

 WOJEWODA

 WARMIŃSKO-MAZURSKI

Olsztyn, 23 maja 2024 r.

PS-VI.431.3.1.2024.ICZ

**Szanowny** **Pan**

**Maciej Romanowski**

**Starosta Elbląski**

**Przewodniczący Zarządu Powiatu Elbląskiego**

**ul. Saperów 14A**

**82-300 Elbląg**

**WYSTĄPIENIE POKONTROLNE**

Działając na podstawie upoważnienia Wojewody Warmińsko-Mazurskiego Nr FK-IV.0030.22.2024 z dnia 15 stycznia 2024 r. zespół inspektorów Wydziału Polityki Społecznej Warmińsko–Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie – delegatura Urzędu w Elblągu,
w składzie:

1. Iwona Czmochowska – główny specjalista, kierująca zespołem,
2. Wioletta Sinkiewicz – główny specjalista,

przeprowadził kontrolę doraźną w trybie uproszczonym w Powiecie Elbląskim. Czynności kontrolne rozpoczęto w dniu 15 stycznia 2024 r. i zakończono w dniu 16 stycznia 2024 r. Zakresem przedmiotowym kontroli objęto zgodność zatrudnienia Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku, kierującego Placówką Opiekuńczo-Wychowawczą „Samodzielne Mieszkanie” w Pasłęku oraz Placówką Opiekuńczo-Wychowawczą „Zakątek” w Zielonce Pasłęckiej, z wymaganymi kwalifikacjami, w świetle przepisów:

* ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2023, poz. 1426 ze zm.) - zwanej dalej ustawą wrispz,
* ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2022, poz. 530 ze zm.) – zwanej dalej ustawą o pracownikach samorządowych,
* ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2023, poz. 1465 ze zm.) – zwanej dalej Kodeksem,
* rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 roku
w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej (Dz. U. 2022, poz. 447 ze zm.).

W niniejszym wystąpieniu pokontrolnym użyto następujących skrótów:

1. Starostwo – co oznacza Starostwo Powiatowe w Elblągu,
2. Starosta – co oznacza pana Macieja Romanowskiego, Starostę Elbląskiego,
3. Dyrektor CAOPOW/ Dyrektor Centrum/ Dyrektor - co oznacza: Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku, ………………………………………,
4. Dyrektor PCPR – co oznacza działającego z upoważnienia Starosty Elbląskiego Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu, ………………………………………………,
5. CAOPOW – co oznacza Centrum Administracyjne do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku, zapewniające wspólną obsługę dla Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Samodzielne Mieszkanie” w Pasłęku oraz Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Zakątek” w Zielonce Pasłęckiej,
6. PCPR/jednostka obsługująca – co oznacza Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu,
7. Statut Powiatu – co oznacza Statut Powiatu Elbląskiego, uchwalony uchwałą Nr IV/27/03 Rady Powiatu w Elblągu z dnia 14 lutego 2003 roku w sprawie Statutu Powiatu Elbląskiego
i zmieniony uchwałami z dnia: 30 kwietnia 2004 r., 29 października 2004 r., 22 kwietnia
2005 r., 25 listopada 2006 r., 16 lutego 2007 r., 28 grudnia 2007 r., 27 czerwca 2008 r.,
30 kwietnia 2010 r., 11 lutego 2011 r., 30 marca 2012 r. oraz 8 lutego 2013 r.,
8. Regulamin – co oznacza Regulamin organizacyjny CAOPOW, przyjęty uchwałą Nr 54/2023
z dnia 4 lipca 2023 r. Zarządu Powiatu w Elblągu,
9. Rejestr – co oznacza: bazę danych Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym
z dostępem ograniczonym,
10. Powiat – co oznacza Powiat Elbląski.

Przedmiotowa kontrola obejmowała okres od dnia 1 września 2023 r. do dnia jej zakończenia, z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed tym dniem, mających wpływ na działalność Jednostki w zakresie objętym kontrolą. Fakt jej przeprowadzenia odnotowano w rejestrze prowadzonym przez Starostwo Powiatowe w Elblągu. Czynności kontrolne przeprowadzono w obecności pana Macieja Romanowskiego – Starosty Elbląskiego, pana Ryszarda Zająca – Wicestarosty Elbląskiego, pana ………………………………….. – Sekretarza Powiatu Elbląskiego oraz Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu – pana …………………………... Ustaleń dokonano w oparciu analizę akt osobowych Dyrektora CAOPOW, a także informacje i wyjaśnienia przekazane przez Starostę, Sekretarza Powiatu Elbląskiego oraz Dyrektora PCPR.

W związku z faktem, iż nadzór nad działalnością CAOPOW, jak wynika z Regulaminu organizacyjnego Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu oraz zapisów Statutu Starostwa, sprawowany jest przez Dyrektora PCPR, w toku niniejszej kontroli informacji kontrolującym udzielał również Dyrektor PCPR w Elblągu, działający z upoważnienia Starosty – upoważnienie to uregulowane jest jedynie w dokumentach organizacyjnych Powiatu, CAOPOW oraz PCPR – ~~------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------~~kontrolujący w toku kontroli doraźnej przyjęli pisemne wyjaśnienia Dyrektora PCPR**/akta kontroli str. 1/**.

