



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO – 4112-001-01/2014

S/14/001

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

ul. Dożynkowa 9H, 61-662 Poznań

T +48 61 655 62 00, F +48 61 655 62 01

lpoc@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	S/14/001 – Nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w wybranych gminach województwa wielkopolskiego
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Poznaniu
Kontroler	Ryszard Kokociński, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 89407 z dnia 23.01.2014 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Urząd Gminy Kwilcz, 64-420 Kwilcz, ul. Kardynała Stefana Wyszyńskiego 23
Kierownik jednostki kontrolowanej	Stanisław Piotr Mannek, Wójt (dowód: akta kontroli str. 2-4)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie mimo stwierdzonych nieprawidłowości¹, nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w Urzędzie Gminy Kwilcz w latach 2012-2013.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Formułując powyższą ocenę, NIK uwzględniła prowadzenie naborów na stanowiska urzędnicze w drodze wolnego i konkurencyjnego naboru, podawanie do publicznej wiadomości w ustawowych terminach w Biuletynie Informacji Publicznej (dalej: BIP) oraz na tablicy ogłoszeń, informacji o naborach i ich wynikach. NIK pozytywnie ocenia określenie procedur wewnętrznych prowadzonych naborów, przejrzyste formy weryfikacji i oceny kandydatów, sposób dokumentowania poszczególnych etapów naboru oraz obsadzenie wolnych stanowisk urzędniczych wyłącznie przez osoby rekomendowane do zatrudnienia przez Komisję ds. naboru.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły niezamieszczenia w protokole z naboru na stanowisko urzędnicze, informacji o miejscu zamieszkania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów oraz przechowywania danych osób uczestniczących w naborze, w postaci umożliwiającej ich identyfikację dłużej niż było to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Stan zatrudnienia, w tym przyjęć na stanowiska urzędnicze

Opis stanu faktycznego

W Urzędzie, na 31 grudnia 2013 r., zatrudniano na stanowiskach urzędniczych 27 osób.

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

Od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r., na wolne stanowiska urzędnicze zatrudniono pięć osób. Nabór nowo zatrudnionych pracowników, dotyczył sześciu wolnych stanowisk urzędniczych:

Naboru na stanowisko Sekretarza nie rozstrzygnięto, ponieważ nie wpłynęła żadna aplikacja.

Zatrudnienie na ww. stanowiska, nastąpiło w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru.

(dowód: akta kontroli str. 5-19)

W latach 2012-2013 nie zatrudniano pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych do wykonywania czynności urzędniczych.

(dowód: akta kontroli str. 20)

W kontrolowanym okresie nie stwierdzono przypadków obsadzania bez zastosowania procedury otwartego i konkurencyjnego naboru na stanowiska urzędnicze, osób uprzednio zatrudnionych w Urzędzie na stanowiskach pomocniczych.

(dowód: akta kontroli str. 19-20)

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność Urzędu w kontrolowanym obszarze.

2. Sposób przeprowadzania naborów

2.1. Upublicznianie informacji o naborach

Opis stanu
faktycznego

W latach 2012-2013 Urząd opublikował sześć ogłoszeń o naborze kandydatów na stanowisko urzędnicze w BIP oraz na tablicy ogłoszeń.

(dowód: akta kontroli str. 73, 77-79, 104, 107-108, 126, 130-132, 153-160, 182-187, 233-241)

Termin do składania dokumentów wyznaczony w ogłoszeniu o naborze wynosił nie mniej niż 10 dni od momentu publikowania ogłoszenia w BIP i na tablicy ogłoszeń.

(dowód: akta kontroli str. 73, 79, 104, 108, 126, 132, 153, 160-162, 168, 192, 234-235)

Ogłoszenia o naborze oraz informacje o wynikach naboru, poza trzema z 2012 r. w których nie podano informacji wskazanych w art. 13 ust. 2 pkt 4a i 4b ustawy o pracownikach samorządowych², zawierały elementy wskazane w art. 13 ust. 2 oraz art. 15 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Informacje o wynikach naboru opublikowano niezwłocznie oraz udostępniano przez co najmniej trzy miesiące w BIP i na tablicy ogłoszeń Urzędu.

(dowód: akta kontroli str. 74-75, 77-79, 104-108, 127-132, 169-170, 180-181, 191, 208-209))

W okresie objętym kontrolą wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Urzędzie, wynosił co najmniej 6 %.

Ustalono
nieprawidłowości

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

Ogłoszenia o naborze z 2012 r. na wolne stanowisko urzędnicze, w trzech przypadkach, nie zawierały informacji o warunkach pracy na danym stanowisku oraz

² Dz. U. nr 223, poz. 1458 ze zm.

o wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Urzędzie, wymaganej przepisami art. 13 ust. 2 pkt 4a i 4b ustawy o pracownikach samorządowych.

