

### SPRAWOZDANIE Z KONTROLI

zrealizowanej w trybie uproszczonym w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie na temat:  
*Realizacja zadań w obszarze polityki kadrowej.*

Kontrola została zarządzona przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji Pana Mariusza Błaszczaka<sup>1</sup>. Czynności kontrolne przeprowadzono w terminie od 23 maja 2017 r. do 2 czerwca 2017 r., na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. *o kontroli w administracji rządowej*<sup>2</sup>, przez zespół kontrolerów MSWiA w składzie:

- kierownik zespołu kontrolerów – Agnieszka Maksymowicz-Jastrzębska, radca ministra w Departamencie Kontroli i Nadzoru MSWiA, upoważnienie Nr 44/2017 z 19 maja 2017 r.,
- członek zespołu kontrolerów – Monika Myszkowska, główny specjalista w Departamencie Kontroli i Nadzoru MSWiA, upoważnienie Nr 45/2017 z 19 maja 2017 r.

#### Zakres kontroli obejmował:

1. Wynagradzanie, awansowanie i nagradzanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie.
2. Funkcjonowanie w Urzędzie rozwiązań organizacyjno-prawnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2016 r. do dnia rozpoczęcia kontroli, tj. 23 maja 2017 r.

**Celem kontroli** było dokonanie oceny sposobu realizacji przez Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie wybranych zagadnień w obszarze polityki kadrowej, w tym wynagradzanie, awansowanie i nagradzanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie oraz funkcjonowanie w Urzędzie rozwiązań organizacyjno-prawnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

---

<sup>2</sup> Dz. U. Nr 185, poz. 1092.

**Oceny działalności jednostki kontrolowanej** dokonano na podstawie ustalonego stanu faktycznego, przy zastosowaniu kryteriów kontroli, takich jak: legalność, rzetelność, celowość oraz gospodarność.

- Wojewodą Małopolskim od 9 grudnia 2015 r. do 2 czerwca 2017 r. był Józef Pilch;
- Wojewodą Małopolskim od 2 czerwca 2017 r. jest Piotr Ćwik;
- I Wicewojewodą Małopolskim od 16 grudnia 2015 r. jest Józef Gawron;
- II Wicewojewodą Małopolskim od 16 grudnia 2015 r. do 2 czerwca 2017 r. był Piotr Ćwik;
- Dyrektorem Generalnym Urzędu od 4 marca 2008 r. do 17 lutego 2016 r. była Małgorzata Bywanis-Jodlińska;
- Dyrektorem Generalnym Urzędu od 17 lutego 2016 r. jest Paweł Mucha;
- Kierownikiem Oddziału Kadr i Płac w Wydziale Administracji i Logistyki Urzędu od 1 kwietnia 2009 r. jest Ewa Filipek-Anioł;
- Kierownikiem Oddziału Organizacji w Wydziale Organizacji i Kontroli Urzędu od 29 grudnia 2006 r. jest Paulina Niessner.

## I. OCENA

Działania Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie<sup>3</sup> w zakresie wybranych zagadnień w obszarze polityki kadrowej, w tym wynagradzanie, awansowanie i nagradzanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie ocenia się **pozytywnie**.

Wynagradzanie, awansowanie i nagradzanie pracowników odbywało się zgodnie z obowiązującymi przepisami. W Urzędzie określono zasady przygotowania opisów stanowisk pracy oraz powołano zespół do spraw wartościowania stanowisk pracy, a także opracowano zasady i kryteria przyznawania nagród oraz procedury dotyczące wewnętrznych naborów.

Rozwiązania organizacyjno-prawne funkcjonujące w Urzędzie w zakresie przeciwdziałania mobbingowi uznano za **wystarczające**. Niemniej w regulacjach nie wskazano możliwości zgłaszania przez pracowników do Dyrektora Generalnego osobiście - w formie ustnej - przypadku wystąpienia zachowań mających znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

Wśród pracowników w toku kontroli przeprowadzono anonimową ankietę<sup>4</sup>, której wyniki zostały zaprezentowane w niniejszym dokumencie.