Działalność kontrolowanej Jednostki w zakresie objętym kontrolą ocenia się **negatywnie**.

**Ustalenia kontroli**

1. **Zasady działania i organizacji Powiatu Elbląskiego i Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku jako jednostki organizacyjnej Powiatu**

Powiat Elbląski jest jednostką samorządu terytorialnego swoim obszarem obejmującą m.in. Gminę Pasłęk, na terenie której prowadzone jest Centrum Administracyjne do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku. Organami Powiatu są Rada i Zarząd Powiatu. W celu wykonywania zadań powiat może tworzyć jednostki organizacyjne i zawierać umowy
z innymi powiatami. Tworzenie jednostek organizacyjnych następuje w drodze uchwały Rady Powiatu.

Centrum Administracyjne do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku jest powiatową jednostką budżetową, funkcjonującą w oparciu o:

1. uchwałę Nr XVIII/74/2012 Rady Powiatu w Elblągu z dnia 23 listopada 2012 roku w sprawie utworzenia Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Marwicy, utworzenia Palcówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Samodzielne Mieszkanie”
w Pasłęku oraz zmiany statutu Domu Dziecka „Orle Gniazdo” w Marwicy, zmienionej Uchwałami Rady Powiatu w Elblągu z dnia 26 czerwca 2014 r., z dnia 23 sierpnia 2019 r.,
z dnia 29 listopada 2019 r., z dnia 31 stycznia 2020 r. oraz z dnia 1 sierpnia 2023 r. **/akta kontroli str. 2-14/**,
2. uchwałę Nr LIV/15/2023 Rady Powiatu w Elblągu z dnia 31 marca 2023 roku w sprawie organizacji wspólnej Obsługi przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu **/akta kontroli str. 15-16/,**
3. uchwałę Nr 54/2023 z dnia 4 lipca 2023 r. Zarządu Powiatu w Elblągu w sprawie nadania Regulaminów Organizacyjnych dla Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Samodzielne Mieszkanie” w Pasłęku **/akta kontroli str. 17-22/**.

W toku niniejszego postępowania kontrolnego istotne znaczenie mają zapisy wynikające
z dokumentów organizacyjnych kontrolowanej Jednostki, dotyczące utworzenia oraz organizacji wewnętrznej jednostki organizacyjnej jaką jest Centrum Administracyjne do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku, w tym:

1. uchwała Nr LIV/15/2023 Rady Powiatu w Elblągu z dnia 31 marca 2023 r. (w sprawie organizacji wspólnej obsługi przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu), zgodnie z którą (w § 1) postanowiono, iż z dniem 1 kwietnia 2023 r., organizuje się wspólną obsługę kadrową oraz finansowo-księgową w ramach Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie
w Elblągu. W § 2 uchwalono, iż wspólna obsługa prowadzona będzie dla Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku. Zgodnie
z § 3 jednostce obsługującej (tj. PCPR w Elblągu) w ramach wspólnej obsługi powierzono wszystkie zadania jednostki obsługiwanej (tj. CAOPOW w Pasłęku) w zakresie spraw kadrowych i finansowo-księgowych, w tym w szczególności:
2. prowadzenie rachunkowości, w tym przygotowanie materiałów niezbędnych do opracowywania planów finansowych oraz ich zmian,
3. sporządzanie wszelkiej sprawozdawczości w zakresie operacji finansowych oraz danych statystycznych,
4. obsługa finansowo-księgowa zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
5. prowadzenie wymaganych rozliczeń z urzędem skarbowym, zakładem ubezpieczeń społecznych i innymi instytucjami,
6. prowadzenie spraw kadrowo-płacowych pracowników.
7. uchwała Nr 54/2023 Zarządu Powiatu w Elblągu z dnia 4 lipca 2023 r. nadano regulamin organizacyjny Centrum Administracyjnemu do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku i Palcówce Opiekuńczo-Wychowawczej „Samodzielne Mieszkanie” w Pasłęku. W myśl § 7 ust. 3 tego regulaminu Dyrektora Centrum zatrudnia Zarząd Powiatu w Elblągu.
8. uchwała Nr LIX/68/2023 Rady Powiatu w Elblągu z dnia 1 sierpnia 2023 r., wprowadziła zmiany do uchwały Nr XVIII/74/2012 Rady Powiatu w Elblągu z dnia 23 listopada 2012 r.
m. in. poprzez zmianę § 3 ust 1 statutu CAOPOW nadając mu następujące brzmienie: *„CAOPOW zapewnia obsługę administracyjną i organizacyjną dla placówek opiekuńczo-wychowawczych, natomiast obsługę kadrową,* *finansowo–księgową oraz płacową Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Elblągu, zwane dalej PCPR, zapewnia dla:*
9. *Palcówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Samodzielne Mieszkanie” w Pasłęku;*
10. *Palcówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Zakątek” w Zielonce Pasłęckiej;*
11. *Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych
w Pasłęku”.*

Uchwała Nr LIX/68/2023 zmieniła ponadto zapis § 5 ust. 2 statutu CAOPOW, wskazując
w nowo nadanym brzmieniu, iż *„Obsługę kadrową, finansowo-księgową oraz płacową, rachunkowość oraz sprawozdawczość dla CAOPOW sprawuje PCPR, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi jednostek budżetowych”* **/akta kontroli str. 13-22/.**

