



WOJEWODA WIELKOPOLSKI

Poznań, 5 grudnia 2024 r.

KN-IV.431.28.2024

Pani
Dominika Kmet
Wielkopolski Wojewódzki Lekarz Weterynarii
ul. Grunwaldzka 250
60-166 Poznań

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Dane identyfikacyjne.

Zakres kontroli <i>(w tym: podstawa prawna, okres objęty kontrolą)</i>	Przedmiotem kontroli była ocena wybranych zagadnień z zakresu realizacji polityki kadrowej względem członków korpusu służby cywilnej. Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie ¹ , w związku z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej ² . Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2023 r. do 16 października 2024 r.
Jednostka kontrolowana	Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Poznaniu, ul. Grunwaldzka 250, 60-166 Poznań ³ .
Kontrolerzy	Anna Stanisławska – inspektor wojewódzki z Wydziału Kontroli Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu, upoważnienie Wojewody Wielkopolskiego nr 273/24 z 17 września 2024 r.
Data rozpoczęcia i zakończenia czynności kontrolnych	Kontrolę przeprowadzono w okresie: od 18 września do 16 października 2024 r.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Wielkopolski Wojewódzki Lekarz Weterynarii: - Andrzej Żarnecki - w okresie od 23 lutego 2016 r. do 7 czerwca 2024 r., - Dominika Kmet - od 7 czerwca 2024 r.

(akta kontroli: str. 2-8)

Na podstawie art. 47 ustawy o kontroli w administracji rządowej, przekazuję niniejsze wystąpienie pokontrolne.

II. Ocena kontrolowanej działalności, ze wskazaniem ustaleń, na których została oparta.

Wojewoda Wielkopolski ocenia pozytywnie, pomimo stwierdzonych nieprawidłowości, realizację wybranych zagadnień z zakresu realizacji polityki kadrowej względem członków korpusu służby cywilnej.

Ocenę uzasadnia w szczególności:

- określenie przez Wielkopolskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii⁴ wewnętrznych procedur naboru do służby cywilnej,
- upowszechnianie informacji o wolnych stanowiskach pracy zgodnie z art. 28 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁵, zwanej dalej „ustawą”,
- sporządzanie protokołów z przeprowadzonych naborów zgodnie z przepisami ustawy,

¹ Dz. U. z 2023 r. poz. 190.

² Dz. U. z 2020 r. poz. 224.

³ Zwany dalej „Inspektoratem”.

⁴ Zwanego dalej „WWLW”.

⁵ Dz. U. z 2024 r. poz. 409.

- nawiązywane stosunków pracy z kandydatami wyłonionymi w naborach do służby cywilnej zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego.

Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Poznaniu jest państwową jednostką budżetową wchodzącą w skład zespolonej administracji rządowej w województwie. Inspektorat swoje zadania wykonywał na podstawie ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. o Inspekcji Weterynaryjnej⁶ oraz Statutu⁷. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w Inspektoracie należą do korpusu służby cywilnej.

Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu realizacji polityki kadrowej względem członków korpusu służby cywilnej, tj.:

- zgodność wewnętrznych procedur naboru kandydatów do służby cywilnej ze „Standardami zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”, stanowiącymi załącznik do zarządzenia Nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej⁸, zwanymi dalej „Standardami”,
- zgodność działania WWLW z przepisami ustawy i regulacjami wewnętrznymi Inspektoratu w zakresie prowadzenia naborów na wolne stanowiska pracy w służbie cywilnej,
- sposoby weryfikowania spełniania przez osoby zatrudnione w służbie cywilnej wymogów, o których mowa w art. 4 ustawy,
- nawiązywanie stosunków pracy z kandydatami wyłonionymi w naborach.

Zarządzeniem nr 26/2015 z dnia 6 listopada 2015 r.⁹ WWLW określił wewnętrzne procedury naboru do służby cywilnej, co było zgodne z cz. III. „Nabór, zatrudnienie i wprowadzenie do pracy” pkt 2 ppkt 1 Standardów.

(akta kontroli: str. 34-61)

W kontrolowanym okresie w Inspektoracie wszczęto 23 nabory na wolne stanowiska w służbie cywilnej, w tym 16 w 2023 r. i 7 w 2024 r., z czego 18 (tj. ok. 78%) zostało zakończonych wyborem kandydatki/kandydata. W pozostałych przypadkach nie dokonano wyboru osoby do zatrudnienia, z powodów: niespełniania przez kandydatów wymagań

⁶ Dz. U. z 2024 r. poz. 12.

