



WOJEWODA WARMIŃSKO-MAZURSKI
PS-III.862.10.2022.MP

Olsztyn, dnia 27 lipca 2022 r.

Pani

Sylwia Bęś

**Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Lidzbarku Warmińskim**

Wystąpienie pokontrolne

Kontrolę przeprowadzono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lidzbarku Warmińskim, ul. Dębowa 8, 11-100 Lidzbark Warmiński, Regon: 170782976, NIP: 743-17-18-303.

[Dowód: akta kontroli str. 3-4]

Miejsce kontroli: siedziba jednostki kontrolowanej.

W okresie objętym kontrolą oraz w okresie prowadzenia kontroli stanowiska pełnili:

- Pani Bożena Romasz, powołana na stanowisko Kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim z dniem 1 lipca 1997 r., z mocy prawa od dnia 1 czerwca 2004 r. Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim. Funkcję Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim pełniła do dnia 28 maja 2021 r.,
- Pani Sylwia Bęś, powołana na stanowisko Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim z dniem 1 listopada 2021 r.;
- Pani Monika Łokucijewska-Ogorzałek, powołana na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmiński z dniem 4 listopada 2021 r.

[Dowód: akta kontroli str. 5-7]

Kontrolę przeprowadził zespół pracowników Wydziału Polityki Społecznej Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, w składzie:

- Pani Marta Piątek, kierownik Oddziału Pracy, legitymacja służbowa 26/2021, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, przewodniczący zespołu kontrolnego;
- Pani Anna Tomczak, inspektor wojewódzki, legitymacja służbowa 52/2019, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, członek zespołu kontrolującego

na podstawie upoważnienia Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, nr FK-VI.0030.437.2022 z dnia 2 czerwca 2022 r.

[Dowód: akta kontroli str. 1-2]

Termin kontroli: 20 czerwca 2022 r.

Kontrola została odnotowana w książce kontroli jednostki kontrolowanej pod pozycją nr 1/2022.

Zakres objęty kontrolą:

Spełnianie wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy.

Okres objęty kontrolą:

Od 1 stycznia 2020 r. do dnia kontroli.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 2 oraz art. 111 - 115 ustawy z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 690 ze zm.).

Ilekcioć w wystąpieniu pokontrolnym jest mowa o:

- ustawie – oznacza to ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 690 ze zm.);
- MRiPS / MRPiPS / MPiPS – oznacza to Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej lub jego wcześniejsze odpowiedniki;
- PUP – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Starości – oznacz to Starostę Lidzbarskiego;
- Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Zastępcy dyrektora – oznacza to Zastępcę Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Regulaminie I – oznacza to Regulamin Organizacyjny zatwierdzony UCHWAŁĄ NR OR.0025.78.2020 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 19 lutego 2020 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Regulaminie II – oznacza to Regulamin Organizacyjny zatwierdzony UCHWAŁĄ NR OR.0025.199.2021 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 3 listopada 2021 r. zmieniającą uchwałę w sprawie regulaminu organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim.

Obowiązujące w zakresie spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy przepisy prawa to:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (w wersjach obowiązujących w okresie objętym kontrolą - Dz.U. 2019 poz. 1482, Dz.U. 2020 poz. 1409, Dz.U. 2021 poz. 1100, Dz.U. 2022 poz. 690 ze zm.);
- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2019 poz. 1282, Dz.U. 2022 poz. 530);
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936);
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960).

Na podstawie ustaleń kontroli działalność kontrolowanej jednostki ocenia się pozytywnie z uchybieniami.

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu faktycznego, udokumentowanie i ocena działalności podmiotu kontrolowanego pod względem przestrzegania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy, wynikających z zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz zapisów rozporządzeń Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. oraz 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, a także w zakresie prawidłowości ustalania celu i wyznaczania osób na szkolenia pracowników urzędu pracy.

Kontrolą objęto pracowników zatrudnionych w okresie od 1 stycznia 2020 roku do dnia kontroli.