Według § 7 Regulaminu Dyrektora Centrum zatrudnia Zarząd Powiatu w Elblągu, natomiast do zadań Dyrektora należy zarządzanie Centrum, kierowanie nim oraz reprezentacja zewnętrzna. Dyrektor wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych
w Centrum i obsługiwanych placówkach opiekuńczo-wychowawczych i jest ich zwierzchnikiem. Dyrektor kieruje Centrum przy pomocy głównego księgowego (w zakresie finansów) **oraz przy pomocy wyznaczonego wychowawcy** (w sprawach opiekuńczo-wychowawczych). Ponadto § 8 Regulaminu dookreśla zadania Dyrektora Centrum, co wynika również z zapisów regulaminu organizacyjnego Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Samodzielne Mieszkanie” w Pasłęku
i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Zakątek” w Zielonce Pasłęckiej.

Tak przyjęty w Powiecie sposób organizacji i podziału zadań pomiędzy powiatowe jednostki organizacyjne nie jest sprzeczny z obowiązującymi w tym zakresie zapisami ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym. W oparciu o przedstawione dokumenty trudno natomiast jednoznacznie ustalić, w jaki sposób rozdzielone zostały obowiązki związane z obsługą formalną procesu obsady stanowisk kierowników powiatowych jednostek organizacyjnych
– w omawianym przypadku zadania mogły być realizowane zarówno przez PCPR w Elblągu (obsługa kadrowa, finansowo-księgowa oraz płacowa, rachunkowość oraz sprawozdawczość CAOPOW) jak i w CAOPOW, lecz zgromadzone w sprawie dokumenty nie przesądzają tej kwestii. Niemniej jednak to Starosta, jako osoba wykonująca zadania w imieniu pracodawcy dla kierownika jednostki organizacyjnej powiatu jaką jest CAOPOW, nawet w sytuacji zlecenia realizacji zadań kadrowych na inną jednostkę organizacyjną powiatu (tu: PCPR) nie zdejmuje
z siebie odpowiedzialności związanej z właściwą realizacją zadań wynikających
z obowiązujących przepisów prawa, w tym zapisów Statutu Powiatu.

1. **Zgodność zatrudnienia Dyrektora Centrum z wymaganymi kwalifikacjami**

Potrzeba przeprowadzenia niniejszej kontroli doraźnej wynikała z pozyskanych ---------------------------------- informacji, z których wynikało, że ------------------------ zatrudniony od dnia
……………………………… r. na stanowisku Dyrektora Centrum nie spełnia wymogów, o których mowa
w art. 97 ust. 3 ustawy wrispz.

W ramach prowadzonego postepowania kontrolnego zwrócono się z zapytaniem o wskazanie przebiegu naboru ogłoszonego ……………….. skutkującego zatrudnieniem na tym stanowisku ------------------------------------, oraz o podanie informacji ilu kandydatów w ramach ogłoszonego naboru złożyło oferty, czy kandydaci posiadali kwalifikacje wskazane w ustawie o wspieraniu rodziny
i systemie pieczy zastępczej oraz przedłożenie protokołu z naboru na wolne stanowisko urzędnicze Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych. Dyrektor PCPR poinformował, że „*Nabór w świetle art. 11 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.
o pracownikach samorządowych ogłaszany jest wyłącznie na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze. Natomiast zgodnie z art. 12 ust. 1 tejże ustawy wolnym stanowiskiem urzędniczym w tym wolnym kierowniczym stanowiskiem, urzędniczym jest stanowisko na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym. ---------------------------------- został przeniesiony na stanowisko na podstawie art. 22 tejże ustawy na mocy porozumienia między Starostwem Powiatowym w Elblągu a CAOPOW”.* Ponadto w ocenie Dyrektora PCPR *„Mając na uwadze powyższy stan faktyczny nie było podstawy prawnej do ogłaszania naboru*” **/akta kontroli str. 23 oraz 31/.**

Dyrektor PCPR w udzielonym wyjaśnieniu przytoczył regulację zawartą w art. 12 ustawy
o pracownikach samorządowych, która definiuje pojęcie wolnego stanowiska urzędniczego. Wskazać należy, że **zapis powyższego artykułu w pełnym jego brzmieniu** określa, że wolnym stanowiskiem urzędniczym, w tym wolnym kierowniczym stanowiskiem urzędniczym, jest stanowisko, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym, mimo przeprowadzonego naboru, nie został zatrudniony pracownik.

W toku kontroli ustalono także, że przed zatrudnieniem na stanowisku Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku -----------------------------, brano pod uwagę 2 innych kandydatów na to stanowisko, spełniających wymogi określone w ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i zatrudnionych
w placówkach opiekuńczo-wychowawczych z terenu Powiatu. Z pisemnej informacji Dyrektora PCPR wynika, że osobiście rozmawiał z kandydatami lecz mimo deklaracji wsparcia z Jego strony w procesie wdrażania się na nowym stanowisku stanowczo odmówili podjęcia się pełnienia funkcji Dyrektora CAOPOW. W ocenie Dyrektora PCPR tylko te 2 osoby posiadały konieczne cechy predysponujące do sprawowania funkcji kierowniczych **/akta kontroli str. 23-31/.** Nie można zgodzić się z takim podejściem Dyrektora PCPR, gdyż nie zna on wszystkich potencjalnych kandydatów posiadających kwalifikacje do pełnienia funkcji Dyrektora CAOPOW. Zawężenie kręgu tylko do osób, co do których posiada się wiedzę, że mają kwalifikacje nie wypełnia zasady równego i uczciwego dostępu do stanowisk pracy i weryfikacji kandydatów w oparciu o kryteria fachowości.