⁷ Zarządzenie nr 333/10 Wojewody Wielkopolskiego z dnia 24 czerwca 2010 r.

⁸ zmienionego zarządzeniem Nr 7 Szefa Służby Cywilnej z dnia 16 grudnia 2020 r.

⁹ w sprawie wprowadzenia „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu”, zmienionym zarządzeniami WWLW: nr 7/2016 z dnia 16 marca 2016 r. wprowadzającym zmiany do Zarządzenia nr 26/2015 z dnia 06.11.2015 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu”, nr 27/2016 z dnia 21 października 2016 r. w sprawie zmiany załącznika nr 1 do „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu” wprowadzonego zarządzeniem nr 26/2015 z dnia 6 listopada 2015 r., nr 31/2017 z dnia 29 grudnia 2017 r. wprowadzającym zmiany do Zarządzenia nr 26/2015 z 6 listopada 2015 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu”, nr 18/2018 z dnia 11 września 2018 r. zmieniającym załącznik nr 4 do Zarządzenia nr 26/2015 z 6 listopada 2015 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu” oraz nr 11/2021 z dnia 28 kwietnia 2021 r. w sprawie zmiany załącznika nr 4 do Zarządzenia nr 26/2015 z dnia 06 listopada 2015 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu”.

formalnych, braku ofert, anulowania naboru¹⁰, nieprzystąpienia kandydatki do rozmowy kwalifikacyjnej, niezaliczenia drugiego etapu naboru przez kandydatów.

(akta kontroli: str. 62-63)

Szczegółowym badaniem objęto 12 naborów wszczętych w kontrolowanym okresie (tj. ok. 52%), z tego: 7 z 2023 r. i 5 z 2024 r.

(akta kontroli: str. 346)

WWLW upowszechniał informacje o wolnych stanowiskach pracy przez umieszczenie ogłoszenia o naborze w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie Inspektoratu, w Biuletynie Informacji Publicznej Inspektoratu, zwanym dalej „Biuletynem Inspektoratu”, oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, zwanym dalej „Biuletynem Kancelarii”, co było zgodne z art. 28 ust. 1 ustawy. Termin do składania dokumentów, określony w ogłoszeniach o naborze, był nie krótszy niż 10 dni, a dla ogłoszeń o naborze w celu zastępstwa nieobecnego członka korpusu służby cywilnej – 5 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie Kancelarii, co było zgodne z art. 28 ust. 3 ustawy.

(akta kontroli: str. 64-68, 70-79, 81-84, 90-115, 117-125, 127-149, 153-157, 159-182, 346)

W celu weryfikacji spełniania przez kandydatów kryteriów, o których mowa w art. 4 pkt 1-4 ustawy, od kandydatów wymagano złożenia dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje oraz oświadczeń o posiadaniu obywatelstwa polskiego, korzystaniu z pełni praw publicznych i nieskazaniu prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. W odniesieniu do sposobów sprawdzenia, czy osoba zatrudniana w Inspektoracie cieszy się nieposzlakowaną opinią, o której mówi art. 4 pkt 5 ustawy, Zastępca WWLW w złożonych wyjaśnieniach podała, że „weryfikacja spełnienia przez osoby zatrudniane oraz przed nawiązaniem stosunku pracy w Wojewódzkim Inspektoracie (...) wymogu określonego w art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej nie jest dokumentowana, ponieważ nie ma [on – przyp.] obiektywnego charakteru. Odwołuje się on do pewnych wartości o charakterze moralno-etycznym, co czyni ocenę spełnienia tego wymogu przez kandydata za utrudnioną. Ustawa o służbie cywilnej nie normuje przy tym, kto i w jaki sposób stwierdza, że kandydat spełnia ten warunek”.

(akta kontroli: str. 66, 78, 83, 98, 103-104, 109, 114, 129-130, 142, 156, 161-162, 173-174, 331)

W naborach objętych badaniem komisje powołane przez WWLW wyłoniły od jednego do pięciu najlepszych kandydatów, spełniających w ocenie komisji wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, co było zgodne z art. 29a ust. 1 ustawy.

