniesiona na ww. stanowisko spełniała wymagania w zakresie wykształcenia i stażu pracy, określone dla tego stanowiska w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania oraz w regulaminie wynagradzania.

(dowód: akta kontroli str. 60-68)

Nie stwierdzono, by w okresie objętym kontrolą w Urzędzie nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania oraz zatrudniono osoby na stanowiskach doradców i asystentów. Nie stwierdzono również przeniesienia pracowników z innych jednostek.

(dowód: akta kontroli str. 22-27)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

⁵ Dz. U. Nr 50, poz. 398 ze zm.

3. Organizacja i przeprowadzanie służby przygotowawczej.

Opis stanu faktycznego

W latach 2010-2012 (I półrocze) w Urzędzie po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym pracę podjęło sześć osób. Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia ww. osób przedstawiono w poniższym zestawieniu:

Zestawienie nr 2 dotyczące pracowników zatrudnionych po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych w latach 2010-2012 I połowa ⁶					
Lp.	Wyszczególnienie	2010	2011	2012 I połowa	2010 - 2012 I połowa
1.	Liczba pracowników zatrudnionych po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych	3	2	1	6
2.	Liczba egzaminów przeprowadzonych dla pracowników zatrudnionych po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych	3	2	0	5
3.	Liczba egzaminów przeprowadzonych dla pracowników zatrudnionych w roku poprzednim po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych	0	0	0	0
4.	Liczba pracowników, którzy zdali egzamin z wynikiem pozytywnym	3	2	0	5
5.	Liczba pracowników, z którymi podpisano kolejną umowę o pracę	3	2	0	5
6.	Liczba pracowników, z którymi nie podpisano kolejnej umowy o pracę	0	0	0	0
7.	Liczba pracowników zwolnionych z odbywania służby przygotowawczej	1	2	0	3
8.	Liczba pracowników, którzy zostali skierowani do odbycia służby przygotowawczej	2	0	0	2
9.	Liczba pracowników, którzy nie zostali zwolnieni z odbywania służby przygotowawczej i nie zostali skierowani do jej odbycia, przed końcem okresu na jaki zostali pierwotnie zatrudnieni	0	0	1 ⁷	1
10.	Liczba pracowników, którzy odmówili złożenia ślubowania	0	0	0	0

(dowód: akta kontroli str. 84)

Zarządzeniem nr 33/09 Burmistrza Barcina z dnia 30 listopada 2009 r.⁸ ustalono i przyjęto w Urzędzie zasady przeprowadzania służby przygotowawczej oraz organizowania egzaminu kończącego tę służbę.

(dowód: akta kontroli str. 85-96)

Do odbycia ww. służby Burmistrz skierował dwie, z sześciu osób zatrudnionych po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych, a trzy zwolnił z jej odbycia. W przypadku osoby zatrudnionej w dniu 2 kwietnia 2012 r., Burmistrz do dnia 30 czerwca 2012 r. nie podjął decyzji w sprawie skierowania jej do służby przygotowawczej.

(dowód: akta kontroli str. 84, 119-120)

Pracownicy zostali skierowani do odbycia służby przygotowawczej przed końcem okresu na jaki zostali pierwotnie zatrudnieni. Służbę przygotowawczą odbyli w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od jej rozpoczęcia i zakończyli egzaminem z wynikiem pozytywnym oraz złożyli ślubowanie zgodnie z art. 19 ust. 9 ups. W programie służby przygotowawczej uwzględniono teoretyczne i praktyczne przygotowanie pracownika do należytego wykonywania obowiązków służbowych.

(dowód: akta kontroli str. 448-449, 452-453)

W przypadku osób zwolnionych z odbycia służby przygotowawczej egzamin zorganizowano w terminie przed upływem okresu, na który zawarta została umowa

⁶ Bez strażników Straży Miejskiej umiejscowionej w strukturze Urzędu

⁷ Pracownik zatrudniony od dnia 2 kwietnia 2012 r.

⁸ W sprawie szczegółowego sposobu przeprowadzenia służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę w Urzędzie Miejskim w Barcinie

o pracę na czas określony. Wszystkie osoby zdały egzamin z wynikiem pozytywnym oraz złożyły ślubowanie zgodnie z art. 19 ust. 9 ups.

