



# GENERALNY DYREKTOR OCHRONY ŚRODOWISKA

Warszawa, 09 stycznia 2024 r.

BDG-WK.0911.1.2023.AC.1

## SPRAWOZDANIE

z kontroli w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Gorzowie Wielkopolskim w zakresie poprawności, terminowości i aktualizacji sporządzania opisów stanowisk pracy oraz zakresu obowiązków pracowników oraz poprawności procesu naboru kandydatów do pracy za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 sierpnia 2023 r.

### I. STRESZCZENIE

Celem kontroli było sprawdzenie poprawności, terminowości i aktualizacji sporządzania opisów stanowisk pracy pracowników RDOŚ w Gorzowie Wielkopolskim oraz sprawdzenie poprawności procesu naboru kandydatów do pracy w RDOŚ w Gorzowie Wielkopolskim w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 sierpnia 2023. Do kontroli wybrano łącznie 6 naborów i poproszono o opisy stanowisk na podstawie, których sporządzano treść ogłoszeń.

**Ocena ogólna: negatywna.**

### II. SZCZEGÓŁOWE USTALENIA KONTROLI

- Kontrolowane nabory charakteryzowały się **brakiem precyzji co do metod i technik naboru**. Informacje umieszczone w ogłoszeniu o naborze przedstawiały **potencjalne** techniki i metody, jakie **mogą być** stosowane w toku naborów. W ogłoszeniu o naborze nie wskazywano natomiast w sposób jednoznaczny jaka technika i metoda naboru zostanie zastosowana w danym naborze.

✓ rekrutacja 77689 – starszy informatyk

W wyjaśnieniach (pismo z dnia 25 października 2023 r., znak WOIS.910.6.2023.AC) jednostka kontrolowana stwierdziła, że *informacje umieszczone w ogłoszeniu o naborze, w części dotyczącej technik i metod naboru przedstawiają potencjalne techniki i metody.*

*W momencie ogłaszania naboru nie wiemy, ile ofert wpłynie i którą technikę będziemy stosowali. Do tej pory informacja o technice stosowanej w danym naborze była podawana podczas rozmowy telefonicznej, w której zapraszaliśmy kandydata na nabór.*

Należy zaznaczyć, że zgodnie z wytycznymi Szefa Służby Cywilnej, określonymi w zarządzeniu nr 6 Szefa Służby Cywilnej z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej procedury nabory powinny w szczególności zapewniać, aby metody i techniki oraz sposoby dokonywania ocen w naborze zostały określone **przed jego ogłoszeniem**, np. I etap - weryfikacja formalna ofert kandydatów, II etap - sprawdzian wiedzy lub umiejętności - w przypadku zgłoszenia się większej liczby kandydatów, III etap – rozmowa kwalifikacyjna itp. Nie można więc przyjąć wyjaśnień jednostki kontrolowanej, że w momencie ogłaszania naboru nie wiadomo, ile ofert wpłynie i w związku z tym nie jest wiadome, która technika naboru będzie stosowana.

Jak ponadto wskazał RDOŚ, kompetencje miękkie były badane podczas rozmowy z Regionalnym Dyrektorem Ochrony Środowiska. Należy jednak zaznaczyć, że w dokumentacji z naboru brak jest informacji jakie zostały wykorzystane techniki badania kompetencji miękkich. W piśmie znak WOIS.910.6.2023.AC z dnia 25 października 2023 r. jednostka kontrolowana wskazała, że *do tej pory RDOŚ nie znalazł innych skutecznych metod badania umiejętności miękkich u kandydatów.*

Zgodnie z wytycznymi Szefa Służby Cywilnej należy udokumentować wszystkie czynności i zdarzenia, które mają wpływ na przebieg naboru i jego wynik, w tym treść pytań lub zadań.

