

Minister Funduszy i Polityki Regionalnej

Warszawa, data: 4 listopada 2024 r.

znak sprawy: DKN-Ia.0813.1.2024.JMS

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Jednostka kontrolowana:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, ul. Pańska 81/83, 00-834 Warszawa
(dalej: Agencja lub PARP).

II. Zakres kontroli:

- a) przedmiot kontroli: system kształtowania wynagrodzeń w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz zasady rekrutacji pracowników w kontekście zapewnienia sprawnego wdrażania programów finansowanych ze środków europejskich i realizacji pozostałych zadań PARP,
- b) okres objęty kontrolą: od 1 stycznia 2023 r. do dnia zakończenia kontroli, z możliwością wykorzystania dokumentów i informacji sprzed okresu kontroli.

III. Kontrolę przeprowadzili:

- Joanna Małachowska - Suchojad (kierownik zespołu kontrolerów) – główny specjalista w Departamencie Kontroli w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej (dalej: MFIPR),
- Małgorzata Głębecka – naczelnik wydziału w Biurze Dyrektora Generalnego w MFIPR,
- Leszek Woszczyk – zastępca naczelnika wydziału w Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi w MFIPR,

na podstawie upoważnienia nr: MFIPR/387-UM/24 z dnia 28.05.2024 r.

(akta kontroli, str. 1-15)

IV. Termin i sposób przeprowadzenia czynności kontrolnych

Czynności kontrolne przeprowadzono w terminie 29.05 – 05.07.2024 r. w trybie hybrydowym, tj. w trybie zdalnym i „na miejscu”.

Kontrola została przeprowadzona na podstawie art. 6 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej¹ (dalej: ustawa o kontroli).

V. Ocena skontrolowanej działalności

¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 224.

Celem kontroli była ocena systemu kształtowania wynagrodzeń w PARP oraz zasad rekrutacji pracowników w kontekście zapewnienia sprawnego wdrażania programów finansowanych ze środków europejskich i realizacji pozostałych zadań PARP.

Kontrola oceniła negatywnie system kształtowania wynagrodzeń w PARP oraz zasad rekrutacji pracowników w kontekście zapewnienia sprawnego wdrażania programów finansowanych ze środków europejskich i realizacji pozostałych zadań PARP. Kontrola zidentyfikowała obszary, w których fluktuacja kadr oraz brak kontroli i nadzoru wpłynęły na wystąpienie nieprawidłowości opisanych w niniejszym dokumencie pokontrolnym.

Powyższą ocenę uzasadniają niżej wymienione uchybienie oraz następujące nieprawidłowości:

uchybienie:

- wprowadzenie regulaminu pracy pracowników PARP bez zachowania terminu dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom w sposób przyjęty w PARP, co jest niezgodne z art. 104³ § 1 *Kodeksu pracy*. Szacując wagę wpływu tego zdarzenia kontrola zakwalifikowała to jako uchybienie.

nieprawidłowości:

- wypłacenie 3 nagród jubileuszowych za 25 lat pracy niezgodnie z regulaminem wynagradzania;
- podpisanie sprawozdań: Rb-35 II kwartał 2023 01/01/2023-30/06/2023 oraz Rb-40 Czerwiec 2023 01/01/2023-30/06/2023 w dniu 08.08.2023 r. przez główną księgową [REDAKTOWANE] która nie posiadała na ten dzień stosownego upoważnienia;
- wprowadzenie do formularza Rb-40 za marzec 2023 r. a następnie do systemu Trezor kwoty niezgodnej z zestawieniem obrotów i sald za okres wg stanu na dzień 31 marca 2023 r.;
- brak upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie Agencji, co jest niezgodne z art. 11a ust. 2 ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości;
- w protokołach z rekrutacji brak informacji dotyczących imion, nazwisk i miejsc zamieszkania kandydatów w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego, co jest niezgodne z art. 11e ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości;
- naruszenie zasad konkurencyjności naboru poprzez stosowane niejasnego i nieudokumentowanego kryterium dopasowania doświadczenia zawodowego do zadań na stanowisku, skutkującego uznaniowym dopuszczaniem kandydatów do etapu rozmowy kwalifikacyjnej, co jest niezgodne art. 11a ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości;
- w dokumentacji dot. naboru brak informacji nt. wyników uzyskanych przez uczestników procesu rekrutacyjnego, co stanowi naruszenie art. 11a ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości;
- w przypadkach naborów zakończonych niewskazaniem kandydata do zatrudnienia brak sporządzania protokołów naboru, co narusza przepis art. 11e ust. 1 ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Niezależnie od powyższych ustaleń stwierdza się, że cele PARP były realizowane, chociaż dostrzega się, że poziom realizacji oczekiwanych celów w trzech departamentach kształtował się na poziomie od 80,92% do 84,02% (dotyczy Departamentu Projektów Infrastrukturalnych, Departamentu Internacjonalizacji Przedsiębiorstw i Departamentu Rozwoju Startupów²).

VI. Ustalenia stanu faktycznego

1. Ustalenia ogólne

1.1. Kierownik jednostki kontrolowanej

Kierownikiem jednostki kontrolowanej jest Pani Katarzyna Duber – Stachurska, która została powołana na to stanowisko z dniem 17 maja 2024 roku.

Ponadto, w badanym okresie funkcję prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pełnili:

- Joanna Zembaczyńska –Świątek – pełniąca obowiązki prezesa PARP od 23.01.2024 r. do 16.05.2024 r.
- Mikołaj Różycki – Prezes PARP od 23.10.2023 r. do 22.01.2024 r., pełniący obowiązki Prezesa PARP od 02.08.2023 r. do 18.10.2023 r.,
- Dariusz Budrowski – od 18.02.2022 r. do 02.08.2023 r.

(akta kontroli, str. 16-17)

1.2. Regulacje prawne w zakresie przedmiotu kontroli

W kontrolowanym zakresie obowiązywały następujące regulacje prawne:

- ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości;
- ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
- ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy;
- rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 21 marca 2022 r. w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej;
- regulacje wewnętrzne obowiązujące w PARP.

1.3. Informacje dodatkowe

W przedmiocie objętym kontrolą, od czasu przejęcia nadzoru nad PARP przez Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej³, nie wpłynęły do MFIPR skargi lub wnioski dotyczące PARP w rozumieniu ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego⁴.

W 2023 roku w PARP była przeprowadzana kontrola z MFIPR, której zakres obejmował m.in. zarządzanie zasobami ludzkimi w pionie finansowym PARP. Kontrola obejmowała 2022 rok. Z uwagi na odstąpienie od kontroli nie sformułowano wniosków pokontrolnych.

² Dane na podstawie informacji z PARP - cele roczne za 2023 rok.

³ Tj. od 1.08.2022 r.

⁴ Dz. U. z 2023 r. poz. 775, ze zm.

2. Ustalenia szczegółowe

2.1. System kształtowania wynagrodzeń

2.1.1. Procedury wewnętrzne dotyczące zasad wynagradzania oraz innych składników wynagrodzenia w PARP

Badaniem kontrolnym objęto regulacje wewnętrzne dotyczące zasad wynagradzania oraz innych składników wynagrodzenia w PARP w celu ustalenia czy system wynagradzania PARP zapewnia ciągłość realizowanych przez PARP zadań.

W okresie objętym kontrolą obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, stanowiący załącznik do zarządzenia Nr 34/2018 Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z dnia 18 czerwca 2018 r., który był czterokrotnie zmieniany w drodze zarządzeń: zarządzenia Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 31/2019 z dnia 26 czerwca 2019 r., zarządzenia Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 31/2022 z dnia 12 grudnia 2022 r., zarządzenia Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 14/2023 z dnia 13 lutego 2023 r. oraz zarządzenia Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 68/2023 z dnia 16 listopada 2023 r.

