



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO-4112-001-05/2014

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	Tomasz Otworowski, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 89411 z 28 stycznia 2014 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Gmina Jaraczewo - Urząd Gminy Jaraczewo, ul. Jarocińska 1, 63-233 Jaraczewo (zwany dalej „Urzędem”). (dowód: akta kontroli str. 3)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Dariusz Strugała, Wójt Gminy Jaraczewo („Wójt”). (dowód: akta kontroli str. 4)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie, mimo stwierdzonych nieprawidłowości¹, działalność Urzędu w zakresie przeprowadzania naborów pracowników na stanowiska urzędnicze w latach 2012-2013.

Wszystkie nowo zatrudnione osoby zostały wybrane w wyniku przeprowadzenia otwartych i konkurencyjnych naborów.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. zatrudnienia kandydata, który nie spełniał jednego z wymagań niezbędnych, określonego w ogłoszeniu o naborze, publikowania informacji o wynikach naboru na tablicy ogłoszeń Urzędu przez okres krótszy niż trzy miesiące, przechowywania niezanimizowanych dokumentów rekrutacyjnych osób biorących udział w postępowaniu konkursowym, niezamieszczenia w pięciu ogłoszeniach o naborze informacji o warunkach pracy na danym stanowisku, powierzenia pełnienia obowiązków kierowniczych pracownikowi referatu przez okres ponad 15 miesięcy oraz upublicznienia adresów zamieszkania kandydatów.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Stan zatrudnienia, w tym przyjęć na stanowiska urzędnicze

Opis stanu faktycznego

Według stanu na 31 grudnia 2013 r. w Urzędzie, na stanowiskach urzędniczych, zatrudnionych było 25 osób. Nieobsadzone pozostawały dwa stanowiska urzędnicze.

(dowód: akta kontroli str. 30-34)

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

Wójt, pozostawienie przez okres czterech miesięcy wakatu na stanowisku ds. promocji i współpracy zagranicznej wyjaśnił działaniami reorganizacyjnymi. Nieobsadzenie stanowiska ds. poboru opłat i należności, wyjaśnił natomiast brakiem doraźnej potrzeby zatrudnienia takiej osoby.

(dowód: akta kontroli str. 200-202)

W okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r., na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, zatrudnionych zostało pięć osób². W każdym przypadku, zatrudnienie nastąpiło w wyniku otwartego i konkurencyjnego naboru. Tryb awansu wewnętrznego został zastosowany przy obsadzeniu stanowiska sekretarza gminy. Obowiązki kierownika referatu inwestycji, rolnictwa i ochrony środowiska, od ponad 15 miesięcy, pełnił pracownik referatu zatrudniony na stanowisku ds. inwestycji i drogownictwa.

(dowód: akta kontroli str. 32-34, 36, 43, 45-56, 68-191)

Dla trzech osób, podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, zorganizowano służbę przygotowawczą, zakończoną pozytywnie zdany egzaminem.

(dowód: akta kontroli str. 40-42)

W Urzędzie nie występowały przypadki wykonywania czynności urzędniczych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie stwierdzono również przypadków obsadzania na stanowiskach urzędniczych osób uprzednio zatrudnionych w Urzędzie na stanowiskach pomocniczych, z pominięciem otwartego i konkurencyjnego naboru.

(dowód: akta kontroli str. 32-34, 37-39, 198-199, 203-204)

Ustalona
nieprawidłowość

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

W wyniku przeprowadzonego naboru na stanowisko kierownika referatu inwestycji, rolnictwa i ochrony środowiska komisja konkursowa nie rekomendowała zatrudnienia żadnego z kandydatów. Wójt nie powtórzył konkursu, powierzając pełnienie obowiązków kierownika - pracownikowi referatu, który nie mógł zostać przeniesiony na wyższe stanowisko urzędnicze, bowiem nie legitymował się wyższym wykształceniem wymaganym dla osoby zatrudnionej na takim stanowisku. Stan taki istnieje w jednostce od ponad 15 miesięcy, co jest niezgodne z przepisami art. 21 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych³ (zwanej dalej ustawą o pracownikach samorządowych).