---

<sup>3</sup> Zwany dalej Urzędem.

<sup>4</sup> W ankiecie udział wzięło 21 osób.

## II. USTALENIA KONTROLI

### 1) Wynagradzanie, awansowanie i nagradzanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie.

Działania Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie w zakresie wynagradzania, awansowania i nagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie ocenia się **pozytywnie**.

W okresie objętym kontrolą w Urzędzie zatrudniano dwie grupy pracowników, tj. należących do korpusu służby cywilnej (ksc) i poza ksc<sup>5</sup>.

#### a) Wynagradzanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie.

W Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim określono zasady przygotowania opisów stanowisk pracy<sup>6</sup> oraz powołano zespół do spraw wartościowania stanowisk pracy. Sporządzono tabele przedstawiające zaszeregowanie stanowisk należących do korpusu służby cywilnej, minimalne i maksymalne wartości mnożników dla poszczególnych grup, a także przyporządkowane im przedziały punktowe, opracowane w wyniku przeprowadzonego wartościowania.

[Dowód: akta kontroli str. 154-169, 100-102]

W toku kontroli poddano analizie 23 teczki akt osobowych, co stanowi 2% pracowników zatrudnionych w Urzędzie<sup>7</sup>. Pracownicy posiadali aktualne zakresy obowiązków<sup>8</sup>, za wyjątkiem 2 osób<sup>9</sup>. W trakcie kontroli opracowano zakresy obowiązków, które dołączono do teczek akt osobowych pracowników.

[Dowód: akta kontroli str. 170, 200-277]

Na wszystkich objętych próbą<sup>10</sup> stanowiskach, które zostały zwartościowane, mnożniki kwot bazowych odpowiadały przyporządkowanym im przedziałom punktowym. Pracownicy posiadali aktualne oceny okresowe<sup>11</sup>. Z uzyskanych wyjaśnień wynika, że obecnie realizowany jest proces oceny okresowej pracowników Urzędu. Zgodnie z przyjętą praktyką, dyrektorzy wydziałów zostali zobowiązani przez Dyrektora Generalnego do przekazania - w terminie do 30 czerwca 2017 r. - ocen okresowych pracowników za dany okres.

[Dowód: akta kontroli str. 278, 171-175, 389-390]

<sup>5</sup> Ogółem o Urzędzie zatrudnionych było - na dzień rozpoczęcia kontroli, tj. 23 maja 2017 r. - 1.156 osób. W badanym okresie w Urzędzie zatrudniono 181 osób; zwolniono 159 osób.

<sup>6</sup> Zarządzenie Dyrektora Generalnego Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie z 27 grudnia 2012 r. w sprawie określenia zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy oraz powołania Wewnętrznego Zespołu Wartościującego w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie, zmienione zarządzeniem z 6 czerwca 2013 r. oraz zarządzenie Dyrektora Generalnego Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie z 8 listopada 2016 r. w sprawie określenia zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy oraz powołania Wewnętrznego Zespołu Wartościującego w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie.

<sup>7</sup> Do kontroli wytypowano 15 pracowników należących do ksc oraz 8 pracowników poza ksc (niemnożnikowych).

<sup>8</sup> W 2 przypadkach brak było daty zapoznania się pracownika z zakresem obowiązków.

<sup>9</sup> Nie sporządzono zakresów czynności z chwilą objęcia przez pracowników stanowiska (jeden pracownik nie posiadał aktualnego zakresu obowiązków przez 5 miesięcy, natomiast drugi pracownik przez 11 miesięcy).

<sup>10</sup> 15 stanowisk ksc.

<sup>11</sup> W 1 przypadku termin oceny okresowej przesunięto w związku z urlopem macierzyńskim pracownika.



W Urzędzie stanowiska pracowników nienależących do ksc nie podlegały procesowi wartościowania, a wynagrodzenia ustalane były na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek<sup>12</sup>, w którym określono zarówno tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, jak też stawki dodatków funkcyjnych oraz tabele stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji niezbędnych do wykonywania obowiązków na poszczególnych stanowiskach. Pracownikom nienależącym do ksc przyznano wynagrodzenie zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu. W odniesieniu do stanowisk pracy, na których zatrudnieni byli pracownicy spoza ksc, zapewniono różnice w poziomie wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy stanowiskami, wynikające z ich hierarchii.

