



**GENERALNY DYREKTOR
OCHRONY ŚRODOWISKA**

Warszawa, dnia 30 grudnia 2014 r.

Sprawozdanie z kontroli

Nazwa i adres jednostki kontrolowanej:

Regionalna Dyrekcja Ochrony Środowiska Bydgoszczy
ul. Dworcowa 81
85-009 Bydgoszcz

Imię, nazwisko i stanowisko służbowe kontrolerów:

Lidia Świetlik

Naczelnik Wydziału Orzecznictwa Administracyjnego II w
Departamencie Ocen Oddziaływania na Środowisko,
GDOŚ;

Anna Kieniewicz

Specjalista w Wydziale Orzecznictwa Administracyjnego I
w Departamencie Ocen Oddziaływania na Środowisko,
GDOŚ;

Marta Liwińska

Główny specjalista w Zespole do spraw kadr
w Biurze Administracyjno – Kadrowym, GDOŚ;

Bartłomiej Ilasz

Specjalista w Zespole do spraw Zarządzania Zasobami
Ludzkimi i Organizacji w Biurze Administracyjno –
Kadrowym, GDOŚ;

2014 -12- 30

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 w zw. z art. 51 ust. 2 pkt. 2 ww. ustawy, prowadzonych przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy postępowań dotyczących:

1. budowy przez SOLVAY ADVANCED SILICAS POLAND Sp. z o.o. instalacji do produkcji bezpostaciowej wytrąconej krzemionki na obszarze przemysłowym ANWILU S.A we Włocławku;
2. przebudowy przez ANWIL S.A. „Oczyszczalni ścieków przemysłowych” w zakresie budowy nowego rurociągu ściekowego wraz z wylotem, umożliwiającym wprowadzenie ścieków w nurt Wisły;

oraz kontrolę prowadzonej polityki kadrowej w zakresie:

3. przebiegu procesów naboru na pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy będących członkami korpusu służby cywilnej w zakresie zgodności z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.);
4. weryfikacji kompetencji posiadanych przez pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy pod kątem spełniania wymogów przewidzianych przepisami prawa;
5. analizy wynagrodzeń pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy;
6. zasad przyznawania nagród pieniężnych pracownikom Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy;
7. rozliczania delegacji pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy;

W dniach 6-7 października 2014 r. w siedzibie RDOŚ w Bydgoszczy pracownicy Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska: Lidia Świetlik i Anna Kieniewicz, dokonali wstępnej oceny działań podejmowanych przez organ w ramach postępowań przeprowadzonych dla przedsięwzięć wymienionych w pkt. 1 i 2 *sprawozdania z kontroli* oraz pracownicy Biura Administracyjno – Kadrowego, Pani Marta Liwińska i Pan Bartłomiej Ilasz na podstawie wybranych akt osobowych

oraz przedłożonej dokumentacji kadrowej, dokonali ustaleń stanu faktycznego. w części pkt. 3-7 *sprawozdania z kontroli.*

Ustalenia Kontroli

Pismem z dnia 24.10.2014 r., znak: DOOŚ-OAII.0911.3.2014.LS.2, GDOŚ wystąpił do RDOŚ w Bydgoszczy o przekazanie dokumentacji dotyczącej ww. inwestycji, celem jej dokładnej analizy. W dniu 03.11.2014 r. stosowne dokumenty zostały przekazane GDOŚ.

Po przeanalizowaniu akt sprawy stwierdza się, co następuje.

1. Budowa przez SOLVAY ADVANCED SILICAS POLAND Sp. z o.o. instalacji do produkcji bezpostaciowej wytrąconej krzemionki na obszarze przemysłowym ANWILU S.A we Włocławku

W dniu 30.01.2014 r. SOLVAY ADVANCED SILICAS POLAND Sp. z o.o. wystąpiła do Prezydenta Miasta Włocławek z wnioskiem o zmianę decyzji ww. organu z dnia 24.12.2012 r., znak: GKS.S.6220.89.2012, ustalającej środowiskowe uwarunkowania dla omawianego przedsięwzięcia. Konieczność zmiany decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach wynikała ze zmian w charakterystyce technicznej planowanej do realizacji instalacji. Wypełniając obowiązek wynikający z art. 77 ust. 1 pkt 1 i art. 87 ustawy z dnia 03.10.2008 r. *o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko* (Dz. U. 2013.1235.j.t.), (dalej: ustawy ooś), Prezydent Miasta Włocławek pismem z dnia 11.02.2014 r., znak: S.6220.10.2014, zwrócił się do RDOŚ w Bydgoszczy z wnioskiem o uzgodnienie warunków realizacji ww. przedsięwzięcia.

Celem planowanego zamierzenia inwestycyjnego jest produkcja odpowiednio zmodyfikowanej krzemionki, dodatku do mieszanki, z której produkowane są opony o niskich oporach toczenia. Produkcja bezpostaciowej wytrąconej krzemionki odbywa się w oparciu o technologię strąceniową z wykorzystaniem kwasu siarkowego. Główny proces produkcyjny krzemionki obejmować będzie etap strącania, filtracji, obróbki placka filtracyjnego, suszenia, magazynowania i spedycji produktu końcowego. Ścieki technologiczne, w tym odcieki półfiltracyjne o wysokim stężeniu siarczanów, podczyszczane będą (głównie z zawiesin) w jednostce oczyszczania ścieków przemysłowych, a następnie skierowane zostaną do urządzeń kanalizacyjnych podmiotu zewnętrznego (Inwestor dysponuje umową z ANWIL S.A. na dostawę mediów i odbiór ścieków z instalacji do produkcji bezpostaciowej wytrąconej krzemionki).

W wyniku przeprowadzonego postępowania, RDOŚ w Bydgoszczy postanowieniem z dnia 06.03.2014 r., znak: WOO.4242.27.2014.BW, uzgodnił warunki realizacji przedmiotowego przedsięwzięcia, zaś decyzją z dnia 26.03.2014 r., znak: S.6220.10.2014, Prezydent Miasta Włocławek zmienił swoją decyzję z dnia 24.12.2012 r. i określił środowiskowe warunki jego realizacji.

Po przeanalizowaniu akt sprawy GDOŚ nie stwierdził nieprawidłowości w powyższym postępowaniu uzgodnieniowym.

2. Przebudowa przez ANWIL S.A. „Oczyszczalni ścieków przemysłowych” w zakresie budowy nowego rurociągu ściekowego wraz z wylotem, umożliwiającym wprowadzenie ścieków w nurt Wisły

Wnioskiem z dnia 24.04.2013 r. (uzupełnionym w dniu 10.05.2013 r.) Prezydent Miasta Włocławek zwrócił się do RDOŚ w Bydgoszczy o wyrażenie opinii w sprawie obowiązku przeprowadzenia oceny oddziaływania na środowisko dla ww. przedsięwzięcia. Po zapoznaniu się z wnioskiem, RDOŚ w Bydgoszczy stwierdził, że planowane zamierzenie inwestycyjne należy zakwalifikować zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2010 r. *w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko*, (Dz. U. Nr 213, poz. 1397), ponieważ stanowi przebudowę instalacji określonej w § 3 ust. 1 pkt 78 ww. rozporządzenia.

Planowane przedsięwzięcia polega na przebudowie eksploatowanej na terenie ANWIL S.A. oczyszczalni ścieków przemysłowych, w zakresie budowy nowego rurociągu ściekowego wraz z wylotem, umożliwiającym wprowadzenie strumienia ścieków w nurt Wisły. W ramach zamierzenia istniejący rurociąg o średnicy 800 mm, odprowadzający obecnie ścieki przemysłowe do rzeki Ośła, zostanie przedłużony i wprowadzony w główny nurt Wisły. Zakres prac obejmuje :

- przygotowanie połączenia istniejącej i nowej części rurociągu;
- wykonanie przejścia pod rzeką Ośła;
- wykonanie rurociągu w obrębie części lądowej przedsięwzięcia;
- wykonanie rurociągu w obrębie części wodnej przedsięwzięcia, w tym umocnienie brzegu w miejscu wyjścia rurociągu oraz odpowiednie przygotowanie dna rzeki w miejscu jego przebiegu, a następnie umocnienie zabezpieczające rurociąg przed przepływającą wodą;
- wykonanie wylotu ścieków w obrębie tamy podłużnej (3a/689), w tym odbudowa tamy w zakresie i sposób uzgodniony z RZGW w Gdańsku.