(dowód: akta kontroli str. 31-34, 44, 129-143)

Wójt, w wyjaśnieniach podał, że obowiązki kierownika zostały powierzone osobie z największym doświadczeniem zawodowym w referacie. Nieprzeprowadzenie ponownego konkursu wytłumaczył negatywnym doświadczeniem w zakresie poszukiwania pracownika na stanowisku kierowniczym.

(dowód: akta kontroli str. 200-202)

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie, mimo stwierdzonej nieprawidłowości, działalność Urzędu w przedstawionym wyżej zakresie.

² Na stanowiskach: podinspektora ds. współpracy zagranicznej, zastępcy kierownika urzędu stanu cywilnego, młodszego referenta ds. mienia gminnego, gospodarki przestrzennej i ochrony środowiska, podinspektora ds. inwestycji, podinspektora ds. inwestycji.

³ Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.

2. Sposób przeprowadzenia naborów

2.1. Upublicznienie informacji o naborach

Opis stanu
faktycznego

W objętym kontrolą okresie w Urzędzie przeprowadzono 10 naborów na stanowiska urzędnicze, zakończonych w przypadku sześciu postępowań wynikiem pozytywnym. W przypadku trzech naborów komisja konkursowa postanowiła nie rekomendować zatrudnienia żadnego z kandydatów, a w jednym naborze nie wpłynęły do Urzędu żadne zgłoszenia.

(dowód: akta kontroli str.36)

Na etapie publikacji ogłoszenia o naborze proces rekrutacji był jawny, bowiem każdorazowo ogłoszenie opublikowano w BIP i na tablicy ogłoszeń Urzędu, a ustalony termin na składanie dokumentów aplikacyjnych był nie krótszy niż 10 dni od momentu opublikowania ogłoszenia.

dowód: akta kontroli str. 58-191)

Wszystkie informacje o wynikach naboru niezwłocznie publikowano w BIP. Dla pięciu naborów informacja o wynikach naboru zamieszczona była na tablicy ogłoszeń Urzędu przez okres od 7 do 18 dni.

(dowód: akta kontroli str. 58-191)

Ogłoszenia o naborze oraz informacje o wynikach naboru, poza odpowiednio pięcioma i dwoma, zawierały wszystkie elementy wymagane przepisami art. 13 ust. 2 i art. 15 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

(dowód: akta kontroli str. 58-191)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki, w przedstawionym wyżej zakresie, stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Informacje o wynikach pięciu naborów, zostały upublicznione na tablicy ogłoszeń Urzędu, krócej niż przez okres trzech miesięcy, o którym mowa w art. 15 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Dla czterech naborów nie został udokumentowany fakt zamieszczenia informacji na tablicy ogłoszeń Urzędu, a dla jednego podano wyłącznie datę początkową zamieszczenia informacji.

(dowód: akta kontroli str. 68-191)

Wójt wyjaśnił, że wszystkie informacje o wynikach naboru zamieszczane były na tablicy ogłoszeń Urzędu przez okres co najmniej 7 dni. Jego zdaniem taki okres zapewnia skuteczne upublicznienie informacji. Ponadto Wójt przyznał, że do akt sprawy zostały wpięte informacje publikowane na stronie BIP, natomiast informacje zamieszczone na tablicy ogłoszeń, po okresie wywieszenia, zostały zniszczone.

(dowód: akta kontroli str. 192-197, 205-206)

Tymczasem art. 15 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, że informacja o wyniku naboru jest upowszechniana przez umieszczenie na tablicy informacyjnej w jednostce, w której był przeprowadzony nabór, oraz opublikowanie w Biuletynie przez okres co najmniej 3 miesięcy. Zadaniem Wójta jest również rzetelne dokumentowanie faktu powyższych publikacji.

2. Pięć ogłoszeń o naborze nie zawierało informacji o warunkach pracy na danym stanowisku, o której mowa w art. 13 ust. 2 pkt 4a ustawy o pracownikach samorządowych. W ośmiu przypadkach, informacja o wynikach naboru nie zawierała adresu jednostki, o którym mowa w art. 15 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

(dowód: akta kontroli str. 58-191)

Wójt, sprawę tę wyjaśnił niedostosowaniem treści ogłoszenia do zmian zachodzących w ustawie o pracownikach samorządowych oraz nieuwagą w sporządzaniu informacji o wynikach naboru.