W związku ze zwiększeniem pracownikom obowiązków służbowych mogły być przyznane dodatki zadaniowe (pracownikom ksc) oraz dodatki specjalne (zatrudnionym poza ksc). W badanym okresie 75 pracowników ksc<sup>13</sup> otrzymało na czas określony, tj. od 3 do 6 miesięcy dodatki zadaniowe za wykonywanie dodatkowych zadań. Wysokość przyznanych dodatków kształtowała się na poziomie od 100 zł do 1.500 zł. W badanej próbie 4 pracowników ksc, co stanowi 26% badanej próby, otrzymało dodatki zadaniowe w wysokościach od 300 zł do 1.000 zł. Z otrzymanej dokumentacji wynika, że przyznanie dodatków zadaniowych związane było z powierzeniem pracownikom dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres ich obowiązków. Pracownikom spoza ksc nie przyznano dodatków specjalnych.

Na podstawie badanej próby stwierdzono, że w Urzędzie zasada jednakowego wynagradzania pracowników za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, określona w art. 18<sup>3c</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>14</sup>, została zachowana<sup>15</sup>.

[Dowód: akta kontroli str. 105-106, 171-175]

## **b) Awansowanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie.**

W Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie nie wprowadzono sformalizowanych zasad określających kryteria awansowania zatrudnionych pracowników. Awansowanie pracowników odbywało się na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów<sup>16</sup>. Należy zauważyć, że przepisy dotyczące awansowania określają jedynie wymagania formalne, które muszą być spełnione przez osoby zajmujące określone stanowiska.

<sup>12</sup> Zwanego dalej rozporządzeniem w sprawie zasad wynagradzania pracowników (Dz. U. Nr 27, poz. 134, z późn. zm.).

<sup>13</sup> W 2016 r. - 66 osób; do 23 maja 2017 r. - 9 osób.

<sup>14</sup> Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.

<sup>15</sup> Zgodnie z regulacją, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach prawa lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

<sup>16</sup> t.j.: rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. poz. 125) oraz rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników.

Z uzyskanych wyjaśnień od Kierownika Oddziału Kadr i Płac wynika, że zgodnie z wypracowaną i przyjętą w Urzędzie praktyką Dyrektor Generalny podejmował decyzje o zmianie stanowiska pracownika na podstawie umotywowanego wniosku dyrektora Wydziału. Przy awansowaniu osób zatrudnionych w Urzędzie brano pod uwagę: kompetencje, dotychczasową ocenę pracy, w tym zaangażowanie oraz przejawianie inicjatywy. Przeniesienie pracownika na stanowisko usytuowane wyżej w hierarchii struktury organizacyjnej Urzędu wynikało z powierzenia zadań skomplikowanych, wymagających wyższych kompetencji i doświadczenia oraz odpowiedzialności. Zmiana wynagrodzenia zasadniczego w przypadku awansowania na wyższe stanowisko - z uwagi na ograniczone zasoby finansowe - uzależniona była od wysokości posiadanych środków oraz poziomu wynagrodzeń otrzymywanych na podobnych stanowiskach w skali wydziału, jak i Urzędu. Zmiana stanowiska na wyższe - w przypadku konieczności dostosowania stanowisk do struktury organizacyjnej Urzędu lub w przypadku posiadania przez pracownika wynagrodzenia adekwatnego do nowo powierzonych zadań - nie zawsze wiązała się z podwyżką wynagrodzenia.

[Dowód: akta kontroli str. 28-29]

W badanym okresie awanse na wyższe stanowiska otrzymało 54 pracowników, co stanowi 4,7% zatrudnionych w Urzędzie, z czego 23 w wyniku wprowadzonych w Urzędzie zmian organizacyjnych. Na podstawie badanej próby, tj. 20 z 54 awansów ustalono, że we wszystkich przypadkach decyzja w sprawie zmiany stanowiska podjęta została przez kierownictwo Urzędu. Niemniej, 16 z 20 wniosków w sprawie awansu na wyższe stanowiska zawierało lakoniczne przesłanki wskazujące okoliczności uzasadniające zmianę stanowiska.