Wójt wyjaśnił brak ww. informacji przeoczeniem. Wskazał że kolejne postępowania dotyczące naboru, zawierały wymagane informacje.

(dowód: akta kontroli str. 246-247)

2.2. Kryteria wyboru kandydatów

Opis stanu
faktycznego

Dla każdego naboru, zarządzeniem Wójta, powoływana była pięcioosobowa Komisja.

(dowód: akta kontroli str. 99-100, 163, 194)

Zatwierdzony przez Wójta „Regulaminu prac komisji ds. nabór”, określał procedury naboru pracowników. Regulamin ten przewidywał dwuetapową selekcję kandydatów. W pierwszym etapie Komisja dokonywała analizy złożonych dokumentów aplikacyjnych, w szczególności ich zgodności z art. 6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz z wymogami niezbędnymi określonymi w ogłoszeniu o naborze. W drugim etapie przeprowadzana była rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami, która miała na celu zbadanie ich predyspozycji i umiejętności, posiadanej wiedzy na temat samorządu terytorialnego oraz obowiązków i zakresu odpowiedzialności na zajmowanych poprzednio stanowiskach. Każdy z członków komisji rekrutacyjnej, po przeprowadzonej rozmowie przydzielał kandydatowi od 0 do 10 punktów. Komisja rekomendowała Wójtowi kandydata, który uzyskał najwyższą ilość punktów.

Od 2013 r., drugi etap przewidywał pisemny egzamin z posiadanej wiedzy, po którym z pięcioma najlepszymi kandydatami, Komisja przeprowadzała rozmowę kwalifikacyjną ocenianą punktowo. Uzyskana suma pkt z egzaminu pisemnego i rozmowy kwalifikacyjnej wyłaniała najlepszego kandydata, którego komisja rekomendowała do zatrudnienia.

(dowód: akta kontroli str.101-103, 164-167, 195-198)

Podane w ogłoszeniach o naborze wymagania w zakresie wykształcenia i posiadanych umiejętności, były zgodne z wymaganiami określonymi w regulaminie organizacyjnym Urzędu oraz zakresem czynności stanowiska pracy, na które prowadzono nabór.

(dowód: akta kontroli str. 21-71, 77-79, 107-108, 130-132 , 169-170, 180-181, 211-213, 216-218, 220-223, 225-228, 230-232)

Wymagania niezbędne wskazane w ogłoszeniu o naborze były konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku.

(dowód: akta kontroli str. 21-71, 77-79, 107-108, 130-132 , 169-170, 180-181, 211-213, 216-218, 220-223, 225-228, 230-232)

Procedury wewnętrzne naboru określały jasne i przejrzyste kryteria decyzji pozytywnych i negatywnych. Informowano w nich kandydatów o stawianych wymaganiach w zakresie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia, koniecznych do pracy na danym stanowisku oraz o formach i zakresie prowadzonych testów sprawdzających. Wymogi kwalifikacyjne były podobne do podobnych stanowisk, funkcjonujących w Urzędzie.

(dowód: akta kontroli str. 77-79, 107-108, 130-132 , 169-170, 180-181)

Komisja ds. naboru, dokonując selekcji kandydatów, stosowała jednolite zasady i wymogi wobec wszystkich kandydatów.

Kandydaci wyłonieni w drodze naboru, spełniali kryteria określone w ustawie oraz wymogi dodatkowe, określone w ogłoszeniu o naborze.

(dowód: akta kontroli str. 80-86, 109-113, 133-136 171-173, 199-202)

Ustalone
nieprawidłowości

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

2.3. Przebieg naborów

Opis stanu
faktycznego

Powołane dla kontrolowanych naborów na wolne stanowiska urzędnicze Komisje, prowadziły postępowania zgodnie z procedurami określonymi w Regulaminie pracy komisji oraz z informacjami podanymi w ogłoszeniach o naborze.

Kandydaci na wolne stanowisko urzędnicze, przedkładali stosowne certyfikaty i świadectwa potwierdzające wymagane w naborach umiejętności i kwalifikacje.

Nabór prowadzono dwuetapowo, zgodnie z procedurami naboru ustalonymi w Regulaminie pracy komisji ds. naboru. Nie zlecano opracowania i przeprowadzenia testów sprawdzających podmiotom zewnętrznym.

(dowód: akta kontroli str. 80-207, 210, 215, 219, 224, 229)

W kontrolowanych naborach na stanowiska urzędnicze nie zgłaszali się kandydaci, którzy zamierzali skorzystać z uprzywilejowanego pierwszeństwa w zatrudnieniu, jako osoby niepełnosprawne.