(dowód: akta kontroli str. 104-105, 108-109, 450-451)

Wszystkie osoby zatrudnione po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym spełniały warunki określone w art. 16 ust. 2 i 3 ups, tj.: nie były wcześniej zatrudnione w jednostkach, o których mowa w art. 2 ups, na czas nieokreślony lub czas określony dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyły służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

(dowód: akta kontroli str. 116-118)

Z pięcioma, z ww. osób, po wygaśnięciu umów o pracę na czas określony, zawarto kolejne umowy o pracę na czas nieokreślony. Z jedną z osób zatrudnionych po raz pierwszy na stanowisku urzędniczym, umowę o pracę zawarto w dniu 2 kwietnia 2012 r. na czas określony do 1 października 2012 r.

(dowód: akta kontroli str. 97-115)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości mających wpływ na ocenę częściową badanego obszaru⁹.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Uwagi Najwyższej Izby Kontroli dotyczą niezamieszczenia w trzech, z sześciu umów o pracę, zawartych na czas określony z osobami podejmującymi po raz pierwszy pracę na stanowiskach urzędniczych, klauzuli o możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem¹⁰. Było to niezgodne z art. 16 ust. 2 ups i uniemożliwiało pracodawcy wypowiedzenie ww. umów przed końcem okresu, na jaki je zawarto.

(dowód: akta kontroli str. 104-115)

Sekretarz wyjaśnił, że nie zawarcie w ww. umowach klauzuli o możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, spowodowane było przeoczeniem pracownika odpowiedzialnego za sporządzenie tych umów.

(dowód: akta kontroli str. 123-125)

W odniesieniu do umów zawartych w dniach 10 maja i 20 czerwca 2011 r., odpowiedzialnym za ich przygotowanie był pracownik Urzędu zajmujący w tym czasie stanowisko głównego specjalisty ds. kadr, na podstawie zakresu czynności, uprawnień i obowiązków z dnia 17 maja 2007 r.; a w odniesieniu do umowy z dnia 2 kwietnia 2012 r., pracownik zajmujący stanowisko inspektora ds. kadr, na podstawie zakresu czynności, uprawnień i obowiązków z dnia 16 listopada 2011 r. Odpowiedzialnym za podpisanie ww. umów był Burmistrz.

(dowód: akta kontroli str. 104-115, 439-447)

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

4. Dokonywanie ocen okresowych pracowników Urzędu.

Opis stanu
faktycznego

W latach 2010-2012 (I półrocze) wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym stanowiskach kierowniczych zostali poddani co najmniej jednej ocenie okresowej. Zbiorcze dane dotyczące ww. ocen przedstawiono w poniższym zestawieniu:

⁹ Wg przyjętej przez NIK metodyki oceny

¹⁰ Umowy o pracę o numerach : ROS.2121.92.2011.KP z dnia 20 czerwca 2011 r., ROS.2121.24.2011.KP z dnia 10 maja 2011 r., ROS.2121.20.2012.ZL z dnia 2 kwietnia 2012

Zestawienie nr 3- zbiorcze dane dotyczące dokonanych ocen pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych																					
Lp.	Wyszczególnienie	2010					2011					2012 I półrocze					Dane za okres 2010 - 2012 I półrocze				
		Liczba pracowników	Liczba ocen	Liczba ocen w przeliczeniu na 1 pracownika	Liczba odwołań od oceny	Liczba ocen negatywnych	Liczba pracowników	Liczba ocen	Liczba ocen w przeliczeniu na 1 pracownika	Liczba odwołań od oceny	Liczba ocen negatywnych	Liczba pracowników	Liczba ocen	Liczba ocen w przeliczeniu na 1 pracownika	Liczba odwołań od oceny	Liczba ocen negatywnych	Liczba pracowników ¹¹	Liczba ocen	Liczba ocen w przeliczeniu na 1 pracownika	Liczba odwołań od oceny	Liczba ocen negatywnych
1.	Wszyscy urzędnicy ¹²	43	41	0,95	0	0	43	3	0,07	0	0	43	3	0,07	0	0	43	47	1,09	0	0
2.	Pracownicy zatrudnieni na podstawie powołania ¹³	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Sekretarz	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0
4.	Pozostali pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na kierowniczych stanowiskach urzędniczych	6	6	1	0	0	6	0	0	0	0	6	1	0,17	0	0	6	7	1,17	0	0
5.	Pozostali pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na stanowiskach urzędniczych	36	34	0,94	0	0	36	3	0,08	0	0	36	2	0,06	0	0	36	39	1,08	0	0

(dowód: akta kontroli str. 129)

Wewnętrzne zasady dokonywania ocen okresowych pracowników ustalono i przyjęto zarządzeniem nr 36/09 Burmistrza Barcina z dnia 30 grudnia 2009 r. w sprawie regulaminu okresowej oceny pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Barcinie, zwanym dalej „regulaminem oceny okresowej pracowników”.