Prezentowana przez Dyrektora PCPR interpretacja przepisów oraz przyjęty sposób postępowania uniemożliwiły rozeznanie wśród potencjalnych kandydatów spełniających wymogi formalne do pracy na stanowisku Dyrektora Centrum oraz ewentualne zatrudnienie na kierowniczym stanowisku w jednostce organizacyjnej Powiatu (tu: CAOPOW) osoby spełniającej wymogi określone w ustawie wrispz. Natomiast osoba zatrudniona przez Powiat - i to należy podkreślić – w celu kierowania pracą opiekuńczo-wychowawczą dwóch placówek opiekuńczo-wychowawczych (których celem jest realizacja zadań związanych opieką i wychowaniem 28 dzieci tej opieki pozbawionych ze strony rodziny naturalnej), nie dawała gwarancji właściwej realizacji powierzonych zadań, co dodatkowo nie zostało w żaden udokumentowany sposób zweryfikowane przez pracodawcę (o czym mowa w dalszej części niniejszego wystąpienia pokontrolnego). Pomimo stwierdzenia przez Dyrektora PCPRbraku podstaw do ogłoszenia naboru na wolne kierownicze stanowisko urzędnicze, organ kontroli stwierdza nieprawidłowość
polegającą na niedołożeniu wszelkich możliwych starań w celu pozyskania kandydata na stanowisko Dyrektora CAOPOW **spełniającego wymogi formalne**.

Ustalono, że …………………………………….. od maja 2015 r. był pracownikiem ………………………………………. Pracował kolejno na -------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

W dniu 22 sierpnia 2023 r. ………………………………… złożył do ………………………. wniosek
o udzielenie urlopu bezpłatnego w terminie od 1 września 2023 r. do 31 maja 2024 r., co uzasadnił koniecznością zastępstwa (zatrudnionego wówczas) Dyrektora CAOPOW - w okresie
od ………………………… r. do ……………………. r., oraz pełnieniem funkcji Dyrektora CAOPOW
w okresie od …………………………… r. do …………………………. r.

Również w dniu 22 sierpnia 2023 r. Zarząd Powiatu w Elblągu podjął Uchwałę Nr 67/2023
w sprawie zatrudnienia ………………., na podstawie której od dnia ……………………….. r. do ……………..… 2023 r. zatrudniono ………………………….. na stanowisku Dyrektora CAOPOW na czas określony w celu zastępstwa dotychczasowego Dyrektora w czasie Jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy **/akta kontroli str. 32-33/**. Zgodnie z treścią tej uchwały, w związku z ważnymi potrzebami CAOPOW, w trybie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych …………………………………… (zatrudniony w ….………………………………) został przeniesiony do pracy w CAOPOW (na stanowisko kierownicze) od ……………………………… r. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia ……………………… r. do ……………….. r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 23 sierpnia 2023 r. ……………… udzielił pracownikowi urlopu bezpłatnego **/akta kontroli str. 34-35/**.

Jednocześnie w dniu 22 sierpnia 2023 r. zawarto porozumienie pomiędzy Starostwem Powiatowym w Elblągu reprezentowanym przez Starostę Elbląskiego, pana Macieja Romanowskiego, a Centrum Administracyjnym do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku, reprezentowanym przez ówczesnego Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku, na mocy którego w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych …………………………….. zatrudniony dotąd w………………………………………………został przeniesiony do pracy w CAOPOW od dnia …………………………………….r. **na podstawie porozumienia o przeniesieniu pracownika samorządowego**. Porozumienie weszło w życie z dniem zawarcia, z mocą obowiązującą od
……………………………… r. **/akta kontroli str. 36-37/.**

W uchwale nr 67/2023 powołany został art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie powiatu, w myśl którego do zadań Zarządu Powiatu należy w szczególności zatrudnianie i zwalnianie kierowników jednostek organizacyjnych Powiatu. Podjęcie takiej uchwały przez ten organ jest **właściwe dla nawiązania stosunku pracy z kierownikiem jednostki**. Ze statutu Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku wynika, iż jest ono jednostką organizacyjną Powiatu Elbląskiego (o czym mowa w § 2 ust. 1 uchwały),
a Dyrektora Centrum zatrudnia i zwalnia Zarząd – w myśl § 4 ust. 3 uchwały. Ponadto ustawa
o pracownikach samorządowych w art. 12 ust. 2 stanowi, iż nie wymaga przeprowadzenia naboru zatrudnienie osoby na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika samorządowego. Umowa na zastępstwo, zgodnie z Kodeksem Pracy jest umową na czas określony zawieraną, gdy konkretny pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków i taki stan jest w pełni usprawiedliwiony. Z przedłożonych dokumentów wynika natomiast, że osoba zatrudniona na stanowisku Dyrektora przed zatrudnieniem ………………………………………………. **znajdowała się ……………………………………………………………………………………………..**. Zatem stwierdzić należy, że **nie zaistniała w tym przypadku okoliczność uzasadniająca zawarcie umowy na czas zastępstwa, bowiem nie zaistniała przemijająca przeszkoda w świadczeniu pracy przez poprzedniego Dyrektora**. Powstała nieprawidłowość, której przyczyną była niewłaściwa interpretacja obowiązujących przepisów, skutkowała zatrudnieniem pracownika z naruszeniem przepisów w zakresie obsadzania wolnych stanowisk urzędniczych.