(dowód: akta kontroli str. 80-86, 109-113, 133-136 171-173, 199-202)

Rozstrzygnięcia podejmowane przez Komisję oraz publikowane informacje o wynikach naboru (w BIP i na tablicy ogłoszeń) były należycie uzasadnione. Dokumentacja naboru, potwierdza sprawdzalność motywów decyzji zatrudnienia danego kandydata. W badanych naborach zatrudnieni zostali najlepsi kandydaci. Nie stwierdzono przypadków występowania istotnych różnic w ocenie kandydatów przez poszczególnych członków komisji konkursowej.

(dowód: akta kontroli str. 74-75, 80-207)

Ustalone
nieprawidłowości

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

2.4. Dokumentowanie przebiegu naborów

Opis stanu
faktycznego

Protokoły z kontrolowanych naborów na wolne stanowiska urzędnicze zostały sporządzone zgodnie z wymogami określonymi w art. 14 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, za wyjątkiem braku informacji o miejscu zamieszkania poszczególnych kandydatów.

(dowód: akta kontroli str. 80-97, 109-125, 133-152, 171-179, 199-207)

W Urzędzie przechowywana była cała dokumentacja z przeprowadzonych naborów, łącznie z aplikacjami wszystkich kandydatów.

(dowód: akta kontroli str. 248-249)

Ustalone
nieprawidłowości

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

Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych³, w art. 26 ust. 1 pkt 4 stanowi, że administrator danych, przetwarzając je, powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą,

³ Dz. U. z 2002r. nr 101 poz. 926 ze zm.

a w szczególności jest zobowiązany zapewnić, aby dane te były przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania. Podstawą legalizującą takie działanie jest art. 15 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych.⁴

W Urzędzie przechowywano niezanonimizowane dokumenty kandydatów nieprzyjętych na stanowiska urzędnicze, poświadczające wykształcenie kandydata, CV oraz list motywacyjny, kwestionariusz osobowy, oświadczenie kandydata o korzystaniu w pełni z praw publicznych i niekaralności, ponad trzy miesiące od zatrudnienia wyłonionego w naborze kandydata.

Kierownik Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich Urzędu sprawę tę wyjaśnił uzyskaną w trakcie szkolenia informacją, że całość dokumentacji dotyczącej naborów przechowuje się przez pięć lat. Nie posiadał natomiast informacji na temat zasad ograniczenia czasowego przechowywania aplikacji osób, które nie zostały przyjęte do pracy w Urzędzie.

(dowód: akta kontroli str. 252)

Art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zobowiązuje do zamieszczania w protokole z naboru na stanowisko urzędnicze, informacji o miejscu zamieszkania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów uczestniczących w naborze.

Protokoły z prowadzonych naborów na stanowiska urzędnicze w latach 2012-2013, nie zawierały informacji o miejscu zamieszkania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów uczestniczących w danym naborze.

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie, mimo stwierdzonych nieprawidłowości działalność Urzędu w kontrolowanym obszarze.

3. Sprawowanie nadzoru nad organizacją i przebiegiem naboru

Opis stanu faktycznego

W Urzędzie nie prowadzono udokumentowanej kontroli przestrzegania procedur przy zatrudnianiu pracowników.

W rejestrze skarg z lat 2012-2013, nie odnotowano skarg na działalność urzędu i komisji przeprowadzającej nabór na wolne stanowiska urzędnicze.

(dowód: akta kontroli str. 243-245)

IV. 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 Kontroli⁵, wnosi o:

1. Przechowywanie danych osób uczestniczących w naborze na wolne stanowiska urzędnicze, w postaci umożliwiającej ich identyfikację nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania.

⁴ Stanowisko GIODO opublikowane m.in. w serwisie prawno-pracowniczym INFORLEX.PL nr 51-52/2012, z którego wynika, że ze względu na treść art. 15 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, dalsze przetwarzanie danych osobowych osób niewyłonionych w naborze jest uzasadnione, jednak jedynie przez okres trzech miesięcy od daty nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru. Przepis ten stanowi podstawę do zatrudnienia innego spośród kandydatów, w przypadku konieczności ponownego obsadzenia stanowiska.

⁵ Dz. U. z 2012 r., poz. 82

2. Zamieszczanie w protokole z przeprowadzonego naboru na stanowisko urzędnicze, informacji o miejscu zamieszkania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów w nim uczestniczących.

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 Poznaniu.

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.

Poznań, dnia 6 marca 2014 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler
Ryszard Kokociński
główny specjalista
k.p.

Dyrektor
Andrzej Aleksandrowicz