Prace wykonywane będą na długości ok. 900 m. W związku z realizacją przedsięwzięcia nie przewiduje się zmian w technologii oczyszczania ścieków, jak i średnicy rurociągu odprowadzającego ścieki do odbiornika. Jak wynika z przedłożonej dokumentacji, ANWIL S.A. podjął decyzję o zmianie odbiornika odprowadzanych ścieków przemysłowych, ponieważ dalszy ich zrzut do rzeki Ośła uniemożliwi osiągnięcie przez ten ciek celów środowiskowych zawartych w Planie gospodarowania wodami na obszarze dorzecza Wisły -uchwała Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 2011 r. *Plan gospodarowania wodami na obszarze dorzecza Wisły* (M.P. Nr 49, poz. 549), (dalej: *Plan gospodarowania wodami*). Powyższe wynika w szczególności z zamiaru Spółki przejęcia nowych strumieni ścieków z planowanych do realizacji na jej obszarze przemysłowym zakładów, tj.:

- instalacji do produkcji bezpostaciowej wytrąconej krzemionki (inwestor SOLVAY ADVENCED SILICAS POLAND Sp. z o.o.), oraz
- elektrowni gazowo-parowej (inwestor PKN ORLEN S.A.),

jak również wzrostu ilości ścieków w związku z możliwym wzrostem produkcji wyrobów ANWILU S.A.

W przedłożonej dokumentacji zawarto informacje o ilości i składzie obecnie odprowadzanych przez Spółkę ścieków, jak również o technologii oczyszczania ścieków oraz wskazano, że w ciągu najbliższych lat, w związku z szeregiem inwestycji realizowanych aktualnie w otoczeniu ANWIL S.A., z których ścieki kierowane będą do kanalizacji Spółki, należy spodziewać się zmiany ilości oraz charakterystyki jakościowej odprowadzanych ścieków. Określono, że docelowo może być odprowadzanych 47 000 m³/d ścieków (w obowiązującym w dniu kontroli pozwoleniu wodno-prawnym maksymalny przepływ określono na 37 000 m³/d). W odniesieniu do prognozowanego składu ścieków wskazano m.in., że przewiduje się, że będą one zawierały 1096,8 mg/l chlorków i 5177,7 mg/l siarczanów, co daje sumę chlorków i siarczanów ponad 6000 mg/l. Mając na uwadze powyższe, należy wskazać, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 24.07.2006 r. *w sprawie warunków, jakie należy spełnić przy wprowadzaniu ścieków do wód oraz do ziemi, oraz w sprawie substancji szczególnie szkodliwych dla środowiska wodnego* (Dz. U. 2006 Nr 137 poz. 984 ze zm.) dopuszczalne wartości ww. wskaźników w ściekach wynosi odpowiednio: dla chlorków - 1000 mg/l, dla siarczanów - 500 mg/l, dla sumy chlorków i siarczanów - 1500 mg/l.

W dokumentacji (str. 48 karty informacyjnej przedsięwzięcia (dalej: KIP)) wskazano, że „Planowana zmiana wylotu oraz odbiornika ścieków (z rzeki Oślej na Wisłę), uwzględniając nawet wyszczególnione powyżej perspektywiczne zmiany ilościowo-jakościowe ścieków, wpłynie bardzo korzystnie na sposób rozprzestrzeniania się zanieczyszczeń w odbiorniku, co

szczegółowo przeanalizowane zostało w opracowaniu „Wyniki badań oraz oceny wpływu na środowisko przyrodnicze odprowadzania do rzeki Wisły ścieków z instalacji produkcyjnych zlokalizowanych na terenie w otoczeniu ANWILU S.A. (dalej: Opracowanie, red.)”. Wskazano również, że ww. Opracowaniu został przedstawiony opis środowiska przyrodniczego znajdującego się na terenie realizacji planowanego przedsięwzięcia.

Przedmiotowe Opracowanie stanowi bardzo obszerny (245-cio stronicowy) załącznik KIP, zawierający m.in.:

- charakterystykę przyrodniczą obszaru analiz (w tym: środowisko wodne, szata roślinna i flora, fauna bezkręgowców lądowych i wodnych, ichtiofauna),
- modelowanie procesu transportu zanieczyszczeń,
- opis przewidywanych znaczących oddziaływań planowanego przedsięwzięcia na środowisko, zarówno na etapie realizacji jak i eksploatacji (w tym na stan siedlisk przyrodniczych i gatunków, wody powierzchniowe, ichtiofaunę, Naturę 2000) oraz likwidacji,
- opis przewidywanych działań mających na celu zapobieganie, ograniczenie lub kompensację przyrodniczą.

Po zapoznaniu się z przedłożoną dokumentacją, RDOŚ w Bydgoszczy pismem z dnia 13.05.2013 r., w trybie art. 50 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. *Kodeks postępowania administracyjnego* (Dz. U. z 2013 r, poz. 267), wezwał wnioskodawcę do:

- przedstawienia ekspertyzy dendrologicznej, określającej skład gatunkowy, liczebność, pierścienicę pni, występowanie dziupli, próchnowisk i gniazd ptasich oraz ogólny stan zdrowotny drzew przeznaczonych do usunięcia oraz, w sytuacji stwierdzenia potencjalnych siedlisk pachnicy dębowej, do przedłożenia ekspertyzy entomologicznej w zakresie tego gatunku,
- przedstawienia działań minimalizujących lub ograniczających negatywne oddziaływanie planowanego przedsięwzięcia na zachowanie populacji i siedliska występowania pachnicy dębowej, ewentualnie wskazanie działań kompensacyjnych;
- podania sposobów zabezpieczenia drzew i krzewów niepodlegających usunięciu;
- wykonania inwentaryzacji bobra i wydry oraz ustalenie minimalizacji negatywnego oddziaływania planowanego przedsięwzięcia na ww. gatunki;
- doprecyzowania lokalizacji zaplecza budowy, organizacji prac budowlanych i wytyczenia dróg dojazdowych;

- ustalenia stanu populacji lęgowych ptaków na terenie planowanej inwestycji;
- ustalenia etapów i terminów prowadzenia robót;
- wskazania metodyki zaproponowanego odławiania ryb na obszarze prowadzonych prac budowlanych w obrębie rzeki Ośła i Wisły;
- wyjaśnienia kwestii zrzutu ścieków i uzależnienia jej od różnicy temperatur strumieni stykających się w rzece;
- określenia oddziaływania ścieków wprowadzanych do rzeki na ryby i ptaki z uwzględnieniem związków chlorowcopochodnych;
- przedłożenia obowiązującego pozwolenia wodnoprawnego.

Po otrzymaniu odpowiedzi na powyższe wezwanie, RDOŚ w Bydgoszczy postanowieniem z dnia 18.06.2013 r., znak: WOO.4240.388.2013.ADS.2, wyraził opinię, że dla omawianego przedsięwzięcia nie istnieje konieczność przeprowadzenia oceny oddziaływania na środowisko.

Po zapoznaniu się z treścią ww. opinii kontrolujący stwierdza, że zajmując powyższe stanowisko, RDOŚ w Bydgoszczy przeanalizował głównie wpływ na środowisko działania polegającego na budowie rurociągu odprowadzającego ścieki z oczyszczalni do odbiornika, praktycznie pomijając kluczowe zagadnienie związane z realizacją planowanego przedsięwzięcia, tj. oddziaływanie odprowadzanych ścieków na nowy odbiornik – rzekę Wisłę. W uzasadnieniu ww. postanowienia nie odniesiono się do kwestii wpływu ilości i jakości ścieków zrzucanych do Wisły, ani w kontekście ich wpływu na jednolitą część wód powierzchniowych PLRW20002127935 „Wisła od granicy Regionu Wodnego Dolnej Wisły do dopł. z Sierchowa” (dalej: JCWP), ani na gatunki i siedliska chronione w ramach obszaru specjalnej ochrony ptaków Dolina Dolnej Wisły PLB 040003 oraz obszaru mającego znaczenie dla Wspólnoty Włocławska Dolina Wisły PLH 040039. Jedynym odniesieniem do części powyższych zagadnień w ww. postanowieniu (str. 4) jest, powtórzony za KIP, niedoprecyzowany zapis, że „po realizacji przedmiotowej inwestycji zostaną osiągnięte dwa istotne z punktu widzenia środowiska cele, tj.:

- *możliwość przywrócenia rzece Ośła pełnych cech naturalności, służąc osiągnięciu dobrego stanu określonego dla tego cieku w Planie gospodarowania wodami,*
- *przy zachowaniu ustaleń Planu gospodarowania wodami oraz niewywoływaniu zmian fizycznych, chemicznych i biologicznych, które uniemożliwiłyby prawidłowe funkcjonowanie systemów odbiornika (rzeki Wisły), wprowadzanie do wód powierzchniowych płynących ścieków przemysłowych o zawartości sumy chlorków i siarczanów powyżej 1500 mg/l, czyli większej niż określono w tabeli II załącznika nr 3 do rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24.07.2006 r. w sprawie warunków jakie należy*

spełnić przy wprowadzaniu ścieków do wód lub do ziemi oraz w sprawie substancji szczególnie szkodliwych dla środowiska (Dz. U. Nr 137, poz. 984, zm. Dz. U. z 2009 r. Nr 27, poz. 169) przy zastosowaniu przez organ wydający nowe pozwolenie wodno prawne przesłanek wynikających z art. 41 ust. 6 ustawy Prawo wodne oraz § 17 ww. rozporządzenia.”

