



DKOPP-WKiDN.0915.1.2023.BTK
Warszawa, 07 marca 2024 r.

Pani
Marzenna Habib
p.o. Dyrektor Ośrodka Rozwoju Edukacji
Al. Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Zgodnie z art. 47 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 224) przekazuję niniejsze wystąpienie pokontrolne.

Na podstawie art. 6 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 224) Ministerstwo Edukacji i Nauki¹ w okresie od 26 kwietnia do 14 lipca 2023 r. przeprowadziło kontrolę² w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie, Aleje Ujazdowskie 28 (dalej: ORE) pn. „Prawidłowość funkcjonowania jednostki w zakresie zatrudniania w ORE nauczycieli konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami”.

Przeprowadzenie kontroli w Ośrodku Rozwoju Edukacji miało na celu ocenę realizacji przez Ośrodek Rozwoju Edukacji wybranych zadań dotyczących prawidłowości:

- 1) zatrudniania w ORE nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami,
- 2) przeprowadzanych w ORE naborów nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami na wolne stanowiska pracy.

Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2023 r.

Zgodnie z art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900 j.t.) minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zakłada i prowadzi publiczne placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym.

¹ Obecnie Ministerstwo Edukacji Narodowej utworzone z dniem 1 stycznia 2024 r. na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2023 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej;

² Kontrolę przeprowadzili pracownicy Ministerstwa Edukacji i Nauki:

- 1) Pani Jolanta Wach, naczelnik Wydziału Kształcenia i Doskonalenia Nauczycieli w Departamencie Kształcenia Ogólnego i Podstaw, na podstawie upoważnienia nr 11/2023 z 24 kwietnia 2023 r., upoważnienia nr 24/2023 z 5 czerwca 2023 r. oraz upoważnienia nr 26/2023 z 21 czerwca 2023 r.;
- 2) Pani Bożena Koniorczyk, radca w Wydziale Kształcenia i Doskonalenia Nauczycieli w Departamencie Kształcenia Ogólnego i Podstaw Programowych, na podstawie upoważnienia nr 12/2023 z 24 kwietnia 2023 r., upoważnienia nr 25/2023 z 5 czerwca 2023 r. oraz upoważnienia nr 27/2023 z 21 czerwca 2023 r.

Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie jest publiczną placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym.³ Działalnością Ośrodka Rozwoju Edukacji kieruje dyrektor. W okresie objętym kontrolą obowiązki dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie pełnił pan Tomasz Madej, któremu powierzono pełnienie obowiązków dyrektora 8 września 2020 r.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. z 2023 r. poz.2738 j.t.) - placówkę doskonalenia nauczycieli tworzy się na podstawie aktu założycielskiego (statutu), który określa jej nazwę, cel, organ prowadzący, siedzibę i terytorialny zasięg działania⁴. Minister Edukacji i Nauki będący organem prowadzącym placówkę doskonalenia, na podstawie § 2 ust. 3 pkt 1⁵ ww. rozporządzenia, nadał Ośrodkowi Rozwoju Edukacji w Warszawie statut⁶.

W okresie objętym kontrolą (od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2023 r.) obowiązywał statut ORE wprowadzony zarządzeniem Nr 39 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 lipca 2016 r. (Dz. Urz. MEN poz. 37) oraz zarządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 26 lipca 2022 r. (Dz. Urz. MEiN poz. 71).

Obowiązywał regulamin organizacyjny Ośrodka Rozwoju Edukacji określony zarządzeniem Nr 6 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 6 grudnia 2016 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu organizacyjnego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie.

Obszar objęty kontrolą regulują:

- ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – *Prawo oświatowe*;
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie *placówek doskonalenia nauczycieli*;
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie *szczególtych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli*;
- zarządzenie Nr 13/2020 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 22 czerwca 2020 r. w sprawie *wprowadzenia Regulaminu Pracy Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie*;
- zarządzenie 29/2018 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 30 listopada 2018 r. w sprawie *wprowadzenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie*;
- zarządzenie Nr 10/2020 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 23 kwietnia 2020 r. zmieniające zarządzenie nr 29/2018 z dnia 30 listopada 2018 r. w sprawie *ustalenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie*;
- zarządzenie Nr 14/2022 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie *wprowadzenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie*.

Na podstawie wyników kontroli działalność Ośrodka Rozwoju Edukacji w zakresie objętym kontrolą oceniono pozytywnie. Nie stwierdzono nieprawidłowości w realizacji zadań związanych z zatrudnianiem w ORE nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami. W ocenie kontrolerów, informacje zawarte w protokołach

³ Działającą na podstawie: ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – *Prawo oświatowe*, rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie *placówek doskonalenia nauczycieli* oraz statutu.

⁴ § 2 ust. 1-2;

⁵ § 2 ust. 3 pkt 1 Organ prowadzący placówkę doskonalenia nadaje placówce statut;

⁶ W okresie objętym kontrolą obowiązywały dwa zarządzenia w sprawie nadania statutu Ośrodkowi Rozwoju Edukacji w Warszawie – zarządzenie nr 39 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 lipca 2016 r. (Dz. Urz. MEN poz. 37) oraz zarządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 26 lipca 2022 r. (Dz. Urz. MEiN poz. 71).

z przeprowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji dotyczące wyboru kandydatów nie odzwierciedlają w pełni prac Komisji.

Ocenę kontrolowanej działalności uzasadniają ustalenia z kontroli.

I. Prawdliwość zatrudniania w ORE nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami

Zgodnie z § 12 ust. 1 oraz 4 i 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, w publicznej placówce doskonalenia zatrudnia się:

- 1) nauczycieli-konsultantów;
- 2) specjalistów niebędących nauczycielami;
- 3) nauczycieli-doradców metodycznych;
- 4) pracowników ekonomicznych, inżynierijno-technicznych, administracji i obsługi.

W ORE zostały ustanowione regulacje określające zasady naboru pracowników na wolne stanowiska pracy w ORE wprowadzone rozporządzeniem Nr 6 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 grudnia 2016 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu organizacyjnego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie.

Na podstawie art. 104 § 1⁷ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 j.t.), pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1⁷ obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. W ORE został wprowadzony regulamin pracy zarządzeniem Nr 13/2020 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 22 czerwca 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie.

W okresie objętym kontrolą kwestie wymagań i szczegółowych kwalifikacji wobec osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela-konsultanta w placówkach doskonalenia nauczycieli zostały uregulowane przepisami następujących rozporządzeń:

- 1) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. poz. 1045 i z 2021 r. poz. 1601),
- 2) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. z 2020 r. poz. 1289 oraz z 2022 r. poz. 1769),
- 3) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. poz. 1591),
- 4) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 200, poz. 1537 z późn. zm.),
- 5) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 września 2000 r. w sprawie rodzajów, zasad tworzenia, przekształcania i likwidacji oraz zasad działania placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 85, poz. 956 z późn. zm.),
- 6) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 sierpnia 1992 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 63 poz. 317),
- 7) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 października 1991 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia (Dz.U. poz. 433),
- 8) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 maja 1989 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia (Dz.U. poz. 189, z późn. zm.).

⁷ Art. 104 § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p.o. Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji na dzień 31 marca 2023 r. w ORE zatrudnionych było 306 pracowników, w tym:

- 11 nauczycieli-konsultantów,
- 179 specjalistów niebędących nauczycielami.

Kontrolą objęto prawidłowość zatrudniania w ORE nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami w zakresie posiadania odpowiednich kwalifikacji przez pracowników ORE zajmujących stanowiska: nauczyciela-konsultanta oraz specjalisty niebędącego nauczycielem.

Kwalifikacje pracowników ORE zajmujących stanowiska nauczycieli-konsultantów

Według stanu na dzień 31 marca 2023 r. w ORE zatrudnionych było 11 nauczycieli-konsultantów. Kontrolą objęto dokumentację wszystkich zatrudnionych w ORE nauczycieli-konsultantów potwierdzającą posiadanie kwalifikacji wymaganych od nauczycieli, tj. poziom wykształcenia wraz z odpowiednim kierunkiem (specjalnością) studiów, przygotowanie pedagogiczne, staż pracy pedagogicznej, dokumenty potwierdzające posiadanie dodatkowych kwalifikacji.