- W trakcie rozmów rekrutacyjnych nie były badane wymagania dodatkowe, a jedynie wymagania niezbędne:

Na pytania zespołu kontrolującego jednostka kontrolowana przedstawiła m. in. poniższe wyjaśnienia:

- ✓ rekrutacja 77689 – starszy informatyk – w piśmie znak WOIS.910.6.2023.AC z dnia 25 października 2023 RDOŚ wyjaśnił, że *wymagania dodatkowe nie były badane, ponieważ przeprowadzona rozmowa kwalifikacyjna oraz rozmowa z Regionalnym Dyrektorem Ochrony Środowiska pozwoliła na wyłonienie najlepszego kandydata spełniającego wymagania niezbędne.*
- ✓ rekrutacja 81848 – specjalista ds. szacowania szkód – w piśmie znak WOIS.910.6.2023.AC z dnia 25 października 2023 r. RDOŚ wyjaśnił, że *wymagania dodatkowe są badane w sytuacji wyłonienia kandydatów do zatrudnienia, w celu określenia różnic pomiędzy poszczególnymi kandydatami i ułożenia rankingu. W tym naborze już na etapie sprawdzania wymagań niezbędnych okazało się, że żadna z osób nie spełnia oczekiwań RDOŚ i nie*

*będzie przedstawiona do kolejnego etapu, tj. rozmowy z Regionalnym Dyrektorem jako kandydatem/kandydatką do zatrudnienia*

- ✓ rekrutacja 96473 – specjalista ds. ochrony przyrody - w piśmie znak WOIS.910.6.2023.AC z dnia 25 października 2023 r. RDOŚ wyjaśnił, że w sytuacji wpłynięcia jednej oferty nie są badane wymagania dodatkowe. Kandydat spełniający wymagania niezbędne oraz oczekiwania Regionalnego Dyrektora i Naczelnika Wydziału nie jest poddawany badaniu i ocenie wymaga dodatkowych, gdyż w takiej sytuacji nie są to wymagania niezbędne do zatrudnienia.

Należy podkreślić, że zgodnie z wytycznymi Szefa Służby Cywilnej, określonymi w zarządzeniu z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w trakcie naboru należy **sprawdzić wszystkie** wymagania (niezbędne i **dodatkowe**, również dotyczące kompetencji miękkich) określone w ogłoszeniu o naborze za pomocą adekwatnych metod i technik, które pozwalają na obiektywną ocenę.

- Treść ogłoszeń o naborze w części dotyczącej wykonywanych zadań na stanowisku nie były spójne z zadaniami określonymi w opisach stanowisk pracy. Ustalanie dotyczy:
  - ✓ rekrutacji 124354 – naczelnik wydziału ds. organizacji oraz informacji o środowisku;
  - ✓ rekrutacji 964733 – specjalista ds. ochrony przyrody.

Zgodnie natomiast z wytycznymi Szefa Służby Cywilnej, określonymi w zarządzeniu z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej ogłoszenie o naborze powinno być zgodne z opisem stanowiska pracy.

- Wymagania dotyczące stażu pracy w ogłoszeniach o naborze były zbyt wygórowane i nieadekwatne do aktualnego rynku pracy. Dotyczyło to poniższych naborów:
  - ✓ rekrutacja 124354 – naczelnik wydziału ds. organizacji oraz informacji o środowisku – gdzie jako wymagany staż pracy wskazano co najmniej 15 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielny w obszarze kadr.

W wyjaśnieniach (pismo z dnia 25 października 2023 r., znak WOIS.910.6.2023.AC) jednostka kontrolowana stwierdziła, że *wymagania dotyczące długiego stażu pracy wynikały z potrzeby zatrudnienia osoby, która w krótkim czasie po zatrudnieniu podejmuje się wszystkich zadań przypisanych do stanowiska*. Powyższe wyjaśnienia są niezrozumiałe, gdyż nawet w przypadku stanowisk wymagających posiadania doświadczenia, każdy nowozatrudniony pracownik powinien otrzymać czas na wdrożenie się do nowych warunków pracy. Wymaganie dotyczące stażu pracy zastosowane w ogłoszeniu mogło prowadzić do nieuzasadnionego faworyzowania osoby, która pracowała już w RDOŚ.