(akta kontroli: str. 150-151, 346)

Z przeprowadzonych naborów sporządzono protokoły, zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy.

(akta kontroli: str. 150-151, 346)

We wszystkich zbadanych sprawach, zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy, WWLW niezwłocznie po przeprowadzeniu naboru upowszechniał informację o jego wyniku przez umieszczenie ww. informacji w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie Inspektoratu, w Biuletynie Inspektoratu oraz w Biuletynie Kancelarii. WWLW zatrudnił kandydatki i kandydatów

¹⁰ z powodu konieczności skorygowania ogłoszenia o naborze opublikowanego w BIP Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Skorygowane ogłoszenie zostało opublikowane pod nowym numerem.

wyłonionych w naborach na podstawie umowy o pracę na czas określony, tj. zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy.

(akta kontroli: str. 85-87, 346)

Prowadzenie spraw związanych z nawiązywaniem, trwaniem i ustaniem stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej należało do zadań działu do spraw kadr, funkcjonującego w strukturze Zespołu do spraw Administracyjnych. Opracowywanie i zamieszczanie ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy i prowadzonych naborach na stronie podmiotowej Inspektoratu oraz w Biuletynie Informacji Publicznej przypisano do zadań pracowników zatrudnionych na stanowiskach głównego specjalisty, nad którymi nadzór sprawował odpowiednio Kierownik Zespołu ds. Administracyjnych albo pracownik koordynujący zadania działu do spraw kadr.

(akta kontroli: str. 9-33)

IV. Stwierdzone nieprawidłowości.

1. Wewnętrzne procedury naboru, obowiązujące w Inspektoracie¹¹, nie spełniały obligatoryjnych wymogów, określonych w Standardach w zakresie zapewnienia, aby:

- a) wskazać w ogłoszeniu o naborze, że data nadania dokumentów decyduje o tym, czy kandydat złożył je w terminie (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. f Standardów).

(akta kontroli: str. 34-61)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępca WWLW podała, że „zarówno wewnętrzna procedura naboru Wojewódzkiego Inspektoratu (...) jak i ogłoszenie o naborze zawierają zapis, że data nadania dokumentów decyduje o tym, czy kandydat złożył je w terminie (...)”.

(akta kontroli: str. 325-326)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ zgodnie ze Standardami, wewnętrzna procedura naboru powinna zapewniać, aby ogłoszenia o naborach zawierały ww. informację, natomiast w § 10 „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu”, zwanej dalej „Procedurą naboru” wymieniono jedynie poniższe obligatoryjne elementy ogłoszenia o wolnym stanowisku: 1) nazwa i adres urzędu; 2) określenie stanowiska pracy, 3) wymagania związane ze stanowiskiem pracy zgodnie z opisem danego stanowiska ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe; 4) zakres zadań wykonywanych na stanowisku pracy, 6) informację czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Inspektoracie wynosił mniej lub więcej niż 6%, 7) wskazanie wymaganych dokumentów i skutków braku i błędów w składanych dokumentach; 8) termin i miejsce składanych dokumentów. W świetle Standardów, istnienie prawidłowej w tym zakresie praktyki dotyczącej formułowania treści ogłoszeń oraz zawarcie w procedurze regulacji, zgodnie z którą data nadania dokumentów decyduje o tym, czy kandydat złożył je w terminie, należy uznać za niewystarczające.

(akta kontroli: str. 34-61)

- b) sprawdzić wszystkie wymagania określone w ogłoszeniu o naborze, za pomocą adekwatnych metod i technik, które pozwalają na obiektywną ocenę (cz. III pkt 2

¹¹ Zarządzenie nr 26/2015 Wielkopolskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii z dnia 6 listopada 2015 r. w sprawie wprowadzenia „Procedury naboru na stanowiska pracy w służbie cywilnej w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Poznaniu” i zarządzenia zmieniającego.

ppkt 2 lit. i Standardów). Procedura naboru w § 18 ust. 4 zawierała zapis, zgodnie z którym „w sytuacji, gdy przygotowanie i doświadczenie zawodowe kandydatów nie wymaga przeprowadzenia sprawdzianu wiedzy i/lub umiejętności i/lub istnieją trudności z pozyskaniem kandydatów na dane stanowisko, można odstąpić od powyższego etapu procedury lub jego części”.