Ocena posiadania przez nauczyciela kwalifikacji, w tym przygotowania pedagogicznego, jest dokonywana w zależności od okresu, w którym nauczyciel uzyskał wykształcenie (przygotowanie pedagogiczne) oraz przepisów, na podstawie których było prowadzone kształcenie (przygotowanie to było uzyskiwane). Wobec powyższego spełnienie tych wymagań przez osoby zatrudnione w ORE na stanowisku nauczyciela-konsultanta podzielono ze względu na okres, w którym nauczyciele-konsultanci zostali zatrudnieni, tj. na podstawie przepisów obowiązujących przed oraz po roku 2000.

Na podstawie przepisów obowiązujących w latach 2000-2019, na stanowisku nauczyciela-konsultanta zatrudnionych w ORE jest 9 osób, tj. zgodnie z:

- § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 września 2000 r. *w sprawie rodzajów, zasad tworzenia, przekształcania i likwidacji oraz zasad działania placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. nr 85, poz. 956 z późn. zm.) w związku z § 4⁸ ww. zarządzenia nr 19 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia 2009 r. - na stanowisku nauczyciela-konsultanta zatrudniono 3 osoby;
- § 10 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. *w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. nr 200, poz. 1537 z późn. zm.) - na stanowisku nauczyciela-konsultanta zatrudniono 3 osoby.
- § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. *w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. poz. 1045 i z 2021 r. poz. 1601) - na stanowisku nauczyciela-konsultanta zatrudniono 3 osoby.

Wymagania wobec nauczycieli-konsultantów zatrudnionych w placówkach doskonalenia nauczycieli w kontrolowanym okresie, tj. od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2023 r. określają niżej wymienione akty prawne. Zgodnie z przepisami rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej *w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* z dnia 28 maja 2019 r. (§ 12 ust. 2), z dnia 29 września 2016 r. (§ 12 ust. 2), z dnia 19 listopada 2009 r. (§ 10 ust. 2) oraz z dnia 21 września 2000 r. (§ 9 ust. 2), na stanowisku nauczyciela-konsultanta może być zatrudniony nauczyciel posiadający:

⁸ Osoby te, zgodnie z § 4 zarządzenia nr 19 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia 2009 r. *w sprawie połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (CODN) i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno- Pedagogicznej w Warszawie (CMPPP) w Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie, z dniem 1 stycznia 2010 r. stały się pracownikami ORE.*

- 1) kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w placówce doskonalenia, określone w przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁹;
- 2) stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego;
- 3) co najmniej pięcioletni staż pracy pedagogicznej.

Kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w placówce doskonalenia (w kontrolowanym okresie), zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie *szczególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1289 oraz z 2022 r. poz. 1769). Zgodnie z § 3 ww. rozporządzenia, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w placówkach doskonalenia nauczycieli, posiada osoba, która ukończyła:

- 1) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- 2) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku, którego efekty uczenia się, o których mowa w ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o *Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*, w zakresie wiedzy i umiejętności obejmują treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, wskazane w podstawie programowej dla tego przedmiotu na odpowiednim etapie edukacyjnym, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 3) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony w pkt 1 i 2, i studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Wskazane w powyższym rozporządzeniu kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w placówce doskonalenia nauczycieli są analogiczne z zapisami uprzednio obowiązujących rozporządzeń, tj. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie *szczególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli* (Dz.U. 2002 nr 155 poz. 1288) i rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie *szczególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli* (Dz.U. 2009 nr 50 poz. 400).

Wymiar przygotowania pedagogicznego został określony we wskazanych powyżej rozporządzeniach w sprawie *szczególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli*¹⁰, zgodnie z którymi przez przygotowanie pedagogiczne należy rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z

⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie *szczególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1289 z późn. zm.).

¹⁰ § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie *sególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli* (Dz.U. z 2017 r. poz. 1575 z późn. zm.);

§ 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie *sególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli* (Dz.U. 2009 nr 50 poz. 400);

§ 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie *sególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli* (Dz.U. 2002 nr 155 poz. 1288);

§ 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 października 1991 r. w sprawie *sególonych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia* (Dz.U. poz. 433).

zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną - w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin; w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu niezbędny wymiar zajęć z zakresu przygotowania pedagogicznego wynosi nie mniej niż 150 godzin; o posiadaniu przygotowania pedagogicznego świadczy dyplom ukończenia studiów lub inny dokument wydany przez uczelnię, dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli lub świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego.

W dniu zatrudniania na stanowisku nauczyciela-konsultanta w ORE, osoby te (9 zatrudnionych) spełniały wszystkie określone przepisami ww. rozporządzeń wymagania do zajmowania tego stanowiska. W dokumentacji kadrowej ww. pracowników znajdowały się akty nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela potwierdzające posiadanie stopnia nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, kopie dyplomów, świadectw, zaświadczenia o posiadaniu przygotowania pedagogicznego. Każda z tych osób posiada co najmniej pięcioletni staż pracy pedagogicznej.

Przed rokiem 2000 kwestię wymagań wobec osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela-konsultanta w placówkach doskonalenia nauczycieli regulowały przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 sierpnia 1992 r. w *sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. nr 63 poz. 317). Zgodnie z § 8 ust. 2 ww. rozporządzenia nauczycielem konsultantem może być osoba legitymująca się dyplomem ukończenia szkoły wyższej i przygotowaniem pedagogicznym.

Na podstawie tych przepisów na stanowisku nauczyciela-konsultanta były zatrudnione w ORE 2 osoby. Osoby te, zgodnie z § 4 zarządzenia nr 19 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia 2009 r. w *sprawie połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (CODN) i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno- Pedagogicznej w Warszawie (CMPPP) w Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie*, z dniem 1 stycznia 2010 r. stały się pracownikami ORE.

Wymiar przygotowania pedagogicznego został określony po raz pierwszy w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 października 1991 r. w *sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia* (Dz.U. 1991 r. nr 98, poz. 433). Przy czym, zgodnie z § 26 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w *sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli* wymiar ten nie dotyczy osób, które uzyskały przygotowanie pedagogiczne przed dniem 31 października 1991 r., ponieważ przepisy obowiązujące przed tą datą odmiennie definiowały pojęcie przygotowania pedagogicznego. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 maja 1989 r. w *sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia* (Dz.U. poz. 189, z późn. zm.) przez przygotowanie pedagogiczne należało rozumieć ukończenie jednej ze wskazanych w tym rozporządzeniu form przygotowania pedagogicznego, tj. studium pedagogicznego, międzywydziałowego studium pedagogicznego, studium doskonalenia pedagogicznego dla nauczycieli akademickich, studium podyplomowego dla nauczycieli, innej formy przygotowania do pracy w zawodzie nauczyciela, organizowanej w systemie doksztalcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycieli akademickich.

W dniu zatrudniania na stanowisku nauczyciela-konsultanta, dawniej w CODN i CMPPP, a obecnie w ORE, osoby te spełniały wszystkie określone przepisami ww. rozporządzenia wymagania do zajmowania tego stanowiska. Zakresy zadań pracowników zatrudnionych w ORE na stanowiskach nauczyciela-konsultanta, są zgodne z zakresem zadań określonych w *Regulaminie Organizacyjnym ORE* oraz w § 4 Statutu ORE.

Kwalifikacje pracowników ORE zajmujących stanowiska specjalistów niebędących nauczycielami

Według stanu na dzień 31 marca 2023 r. w ORE na stanowisku specjalisty niebędącego nauczycielem było zatrudnionych 179 osób. Podczas kontroli sprawdzono dokumentację 18 losowo wybranych specjalistów niebędących nauczycielami (stanowiących 10% z ogólnej liczby zatrudnionych w ORE specjalistów niebędących nauczycielami), tj. dokumenty potwierdzające: poziom wykształcenia, opis zajmowanego stanowiska, przydział obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy, dokumenty potwierdzające posiadanie dodatkowych kwalifikacji.