(dowód: akta kontroli str.192-197)

3. W informacji o wynikach jednego z naborów⁴ podane zostały adresy zamieszkania kandydatów biorących udział w naborze, co stanowiło przekroczenie zakresu danych wymaganych przepisami art. 15 ust. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

(dowód: akta kontroli str. 93)

Upublicznienie na tablicy ogłoszeń jednostki oraz w BIP danych adresowych kandydatów biorących udział w naborze Wójt wyjaśnił niedopatrzaniem.

(dowód: akta kontroli str. 198-199)

2.2. Kryteria wyboru kandydatów

Opis stanu faktycznego

Przyjęte kryteria, dotyczące osób ubiegających się o pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym, odpowiadały wymogom określonym w art. 5 i 6 ustawy o pracownikach samorządowych. Minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach określone w ogłoszeniach o naborach były zgodne z wymogami ustalonymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych⁵. Ponadto, w przypadku naboru na stanowisko z-cy kierownika USC uwzględniono wymóg posiadania, łącznie, co najmniej pięcioletniego stażu pracy (na stanowiskach urzędniczych w urzędach lub w służbie cywilnej), wynikającego z przepisów ustawy z 29 września 1986 r. prawo o aktach stanu cywilnego⁶.

(dowód: akta kontroli str. 68-191)

Ustalona nieprawidłowość

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

W I etapie dwóch naborów⁷ komisja konkursowa dokonała niewłaściwej oceny formalnej ofert kandydatów (po jednym kandydacie w każdym z naborów). Podczas oceny formalnej, komisja konkursowa uznała jedno z wymagań dodatkowych za niezbędne. Było to przyczyną negatywnej weryfikacji kandydatów w trakcie I etapu prac komisji związanych z oceną formalną zgłoszeń.

(dowód: akta kontroli str.81-93, 168-191)

W złożonych wyjaśnieniach, Wójt, jako konieczny warunek do wykonywania zadań na stanowisku pracy, wskazał wymagania określone w ogłoszeniu jako dodatkowe.

(dowód: akta kontroli str.192-197, 200-202)

W ocenie NIK, wyjaśnienia Wójta, który akceptował propozycję komisji konkursowej, stoją w sprzeczności z treścią ogłoszenia o naborze, w którym dokonano podziału wymagań na niezbędne i dodatkowe. Odrzuceni kandydaci, zostali w sposób nieuzasadniony, wykluczeni z dalszego etapu postępowania konkursowego.

⁴ Nabór na stanowisko sekretarza gminy prowadzonego w oparciu o Zarządzenie nr 77/2012 Wójta Gminy Jaraczewo z dnia 7 lutego 2012 r.

⁵ Dz. U. z 2013 r., Nr 1050 ze zm.

⁶ Dz. U. z 2011 r. Nr 212 poz. 1264.

⁷ Na stanowisko młodszego referenta ds. księgowej obsługi gospodarki odpadami oraz na stanowisko sekretarza gminy.

2.3. Przebieg naborów

Opis stanu
faktycznego

W Urzędzie nie zostały wprowadzone odrębne procedury w zakresie naboru na wolne stanowiska urzędnicze. Nabór prowadzony był wyłącznie w oparciu o zapisy ustawy o pracownikach samorządowych oraz zarządzenia Wójta w sprawie powołania komisji do przeprowadzenia otwartego i konkurencyjnego naboru na wolne stanowisko urzędnicze, w tym kierownicze stanowisko urzędnicze. Poszczególne etapy prac komisji regulowało, każdorazowo, zarządzenie Wójta. Komisja w I etapie przyjmowała zgłoszenia i dokonywała oceny formalnej kandydatów. Następnie, w II etapie, przeprowadzano rozmowy kwalifikacyjne z wyłonionymi po I etapie kandydatami (z wyłączeniem dwóch konkursów). Wiedzę, w tym specjalistyczną, kandydatów komisja sprawdzała przy wykorzystaniu następujących narzędzi: test wiedzy, potwierdzenie referencji dostarczonych przez kandydatów, ewentualne telefoniczne uzyskanie opinii o kandydacie od poprzednich pracodawców.