Regulamin wynagradzania pracowników PARP został wprowadzony w życie w trybie określonym w art. 77² § 6 Kodeksu pracy⁵, tj. z zachowaniem terminu dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w PARP (tj. w Intranecie).

W regulaminie wynagradzania PARP określono, że do składników wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą należą: wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej, premia kwartalna, nagroda, dodatek zadaniowy, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta, dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy i odszkodowania wynikające z Kodeksu pracy i innych ustaw, świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, nagroda jubileuszowa (z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2024 r.).

Zgodnie z obowiązującym w PARP regulaminem wynagradzania, wynagrodzenie ustalane jest w oparciu o tabelę stanowisk. Nie dotyczy to jednak stanowiska prezesa

i zastępców prezesów, którym wynagrodzenie ustala minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego i do których zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

(akta kontroli, str. 19-72)

Zasady dotyczące terminu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia zostały określone w regulaminie pracy pracowników zatrudnionych w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Regulamin pracy został wprowadzony zarządzeniem nr 49/2011 z dnia 8 grudnia 2011 roku w sprawie ustalenia regulaminu pracy pracowników zatrudnionych

⁵ Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i był czterokrotnie zmieniany w drodze zarządzeń: zarządzenia Prezesa PARP nr 17/2022 z dnia 14 kwietnia 2022 r., zarządzenia Prezesa PARP nr 34/2023 z 28 kwietnia 2023 r., zarządzenia Prezesa PARP nr 63/2023 z 22 września 2023 r. oraz zarządzenia Prezesa PARP nr 71/2023 z dnia 11 grudnia 2023 r.

W wyniku analizy powyższych regulacji ustalono, że wszystkie obowiązujące w badanym okresie regulaminy pracy zostały wprowadzone w życie w trybie określonym w art. 104³ § 1 *Kodeksu pracy*, tj. z zachowaniem terminu dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w PARP, za wyjątkiem regulaminu pracy pracowników PARP wprowadzonego zarządzeniem nr 63/2023 z dnia 22 września 2023 r. Ww. regulamin wszedł w życie po 8 dniach od publikacji w Intranecie (25 września 2023 r.) od 1 października 2023 r., zamiast po 14 dniach zgodnie z art. 104³ § 1 *Kodeksu pracy*, co stanowi uchybienie ustawowego terminu.

(akta kontroli, str. 73-250)

2.1.2. Dokumenty odnoszące się w szczególności do form motywowania pracowników PARP

Badaniem kontrolnym objęto dokumenty dotyczące sposobu motywowania pracowników PARP oraz ich zgodność z regulacjami wewnętrznymi w celu ustalenia, czy w PARP stosowane są instrumenty motywacyjne pracowników, zapewniające realizację zadań PARP.

Szczegółowej analizie poddano: wnioski o zmianę warunków zatrudnienia powyżej 20% płacy zasadniczej z 2023 i 2024 roku, zbiorcze zestawienia naliczeń premii kwartalnych dla poszczególnych komórek organizacyjnych przyznanych w 2023 i 2024 roku, wnioski o nagrody uznaniowe z 2023 i 2024 roku, zestawienie obrotów i sald potwierdzające zaksięgowanie wypłaconych w 2023 roku nagród.

Podwyżki wynagrodzeń

Zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania pracownicy PARP mają możliwość otrzymania podwyżki wynagrodzenia w przypadku:

- 1) wzorowego wypełniania przez pracownika obowiązków wynikających z zakresu zadań, przy jednoczesnym przejawianiu inicjatywy w pracy i podnoszeniu jej jakości i wydajności;
- 2) zmiany zajmowanego przez pracownika stanowiska;
- 3) powierzenia pracownikowi nowych lub dodatkowych obowiązków lub odpowiedzialności, o ile nie przyznano z tego tytułu dodatku zadaniowego;
- 4) uzyskania nowych kwalifikacji lub uprawnień zawodowych przydatnych na stanowisku.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania kwota podwyżki nie może przekroczyć 20% dotychczasowego zasadniczego wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie pracownika ustalone po podwyżce wynagrodzenia nie może przekroczyć maksymalnego wynagrodzenia na danym stanowisku określonego w Tabeli stanowisk.

W uzasadnionym przypadku prezes lub osoba przez niego upoważniona może wyrazić zgodę na odstępstwo od zasady 20% podwyżki dotychczasowego wynagrodzenia.

Zespół kontrolny dokonał analizy wysokości płacy zasadniczej wszystkich wykazanych przez PARP pracowników wg stanu na dzień 01.01.2023 r. (714 osób w wykazie PARP) oraz 01.01.2024 r. (668 osób w wykazie PARP).

Ustalono, że wg stanu na dzień 01.01.2023 r. 17 osobom przyznano podwyżki powyżej 20% (przedział 22,50-54,93%), natomiast wg stanu na dzień 01.01.2024 r. 1 osobie przyznano podwyżkę powyżej 20% (23,81%).

Badaniem kontrolnym objęto dokumentację dotyczącą podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego powyżej 20% dotychczasowego wynagrodzenia 18 pracowników PARP (wnioski o zmianę warunków zatrudnienia oraz upoważnień osób do wyrażenia zgody na odstępstwo)⁶.

Wnioski o zmianę warunków zatrudnienia dla 18 pracowników były akceptowane zgodnie z obowiązującymi upoważnieniami i zapisami w regulaminie wynagradzania PARP.

(akta kontroli, str. 251-375, 545-553)

Premie kwartalne

Badaniem objęto wysokość oraz zasady przyznawania i wypłat premii kwartalnych, które opisane są w regulaminie wynagradzania, w § 4.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania maksymalna wysokość premii kwartalnej wynosi 80% wynagrodzenia zasadniczego, należnego pracownikowi w ostatnim dniu kwartału, za który wypłacana jest premia. W regulaminie wynagradzania ustalono również zasady jej obniżenia (§ 5).

Ustalono, że w 2023 roku wypłacono 4 premie kwartalne za: IV kwartał 2022, za I, II i III kwartał 2023 r. (wypłacona kwota stanowiła 15,00 % wykorzystanego planu na wynagrodzenia wg stanu na dzień 31.12.2023 r.), natomiast w 2024 roku wypłacono 2 premie kwartalne (wg stanu na 31.05.2024 r.) za: IV kwartał 2023 i I kwartał 2024 r. (wypłacona kwota stanowi 7,89 % aktualnego planu na wynagrodzenia wg stanu na 31.05.2024 r.)

Ponadto ustalono, że premie wypłacono w okresach kwartalnych, w miesiącu następującym po upływie każdego kwartału, nie później jednak niż do 30 dnia miesiąca, tj. zgodnie z obowiązującymi w PARP regulacjami.

Badaniem kontrolnym objęto dokumentację dotyczącą wypłaty premii kwartalnych dla uprawnionych do premii pracowników PARP za I kwartał 2023 r. i I kwartał 2024 r., tj. zbiorcze zestawienia⁷ naliczeń premii zawierające m.in. kwoty wynagrodzeń, kwoty obniżające premie, naliczone do wypłaty, kwoty premii oraz udokumentowane akceptacje osób uprawnionych⁸ będące podstawą do wypłaty premii.

Ustalono, że zbiorcze zestawienia naliczeń premii zostały zaakceptowane przez osoby upoważnione zgodnie z obowiązującym w PARP regulaminem wynagradzania, a maksymalna wysokości premii kwartalnych nie przekroczyła 80% wynagrodzenia zasadniczego.