Zgodnie z przepisami § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. poz. 1045 i z 2021 r. poz. 1601) na stanowisku specjalisty może być zatrudniona osoba, która ukończyła studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie oraz posiada przygotowanie niezbędne do realizacji zadań statutowych publicznej placówki doskonalenia. Ww. przepis został wprowadzony przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 września 2000 r. w sprawie rodzajów, zasad tworzenia, przekształcania i likwidacji oraz zasad działania placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 85, poz. 956 i z 28 sierpnia 2001 r. nr 96, poz. 1048).

Podczas kontroli ustalono, że:

- 17 osób zostało zatrudnionych na podstawie § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. z 2019 r. poz. 1045 i z 2021 r. poz. 1601¹¹),
- 1 osoba została zatrudniona na podstawie § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. poz. 1591), zgodnie z którym na stanowisku specjalisty może być zatrudniona osoba, która ukończyła studia wyższe oraz posiada przygotowanie niezbędne do realizacji zadań statutowych publicznej placówki doskonalenia.

Osoby zatrudnione na stanowisku specjalisty w ORE, spełniały wymagania określone przepisami ww. rozporządzeń do zajmowania tego stanowiska. W dokumentacji ww. pracowników znajdowały się kopie dyplomów i świadectw potwierdzających ukończenie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich (dotyczy 17 pracowników zatrudnionych na podstawie § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli) oraz studiów wyższych (dotyczy 1 pracownika zatrudnionego na podstawie § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli).

Osoby te posiadają przygotowanie niezbędne do realizacji zadań statutowych publicznej placówki doskonalenia. Zakresy zadań pracowników zatrudnionych w ORE na stanowisku specjalisty są zgodne z zakresem zadań określonych w *Regulaminie Organizacyjnym ORE* oraz w § 4 Statutu ORE.

¹¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 sierpnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli.

II. Przeprowadzanie w ORE naborów na wolne stanowiska pracy

Kontrolą objęto prawidłowość przeprowadzania w ORE naborów na wolne stanowiska pracy w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2023 r.

W okresie objętym kontrolą przeprowadzanie naborów na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji określały:

- Zarządzenie nr 29/2018 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 30 listopada 2018 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie, zmienione Zarządzeniem Nr 10/2020 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 23 kwietnia 2020 r. w sprawie ustalenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie;
- Zarządzenie nr 14/2022 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie.

W obu ww. *Regulaminach* określono zasady naboru pracowników na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie, a także inne czynności związane z zatrudnieniem (§ 1 ust. 1 *Regulaminów naboru*).

W *Regulaminach* zawarto, że: „w okolicznościach uzasadnionych interesem ORE Dyrektor może podjąć decyzję o odstąpieniu od stosowania ustalonych w Regulaminie zasad regulacji w całości lub w części¹². Dyrektor może na każdym etapie wstrzymać lub unieważnić procedurę rekrutacyjną¹³.”

W okresie **od 1 stycznia do 8 czerwca 2022 r.** obowiązywał *Regulaminu naboru na wolne stanowiska pracy* (dalej: *Regulamin naboru*), określony w załączniku do Zarządzenia Nr 10/2020 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 23 kwietnia 2020 r. zmieniającego ww. zarządzenie nr 29/2018 z dnia 30 listopada 2018 r.

W załącznikach do ww. *Regulaminu naboru* określono następujące wzory dokumentów:

- Załącznik nr 1 *Wniosek o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy*;
- Załącznik nr 2 *Opis stanowiska pracy*;
- Załącznik nr 3 *Protokół z przeprowadzonego naboru na wolne stanowisko pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie*;
- Załącznik nr 4 *Wniosek o zatrudnienie pracownika na wnioskowane stanowisko pracy*;
- Załącznik nr 5 *Protokół zniszczenia*;
- Załącznik nr 6 *Procedura przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie w przypadku konieczności organizowania naboru w sposób zdalny*.

Wszczęcie procedury rekrutacyjnej

Na podstawie *Regulaminu naboru*, wszczęcie procedury rekrutacyjnej następuje na wniosek wicedyrektora lub kierownika komórki organizacyjnej (wzór wniosku stanowi ww. załącznik nr 1), składany w formie pisemnej do Dyrektora przed planowaną datą zatrudnienia wybranego kandydata, z odpowiednim wyprzedzeniem, w czasie nie krótszym niż 5 dni (§ 3 ust. 1 i 2). Do wniosku o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy podmiot wnioskujący dołącza opis stanowiska pracy (wzór opisu stanowi załącznik nr 2), który powinien zawierać w szczególności: zakres obowiązków (zadań) realizowanych na danym stanowisku pracy, określenie wymagań w zakresie kwalifikacji kandydatów (§ 3 ust. 4 i 5).

¹² § 2 ust. 1 Zarządzenia nr 10/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r. oraz § 1 ust. 4 Zarządzenia nr 14/2022 z dnia 8 czerwca 2022 r.;

¹³ § 2 ust. 2 Zarządzenia nr 10/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r. oraz § 1 ust. 5 Zarządzenia nr 14/2022 z dnia 8 czerwca 2022 r.

Wniosek o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy, zgodnie z zapisami § 3 ust. 3 Regulaminu naboru, zawiera w szczególności następujące elementy:

- 1) oznaczenie (nazwę): wolnego stanowiska pracy i wydziału/zespołu;
- 2) planowaną datę zatrudnienia;
- 3) wymiar czasu pracy;
- 4) potwierdzenie przez Głównego Księgowego zabezpieczenia środków przeznaczonych w planie finansowym ORE na dany rok budżetowy na wynagrodzenie osobowe pracowników;
- 5) prośbę o wyrażenie zgody na zamieszczenie ogłoszenia o naborze na stronie internetowej BIP wraz z projektem treści ogłoszenia, zaakceptowanym przez kierownika komórki organizacyjnej, właściwego wicedyrektora oraz Inspektora Ochrony Danych ORE.

Ogłoszenie o naborze, zgodnie zapisami § 4 Regulaminu naboru, powinno zawierać:

- 1) pełną nazwę i adres ORE;
- 2) oznaczenie (nazwę) wydziału/zespołu, do którego przeprowadzany jest nabór;
- 3) oznaczenie (nazwę) wolnego stanowiska pracy;
- 4) wymiar etatu;
- 5) określenie głównych zadań wykonywanych na stanowisku pracy;
- 6) określenie wymagań związanych z danym stanowiskiem pracy, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które pożądane;
- 7) wykaz dokumentów, w tym wymaganych oświadczeń, termin i miejsce ich złożenia, z zastrzeżeniem, że termin na złożenie dokumentów rekrutacyjnych nie powinien być krótszy niż 7 dni roboczych od dnia zamieszczenia ogłoszenia;
- 8) informację o konieczności zawarcia klauzuli dotyczącej przetwarzania danych osobowych kandydata dla potrzeb rekrutacji przez ORE;
- 9) klauzulę informacyjną dotyczącą przetwarzania danych osobowych przez ORE.

Ogłoszenie o naborze może zawierać inne informacje, niż wyżej wskazane, jeżeli ich podanie jest istotne dla przeprowadzenia naboru i procedury rekrutacyjnej.

Ogłoszenie o naborze zamieszcza się na stronie internetowej BIP, a ponadto, gdy wnioskujący uzna to za niezbędne, można je również zamieścić w prasie lub na jednym z portali internetowych zajmujących się zamieszczaniem ogłoszeń o pracę (§ 5 ust. 2).

Dokumenty aplikacyjne

W § 6 Regulaminu naboru określono, że kandydaci składają dokumenty aplikacyjne, zawierające w szczególności:

- 1) podpisany list motywacyjny;
- 2) podpisane CV;
- 3) podpisane oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie przez ORE danych osobowych dla celów rekrutacji;
- 4) podpisane kserokopie dokumentów potwierdzających wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

W Regulaminie naboru określono sposób składania dokumentów, tj. osobiście w miejscu i terminie wskazanym w ogłoszeniu o naborze lub za pośrednictwem operatora pocztowego, przesyłając je na adres wskazany w ogłoszeniu o naborze (§ 7 ust. 1). Zawarto, że termin złożenia dokumentów aplikacyjnych uważa się za zachowany, jeżeli wpłynęły one do ORE w terminie, jaki został przewidziany na ich złożenie w ogłoszeniu o naborze (§ 7 ust. 3).

