



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

LKR – 4101-10-03/2013

P/13/192

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

ul. Łobzowska 67, 30-038 Kraków

T +48 12 342 34 00, F +48 12 342 34 44

lkr@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli

P/13/192 – Nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w jednostkach samorządu terytorialnego w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2013 r.

Jednostka
przeprowadzająca
kontrolę

Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie

Kontrolerzy

1. Tadeusz Jasiński, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 83903 z 11 czerwca 2013 r.
2. Andrzej Lis, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 83904 z 11 czerwca 2013 r.

(dowód: akta kontroli str. 1-4)

Jednostka
kontrolowana

Urząd Miasta Nowy Targ, ul Krzywa 1, 34-400 Nowy Targ

Kierownik jednostki
kontrolowanej

Marek Fryźlewicz, Burmistrz Miasta Nowy Targ

(dowód: akta kontroli str. 5)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Uzasadnienie
oceny ogólnej

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie¹ działalność kontrolowanej jednostki w zakresie naboru pracowników na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie.

Kontrola wykazała, że prawidłowo zorganizowano nabór na stanowiska urzędnicze i przestrzegano ustawowe oraz wewnętrzne procedury określające tryb naboru, kryteria wyboru kandydatów były adekwatne do zadań realizowanych na danym stanowisku pracy a ich spełnienie było rzetelnie zweryfikowane przez komisje rekrutacyjne. Nabór prowadzony był z zachowaniem zasady równości szans, w sposób ograniczający ryzyko wystąpienia korupcji. W pełni zrealizowano zalecenia pokontrolne NIK z 2010 r.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Stan zatrudnienia, w tym przyjęć na stanowiska urzędnicze

Opis stanu
faktycznego

Według stanu na 30 czerwca 2013 r. w Urzędzie na stanowiskach urzędniczych zatrudnionych było 117 pracowników, w tym dwóch z orzeczeniami o niepełnosprawności co stanowi 1,7 % ogólnej liczby pracowników na stanowiskach urzędniczych.

Nie zatrudniano osób wykonujących czynności urzędnicze na podstawie umów cywilnoprawnych.

W okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2013 r. w drodze konkurencyjnego otwartego naboru zatrudniono 4 nowych pracowników na stanowiska urzędnicze, w tym na jedno stanowisko kierownicze (pełnomocnika burmistrza ds. organizacji i zarządzania miejskimi obiektami sportowymi).

(dowód: akta kontroli str. 6-10)

W kontrolowanym okresie na zasadzie postanowień art. 12 ust. 1 i 20 ustawy o pracownikach samorządowych² (dalej ustawa), tj. w ramach awansu wewnętrznego (bez zastosowania procedury otwartego i konkurencyjnego naboru), przeniesiono czterech pracowników Urzędu na stanowiska urzędnicze ze stanowisk pomocniczych, tj. ze stanowiska:

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

² Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.)

- sekretarki w Wydziale Organizacyjnym – Sekretariacie Burmistrza – po 9 miesiącach i 19 dniach na stanowisko podinspektora w tym Wydziale,
- archiwisty w Wydziale Infrastruktury Społecznej i Promocji – po 9 miesiącach i 17 dniach na stanowisko podinspektora w tym Wydziale,
- archiwisty w Referacie ds. Ochrony Środowiska – po 2 miesiącach i 14 dniach na stanowisko inspektora w Referacie ds. Środków Pomocowych,
- archiwisty w Referacie Ochrony Środowiska – po 5 miesiącach i 17 dniach na stanowisko inspektora w tym Referacie.

(dowód: akta kontroli str. 6, 11-18)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności Urzędu w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

2. Sposób przeprowadzania naborów

2.1. Upublicznianie informacji o naborach

Opis stanu
faktycznego

W 2011 r. wszczęto trzy nabory kandydatów na pracowników na stanowiska urzędnicze, a w 2013 r. (do czasu zakończenia kontroli) rozstrzygnięto jeden nabór na kierownicze stanowisko urzędnicze.

