



# GENERALNY DYREKTOR OCHRONY ŚRODOWISKA

Warszawa, dnia 25 listopada 2015 r.

BAK-WSP.0911.1.2015.bi.6

## Sprawozdanie z kontroli

### Nazwa i adres jednostki kontrolowanej:

Regionalna Dyrekcja Ochrony Środowiska w Łodzi  
ul. Traugutta 25  
90-113 Łódź

### Imię, nazwisko i stanowisko służbowe kontrolerów:

Justyna Kuzemczak

Radca Prawny w Biurze Prawnym, GDOŚ;

Bartłomiej Iłasz

Specjalista w Wydziale Spraw Pracowniczych w Biurze  
Administracyjno – Kadrowym, GDOŚ;

### Data rozpoczęcia i zakończenia oraz zakres czynności kontrolnych.

Na podstawie art. 1 pkt 1 w zw. z art. 6 ust. 3 pkt 1 oraz art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. Nr 185, poz. 1092), Generalny Dyrektor Ochrony Środowiska (dalej: GDOŚ) przeprowadził kontrolę w trybie uproszczonym funkcjonowania Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi (dalej: RDOŚ w Łodzi) w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.) (dalej: ustawa o służbie cywilnej), a także zgodności aktów wewnętrznych z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

W dniu 26 sierpnia 2015 r. w siedzibie RDOŚ w Łodzi, pracownicy GDOŚ na podstawie wybranych akt osobowych oraz przedłożonej dokumentacji kadrowej, dokonali ustaleń stanu faktycznego w zakresie:

## Zasad awansowania i nagradzania pracowników RDOŚ w Łodzi.

Zasady przyznawania nagród pieniężnych pracownikom RDOŚ w Łodzi w latach 2013 – 2015 reguluje Zarządzenie Nr 31/2009 Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przyznawania nagród pieniężnych pracownikom Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi" (dalej: zarządzeniem). Regulacje dot. awansowania określa *Polityka awansowania Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi z dnia 29 marca 2010 r.* Na wstępie zweryfikowano czy treść powyższych dokumentów nie narusza aktów wyższego rzędu, a w szczególności ustawy o służbie cywilnej i kodeksu pracy. Po analizie ich zapisów nie stwierdzono tego rodzaju nieprawidłowości.

W ramach podjętych czynności kontrolnych przeanalizowano awanse stanowiskowe oraz płacowe przyznane pracownikom RDOŚ w Łodzi w latach 2013 – 2015. W latach tych przyznano w RDOŚ w Łodzi łącznie awanse 32 pracownikom, w tym 29 awansów stanowiskowych i 40 płacowych. Awansowane osoby zatrudnione były w różnych komórkach organizacyjnych podmiotu kontrolowanego, a wszystkie awanse przyznawane były zgodnie z hierarchią stanowisk w służbie cywilnej określonej w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 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. Nr 211, poz. 1630 ze zm.). tj. ze starszego inspektora na specjalistę, ze specjalisty na st. specjalistę etc. Ponadto w kontrolowanym okresie Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Łodzi odmówił przyznania awansu płacowego w czterech przypadkach, natomiast 5 wniosków o awans jest w trakcie rozpatrywania z uwagi, iż wpłynęły one 20 sierpnia br. tj. na 6 dni przed rozpoczętą kontrolą. Zmiany w wynagrodzeniu w ramach przyznanych awansów były do siebie zbliżone, co przedstawia tabela poniżej (wartości podane zawierają przyznane podwyżki według mnożnika obowiązującej kwoty bazowej w służbie cywilnej tj. 1873,84 zł):

Rok	Liczba awansowanych pracowników	Minimalna kwota podwyżki	Srednia kwota podwyżki	Mediana podwyżki	Maksymalna kwota podwyżki
2013	11	0,08	0,104	0,107	0,133

2014	19	0,011	0,098	0,08	0,294
2015	7	0,053	0,099	0,107	0,134

Weryfikacji poddano również wysokość kwoty przyznanych nagród pieniężnych pracownikom RDOŚ w Łodzi w latach 2013 – 2015. Na wstępie należy podkreślić, iż kwestie związane z przyznawaniem nagród pracownikom będących członkami korpusu służby cywilnej reguluje ustawa o służbie cywilnej. Art. 93 tejże ustawy stanowi, iż członkom korpusu służby cywilnej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może przyznać nagrodę ze specjalnie utworzonego w tym celu funduszu nagród w służbie cywilnej. Jako rozwinięcie powyższego przepisu można potraktować § 3 Zarządzenia w brzmieniu: „Podstawowym kryterium ustalenia wysokości nagrody indywidualnej jest rzetelna, terminowa i efektywna praca zawodowa. Wysokość nagrody indywidualnej powinna być uzależniona od ilości, jakości i złożoności wykonanej pracy oraz samodzielności, aktywności oraz efektywności pracownika”.