W każdym naborze komisje konkursowe wyłoniły nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, którzy w ich ocenie spełniali wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniali wymagania dodatkowe. Wójt zatrudnił najlepszych kandydatów spośród przedstawianych mu przez komisję.

(dowód: akta kontroli str. 68-197)

We wszystkich naborach w skład komisji konkursowej, wchodziły trzy osoby, powoływane każdorazowo zarządzeniem Wójta. Komisja procedowała w pełnym składzie w trakcie sześciu postępowań. W dwóch konkursach nie brał udziału przewodniczący komisji, a w jednym - członek komisji. Ponadto, w jednym z postępowań, w trakcie I etapu prac komisji nie brał udziału członek komisji.

(dowód: akta kontroli str. 58-191)

Wójt powyższy stan faktyczny wyjaśnił usprawiedliwioną nieobecnością w pracy przedstawicieli komisji konkursowych.

(dowód: akta kontroli str. 192-197)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. W naborze na stanowisko podinspektora ds. współpracy zagranicznej, komisja konkursowa pozytywnie zweryfikowała kandydata, który przedłożył certyfikat, potwierdzający znajomość języka angielskiego na poziomie średnim, podczas gdy warunkiem niezbędnym wskazanym w ogłoszeniu o naborze była znajomość języka angielskiego w stopniu minimum zaawansowanym, potwierdzona odpowiednim certyfikatem.

(dowód: akta kontroli str. 94-107, 214-218)

Wójt wyjaśnił, że komisja nie dokonała sprawdzenia certyfikatu, ponieważ swoją wiedzę na temat umiejętności językowych kandydata, opierała na wcześniejszej współpracy z nim w Urzędzie, polegającej m.in. na sporządzaniu dokumentacji w języku niemieckim i angielskim.

(dowód: akta kontroli str. 192-197)

Zdaniem NIK, nierzetelna ocena spełnienia tego warunku miała wpływ na wynik naboru, w którym brał udział tylko jeden kandydat. W wyniku rekomendacji komisji, Wójt zatrudnił osobę, która nie spełniała wymagań niezbędnych wskazanych w ogłoszeniu o naborze.

2. W przypadku dwóch naborów⁸ odstąpiono od przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z rekomendowanym do zatrudnienia kandydatem. Komisja konkursowa poprzestała jedynie na ocenie formalnej oferty. Do takiej sytuacji doszło w przypadku, gdy po ocenie formalnej, w konkursie pozostawał jeden kandydat.

(dowód: akta kontroli str. 94-117)

Wójt nieprzeprowadzenie rozmów z kandydatami wyjaśnił przekonaniem komisji o posiadanej wiedzy i umiejętnościach kandydata z uwagi na fakt wykonywania podobnych obowiązków dla Urzędu we wcześniejszym okresie.

(dowód: akta kontroli str. 192-197)

W ocenie NIK, komisja konkursowa postępowała z naruszeniem postanowień Zarządzeń Wójta⁹ powołujących komisje konkursowe do przeprowadzenia naborów, które w żadnym przypadku nie przewidywały odstępstwa od obowiązku przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika, wchodzącego w skład komisji konkursowej, należy rozważyć uzupełnienie składu komisji (zmiana zarządzenia Wójta). Pełny, trzyosobowy, skład komisji zapewnia właściwe dokonanie rozstrzygnięć w przypadku wystąpienia różnicy zdań wśród członków komisji konkursowej.

2.4. Dokumentowanie przebiegu naborów

Opis stanu
faktycznego

Przebieg naborów każdorazowo był dokumentowany protokołem, którego treść spełniała wymogi przepisu art. 14 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

(dowód: akta kontroli str. 68-191)

Dokumentacja dotycząca naborów była przechowywana w Urzędzie zasadniczo zgodnie z wymogami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych¹⁰. Stwierdzono jednakże, że Urząd przechowywał niezanonimizowane dokumenty rekrutacyjne złożone przez wszystkich kandydatów w kontrolowanych naborach.