(akta kontroli, str. 374-544)

Nagrody jubileuszowe

⁶ Notatka z doboru próby z dnia 23.07.2024 r.

⁷ Sporządzone zgodnie załącznikiem nr 2 do Zarządzenia Prezesa PARP nr 31/2022 z dnia 12.12.2022 r.

⁸ Zgodnie z § 7 ust. 2 i 3 regulaminu wynagradzania – dyrektorów komórek organizacyjnych lub osób sprawujących nadzór nad zespołami projektowymi oraz prezesa PARP.

Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania⁹ nagroda jubileuszowa jest przyznawana i wypłacana od 01 stycznia 2024 roku. (w poprzednich latach regulamin wynagradzania nie przewidywał takiej nagrody). Zgodnie z §10a ust. 1 regulaminu wynagradzania: pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) 50% miesięcznego wynagrodzenia – po 5 latach pracy;
- 2) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy;
- 3) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy;
- 4) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy;
- 5) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy.

Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej – zgodnie z ww. regulaminem - wlicza się wyłącznie nieprzerwany okres zatrudnienia w Agencji (§10a ust. 2).

Ustalono, że w 2024 r. (wg stanu na 31.05.2024 r.) nagrody jubileuszowe otrzymały 54 osoby, z czego 3 osoby otrzymały nagrody jubileuszowe w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia – tj. po 25 latach pracy.

Kontrolą objęto wypłatę wszystkich nagród jubileuszowych¹⁰, tj. 100% wypłaconych nagród (wg stanu na 31.05.2024 r.). Szczegółowej analizie poddano kwoty brutto wypłaconych nagród jubileuszowych, daty wypłat nagród, daty zatrudnienia w PARP przyjmowane do wyliczenia nagrody jubileuszowej.

Ustalono, że w 2024 r., wg stanu na 31.05.2024 r. 51 nagród jubileuszowych, zostało wypłaconych zgodnie z obowiązującym w PARP regulaminem wynagradzania.

Z uwagi na to, że PARP powstał w 2001 roku w wyniku przekształcenia Polskiej Fundacji Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, a zapisy w aktualnym regulaminie wynagradzania dotyczące przyznawania nagród jubileuszowych uwzględniają wyłącznie nieprzerwany okres zatrudnienia w Agencji (nie uwzględniając faktu wliczania okresu zatrudnienia w jego poprzednim stanie organizacyjno-prawnym), wypłata 3 nagród jubileuszowych za 25 lat pracy była sprzeczna z zapisami regulaminu, co oceniono negatywnie.

(akta kontroli, str. 554-592)

Nagrody uznaniowe

Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje prezes z własnej inicjatywy lub na uzasadniony wniosek dyrektora komórki organizacyjnej lub zastępcy prezesa.

Pracownik może otrzymać nagrodę w następujących przypadkach:

- określonych indywidualnych osiągnięć pracownika z uwzględnieniem istotnego przyczynienia się do realizacji celów komórki organizacyjnej lub Agencji,

⁹ Zarządzenie Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 31/2022 z 12 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany zarządzenia Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości Nr 34/2018 z 18 czerwca 2018 roku w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

¹⁰ Notatka z doboru próby z dnia 10.07.2024 r.

- wykazywania się samodzielnością, nienaganną postawą zawodową i nakierowaniem na jakość i efektywność swojej pracy.

W 2023 roku nagrody uznaniowe otrzymało 606 osób (z czego 18 osób w 2023 roku otrzymało po 2 nagrody), wypłacona kwota stanowiła 6,60% wykorzystanego planu na wynagrodzenia wg stanu na dzień 31.12.2023 r. Nagrody zostały wypłacone:

- w maju 2023 r. dla 6 osób za udział w Programie Innowacji Pracowniczych,
- w październiku 2023 r. dla 12 osób, m.in. za zaangażowanie w przygotowaniach dotyczących uruchomienia biura PARP w Olsztynie,
- w grudniu 2023 r. dla 606 osób. Najczęstsze pojawiające się uzasadnienia do wypłat: „założone dla departamentu cele roczne zostały w pełni zrealizowane”, „duże zaangażowanie i skuteczna realizacja zadań w 2023 roku oraz w pełni wpisanie się w misję i cele Agencji”.

W 2024 roku wg stanu na dzień 31.05.2024 r. nagrody uznaniowe otrzymały 2 osoby, wypłacona kwota stanowi 0,10% aktualnego planu na wynagrodzenia wg stanu na dzień 31.05.2024 r. Nagrody uznaniowe zostały przyznane w związku z przejściem na emeryturę, za całokształt pracy w PARP.

Badaniem kontrolnym objęto wypłatę nagród uznaniowych dla pracowników PARP w 2023 r. i 2024 r. (wg stanu na 31.05.2024 r.). Do próby wybrano 100 % wypłaconych nagród uznaniowych w 2023 roku, tj. wnioski o nagrody z 2023 roku i załączone do wniosków metadane opinii zawierające akceptacje wniosków oraz zestawienie obrotów i sald potwierdzające zaksięgowanie wypłaconych w 2023 roku nagród (zamknięty roczny okres rozliczeniowy). Do próby wybrano również 100 % wypłaconych nagród uznaniowych w 2024 roku, tj. wnioski o nagrody z 2024 roku i załączone do wniosków metadane opinii zawierające akceptacje wniosków.

Ustalono, że wnioski o wypłatę nagród zostały zaakceptowane przez osoby upoważnione i wypłacone zgodnie z obowiązującym w PARP regulaminem wynagradzania, a wypłaty nagród za 2023 r. zostały prawidłowo ujęte w księgach rachunkowych.

(akta kontroli, str. 593-795)

Pozapłacowe świadczenia pracownicze

Pracownicy PARP są uprawnieni do korzystania z prywatnej opieki medycznej, zwanej „podstawowym pakietem medycznym”, której koszty są współfinansowane przez Agencję.

Agencja umożliwia również pracownikom PARP dostęp do rozszerzonego pakietu opieki medycznej pod warunkiem zobowiązania się przez pracownika do ponoszenia dodatkowych opłat.

Badaniem kontrolnym objęto udział pracowników w pakietach medycznych w 2023 roku. Ustalono, że w 2023 r. udział procentowy pracowników PARP uczestniczących w pakietach medycznych wyniósł 53,12 %.

(akta kontroli, str. 796)

2.1.3. Struktura wynagradzania

Zaplanowana kwota na wynagrodzenia osobowe w PARP w 2023 roku wyniosła (według planu po zmianach): 91 094 274,86 zł. W 2024 roku na wynagrodzenia osobowe w PARP zaplanowano (w planie po zmianach) kwotę 91 638 565,26 zł.

Kwota zaplanowana na wynagrodzenia osobowe w 2023 roku została wykorzystana w 86%, a w 2024 roku (wg stanu na dzień 31 marca 2024 r.) w 19%.

Głównym źródłem pozyskiwania i finansowania wszystkich wynagrodzeń w PARP są środki z dotacji podmiotowej (podlegającej zwrotowi w przypadku niewykorzystania), pomocy technicznej w ramach programów operacyjnych/funduszy europejskich oraz środki na realizację projektów pozakonkursowych/niekonkurencyjnych¹¹.

Kontrola wykazała, że płace zasadnicze w PARP odpowiadały poziomowi wynagrodzenia zasadniczego określonego w regulaminie wynagradzania pracowników zatrudnionych w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

W 2024 roku wynagrodzenia w PARP wzrosły w stosunku do poprzedniego roku. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wzrosło od 400 zł do 11 304,42 zł. Największe zmiany w wynagrodzeniach (powyżej 15 %) obejmowały: kadre kierowniczą (prezesa, zastępców prezesa, dyrektorów komórek organizacyjnych i ich zastępców, kierowników sekcji) oraz radców prawnych, ekspertów, głównych programistów, głównych analityków, głównych specjalistów, starszych specjalistów, specjalistów, młodszych specjalistów i kierowców¹².