W ocenie kontrolującego w przedmiotowej sprawie analizie powinna podlegać nie tylko budowa rurociągu odprowadzającego ścieki, ale w szczególności wpływ na środowisko ścieków odprowadzanych z instalacji. Należy zwrócić uwagę, że dotychczas ANWIL S.A. nie wprowadzał do wód powierzchniowych ścieków zawierających ponadnormatywne stężenia siarczanów (tabela nr 2, str. 19 KIP). Po zrealizowaniu planowanego przedsięwzięcia stężenie siarczanów w odprowadzanych przez Spółkę ściekach wzrośnie do ok. 5000 mg/l, a zatem 10-krotnie przewyższy normy określone w ww. rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24.07.2006 r. i będzie 28-krotnie wyższe niż w ściekach odprowadzanych dotychczas. Ponadto przepływ odprowadzanych ścieków zwiększy się o ok. 10 000 m³/d (z 37 000 m³/d do 47 000 m³/d), zatem ładunek zanieczyszczeń kierowanych do nowego odbiornika będzie większy od odprowadzanego dotychczas.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, w ocenie kontrolującego bezsprzecznym jest, iż RDOŚ w Bydgoszczy, analizując sprawę w ramach wydawania opinii w sprawie konieczności przeprowadzenia oceny oddziaływania na środowisko dla omawianego przedsięwzięcia powinien wziąć pod uwagę przede wszystkim wpływ jaki będzie miała na środowisko ilość i jakość ścieków odprowadzanych do Wisły. W szczególności rozważenia wymagała kwestia oddziaływania na gatunki i siedliska chronione w ramach obszaru specjalnej ochrony ptaków Dolina Dolnej Wisły PLB040003 oraz obszaru mającego znaczenie dla Wspólnoty Włocławska Dolina Wisły PLH 040039. Równie istotnym zagadnieniem wymagającym wnikliwej analizy organu powinna być kwestia wpływu planowanego przedsięwzięcia na JCWP, której stan wód w chwili obecnej określono w *Planie gospodarowania wodami* jako zły z oceną ryzyka nieosiągnięcia celów środowiskowych jako zagrożoną. Z uwagi na brak możliwości technicznych (zmiany morfologiczne istnieją od kilkuset lat; mają znaczenie dla ochrony dużych obszarów przed powodzią) plan dla tego regionu przewiduje derogację czasową dla osiągnięcia celu. Mając na uwadze powyższą derogację, istotnego znaczenia nabiera uzyskanie pewności, że realizacja planowanego przedsięwzięcia, nie doprowadzi do pogorszenia i tak obecnie złego stanu wód JCWP, a tym samym nie zagrozi osiągnięciu w terminie celów środowiskowych. Kwestie te powinny zostać gruntownie przeanalizowane w ramach oceny oddziaływania planowanego przedsięwzięcia na środowisko.

W związku z faktem, że odprowadzenie ścieków będzie odbywało się na ww. terenach chronionych w ramach sieci Natura 2000, do JCWP, dla której *Plan gospodarowania wodami* wskazuje na zagrożenie nieosiągnięcia celów środowiskowych, a inwestor planuje odprowadzanie ścieków o stężeniu sumy chlorków i siarczanów znacznie przekraczającym dopuszczalne normy, w ocenie kontrolującego realizacja planowanego przedsięwzięcia powinna podlegać ocenie oddziaływania na środowisko. Należy również zwrócić uwagę na szereg działań minimalizujących negatywne oddziaływanie na środowisko, wskazanych w przedłożonym wraz z KIP Opracowaniu (str. 203-207) jako konieczne do zastosowania przy realizacji i eksploatacji planowanego przedsięwzięcia. Kontrolujący stoi na stanowisku, że narzędziem do weryfikacji i doboru adekwatnych działań minimalizujących negatywne oddziaływanie przedsięwzięcia jest ocena oddziaływania na środowisko, w wyniku której, zgodnie z art. 82 ust. 1 pkt 2 lit b ustawy ooś, organ w decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach zobowiązuje inwestora do ich wykonania.

Ponadto przedłożenie organowi na etapie screeningu szczegółowych informacji i analiz dotyczących oddziaływania planowanego przedsięwzięcia na środowisko w zakresie wpływu odprowadzanych ścieków na stan odbiornika, jak również wskazanie szeregu działań minimalizujących koniecznych do podjęcia, nie może uzasadniać odstąpienia od przeprowadzenia oceny. O tym, czy dla danego przedsięwzięcia powinna zostać przeprowadzona przedmiotowa ocena, organ stwierdza mając na uwadze tylko i wyłącznie uwarunkowania zawarte w art. 63 ust. 1 ustawy ooś. Przedkładanie przez inwestora pod nazwą KIP dokumentacji, mającej znamiona raportu o oddziaływaniu przedsięwzięcia na środowisko, może być próbą uzyskania w postępowaniu uproszczonym (bez oceny) decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach.

3. Przebieg procesów naboru na pracowników RDOŚ będących członkami korpusu służby cywilnej w zakresie zgodności z ustawą o służbie cywilnej.

Kontroli poddano wszystkie nabory dla których zamieszczono ogłoszenie w BIP KPRMU-u w latach 2012-2014. W tym okresie procedurę rekrutacji regulowało *zarządzenie nr 21/2011 regionalnego dyrektora ochrony środowiska z dnia 7 listopada 2011 r. w sprawie zasad i trybu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy* zwane w dalszej części dokumentu zarządzeniem.

Po przeanalizowaniu powyższego zarządzenia stwierdzono następujące zastrzeżenia:

- a) w zarządzeniu dopuszcza się możliwość przeprowadzenia jedynie rozmowy kwalifikacyjnej przy jednoczesnym zapisie, iż do tego etapu naboru następuje wybór nie więcej niż pięciu

najlepszych kandydatów spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe. Brak jest w zarządzeniu mowy w jaki sposób następuje selekcja i wybór najlepszych kandydatów do rozmowy w przypadku gdy nie jest organizowany test wiedzy, a osób ubiegających się o stanowisko jest więcej niż pięciu. Może to prowadzić do stosowania praktyk selekcji opartych na szerokiej uznaniowości i dowolności doboru kandydatów co w znacznym stopniu ogranicza zasadę konkurencyjności naboru, o której mowa w art. 6 ustawy o służbie cywilnej,

b) do zarządzenia nie są załączone, obowiązujące wzory dokumentów/arkuszy dot. poszczególnych etapów naboru co może prowadzić do zbyt daleko idącej dobrowolności wyboru formy i kryteriów przeprowadzania każdorazowego naboru. Procedura powinna możliwie jak najszczegółowiej opisywać proces, którego dotyczy, eliminując w jak największym stopniu uznaniowość i subiektywność,

c) brak w zarządzeniu wzmianki o terminie po jakim następuje zniszczenie aplikacji kandydatów odrzuconych ze względów formalnych lub nie wybranych do zatrudnienia po zakończonym procesie naboru.