[Dowód: akta kontroli str. 110-153, 407-417]

W Urzędzie sformalizowano zasady dotyczące wewnętrznych naborów do korpusu służby cywilnej. Wprowadzając zarządzenie Dyrektora Generalnego Nr 19 z 27 lutego 2013 r. w sprawie trybu i zasad postępowania przy naborze wewnętrznym do korpusu służby cywilnej w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie, umożliwiono awansowanie osobom zatrudnionym w Urzędzie. W okresie objętym kontrolą Dyrektor Generalny ogłosił 59 naborów wewnętrznych<sup>17</sup>, z czego oferty kandydatów wpłynęły na 4 nabory. Przeniesiono 4 pracowników na stanowiska, na które prowadzono nabór wewnętrzny<sup>18</sup>. W przypadku pozostałych ogłoszeń nie wpłynęły propozycje kandydatów.

[Dowód: akta kontroli str. 49-54, 75]

<sup>17</sup> W 2016 r. – 26 naborów; do 23 maja 2017 r. – 33 nabory.

<sup>18</sup> t.j.: nabór na stanowisko: starszego inspektora wojewódzkiego ds. gospodarki nieruchomościami Skarbu Państwa w Oddziale Nieruchomości Skarbu Państwa w Wydziale Skarbu Państwa i Nieruchomości ogłoszonego 27 października 2016 r., inspektora wojewódzkiego ds. planowania budżetu Wojewody Małopolskiego w Oddziale Planowania i Budżetu zadaniowego w Wydziale Finansów i Budżetu ogłoszony 10 listopada 2016 r., inspektora wojewódzkiego ds. z zakresu scalania i wymiany gruntów w Oddziale Katastru w Wojewódzkiej Inspekcji Geodezyjnej i Kartograficznej ogłoszonego 10 marca 2017 r., inspektora wojewódzkiego ds. realizacji zadań z zakresu opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 w Oddziale do Spraw Pomocy Rodzinie i Organizacji w Wydziale Polityki Społecznej ogłoszonego 10 maja 2017 r.



**c) Nagradzanie pracowników zatrudnionych w Urzędzie.**

W okresie objętym kontrolą zasady i tryb przyznawania nagród pieniężnych w Urzędzie regulowały przepisy prawa powszechnie obowiązującego<sup>19</sup> oraz regulacje wewnętrzne<sup>20</sup>.

Z zarządzenia w sprawie zasad nagradzania członków korpusu służby cywilnej oraz innych pracowników zatrudnionych w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie wynika, że nagrody mogły być przyznawane za szczególne osiągnięcia w pracy pracownikom, którzy poprzez wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniali się do efektywnego wykonywania zadań Urzędu. Za szczególne osiągnięcia zawodowe, wpływające na realizację priorytetowych zadań Urzędu Dyrektor Generalny - z własnej inicjatywy - mógł przyznać nagrody specjalne. Z postanowień określonych w *Procedurze wewnętrznej wnioskowania o wypłatę nagród w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie* wynika, że kryteriami branymi pod uwagę przy przyznawaniu nagród była dyscyplina pracy, w tym frekwencja, a w szczególności długotrwałe zwolnienia lekarskie i inne nieobecności niepłatne, dodatkowe czasowe obciążenie pracą, zaangażowanie i przejawianie inicjatywy oraz wydajność w pracy.

Nagrody pieniężne przyznawane w Urzędzie miały charakter uznaniowy. Ostateczna decyzja dotycząca przyznawania nagród należała do Dyrektora Generalnego Urzędu. Zgodnie z przyjętą zasadą nagrody przyznawano okresowo/kwartalnie.