Na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji stwierdzono, iż nagrody pieniężne przyznawano wszystkim pracownikom RDOŚ w Łodzi za wyjątkiem pracowników długotrwale nieobecnych w pracy na skutek choroby, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, bądź bezpłatnych. Nagrody były przyznawane czterokrotnie w ciągu roku kalendarzowego, analizę sumy wypłaconych nagród na jednego pracownika w danym roku zawiera tabela poniżej:

Rok	Liczba nagrodzonych pracowników	Minimalna kwota wypłaconej nagrody	Srednia kwota wypłaconej nagrody	Mediana wypłaconej nagrody	Maksymalna kwota wypłaconej nagrody
2013	64	700	8930	8700	20500
2014	64	1750	8455	8100	20500
2015	61	200	2684	2600	6000

Występuję różnica w wysokości wypłaconych pracownikom nagród, jednakże należy pamiętać, iż jak już wspomniano na wstępie nagrody mają charakter uznaniowy i zależą od oceny pracy dokonanej przez bezpośredniego przełożonego a ostateczna decyzja o jej wysokości przyznaniu i wypłacie zgodnie § 4 *Zarządzenia* zależy od Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi. Pracodawca wypłacając nagrody wszystkim pracownikom różnicuje kwoty wypłaconych nagród dzięki czemu zachowuje ona charakter motywacyjny, co należy ocenić pozytywnie.

Niemniej zaleca się rozbudowę systemu motywacyjnego zgodnie z wytycznymi zawartymi w zarządzeniu Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, które określa m.in. standardy w obszarze motywowania w celu budowania zaangażowania pracowników w pracę na rzecz urzędu i wykonywania zadań (część IV. Motywowanie, ust. 6). W szczególności należy rozważyć stworzenie narzędzi pozwalających na ocenę pracy wykonanej w okresie, za który wypłacane są nagrody w RDOŚ, takie rozwiązanie jednocześnie służyłoby przekazywaniu pracownikowi bieżącej informacji zwrotnej na temat jego pracy.

#### **Kompetencji pracowników zatrudnionych w RDOŚ w Łodzi pod kątem spełniania wymogów, określonych przepisami.**

Weryfikacja kompetencji pracowników zatrudnionych w RDOŚ w Łodzi przeprowadzona została pod kątem spełniania wymogów jakie powinni spełniać pracownicy zatrudnieni na podstawie ustawy o służbie cywilnej na stanowiskach określonych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 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. Na podstawie przedłożonych dokumentów stwierdzić należy, iż nie odnotowano w tym zakresie nieprawidłowości. Pracownicy posiadali niezbędne wykształcenie do zajmowania stanowiska oraz legitymowali się wymaganym w opisie stanowiska pracy doświadczeniem zawodowym.

#### **Powierzenia pracownikom RDOŚ zadań nie wynikających z opisu stanowiska pracy.**

Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej dla każdego stanowiska pracy sporządza się opis stanowiska pracy, w którym to określone są zadania przewidziane do wykonania dla osób na nich zatrudnionych. Niniejsze jest również realizacją obowiązku wynikającego z art. 94 Kodeksu pracy. Analiza wybranych opisów stanowisk pracy nie wskazała by powierzano

pracownikom RDOŚ zadania, które nie wynikały z opisów stanowiska przez nich zajmowanych. Powyższe zostało szczególnie zweryfikowane pod kątem powierzania pracownikom RDOŚ zadań związanych z przygotowaniem dokumentacji na potrzeby postępowania o udzielenie zamówienia publicznego.

Na podstawie weryfikacji wybranej dokumentacji nie stwierdzono naruszenia w tym zakresie.

#### **Zgodności aktów wewnętrznych z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.**

Organizację i porządek w procesie pracy w RDOŚ w Łodzi oprócz ustaw oraz aktów wykonawczych kształtują różnego rodzaju wewnątrzzakładowe źródła prawa.