W latach 2012 – 2014 przeprowadzono w RDOŚ w Bydgoszczy łącznie cztery postępowania rekrutacyjne do korpusu służby cywilnej. Po analizie dokumentacji z w/w naborów stwierdzono następujące nieprawidłowości oraz uchybienia:

Nabór z dnia 6 marca 2013 r. na stanowisko specjalisty ds. ocen oddziaływania na środowisko:

a) Ogłoszenie z dokumentacji ma odmienną treść od zamieszczonego w BIP KPRM-u i nie zawiera takich elementów jak: wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wymiaru etatu, miejsca wykonywania pracy oraz warunków pracy co jest niezgodne z elementami ogłoszenia wskazanymi jako obligatoryjne w art. 28 ust 2 pkt 4a i 4b ustawy o służbie cywilnej.

b) Treść ogłoszenia o naborze jest niezgodna z opisem stanowiska pracy co stanowi naruszenie art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej. Powyższa nieprawidłowość dotyczy w szczególności:

- podwyższenia wymogu niezbędnego doświadczenia zawodowego z minimum 1 roku na minimum 2 lata,
- podwyższenia stopnia wykształcenia z wyższego z zakresu ochrony środowiska, administracji na wyższe magisterskie w zakresie ochrony środowiska, inżynierii środowiska, administracji.

Zawyżenie stopnia wykształcenia do poziomu magisterskiego stanowi ponadto naruszenie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. zmienionego w dniu 30 czerwca 2011 roku, *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*, w którym to rozporządzeniu w załączonej do niego tabeli nr III wskazane jest, iż na stanowisku specjalisty wymagane jest wykształcenie wyższe.

c) W zarządzeniu w § 6 pkt 6 jest mowa, iż do rozmowy kwalifikacyjnej dopuszcza się nie więcej niż 5 kandydatów, natomiast w przedmiotowym naborze dopuszczono 10 osób bez wskazania uzasadnienia. Dodatkowo sposób doboru kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej jest niejasny, gdyż nie ma dokumentacji z analizy aplikacji, która uszeregowywałaby wszystkich kandydatów według najwyższego stopnia spełniania wymogów. Jedynym dokumentem jest krótka notatka, mówiąca, iż do rozmowy zakwalifikowani zostali kandydaci charakteryzujący się kilkuletnim doświadczeniem zawodowym, co jednak w sytuacji braku możliwości przeanalizowania ofert ponad rok po naborze staje się nieweryfikowalne. Powyższe działanie może stanowić naruszenie zasady konkurencyjności naboru, (którego gwarancję daje art. 6 ustawy o służbie cywilnej stanowiący, iż *każdy obywatel ma prawo do informacji o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej, a nabór do służby cywilnej jest otwarty oraz konkurencyjny*), gdyż stwarza możliwość wyjątkowo dużej dowolności i subiektywności w eliminacji kandydatów z procesu rekrutacji opartej tylko i wyłącznie na podstawie informacji przekazanych w aplikacjach.

d) Nie przeprowadzono dla kandydatów testu wiedzy w przypadku gdy zarządzenie przewiduje taką możliwość (§ 6 pkt 5), w szczególności w sytuacji gdzie liczba kandydatów spełniających wymogi formalne na to stanowisko wynosiła 62 osoby.

Nabór z dnia 4 czerwca 2013 r. na stanowisko specjalisty do spraw ocen oddziaływania na środowisko.

a) Kandydatka, która została zatrudniona w wyniku przeprowadzenia przedmiotowego naboru nie posiadała wymaganego profilu wykształcenia wskazanego zarówno w opisie jak i w ogłoszeniu o naborze co prowadzi do wniosku, iż weryfikacja formalna dokumentów aplikacyjnych kandydatów została przeprowadzona nierzetelnie i stanowi przesłankę do anulowania całego procesu rekrutacji, gdyż zatrudnienie osoby nieposiadającej odpowiednich kwalifikacji stanowi naruszenie art. 4 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej.

b) Ogłoszenie z dokumentacji ma odmienną treść od zamieszczonego w BIP KPRM-u i nie zawiera takich elementów jak: wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wymiaru etatu, miejsca wykonywania pracy oraz warunków pracy co jest niezgodne z elementami ogłoszenia wskazanymi jako obligatoryjne w art. 28 ust 2 pkt 4a i 4b ustawy o służbie cywilnej.

c) Treść ogłoszenia o naborze jest niezgodna z opisem stanowiska pracy co stanowi naruszenie art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej. Powyższa nieprawidłowość dotyczy w szczególności rozszerzenia wymogu niezbędnego wykształcenia w ogłoszeniu o geologię, rolnictwo i inżynierię środowiska a pominięcia profilu administracyjnego w stosunku do zapisów w opisie stanowiska.

d) W ogłoszeniu zawarto informację, że jedyną techniką naboru będzie rozmowa kwalifikacyjna jednakże przeprowadzono również test.

Nabór z dnia 20 listopada 2013 r. na stanowisko specjalisty do spraw lasów:

a) Treść ogłoszenia o naborze jest niezgodna z opisem stanowiska pracy co stanowi naruszenie art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej. Powyższa nieprawidłowość dotyczy w szczególności:

- opis stanowiska został sporządzony już po zakończeniu procesu rekrutacji,
- nazwa stanowiska pracy, na które prowadzony był nabór podana została w sposób odmienny niż wynikający z opisu stanowiska pracy (specjalista ds. obszarów NATURA 2000),
- w ogłoszeniu zostało wskazane tylko jedno zadanie pomimo, iż z opisu stanowiska wynikało że jest ich 6,
- brak wzmianki w wymaganiach dodatkowych o rocznym doświadczeniu zawodowym oraz o znajomości języka angielskiego na poziomie komunikatywnym, które to wymogi wskazane były w opisie stanowiska,

b) W dokumentacji z naboru brakuje informacji o minimalnym progu promującym do rozmowy kwalifikacyjnej dla kandydatów biorących udział w teście.

c) Brak listy kandydatów, którzy nie spełniali wymogów formalnych zawartych w ogłoszeniu pomimo, iż § 6 pkt 4 zarządzenia stanowi, iż taką listę się sporządza. W dokumentacji widnieje tylko krótka wzmianka zawarta w protokole z naboru mówiąca o dominujących powodach formalnego odrzucenia ofert bez przypisania poszczególnych braków formalnych do konkretnego kandydata.

Nabór z dnia 30 listopada 2013 r. na stanowisko specjalisty do spraw planowania i zagospodarowania przestrzennego:

a) Treść ogłoszenia o naborze jest niezgodna z opisem stanowiska pracy co stanowi naruszenie art. 28 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej. Powyższa nieprawidłowość dotyczy w szczególności:

- opis stanowiska został sporządzony już po zakończeniu procesu rekrutacji,
- w ogłoszeniu wymienionych zostało 5 zadań natomiast w opisie jest ich 7,
- brak wzmianki w wymaganiach dodatkowych o rocznym doświadczeniu zawodowym,
- w ogłoszeniu wymóg dot. wykształcenia poszerzono o profil rolniczy w stosunku do opisu stanowiska.

b) Brak informacji w dokumentacji z naboru o minimalnym progu promującym do rozmowy kwalifikacyjnej dla kandydatów biorących udział w teście.

Zastrzeżenia dotyczące wszystkich rekrutacji:

a) We wszystkich ogłoszeniach pozostałe (nie dotyczące wykształcenia i doświadczenia) umiejętności i kompetencje zarówno te niezbędne jak i dodatkowe odbiegały od tych wymienionych w opisie, w szczególności w ogłoszeniach przenoszono część kompetencji z wymogów niezbędnych do wymogów dodatkowych (i odwrotnie) lub całkowicie pominięto niektóre kompetencje oraz wpisywano takie, które w opisie nie istniały. Stanowi to naruszenie art. 28 ust 2 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej.

b) Na uwagę zasługują również zamienne stosowanie przez kontrolowany podmiot pojęcia doświadczenia zawodowego i stażu pracy, a nie jest to pojęciem tożsamym.

*Przez **staż pracy** rozumie się okres zatrudnienia, czyli wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę), potwierdzony świadectwem pracy lub stosownym dokumentem o przebiegu zatrudnienia.*

*Przez **doświadczenie zawodowe** rozumie się doświadczenie uzyskane w trakcie wykonywania pracy (zadań) na podstawie stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej, prowadzenia działalności gospodarczej itp. Doświadczenie zawodowe jest zatem pojęciem szerszym niż staż pracy.*

Organizator naboru wskazuje w ogłoszeniach, iż wymaganym dokumentem jest świadectwo pracy. Można zatem domniemywać, iż akceptowane są tylko osoby posiadające doświadczenie

wynikające ze stosunku pracy (*umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę*) i mogące je udokumentować stosownym świadectwem.