W odniesieniu do każdego z tych naborów ogłoszenia o naborach oraz informacje o ich wynikach opublikowano w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) i na tablicy ogłoszeń Urzędu, zgodnie z art. 13 i 15 ustawy.

Określono w nich termin składania dokumentów przez kandydatów nie krótszy niż 10 dni od dnia opublikowania ogłoszeń w BIP.

Informacje o wynikach naboru na stanowiska urzędnicze/kierownicze niezwłocznie opublikowano w BIP i na tablicy ogłoszeń Urzędu. Trzy informacje publikowane były przez 3 miesiące, a jedna przez 3 miesiące i 6 dni.

Ogłoszenia z 2011 r. o naborze kandydatów na stanowiska urzędnicze/kierownicze były zgodne z wymogami art. 13 ust. 2 ustawy.

(dowód: akta kontroli str. 19-38)

2.2. Kryteria wyboru kandydatów

Opis stanu
faktycznego

W okresie objętym kontrolą (od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2013 r.) w Urzędzie obowiązywała „Procedura naboru pracowników” zwana dalej „Procedurą”, zatwierdzona zarządzeniem Nr 0152-28/10 Burmistrza Miasta Nowy Targ z 11 czerwca 2010 r. w sprawie wprowadzenia procedur związanych z Systemem Zarządzania Jakością w Urzędzie Miasta Nowy Targ, ze zmianą „Procedury” obowiązującą od 1 lutego 2012 r.

W „Procedurze” zapisano, że ocenianie kandydatów do pracy w Urzędzie przebiega wieloetapowo, według niżej wymienionych zasad:

- Zespół ds. rekrutacji ocenia zgodność dokumentów aplikujących kandydatów z wymaganiami formalnymi/niezbędnymi określonymi w ogłoszeniach o naborze i na tej podstawie kwalifikuje kandydatów do II etapu oceny. Wymagania w ogłoszeniach były zbieżne z przesłankami określonymi w art. 6 ustawy.
- Wydział Organizacyjny powiadamia pisemnie kandydatów dopuszczonych do II etapu oceny o stosowanych na tym poziomie metodach i technikach wyłaniania na konkretne stanowisko pracy.
- Spośród 5 złożonych ofert na stanowisko pracy ds. budżetu zakwalifikowano do II etapu 3 kandydatów, których zawiadomiono o dopuszczeniu do dalszego postępowania rekrutacyjnego z zastosowaniem metod i technik polegających na ocenianiu przez zespół ds. rekrutacji:

- wyników testu jednokrotnego wyboru,
- odpowiedzi udzielonych przez kandydatów dotyczących 3 zagadnień problemowych.

W zawiadomieniu zawarto informację, że Burmistrz dokonuje ostatecznego wyboru kandydatów spośród tych, którzy w ww. postępowaniu rekrutacyjnym uzyskali największą ilość punktów.

Przy naborze na kierownicze stanowisko (pełnomocnika burmistrza ds. organizacji i zarządzania miejskimi obiektami sportowymi) na 10 złożonych ofert, zakwalifikowano do II etapu 5 kandydatów, których zawiadomiono o dopuszczeniu do dalszego postępowania rekrutacyjnego z zastosowaniem metod i technik polegających na ocenianiu przez komisję konkursową:

- zaprezentowanych rozstrzygnięć 8 identycznych zagadnień z dziedziny: kultury fizycznej i sportu, samorządu gminnego, finansów publicznych, zamówień publicznych, prawa pracy,
- koncepcji autorskiej kandydatów na temat sposobu funkcjonowania miejskiej infrastruktury sportowo-rekreacyjnej.

W zawiadomieniu zawarto informację, że Burmistrz dokonuje ostatecznego wyboru spośród kandydatów, którzy w procedurze naboru uzyskali minimum 70% punktów możliwych do uzyskania i zostali rekomendowani przez komisję konkursową.