(dowód: akta kontroli str. 57, 68-191, 198-199)

Ustalona
nieprawidłowość

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

Przechowywanie niezanonimizowanych dokumentów rekrutacyjnych wszystkich kandydatów pomimo, że upłynęły trzy miesiące od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru, było niezgodne z postanowieniami art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych¹¹. W przypadku jednego z naborów, z naruszeniem postanowień art. 26 ust. 1 pkt 2 i pkt 4 przywołanej ustawy, przechowywane były również niezanonimizowane oferty odrzucone na etapie postępowania konkursowego.

(dowód: akta kontroli str. 57)

Wójt wyjaśnił, że Urząd przechowuje dokumenty rekrutacyjne wszystkich kandydatów przez okres pięciu lat.

(dowód: akta kontroli str. 198-199)

⁸ Na stanowisko podinspektora ds. współpracy zagranicznej oraz na stanowisko z-cy kierownika USC.

⁹ § 2 ust. 4 lit. c Zarządzenia nr 102/2012 Wójta Gminy Jaraczewo z 11 czerwca 2012 roku oraz § 2 ust. 4 lit. c Zarządzenia nr 132/2012 Wójta Gminy Jaraczewo z 5 września 2012 roku.

¹⁰ Dz. U. z 2011 r., Nr 14, poz. 67.

¹¹ Dz. U. z 2002 r. nr 101, poz. 926.

W ocenie NIK, powyższe wyjaśnienie nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazane wyżej rozporządzenie (załącznik nr 2) stanowi bowiem podstawę do przechowywania przez okres 5 lat ofert pracowników przyjętych do pracy. W zakresie dotyczącym okresu przechowywania ofert osób nieprzyjętych i trybu ich niszczenia rozporządzenie to odsyła do odrębnych przepisów. Cel, jakim było wyłonienie kandydatów, a następnie zatrudnienie, wybranej przez Wójta osoby, został osiągnięty, zatem dalsza podstawa legalizująca takie działanie przestała być aktualna¹².

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie, mimo stwierdzonych nieprawidłowości, działalność Urzędu w przedstawionym wyżej zakresie.

3. Sprawowanie nadzoru nad organizacją i przebiegiem naboru

Opis stanu
faktycznego

W każdym z pięciu przypadków obsadzania wolnych stanowisk urzędniczych, zadania dotyczące przeprowadzenia naborów powierzono komisjom konkursowym. Postępowanie konkursowe było każdorazowo przez komisję dokumentowane.

(dowód: akta kontroli str. 36, 58-67)

Kontrola wewnętrzna w zakresie naborów na stanowiska urzędnicze, prowadzona była w ramach kontroli zarządczej, sprawowanej bezpośrednio przez Sekretarza Gminy.

(dowód: akta kontroli str. 198-199, 207-213)

Nie wpłynęła żadna skarga na działalność Urzędu, w związku z przeprowadzonymi naborami na stanowiska urzędnicze w latach 2012 – 2013.

(dowód: akta kontroli str. 198-199)

Ustalona
nieprawidłowość

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

Stosowany w Urzędzie system nadzoru nad organizacją i przebiegiem naborów nie zapewnił w pełni skutecznego wyeliminowania nieprawidłowości i uchybień, jakie zostały stwierdzone w toku przeprowadzonej kontroli.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie, mimo stwierdzonej nieprawidłowości, działalność Urzędu w przedstawionym wyżej zakresie.

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny 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 Kontroli¹³, wnosi o podjęcie działań zapewniających:

1) wyeliminowanie sytuacji powierzania, innych niż wynikające z umowy o pracę obowiązków, pracownikowi samorządowemu przez okres dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym (art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych),

¹² 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

¹³ Dz. U. z 2012 r., poz. 82, ze zm.

- 2) 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,
- 3) publikowanie w ogłoszeniu o naborze oraz w informacji o wynikach naboru, wszystkich danych wskazanych odpowiednio w art. 13 ust. 2 oraz w art. 15 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych,
- 4) upublicznianie informacji o wynikach naboru na tablicy ogłoszeń Urzędu, nie krócej niż przez okres trzech miesięcy oraz rzetelne dokumentowanie tego faktu,
- 5) wzmocnienie nadzoru nad organizacją i przebiegiem naborów.

V. 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 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 19 marca 2014 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler
Tomasz Otworowski
inspektor kontroli państwowej

Dyrektor
Andrzej Aleksandrowicz

.....
podpis

.....
podpis