Przykładowo: gdyby zatem przyjąć za prowadzącym nabór, iż w rekrutacji na stanowisko (*nabór z dnia 20 listopada 2013 r.*) pracy wymagano od kandydata minimum 4 miesiące stażu pracy to wybrany kandydat do zatrudnienia, takiego stażu pracy nie posiadał, gdyż jedynym dokumentem jaki przedstawił w swojej aplikacji było zaświadczenie o stażu odbytym w RDOŚ Bydgoszcz, którego to stażu nie wlicza się do stażu pracy, chyba, że odbywany byłby na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001). Przy przyjęciu natomiast, iż od kandydata wymagano posiadania doświadczenia zawodowego to przedstawione przez niego zaświadczenie potwierdza spełnianie tego kryterium.

Zalecenia:

1. określenie w zarządzeniu dotyczącym naboru pracowników do korpusu służby cywilnej w RDOŚ w Bydgoszczy, jednolitych i przejrzystych zasad uczestnictwa kandydatów w kolejnych etapach rekrutacji, oraz opracowanie stałych wzorów arkuszy przyporządkowanych do każdego z etapów naboru jako załączników do zarządzenia, w celu wyeliminowania uznaniowości i subiektywizmu,
2. określenie w zarządzeniu okresu czasu, po którym aplikacje kandydatów złożone na dane stanowisko pracy podlegają komisyjnemu zniszczeniu - zapis ten w jasny sposób uregulował by moment likwidacji dokumentów kandydatów, których zasadność przetrzymywania wygasła w chwili gdy nie zostali oni wybrani na stanowisko, o które się ubiegali,
3. prowadzenie pełnej i rzetelnej analizy formalnej aplikacji w celu uniknięcia dopuszczania do kolejnych etapów naboru osób niespełniających wymogów wskazanych w ogłoszeniu,
4. określenie przed ogłoszeniem naboru planowanych metod i technik naboru i zawarcie ich w ogłoszeniu,
5. wskazanie progu zaliczającego badane kompetencje, który odpowiada poziomowi kompetencji niezbędnych do podjęcia pracy na danym stanowisku,
6. zapewnienie pełnej zgodności ogłoszenia o naborze z opisem stanowiska pracy,
7. wprowadzenie do opisów stanowisk systemowo stałego wymiaru wymaganego doświadczenia zawodowego dla stanowisk: inspektora (brak), starszego inspektora (6 miesięcy), specjalisty (1 rok), st. specjalisty (2 lat), gł. specjalisty (3 lat) i naczelnika wydziału (4 lat). Takie rozwiązanie dla wszystkich Regionalnych Dyrekcji Ochrony

Środowiska zostało wypracowane w wyniku prac zespołu do tego powołanego w 2009 roku,

8. przyjęcie jednolitej zasady posługiwania się pojęciem doświadczenia zawodowego w definicji podanej w treści sprawozdania.

Powyższe zalecenia oparto m.in. na podstawie zarządzenia Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, gdyż znaczna część standardów tam wskazanych wciąż nie została w kontrolowanym podmiocie wdrożona.

4. Weryfikacja kompetencji pracowników zatrudnionych w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy pod kątem spełniania wymogów, określonych przepisami

Weryfikacja kompetencji pracowników zatrudnionych w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy przeprowadzona została pod kątem spełniania wymogów, jakie powinni spełniać pracownicy zatrudnieni na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.) 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* (Dz. U. Nr 211, poz. 1630 ze zm.).

W trakcie kontroli stwierdzono, że w dniu 15 listopada 2008 r. Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska **powierzył pełnienie obowiązków Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego** pracownikowi, zatrudnionemu **na stanowisku inspektora**, który nie posiadał wymaganego doświadczenia zawodowego, oraz wymaganego wykształcenia wyższego (k-22). Powierzenie zadań wydziału, do którego należy m.in. obsługa finansowa jednostki, obsługa organizacyjno – administracyjna oraz zamówienia publiczne, zostało powierzone pracownikowi, **który nie posiada wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wymaganego wykształcenia „wyższego”** przewidzianego dla grupy stanowisk koordynujących w służbie cywilnej, wymagań określonych w Załączniku nr 1, Tabela III do rozporządzenia 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.) oraz **nie posiadał wymaganego doświadczenia zawodowego** – jako wymóg niezbędny, wynikający z opisu stanowiska

pracy dla Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego, przyjęty i podpisany w dniu 22 czerwca 2009 r.(k-29).

Należy stwierdzić, że instytucja powierzenia pełnienia obowiązków nie jest przewidziana w przepisach prawa dotyczących pracowników korpusu służby cywilnej. Rozwiązanie takie dopuszczalne jest jeśli przepisy prawa dopuszczają taką możliwość. Nawet przyjmując takie rozwiązanie, powinno z założenia posiadać charakter krótkotrwały i przejściowy, zatem nie powinno być nadużywane. Przyjmując, konieczność zapewnienia prawidłowej organizacji pracy i realizacji zadań w chwili powstania wakatu na tym stanowisku, można przyjąć inne rozwiązania, przewidziane w przepisach prawa, zgodnie z art. 9 ust. 1. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.) w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Tak więc na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy, można powierzyć pracownikowi na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie pracy innej, niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, lub na podstawie art. 88 ustawy o służbie cywilnej przyznać dodatek zadaniowy na czas realizacji zadań w zakresie koordynacji Wydziału do dnia obsadzenia tego stanowiska – wakatu. Podkreślić należy, że powinno temu towarzyszyć zamieszczenie ogłoszenia, jako prawny instrument wynikający z przepisów ustawy o służbie cywilnej, umożliwiający zatrudnienie osoby, spełniającej ustawowe warunki, o których mowa w art. 4 ustawy o służbie cywilnej, konieczne i niezbędne do zatrudnienia w służbie cywilnej. Jednym z warunków niezbędnym do zatrudnienia w służbie cywilnej jest posiadanie przez tę osobę kwalifikacji na dane stanowisko pracy, warunek dotyczący **przydatności kandydata do pracy ocenianej z punktu widzenia merytorycznego**. Określenie konkretnych kwalifikacji na dane stanowisko w służbie cywilnej następuje w ogłoszeniu, zapewniając wybór najlepszego kandydata.

Stwierdzić należy, że Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy obsadził stanowisko Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego, poprzez powierzenie pełnienia obowiązków (p.o), nieokreślone przepisami ustawy o służbie cywilnej, **naruszając tym art. 4 pkt. 4 ustawy o służbie cywilnej, który stanowi, że „w służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która posiada kwalifikacje wymagane na dane stanowisko pracy”** oraz nie wywiązał się z obowiązku wynikającego z art. 6 ustawy o służbie cywilnej, ograniczając prawo do informacji o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej, otwartości oraz konkurencyjności. Zjawisko obsadzenia stanowisk p.o. służy przeważnie omijaniu przepisów o konkurencyjnym naborze na określone stanowisko, stosownie takich rozwiązań jest niezgodne

z przepisami prawa, co przemawia za tym orzecznictwo sądów. Możliwość powierzania funkcji czasowo, powinno wynikać wprost z przepisów powszechnie obowiązujących, a nie w sposób dorozumiany.

Stan taki utrzymuje się RDOŚ w Bydgoszczy od dnia 15 listopada 2008 r. tj. 6 lat.

W trakcie kontroli poddano analizie podległość służbową występującą pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w RDOŚ w Bydgoszczy w Wydziale Organizacyjno – Finansowym na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału oraz Specjalisty do spraw obsługi administracyjno – biurowej (sekretarki) pod kątem art. 79 ustawy o służbie cywilnej o służbie cywilnej w zakresie podległości służbowej pomiędzy osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa.

Artykuł 79 *ustawy o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.)* stanowi, że *w urzędzie nie może powstać stosunek podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.* Wyrażony zakaz ma charakter bezwzględnie obowiązujący, wykluczający swobodne uznanie pracodawcy. Zakaz odnosi się do stosunków pracy które mają zostać zawarte jak i do stosunków pracy już istniejących.