(dowód: akta kontroli str. 134-149)

Przeprowadzona analiza sposobu dokonania 15 ocen okresowych pracowników Urzędu, stanowiących dobraną losowo próbę 30,6% populacji tych ocen dokonanych w latach 2010 – 2012 (I półrocze) wykazała, że:

- sposób, częstotliwość i kryteria dokonania ocen były zgodne z zasadami określonymi w art. 27 ups oraz w regulaminie oceny okresowej pracowników;
- oceny dotyczyły zagadnień związanych z wywiązywaniem się pracownika z obowiązków służbowych wynikających z zakresu czynności, w tym określonych w art. 24 i 25 ust. 1 ups;
- oceny zostały sporządzone na piśmie i niezwłocznie po ich dokonaniu doręczone pracownikom, co zostało potwierdzone podpisami tychże pracowników;
- ww. pisma zawierały pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od oceny do Burmistrza, w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny.

¹¹ średniorocznie w okresie 2010-2012 (I półrocze)

¹² urzędnicy podlegający ocenie zgodnie z ups; bez strażników Straży Miejskiej umiejscowionej w strukturze Urzędu

¹³ art. 34 ust. 1 ups

Nie stwierdzono złożenia odwołań przez pracowników Urzędu od dokonanych ocen.
(dowód: akta kontroli str. 132-133)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

5. Podejmowanie działań w przypadku zachowań pracowników Urzędu mogących powodować ich stronniczość lub brak obiektywizmu.

Opis stanu
faktycznego

W latach 2010 - 2012 (I półrocze) w Urzędzie złożone zostały na podstawie art. 31 ust. 1 ups dwa oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej przez pracowników, którzy podjęli taką działalność w ww. okresie, w tym jedno przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko urzędnicze i jedno przez pracownika na pozostałym stanowisku urzędniczym. Szczegółowe dane dotyczące liczby ww. oświadczeń przedstawiono w poniższym zestawieniu:

Zestawienie nr 4 dotyczące oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej					
L.P.		2010	2011	2012 (I półrocze)	2010-2012 (I półrocze)
1.	liczba złożonych oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej łącznie, z tego:	1	1	0	2
1.1.	osoby z powołania	0	0	0	0
1.2.	osoby zajmujące kierownicze stanowiska urzędnicze	1	0	0	1
1.3.	doradcy i asystenci	0	0	0	0
1.4.	pozostali pracownicy na stanowiskach urzędniczych	0	1	0	1

(dowód: akta kontroli str. 152)

W ww. okresie w Urzędzie złożone zostały łącznie 32 oświadczenia majątkowe pracowników Urzędu, zobowiązanych do ich złożenia na podstawie art. 24 h usg, w tym 18 oświadczeń złożonych przez osoby zajmujące kierownicze stanowiska urzędnicze oraz 14 oświadczeń złożonych przez pozostałych pracowników na stanowiskach urzędniczych. Szczegółowe dane dotyczące liczby ww. oświadczeń przedstawiono w poniższym zestawieniu:

Zestawienie nr 5 dotyczące oświadczeń majątkowych					
L.P.		2010	2011	2012 (I półrocze)	2010-2012 (I półrocze)
1.	liczba złożonych oświadczeń majątkowych łącznie, z tego:	11	11	10	32
1.1.	osoby zobowiązane do złożenia oświadczeń majątkowych na podstawie usg	11	11	10	32
1.2.	pozostałe osoby zajmujące kierownicze stanowiska urzędnicze	6	6	6	18
1.3.	doradcy i asystenci	0	0	0	0
1.4.	pozostali pracownicy na stanowiskach urzędniczych	5	5	4	14

(dowód: akta kontroli str. 152)

Zasady wewnętrzne zabezpieczające przed wykonywaniem przez urzędników w ramach obowiązków pozasłużbowych zajęć wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ups ustalono i przyjęto zarządzeniem nr 34/2011 Burmistrza Barcina z dnia 30 czerwca 2011 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etycznego Pracowników Urzędu Miejskiego w Barcinie oraz dyrektorów i kierowników podległych jednostek organizacyjnych. Ponadto, uregulowania w ww. zakresie zawarto w § 7 Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Barcinie, przyjętego zarządzeniem nr 59/2011 Burmistrza Barcina z dnia 30 grudnia 2011 r.