W przywołanej powyżej uchwale, w § 2, mowa jest o przeniesieniu …………………………………… na podstawie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych do pracy w Centrum Administracyjnym do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku na czas określony od dnia ………………………………. r. do ……………………….r. na stanowisko Dyrektora Centrum. Zapis ten budzi zastrzeżenia, bowiem przywołany przepis art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych dla dokonania czynności przeniesienia do pracy w innej jednostce wymaga zawarcia **porozumienia pomiędzy pracodawcami**. Co prawda porozumienie w sprawie przeniesienia pracownika samorządowego …………………………. zawarte zostało w dniu 22 sierpnia 2023 r. jednakże stroną porozumienia winien być Zarząd Powiatu nie Dyrektor Centrum, gdyż jak wcześniej wskazano (zgodnie z zapisem Statutu CAOPOW) dla stanowiska Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pasłęku pracodawcą jest Zarząd Powiatu.

Nie można w tym miejscu również pominąć zapisu art. 12 ustawy o pracownikach samorządowych. Zapis ten ma istotne znaczenie dla trybu przeniesienia do pracy w innej jednostce o jakim mowa w art. 22 ustawy, ponieważ wynika z niego warunek posiadania odpowiednich kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, które regulują przepisy dotycząc tego stanowiska. **Jeżeli zatem pracownik nie posiada stosownych kwalifikacji nie może być zastosowany tryb przeniesienia do pracy w innej jednostce na stanowisko, które wymaga takich kwalifikacji.** Tym samym w niniejszej sprawie mamy do czynienia z wolnym stanowiskiem urzędniczym, którego „obsadzenie” wymaga przeprowadzenia naboru.

Powyższe nieprawidłowości wynikają z niewłaściwej interpretacji obowiązujących przepisów prawa. Stwierdza się zatem, że porozumienie w sprawie przeniesienia pracownika samorządowego podpisane zostało przez osobę nieuprawnioną, co może wskazywać na nieskuteczne jego zawarcie. Skuteczność powyższego porozumienia pozostaje poza sferą oceny przedmiotowej kontroli.

W ocenie organu kontroli niedopuszczalne jest powołanie do pracy na kierowniczym stanowisku urzędniczym osoby nieposiadającej ku temu wymaganych kwalifikacji, zważywszy zwłaszcza na to, że praca w placówce opiekuńczo-wychowawczej obejmuje szczególnie wrażliwy zakres pracy z dziećmi pozbawionymi opieki ze strony rodziny biologicznej.

Stosownie do art. 97 ust. 3 ustawy wrispz dyrektorem placówki opiekuńczo-wychowawczej typu socjalizacyjnego, interwencyjnego lub specjalistyczno-terapeutycznego może być osoba, która:

1) posiada tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny:

a) na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą, albo

b) na dowolnym kierunku, uzupełniony studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie lub resocjalizacji;

2) posiada co najmniej 3-letni staż pracy w instytucji zajmującej się pracą z dziećmi lub rodziną albo udokumentowane doświadczenie pracy z dziećmi lub rodziną;

3) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej zawieszona ani ograniczona;

4) wypełnia obowiązek alimentacyjny - w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;

5) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;

5a) nie figuruje w bazie danych Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym

z dostępem ograniczonym;

6) jest zdolna do kierowania placówką opiekuńczo-wychowawczą, co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do pełnienia tej funkcji.

W przedłożonych kontrolującym aktach pracowniczych brak było dokumentacji potwierdzającej aby …………………………………… w dacie nawiązania stosunku pracy na stanowisku Dyrektora CAOPOW posiadał kwalifikacje niezbędne do zajmowania tego stanowiska, zgodnie z art. 97 ust. 3 pkt 1 lit. a i b oraz ust. 2 ustawy wrispz. W dokumentacji, którą w dacie kontroli dysponował Starosta znajdowały się jedynie dokumenty wskazujące, że w dniu ……………………………. r. ukończył studia ……………………………………………………. na kierunku ………………………. o specjalności ………………………………………………………….., uzyskując tytuł zawodowy: licencjat i następnie w dniu ……………………… r. uzyskał tytuł zawodowy magistra
w obszarze …………………………. na kierunku …………………………………………………………………………………. Z zaświadczeń datowanych na 14 grudnia 2023 r. wynika, że ………………………………… jest słuchaczem II semestru (zimowego) w …………………………………………………………………………………………………. na kierunku 2-semestralnym „……………………………………………” oraz że zaliczył I semestr kształcenia **/akta kontroli str. 38-41/**. W związku z powyższym kontrolujący zwrócili się do Starosty o podanie przyczyn zatrudnienia ……………………………………na stanowisku Dyrektora CAOPOW, pomimo posiadania wiedzy, iż nie spełnia on wymogów
w zakresie niezbędnego wykształcenia.