Komisja rekrutacyjna

Zgodnie z § 8 Regulaminu naboru Dyrektor powołuje Komisję, w skład której wchodzi od 3 do 5 osób, wskazując przewodniczącego i sekretarza Komisji. Sekretarzem Komisji jest pracownik wydziału/zespołu, do którego przeprowadzany jest proces rekrutacji. Komisja podejmuje decyzję dotyczącą rekomendacji kandydata do zatrudnienia w ORE w drodze głosowania, w obecności przynajmniej 3 członków Komisji, zwykłą większością głosów,

a w razie równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego Komisji. Dyrektor może uczestniczyć w pracach Komisji na każdym etapie procedury rekrutacyjnej.

Etapy rekrutacji

Zgodnie z § 9 *Regulaminu naboru* rekrutacja składa się z przynajmniej trzech etapów:

- 1) etapu pierwszego - polegającego na wstępnej selekcji zgłoszeń kandydatów pod kątem spełnienia wymogów formalnych niezbędnych do przystąpienia do rekrutacji;
- 2) etapu drugiego - polegającego na ocenie zgłoszeń kandydatów pod względem merytorycznym;
- 3) etapu trzeciego - polegającego na przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej.

W *Regulaminie* wskazano, że w razie konieczności, dopuszczalne jest przeprowadzenie dodatkowego etapu rekrutacji, którego celem jest weryfikacja wiedzy kandydata, w szczególności poprzez rozwiązanie testu lub wykonanie innego zadania w formie pisemnej.

Etap pierwszy rekrutacji polega na zbadaniu przez członków Komisji pod względem formalnym czy kandydat złożył wszystkie wymagane dokumenty oraz czy wymagane dokumenty zostały złożone przez kandydata w terminie wyznaczonym w ogłoszeniu o naborze. Oferty niespełniające co najmniej jednego z wymogów podlegają odrzuceniu (§ 10).

Etap drugi rekrutacji polega na analizie merytorycznej dostarczonych dokumentów. Analizy dokonują członkowie Komisji. Przedmiotem analizy jest w szczególności kwestia spełnienia przez kandydatów wymagań związanych ze stanowiskiem pracy, wskazanych w ogłoszeniu o naborze. Kierując się liczbą złożonych ofert oraz wynikami analizy merytorycznej, Komisja decyduje o zakwalifikowaniu określonej liczby kandydatów do trzeciego etapu rekrutacji (§ 11).

Etap trzeci rekrutacji polega na przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej, podczas której Komisja ocenia w szczególności wiedzę, kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje z zakresu zadań, jakie wykonywane są na stanowisku pracy, którego dotyczy nabór. Sekretarz Komisji zawiadamia kandydatów, którzy zostali zakwalifikowani do trzeciego etapu rekrutacji, o terminie i miejscu przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej (§ 12 ust. 1 i 2).

Zgodnie z § 13 *Regulaminu naboru* Sekretarz Komisji sporządza protokół z ostatniego etapu rekrutacji (wzór stanowi załącznik nr 3), w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zakończenia. Protokół zawiera w szczególności:

- 1) liczbę ofert biorących udział w rekrutacji;
- 2) liczbę ofert niespełniających wymagań formalnych;
- 3) liczbę ofert spełniających wymagania formalne;
- 4) listę kandydatów zaproszonych na rozmowę kwalifikacyjną;
- 5) nazwisko kandydata wybranego do zatrudnienia na wolne stanowisko pracy oraz nazwisko kandydata zarekomendowanego przez Komisję, jako drugiego w kolejności do zatrudnienia.

Zatrudnienie kandydata

Zgodnie z § 14 *Regulaminu naboru*, po przeprowadzeniu rekrutacji, Wicedyrektor lub Kierownik komórki organizacyjnej, w terminie 5 dni po jej zakończeniu sporządza wniosek (wzór stanowi załącznik nr 4) do Dyrektora o zatrudnienie rekomendowanego kandydata. Wniosek zostaje przedłożony do zatwierdzenia Dyrektorowi.

W przypadku zatwierdzenia wniosku, z wybranym kandydatem zawierana jest umowa o pracę na okres próbny lub na czas określony, z wyłączeniem rekrutacji, których celem jest nabór w celu zatrudnienia pracownika na umowę na zastępstwo.

W przypadku, gdy umowa z wybranym kandydatem nie zostanie zawarta w ciągu 1 miesiąca od dnia wskazanego we wniosku, dopuszczalne jest zatrudnienie kolejnej osoby rekomendowanej przez Komisję.

W przypadku rezygnacji osoby zatrudnionej bądź niezawarcia z nią po okresie próbnym lub okresie na czas określony nowej umowy o pracę, dopuszczalne jest zatrudnienie kolejnej osoby zarekomendowanej przez Komisję, nie później niż w ciągu 6 miesięcy od dnia wszczęcia rekrutacji.

Pracownik Zespołu Kadr ORE niezwłocznie informuje wybranego kandydata o propozycji zatrudnienia i wydaje do wypełnienia wybranemu kandydatowi niezbędne dokumenty do zatrudnienia, które kandydat obowiązany jest dostarczyć przed zawarciem umowy oraz przedstawić (do wglądu) oryginały dokumentów złożonych w trakcie rekrutacji (§ 15).

Zniszczenie dokumentów rekrutacyjnych kandydatów

Zgodnie z § 16 *Regulaminu naboru*, po upływie 1 miesiąca, jednakże nie później niż po upływie 3 miesięcy od daty zakończenia rekrutacji, tj. zawarcia umowy z wybranym kandydatem, dokumenty rekrutacyjne kandydatów, którzy brali udział w rekrutacji, a którzy nie zostali wybrani, podlegają zniszczeniu. W przypadku kandydata zarekomendowanego przez Komisję, jako drugiego w kolejności do zatrudnienia, ww. termin wydłuża się do 6 miesięcy, o ile kandydat wyrazi zgodę na przechowanie dokumentacji.

Za zniszczenie dokumentów rekrutacyjnych kandydatów odpowiedzialny jest pracownik Zespołu Kadr ORE, który przy udziale Inspektora Ochrony Danych ORE lub innego pracownika ds. ochrony danych osobowych w ORE sporządza protokół ze zniszczenia. Protokół zostaje dołączony do dokumentacji dotyczącej danej procedury rekrutacyjnej oraz podlega zatwierdzeniu przez Dyrektora (wzór protokołu zniszczenia stanowi załącznik nr 5). Protokół zniszczenia zawiera datę dokonania zniszczenia oraz podpisy osób, które uczestniczyły w czynnościach zniszczenia.

Po 8 czerwca 2022 r. obowiązuje w ORE *Regulamin przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie* (dalej: Regulamin), określony w załączniku do Zarządzenia Nr 14/2022 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie.

W załącznikach do *Regulaminu* określono wzory dokumentów, tj.:

- Załącznik nr 1 *Wniosek o zatrudnienie*,
- Załącznik nr 2 *Wniosek o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy*,
- Załącznik nr 3 *Opis stanowiska pracy*,
- Załącznik nr 4 *Protokół z przeprowadzonego naboru na wolne stanowisko pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie*,
- Załącznik nr 5 *Protokół zniszczenia*.

W *Regulaminie* wskazano dwa przypadki, dla których *Regulaminu* nie stosuje się, tj. nie wszczyna się procedury rekrutacyjnej¹⁴. Dla tych przypadków zatrudnienie następuje na podstawie wniosku o zatrudnienie, którego wzór stanowi ww. załącznik nr 1 do *Regulaminu*.

Wszczęcie procedury rekrutacyjnej

Na podstawie *Regulaminu*, wszczęcie procedury rekrutacyjnej następuje na wniosek Wicedyrektora lub Kierownika komórki organizacyjnej (wzór wniosku stanowi ww. załącznik nr 2), składany w formie pisemnej do Dyrektora przed planowaną datą zatrudnienia wybranego kandydata. W przypadku stanowisk pracy podległych bezpośrednio Dyrektorowi ww. wniosek składa Kierownik Zespołu Kadr (§ 3 ust. 1).