[Dowód: akta kontroli str. 31-32]

W okresie objętym kontrolą w Urzędzie utworzono fundusz nagród dla pracowników ksc i pracowników niebędących członkami ksc w wysokości 3% wartości wynagrodzenia dla każdej z tych grup<sup>21</sup>. Wysokość funduszu nagród w 2016 r. wyniosła 5.149,724 zł, natomiast na 2017 r. wynosi 1.527.630 zł (do 23 maja 2017 r. wypłacono 979.175 zł).

[Dowód: akta kontroli str. 29, 60-74]

W okresie objętym kontrolą w Urzędzie przyznano łącznie 4.456 nagród pieniężnych<sup>22</sup>. Dyrektor Generalny zobowiązał kierowników komórek organizacyjnych Urzędu do uwzględniania w uzasadnieniach do przyznania nagród kluczowych argumentów decydujących o ich przydzieleniu oraz przekazywania informacji zwrotnej w zakresie przyznanych nagród podległym pracownikom. Z przedstawionej dokumentacji wynika, że w Urzędzie wskazywano przesłanki uzasadniające przyznawanie nagród. Wysokość nagród dla poszczególnych osób była zróżnicowana oraz została ustalona indywidualnie dla każdego pracownika w oparciu o ocenę wykonywanej przez niego pracy. Przy przyznawaniu nagród brano pod uwagę w szczególności takie kryteria jak: dodatkowo wykonywane zadania, dodatkowe obciążenie pracą, zastępowanie nieobecnych pracowników, zaangażowanie i przejawianie inicjatywy, wydajność w pracy oraz dyscyplinę i frekwencję.

<sup>19</sup> Dla pracowników należących do ksc ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345, z późn. zm.), a dla pracowników spoza ksc rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. Nr 10, poz. 134).

<sup>20</sup> Zarządzenie Nr 4/10 Dyrektora Generalnego Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie z dnia 26 stycznia 2010 r. w sprawie zasad nagradzania członków korpusu służby cywilnej oraz innych pracowników zatrudnionych w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie oraz Procedura wewnętrzna wnioskowania o wypłatę nagród w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie z 4 maja 2011 r.

<sup>21</sup> Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej oraz rozporządzeniem w sprawie zasad wynagradzania pracowników spoza ksc.

<sup>22</sup> W 2016 r. – 3583; do 23 maja 2017 r. – 873.

W przypadku długotrwałych zwolnień lekarskich lub innych nieobecności np. urlop macierzyński pracownicy nie otrzymywali nagród. Wysokość nagród okresowych przyznanych pracownikom niezajmującym stanowisk kierowniczych kształtowała się na poziomie od 100 zł do 4.670 zł, natomiast dla pracowników zajmujących stanowiska kierowników na poziomie od 600 zł do 5.000 zł i dyrektorów wydziałów na poziomie od 1.000 zł do 5.500 zł.

W okresie objętym kontrolą Dyrektor Generalny przyznawał pracownikom nagrody specjalne za dodatkowe zaangażowanie i realizowanie zadań wykraczających poza zakres funkcjonowania komórek organizacyjnych Urzędu, tj. w szczególności za pełnienie funkcji kierowników delegatur, działanie w Komisji Socjalnej, Zespole EZD, Zespole Wartościującym oraz za udział w przygotowaniach i realizacji Świątowych Dni Młodzieży w Krakowie. Wysokość nagród specjalnych przyznanych pracownikom niezajmującym stanowisk kierowniczych kształtowała się na poziomie od 90 zł do 4.000 zł, natomiast dla pracowników zajmujących stanowiska kierowników na poziomie od 200 zł do 4.000 zł i dyrektorów wydziałów na poziomie od 200 zł do 5.000 zł.

W badanej próbie wszyscy pracownicy - za wyjątkiem jednej osoby<sup>23</sup> - otrzymali co najmniej dwie nagrody w kontrolowanym okresie.