(dowód: akta kontroli str. 19-20, 28-29, 31--64, 132-134)

Z ustaleń kontroli wynika ponadto, że

- stosowano jednolite zasady selekcji kandydatów, uwzględniające sformułowane wobec nich wymogi,
- zastosowane metody i techniki wyboru i oceniania kandydatów były adekwatne do zakresu zadań przewidzianych dla tych stanowisk określonych w tzw. „Opisach stanowisk pracy”,
- poziom wykształcenia pracowników przyjętych na wolne stanowiska urzędnicze i ich staż pracy odpowiadały wymogom określonym dla tych stanowisk pracy, wskazanych w Regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miasta w Nowym Targu³ oraz w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych⁴,
- decyzje o wynikach wyboru na stanowiska urzędnicze/kierownicze były jasne i przejrzyste, a kandydaci wyłonieni w drodze naboru spełniali przesłanki określone w art. 6 ustawy oraz wymogi określone w ogłoszeniach o naborze.

(dowód: akta kontroli str. 31-32, 35-36, 65-168)

2.3. Przebieg naborów

Opis stanu faktycznego

Zespoły ds. weryfikacji i komisja kwalifikacyjna przeprowadzały nabory według zasad określonych w „Procedurze naboru pracowników”. W okresie kontrolowanym na ogłoszony nabór na trzy wolne stanowiska urzędnicze oferty zgłosiło łącznie 49 kandydatów, z czego po weryfikacji odrzucono 9 ofert, które nie spełniły niezbędnych wymagań formalnych z powodu nieudokumentowania: żadanego profilu wykształcenia i doświadczenia, odbytego stażu pracy w administracji publicznej, wymaganego posiadania podstawowej znajomości komputerowych programów biurowych. Na ogłoszony nabór na jedno stanowisko kierownicze oferty zgłosiło łącznie 10 kandydatów, z czego po weryfikacji odrzucono 5 ofert które nie spełniały niezbędnych wymagań formalnych.

Wobec kandydatów na stanowiska urzędnicze sformułowano żądanie posiadania podstawowej znajomości komputerowych programów biurowych. Wymaganie to zweryfikowano przez przedłożenie przez kandydatów: zaświadczeń o uczestnictwie i ukończeniu kursów o wymaganym profilu wydanych przez: Małopolski Ośrodek Szkoleniowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie – organizatora kursów certyfikowanych przez Polskie Towarzystwo Informatyczne, Ośrodek Szkoleniowy w Nowym Targu – organizatora kursów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; dyplomu szkoły wyższej oraz na podstawie oświadczeń kandydatów.

W II etapie oceny – zgodnie z „Procedurą” – zespoły ds. rekrutacji oceniły wyniki testów jednokrotnego wyboru i odpowiedzi na zagadnienia problemowe udzielone przez 30 kandydatów spełniających wymogi formalne na stanowiska urzędnicze i spośród

³ Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miasta w Nowym Targu wprowadzony Zarządzeniem Nr 0152-25/09 Burmistrza Miasta Nowy Targ z 15 lipca 2009 r.

⁴ Tabela IV F w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. nr 50 poz. 398 ze zm.).

kandydatów którzy uzyskali największą liczbę punktów rekomendowali Burmistrzowi 5 kandydatów. Spośród nich Burmistrz zatrudnił kandydatów z największą liczbą uzyskanych punktów na stanowisko pracy: ds. budżetu i na stanowisko ds. kultury fizycznej i sportu oraz koordynacji sportu międzyszkolnego. Na stanowisko ds. kontroli podatkowej oraz czynności sprawdzających w zakresie podatków lokalnych i opłat stanowiących dochody gminy Burmistrz zatrudnił jednego z trzech rekomendowanych kandydatów, który w największym stopniu spełniał wymagania określone w ogłoszeniu o wyborze.

Komisja konkursowa zgodnie z „Procedurą” oceniła rozstrzygnięcia problemowe i autorskie koncepcje funkcjonowania miejskiej infrastruktury sportowo-rekreacyjnej zaprezentowane przez kandydatów spełniających wymogi formalne na stanowisko kierownicze i spośród kandydatów którzy przekroczyli próg wynoszący łącznie 70% możliwych do uzyskania punktów, rekomendowała Burmistrzowi 3 kandydatów. Spośród nich Burmistrz zatrudnił kandydata o największym doświadczeniu zawodowym do pełnienia tego stanowiska.