(dowód: akta kontroli str. 153-157, 454-461)

W ww. zarządzeniach przyjęto, m.in., że pracownik Urzędu kieruje się wyłącznie interesem wspólnoty samorządowej, postępuje w sposób jawny, zrozumiały i wolny od wszelkich podejrzeń, a w szczególności: nie ulega naciskom w prowadzonych sprawach, nie przyjmuje żadnych korzyści materialnych i osobistych, ani obietnic uzyskania takich korzyści, nie manifestuje publicznie swoich poglądów politycznych oraz wystrzega się promowania jakichkolwiek grup interesu, nie podejmuje żadnych prac, ani zajęć kolidujących z obowiązkami służbowymi, nie działa w interesie prywatnym osób oraz nie dopuszcza do podejrzeń o związek między interesem publicznym a prywatnym, nie uczestniczy w podejmowaniu decyzji, w której on lub członek jego rodziny miałby jakikolwiek interes finansowy, nie doszukuje się możliwości osiągnięcia korzyści osobistych lub materialnych oraz nie wykorzystuje informacji pozyskanych w Urzędzie dla osiągnięcia takich korzyści,.

(dowód: akta kontroli str. 454-461)

Przeprowadzona analiza przestrzegania ww. zasad przez 15 pracowników Urzędu, stanowiących dobraną losowo próbę 32% pracowników Urzędu zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, którzy w latach 2010-2012 (I półrocze) nie złożyli oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej oraz przez 2 pracowników, którzy złożyli takie oświadczenia¹⁴ wykazała, że w Urzędzie przestrzegane były procedury wewnętrzne zabezpieczające przed wykonywaniem przez urzędników w ramach obowiązków pozasłużbowych zajęć wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ups, które umożliwiały eliminowanie takich przypadków.

(dowód: akta kontroli str. 152, 158-161, 162, 166-168, 177-178, 179-216, 217-220)

Nie stwierdzono wystąpienia w Urzędzie przypadków bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli, o których mowa w art. 26 ups.

(dowód: akta kontroli str. 170, 238-241)

Nie stwierdzono, by objęci badaniem pracownicy Urzędu, zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych wykonywali działalność gospodarczą lub inne zajęcia pozostające w sprzeczności lub związane z zajęciami, które wykonywali w ramach obowiązków służbowych, wywołujące uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęcia sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z ups.

(dowód: akta kontroli str. 158-161, 162, 166-168, 177-178, 179-216)

Badanie, dobranej losowo próby 15 oświadczeń majątkowych, złożonych na podstawie art. 24 h usg przez pracowników Urzędu¹⁵ w latach 2010 – 2012 (I półrocze) wykazało, że Burmistrz dokonał analizy danych wykazanych w tych oświadczeniach oraz poinformował Radę Miasta Barcina o wynikach tej analizy.

(dowód: akta kontroli str. 221-223, 234-237)

Burmistrz zapewnił warunki ewidencjonowania, przechowywania oraz ochrony przed uszkodzeniem, zniszczeniem bądź utratą oświadczeń złożonych przez pracowników Urzędu zgodnie z warunkami określonymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych¹⁶.

(dowód: akta kontroli str. 123-125, 238-241)

¹⁴ Na podstawie art. 31 ust. 1 ups.

¹⁵ W tym, oświadczeń Burmistrza, Zastępcy Burmistrza, Sekretarza, Skarbnika oraz osób wydających decyzje administracyjne w imieniu Burmistrza.

¹⁶ Dz. U. Nr 14, poz. 67 ze zm.