[Dowód: akta kontroli str. 29, 33-38, 104, 107-108, 392-406, 432-433, płyta CD]

#### **d) Analiza ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Urzędu**

Z zebranych ankiet wynika, że na pytanie, *czy znane są Pani(u) regulacje, zasady/kryteria awansu oraz podziału nagród w Urzędzie*, 8 respondentów odpowiedziało, że *tak*; 9 odpowiedziało *raczej tak*; 3 – *trudno powiedzieć*, 1 – *raczej nie*. Z kolei, na pytanie: *czy Pana(i) zdaniem zasady/kryteria podziału nagród są jasno określone i stosowane przez przełożonych*, 3 ankietowanych uznało, że *tak*; 12 – *raczej tak*; 6 – *trudno powiedzieć*.

Powyższe wskazuje na fakt, że większość osób zatrudnionych w Urzędzie posiadała wiedzę w zakresie obowiązujących w jednostce regulacji dotyczących zasad/kryteriów oraz podziału nagród. W ocenie pracowników zasady/kryteria podziału nagród były jasno określone i stosowane przez przełożonych.

Na pytanie: *czy w Urzędzie istnieje możliwość awansowania na wyższe stanowisko*, 11 respondentów udzieliło odpowiedzi, że *tak*; 7 - *raczej tak*; 3 - *trudno powiedzieć*. Ankietowani, udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące czynników decydujących o awansie na wyższe stanowisko w Urzędzie, wskazywali na: *doświadczenie, wiedzę, kompetencje, wykształcenie, staż pracy*. Natomiast na pytanie: *jakim osobom Pana(i) zdaniem łatwiej, szybciej awansować. Jakie osoby są doceniane najbardziej*, ankietowani wskazywali: *kreatywność, zaangażowanie, doświadczenie, wiedzę*. Należy zaznaczyć, że 3 ankietowanych pozostawiło pytanie bez odpowiedzi, natomiast 6 udzieliło odpowiedzi, że cyt.: *trudno powiedzieć, nie znam aktualnych kryteriów, nie mam takiej wiedzy*.

---

<sup>23</sup> Urlop macierzyński.



Analiza ankiet wskazuje, że w Urzędzie istniała możliwość awansowania na wyższe stanowiska. Niemniej, pracownicy nie posiadali wiedzy w zakresie kryteriów/zasad awansowania obowiązujących w Urzędzie.

[Dowód: akta kontroli str. 366-386]

## 2) Funkcjonowanie w Urzędzie rozwiązań organizacyjno-prawnych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

Przyjęte rozwiązania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie ocenia się **pozytywnie**.

W zarządzeniu Dyrektora Generalnego Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie z 16 grudnia 2016 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie zawarto informację, że pracodawca zobowiązany jest do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, tj. działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Szczegółowe zasady i sposób postępowania w przypadku zachowań mogących nosić znamiona mobbingu lub dyskryminacji pracowników Urzędu określono w zarządzeniu Nr 112a/15 Dyrektora Generalnego Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie z 12 listopada 2015 r. w sprawie działań antymobbingowych i przeciwdziałaniu dyskryminacji w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie.

Zgodnie z postanowieniami zarządzenia pracownicy Urzędu mieli **możliwość zgłoszenia na piśmie** - do Dyrektora Generalnego, Komisji do Spraw Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji<sup>24</sup> lub **osobiście** (ustnie) osobie zaufania publicznego - przypadku wystąpienia zachowań mających znamiona mobbingu lub dyskryminacji. W zarządzeniu nie wskazano możliwości zgłoszenia do Dyrektora Generalnego Urzędu - **osobiście w formie ustnej** - przypadku wystąpienia wobec pracownika zachowań mających znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

Z omawianej regulacji wynika, że zgłoszenie należy składać niezwłocznie od momentu wystąpienia wobec pracownika zachowań mających znamiona mobbingu lub dyskryminacji. Zgłoszenie powinno zawierać szczegółowy opis zaistniałych zachowań i zjawisk oraz być traktowane jako informacja poufna (przyjmujący informację powinien dochować wszelkiej staranności, aby nie spowodować sytuacji problematycznych dla zgłaszającego). Zgłoszenie nie podlega rejestracji w systemie kancelaryjnym Urzędu.