Rozstrzygnięcia zespołów ds. weryfikacji oraz komisji konkursowej uzasadniono w protokołach, notatkach i informacjach w sposób zapewniający ich sprawdzalność.

(dowód: akta kontroli str. 19-30, 33-38, 114-134, 169)

2.4. Dokumentowanie przebiegu naborów

Opis stanu
faktycznego

Przebieg każdego z czterech naborów kandydatów na określone stanowiska urzędnicze/kierownicze był udokumentowany w odrębnych „Protokołach z przeprowadzonego naboru kandydatów”, sporządzonych w układzie wymaganym przez art. 14 ust. 2 ustawy.

W każdym z czterech protokołów zawarto informacje dotyczące:

- kandydatów którzy: zgłosili się do naboru, spełnili wymagania formalne (przedłożyli wymagane/niezbędne dokumenty określone w ogłoszeniach o naborze), zostali wybrani;
- zastosowanych metod i technik naboru, przedstawionych w pkt 2.2. niniejszego wystąpienia,
- uzasadnienia dokonanych wyborów – komisja rekomendowała Burmistrzowi kandydatów, którzy uzyskali największą ilość punktów na stanowiska urzędnicze: ds. budżetu, ds. kultury fizycznej i sportu oraz koordynacji sportu międzyszkolnego, ds. prowadzenia kontroli podatkowej oraz czynności sprawdzającej w zakresie podatków lokalnych i opłat stanowiących dochody gminy; a na stanowisko kierownicze – którzy przekroczyli próg 70% możliwych do uzyskania punktów,
- składu komisji przeprowadzającej nabory.

Sporządzano również notatki służbowe i informacje o wynikach naboru dokumentujące otwarcie, analizę oraz selekcję ofert złożonych w związku z ogłoszeniami o naborach na stanowiska urzędnicze/kierownicze oraz wyniki II etapu oceny kandydatów.

Dokumentacja z naborów przechowywana jest w Wydziale Organizacyjnym.

(dowód: akta kontroli str. 19-30, 114-134, 169)

Ustalono
nieprawidłowości

W badanym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność Urzędu w zbadanym zakresie.

3. Sprawowanie nadzoru nad organizacją i przebiegiem naboru

Opis stanu
faktycznego

Według Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Wydział Organizacyjny był odpowiedzialny za prowadzenie spraw związanych z prowadzeniem naboru na wolne stanowiska urzędnicze/kierownicze, w ramach zakresu działania polegającego na racjonalnym gospodarowaniu etatami i funduszem płac oraz prowadzeniu spraw osobowych (zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników). Ze strony kierownictwa Urzędu nadzór nad

Wydziałem Organizacyjnym sprawował Sekretarz Miasta - Pełnomocnik Systemu ds. Systemu Zarządzania Jakością.

Według „Procedury” inicjatywa zgłaszania potrzeby zatrudnienia pracownika należy do komórki organizacyjnej Urzędu, która przygotowuje: szczegółowy opis stanowiska pracy, zakres wymagań wobec kandydata oraz propozycję metod i technik stosowanych przy danym naborze – w porozumieniu z Naczelnikiem Wydziału Organizacyjnego. W przypadkach kontrolowanych naborów na stanowiska urzędnicze za przebieg rekrutacji odpowiadają pracownicy Urzędu – członkowie zespołów ds. weryfikacji, tj. Sekretarz Miasta (z-ca przewodniczącego zespołu) oraz członkowie zespołów: Naczelnik Wydziału Organizacyjnego, kierownik komórki który zgłosił potrzebę zatrudnienia pracownika (Skarbnik Miasta, Naczelnik Wydziału Infrastruktury Społecznej i Promocji, Kierownik Referatu Podatków i Opłat). Przewodniczącym każdego zespołu ds. weryfikacji był Burmistrz, który nie uczestniczył w pracach zespołu lecz dokonywał ostatecznego wyboru kandydata na stanowisko objęte wyborem, rekomendowanego przez zespół.