Ustaleń kontroli dokonano w oparciu o analizę dokumentów zawartych w aktach osobowych pracowników, przedstawionych przez PUP danych statystycznych oraz wyjaśnień udzielonych przez Dyrektora oraz starszego inspektora.

W kontrolowanym okresie, PUP funkcjonował na podstawie Regulaminu Organizacyjnego zatwierdzonego UCHWAŁĄ NR OR.0025.78.2020 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 19 lutego 2020 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim oraz Regulaminu Organizacyjnego zatwierdzonego UCHWAŁĄ NR OR.0025.199.2021 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 3 listopada 2021 r. zmieniającą uchwałę w sprawie regulaminu organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim.

Zgodnie z Regulaminem I, za realizację kontrolowanego zadania odpowiedzialny był Dział Organizacyjno- Administracyjny, do których zadań należało m.in.: prowadzenie spraw osobowych pracowników, opracowywanie planu i organizacja szkoleń pracowników (§ 20 pkt 10 Regulaminu I). Zgodnie ze Schematem Organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim stanowiącym Załącznik do regulaminu organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim, Dział Organizacyjno-Administracyjny podlegał Dyrektorowi PUP.

Natomiast zgodnie z Regulaminem II, za realizację kontrolowanego zadania odpowiedzialne jest Wieloosobowe samodzielne stanowisko do spraw organizacyjno-administracyjnych do których zadań należy m.in.: prowadzenie spraw osobowych pracowników, opracowywanie planu i organizacja szkoleń pracowników (§ 20 pkt 4 Regulaminu II).

Zgodnie ze Schematem Organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim stanowiącym Załącznik do uchwały Nr OR.0025.199.2021 Regulaminu II, Wieloosobowe samodzielne stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych podlega Dyrektorowi PUP.

[Dowód: akta kontroli str. 8-42]

Kontrolującym przedstawiono sprawozdania o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy za okres objęty kontrolą, z których wynikało, że wg. stanu na ostatni dzień 2020 r. w PUP zatrudnionych było 39 osób, natomiast na koniec 2021 roku 35 osób.

Ponadto, według informacji sporządzonej na dzień kontroli, tj. na dzień 20 czerwca 2022 roku, liczba zatrudnianych w PUP wynosiła 35 osób.

[Dowód: akta kontroli str. 43-47]

Analiza poddanych kontroli akt osobowych, pozwoliła kontrolującym ustalić, że wszyscy pracownicy posiadają zdolność do czynności prawnych i korzystają z pełni praw publicznych. Posiadają obywatelstwo polskie, nie byli skazani prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Poziom kwalifikacji pracowników PUP zespół kontrolny ocenił badając akta osobowe wszystkich pracowników zatrudnionych w okresie od 1 stycznia 2020 roku do dnia kontroli, tj. 16 osób (zgodnie z przygotowanym zestawieniem). Akta osobowe wskazanych pracowników objęto badaniem kontrolnym pod kątem wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 15 maja 2018 r. lub 25 października 2021 r. – wg wersji rozporządzenia obowiązującej w dniu zatrudnienia. Zweryfikowano również wypełnianie określonego w art. 99 b ustawy obowiązku podnoszenia kwalifikacji. Kontrolujący ustalili, że zatrudnieni pracownicy PUP spełniają stosowne wymogi wynikające z ww. unormowań prawnych.

[Dowód: akta kontroli str. 48-65]

W okresie objętym kontrolą na podstawie art. 9 ust 5 ustawy na stanowisko Dyrektora PUP z dniem 1 listopada 2021 r. została powołana Pani Sylwia Bęś. Na podstawie akt osobowych ustalono, że Pani Sylwia Bęś posiada wykształcenie wyższe oraz co najmniej 3 letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia (zatrudniona w PUP od 2008 r.).