- ✓ rekrutacja 117428 – główny specjalista ds. strategicznej oceny oddziaływania na środowisko w Wydziale Zarządzania Środowiskiem - gdzie jako wymagany staż pracy wskazano co najmniej 15 lat w prowadzeniu postępowań w obszarze zagospodarowania przestrzennego.

W wyjaśnieniach (pismo z dnia 25 października 2023 r., znak WOIS.910.6.2023.AC) jednostka kontrolowana stwierdziła, że wymóg 15 lat stażu pracy uzasadniono potrzebą zatrudnienia osoby, która po zatrudnieniu podjęłaby wszystkie zadania przypisane do danego stanowiska (należy zauważyć, że w opisie stanowiska pracy wskazano tylko 2 zadania). Jak wynika z protokołu naboru na to stanowisko wpłynęła jedna oferta. Komisja rekrutacyjna składała się z p.o. Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska i naczelnika Wydziału Zarządzania Środowiskiem. Przeprowadzona rozmowa kwalifikacyjna była wystarczająca do stwierdzenia, że kandydat posiada wymagane umiejętności i wiedzę. Przeprowadzenie testów miało się z celem, nie tylko dlatego, że była to jedyna oferta jaka wpłynęła w naborze, ale także dlatego, że oferta została złożona przez byłego pracownika jednostki, którego praca i umiejętności były już znane członkom komisji. Wymaganie dotyczące stażu pracy zastosowane w ogłoszeniu mogło prowadzić do nieuzasadnionego faworyzowania osoby, która pracowała już w RDOŚ. Wyjaśnienia przedstawione przez jednostkę kontrolowaną wskazują na dążenie do zatrudnienia określonej osoby.

- ✓ rekrutacja 100773 – radca prawny - gdzie jako wymagany staż pracy wskazano doświadczenie zawodowe co najmniej 10 lat na stanowisku radcy prawnego.

W wyjaśnieniach (pismo z dnia 25 października 2023 r., znak WOIS.910.6.2023.AC) jednostka kontrolowana stwierdziła, że wymóg 10 lat stażu pracy uzasadniono potrzebą zatrudnienia osoby, która po zatrudnieniu podjęłaby wszystkie zadania przypisane do danego stanowiska. Biorąc pod uwagę specyfikację zadań ustawowych, różnorodność przepisów oraz możliwość występowania jako pełnomocnik RDOŚ przed Sądami Powszechnymi i Administracyjnymi - Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska, uznał, iż 10 letnie doświadczenie da gwarancję zatrudnienia na stanowisku pracownika doświadczonego, samodzielnego i zagwarantuje wysokiej jakości prace. Zdaniem zespołu kontrolującego wymaganie tak długiego doświadczenia zawodowego nie znajduje uzasadnienia w rekrutacji na ww. stanowisko. Należy stwierdzić, że co do zasady osoba uzyskująca wpis na listę radców prawnych jest gotowa do wykonywania tego zawodu i nie zachodzi zasadnicza różnica pomiędzy np. kilkuletnim, a 10 letnim stażem pracy na takim stanowisku. W związku z powyższym wymaganie wskazane w ogłoszeniu należy ocenić jako znacznie wygórowane.

Niezależnie od powyższego we wszystkich opisanych wyżej rekrutacjach stwierdzono niezgodność ich warunków z zalecaniami Szefa Służby Cywilnej dotyczącymi sporządzania opisów stanowisk pracy, dostępnymi na stronie internetowej Departamentu Służby Cywilnej KPRM. Zgodnie z tymi wytycznymi maksymalny staż pracy jaki może być wymagany od kandydatów (i to w przypadku głównie stanowisk

koordynujących, średniego szczebla i wyższych w służbie cywilnej) może być określony jako „**powyżej 5 lat**” (tzw. duże doświadczenie zawodowe).