Ustalono
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości mających wpływ na ocenę cząstkową badanego obszaru¹⁷.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Uwagi Najwyższej Izby Kontroli dotyczą złożenia przez jednego, z dwóch pracowników Urzędu, którzy podjęli działalność gospodarczą w latach 2010-2012 (I półrocze), oświadczenia o prowadzeniu tej działalności w terminie 73 dni od dnia jej podjęcia, tj. 43 dni po terminie określonym w art. 31 ust. 3 ups. W wyniku powyższego Burmistrz nie posiadał wiedzy o prowadzeniu przez podległego mu pracownika działalności gospodarczej w ww. okresie.

(dowód: akta kontroli str. 161, 165, 238-241)

Pracownik Urzędu zatrudniony na stanowisku podinspektora-kierowcy, odpowiedzialny za nieterminowe złożenie oświadczenia wyjaśnił, że spowodowane ono było niezajomością regulaminu pracy Urzędu, obligującego go do złożenia oświadczenia w terminie przewidzianym w art. 31 ust. 3 ups.

(dowód: akta kontroli str. 164)

Burmistrz wyjaśnił, że po przeprowadzeniu rozmowy z pracownikiem i przyjęciu jego wyjaśnień dotyczących przyczyn nieterminowego złożenia oświadczenia, pouczył go o obowiązku wynikającym z art. 31 ust. 3 ups oraz udzielił kary upomnienia.

(dowód: akta kontroli str. 163)

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

6. Korzystanie z prawa do określania warunków i sposobu przyznawania premii i nagród pracowniczych oraz przestrzeganie zasad obowiązujących w tym zakresie.

Opis stanu
faktycznego

W latach 2010- 2012 (I półrocze) w Urzędzie przyznano i wypłacono pracownikom łącznie 205 nagród, innych, niż nagroda jubileuszowa, na kwotę ogółem 330.869,75 zł oraz łącznie 272 premie na kwotę ogółem 129.664,62 zł. Szczegółowe dane dotyczące ww. nagród i premii przedstawiono w poniższych zestawieniach:

Zestawienie nr 6 dotyczące nagród przyznanych pracownikom jst																	
Lp.	Treść	2010					2011					2012 I połowa					2010-2012 (I poł.)
		Plan (tys. zł)	Liczba pracowników ogółem	Liczba przyznanych nagród	Liczba nagrodzonych pracowników	Wykonanie (tys. zł)	Plan (tys. zł)	Liczba pracowników ogółem	Liczba przyznanych nagród	Liczba nagrodzonych pracowników	Wykonanie (tys. zł)	Plan (tys. zł)	Liczba pracowników ogółem	Liczba przyznanych nagród	Liczba nagrodzonych pracowników	Wykonanie (tys. zł)	Wykonanie ilość / kwota nagród (tys. zł)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	wynagrodzenia ogółem	2.564	53	x	x	2.488,2	2.615,3	56	x	x	2.461,4	2.841,4	55	x	x	1.350,5	6.300,1
2	nagrody ogółem	x	53	83	45	151,3	x	56	78	48	105,6	x	55	44	44	73,9	205 / 330,8

¹⁷ Wg przyjętej przez NIK metodyki oceny

2.1.	nagrody dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru	x	1	0	0	0	x	1	0	0	0	x	1	0	0	0	0 / 0,00
2.2.	nagrody dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania	x	2	3	2	5,7	x	2	4	2	7,1	x	2	2	2	5,7	9 / 18,5
2.3	nagrody dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na kierowniczych stanowisk. urzędniczych	x	7	16	7	34,5	x	7	14	7	24,8	x	7	6	6	15,8	36 / 75,1
2.4	nagrody dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach urzędniczych	x	36	64	36	111,1	x	36	57	36	71,4	x	36	33	33	50,3	154 / 232,8
2.5	nagrody dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach asystenci i doradcy	x	0	0	0	0	x	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0 / 0,00
2.6	nagrody dla pracowników zatrudnionych na na stanowiskach pomocniczych i obsługi	x	7	0	0	0	x	10	3	3	2,2	x	9	3	3	2,2	6 / 4,4

(dowód: akta kontroli str. 242-243)