[Dowód: akta kontroli str. 48-65]

W toku czynności kontrolnych ustalono także, że Dyrektor PUP, zadania pracowników wynikające z umowy o pracę określił w formie pisemnej. Zaktualizowane zakresy czynności wszystkich kontrolowanych pracowników stanowią konkretyzację rodzaju pracy wskazanej w umowie i zostały umieszczone w aktach osobowych pracowników.

W oparciu o przekazane informacje ustalono również, że funkcja doradcy klienta powierzona została zgodnie z zapisem art. 91 ust. 2 ustawy. Spośród podlegających kontroli 16 pracowników, funkcję doradcy klienta powierzono 10 osobom – specjalistom ds. programów, specjalistom ds. programów stażystom, doradcom zawodowym, pośrednikom pracy stażystom lub pośrednikom pracy, tj. pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których ustawa przewiduje możliwość pełnienia funkcji doradcy klienta.

[Dowód: akta kontroli str. 48-65]

Na podstawie art. 99 b ustawy, na pracownikach określonych w art. 91 pkt 1-5 ciąży obowiązek doskonalenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności poprzez uczestnictwo w szkoleniach, z wykorzystaniem modułowych programów szkoleń dla kadr publicznych służb zatrudnienia udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy.

Dokumentację szkoleniową pracowników, o których mowa w art. 91 pkt 1-5 ustawy kontrolowano w oparciu o akta osobowe uczestników szkoleń, pod względem zgodności tematyki szkolenia z zakresem zadań uczestników szkolenia realizowanych na danym stanowisku pracy, poprawnością zawartych w aktach dokumentów, w tym zaświadczenia o ukończeniu szkolenia.

Kontrolujący zwrócili uwagę, że w badanym okresie, spośród poddanych kontroli pracowników, nie każdy zobowiązany do podnoszenia kwalifikacji pracownik brał udział w szkoleniach. Wzięto jednak pod uwagę fakt, że brak udziału w szkoleniach dotyczył pracownika krótko zatrudnionego (kilka miesięcy) który zakończył już zatrudnienie w PUP.

[Dowód: akta kontroli str. 48-65]

W toku kontroli zwrócono uwagę, że 5 pracowników poddanych kontroli, zatrudnionych zostało na stanowiskach nieprzewidzianych dla urzędów pracy w Rozporządzeniu ws. wynagradzania pracowników samorządowych - załącznik nr 3, tabela F. Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych, część II Urzędy pracy.

Ustalono, że w komórce organizacyjnej Centrum Aktywizacji Zawodowej w Dziale Instrumentów Rynku Pracy oraz w Wieloosobowym samodzielny stanowisku do spraw projektów i szkoleń zatrudniono 3 pracowników na stanowiskach referentów.

Specjalista ds. kadr wyjaśniła, że 2 pracowników zatrudnionych było na stanowisku referenta na czas zastępstwa za specjalistę ds., programów ze względu na brak wymaganego w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych stażu na stanowisku specjalista ds. programów stażysta tj. roku stażu pracy przy średnim wykształceniu. Kolejny pracownik zatrudniony został również na stanowisko referenta na czas zastępstwa za specjalistę ds. rozwoju zawodowego, z uwagi na brak wymaganego stażu na danym stanowisku tj. roku pracy przy średnim wykształceniu. W wyjaśnieniach ujęto również informację, że „w roku 2020 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lidzbarku Warmińskim były duże rotacje kadrowe. Z uwagi na narzucenie na urzędy pracy zadań związanych z tzw. „Tarczą antykryzysową” oraz brak kandydatów do zatrudnienia, zmuszeni byliśmy zatrudniać osoby bez doświadczenia ze średnim wykształceniem.”