Dokonano analizy akt osobowych Pani ██████████ zatrudnionej na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego oraz Pani ██████████, zatrudnionej na stanowisku Specjalisty do spraw obsługi administracyjno – biurowej (sekretarki) w Wydziale Organizacyjno – Finansowym w oparciu o art. 79 ustawy o służbie cywilnej w zakresie podległości służbowej pomiędzy osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa. Ustalono, że podległość służbowa pomiędzy Panią ██████████ zatrudnioną na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału a Panią ██████████ zatrudnioną na stanowisku Specjalisty do spraw obsługi administracyjno – biurowej, **nie stanowi naruszeń art. 79 ustawy o służbie cywilnej.** Kwestie te reguluje kodeks rodzinny i opiekuńczy, gdzie w myśl art. 61 (8) § 2 *Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (Dz. U. z 2008 r., Nr 220 poz. 1431) Komentarz Jolanty Zatorskiej*, szwagier i szwagierka to **powinowaci drugiego stopnia** w linii bocznej (*J. Ignaczewski, Kodeks rodzinny i opiekuńczy, s. 449*) co w analizowanym przypadku miało miejsce. Zgodnie z art. 79 *ustawy o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.)* w urzędzie nie może powstać stosunek podległości służbowej między osobami pozostającymi ze sobą w stosunku **powinowactwa pierwszego stopnia.** Wskazany przepis posługuje się pojęciem podległości służbowej, bez różnicowania go na bezpośrednią, czy pośrednią podległość służbową, co oznacza, że ustawodawca wykluczył każdy stosunek podległości pomiędzy ww. osobami. Ustalono, że podległość służbowa osób powinowatych drugiego stopnia w sytuacji,

o której mowa wyżej (szwagierka – szwagierka) nie stanowi naruszenia art. 79 ustawy o służbie cywilnej.

Zalecenia:

Stwierdzone w tym względzie nieprawidłowości powinny zostać usunięte poprzez zamieszczenie ogłoszenia w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru na stanowisko Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego lub poprzez awansowanie pracownika urzędu posiadającego wymagane kwalifikacje na stanowisko.

5. Analiza wynagrodzeń pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy oraz zasady przyznawania dodatku zadaniowego

Zasady wynagradzania członków korpusu służby cywilnej określone zostały w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2014 r., poz. 1111, z późn. zm.) oraz w wydanym na jej podstawie 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, z późn. zm.).

Wynagrodzenia członków służby cywilnej, uregulowane zostały w art. 85 – 90 ustawy. Zgodnie z art. 85 ust. 1 i 2 *ustawy o służbie cywilnej*, wynagrodzenie pracownika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej oraz wynagrodzenie urzędnika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy, dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej oraz dodatku służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego.

Wynagrodzenie zasadnicze członka korpusu służby cywilnej ustala się, zgodnie z art. 87 ust. 1 ww. ustawy o służbie cywilnej, z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa. Minimalne i maksymalne wartości mnożników, które mogą być stosowane do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnym stanowisku, określają tabele mnożników kwoty bazowej stanowiące załączniki do rozporządzenia.

Kontroli poddano wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w RDOŚ. W trakcie analizy wynagrodzeń stwierdzono, że pracownik zatrudniony na stanowisku starszego inspektora, któremu powierzono obowiązki p.o. Naczelnika Wydziału od dnia 15 listopada 2008 r. otrzymuje **najwyższe wynagrodzenie zasadnicze** przewidziane dla tej grupy stanowisk w służbie cywilnej. Spośród osób zatrudnionych w grupie stanowiskach koordynujących w RDOŚ w Bydgoszczy,

najwyższe wynagrodzenie zasadnicze ustalono dla Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego w wysokości 5.020,02 zł. – przy ustalonym mnożniku 2,679 (k-43) oraz **najniższe wynagrodzenie** zasadnicze na stanowisku Naczelnika Wydziału Zapobiegania i Naprawy Szkód w Środowisku oraz Informacji o Środowisku i Zarządzania, w wysokości 4.274,23 zł. – przy ustalonym mnożniku 2,281, pracownikowi z 20 letnim stażem pracy.

Ustalono również, że pracownik zatrudniony na stanowisku inspektora p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno - Finansowego, w dniu 15 listopada 2008 r. otrzymał warunki zatrudnienia w RDOŚ w Bydgoszczy na okres od dnia 15 listopada 2008 r. do dnia 31 grudnia 2008 r. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.745,25 zł. miesięcznie brutto, przy ustalonym mnożniku 0,95. oraz dodatkiem zadaniowym w wysokości 1500 zł. miesięcznie brutto (k-23), następnie otrzymał akt p.o Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego od dnia 15 listopada 2008 r. do dnia 14 stycznia 2009 r. (k-22) i odbył szkolenie wstępne BHP w tym instruktą stanowiskowy na stanowisko Naczelnika Wydziału (k-22a).

Dodatek zadaniowy został przyznany w wysokości stanowiącej 86% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, jednakże w zakresie ustalania wysokości dodatku zadaniowego zaleca się, zgodnie z wytycznymi zawartymi w dokumencie Szefa Służby Cywilnej z grudnia 2013 r. *dot. „Analizy wybranych zasad przyznawania dodatków zadaniowych członkom korpusu służby cywilnej oraz dobre praktyki rekomendowane przez Szefa Służby Cywilnej”*, aby maksymalna wysokość dodatku zadaniowego nie przekraczała 50% wynagrodzenia zasadniczego członka korpusu służby cywilnej, któremu dodatek zadaniowy został przyznany.

W dniu 15 grudnia 2008 r. Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy, przyznał pracownikowi „dodatkowe wynagrodzenie za pracę w miesiącu grudniu w wysokości 1400 zł.” (k-24) **bez wskazania podstawy prawnej dokonanej czynności**. Nie zostało określone na jakiej podstawie i z jakiego tytułu przyznano wynagrodzenie. Dokumenty kadrowe zostały sporządzone przez p.o. Naczelnika Wydziału, następnie podpisane przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy.

Zgodnie z art. 87 ust.1 ustawy o służbie cywilnej *„wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla zajmowanego stanowiska pracy oraz dodatek służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego ustala się z zastosowaniem mnożników kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa.”* W świetle powyższego artykułu, wynagrodzenie w służbie cywilnej ustala się z zastosowaniem mnożników kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa.

Zatem, stwierdzić należy, że zmiana wynagrodzenia może nastąpić jedynie poprzez zmianę mnożnika kwoty bazowej, co w tym przypadku nie miało miejsca.

W dniu 15 stycznia 2009 r. pracownik otrzymał warunki zatrudnienia na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora w Wydziale Organizacyjno – Finansowym z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.745, 25 zł. miesięcznie brutto, przy ustalonym mnożniku 0,95 (k-26) oraz akt powierzenia obowiązków p.o Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego od dnia 15 stycznia 2009 r. następnie;

- w dniu 15 maja 2009 r., otrzymał nowe warunki wynagrodzenia za pracę z mocą od dnia 1 stycznia 2009 r. ustalone na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału z wynagrodzeniem zasadniczym 4.500,96 zł. miesięcznie brutto, przy ustalonym mnożniku 2,402.(k-28) następnie;
- pismem z dnia 04 grudnia 2009 r. pracownikowi ustalono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.020,02 zł. miesięcznie brutto z ustalonym mnożnikiem 2,679, ale na stanowisku Naczelnika Wydziału z mocą obowiązywania od dnia 1 stycznia 2009 r. (k-43).

Należy stwierdzić, że Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy, dwukrotnie w 2009 roku, podwyższył wynagrodzenie pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno - Finansowego z mocą obowiązywania od dnia 01 stycznia 2009 r.

Porównanie wynagrodzeń w poszczególnych komórkach wg najwyższego mnożnika dla określonych stanowisk pracy wg stanu na dzień 30 września 2014 r.

Nazwa Wydziału	Naczelnik Wydziału	Główny Księgowy	Główny specjalista	Starszy specjalista	Specjalista	Starszy inspektor
Wydział Organizacyjno – Finansowy	2,679	2,475	1,893	1,955	1,73	2,679 p.o. Naczelnika
Wydział Ochrony Przyrody i Obszarów Natura 2000	2,567	x	x	2,142	2,1	x
Wydział Spraw Terenowych	2,465	x	x	1,695	1,637	x
Wydział Ocen Oddziaływania na w Środowisko	2,515	x	2,182	1,92	2,04	1,976
Wydział Zapobiegania i Naprawy Szkód w Środowisku i Zarządzania Środowiskiem	2,281	x	1,763	1,75	x	x

Z analizy danych wynika, że wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku **starszego inspektora** w Wydziale OOŚ ustalone zostało na poziomie mnożnika **1,976** - tj. 3.702,71 zł. oraz (na stanowisku starszego inspektora- na poziomie p.o. Naczelnika Wydziału OF 2,679 tj. 5.020,02 zł.,) przy czym stanowisko **głównego specjalisty** w Wydziale Zapobiegania i Naprawy Szkód w Środowisku i Zarządzania Środowiskiem na poziomie **1,763** tj. 3.303,58 zł. oraz **głównego specjalisty** w Wydziale OOŚ ustalono na poziomie **1,697**- tj. 3.179,91 zł.