¹⁴ Regulaminu nie stosuje się (tj. nie wszczyna się procedury rekrutacyjnej) w przypadku:

- 1) osoby niebędącej pracownikiem ORE, zatrudnianej w ORE na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika ORE,
- 2) osoby będącej pracownikiem ORE, zatrudnianej w ORE na innym stanowisku pracy niż dotychczas zajmowane w związku z awansem w pracy, w wyniku wewnętrznego przesunięcia lub wskutek zmiany warunków zatrudnienia (w szczególności zwiększenia wymiaru etatu) lub zatrudnianej w ORE na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy w wyższym/niższym wymiarze czasu pracy.

Do wniosku o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy podmiot wnioskujący dołącza opis stanowiska pracy (wzór opisu stanowi załącznik nr 3), który powinien zawierać w szczególności: zakres obowiązków (zadań) realizowanych na danym stanowisku pracy, określenie wymagań w zakresie kwalifikacji kandydatów (§ 3 ust. 4 i 7).

Wniosek o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy, zgodnie z zapisami § 3 ust. 6 *Regulaminu*, zawiera w szczególności następujące elementy: oznaczenie (nazwę): wolnego stanowiska pracy i wydziału/zespołu; planowaną datę zatrudnienia; wymiar czasu pracy; prośbę o wyrażenie zgody na zamieszczenie ogłoszenia o naborze na stronie internetowej BIP wraz z projektem treści ogłoszenia, zaakceptowanym przez Inspektora Ochrony Danych ORE oraz potwierdzenie przez Głównego Księgowego zabezpieczenia środków przeznaczonych w planie finansowym ORE na dany rok budżetowy na wynagrodzenie osobowe pracowników. Są to takie same elementy, jak zawarte w *Regulaminie naboru* obowiązującym przed 8 czerwca 2022 r.

Ogłoszenie o naborze, zgodnie z zapisami § 4 *Regulaminu naboru* zawiera takie same ww. elementy, jak zawarte w *Regulaminie naboru* obowiązującym przed 8 czerwca 2022 r. *Ogłoszenie o naborze* może zawierać także inne informacje, jeżeli ich podanie jest istotne dla przeprowadzenia naboru i procedury rekrutacyjnej.

Ogłoszenie o naborze zamieszcza się na stronie internetowej BIP, a ponadto, gdy podmiot wnioskujący uzna to za niezbędne, można je również zamieścić w prasie, urzędzie pracy lub na jednym z portali internetowych zajmujących się zamieszczaniem ogłoszeń o pracę (§ 5 ust. 2).

Dokumenty aplikacyjne

W § 6 *Regulaminu* określono, że kandydaci składają dokumenty aplikacyjne, zawierające w szczególności:

- 1) CV,
- 2) oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie przez ORE danych osobowych dla celów rekrutacji (podpisane przez kandydata),
- 3) dokumenty potwierdzające wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

W *Regulaminie* określono sposób składania dokumentów, tj. osobiście w miejscu i terminie wskazanym w ogłoszeniu o naborze; za pośrednictwem operatora pocztowego przesyłając je na adres wskazany w ogłoszeniu o naborze lub e-mailowo na wskazany w ogłoszeniu adres e-mail (§ 7 ust. 1).

Zawarto, że termin złożenia dokumentów aplikacyjnych, uważa się za zachowany, jeżeli wpłynęły one do ORE w terminie, jaki został przewidziany na ich złożenie w ogłoszeniu o naborze. W przypadku składania dokumentów aplikacyjnych e-mailowo, za datę otrzymania dokumentów uznaje się godzinę przesłania wiadomości e-mail, zgodnie z informacją wyświetloną w skrzynce odbiorczej ORE (§ 7 ust. 3).

Komisja rekrutacyjna

Dyrektor powołuje Komisję, w skład której wchodzi od 3 do 5 osób, wskazując przewodniczącego i sekretarza Komisji. Sekretarzem Komisji jest pracownik Zespołu Kadr. Komisja podejmuje decyzję dotyczącą rekomendacji kandydata do zatrudnienia w ORE w drodze głosowania, w obecności przynajmniej 3 członków Komisji, zwykłą większością głosów, a w razie równej liczby głosów rozstrzyga głos przewodniczącego Komisji. Dyrektor może uczestniczyć w pracach Komisji na każdym etapie procedury rekrutacyjnej (§ 8 *Regulaminu*).

Regulamin w części dotyczącej zasad powoływania Komisji rekrutacyjnej oraz sposobu podejmowania decyzji dotyczącej rekomendacji kandydata do zatrudnienia w ORE nie uległ zmianie. Wprowadzona zmiana dotyczy Sekretarza Komisji, którym - zgodnie z aktualnie obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi w ORE - jest pracownik Zespołu Kadr (§ 8 ust. 1).

Etapy rekrutacji

Tak jak w przypadku *Regulaminu naboru* obowiązującego przed 8 czerwca 2022 r., rekrutacja składa się z przynajmniej trzech etapów (§ 9), tj.:

- 1) etapu pierwszego (wstępna selekcja zgłoszeń kandydatów pod kątem spełnienia wymogów formalnych niezbędnych do przystąpienia do rekrutacji),
- 2) etapu drugiego (ocena zgłoszeń kandydatów pod względem merytorycznym),
- 3) etapu trzeciego (przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej).

W razie konieczności, dopuszczalne jest przeprowadzenie dodatkowego etapu rekrutacji, którego celem jest weryfikacja wiedzy kandydata, w szczególności poprzez rozwiązanie testu lub wykonanie innego zadania w formie pisemnej lub dokumentowej.

Sposób przeprowadzania poszczególnych etapów rekrutacji pozostał niezmieniony (§ 9-13).

Z ostatniego (trzeciego) etapu rekrutacji Sekretarz Komisji sporządza *Protokół z przeprowadzonego naboru na wolne stanowisko pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie*, którego wzór stanowi załącznik nr 4 (§ 13 ust. 2). Elementy protokołu są te same, co zawarte w *Regulaminie naboru* obowiązującym przed 8 czerwca 2022 r.

Zatrudnienie kandydata

Zgodnie z § 14 *Regulaminu*:

- Po przeprowadzeniu rekrutacji, Dyrektor - po zapoznaniu się z treścią protokołu oraz ewentualnym zasięgnięciu opinii podmiotu, który wnioskował o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy - podejmuje decyzję dotyczącą zatrudnienia kandydata wybranego przez Komisję do zatrudnienia. Decyzja Dyrektora odnośnie zatrudnienia kandydata przekazywana jest do Zespołu Kadr w formie dokumentowej.
- W przypadku podjęcia decyzji o zatrudnieniu, z wybranym kandydatem zawierana jest umowa o pracę na okres próbny lub na czas określony.
- W przypadku, gdy umowa z wybranym kandydatem nie zostanie zawarta w ciągu 1 miesiąca od dnia podjęcia przez Dyrektora decyzji o zatrudnieniu, dopuszczalne jest zatrudnienie kolejnej osoby rekomendowanej przez Komisję. W przypadku rezygnacji osoby zatrudnionej bądź niezawarcia z nią - po okresie próbnym lub okresie, na jaki została zawarta umowa na czas określony - nowej umowy o pracę, dopuszczalne jest zatrudnienie kolejnej osoby zarekomendowanej przez Komisję, nie później niż w ciągu 6 miesięcy od dnia wszczęcia rekrutacji.

Pracownik Zespołu Kadr ORE niezwłocznie informuje wybranego kandydata o propozycji zatrudnienia i wydaje do wypełnienia wybranemu kandydatowi niezbędne dokumenty do zatrudnienia, które kandydat obowiązany jest dostarczyć przed zawarciem umowy oraz przedstawić (do wglądu) oryginały dokumentów złożonych w trakcie rekrutacji (§ 15).

Zniszczenie dokumentów rekrutacyjnych kandydatów

Procedura zniszczenia dokumentów rekrutacyjnych kandydatów pozostała niezmieniona. Wzór *protokołu zniszczenia* stanowi załącznik nr 5.

W okresie od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2023 r. w ORE zostało przeprowadzonych 100 naborów na wolne stanowiska pracy, spośród których 44 nabory zakończyły się wyborem i zatrudnieniem kandydatów, a w przypadku 56 naborów nie wyłoniono kandydatów do zatrudnienia.