[Dowód: akta kontroli str. 66]

Kontrolujący wzięli pod uwagę fakt, że w okresie epidemii na urzędy pracy nałożono szereg zadań dodatkowych, których ilość oraz konieczność realizacji w krótkim czasie wymusiła zatrudnienie dodatkowych pracowników. Zwrócono również uwagę, iż zatrudnienie wspomnianych pracowników było krótkotrwałe i przypadało w okresie realizacji wsparcia wynikającego z tzw. Tarczy Antykryzysowej. Wobec powyższego kontrolujący zdecydowali o uwzględnieniu złożonych wyjaśnień.

Ponadto w Dziale Ewidencji zatrudniono 2 pracowników na stanowisko starszego inspektora powiatowego.

Z przedstawiony wyjaśnienie wynika również, że 1 z pracowników PUP „pomimo zmieniających się przepisów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, które określają m.in. stosowane stanowiska w urzędach pozostał na stanowisku starszy inspektor powiatowy z uwagi na zapisy przepisów przejściowych pozwalających na pozostawienie pracownika na dotychczasowym stanowisku.”

[Dowód: akta kontroli str. 67]

Kontrolujący uwzględnili złożone wyjaśnienia.

Ustalono również, że w Dziale Ewidencji jeden z pracowników zatrudniony był na stanowisku referenta, a od 1 września 2021 r. na stanowisko inspektora.

Wyjaśniono, że pracownika zatrudniono na „czas zastępstwa nieobecnego pracownika na stanowisko specjalista ds. rozwoju zawodowego- stażysta. Następnie w drodze naboru na wolne stanowisko urzędnicze „referent” w Dziale Ewidencji została zatrudniona. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936 z późn. zm.) przedstawia stanowiska jakie można stosować w samorządowych jednostkach organizacyjnych i na takie stanowisko „referent” została zatrudniona. Rozporządzenie nie narzuca bezwzględnego stosowania stanowisk dedykowanych dla urzędów pracy.”

[Dowód: akta kontroli str. 67]

Urząd pracy jako powiatowa jednostka organizacyjna może oczywiście korzystać ze stanowisk urzędniczych przewidzianych we wspomnianej tabeli F, w części I – Wszystkie jednostki, o ile stanowisko nie zostało uregulowane w części II – Urzędy pracy. Z tego też względu kontrolujący nie uznali wyjaśnień dotyczących zatrudnienia referenta\inspektora w Dziale Ewidencji. Zatrudnienie pracownika na stanowisku referenta nie jest zasadne, skoro załącznik nr 3 do rozporządzeń w tabeli F. Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych, w części II Urzędy pracy, w poz. 12 przewiduje referentów do spraw rejestracji oraz ewidencji i świadczeń, czy też specjalistów ds. ewidencji i świadczeń, tj. stanowiska adekwatne do wykonywanych przez pracownika zadań. Kontrolujący zwrócili uwagę, że stanowiska na jakich powinna być zatrudniony wspomniany pracownik, a te na których był zatrudniony (referent, inspektor), znacznie różniły się określonymi w Rozporządzeniach wymaganiami w zakresie wykształcenia i doświadczenia oraz grupami zaszeregowania. Ustawodawca celowo określił rodzaj stanowisk i przypisał do nich konkretne wymagania aby zagwarantować właściwą realizację zadań w urzędach pracy. Nazewnictwo stanowisk, powinno być zgodne z określonym dla danej jednostki wykazem zawartym w rozporządzeniu ws. wynagradzania pracowników samorządowych a osoby zatrudnione spełniać określone dla wymagania.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, zalecam:

- stosowanie nazewnictwa stanowisk pracy określonego w załączniku nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021, tabela F. Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych, część II Urzędy pracy – stanowiska urzędnicze.

Pouczenie

Od niniejszego wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Jednostka kontrolowana w terminie 30 dni jest obowiązana do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń, uwag i wniosków, z uwzględnieniem zmian wynikających z zastrzeżeń.

**Z up. WOJEWODY
WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO**

Anna Słowińska
DYREKTOR
Wydziału Polityki Społecznej