Pierwszym z nich jest regulamin organizacyjny, który określa szczegółowy podział organizacyjny, strukturę organizacyjną, zakres zadań wykonywany przez poszczególne komórki organizacyjne, a także zakres sprawowanego nadzoru przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi. Regulamin organizacyjny RDOŚ w Łodzi ustalany jest przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi w oparciu o statut RDOŚ w Łodzi nadany przez Ministra Środowiska, a następnie zatwierdzany przez Generalnego Dyrektora Ochrony Środowiska. Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Łodzi jako organ administracji rządowej niezespólonej podlega Generalnemu Dyrektorowi Ochrony Środowiska i wykonuje zadania przy pomocy kierowanego przez siebie Urzędu. Na dzień 26 sierpnia 2015 r. w kontrolowanym Urzędzie funkcjonowało Zarządzenie nr 4/2014 Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi z dnia 24 lutego 2014 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska.

Drugim istotnym źródłem prawa pracy w RDOŚ w Łodzi jest regulamin pracy. Przepisy Kodeksu pracy stanowią, iż pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników powinni wprowadzić regulamin pracy, ustalając organizację i porządek w procesie pracy oraz obowiązki pracodawcy i pracowników. Regulamin pracy stanowi uzupełnienie treści stosunków pracy łączących pracodawcę z pracownikami. Jest on wewnątrzzakładowym źródłem prawa pracy, ponieważ jego postanowienia są wiążące jedynie dla pracodawcy i pracowników konkretnego zakładu pracy, a także źródłem prawa pracy gdyż tak stanowi art. 9 § 1 Kodeksu pracy. W RDOŚ w Łodzi obowiązuje zarządzenie nr 9/2013 Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi z dnia 16 kwietnia 2013 r. w sprawie ustalenia regulaminu pracy w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi, zmienione zarządzeniem nr 44 Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi z dnia 13 listopada 2013 r.

Weryfikacja powyższych wewnętrzzakładowych źródła prawa nie wykazała niezgodności z powszechnie obowiązującymi aktami prawa.

**Obowiązku wykonania przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 23 czerwca 2015 r. sygn. akt VII Pa 116/15.**

W dniu 27 lutego 2014 r. Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Łodzi poinformował [REDAKTOWANE] – pracownika RDOŚ w Łodzi o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy. Następnie w pozwie z dnia 6 marca 2014 r. skierowanym przeciwko Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi, [REDAKTOWANE] wniosła o uznanie za bezskutecznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 27 lutego 2014 r., jako nieuzasadnionego. Wyrokiem z dnia 1 lutego 2015 r. sygn. akt X P 274/14, Sąd Rejonowy w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił [REDAKTOWANE] do pracy w RDOŚ na poprzednich warunkach. Od przedmiotowego wyroku pracodawca złożył apelację, w wyniku której Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 czerwca 2015 r. sygn. akt VII Pa 116/15 orzekł o utrzymaniu w mocy wyroku Sądu I instancji z dnia 11 lutego 2015 r.

Pismem z dnia 23 czerwca 2015 r. [REDAKTOWANE] zgłosiła gotowość do podjęcia pracy na stanowisku Naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko w RDOŚ w Łodzi. Następnie pismem z dnia 26 czerwca 2015 r. Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Łodzi zwrócił się do [REDAKTOWANE] o wyrażenie zgody na przejście ze stanowiska Naczelnika Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko na stanowisko Naczelnika Wydziału Ochrony Przyrody i Obszarów Natura 2000 za porozumieniem stron. Na dzień kontroli tj. 26 sierpnia 2015 r. zespół kontrolujący ustalił, iż Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Łodzi nie zastosował się do orzeczenia Sądu Okręgowego w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 czerwca 2015 r. sygn. akt VII Pa 116/15.

Powyższe oznacza, iż Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska powinien obsadzić [REDAKTOWANE] na stanowisku, jakie zajmowała przed wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy. Bowiem po przywróceniu pracownikowi warunków pracy i płacy, pracownik ma prawo domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku, jakie zajmował przed wypowiedzeniem mu warunków pracy i płacy.

Należy zauważyć, iż nierespektowanie przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Łodzi ww. orzeczenia Sądu Okręgowego w Łodzi stanowi wykroczenie przeciwko prawom

pracownika, które zgodnie z art. 282 § 2 Kodeksu pracy zagrożone jest karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

**Zalecenie:**

Stwierdzona w tym względzie nieprawidłowość powinna być usunięta poprzez przywrócenie [REDACTED] na stanowisko jakie zajmowała przed wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy.

Zespół kontrolujący w składzie:

*Justyna Kucemich 25.11.2015.*  
.....  
Imię i nazwisko, data

*Kordiszyk Mar 25.11.2015*  
.....  
Imię i nazwisko, data

Generalny Dyrektor Ochrony Środowiska lub osoba przez niego upoważniona

.....  
GENERALNY DYREKTOR  
OCHRONY ŚRODOWISKA

*Michał Kłakosz*