W celu przeprowadzenia naboru na stanowisko kierownicze Burmistrz powołał komisję konkursową w składzie 7-osobowym: I i II z-ca Burmistrza, Sekretarz Miasta, Skarbnik Miasta, Naczelnik Wydziału Organizacji, Naczelnik Wydziału Infrastruktury i Promocji, Doradca Burmistrza ds. Realizacji Strategii Rozwoju Miasta Nowy Targ. Burmistrz dokonywał ostatecznego wyboru kandydata na stanowisko objęte wyborem, rekomendowanego przez komisję konkursową.

Przebieg naborów ewidencjonowano w protokołach, notatkach służbowych, informacjach o wynikach naboru – opatrzonych datami sporządzenia i podpisami.

Nie stwierdzono zbieżności nazwisk osób przyjętych w wyniku naborów z nazwiskami pracowników Urzędu zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz osób sprawujących funkcje radnych Rady Miasta Nowy Targ.

Dokumentacja dotycząca przebiegu naboru na urzędnicze/kierownicze stanowiska pracy oznaczona została symbolami klasyfikacyjnymi przewidzianymi w rozporządzeniu w sprawie instrukcji kancelaryjnej⁵ – w załączniku Nr 2 jednolity rzeczowy wykaz akt organów gminy – sprawy kadrowe i administracyjne prowadzone przez gminę i jej jednostki organizacyjne.

Wyżej wymieniony sposób ewidencjonowania dokumentów umożliwiał ujawnienie i wyeliminowanie ewentualnych nieprawidłowości.

(dowód: akta kontroli str. 5, 19-30, 39-56, 114-134, 169-183,

W badanym okresie w Urzędzie nie przeprowadzono kontroli przestrzegania procedur przy zatrudnianiu pracowników oraz nie wpłynęły skargi w związku z przeprowadzaniem naboru pracowników na stanowiska urzędnicze.

(dowód: akta kontroli str. 184-195)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności Urzędu w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność Urzędu w zbadanym zakresie.

4. Realizacja wniosków pokontrolnych NIK

Działalność Urzędu w zakresie naboru na stanowiska urzędnicze w 2009 r. w wystąpieniu pokontrolnym NIK Delegatury w Krakowie z 13 stycznia 2010 r. oceniono pozytywnie, pomimo stwierdzonych nieprawidłowości.

W związku z przedstawionymi w tym wystąpieniu ocenami i uwagami, NIK wносиła o „podjęcie działań zmierzających do stosowania przy naborze na wolne stanowiska pracy w Urzędzie Miasta postanowień III wydania Procedury, uaktualnionej wskazaniami zarządzenia Nr 0152-48/09 Burmistrza Miasta z 14 grudnia 2009 r.”

(dowód: akta kontroli str. 196-199)

Opis stanu
faktycznego

⁵ Rozporządzenie Prezesa 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 zakładowych (Dz. U. Nr 14, poz. 67 ze zm.)

W odpowiedzi na wystąpienie pokontrolne Burmistrz poinformował NIK 28 stycznia 2010 r., że wprowadzono obowiązek stosowania III wydania „Procedury naboru pracowników, w której uwzględniono oceny i uwagi pokontrolne.

(dowód: akta kontroli str. 200-214)

Z ustaleń kontroli wynika, że w badanym okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2013 r. przestrzegano procedury naboru na stanowiska urzędnicze/kierownicze.

(dowód: akta kontroli str. 19-56, 114-134)

Ustalono
nieprawidłowości

W działalności Urzędu w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność Urzędu w zbadanym zakresie.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

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

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 Krakowie.

W związku z niestwierdzeniem nieprawidłowości oraz brakiem uwag do kontrolowanej działalności Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje wniosków pokontrolnych i nie oczekuje odpowiedzi na niniejsze wystąpienie pokontrolne.

Kraków, dnia lipca 2013 r.

Kontroler:

Andrzej Lis
Specjalista kontroli państwowej