Zgodnie z informacją otrzymaną z ORE spośród 56 naborów, w wyniku których nie wybrano kandydatów do zatrudnienia:

- w 23 przypadkach nie złożono ofert;
- w 14 przypadkach złożono oferty niespełniające wymogów formalnych (przeprowadzono I etap rekrutacji polegający na wstępnej selekcji zgłoszeń kandydatów pod kątem spełnienia wymogów formalnych niezbędnych do przystąpienia do rekrutacji);
- w 19 przypadkach złożono oferty spełniające wymogi formalne i merytoryczne

(przeprowadzono II etap rekrutacji polegający na ocenie zgłoszeń kandydatów pod względem merytorycznym).

Kontrolą objęto 10 losowo wybranych naborów, spośród ww. 44 naborów przeprowadzonych w ORE, zakończonych wyborem i zatrudnieniem kandydatów. Nabory te zostały przeprowadzone na podstawie regulacji wewnętrznych obowiązujących w okresie 1.01.2022 r.-31.03.2023 r., tj. zgodnie z przepisami:

- obowiązującymi do dnia 8 czerwca 2022 r.¹⁵ – zatrudniono 4 osoby,
- obowiązującymi po 8 czerwca 2022 r.¹⁶ – zatrudniono 6 osób.

Podczas kontroli ustalono, że nie były zatrudnione osoby, wobec których nie stosuje się *Regulaminu* (nie wszczyna się procedury rekrutacyjnej), tj. wobec osób:

- niebędących pracownikiem ORE, zatrudnianych w ORE na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika ORE,
- będących pracownikiem ORE, zatrudnianych w ORE na innym stanowisku pracy niż dotychczas zajmowane w związku z awansem w pracy, w wyniku wewnętrznego przesunięcia lub wskutek zmiany warunków zatrudnienia (w szczególności zwiększenia wymiaru etatu) lub zatrudnianych w ORE na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy w wyższym/nieższym wymiarze czasu pracy.

Nie stwierdzono także przypadków, w których Dyrektor ORE, w okolicznościach uzasadnionych interesem, podjął decyzję o odstąpieniu od stosowania w całości lub w części ustalonych w *Regulaminach naboru* zasad regulacji.

Wszczęcie procedury rekrutacyjnej

W części dotyczącej wszczęcia procedury rekrutacyjnej stosowano zapisy § 3 *Regulaminów naboru* stanowiących kolejno załączniki do zarządzenia Nr 10/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r i zarządzenia Nr 14/2022 z dnia 8 czerwca 2022 r.

W każdym skontrolowanym przypadku, wszczęcie procedury rekrutacyjnej nastąpiło na wniosek Kierownika komórki organizacyjnej, na wzorze wniosku stanowiącym załącznik do *Regulaminu naboru*, tj. w przypadku 4 osób na wzorze załącznika nr 1 (dot. zarządzenia Nr 10/2020), w przypadku 6 osób na wzorze załącznika nr 2 (dot. zarządzenia Nr 14/2022). Wnioski zostały złożone do Dyrektora ORE w formie pisemnej przed planowaną datą zatrudnienia wybranego kandydata. Wnioski zawierały nazwę stanowiska pracy i wydziału/zespołu, planowaną datę zatrudnienia, wymiar czasu pracy, potwierdzenie przez Głównego Księgowego zabezpieczenia środków przeznaczonych w planie finansowym ORE na dany rok budżetowy na wynagrodzenie osobowe pracowników oraz prośbę o wyrażenie zgody na zamieszczenie ogłoszenia o naborze na stronie internetowej BIP wraz z projektem treści ogłoszenia, zaakceptowanym przez Kierownika komórki organizacyjnej, właściwego Wicedyrektora oraz Inspektora Ochrony Danych ORE.

Do wniosków o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy były dołączone opisy stanowisk pracy na odpowiednich wzorach, tj. na wzorze załącznika nr 2 - w przypadku 4 osób (dot. zarządzenia Nr 10/2020), i na wzorze załącznika nr 3 - w przypadku 6 osób (dot. zarządzenia Nr 14/2022). Opisy stanowisk pracy zawierały: zakres obowiązków (zadań) realizowanych na danym stanowisku pracy oraz określenie wymagań w zakresie kwalifikacji kandydatów.

Ogłoszenia o naborze zawierały wszystkie elementy wskazane § 4 ust. 1 *Regulaminów naboru*, tj. pełną nazwę i adres ORE, nazwę wydziału/zespołu, do którego przeprowadzany jest

¹⁵ Zarządzenie Nr 10/2020 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 23 kwietnia 2020 r. w sprawie ustalenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie;

¹⁶ Zarządzenie Nr 14/2022 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie.

nabór, nazwę wolnego stanowiska pracy, wymiar etatu, określenie głównych zadań wykonywanych na stanowisku pracy, określenie wymagań niezbędnych i pożądanych, wykaz dokumentów, w tym wymaganych oświadczeń, termin i miejsce ich złożenia, informację o konieczności zawarcia klauzuli dotyczącej przetwarzania danych osobowych kandydata dla potrzeb rekrutacji przez ORE oraz klauzulę informacyjną dotyczącą przetwarzania danych osobowych przez ORE. Ogłoszenia o naborze kontrolowanych naborów zostały zamieszczone na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Ośrodka Rozwoju Edukacji, zgodnie z zapisami § 5 ust. 2 obu *Regulaminów naboru*.

Dokumenty aplikacyjne

Informacje o złożonych przez kandydatów dokumentach aplikacyjnych, wymaganych zapisami obu *Regulaminów*, zawarte były w protokołach z przeprowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji.

Komisja rekrutacyjna

Zasady powoływania Komisji rekrutacyjnej oraz sposób podejmowania decyzji dotyczącej rekomendacji kandydata do zatrudnienia w ORE były zgodne z zapisami obu ww. *Regulaminów naboru* (§ 8). Skład każdej Komisji liczył od 3 do 4 osób, tj. przewodniczącego, sekretarza Komisji i od 1 do 2 członków.

W odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób wybierani są członkowie Komisji rekrutacyjnej celem przeprowadzenia rekrutacji na wolne stanowisko pracy w ORE, p.o. Dyrektor ORE poinformował, że: „(...) uprawnienie w zakresie wyboru poszczególnych członków komisji rekrutacyjnych należy do wyłącznej kompetencji Dyrektora Ośrodka. Dyrektor Ośrodka dokonuje tej czynności po otrzymaniu i zaakceptowaniu wniosku o wszczęcie naboru oraz podjęciu decyzji o tym, że nabór na dane, wolne stanowisko pracy będzie prowadzony w trybie zgodnym z postanowieniami regulaminu naboru. Postanowienia regulaminu naboru nie wymagają dla tej czynności wydawania przez Dyrektora Ośrodka odrębnego zarządzenia, zaś informacja o składzie komisji rekrutacyjnej jest integralną częścią wniosku o wszczęcie naboru na dane stanowisko pracy. Odformalizowanie tej czynności podyktowane jest m.in. tym, że komisje rekrutacyjne mają w Ośrodku doraźny, tzn. powoływane są na potrzeby konkretnego naboru. Mechanizm ten pozwala przy wyborze członków danej komisji rekrutacyjnej na uwzględnienie specyfiki danego naboru oraz powołanie odpowiednich członków komisji rekrutacyjnej, w tym członków posiadających niezbędną wiedzę i informacje w zakresie zbieżnym z zasadami przypisanymi do wolnego stanowiska pracy, którego dotyczy dany nabór.”

Etapy rekrutacji

Każdy z kandydatów, z którym zawarto umowę, przeszedł trójstopniowy proces rekrutacyjny polegający na: zbadaniu przez członków Komisji pod względem formalnym, czy kandydat złożył wszystkie wymagane dokumenty oraz czy wymagane dokumenty zostały złożone przez kandydata w terminie wyznaczonym w ogłoszeniu o naborze (etap pierwszy), analizie merytorycznej dostarczonych dokumentów (etap drugi) i przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej (etap trzeci).