(akta kontroli: str. 34-61)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępca WWLW podała, że „zapis w § 18 ust. 4 Procedury naboru (...) nie wyklucza zapisu ujętego w obligatoryjnych standardach w części III pkt 2 podpunkt 2 lit. i Zarządzenia nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. Wymagania niezbędne i dodatkowe oraz kompetencje miękkie (np. komunikacja czy umiejętność pracy w zespole) są weryfikowane podczas rozmowy kwalifikacyjnej i oceniane w zakresie autoprezentacji, o czym mowa w § 18 ust. 3 lit. c (II etap rozmowa kwalifikacyjna) [Procedury naboru – przyp.]”.

(akta kontroli: str. 336-337)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ rozmowa kwalifikacyjna nie jest adekwatną metodą, pozwalającą na obiektywną ocenę posiadania przez kandydata niektórych umiejętności wymaganych w naborach prowadzonych w Inspektoracie, w szczególności związanych z obsługą komputera. Zgodnie z treścią ogłoszeń o naborach prowadzonych w Inspektoracie w badanym okresie, na 12 przypadków poddanych badaniu: w 6 przypadkach wymagano umiejętności obsługi pakietu Office, w 3 przypadkach obsługi systemu TREZOR, a w 2 obsługi komputera i znajomości metod statystycznych.

(akta kontroli: str. 64, 76, 106, 111, 127, 139, 153)

- c) wybierać kandydatów wyłącznie w oparciu o wymagania określone w ogłoszeniu o naborze (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. j Standardów).

(akta kontroli: str. 34-61)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępca WWLW podała, że „wewnętrzna procedura naboru Wojewódzkiego Inspektoratu (...) zawiera wskazanie, że wybierani są kandydaci wyłącznie w oparciu o wymagania określone w ogłoszeniu – § 16 ust. 1, 2, 3, 4 oraz § 17 pkt. 4. Zarządzenia nr 26/2015 Wielkopolskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii z dnia 6 listopada 2015 r.”

(akta kontroli: str. 326)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ zapisy § 16 Procedury naboru dotyczą czynności dokonywanych w celu analizy formalnej i sprawdzenia kompletności dokumentów złożonych przez kandydatów, natomiast § 17 ust. 4 stanowi, że do udziału w pierwszym etapie postępowania kwalifikacyjnego zapraszani są wszyscy kandydaci spełniający wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze. Regulacja, zgodnie z którą w pierwszym etapie postępowania kwalifikacyjnego mogą uczestniczyć wszyscy kandydaci spełniający wymagania formalne nie wyczerpuje obowiązku określonego w cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. j Standardów, tj. zapewnienia w wewnętrznych procedurach naboru dokonywania wyboru kandydata wyłącznie w oparciu o wymagania określone w ogłoszeniu o naborze.

(akta kontroli: str. 34-61)

- d) wyrównywać szanse w naborze osób ze szczególnymi potrzebami, np. w miarę możliwości: umożliwić im korzystanie z własnych urządzeń i rozwiązań

wspomagających ich pracę (np. pomoc asystenta lub trenera pracy), dostosować materiały używane podczas naboru do ich potrzeb (np. większa czcionka w materiałach drukowanych), zwiększyć czas poszczególnych metod i technik adekwatnie do ich potrzeb (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. I Standardów).

(akta kontroli: str. 34-61)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępcy WWLW podała, że „w każdym ogłoszeniu o naborze zawarte są informacje o dostępności, m.in. o następującej treści: «Do składania ofert zachęcamy również osoby ze szczególnymi potrzebami», (...) «Dostosowujemy materiały używane podczas naboru do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami (np. większa czcionka w materiałach drukowanych)» (...)”.

(akta kontroli: str. 326)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ zgodnie z cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. I Standardów wyrównywanie szans w naborze osób ze szczególnymi potrzebami powinno zostać zapewnione w wewnętrznych procedurach naboru. W świetle ww. przepisów, istnienie prawidłowej w tym zakresie praktyki, dotyczącej formułowania treści ogłoszeń o naborze należy uznać za niewystarczające.

- e) w miarę możliwości informować kandydatów o niezakwalifikowaniu do kolejnego etapu naboru (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. m Standardów).

(akta kontroli: str. 34-61)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępcy WWLW podała, że „w miarę możliwości kandydaci są informowani telefonicznie o niezakwalifikowaniu do kolejnego etapu naboru”.