Zespół kontrolujący ponadto wskazuje na konieczność dostosowania wymagań dotyczących stażu do aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz bezwzględny stosowaniu zasad obiektywizmu, otwartości i konkurencyjności naboru.

- Stwierdzono niespójność w zakresie wymagań dotyczących stażu pracy w ogłoszeniach o naborze odnoszących się do takich samych stanowisk tj:
  - ✓ rekrutacja 81848 specjalista ds. szacowania szkód – brak wymogów dotyczących stażu pracy;
  - ✓ rekrutacja 96473 specjalista ds. ochrony przyrody doświadczenie zawodowe co najmniej 3 lata w prowadzeniu postępowań w obszarze ochrony środowiska i przyrody.

Należy podkreślić, że zgodnie z zalecaniami Szefa Służby Cywilnej dotyczącymi sporządzania opisów stanowisk pracy dobrym rozwiązaniem systemowym jest ustalenie **jednolitych wymagań na konkretnych stanowiskach** pracy w całym urzędzie. Zaleca się doprecyzowanie wymagań w zakresie np. wykształcenia, **doświadczenia**, poziomu znajomości języków obcych, w odniesieniu do konkretnych grup stanowisk. Ustalenie takich wytycznych znacząco ujednocili wymagania oraz pozwoli uniknąć sytuacji, gdy np. od referendarza wymaga się większego doświadczenia niż od głównego specjalisty.

- Kontrolowane opisy stanowisk pracy zostały sporządzone niepoprawnie, m.in. poprzez stosowanie nieobowiązujących wzorów opisów stanowisk pracy, niedostosowywanie się do zaleceń Szefa Służby Cywilnej w sprawie sporządzania opisów stanowisk pracy, tj. nieopisywanie zadań wykonywanych na stanowisku w bezokoliczniku, wpisywanie zbyt rozbudowanych zadań dominujących:
  - ✓ opis stanowiska pracy starszego informatyka (WOF.1.3.6.) nie został zaktualizowany od 2011 r. zgodnie z zarządzeniem nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w *sprawie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. 2011 nr 5 poz. 61) znowelizowanego zarządzeniem Nr 57 Prezesa Rady Ministrów z 24 lipca 2015 r. (M.P. 2015 poz. 724)*

W wyjaśnieniach (pismo z dnia 25 października 2023 r., znak WOIS.910.6.2023.AC) jednostka kontrolowana stwierdziła, że w *Gorzowie Wielkopolskim funkcjonują jeszcze takie opisy. W 2022 r. została podpisana zmiana statutu jednostki oraz został zatwierdzony nowy Regulamin Organizacyjny. Wszystkie opisy w jednostce są analizowane i będą zmieniane.*

- ✓ opis stanowiska pracy głównego specjalisty ds. strategicznej oceny oddziaływania na środowisko (RDOŚ.GO.WZŚ.7.1) **zawiera tylko 2 zadania realizowane na stanowisku pracy, zdecydowanie za mało jak na**

### **stanowisko głównego specjalisty w dodatku przy wymaganym 15 letnim stażu pracy**

W wyjaśnieniach (pismo z dnia 25 października 2023 r., znak WOIS.910.6.2023.AC) jednostka kontrolowana stwierdziła, że *naczelnik wydziału zarządzania środowiskiem, który sporządzał opis stanowiska pracy przyjął zasadę wpisywania mniejszej liczby zadań rozbudowanych, które są następnie uszczegółowione w zakresach czynności.*

Należy podkreślić, że zgodnie z zaleceniami Szefa Służby Cywilnej zakresy czynności powinny jedynie stanowić doprecyzowanie opisów stanowisk pracy, jeśli w opisach został wyczerpany maksymalny limit 8 zadań.

- ✓ Opis stanowiska radcy prawnego (WOF.1), opis specjalisty ds. szacowania szkód (RDOŚ/GO/WPN/5.1) – zadania w opisie stanowisk pracy pisane są w bezokoliczniku zamiast w trzeciej osobie, zgodnie z wzorem opisu stanowiska pracy niebędącego wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej, stanowiącym załącznik do zarządzenia Nr 57 Prezesa Rady Ministrów z 24 lipca 2015 r. w sprawie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej.