W naborach, które zostały sprawdzone podczas kontroli, nie przeprowadzano dodatkowego etapu rekrutacji, dopuszczalnego w razie konieczności, którego celem jest weryfikacja wiedzy kandydata, w szczególności poprzez rozwiązanie testu lub wykonanie innego zadania w formie pisemnej.¹⁷

Zgodnie z zapisami obu ww. *Regulaminów naboru* (§ 13) zostały sporządzone protokoły z ostatniego etapu rekrutacji na odpowiednich wzorach, tj. na wzorze załącznika nr 3 – w przypadku 4 osób (dot. zarządzenia Nr 10/2020), i na wzorze załącznika nr 4 - w przypadku 6 osób (dot. zarządzenia Nr 14/2022). Protokoły zawierały elementy wskazane w § 13 ust. 1 *Regulaminów naboru*, tj. liczbę ofert: biorących udział w rekrutacji, niespełniających wymagań

¹⁷ Na podstawie § 9 ust. 2 ww. *Regulaminów naboru*.

formalnych, spełniających wymagania formalne, listę kandydatów zaproszonych na rozmowę kwalifikacyjną, nazwisko kandydata wybranego do zatrudnienia na wolne stanowisko pracy oraz nazwisko kandydata zarekomendowanego przez Komisję, jako drugiego w kolejności do zatrudnienia.

W *Regulaminach naborów* zawarto, że „Podczas rozmowy kwalifikacyjnej Komisja ocenia w szczególności wiedzę, kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje z zakresu zadań, jakie wykonywane są na stanowisku pracy, którego dotyczy nabór.”¹⁸ Podczas kontroli zauważono, że nie jest dokumentowany etap przeprowadzanych rozmów kwalifikacyjnych - nie można stwierdzić, w jakim zakresie ww. wymagania są przez kandydatów spełniane.

Zgodnie z zapisami § 13 ust. 1 *Regulaminu naboru* obowiązującego do dnia 8 czerwca 2022 r. „Sekretarz Komisji sporządza protokół z ostatniego etapu rekrutacji w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zakończenia”. W przypadku 4 skontrolowanych naborów przeprowadzonych na podstawie tych regulacji, protokoły zawierały daty ich sporządzenia, nie zawierały daty przeprowadzenia ostatniego etapu rekrutacji (rozmowy kwalifikacyjnej), a tym samym nie można ustalić czy pięciodniowy termin na sporządzenie protokołu został zachowany.

W *Regulaminie* obowiązującym po 8 czerwca 2022 r. nie określono liczby dni na sporządzenie protokołu z ostatniego etapu rekrutacji.

Zatrudnienie kandydata

Z zarekomendowanymi Dyrektorowi kandydatami do zatrudnienia zostały zawarte umowy o pracę na okres próbny oraz na czas określony.

Zgodnie z § 14 ust. 1 *Regulaminu naboru* stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 10/2020, „po przeprowadzeniu rekrutacji, Wicedyrektor lub Kierownik komórki organizacyjnej, w terminie 5 dni po jej zakończeniu sporządza wniosek (wzór stanowi załącznik nr 4) do Dyrektora o zatrudnienie rekomendowanego kandydata. Wniosek zostaje przedłożony do zatwierdzenia Dyrektorowi.” *Wnioski o zatrudnienie pracownika na wnioskowane stanowisko pracy* zostały sporządzone na odpowiednim wzorze (załącznik nr 4).

Zgodnie z § 14 ust. 1 *Regulaminu* stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 14/2022, „po przeprowadzeniu rekrutacji, Dyrektor - po zapoznaniu się z treścią protokołu oraz ewentualnym zasięgnięciu opinii podmiotu, który wnioskował o wszczęcie naboru na wolne stanowisko pracy - podejmuje decyzję odnośnie zatrudnienia kandydata, wybranego przez Komisję do zatrudnienia. Decyzja Dyrektora odnośnie zatrudnienia kandydata przekazywana jest do Zespołu Kadr w formie dokumentowej.”

Zniszczenie dokumentów rekrutacyjnych kandydatów

Dokumenty rekrutacyjne kandydatów, którzy nie zostali wybrani, zostały zniszczone. Pracownicy Zespołu Kadr ORE, przy udziale Inspektora Ochrony Danych ORE, dokonywali spisów niewykorzystanych ofert wraz z dokumentami związanymi z naborem na dane stanowisko pracy i sporządzali protokoły ze zniszczenia. Protokoły zniszczeń zawierały: datę dokonania zniszczenia oraz podpisy osób uczestniczących w czynnościach zniszczenia i zostały sporządzone na odpowiednim wzorze (załącznik nr 5).

Zgodnie z § 16 ust. 3 obu ww. *Regulaminów naboru* „protokół zostaje dołączony do dokumentacji dotyczącej danej procedury rekrutacyjnej oraz podlega zatwierdzeniu przez Dyrektora (...)”.

Podczas kontroli ustalono, że protokoły zniszczeń z dnia 9.05.2022 r. oraz z dnia 24.04.2023 r. nie były zatwierdzone przez Dyrektora ORE.

¹⁸ Zgodnie z zapisami:

§ 12 ust. 2 *Regulaminu naboru* stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 10/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r.,

§ 12 ust. 3 *Regulaminu naboru* stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 14/2022 z dnia 8 czerwca 2022 r.

W wyniku kontroli zgodności działania ORE z regulacjami wewnętrznymi określającymi zasady naboru pracowników na wolne stanowiska pracy w ORE (*Regulamin naboru* stanowiący załącznik do zarządzenia Nr 10/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r. oraz *Regulamin naboru* będący załącznikiem do zarządzenia Nr 14/2022 z dnia 8 czerwca 2022 r.), poza ww. uwagami, stwierdzono prawidłowe realizowanie zadań przez ORE w zakresie zatrudniania w Ośrodku nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami.

Kontrolą objęto także dokumentację naborów przeprowadzonych w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2023 r., które nie zakończyły się zawarciem umowy, a w których zostały złożone oferty spełniające wymogi formalne i merytoryczne, tj. ww. 19 z 56 naborów.

W toku czynności kontrolnych ustalono, że w przypadku ww. 19 naborów Komisja rekrutacyjna przeprowadziła trzy etapy postępowania rekrutacyjnego, tj. ocenę formalną złożonych ofert (I etap), analizę merytoryczną dostarczonych dokumentów (II etap) oraz rozmowy kwalifikacyjne (III etap).

Po przeprowadzeniu ostatniego etapu rekrutacji (rozmów kwalifikacyjnych) powołana Komisja rekrutacyjna w 11 przypadkach zdecydowała nie rekomendować Dyrektorowi ORE zatrudnienia żadnego z kandydatów, a w 8 przypadkach kandydaci zostali zarekomendowani do zatrudnienia, jednak umowy z kandydatami nie zostały zawarte.

W związku z powyższym oraz z uwagi na liczbę naborów, w których nie doszło do zatrudnienia kandydatów, pomimo złożenia ofert spełniających wymogi formalne i merytoryczne, stanowiącą blisko 20% (tj. 19 naborów ze 100) spośród wszystkich ogłoszonych naborów w badanym okresie, p.o. Dyrektor ORE złożył następujące wyjaśnienia:

„W świetle właściwych postanowień regulaminu przeprowadzania naboru na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie, rekrutacja składa się nie tylko z etapu pierwszego, w ramach którego dokonuje się wstępnej selekcji zgłoszeń kandydatów pod kątem spełnienia wymogów formalnych, ale również z etapu drugiego oraz etapu trzeciego, które mają na celu merytoryczną ocenę zgłoszeń kandydatów, w tym przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej. Sam fakt spełnienia przez danego kandydata wymogów formalnych nie oznacza automatycznie zatrudnienia danego kandydata, gdyż konieczne jest pozytywne zaliczenie kolejnych etapów rekrutacji. Niejednokrotnie przebieg rozmowy kwalifikacyjnej (rekrutacyjnej) nie jest dla członków komisji rekrutacyjnej na tyle zadowalający, aby komisja zdecydowała się zarekomendować danego kandydata do zatrudnienia. Ponadto, przyczynami braku zatrudnienia danego kandydata pomimo spełnienia wymogów formalnych, a nawet pozytywnym zaliczeniu kolejnych etapów rekrutacji są często okoliczności leżące po stronie kandydatów ubiegających się o zatrudnienie. Przykładowo, w toku rekrutacji okazuje się, że kandydat, który spełnia wymogi formalne otrzymuje bardziej atrakcyjną finansową propozycję pracy w innym podmiocie lub dany kandydat nie jest w stanie zaakceptować warunków pracy przyjętych w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie w trakcie próbnego okresu zatrudnienia lub nie decyduje się na zatrudnienie po zapoznaniu się z opisem danego stanowiska pracy lub przekazaniem mu w trakcie trzeciego etapu rekrutacji (na jego prośbę) informacji odnośnie specyfiki pracy na danym stanowisku pracy. Warto przy tym nadmienić, że praca w okresie próbnym w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie ma co do zasady charakter stacjonarny (unika się w tym okresie pracy zdalnej), co spotyka się z brakiem akceptacji ze strony kandydatów do zatrudnienia.”