Z udzielonych w dniu 16 stycznia 2024 r. wyjaśnień Dyrektora PCPR wynika, że „*istotnie …………………………….. w dacie zatrudnienia nie spełniał warunku niezbędnego wykształcenia (art. 97 ust. 3 pkt 1 ustawy o pieczy zastępczej) natomiast już w lutym br. zakończy proces jego uzupełniania, co było warunkiem Jego zatrudnienia na stanowisku Dyrektora CAOPOW.*”
Z powyższego wynika natomiast, że w dacie zatrudnienia …………………………………………… na stanowisko Dyrektora CAOPOW **pracodawca posiadał wiedzę na temat niespełniania przez niego warunków odpowiedniego wykształcenia**, uprawniającego do pełnienia tejże funkcji i nie poczynił wystarczających działań zmierzających do pozyskania kandydata spełanijącego wymogi formalne do zajmowania tego stanowiska.

W ocenie kontrolujących na stanowisku dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej (podobnie jak na stanowiskach urzędniczych, w tym również na kierowniczych stanowiskach urzędniczych) winno się zatrudniać wyłącznie kandydatów posiadających na dzień zatrudnienia kwalifikacje uprawniające do wykonywania danej pracy, nie zaś osoby, które te kwalifikacje zobowiązały się uzupełnić w trakcie trwania zatrudnienia.

W dniu 18 stycznia 2024 r. (tj. po przeprowadzeniu czynności kontrolnych) Dyrektor Centrum dostarczył kontrolującym:

* zaświadczenie z dnia ………………………………. r. wystawione przez ……………………………………………, z którego wynika, że w okresie od maja 2017 r. do czerwca 2022 r. „*dobrowolnie i nieodpłatanie niósł pomoc w formie pracy wolontariackiej na rzecz Stowarzyszenia, podczas tego okresu zajmował się bezpośrednią pracą z potrzebującymi dziećmi oraz rodzinami
z terenu ……………………….*” **/akta kontroli str. 42/.**
* zaświadczenie z dnia ………………………………. r. wystawione przez działającego z upoważnienia …………………………………………………., iż *„w okresie od ………………………… r. do …………………… r. ……………………….. pracując w ……………………………………… na stanowisku ………………………………………………………………realizował również zadania polegające na pracy z dziećmi i rodzinami z terenu …………………………………”* **/akta kontroli str. 43/.**

Nadmienić należy, że zaświadczenie datowane na dzień 31 sierpnia 2023 r. nie znajdowało się w dokumentacji kadrowej przedłożonej kontrolującym (co potwierdza także brak numeru oznaczenia karty akt osobowych). W tym zakresie należy zatem stwierdzić naruszenie kryterium rzetelności w zakresie sposobu prowadzenia dokumentacji w kontrolowanej Jednostce oraz niewłaściwą organizacją pracy.

Odnosząc się szerzej do kwestii stwierdzonego w toku kontroli braku wymaganego przez ………………………………………. doświadczenia w pracy z dzieckiem i rodziną, o którym mowa w art. 97 ust. 3 pkt 1-2 ustawy wrispz, działający z upoważnienia Starosty Dyrektor PCPR wskazał,
że w Jego ocenie „*…………………………………. spełnia wymóg odpowiedniego doświadczenia w pracy z dzieckiem i rodziną, wynikający z art. 97 ust. 3 pkt 2 ustawy o pieczy zastępczej (…). ……………………………….. posiada udokumentowane doświadczenie pracy z dziećmi rodziną, które nabył w trakcie pracy w …………………………………. w ……………………………………………………………………. od dnia …………………………………. r. do dnia bezpośrednio poprzedzającego zatrudnienie na stanowisku Dyrektora CAOPOW*” (…) *poza doświadczeniem w pracy z dziećmi i rodziną zdecydowanie istotne w pracy każdego kierownika jednostki organizacyjnej w tym CAOPOW jest przygotowanie administracyjne, doświadczenie w organizacji i zarządzaniu oraz umiejętność właściwej współpracy w realizacji właściwych celów instytucji*” **/akta kontroli str. 23-31/.**

Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej porządkuje i reguluje kwestie związane z pomocą dziecku i rodzinie przez państwo i samorządy. System przyjęty jej zapisami ma na celu wzmocnić wsparcie dysfunkcyjnej rodziny biologicznej dziecka, przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych i w konsekwencji ograniczyć liczbę dzieci umieszczanych w pieczy zastępczej. Natomiast wsparcie rodzin przeżywających trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych to zespół planowych działań mających na celu przywrócenie rodzinie zdolności do wypełniania tych funkcji. Dotychczasowa praca ……………………………….w ………………………………………………. na stanowisku ……………………………………………………………………….takiego charakteru nie przybierała, **co potwierdzają poddane analizie zakresy czynności** znajdujące się w aktach osobowych i stanowiące **akta kontroli str. 44-54**. Biorąc pod uwagę powyższe kontrolujący wskazują, że ………………………………………………. (w tym wspomniany ………………………………………………………………) nie jest instytucją zajmującą się pracą z dzieckiem lub rodziną, w rozumieniu art. 2 ust. 3 ani też art. 97 ust. 3 pkt 2 ustawy wrispz. Organ kontroli nie uznał zatem wyjaśnień złożonych przez Dyrektora PCPR.