(akta kontroli: str. 326)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ zgodnie z cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. m Standardów informowanie (w miarę możliwości) kandydatów o niezakwalifikowaniu do kolejnego etapu naboru powinno zostać zapewnione w wewnętrznych procedurach naboru. W świetle ww. przepisów, istnienie prawidłowej w tym zakresie praktyki, należy uznać za niewystarczające.

2. Pięć ogłoszeń o naborach, opublikowanych w BIP Kancelarii¹² zawierało wymagania niezgodne z opisami stanowisk pracy, co było sprzeczne z art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy oraz § 10 pkt 3 Procedury naboru, zgodnie z którymi ogłoszenie o naborze powinno zawierać wymagania związane ze stanowiskiem pracy zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe.

(akta kontroli: str. 34-61, 64, 111, 127, 139, 171-172, 186, 191, 197, 201)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępcy WWLW, odnosząc się do niezgodności wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego, zawartych w ogłoszeniach o naborze¹³ z opisami stanowisk pracy, podała, że „opisy stanowisk sporządzane są zgodnie z Zarządzeniem nr 1 z dnia 7 stycznia 2011 r. oraz Zarządzeniem nr 57 z dnia 24 lipca 2015 r. Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej. Doświadczenie zawodowe (długość w miesiącach lub latach) wynika z wartościowania stanowiska pracy i określane jest zapisem

¹² pod numerami: 117037, 131887, 132521, 133275, 142295.

¹³ Opublikowanych w BIP KPRM pod numerami: 117037, 131887, 132521, 133275.

np. «powyżej 1,5 roku» W BIP KPRM nie ma możliwości w doświadczeniu zawodowym odzwierciedlenia zapisu «powyżej», tylko przez zaznaczenie pola «co najmniej w latach i miesiącach»¹⁴. Następnie Zastępca WWLW, odnosząc się do niezgodności wymagań dotyczących obsługi komputera i metod statystycznych, zawartych w ogłoszeniu o naborze¹⁴ podała, że „przyczyna niezgodności wymagania określonego w ogłoszeniu o naborze (...) z opisem stanowiska pracy wynika z pominięcia przez nieuwagę przy wprowadzaniu tego zapisu w ogłoszeniu BIP KPRM”.

(akta kontroli: str. 339-340)

3. Ogłoszenie o naborze, opublikowane w BIP Inspektoratu¹⁵ i umieszczone w siedzibie Inspektoratu zawierało wymagania niezgodne z opisem stanowiska pracy, co było sprzeczne z art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy oraz § 10 pkt 3 Procedury naboru, zgodnie z którymi ogłoszenie o naborze powinno zawierać wymagania związane ze stanowiskiem pracy zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe.

(akta kontroli: str. 144, 197)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępca WWLW podała, że „(...) w BIP KPRM nie ma możliwości w doświadczeniu zawodowym odzwierciedlenia zapisu «powyżej», tylko przez zaznaczenie pola «co najmniej w latach i miesiącach», w związku z tym ogłoszenie (...) odzwierciedlało zapis z ogłoszenia opublikowanego w BIP KPRM”.

(akta kontroli: str. 340)

4. Informacja o wyniku naboru¹⁶ opublikowana w BIP Inspektoratu i umieszczona w siedzibie Inspektoratu nie zawierała miejsca zamieszkania wybranej kandydatki, w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego, co było niezgodne z art. 31 ust. 2 pkt 3 ustawy.

(akta kontroli: str. 85)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępca WWLW podała, że „informacja (...) o wyniku naboru (...) nie zawierała miejsca zamieszkania kandydatki wyłonionej w wyniku naboru, z uwagi na interpretację zapisu art. 1 ust. 15 ustawy z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw”.

(akta kontroli: str. 336)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ w dniu zamieszczenia ww. informacji o wyniku naboru¹⁷ obowiązywał art. 31 ust. 2 pkt 3 ustawy w brzmieniu: „informacja, o której mowa w ust. 1 [tj. informacja o wyniku naboru – przyp.] zawiera (...) imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego”. Zgodnie z art. 15 pkt 2 ustawy z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw¹⁸, na dzień zamieszczenia ww. informacji, przepis art. 1 pkt 15, zmieniający brzmienie art. 31 ust. 2 pkt 3 ustawy nie wszedł w życie.