(akta kontroli, str. 797-802)

2.1.4. Polityka rachunkowości oraz inne procedury w zakresie dokumentowania środków na wynagrodzenia

Badaniem kontrolnym objęto procedury wewnętrzne PARP w zakresie dokumentowania środków na wynagrodzenia.

W kontrolowanym okresie obowiązywały następujące procedury wewnętrzne:

- zarządzenie Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 50/2021 z 16 grudnia 2021 r. zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia Polityki Rachunkowości w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.
- procedura „Obieg dokumentów finansowo - księgowych w PARP” PR-FK-05 wersja: 9, obowiązuje od: 01.01.2022 r.

Zgodnie z uzyskaną informacją, PARP nie posiada dodatkowych procedur w zakresie dokumentowania środków na wynagrodzenia (poza polityką rachunkowości oraz obiegiem dokumentów finansowo-księgowych).

W wyniku kontroli stwierdzono, że polityka rachunkowości spełniała wymogi określone w ustawie o rachunkowości, a obowiązująca procedura obiegu dokumentów finansowo- księgowych była zgodna z opisaną w regulaminie organizacyjnym strukturą organizacyjną.

(akta kontroli, str. 803-1127)

¹¹ Pismo znak DFK.SBK.3122.6.2.2024.MB(1) z dnia 1 lipca 2024 r. podpisane przez Dyrektora Departamentu Finansowo – Księgowego PARP.

¹² Notatka z kontroli (analiza struktury zatrudnienia) z dnia 18.07.2024 r. sporządzona na podstawie przekazanych przez PARP informacji.

2.1.5. Planowanie budżetowe, plan zatrudnienia i wynagrodzeń, sprawozdawczość budżetowa

Badaniem kontrolnym objęto plany finansowe PARP za 2023 i 2024 rok, sposób ustalania kwot w planie oraz stopień realizacji planów w zakresie dotyczącym wynagrodzeń.

Zgodnie z informacją przekazaną przez PARP¹³ kwoty na wynagrodzenia w planach finansowych ustala Biuro Zarządzania Kadrami na podstawie:

- informacji o realizowanych przez PARP programach/projektach, w ramach których finansowane są wynagrodzenia pracowników w danym roku i kolejnych latach;
- informacji o liczbie etatów przyznanych PARP na obsługę programów/projektów w danym roku i kolejnych latach;
- informacji od zespołów odpowiedzialnych za wdrażanie i rozliczanie programów/projektów, w ramach których finansowane są wynagrodzenia pracowników (w oparciu o wysokość kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia oraz planowaną liczbę etatów);
- na podstawie aktualnego stanu zatrudnienia, planowanego zwiększenia liczby etatów umożliwiającego obsługę programów oraz funkcjonowania PARP,
- wysokości innych wydatków (np. nagród jubileuszowych) planowanych do poniesienia w danym roku i kolejnych latach.

Departament Finansowo-Księgowy przynosi dane planistyczne pozyskane od Biura Zarządzania Kadrami na formularz planistyczny PF-OSPR zgodnie z rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej. Szczegółowy projekt planu na dany rok w podziale na źródła finansowania, w tym także w zakresie wynagrodzeń, przekazywany jest do Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

W wyniku kontroli ustalono, że plan finansowy PARP na 2023 rok oraz plan finansowy PARP na 2024 rok został sporządzony zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o finansach publicznych¹⁴ oraz zgodnie z rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej.

W planie finansowym PARP na 2023 rok (po zmianach) wartość wynagrodzeń osobowych ogółem wyniosła 91 094 274,86 zł, a wykonanie wg stanu na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosło 78 390 647,10 zł, co stanowi 86 % planu po zmianach.

W planie finansowym PARP na 2024 rok (po zmianach) wartość wynagrodzeń osobowych wynosi ogółem 91 638 565,26 zł. Zgodnie z informacją przekazaną przez PARP, wykonanie wg stanu na dzień 31 marca 2024 r. wyniosło 17 293

¹³ Pismo z dnia 24 czerwca 2024 r. skierowane do Zespołu kontrolerów podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami Pa...

¹⁴ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

744,57 zł, co stanowi 18,87 % planu po zmianach. Jest to porównywalna wartość, jaką osiągnięto 31 marca 2023 roku¹⁵.

W ramach budżetu na wynagrodzenia pracowników PARP, wydatki są finansowane w przeważającej części ze środków dotacji podmiotowej, pomocy technicznych w ramach programów operacyjnych/funduszy europejskich oraz środków na realizację projektów pozakonkursowych/niekonkurencyjnych. Szczegółowe informacje dotyczące wydatków na wynagrodzenia w podziale na paragrafy/programy/projekty/źródła finansowania oraz przypisana liczbę etatów w 2023 i 2024 r. znajdują się w formularzach planistycznych PARP.

(akta kontroli, str. 1128-1150, 800-801)

Badaniem objęto sprawozdanie RB-40 z wykonania, określonego w ustawie budżetowej na 2023 rok, planu finansowego agencji wykonawczej Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości okres sprawozdawczy:

- grudzień 2023 01/01/2023 – 31/12/2023.

Wskazane w sprawozdaniu wydatki na wynagrodzenia osobowe wyniosły 78 390 647,10 zł i były zgodne z pomocniczym wykazem obrotów i sald wg stanu na 31/12/2023 r.

oraz sprawozdanie RB-40 z wykonania, określonego w ustawie budżetowej na 2024 rok, planu finansowego agencji wykonawczej Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości okres sprawozdawczy:

- maj 2024 01/01/2024 – 31/05/2024.

Wskazane w sprawozdaniu wydatki na wynagrodzenia osobowe wyniosły 31 357 510,71 zł i były zgodne z pomocniczym wykazem obrotów i sald wg stanu na 31/05/2024 r.

Negatywnie natomiast oceniono fakt błędnego wykazania danych, które nie wynikają z ksiąg rachunkowych. W przekazanej informacji z PARP dotyczącej planu i wykonania wynagrodzeń osobowych wg stanu na 31/03/2023, 30/06/2023, 30/09/2023, 31/12/2023, do kwoty wykonania wg stanu na 31/03/2023 r. zapisano, że wskazana kwota wykonania była korygowana w kolejnych okresach sprawozdawczych (RB-40). Zgodnie z księgami rachunkowymi, wykonanie za okres 01.01.2023-31.03.2023 powinno wynosić 16 202 638,56 zł (różnica 340 599,83 zł.) Wobec powyższego badaniem objęto sprawozdanie RB-40 za okres 01/01/2023-31/03-2023 r.

Z uzyskanego pisemnego wyjaśnienia z PARP, kwota 340 599,83 zł stanowi różnicę pomiędzy kwotą wynikającą ze złożonego sprawozdania RB-40 za marzec 2023 r., część B, pozycja III.1.3.1 wynagrodzenia osobowe, a zestawieniem obrotów i sald wydatków. Nie jest znana przyczyna, z czego wynikała różnica na ww. kwotę. Osoby, które sporządzały dane sprawozdanie nie pracują już w PARP. Po weryfikacji dostępnych materiałów należałoby przypuszczać, że dane zostały błędnie wprowadzone do formularza RB-40, a następnie do systemu TREZOR. Dane w zakresie kosztów wynagrodzeń są prawidłowe. Błąd został skorygowany w kolejnym sprawozdaniu RB-40 za kwiecień 2023 r. W załączeniu zostało

¹⁵ Notatka z dnia 18.07.2024 r. (stopień realizacji planów finansowych PARP) sporządzona na podstawie danych przekazanych przez PARP.

przekazane sprawozdanie RB-40 za marzec 2023 r. i kwiecień 2023 r. oraz zestawienia obrotów i sald w tym zakresie.