W aktach osobowych Dyrektora brak było dokumentacji potwierdzającej dokonanie przez pracodawcę weryfikacji, o której mowa w art. 97 ust. 3 pkt 3-4 ustawy wrispz. Z wyjaśnień Dyrektora PCPR wynika, że ustaleń w powyższym zakresie dokonał pracownik kadr ……………………………………….poprzez odebranie od kandydata na Dyrektora ustnych oświadczeń
w powyższym zakresie, potwierdzających, że …………………………………. nie jest i nie był pozbawiony władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest mu zawieszona ani ograniczona, a także, że wobec ……………………………………….. „*nie istnieje obowiązek*” alimentacyjny.
Kontrolowana Jednostka nie przedłożyła jednak protokołu, potwierdzającego że takie czynności zostały podjęte.

W aktach osobowych pracownika znajdowało się natomiast oświadczenie datowane na 28 października 2018 r. z treści którego wynika, że …………………………………………….. nie był karany za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe oraz że nie jest prowadzone przeciwko niemu postepowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego (wymóg zart. 97 ust. 3 pkt 5 ustawy wrispz) **/akta kontroli str. 55/.**

W dniu 18 stycznia 2024 r. (po przeprowadzeniu czynności kontrolnych w Starostwie) kontrolujący otrzymali datowane na 18 grudnia 2023 r. oświadczenia Dyrektora Centrum, potwierdzające, że:

* nie jest i nie był pozbawiony władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest mu zawieszona ani ograniczona;
* wypełnia obowiązek alimentacyjny - w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niego wynika z tytułu egzekucyjnego **/akta kontroli str. 56-58/.**

W toku prowadzonej kontroli Powiatu Elbląskiego stwierdzono niedopełnienie obowiązku, wynikającego z art. 7b ustawy wrispz a także z art. 12 ust. 6 ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, bowiem zatrudniony na stanowisku Dyrektora CAOPOW ……………………………………. przed podjęciem zatrudnienia nie został zweryfikowany przez pracodawcę w myśl powyższych regulacji. Weryfikacja ta nastąpiła dopiero 6 grudnia 2023 r., przy czym Dyrektor po utworzeniu konta użytkownika instytucjonalnego CAOPOW, samodzielnie dokonał weryfikacji własnej osoby w tymże Rejestrze. W dniu 18 stycznia 2024 r. Dyrektor CAOPOW przedłożył kontrolującym oświadczenie, z którego wynika, że nie był „*nigdy prawomocnie karany za przestępstwa na tle seksualnym oraz nie widniał nigdy w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym”* **/akta kontroli str. 59-60/.**

Z art. 7b ust. 1 ustawy wrispz, wynika m. in., że dyrektorem oraz osobą zatrudnioną, osobą świadczącą usługi w jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, nie może być osoba, która figuruje w bazie danych Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym.

Art. 7b ust. 2 pkt. 4 ustawy wrispz wskazuje, że informację o figurowaniu albo niefigurowaniu w bazie danych Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym sprawdza i potwierdza, w odniesieniu do kierowników, dyrektorów lub innych osób zatrudnionych w jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, rodzinie zastępczej lub rodzinnym domu dziecka - pracodawca - w celu weryfikacji wymagań dotyczących kierowników, dyrektorów lub innych osób zatrudnionych w jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, rodzinie zastępczej lub rodzinnym domu dziecka.

Jednocześnie art. 12 ust. 6 ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich wskazuje, iż prawo do uzyskania informacji o osobie ujętej
w Rejestrze, której dane zostały zgromadzone w Rejestrze z dostępem ograniczonym, przysługuje pracodawcom - **przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi, w zakresie uzyskania informacji, czy dane tej osoby są zgromadzone w tym Rejestrze.**

Z wyjaśnień przedłożonych kontrolującym (pismo z dnia 16 stycznia 2024 r.) wynika, że przed przeniesieniem kandydata na stanowisko Dyrektora CAOPOW dokonano jedynie ustnej weryfikacji warunków, o których mowa w art. 97 ust. 3 pkt 3-6 ustawy wrispz – przez pracownika kadr …………………………………………. **/akta kontroli str. 29/.** Podobnie jak w przypadkuweryfikacji, o której mowa w art. 97 ust. 3 pkt 3-4 ustawy wrispz Kontrolowana Jednostka nie była w posiadaniu protokołu, potwierdzającego że takie czynności zostały podjęte.

W ocenie kontrolujących pracodawcą dla Dyrektora CAOPOW jest Zarząd Powiatu reprezentowany przez Starostę, zatem to Starosta posiada - w myśl regulacji zawartej w art. 12 pkt 6 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich - delegację do złożenia zapytania w powyższym zakresie
w stosunku do Dyrektora.