Zgodnie z § 13 ust. 1 obu *Regulaminów naboru* „Sekretarz Komisji sporządza protokół z ostatniego etapu rekrutacji. Protokół zawiera w szczególności:

- 1) liczbę ofert biorących udział w rekrutacji;
- 2) liczbę ofert niespełniających wymagań formalnych;
- 3) liczbę ofert spełniających wymagania formalne;
- 4) listę kandydatów zaproszonych na rozmowę kwalifikacyjną;
- 5) nazwisko kandydata wybranego do zatrudnienia na wolne stanowisko pracy oraz

nazwisko kandydata zarekomendowanego przez Komisję, jako drugiego w kolejności do zatrudnienia.”

Zgodnie z zapisami § 12 ust. 2 *Regulaminu* naboru stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 10/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r. i § 12 ust. 3 *Regulaminu naboru* stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 14/2022 z dnia 8 czerwca 2022 r. „Podczas rozmowy kwalifikacyjnej Komisja ocenia w szczególności wiedzę, kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje z zakresu zadań, jakie wykonywane są na stanowisku pracy, którego dotyczy nabór.” Podczas kontroli zauważono, że nie jest dokumentowany etap przeprowadzanych rozmów kwalifikacyjnych - nie można stwierdzić, w jakim zakresie ww. wymagania są przez kandydatów spełniane. W ocenie kontrolerów informacje, zawarte w protokołach z przeprowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji, dotyczące wyboru kandydatów, nie odzwierciedlają w pełni prac Komisji.

W okresie objętym kontrolą, tj. od 1.01.2022 r. do 31.03.2023 r. nabory były przeprowadzane w związku z realizacją zadań w następujących obszarach:

- 1) Laboratoria przyszłości - przeprowadzono 11 naborów, z których 4 zakończyły się zatrudnieniem;
- 2) Opracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu funkcjonowania Specjalistycznych Centrów Wspierających Edukację Włączającą (SCEW) - przeprowadzono 7 naborów, z których 3 zakończyły się zatrudnieniem;
- 3) Szkolenia i doradztwo dla kadr poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego - przeprowadzono 9 naborów, z których 4 zakończyły się zatrudnieniem;
- 4) Tworzenie e-materiałów dydaktycznych do kształcenia ogólnego - etap III - przeprowadzono 14 naborów, z których 11 zakończyło się zatrudnieniem;
- 5) Tworzenie e-zasobów do kształcenia zawodowego - przeprowadzono 4 nabory, z których 1 zakończył się zatrudnieniem;
- 6) Weryfikacja i odbiór produktów konkursowych z Działania 2.14 - przeprowadzono 6 naborów, z których 2 zakończyły się zatrudnieniem;
- 7) Wsparcie placówek doskonalenia nauczycieli i bibliotek pedagogicznych w realizacji zadań związanych z przygotowaniem i wsparciem nauczycieli w prowadzeniu kształcenia na odległość - przeprowadzono 6 naborów, z których 4 zakończyły się zatrudnieniem;
- 8) Wydział Diagnostyki i Współpracy z Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi - przeprowadzono 6 naborów, z których 2 zakończyły się zatrudnieniem;
- 9) Wydział Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego - przeprowadzono 7 naborów, z których 1 zakończył się zatrudnieniem;
- 10) Wydział Edukacji dla Rynku Pracy - przeprowadzono 1 nabór niezakończony zatrudnieniem;
- 11) Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii - przeprowadzono 1 nabór niezakończony zatrudnieniem;
- 12) Wydział Rozwoju Kompetencji Społecznych i Obywatelskich - przeprowadzono 2 nabory, z których 1 zakończył się zatrudnieniem;
- 13) Wydział Specjalnych Potrzeb Edukacyjnych - przeprowadzono 2 nabory, z których żaden nie zakończył się zatrudnieniem;
- 14) Wydział Upowszechniania Zasobów - przeprowadzono 4 nabory, z których 2 zakończyły się zatrudnieniem;
- 15) Wydział Wspierania Kształcenia Zawodowego - przeprowadzono 3 nabory, z których 1 zakończył się zatrudnieniem;
- 16) Wydział Wychowania i Profilaktyki - przeprowadzono 4 nabory, z których 1 zakończył się zatrudnieniem;
- 17) Wydział Wydawnictw - przeprowadzono 4 nabory, z których 2 zakończyły się zatrudnieniem;

- 18) Wydział Administracyjny - przeprowadzono 3 nabory, wszystkie zakończone zatrudnieniem;
- 19) Wydział Finansowo-Księgowy - przeprowadzono 1 nabór niezakończony zatrudnieniem;
- 20) Zespół Kadr - przeprowadzono 4 nabory, z których 1 zakończył się zatrudnieniem;
- 21) Audytor wewnętrzny - przeprowadzono 1 nabór, zakończony zatrudnieniem.

Zarządzeniem Nr 7 Szefa Służby Cywilnej z dnia 16 grudnia 2020 r. wprowadzone zostały *Standardy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej*. W opinii kontrolerów, wprowadzony regulamin określający zasady naboru pracowników na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji odpowiada również rekomendacjom zawartym w ww. *Standardach*, dotyczących odpowiedniego określania wewnętrznych procedur naboru.

Wobec sformułowanych w wyniku kontroli uwag w zakresie dokumentowania przeprowadzanych w ORE naborów nauczycieli-konsultantów i specjalistów niebędących nauczycielami na wolne stanowiska pracy, na podstawie art. 46 ust. 3 pkt 1 ustawy o kontroli w administracji rządowej, przedstawiam:

1) wniosek:

Dokumentować etap przeprowadzanych rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na wolne stanowiska pracy, tj. oceniany zakres, w jakim spełniane są wymagania przez kandydatów, w szczególności dotyczące wiedzy, kwalifikacji, umiejętności i predyspozycji z zakresu zadań, jakie wykonywane są na stanowisku pracy, którego dotyczy nabór. W ocenie kontrolerów informacje, zawarte w protokołach z przeprowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji, dotyczące wyboru kandydatów, nie odzwierciedlają w pełni prac Komisji.

Na podstawie art. 49 ww. ustawy, proszę o przekazanie, w terminie 30 dni od daty otrzymania wystąpienia pokontrolnego, informacji o sposobie wykorzystania wniosku.

2) zalecenie:

Stosować zapisy zawarte w § 16 ust. 3 *Regulaminu naboru* w zakresie zatwierdzania przez Dyrektora protokołu zniszczeń niewykorzystanych ofert wraz z dokumentami związanymi z naborem na dane stanowisko pracy, dotyczących danej procedury rekrutacyjnej.

Powyższe zalecenie należy wykonywać w sposób ciągły.

Od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Z upoważnienia
Ministra Edukacji

Robert Bartold
Dyrektor Generalny
/ – podpisano cyfrowo/

Potwierdzam zgodność kopii wydruku z dokumentem elektronicznym:

Identyfikator dokumentu	2322736.10262475.8775966
Nazwa dokumentu	Wystąpienie pokontrolne - kontrola w ORE.docx
Tytuł dokumentu	Wystąpienie pokontrolne - kontrola w ORE
Sygnatura dokumentu	DKOPP-WKiDN.0915.1.2023
Data dokumentu	
Skrót dokumentu	B95FE59C8899025A71B877BB06CF34B2913302E5
Wersja dokumentu	1.1
Data podpisu	07.03.2024 16:02:57
Podpisane przez	Robert Bartold Dyrektor Generalny
Rodzaj certyfikatu	Certyfikat kwalifikowany podpisu elektronicznego

EZD 3.118.1.1.

Data wydruku: 08.03.2024

Autor wydruku: Jakubiak-Kępińska Alicja (Główny Specjalista)