Jednocześnie została potwierdzona zgodność z wersjami elektronicznymi przesłanych zestawień obrotów i sald kosztów/wydatków oraz sprawozdania RB-40.

Sprawozdanie RB-40 za okres 01/01/2023-31/03/2023 r. zostało podpisane ze strony PARP wz. głównego księgowego przez [REDAKTOWANO] zgodnie z udzielonym upoważnieniem¹⁶.

Sprawozdanie zawiera informację, że zostanie poprawione po II kwartale – ze względu na absencje chorobowe wszystkich pracowników przygotowujących sprawozdania budżetowe.

Sprawozdanie RB-40 za okres 01/01/2023-30/04/2023 r. zostało podpisane ze strony PARP wz. głównego księgowego przez [REDAKTOWANO], zgodnie z udzielonym upoważnieniem¹⁷.

Dodatkowo badaniem objęto upoważnienia osób w zakresie podpisywania sprawozdań Rb-35 i Rb-40 za okres 2023 i 2024 (do maja 2024 r.), które zostały przekazane Zespołowi kontrolnemu¹⁸.

Ustalono, że sprawozdania: Rb-35 II kwartał 2023 01/01/2023-30/06/2023 oraz sprawozdanie Rb-40 Czerwiec 2023 01/01/2023-30/06/2023 zostały podpisane w dniu 08.08.2023 r. przez [REDAKTOWANO], która nie posiadała na ten dzień stosownego upoważnienia. Upoważnienie do podpisywania sprawozdań Rb-35 oraz Rb-40 zostało podpisane dopiero w dniu 23 sierpnia 2023 roku. W związku z powyższym ww. sprawozdania zostały podpisane w dniu 8.08.2023 r. bez posiadania upoważnienia do podpisywania sprawozdań budżetowych, co zostało ocenione negatywnie.

Bezsporne jest, że w regulaminie organizacyjnym PARP w par. 10 ust. 2 zostały opisane uprawnienia głównego księgowego, m.in. do prowadzenia rachunkowości, w tym sporządzania sprawozdań o charakterze finansowym, oraz w par. 10 ust. 4 do sporządzania i podpisywania sprawozdań finansowych wymaganych przepisami prawa, w szczególności ustawą o rachunkowości, sprawozdawczości budżetowej i statystyce publicznej.

Analizując opis stanowiska pracy [REDAKTOWANO] obowiązujący od 12 czerwca 2023 r. stwierdzono, że [REDAKTOWANO] nie przyjęła na siebie obowiązków wynikających z par. 10 ust. 4 reg. organizacyjnego PARP, ponieważ w podpisanym opisie nie zostały wprost wskazane uprawnienia z ww. paragrafu 10 ust. 4 związane ze sporządzaniem i podpisywaniem sprawozdań wymaganych przepisami prawa, w szczególności ustawą o rachunkowości, sprawozdawczości budżetowej i statystyce publicznej.

Również upoważnienie nr 135/2023 z dnia 23 sierpnia 2023 ww. zakresie (tj. podpisywania w imieniu kierownika jednostki sprawozdań budżetowych, m.in. RB-35 i RB-40) dla [REDAKTOWANO] zostało podpisane 23 sierpnia 2023 r.

Należy zatem uznać, że nie była ona upoważniona do podpisywania ww. sprawozdań budżetowych podpisanych w dniu 08.08.2023 r.

¹⁶ Upoważnienie nr 37/2022 z dnia 13 września 2022 r.

¹⁷ Upoważnienie nr 38/2023 z dnia 23 maja 2023 r.

¹⁸ Upoważnienia do podpisywania sprawozdań wymienione w piśmie do PARP z dnia 24 lipca 2024 r.

(akta kontroli, str. 1151-1347)

Zgodnie z §37 regulaminu organizacyjnego¹⁹ Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Biuro Zarządzania Kadrami planuje limity etatów i zaangażowanie etatowe w poszczególnych komórkach organizacyjnych oraz monitoruje ich wykonanie.

W planie finansowym PARP na 2023 rok sporządzonym zgodnie z ustawą budżetową zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty wyniosło 787. W planie po zmianach liczba ta wyniosła 684, natomiast w wykonaniu planu na koniec 2023 roku zapisano 625 etatów, co stanowi 91,37 % planu po zmianach.

W planie finansowym PARP na 2024 rok, sporządzonym zgodnie załącznikiem nr 11 do ustawy budżetowej na 2024 rok²⁰ zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty wynosi 711 etatów. Zgodnie z zestawieniami przekazanymi Zespołowi kontrolnemu, liczba wykorzystanych pełnych etatów w PARP wg stanu na dzień 31 marca 2024 r. wyniosła 636 etatów, co stanowi 89 % planowanego zatrudnienia na 2024 rok. Jest to porównywalna wartość, jaką osiągnięto 31 marca 2023 roku²¹.

(akta kontroli, str. 1348, 1128-1150)

Plan finansowy Agencji nie określa liczby etatów pracowników tymczasowych. Agencja planując budżet PARP zbiera informacje od biur i departamentów z zapotrzebowaniem na pracowników tymczasowych (etaty)²².

Obowiązujący w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości system wynagradzania (w skład którego wchodzi regulacje wewnętrzne opisujące zasady wynagradzania i formy motywowania pracowników), pozwala na zapewnienie ciągłości realizacji celów PARP. Agencja posiada i stosuje instrumenty finansowe motywujące pracowników do zwiększania wydajności i efektywności wykonywanych obowiązków służbowych, przyczyniających się do skutecznej realizacji zadań PARP. Natomiast negatywnie oceniono sprawozdawczość budżetową, mając na uwadze podpisanie bez upoważnienia dwóch sprawozdań budżetowych przez główną księgową PARP oraz wypłatę trzech nagród jubileuszowych niezgodnie z regulaminem.

2.2. Zasady kształtowania polityki zatrudnienia w PARP

2.2.1. Zasady naboru i zatrudniania obowiązujące w PARP

Zatrudnianie pracowników w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości odbywa się w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru. Sposób prowadzenia naboru kandydatów do zatrudnienia w Agencji reguluje *ustawa z dnia 9 listopada 2000 r.*

¹⁹ Załącznik do zarządzenia Prezesa PARP nr 13/2024 z 26 kwietnia 2024 r. w sprawie zamiany regulaminu organizacyjnego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości; we wcześniejszych obowiązujących regulaminach organizacyjnych zadania te również należały do Biura Zarządzania Kadrami PARP

²⁰ Plany finansowe agencji wykonawczych - Tabela nr 3 Plan finansowy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

²¹ Stopień realizacji planowanego zatrudnienia w stanie na dzień 31 marca 2023 r. wynosi 89,2 % - notatka z dnia 18 lipca 2024 r. sporządzona na podstawie danych przekazanych przez PARP.

²² Pismo PARP z dnia 10 lipca 2024 roku podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami

o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości²³. Dodatkowo w Agencji ustanowiono *regulamin naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy*²⁴ zwany dalej: *regulaminem naboru*, uszczegóławiający przebieg procesów rekrutacyjnych.