### **III. WNIOSKI**

1. Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia i oceny, w celu usunięcia nieprawidłowości oraz usprawnienia funkcjonowania jednostki kontrolowanej, stosując przy tym zalecenia Szefa Służby Cywilnej odnośnie procesu naboru i sporządzania opisów stanowisk należy wdrożyć następujące zalecenia i wnioski:
  - 1) W ogłoszeniu o naborze powinny być umieszczane informacje dotyczące technik i metod naboru np. etap I – weryfikacja formalna nadesłanych ofert, etap II – rozmowa kwalifikacyjna. W przypadku, gdy liczba ofert przekroczy 10 zespół kontrolny rekomenduje przeprowadzenie sprawdzianu wiedzy.
  - 2) Pytania i zadania dla kandydatów powinny być przygotowywane przed rozmowami rekrutacyjnymi a nie w ich trakcie.
  - 3) Podczas rozmowy kwalifikacyjnej należy badać kompetencje miękkie, a w protokole z naboru muszą być opisane narzędzia użyte podczas rozmowy kwalifikacyjnej, np. wywiad behawioralny (badanie użycia konkretnych kompetencji w przeszłości zawodowej kandydata), wywiad kompetencyjny. Tych narzędzi można używać bez szczególnych uprawnień.
  - 4) Należy zaktualizować opisy stanowisk pracy i przygotować je zgodnie z Zarządzeniem Nr 57 Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 lipca 2015 r.

- 5) Zakresy czynności powinny funkcjonować tylko dla osób niebędących członkami korpusu służby cywilnej, dla członków korpusu służby cywilnej należy rozbudować zadania w opisach stanowisk (maksymalnie do 8 zadań).
- 6) Treść ogłoszenia o naborze musi być spójna z opisem wakującego stanowiska pracy.
- 7) W przypadku wymagań dodatkowych zawartych w opisie stanowiska muszą być one zawsze sprawdzane w trakcie rozmowy rekrutacyjnej;
- 8) Wymagania dotyczące stażu pracy muszą być jednolite dla tych samych stanowisk pracy.
- 9) Zaleca się dostosowanie wymagań dotyczących stażu pracy lub doświadczenia do wymagań rynku oraz przede wszystkim zaleceń Szefa Służby Cywilnej, zgodnie z którymi maksymalny staż pracy jaki może być wymagany od kandydatów może być określony jako „powyżej 5 lat”.

#### **IV. INFORMACJE ORGANIZACYJNE DOTYCZĄCE KONTROLI**

1. Kontrolę przeprowadzono w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Gorzowie Wielkopolskim, w trybie uproszczonym.
2. Kierownikiem jednostki kontrolowanej jest Józef Kruczkowski – Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Gorzowie Wielkopolskim.
3. Kontrolę przeprowadzili kontrolerzy :
  - 1) Anna Chrzęścik – Naczelnik Wydziału Kadr w Biurze Dyrektora Generalnego w Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, na podstawie upoważnienia nr BP-RP.011.43.2023.JK z dnia 05.09.2023 r.
  - 2) Małgorzata Biernat – Główny specjalista w Zespole ds. HR w Wydziale Kadr w Biurze Dyrektora Generalnego w Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, na podstawie upoważnienia nr BP-RP.011.43.2023.JK z dnia 05.09.2023 r.
  - 3) Magdalena Kąklewska-Brodawka – Kierownik Zespołu Koordynacji Współpracy z regionalnymi dyrekcjami w Biurze Prawnym w Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, na podstawie upoważnienia nr BP-RP.011.43.2023.JK z dnia 05.09.2023 r.

MAREK KAJS  
Zastępca Generalnego Dyrektora  
Ochrony Środowiska  
Zastępca Generalnego Dyrektora  
Ochrony Środowiska  
/ – podpisany cyfrowo/