5. Cztery wnioski o wszczęcie procedury naboru¹⁹ nie zawierały wszystkich wymaganych elementów, określonych we wzorze ww. wniosku, stanowiącym załącznik nr 2

¹⁴ Opublikowanym w BIP KPRM pod numerem 142295.

¹⁵ pod numerem AD-K.210.2.2024/133275.

¹⁶ Informacja o wyniku naboru na ogłoszenie nr AD-K.210.11.2023/ 121334 z 3 lipca 2023 r.

¹⁷ tj. 3 lipca 2023 r.

¹⁸ Dz. U. z 2023 r. poz. 1195.

¹⁹ z 6 marca 2023 r., z 3 kwietnia 2023 r., z 21 grudnia 2023 r., z 7 maja 2024 r.

do Procedury naboru, tj. preferowanego trybu przeprowadzenia naboru²⁰, nazwy stanowiska, na które miał być przeprowadzony nabór²¹, przewidywanego okresu nieobecności²².

(akta kontroli: str. 34-61, 69, 80, 116, 158)

W złożonych wyjaśnieniach Zastępca WWLW podała, że „wnioski o wszczęcie procedury naboru nie zawierały: a) nabór nr (...) wskazanie trybu przeprowadzenia naboru – nieumyślne przeoczenie przez Kierownika Zespołu (...); b) nabór nr (...) nazwa stanowiska – nieumyślne przeoczenie (...) przez Kierownika Zespołu (...); c) nabór nr (...) wskazanie trybu przeprowadzenia naboru – nieumyślne przeoczenie przez Kierownika Zespołu (...); d) nabór nr (...) nazwa stanowiska – nieumyślne przeoczenie (...) przez Kierownika Zespołu (...). Przewidywany okres nieobecności jest trudny do określenia przez kierownika komórki organizacyjnej, który składa wniosek o wszczęcie procedury naboru, ze względu na różne okresy zwolnień lekarskich, dlatego okres ten uzupełniany jest w ogłoszeniu o naborze przez dział ds. kadr”.

(akta kontroli: str. 337)

Podany w złożonych wyjaśnieniach argument, dotyczący niezawierania we wniosku o wszczęcie procedury naboru przewidywanego okresu nieobecności nie znajduje uzasadnienia, ponieważ ze wzoru ww. wniosku, stanowiącego załącznik nr 2 do Procedury naboru jednoznacznie wynika obowiązek podania ww. okresu, w przypadku wnioskowania o wszczęcie naboru z powodu konieczności zastępstwa pracownika.

(akta kontroli: str. 34-61)

6. WWLW zatrudnił²³ w Inspektoracie osobę, która zgodnie z otrzymanymi przez WWLW informacjami, w tym Informacją o wynikach kontroli Głównego Lekarza Weterynarii z 23 października 2023 r.²⁴, stosowała mobbing wobec pracowników. Zatrudnienie ww. osoby było niezgodne z art. 4 pkt 5 ustawy, który stanowi, że w służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która cieszy się nieposzlakowaną opinią. Ponadto 11 czerwca 2024 r. do Inspektoratu wpłynęło pismo Wojewody Wielkopolskiego, przekazujące dokumenty dotyczące przedmiotowej sprawy, w tym kopię sprawozdania Głównego Lekarza Weterynarii z ww. kontroli. Do dnia zakończenia kontroli stosunek pracy z ww. osobą nie został rozwiązany.

(akta kontroli: str. 139-152, 222-312, 321)

W złożonych wyjaśnieniach WWLW podała, że „ówczesny Wielkopolski Wojewódzki Lekarz Weterynarii uznał, że kandydatka spełniła wszystkie wymagania formalne zawarte w ogłoszeniu o naborze (...) oraz przeszła z wynikiem pozytywnym procedurę naboru. Nie otrzymał żadnej informacji w zakresie ewentualnego skazania prawomocnym wyrokiem sądu ww. pracownika. Wielkopolski Wojewódzki Lekarz Weterynarii nie posiada wiedzy, jakie działania zostały podjęte przez ówczesnego Wielkopolskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii”.