Najwyższe wynagrodzenie zasadnicze w RDOŚ w Bydgoszczy otrzymuje pracownik zatrudniony na stanowisku starszego inspektora p.o. Naczelnika Wydziału OF ustalone w wysokości 5.020,02 zł. miesięcznie na podstawie mnożnika **2,679** (wynagrodzenie z dodatkiem zadaniowym oraz dodatkiem za wysługę lat wynosi 6.271,42 zł. miesięcznie.)

Jednym z najbardziej istotnych obowiązków w zatrudnianiu jest obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji, który w sposób szczegółowy reguluje rozdział II a działu I kodeksu pracy. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w tym dziale pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W sposób szczególny ustawodawca potraktował kwestię zakazu dyskryminacji w wynagradzaniu. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. (*Prawo pracy i ustawa o służbie cywilnej, dr Krzysztof Walczak, Warszawa 2007 r.*)

Przyznawanie dodatków zadaniowych

Kwestie przyznawania dodatków zadaniowych członkom korpusu służby cywilnej reguluje art. 88 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2014, poz. 1111 ze zm.), zgodnie z którym członek korpusu służby cywilnej może otrzymać dodatek zadaniowy za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań na okres wykonywania tych zadań, ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia.

W trakcie kontroli w dwóch przypadkach stwierdzono, że pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego specjalisty do spraw kadr, płac i szkoleń oraz pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego specjalisty do spraw informatyki, zostały przyznane dodatki zadaniowe w wysokości 435 zł. miesięcznie brutto „ze względu na okresowe zwiększenie obowiązków służbowych polegających na pełnieniu zastępstw nieobecnych pracowników kancelarii lub sekretariatu RDOŚ”.

Ustalono, że w piśmie z dnia 23 stycznia 2014 r. znak: WOF.1122.16.2014.KMR (k-49) oraz piśmie z dnia 23 stycznia 2014 r. znak: WOF.1122.15.2014.KMR (k- 64) nie określono okresu na jaki dodatki zostały przyznane. Stwierdzono również, że pracownikom którym zostały przyznane dodatki zadaniowe, wypłacane są bez względu na fakt czy wystąpiła nieobecność na tych stanowiskach czy też nie, wypłacane co miesiąc.

Należy przyjąć, że przyznanie dodatku za czynności polegające na zastępowaniu nieobecnych pracowników, powinno mieć miejsce wtedy, kiedy faktycznie taka okoliczność zaistnieje. Zasadnym jest przyznanie dodatku zadaniowego na okres przebywania na dłuższych z góry wiadomych usprawiedliwionych nieobecnościach co oznacza, że może zostać przyznany pracownikowi, któremu czasowo powierzono obowiązki służbowe, w związku z zaistniałymi okolicznościami uzasadniającymi przyznanie dodatku zadaniowego **na okres wykonywania tych zadań, czyli przysługuje za wykonane dodatkowe zadania**. W tym przypadku dodatki zadaniowe przydzielone za zadania „w celu zastępowania nieobecnych pracowników” wypłacane są co miesiąc od stycznia 2014 r. bez względu, czy istnieje taka okoliczność, czy też nie. W efekcie czego, osoba zatrudniona na stanowisku sekretarki lub/ i sekretariatu świadczy pracę, jednocześnie inni pracownicy w tym samym czasie pobierają dodatki zadaniowe przyznane w celu ich zastępstwa. Przyznanie dodatków zadaniowych w opisanych okolicznościach nie znajduje zasadności ich przyznania.

Podkreślić należy, że przyznanie dodatku zadaniowego oraz ustalenie jego wysokości następuje na czas realizacji dodatkowych powierzonych przez pracodawcę zadań. Oznacza to, że w sytuacji podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyznaniu pracownikowi dodatku zadaniowego w związku z okresowym zwiększeniem zadań, przyznanie dodatku zadaniowego oraz ustalenie jego wysokości następuje „z góry” na czas, w którym pracownik będzie wykonywał dodatkowe zadania. Przyznanie dodatku zadaniowego przez pracodawcę ma charakter fakultatywny i przyznawane jest w sytuacjach wyjątkowych.

W jednym przypadku stwierdzono również, że pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego na mocy art. 88 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. przyznano dodatek zadaniowy za koordynację zadań w obszarze obsługi

realizacji projektów w ramach Programu Operacyjnego Pomocy Technicznej 2007 – 2013, w okresie:

- od dnia 01 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. dodatek w wysokości 800 zł. miesięcznie (k-47);
- od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. dodatek w wysokości 900 zł. miesięcznie (k-52);
- od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. dodatek w wysokości 900 zł. miesięcznie (k-69);
- od dnia 04.10.2013 r. do dnia 31.12.2013 r. dodatek w wysokości 900 zł. miesięcznie (k-80);
- od dnia 01 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. dodatek w wysokości 900 zł. miesięcznie (k-85);

Dodatek zadaniowy wypłacany jest od 01 stycznia 2010 roku.

Ustalono, że w dniu 26 kwietnia 2011 r. upoważnieniem nr 5/2011 Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy (k-56), upoważnił pracownika na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno Finansowego na czas pełnienia obowiązków Naczelnika Wydziału do załatwienia spraw w imieniu i na jego odpowiedzialność, spraw w zakresie gospodarki finansowej pkt 3, ppkt f) „inicjowanie, koordynowanie oraz realizacja przedsięwzięć mających na celu pozyskanie środków finansowych z programów pomocowych w celu wsparcia zadań i inicjatyw Regionalnej Dyrekcji” oraz upoważnieniem nr 2/2008 z dnia 10 grudnia 2008 r. (k-23b).

Stwierdzić należy, iż zadania za które został przyznany dodatek wynikają z opisu stanowiska pracy z pierwszego głównego zadania realizowanego przez Naczelnika Wydziału (k-29) oraz podstawowych zadań Wydziału Organizacyjno – Finansowego określonych w § 21 ust. 1 pkt 3, ppkt g), *regulaminu organizacyjnego regionalnej dyrekcji ochrony środowiska w Bydgoszczy powołanego zarządzeniem nr 1/2009/RO Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy z dnia 29 stycznia 2009 r.*

Przyznanie dodatku zadaniowego przez pracodawcę ma charakter fakultatywny i przyznawane jest w sytuacjach wyjątkowych. Przyznanie dodatku zadaniowego za realizację zadań, o których mowa w dokumencie organizacyjnym zawierającym informację dotyczące stanowiska lub w zakresie obowiązków pracownika realizowanych na zajmowanym stanowisku pracy, jest niezgodne z ustawą, albowiem zadania takie nie posiadają charakteru zadań nietypowych. Zadania dodatkowe realizowane przez członka korpusu służby cywilnej i związane z nimi dodatek nie powinny cechować się permanentnością i powinny być stosowane jedynie posiłkowo, tak aby zapewnić ciągłość realizowanych w urzędzie zadań. (*Komentarz do art. 88 ustawy o służbie cywilnej*)

Marcin Mazuryk). Dodatek zadaniowy powinien być przyznawany z zachowaniem zasad wynikających z prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w wynagrodzeniu.

Podział środków przeznaczonych na dodatki zadaniowe na poszczególne Wydziały wg stanu na dzień 30 września 2014 r.

Nazwa Wydziału	Środki przeznaczone na dodatki zadaniowe na Wydział	Liczba pracowników zatrudnionych w Wydziale	Liczba pracowników którym przyznano dodatki zadaniowe	Średnia kwota na pracownika
Wydział Organizacyjno – Finansowy	4.470 zł.	8	6	745 zł.
Wydział Ochrony Przyrody i Obszarów Natura 2000	2.550 zł.	13	4	637 zł.
Wydział Spraw Terenowych	300 zł.	10	2	150 zł.
Wydział Ocen Oddziaływania na w Środowisko	450 zł.	15	2	225 zł.
Wydział Zapobiegania i Naprawy Szkód w Środowisku i Zarządzania Środowiskiem	350 zł.	4	2	175 zł.