Powyższa nieprawidłowość polegająca na niedokonaniu weryfikacji kandydata w Rejestrze **przed przeniesieniem go na kierownicze stanowisko** w jednostce organizacyjnej powiatu skutkuje powstaniem istotnego uchybienia, polegającego na dopuszczeniu do pracy z dzieckiem osoby nie posiadającej kwalifikacji do pracy na stanowisku Dyrektora, co do której nie było pewności czy spełnia wymogi nałożone zapisami ustawy wrispz, w tym przede wszystkim czy nie figuruje w rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym. Organ kontroli wskazuje, że weryfikacja Dyrektora CAOPOW dokonana winna być przez pracodawcę, niedopuszczalne jest więc aby Dyrektor CAOPOW sam weryfikował swoją osobę posługując się kontem użytkownika instytucjonalnego.

W aktach osobowych Dyrektora Centrum znajdowało się zaświadczenie lekarskie potwierdzające, że jest on zdolny do pracy na stanowisku ……………………………………………………………………………………………………….. (zaświadczenie ważne do …………………………. r.), które – jak wyjaśnił Dyrektor PCPR „*na mocy art. 229 § 1 Kodeksu pracy znalazło zastosowanie przed zatrudnieniem na stanowisku Dyrektora CAOPOW*”**/akta kontroli str. 39/.**

W myśl art. 229 § 1 Kodeksu pracy, wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 11, podlegają osoby przyjmowane do pracy oraz pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Artykuł 229 § 11 stanowi natomiast, że wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą a także osoby przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie **i pracodawca ten stwierdzi**, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. W niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie również zapis art. 229 § 12 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepis § 11 pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą. Ocena ważności badania lekarskiego nie podlega jednak ocenie kontrolujących, bowiem nie leży to w kompetencjach wojewody.

1. **Uwagi i wnioski**

Niniejsza kontrola doraźna wykazała szereg nieprawidłowości w zakresie niewłaściwej interpretacji obowiązujących przepisów prawa. Potwierdziła przede wszystkim zatrudnienie na stanowisku Dyrektora CAOPOW osoby bez ustawowych kwalifikacji oraz dokonania nierzetelnej weryfikacji kandydata pod kątem spełniania warunków o których mowa w art. 97 ust. 3 ustawy wrispz.

Stwierdzone nieprawidłowości i uchybienia w zakresie zatrudnienia na kierowniczym stanowisku w jednostce organizacyjnej Powiatu osoby nieposiadającej w dacie zatrudnienia odpowiednich ku temu kwalifikacji, oraz co do której nie było pewności czy spełnia wymogi określone w art. 97 ust. 3 pkt 3-5a ustawy wrispz - pomimo pisemnych zapewnień Dyrektora PCPR o słuszności dokonanego wyboru, a także stwierdzenia, że była to jedyna osoba mogąca właściwie pełnić funkcję Dyrektora CAOPOW, co mogło działać na szkodę interesu publicznego.

1. **Zalecenia**

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami i uchybieniem, działając w oparciu o art. 197 d ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, wnoszę o podjęcie przez Starostę, jako osoby odpowiedzialnej za ich powstanie, stosownych działań, mających na celu ich wyeliminowanie oraz realizację następujących zaleceń:

1. Na stanowisku Dyrektora Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych, kierującego placówkami opiekuńczo-wychowawczymi, zatrudniać wyłącznie osoby spełniające warunki określone w art. art. 97 ust. 3 ustawy wrispz.
2. Na stanowisku Dyrektora CAOPOW zatrudniać osobę po zweryfikowaniu i potwierdzeniu przez pracodawcę, że nie figuruje ona w bazie danych Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym przed nawiązaniem z nią stosunku pracy, do czego obligują przepisy art. 7b i 97 ust. 3 pkt 5a ustawy wrispz.
3. Zatrudniając osobę na stanowisku Dyrektora CAOPOW bezwzględnie kierować się obowiązującymi przepisami prawa w zakresie zarówno spełniania przez tą osobę kwalifikacji jak i wszelkich formalnych wymogów do pracy na tym stanowisku. Fakt ten dokumentować.
4. Ogłaszać nabór oraz obsadzać wolne stanowiska urzędnicze w myśl zapisów ustawy
o pracownikach samorządowych.
5. Rzetelnie prowadzić dokumentację kadrową w kontrolowanej Jednostce.

Kontrolowanej jednostce przysługuje prawo zgłoszenia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego i/lub zawartych w nim zaleceń pokontrolnych na zasadach określonych w art. 197 d ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Termin na wniesienie zastrzeżeń wynosi 7 dni od dnia otrzymania wystąpienia pokontrolnego wraz
z zaleceniami. W przypadku niezgłoszenia zastrzeżeń, proszę o poinformowanie Wojewody
o realizacji zaleceń pokontrolnych, w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia.

Podstawa prawna:

* art. 197 d ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej,
* § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 sierpnia 2015 roku
 w sprawie przeprowadzania kontroli przez wojewodę oraz wzoru legitymacji uprawniającej do przeprowadzania kontroli (Dz. U. Nr 292, poz. 1720 ze zmianami).

 **Z up. WOJEWODY**

 **WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO**

 ***Piotr Duda***

 **ZASTĘPCA DYREKTORA**

 **Wydziału Polityki Społecznej**

**Iwona Czmochowska - główny specjalista**

**Wioletta Sinkiewicz - główny specjalista**

Do wiadomości:

Rada Powiatu Elbląskiego