Regulamin naboru w istotny sposób precyzuje sposób prowadzenia rekrutacji. Zawiera wzory wniosków pozwalających na dokumentowanie procesów związanych z zatrudnianiem pracowników tj.: wniosek o rozpoczęcie rekrutacji, protokół z rekrutacji, wniosek o zatrudnienie, wniosek o przedłużenie umowy, unieważnienie rekrutacji. W zakresie celowości przyjętych w ww. regulaminie rozwiązań wątpliwości budzą zapisy § 4 ust. 10 i 11²⁵, które fakultatywnie traktują obowiązek kontynuowania rekrutacji w sytuacji zgłoszenia się tylko jednego kandydata. Wprowadzenie możliwości anulowania naboru w takim przypadku podważa zasadę otwartości i konkurencyjności naboru. Kompetencje dotyczące wiedzy i umiejętności kandydatów spełniających wymagania formalne/konieczne powinny być sprawdzone w sposób możliwie obiektywny w trakcie trwania naboru, bez względu na liczbę aplikujących osób. Unieważniania rekrutacji skutkują wydłużeniem procesów zatrudnienia i mogą podważać zaufanie do oferty zatrudnienia złożonej przez instytucje sektora publicznego.

(akta kontroli, str. 1349-1366)

W oparciu o ww. regulacje prawne w okresie od 1 stycznia 2023 roku do 5 czerwca 2024 roku w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przeprowadzono 230 postępowań rekrutacyjnych. Dodatkowo 27 rekrutacji znajdowało się w realizacji. Łączna liczba prowadzonych i zakończonych rekrutacji wynosiła 257. Liczba naborów różniła się znacząco w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Najwięcej rekrutacji przeprowadzono w Departamencie Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach (32) i Departamencie Finansowo-Księgowym (31), a najmniej w Departamencie Projektów Infrastrukturalnych (0).

Pośród 230 zakończonych naborów, 98 zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska. Nieobsadzenie stanowiska spowodowane było następującymi przyczynami:

- brak kandydatów – 1 rekrutacja,
- dokonaniem przeniesienia wewnętrznego – 1 rekrutacja,
- zmianami organizacyjnymi – 10 rekrutacji,
- rezygnacją kandydata – 21 rekrutacji,
- nie wybraniem kandydata do zatrudnienia – 65 rekrutacji.

Skuteczność procesu naboru, rozumiana jako procent rekrutacji zakończonych zatrudnieniem kandydata, wynosił 57 %. Dane dotyczące zakończonych naborów

²³ Dz.U. z 2024 r. poz. 419

²⁴ Wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 9/2021 z 3 marca 2021 r. w sprawie Regulaminu naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

²⁵ § 4 ust. 10 - W przypadku rekrutacji kandydatów o specjalistycznych kompetencjach istnieje możliwość kontynuowania rekrutacji gdy zgłosi się tylko jedna osoba spełniająca wymagania konieczne na danym stanowisku pracy. Decyzję o kontynuacji rekrutacji podejmuje dyrektor BZK w porozumieniu z dyrektorem D/B wnioskującym o rozpoczęcie rekrutacji.

§ 4 ust. 11 - W przypadku gdy na etapie selekcji tylko jeden kandydat spełnia wymagania formalne, możliwe jest kontynuowanie procesu rekrutacyjnego. Decyzję w tej sprawie podejmuje Prezes Agencji lub osoba przez niego upoważniona.

w podziale na poszczególne komórki organizacyjne PARP przedstawia niżej umieszczona tabela nr 1²⁶.

Tabela nr 1. Zestawienie liczby naborów zakończonych i efektywności procesów rekrutacyjnych				
Komórka organizacyjna	Liczba naborów	Liczba naborów zakończonych obsadzeniem	Liczba naborów zakończonych brakiem zatrudnienia	Efektywność procesu rekrutacji w procentach
Departament Rozwoju Startupów	7	7	0	100,00
Departament Analiz i Strategii	5	5	0	100,00
Departament Komunikacji i Marketingu	3	3	0	100,00
Biuro Prawne	2	2	0	100,00
Biuro Regionalne w Poznaniu	1	1	0	100,00
Biuro Zamówień Publicznych	1	1	0	100,00
Departament Usług Rozwojowych	9	8	1	88,89
Departament Usług ProInnowacyjnych	11	8	3	72,73
Departament Wsparcia Przedsiębiorczości	11	8	3	72,73
Biuro Administracji	13	9	4	69,23
Departament Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach	24	16	8	66,67
Departament Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach	32	18	14	56,25
Biuro Zarządzania Kadrami	9	5	4	55,56
Biuro Prezesa	2	1	1	50,00
Biuro Regionalne w Olsztynie	2	1	1	50,00
Departament Finansowo-Księgowy	31	14	17	45,16
Departament Kontroli	20	9	11	45,00
Departament Koordynacji Wdrażania Programów	18	7	11	38,89
Biuro Informatyki	14	5	9	35,71
Departament Internacjonalizacji Przedsiębiorstw	15	4	11	26,67

²⁶ Na podstawie wykazu naborów prowadzonych w PARP

Departament Projektów Infrastrukturalnych	0	0	0	nie dotyczy
	230	132	98	57,39

We wszystkich naborach złożono łącznie 3594 aplikacje, spośród których 2125 spełniało wymagania formalne, a 1469 nie spełniało tego wymogu. Średnia liczba złożonych aplikacji na jedno ogłoszenie o pracę wyniosła 15,63. Procentowe ujęcie aplikacji spełniających i niespełniających wymagań formalnych obrazuje wykres nr 1.

(akta kontroli, str. 1367-1377)

Wykres nr 1. Procentowe zestawienie liczby złożonych aplikacji

Aplikacje kandydatów



Procent aplikacji spełniających wymagania formalne
Procent aplikacji niespełniających wymagań formalnych

Efektywna realizacja procesów rekrutacyjnych jest istotna w kontekście zapewnienia zasobów kadrowych pozwalających na sprawną realizację zadań PARP. W większości komórek organizacyjnych pomimo niskiego wskaźnika skuteczności naborów (<50%) realizacja celów w roku 2023 wynosiła:

- Departament Finansowo-Księgowy - 114,42%;
- Departament Kontroli – 104,32%;
- Departament Koordynacji Wdrażania Programów – 110,00%;
- Biuro Informatyki – 100,69%.

W Departamencie Internacjonalizacji Przedsiębiorstw cele roczne zrealizowano w 84,02%. Braki kadrowe kompensowane były poprzez zatrudnianie pracowników tymczasowych wykonujących zadania na rzecz Departamentu, w roku 2023 w ramach pracy tymczasowej wykorzystano 20 etatów.

Natomiast Departament Finansowo-Księgowy wprawdzie wykazał realizację celów na poziomie ponad 114%, jednak stwierdzone przypadki braku rzetelności w wykonywaniu zadań finansowych w tej komórce organizacyjnej wskazują na potencjalne braki kadrowe skutkujące obniżeniem efektywności pracy.

(akta kontroli, str. 1378-1383)

Aspekty dotyczące oceny poprawności prowadzenia naboru pod kątem obowiązujących przepisów zostały ocenione w punkcie 4 odnoszącym się do respektowania art. 11e ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

2.2.2. Struktura zatrudnienia w PARP

Badaniem kontrolnym objęto strukturę zatrudnienia w PARP.

Zgodnie z udzieloną przez PARP informacją liczba wykorzystanych etatów²⁷ w PARP według danych sporządzonych na dzień 1 stycznia 2024 r. wyniosła 629,40 i w porównaniu do zatrudnienia na dzień 1 stycznia 2023 r. zwiększyła się o 21,25 etatów, tj. o 3,49 %.

Liczba etatów pracowników tymczasowych wzrosła o 13,5 – z 48,50 (wg stanu na dzień 1 stycznia 2023 r.) do 62,00 (wg stanu na dzień 1 stycznia 2024 r.), tj. o 27,83 %. Jednocześnie w PARP zwiększyła się liczba wakatów z 34,00 (wg stanu na dzień 1 stycznia 2023 r.) do 64,00 (wg stanu na dzień 31 marca 2024 r.) – tj. o 88,23 % (wzrost o 30 wakatów).