(akta kontroli: str. 345)

Ponadto Zastępca WWLW w złożonych wyjaśnieniach podała, że „Wielkopolski Wojewódzki Lekarz Weterynarii w związku z pismem otrzymanym od Wojewody

²⁰ Dot. wniosków: z 6 marca 2023 r. i z 21 grudnia 2023 r.

²¹ Dot. wniosków: z 3 kwietnia 2023 r. i z 7 maja 2024 r.

²² Dot. wniosku z 7 maja 2024 r.

²³ Na podstawie umowy o pracę z 7 marca 2024 r.

²⁴ Znak ZK.0900.1.10.2023 (data wpływu do Inspektoratu: 24 października 2023 r.).

Wielkopolskiego, w celu weryfikacji spełniania wymogu, o którym mowa w art. 4 pkt 5 ustawy (...) przez osobę zatrudnioną w Wojewódzkim Inspektoracie (...) w wyniku naboru nr (...) zwrócił się do Głównego Lekarza Weterynarii z zapytaniem, czy zostało skierowane do Prokuratury (...) zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa przez ww. osobę. Z posiadanych informacji wynika, że sprawa prowadzona jest przez Prokuraturę (...). Wielkopolski Wojewódzki Lekarz Weterynarii nie otrzymał informacji w zakresie ewentualnego skazania ww. pracownika”.

(akta kontroli: str. 342-343)

Podane w złożonych wyjaśnieniach argumenty nie znajdują uzasadnienia, ponieważ przepisy ustawy nie wymagają dodatkowego potwierdzenia przez prokuraturę lub sąd niespełniania przez osobę zatrudnioną w korpusie służby cywilnej kryterium, o którym mowa w art. 4 pkt 5 ustawy. W przedmiotowej sprawie została udokumentowana, w szczególności przez organ administracji publicznej, opinia nieposiadająca cechy określonej w art. 4 pkt 5 ustawy, dotycząca osoby zatrudnionej w Inspektoracie.

(akta kontroli: str. 139-152, 222-312)

V. Zalecenia i wnioski.

Biorąc pod uwagę ocenę zawartą w niniejszym wystąpieniu pokontrolnym wnoszę o:

1. Dostosowanie wewnętrznych procedur naboru, obowiązujących w Inspektoracie do obligatoryjnych wymogów, określonych w Standardach, w zakresie zapewnienia w treści ww. procedur, aby:
 - a) wskazać w ogłoszeniu o naborze, że data nadania dokumentów decyduje o tym, czy kandydat złożył je w terminie (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. f Standardów),
 - b) sprawdzić wszystkie wymagania określone w ogłoszeniu o naborze, za pomocą adekwatnych metod i technik, które pozwalają na obiektywną ocenę (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. i Standardów),
 - c) wybierać kandydatów wyłącznie w oparciu o wymagania określone w ogłoszeniu o naborze (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. j Standardów),
 - d) wyrównywać szanse w naborze osób ze szczególnymi potrzebami, np. w miarę możliwości: umożliwić im korzystanie z własnych urządzeń i rozwiązań wspomagających ich pracę (np. pomoc asystenta lub trenera pracy), dostosować materiały używane podczas naboru do ich potrzeb (np. większa czcionka w materiałach drukowanych), zwiększyć czas poszczególnych metod i technik adekwatnie do ich potrzeb (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. l Standardów),
 - e) w miarę możliwości informować kandydatów o niezakwalifikowaniu do kolejnego etapu naboru (cz. III pkt 2 ppkt 2 lit. m Standardów).
2. Upowszechnianie informacji o wynikach naborów, zawierających wszystkie dane określone w art. 31 ust. 2 ustawy.
3. Wszczynianie procedur naboru na podstawie wniosków złożonych zgodnie z wewnętrznymi procedurami naboru, obowiązującymi w Inspektoracie, w szczególności zawierających wszystkie wymagane elementy.
4. Weryfikowanie spełniania wymogu określonego w art. 4 pkt 5 ustawy przez osoby zatrudniane w służbie cywilnej w Inspektoracie, z chwilą podjęcia zatrudnienia przez ww. osoby oraz w trakcie jego trwania.

VI. Pozostałe informacje.

Informację o sposobie wykonania zaleceń, a także o podjętych działaniach lub przyczynie ich niepodjęcia, należy przekazać w terminie 30 dni od daty doręczenia niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

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

Wojewoda Wielkopolski

Agata Sobczyk

/dokument podpisany elektronicznie/