[Dowód: akta kontroli str. 43-48, 76-92]

Z grona pracowników zatrudnionych w Urzędzie wybrano osoby zaufania publicznego, tj. osoby cieszące się poważaniem, szacunkiem i zaufaniem pracowników<sup>25</sup>. Zadaniem osób zaufania publicznego było przyjmowanie zgłoszeń o sytuacjach mających znamiona działań mobbingowych lub

<sup>24</sup> Powoływana odrębnym zarządzeniem Dyrektora Generalnego Urzędu. W badanym okresie nie powoływano Komisji do Spraw Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.

<sup>25</sup> Wykaz osób znajduje się na stronie intranetowej Urzędu w zakładce *Sprawy kadrowe i BHP*. Na dzień rozpoczęcia kontroli w Urzędzie funkcję osób zaufania publicznego pełniło 5 osób.



dyskryminacyjnych oraz prowadzenie dalszych działań z zachowaniem pełnej poufności otrzymanych informacji. Z wyjaśnień uzyskanych od osoby zaufania publicznego wynika, że w badanym okresie nie wystąpiły zgłoszenia mające znamiona mobbingu lub dyskryminacji podlegające zgłoszeniu Dyrektorowi Generalnemu.

[Dowód: akta kontroli str. 39, 99]

Kierownik Oddziału Kadr i Płac w Wydziale Administracji i Logistyki Urzędu wyjaśnił że cyt.: *w żadnym przypadku w obrębie kontrolowanego okresu nie zostały zgłoszone formalnie i uprawdopodobnione zachowania noszące znamiona mobbingu*. Niemniej, w badanym okresie wystąpiły trzy przypadki mogące wskazywać na zaistnienie zachowań przełożonych odbiegających od akceptowanych w Urzędzie standardów<sup>26</sup>. Powyższe przypadki zgłoszono formalnie – pisemnie – do Dyrektora Generalnego Urzędu.

Biorąc pod uwagę interes pracowników, jak i bezpośredni interes pracodawcy Dyrektor Generalny Urzędu podjął działania prewencyjne, zmierzające do wyeliminowania ewentualnych-niewłaściwych zachowań przełożonych. Po dokonaniu analizy zaistniałych sytuacji oraz odebraniu wyjaśnień od osób uczestniczących w sprawach, Dyrektor Generalny przeprowadził z pracownikami rozmowy wyjaśniające lub dyscyplinujące. Dyrektor Generalny wprowadził dodatkowy nadzór wobec przełożonych oraz rozwiązania organizacyjne (dokonanie zmian na stanowiskach oraz w strukturze organizacyjnej wydziałów), zmierzające do wyeliminowania sytuacji, które mogłyby być traktowane przez pracowników jako potencjalnie bezpośrednio negatywnie wpływające na warunki ich pracy (komfort pracy). W praktyce, wprowadzone zmiany skutkowały modyfikacją podziału realizowanych zadań oraz zmianą zakresów sprawowanej odpowiedzialności i sprawowanego nadzoru przez dotychczasowych przełożonych. Równomierne rozłożenie obciążeń nadzorczych i odpowiednie rozlokowanie obowiązków, miało przyczynić się do obniżenia poziomu stresu związanego z wykonywaną pracą oraz na poprawę efektywności jej wykonywania.

Kierownik Oddziału Kadr i Płac w Wydziale Administracji i Logistyki Urzędu wyjaśnił, że cyt.: *Z uwagi na zakres danych wrażliwych zawartych w wewnętrznej korespondencji, jak i mając na uwadze zamiar niestygmatyzowania wskazanych osób w sytuacji, gdy nie wpłynęły skargi w tym zakresie, nie została podjęta decyzja o wyodrębnieniu w rejestrze tych spraw. Tego typu sprawy rejestrowane są w bieżących rejestrach rzeczowych przypisanych do zakresu działania Oddziału Kadr i Płac związanych z realizowaną sprawą.*

[Dowód: akta kontroli str. 30, 108-109, 388]

W ramach działań zmierzających do podniesienia świadomości pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie przeprowadzono cykl szkoleń. Kadra kierownicza i pracownicy uczestniczyli w szkoleniach na temat: *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy*<sup>27</sup> i *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w organizacji*<sup>28</sup>. Należy zaznaczyć, że Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie uzyskał certyfikat ukończenia szkoleń przez pracowników i kadre kierowniczą z zakresu *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji*

<sup>26</sup> Tego typu sprawy rejestrowano w bieżących rejestrach rzeczowych przypisanych do zakresu działania Oddziału Kadr i Płac Urzędu związanych z realizowaną sprawą.