Wg stanu na dzień 1 stycznia 2023 roku:

- najwięcej wykorzystanych etatów było w departamentach: DPU (62), DWI (55), DPI (55), DRK (50,80), DK (50,50);
- najwięcej wakatów było w komórkach organizacyjnych: DRK (9), BI (7), DKW (5);
- najwięcej wykorzystanych etatów w ramach pracowników tymczasowych było w: DRK (7), DK (7), DIP (6,5), DWI (5).

W 2024 roku, wg stanu na dzień 1 stycznia 2024 roku:

- departamenty z największą liczbą wykorzystanych etatów to: DWI (75), DPU (60), DK (50,50), DFK (44);
- najwięcej wakatów było w komórkach organizacyjnych: DWI (16), DRK (12), DAS (9);
- najwięcej wykorzystanych etatów w ramach pracowników tymczasowych było w: DIP (13), DK (7,5), DKM (6), DRU (6), DWI (5).

Największe zmiany dotyczące wykorzystanych etatów (porównując zatrudnienie wg stanu na dzień 1 stycznia 2023 roku i 1 stycznia 2024 roku) nastąpiły w departamentach: DRK (spadek o 31 wykorzystanych etatów), DWI (wzrost o 12 wykorzystanych etatów) oraz DIP (spadek o 12 wykorzystanych etatów).

W 2023 roku najwięcej pracowników zatrudnionych było na stanowisku głównego specjalisty – 163,40, starszego specjalisty – 129,37 oraz ekspertów – 92,70. W 2024 roku, wg stanu na dzień 1 stycznia br. głównych specjalistów było 143,03, starszych specjalistów 117,25, a ekspertów 136,18.

(akta kontroli, str. 1384-1400, 1987-1989)

W celu ustalenia efektywności wykorzystania zasobów, badaniem kontrolnym objęto stopień realizacji celów²⁸ za 2023 rok oraz I i II kwartał 2024 roku osiągnięty przez departamenty, w których nastąpiły największe zmiany, tj.: DRK, DWI oraz DIP.

Kontrola wykazała, że stopień realizacji celów dla ww. komórek organizacyjnych wynosił:

²⁷ Zestawienie sporządzone przez PARP, podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami PARP

²⁸ Informacja dotycząca osiągnięcia przez komórki organizacyjne PARP założonych celów w 2023 r. oraz I i II kwartał 2024 r. – pismo z dnia 11 lipca 2024 r. podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami PARP

- DRK za 2023 rok 105,82%, w I kwartale 2024 roku 100,11%, a w II kwartale 2024 roku 105,36%;
- DWI za 2023 rok 111,32%, w I kwartale 2024 roku 101,21%, a w II kwartale 2024 roku 124,76%;
- DIP za 2023 rok 84,02%, w I kwartale 2024 roku 103,56%, a w II kwartale 2024 roku 120,34%.

W analizowanym okresie zatrudnienie w PARP nieznacznie wzrastało. Zgodnie z wyjaśnieniem Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami²⁹ stopniowe zwiększanie zatrudnienia w PARP wynika w głównej mierze z potrzeb Agencji, tj. utrzymania ciągłości zadań przez nią realizowanych, powierzenia jej do realizacji nowych zadań oraz związanych ze zmianą struktury organizacyjnej niektórych zespołów czy powstania oddziału w Olsztynie. W 2023 roku dodatkowe etaty zostały utworzone m. in. na potrzeby obsługi uruchomionego programu SMART (zarówno w ramach zatrudnienia na etat w PARP, jak i w ramach pracy tymczasowej).

W 2024 roku znaczne zwiększenie etatów nastąpiło w komórkach organizacyjnych realizujących zadania z nowej perspektywy w ramach projektów niekonkurencyjnych i wynika to z założeń projektowych.

Natomiast w ramach pracy tymczasowej zostały utworzone etaty do realizacji zadań z KPO- HoReCa i GOZ.

2.2.3. Zatrudnianie pracowników przez firmy zewnętrzne

Zatrudnianie przez firmy zewnętrzne pracowników tymczasowych świadczących pracę dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości opiera się o zasady wskazane w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych³⁰ i Regulaminie kierowania pracowników tymczasowych do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości³¹.

(akta kontroli, str. 1401-1420)

Usługa kierowania pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencję do wykonywania pracy na rzecz PARP realizowana jest od 1 maja 2023 roku przez agencję pracy tymczasowej [redacted], wyłonioną w wyniku rozstrzygnięcia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Poprzednio, od 2022 r. do dnia zawarcia ww. Umowy, usługę kierowania pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencję do wykonywania pracy na rzecz PARP świadczyła agencja pracy tymczasowej [redacted].

³²

(akta kontroli, str. 1421-1463)

²⁹ Pismo PARP podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami w dniu 10 lipca 2024 r. oraz pismo PPARP podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami w 28 lipca 2024 r.

³⁰ Dz.U. z 2023 r. poz. 1110

³¹ Wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr/2018 z 6 lipca 2018 roku w sprawie Regulamin kierowania pracowników tymczasowych do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

³² Pismo [redacted] Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami, z dnia 10 lipca 2024 roku. Kopia umowy z agencją pracy tymczasowej.

W okresie od 1 stycznia 2023 roku do 5 czerwca 2024 roku prace tymczasowe dla PARP wykonywało 110 osób zatrudnionych łącznie w wymiarze 107,5 etatu. Rekrutacje były przeprowadzone zgodnie z obowiązującymi regulacjami.

Liczbę obsadzonych etatów w ramach pracy tymczasowej w podziale na poszczególne komórki organizacyjne przedstawia tabela nr 2³³.

Tabela nr 2. Liczba etatów wykorzystanych w poszczególnych B/D PARP

Komórka organizacyjna	Liczba etatów
Departament Internacjonalizacji Przedsiębiorstw	20
Departament Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach	10
Departament Usług Rozwojowych	9
Departament Kontroli	8,5
Biuro Prawne	0
Biuro Prezesa	8
Departament Finansowo-Księgowy	8
Departament Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach	8
Departament Komunikacji i Marketingu	7
Biuro Regionalne w Olsztynie	6
Departament Rozwoju Startupów	4,5
Departament Usług ProInnowacyjnych	0
Biuro Regionalne w Poznaniu	4
Biuro Informatyki	3
Biuro Zarządzania Kadrami	3
Departament Analiz i Strategii	2
Departament Wsparcia Przedsiębiorczości	2
Biuro Administracji	1,5
Departament Koordynacji Wdrażania Programów	1,5
Departament Projektów Infrastrukturalnych	1
Biuro Zamówień Publicznych	0,5

Zgodnie z zapisami umowy z agencją pracy, pracownikom tymczasowym mogły być zlecone zadania obejmujące w szczególności:

- a) dla grupy pracowników tymczasowych zatrudnionych na stanowiskach asystenckich, młodszych specjalistów:
 - obsługa sekretariatu departamentu/biura,
 - archiwizacja dokumentów,
 - prowadzenie ewidencji i dystrybucji korespondencji wpływającej i wychodzącej do/z departamentu/biura,
 - wprowadzanie danych do baz danych (obsługa baz danych),
 - organizacja spotkań i wyjazdów służbowych,
 - pomoc przy sporządzaniu ankiet, sprawozdań,
 - udział w przygotowywaniu i przedstawieniu prezentacji, materiałów informacyjnych oraz innych dokumentów,

³³ Źródło – wykaz stanowisk pracy obsadzonych w PARP stanowiący załącznik do pisma dyrektora Biura Zarządzania Kadrami, z dnia 2 lipca 2024 roku

- wykonywanie zadań merytorycznych o małym stopniu złożoności,
 - dodatkowe zadania zlecane.
- b) dla grupy pracowników zatrudnionych na stanowiskach: specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty, eksperta:
- kontrola i analiza merytoryczna sprawozdań,
 - wykonywanie zadań merytorycznych,
 - pomoc w przygotowywaniu dokumentacji programowej,
 - rozliczanie finansowe nadzorowanych projektów,
 - przygotowanie i udział, w prezentacjach,
 - dodatkowe zadania zlecane.
- c) dla grupy pracowników zatrudnionych na stanowiskach radcy prawnego: zgodnie z ustawą o radcach prawnych.