Zestawienie nr 7 dotyczące premii przyznanych pracownikom jst																	
Lp.	Treść	2010					2011					2012 I połowa					2010-2012 I połowa
		Plan (tys. zł)	Liczba pracowników ogółem	Liczba przyznanych premii	Liczba pracowników, którzy dostali premię	Wykonanie (tys. zł)	Plan (tys. zł)	Liczba pracowników ogółem	Liczba przyznanych premii	Liczba pracowników, którzy dostali premię	Wykonanie (tys. zł)	Plan (tys. zł)	Liczba pracowników ogółem	Liczba przyznanych premii	Liczba pracowników, którzy dostali premię	Wykonanie (tys. zł)	Wykonanie liczba / kwota przyznanych premii (tys. zł)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	wynagrodzenia ogółem	2.564	53	x	x	2.488,2	2.615,3	56	x	x	2.461,4	2.841,4	55	x	x	1.350,5	6.300,1
2	premie ogółem, w tym dla pracowników zatrudnionych na podstawie:	x	x	86	8	49	x	x	102	11	55,3	x	x	57	10	25,4	272 / 129,7
2.1.	wyboru	x	1	0	0	0	x	1	0	0	0	x	1	0	0	0	0 / 0,00
2.2.	powołania	x	2	0	0	0	x	2	0	0	0	x	2	0	0	0	0 / 0,00
2.3	umowy o pracę na kierowniczych stanowiskach urzędniczych	x	7	0	0	0	x	7	0	0	0	x	7	0	0	0	0 / 0,00
2.4	umowy o pracę na stanowiskach urzędniczych	x	36	12	1	9,2	x	36	12	1	8,1	x	36	6	1	3,5	30 / 20,8

2.5	premie dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach asystenci i doradcy	x	0	0	0	0	x	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0 / 0,00
2.6	premie dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi	x	7	85	7	39,9	x	10	101	10	47,1	x	9	56	9	21,9	242 / 108,9

(dowód: akta kontroli str. 244-245)

Zarządzeniem nr 26/09 Burmistrza Barcina z dnia 1 września 2009 r.¹⁸ przyjęto w Urzędzie:

- Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Barcinie, zwany dalej „regulaminem wynagradzania”,
- Regulamin przyznawania nagród Burmistrza Barcina za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej dla pracowników Urzędu Miejskiego w Barcinie, zwany dalej „regulaminem przyznawania nagród”, stanowiący załącznik nr 5 do regulaminu wynagradzania,
- Regulamin premiowania dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi w Urzędzie Miejskim w Barcinie, zwany dalej „regulaminem premiowania”, stanowiący załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania.

(dowód: akta kontroli str. 246-258, 303-328)

W regulaminie przyznawania nagród określono warunki i tryb przyznawania nagród, w tym przewidziano zawiadomienie pracownika na piśmie o przyznaniu nagrody. Warunki przyznania nagrody powiązane z oceną okresową pracownika. Zasady przyznawania i wypłacania nagród, określone w regulaminie wynagradzania skonsultowano ze związkami zawodowymi działającymi w Urzędzie. Pracownikom Urzędu umożliwiono zapoznanie się z ww. zasadami i warunkami, poprzez publikację zarządzenia nr 26/09 Burmistrza Barcina z dnia 1 września 2009 r. w Biuletynie Informacji Publicznej oraz wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu.

(dowód: akta kontroli str. 246-252, 289-292, 303)

Badanie przestrzegania regulaminu przyznawania nagród w zakresie zasad nagradzania pracowników na stanowiskach urzędniczych, przeprowadzone na wybranej losowo próbie 15 przyznanych nagród wykazało, że przestrzegano zasad, trybu oraz warunków nagradzania, a pracownicy zostali każdorazowo powiadomieni na piśmie o przyznaniu nagrody, co potwierdzili podpisem.

(dowód: akta kontroli str. 259-288, 289-290)

Ustalono
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

7. Określanie warunków wynagradzania pracowników oraz przestrzeganie zasad obowiązujących w tym zakresie.

Opis stanu
faktycznego

Zrealizowane w Urzędzie w latach 2010, 2011 i 2012 (I półrocze) wydatki na wynagrodzenia wyniosły łącznie 6.300.121,18 zł i nie były w poszczególnych

¹⁸ w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Barcinie

okresach wyższe od kwot wydatków na wynagrodzenia określonych w planach finansowych Urzędu na te lata. Szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń pracowników Urzędu w latach 2010- 2012 (I półrocze) przedstawiono w poniższym zestawieniu:

Zestawienie nr 8 dotyczące wynagrodzeń pracowników jednostki samorządu terytorialnego (tys. zł)														
Lp	Treść	2010				2011				2012 I połowa				2010-2012 I połowa
		plan po zmianach	wykonanie	Liczba pracowników ogółem	4:3 %	plan po zmianach	wykonanie	Liczba pracowników ogółem	8:7 %	plan po zmianach	wykonanie	Liczba pracowników ogółem	12:11 %	wykonanie
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Wydatki/ ogółem	68.947,8 ¹⁹	62.200,8	53	90	24.894,7	22.689,7	56	91	22.926,3	8.630,8	55	37,6	93.521,3
1.1.	Wynagrodzenia ogółem (prezentowane zgodnie z art. 236 ufp ust. 3, pkt 1 lit. a)	2.564	2.488,2	53	97	2.615,3	2.461,4	56	94	2.841,4	1.350,5	55	47,5	6.300,1
1.1.1.	Udział % wynagrodzeń w wydatkach ogółem	3,7	4	x	108	10,5	10,9	x	103,8	12,4	15,6	x	125,8	6,7
1.2.	Wynagrodzenia osób na stanowiskach kierowniczych urzędniczych	x	871,6	10	x	x	922,9	10	x	x	506	10	x	2.300,5
1.3	Wynagrodzenia osób na pozostałych stanowiskach urzędniczych	x	1.421,8	36	x	x	1.304,8	36	x	x	704	36	x	3.430,6
1.4.	Wynagrodzenia osób na stanowiskach doradcy	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1.5	Wynagrodzenia osób na stanowiskach asystentów	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1.6.	Wynagrodzenia osób na stanowiskach pomocniczych i obsługi	x	194,9	7	x	x	233,7	10	x	x	140,4	9	x	569
2.	Wydatki na PFRON	46	40,5	x	88	44	43,6	x	99	72	33,1	x	45,9	117,2

(dowód: akta kontroli str. 293-294)

W przyjętym w Urzędzie regulaminie wynagradzania określone zostały:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych w ramach poszczególnych grup zawodowych, tj.: stanowisk urzędniczych, w tym kierowniczych oraz stanowisk pomocniczych i obsługi, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, uwzględniające minimalne wymagania kwalifikacyjne określone w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania;
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w ramach poszczególnych grup zawodowych.

(dowód: akta kontroli str. 303-328)

¹⁹ Wydatki ogółem plan i wykonanie za rok 2010 dotyczą gminy Barcin, za lata 2011 i 2012 dotyczą Urzędu Miejskiego w Barcinie.

Analiza przestrzegania w Urzędzie regulaminu wynagradzania, przeprowadzona na dobranej losowo próbie 20 pracowników Urzędu, w tym zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania, wykazała, że:

- kwalifikacje pracowników, w tym dotyczące wykształcenia i umiejętności zawodowych oraz stażu pracy spełniały minimalne wymagania kwalifikacyjne określone w regulaminie wynagradzania oraz w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania;
- wynagrodzenie zasadnicze wszystkich objętych badaniem pracowników Urzędu, określone w umowach o pracę i aneksach do tych umów nie było niższe niż określone w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania oraz było zgodne z poziomem określonym w regulaminie wynagradzania.

(dowód: akta kontroli str. 295-302, 329-364, 365)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

8. Określanie warunków uczestnictwa pracowników w przedsięwzięciach mających na celu podnoszenie poziomu ich wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz przestrzeganie zasad obowiązujących w tym zakresie.

Opis stanu
faktycznego

W latach 2010 – 2012 (I półrocze) pracownicy Urzędu zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych oraz stanowiskach pomocniczych i obsługi, uczestniczyli w podnoszeniu poziomu wiedzy i kwalifikacji zawodowych w różnych formach. Przeprowadzono łącznie 149 szkoleń, 1 kurs i 3 seminaria. Szczegółowe dane dotyczące liczby i form podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Urzędu przedstawiono w poniższym zestawieniu:

Zestawienie nr 9 – dane o liczbie i formach podnoszenia kwalifikacji przez pracowników Urzędu													
Lp.	Wyszczególnienie	2010				2011				2012 I połowa			
		Formy podnoszenia wiedzy i kwalifikacji				Formy podnoszenia wiedzy i kwalifikacji				Formy podnoszenia wiedzy i kwalifikacji			
		Kursy	Seminarium	Studia podyplomowe	Szkolenia	Kursy	Seminarium	Studia podyplomowe	Szkolenia	Kursy	Seminarium	Studia podyplomowe	Szkolenia
1.	Liczba form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w których uczestniczyli pracownicy Urzędu	1	3	-	73	-	-	-	59	-	-	-	17
1.1	Dane dla całego Urzędu	1	3	-	73	-	-	-	59	-	-	-	17
1.2	Burmistrz	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
1.3	Zastępca burmistrza	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-
1.4	Skarbnik	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-
1.5	Sekretarz	-	-	-	3	-	-	-	4	-	-	-	-
1.6	Pozostałe kierownicze stanowiska urzędnicze	-	1	-	4	-	-	-	9	-	-	-	-
1.7	Pozostałe stanowiska urzędnicze	1	2	-	62	-	-	-	37	-	-	-	17
1.8	Doradcy i asystenci	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.9	Stanowiska pomocnicze i obsługi	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-

(dowód: akta kontroli str. 368-369)

W planach finansowych Urzędu na lata 2010, 2011 i 2012 przewidziano środki finansowe na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji zawodowych pracowników w wysokości, odpowiednio: 20, 22 i 23 tys. zł. Wykonanie wydatków w ww. zakresie wyniosło, odpowiednio: 24,4, 19,5 oraz 5 tys. zł (w I połowie 2012 r.) i w stosunku do planu pierwotnego stanowiło, odpowiednio: 122,12%, 88,68% i 21,93%.

(dowód: akta kontroli str. 370-372)

Badanie, obowiązujących w Urzędzie zasad uczestnictwa w formach podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych, przeprowadzone na próbie 12 odbytych przez pracowników Urzędu szkoleń, wykazało, że przyjęte w Urzędzie procedury były przestrzegane. Podnoszenie wiedzy i kwalifikacji zawodowych przez objętych badaniem pracowników było związane z aktualnym lub przyszłym zakresem ich obowiązków. Nie stwierdzono przypadków zawarcia z ww. pracownikami pisemnych umów określających prawa i obowiązki stron w zw. z ich uczestnictwem w odbytych szkoleniach. Koszty szkoleń ponosił pracodawca.

(dowód: akta kontroli str. 370-372, 373-380, 381-416, 417-420)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

9. Rozpatrywanie skarg skierowanych do kierownika urzędu w zakresie spraw ujętych w ustawie o pracownikach samorządowych.

Opis stanu
faktycznego

W latach 2010 – 2012 (I półrocze) w Urzędzie prowadzono ewidencję skarg i wniosków, zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego²⁰, zwaną dalej „kpa”.

(dowód: akta kontroli str. 426-429)

W ww. okresie do Burmistrza wpłynęła jedna skarga w sprawie przestrzegania przepisów ups, dotycząca sposobu zachowania się pracownika Urzędu w relacji służbowej ze skarżącym. Burmistrz uznał ww. skargę za zasadną, rozpatrzył ją w terminie przewidzianym w art. 237 § 1 kpa oraz powiadomił skarżącego o sposobie załatwienia skargi, zgodnie z art. 237 § 3 kpa.

(dowód: akta kontroli str. 430-436)

W okresie objętym kontrolą nie stwierdzono przypadków rozpatrywania skarg złożonych przez pracowników Urzędu do innych jednostek na działania związane z polityką kadrową w Urzędzie.

(dowód: akta kontroli str. 438)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze.

²⁰ Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 ze zm.

IV. Uwagi i wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli²¹, wnosi o:

1. Zamieszczanie w umowach o pracę zawieranych z osobami zatrudnianymi po raz pierwszy na stanowiskach urzędniczych klauzuli o możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.
2. Podjęcie działań organizacyjnych w celu zapewnienia terminowości składania przez pracowników Urzędu, podejmujących działalność gospodarczą oświadczeń o prowadzeniu tej działalności.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Bydgoszczy.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni 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.

Bydgoszcz

....., dnia

miejsowość

data

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Bydgoszczy

Kontroler
Andrzej Grzymysławski
starszy inspektor kontroli państwowej

Dyrektor
Jarosław Wenderlich

.....
podpis

.....
podpis

²¹ Dz. U. z 2012 r., poz.82