<sup>27</sup> Ogółem przeszkolono 979 pracowników.

<sup>28</sup> Ogółem przeszkolono 585 pracowników (27 dyrektorów i zastępców dyrektorów, 21 kierowników oddziałów oraz 537 pracowników).

w miejscu pracy (maj 2015 - grudzień 2016)<sup>29</sup>. W Urzędzie istnieje również możliwość konsultowania zdarzeń/sytuacji/zachowań budzących podejrzenia mobbingowe z ekspertami z firmy prowadzącej szkolenia w tym zakresie.

W 2017 r. planowane jest przeprowadzenie szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji dla nowych pracowników zatrudnionych w Urzędzie, zorganizowanie warsztatów dla osób zaufania publicznego oraz pracowników, którzy z uwagi na obowiązki służbowe powinni dysponować wiedzą w tym zakresie<sup>30</sup>. Planowane jest również zwiększenie składu osobowego osób zaufania publicznego oraz wprowadzenie zmian do zarządzenia w sprawie działań antymobbingowych i przeciwdziałaniu dyskryminacji w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie w zakresie doszczegółowienia problematyki dotyczącej dyskryminacji.

[Dowód: akta kontroli str. 39-42]

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że pracownicy posiadali wiedzę w zakresie obowiązujących regulacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie. Na pytanie: czy znane są Pani(u) regulacje w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie 1 osoba udzieliła negatywnej odpowiedzi w tym zakresie.

[Dowód: akta kontroli str. 366-386]

\* \* \*

#### **Zalecenia i wnioski:**

W celu usprawnienia funkcjonowania kontrolowanej jednostki wnoszę o:

- 1) Wprowadzenie zmiany w zarządzeniu w sprawie działań antymobbingowych i przeciwdziałaniu dyskryminacji w Małopolskim Urzędzie Wojewódzkim w Krakowie polegającej na możliwości zgłaszania przez pracowników do Dyrektora Generalnego osobiście - w formie ustnej - przypadku wystąpienia zachowań mających znamiona mobbingu lub dyskryminacji.
- 2) Opracowanie zasad określających kryteria awansowania pracowników zatrudnionych w Urzędzie oraz przekazanie ich do wiadomości pracowników.
- 3) Wskazywanie we wnioskach w sprawie awansowania okoliczności uzasadniających zmianę stanowiska.
- 4) Niezwłoczne przekazywanie pracownikom zakresów obowiązków z chwilą zmiany stanowiska.

\* \* \*

<sup>29</sup> Certyfikat został wydany przez firmę szkolącą *Antymobbing Dyskryminacja*.

<sup>30</sup> t.j.: pracownicy z Oddziału Kadr i Płac, BHP i członkowie Komisji Dyscyplinarnej.



Stosownie do postanowień art. 52 ust. 5 ustawy o kontroli w administracji rządowej w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania sprawozdania kierownikowi jednostki kontrolowanej służy prawo przedstawienia do niego stanowiska. Powyższe nie wstrzymuje realizacji ustaleń kontroli.

Na podstawie art. 49 ustawy o kontroli w administracji rządowej zobowiązuję Pana Wojewodę do przedstawienia - w terminie 14 dni od dnia otrzymania niniejszego sprawozdania - informacji o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków oraz o podjętych działaniach lub przyczynach ich nie podjęcia.

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji  
  
z up. Sebastian CZERWALEK  
Sekretarz Stanu

Wykonano w 2 egz.:

Egz. Nr 1 – Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie

Egz. Nr 2 - aa

Sporządził/wykonał: Zespół kontrolerów MSWiA