Zalecenia:

Wprowadzić procedurę przyznawania dodatków zadaniowych w RDOŚ w Bydgoszczy, zgodnie z wytycznymi zawartymi w dokumencie Szefa Służby Cywilnej z grudnia 2013 r. *dot. „Analizy wybranych zasad przyznawania dodatków zadaniowych członkom korpusu służby cywilnej oraz dobre praktyki rekomendowane przez Szefa Służby Cywilnej”*.

6. Zasady przyznawania pracownikom RDOŚ w Bydgoszczy nagród z funduszu nagród

Tryb przyznawania nagród pracownikom Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy, wprowadzony został *zarządzeniem nr 37/2010 regionalnego dyrektora ochrony środowiska w Bydgoszczy z dnia 23 listopada 2010 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy*. Obowiązujący regulamin reguluje kwestie przyznawania i wypłacania nagród okresowych oraz nagród specjalnych. Art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.) stwarza możliwość przyznawania członkom korpusu służby cywilnej nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej ze specjalnie

utworzonego w tym celu funduszu nagród w służbie cywilnej. Fundusz nagród w wysokości 3 % planowanych wynagrodzeń osobowych, pozostający w dyspozycji dyrektorów generalnych urzędów może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

Wykorzystanie funduszu nagród przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy w poszczególnych latach.

Okres 2012 - 2014	2012 r.	2013 r.	2014 r.
Wykorzystanie funduszu w %	14,79 %,	14,96 %	8,96 %.

W 2012 roku Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy przyznał nagrody specjalne 18 pracownikom RDOŚ z czego 8 pracownikom za „realizację dodatkowych zadań związanych z obsługą kontroli Ministerstwa Środowiska z zakresu gospodarki finansowej jednostki oraz przeprowadzenia postępowań i wykonywania innych zadań, o których mowa w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 roku o zapobieganiu szkodom w środowisku i ich naprawie”.

Nagrodę specjalną w wysokości 800 zł. przyznano pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego specjalisty w Wydziale Zapobiegania i Naprawy Szkód w Środowisku i Zarządzania Środowiskiem oraz najwyższą nagrodę specjalną w wysokości 4.500 zł. pracownikom zatrudnionym w Wydziale Organizacyjno – Finansowym na stanowisku Głównego księgowego oraz na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego.

W 2013 roku nagrodę specjalną przyznano jednemu pracownikowi w RDOŚ, zatrudnionemu na stanowisku specjalisty w Wydziale Organizacyjno – Finansowym w wysokości 1.800 zł. za „rzetelną i sumienną pracę w Wydziale Organizacyjno – Finansowym oraz realizację dodatkowo nałożonych zadań księgowych polegających na opracowaniu planów finansowych na rok 2013 oraz współpracy przy sporządzaniu bilansu za 2012 rok”.

Ustalono, że w 2014 roku Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy przyznał 3 nagrody specjalne za zadania „związane z organizacją krajowej narady Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska i regionalnych dyrekcji ochrony środowiska wykraczających poza zakres wykonywanych obowiązków służbowych, za pełną dyspozycyjność oraz nieprzeciętne zaangażowanie w wykonywanie nałożonych zadań”

- nagrodę specjalną w wysokości 1.000 zł. przyznano pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku Naczelnika Wydziału Ochrony Przyrody i Obszarów Natura 2000,

- nagrodę w wysokości 2.500 zł. pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego administratora w Wydziale Organizacyjno – Finansowym, oraz
- nagrodę w wysokości 3.500 zł. pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku p.o. Naczelnika Wydziału Organizacyjno – Finansowego.

Przyznanie nagrody specjalnej za „szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej” wskazuje wprost, że nagroda, o której mowa w art. 93 ustawy o służbie cywilnej powinna być wyróżnieniem dla pracowników, którzy w danym okresie wykazali się szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Przyznanie nagrody powinno być nierozzerwalnie powiązane z tworzeniem przez pracownika pewnej wartości dodanej w realizację zadań, zaangażowanie, postawę, itp. Przyznanie nagrody oraz określenie jej wysokości jest kompetencją dyrektora generalnego urzędu (kierownika urzędu), który jest dysponentem funduszu nagród. Nagroda, o której mowa w art. 93 ustawy o służbie cywilnej ma charakter uznaniowy. Zalecenia dotyczące zasad oraz kryteriów przyznawania nagród dla członków korpusu służby cywilnej zawiera zarządzenie 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).*

7. Rozliczanie delegacji pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy

W Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy zostało wprowadzone Zarządzenie Nr 16/2011 Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy z dnia 7 września 2011 r. *w sprawie zasad i trybu używania przez pracowników Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Bydgoszczy do celów służbowych samochodów osobowych niebędących własnością pracodawcy.* Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, warunkiem uzyskania zgody Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska na używanie samochodu osobowego nie będącego własnością pracodawcy, zarówno w celach służbowych do jazdy lokalnej, jak i odbywania podróży służbowych na obszarze kraju jest zawarcie umowy.

Analizie poddano dokumenty dotyczące wyjazdów służbowych samochodami prywatnymi dwóch pracowników RDOŚ w Bydgoszczy tj. Pani [REDAKTOWANE] oraz Pana [REDAKTOWANE].

Wybrane delegacje w 2014 r. p.o. Naczelnika OF - Pani [REDAKTOWANE] samochodem prywatnym w celach służbowych:

- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 386/2014 z dnia 20.06.2014 (Bydgoszcz-Warszawa, Warszawa-Bydgoszcz - 630 km. - koszt - 497,70 zł.)
- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 378/2014 z dnia 13.06.2014 (Bydgoszcz-Warszawa, Warszawa-Bydgoszcz - 630 km. - koszt - 497,70 zł.)
- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 163/2014 z dnia 21.03.2014 (Bydgoszcz-Łódź, Łódź-Bydgoszcz - 466 km. - koszt - 368,14 zł.)
- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 113/2014 z dnia 28.02.2014 (Bydgoszcz-Toruń, Toruń-Bydgoszcz - 102 km. - koszt - 80,58 zł.)
- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 84/2014 z dnia 19.02.2014 (Bydgoszcz-Toruń, Toruń-Bydgoszcz - 103 km. - koszt - 81,37 zł.)
- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 60/2014 z dnia 11.02.2014 (Bydgoszcz-Warszawa, Warszawa-Bydgoszcz - 566 km. - koszt - 447,14 zł.)

We wszystkich przypadkach zlecenie wyjazdu zostało zaakceptowane przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy oraz została zawarta umowa o używanie przez pracownika pojazdu w celach służbowych do jazdy na obszarze kraju.

Wybrane delegacje w 2014 r. Pana ██████████ zatrudnionego na stanowisku starszego specjalisty w Wydziale OF, samochodem prywatnym w celach służbowych:

- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 219/2014 z dnia 14.04.2014 (Bydgoszcz-Toruń, Toruń-Bydgoszcz - 100 km. - koszt - 79,00 zł.)
- Polecenie wyjazdu służbowego Nr 184/2014 z dnia 31.03.2014 (Bydgoszcz-Toruń, Toruń-Bydgoszcz - 100 km. - koszt - 79,00 zł.)

W obydwu przypadkach zlecenie wyjazdu zostało zaakceptowane przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Bydgoszczy oraz została zawarta umowa o używanie przez pracownika pojazdu w celach służbowych do jazdy na obszarze kraju. Wszelkie formalności związane z obowiązującymi przepisami w RDOŚ w Bydgoszczy zostały dochowane. Z przeprowadzonej analizy wynika, że p.o. Naczelnika Wydziału OF jako jedyny, korzystał z wyjazdów do Warszawy samochodem prywatnym, podczas gdy inni pracownicy korzystali z komunikacji miejskiej lub kolejowej. Nie są znane okoliczności na jakiej podstawie Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Bydgoszczy wydawał zgody na powyższe wyjazdy służbowe.

Zespół kontrolujący w składzie:

.....
.....
.....

Imię i nazwisko, data

.....
.....
.....

Imię i nazwisko, data

.....
.....
.....

Imię i nazwisko, data

.....
.....
.....

Imię i nazwisko, data

Generalny Dyrektor Ochrony Środowiska lub osoba przez niego upoważniona

.....
.....
.....
.....
.....
.....

GENERALNY DYREKTOR
OCHRONY ŚRODOWISKA 2014 -12- 30
Imię i nazwisko, stanowisko, data
Michał Kiełsznia

.....
.....
.....