Zatrudnienie pracowników na poszczególnych stanowiskach w PARP przedstawia tabela nr 3.

Tabela nr 3. Liczba etatów pracowników tymczasowych w podziale na stanowiska

Stanowisko	Liczba obsadzonych etatów
Asystent	6
Asystent/Młodszy specjalista	1
Asystent/Młodszy specjalista/Specialista	1
Ekspert	3
Główny specjalista	1,5
Główny specjalista ds. bezpieczeństwa IT	1
Główny specjalista/Ekspert	1
Główny specjalista/Radca prawny	1
Młodszy księgowy	1
Młodszy specjalista	12
Młodszy specjalista/Specialista	12
Młodszy specjalista/Specialista/Starszy specjalista	2
Radca prawny	2
Samodzielne stanowisko ds. administracyjnych	1
Specialista	30,5
Specialista/Starszy specjalista	24,5
Specialista/Starszy specjalista/Główny specjalista	2,5
Starszy analityk	0,5
Starszy specjalista	1
Młodszy specjalista/Księgowy	1
Starszy specjalista/Główny specjalista	2

W celu oceny przebiegu zatrudniania pracowników tymczasowych w dniu 20 czerwca 2024 roku, do szczegółowego badania wybrano metodą losową 22 spośród 110 procesów rekrutacyjnych³⁴, tj. 20%.

(akta kontroli, str. 1464-1480)

³⁴ Notatka z doboru próby z dnia 20 czerwca 2024 roku.

W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości i uchybień w zakresie realizacji procesu zatrudniania na stanowiskach tymczasowych. Zatrudnienia realizowane były zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi³⁵. Pracownikom tymczasowym powierzane było wykonywanie zadań o charakterze zgodnym z zapisami wyszczególnionymi w umowie PARP z agencją pracy tymczasowej.

(akta kontroli, str. 1711-1982)

Ponadto w trakcie kontroli ustalono, że wysokie wskaźniki dotyczące zatrudnienia pracowników tymczasowych były związane z potrzebami wzmocnienia kadrowego przy realizacji zadań merytorycznych. Znajduje to potwierdzenie w wyjaśnieniach [redacted] dyrektora Biura Zarządzania Kadrami³⁶ cyt.: „Idea zatrudniania pracowników w ramach pracy tymczasowej jest wsparcie komórek organizacyjnych PARP w realizacji ich zadań, zwłaszcza tam gdzie wysokość przyznanej alokacji w programach czy projektach oraz limity etatów nie pozwalają na zwiększenie zatrudnienia.”

Dodatkowo ustalono, że zgłoszone przez Biura/Departamenty zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych wynikało z potrzeb realizacji zadań dotyczących Krajowego Planu Odbudowy dotyczących działalności prowadzonej w sektorach: hotelarstwo, gastronomia (HoReCa) oraz gospodarki w obiegu zamkniętym (GOZ). Zgodnie z otrzymanymi informacjami zapotrzebowanie etatowe na lata 2023 – 2024 kształtowało się następująco:

- KPO Horeca - 2023 - 16,5 etatu i 2024 - 17,0 etatu,
- KPO GOZ – 2023 - 2,25 etatu i 2024 - 17,25 etatu.

Dodatkowo ustalono, że PARP nie wnioskował o przesunięcie środków finansowych zaplanowanych na usługę pracy tymczasowej na wynagrodzenia. Potwierdza to par [redacted], cyt.: „W 2023 r. ani też do czerwca 2024 r. PARP nie wnioskował do MFiPR o przesunięcia środków zaplanowanych na usługę pracy tymczasowej na wynagrodzenia z uwagi na fakt wzrostu zapotrzebowania na dodatkowe etaty w ramach pracy tymczasowej do obsługi działań HoReCa i GOZ w ramach KPO (brak możliwości zatrudnienia pracowników na etaty, jedynie możliwość korzystania z pracowników tymczasowych do obsługi ww. działań) oraz zwiększoną ilość zadań w pozostałych programach w tym zarówno do ŚM ART w ramach FENG jak i FEWP w związku z niewystarczającą ilością etatów jak również alokacji do obsługi wszystkich zleconych zadań. Takie wystąpienia były kierowane do MRiT, a wcześniej do Ministerstwa Gospodarki w latach chociażby 2018-2020.”

(akta kontroli, str. 1481-1483)

2.2.4. Stosowanie zasad naboru kandydatów określonych w art. 11 a ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Zgodnie z przepisami ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nabór kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy w Agencji jest otwarty i konkurencyjny.

³⁵ Lista kontrolna dotycząca pracy tymczasowej.

³⁶ Pismo PARP z dnia 28 czerwca 2024 roku podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami.

³⁷ Pismo PARP z dnia 10 lipca 2024 roku podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami.

W celu sprawdzenia przebiegu procesów naborów w dniu 20 czerwca 2024 roku wybrano metodą losową 26 spośród 257 rekrutacji³⁸, tj. 10%, do szczegółowego badania.

W wyniku analizy dokumentacji naborów pod kątem spełniania wymogów ustawowych stwierdzono, że ogłoszenia każdorazowo publikowane są Biuletynie Informacji Publicznej PARP. Natomiast ustawowy obowiązek polegający na konieczności publikacji ogłoszeń w miejscu powszechnie dostępnym w jednostce organizacyjnej, w której jest prowadzony nabór, nie był realizowany. Ocenę realizacji tego obowiązku dokonano w wyniku oględzin tablic informacyjnych, ulokowanych w miejscach powszechnie dostępnych w budynku PARP³⁹.

(akta kontroli, str. 1484-1490)

Ustalono, że pomocniczo PARP wykorzystuje inne portale, takie jak: praca.pl, infopraca, pracuj.pl, linkedin, justjoin.it, do publikacji ogłoszeń rekrutacyjnych. Praktyka taka może przyczyniać się do skutecznego docierania do odbiorców zainteresowanych podjęciem pracy w sektorze publicznym. Niemniej jednak **brak publikacji ogłoszeń w siedzibie jednostki organizacyjnej oceniono negatywnie.**

Ustalono także, że w badanej próbie sposób prowadzenia naboru nie jest zgodny we wszystkich elementach z obowiązkami wynikającymi z regulacji prawnych⁴⁰. Poniżej wskazano zidentyfikowane nieprawidłowości.

Protokoły z rekrutacji nie zawierają imion, nazwisk i miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego kandydatów w naborze, co jest niezgodne z art. 11e ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Lista kandydatów stanowi **jedynie załącznik do protokołu rekrutacji w PARP**. Z informacji uzyskanych od [redacted] Dyrektor Biura Zarządzania Kadrami wynika⁴¹, cyt: „Listy kandydatów w naborze zawierające ich imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego nie są umieszczane bezpośrednio w protokole, a stanowią jedynie załącznik do protokołu ze względu na przepisy RODO. Dokumenty z wyników rekrutacji zamieszczane są w aktach osobowych pracownika, które nie powinny zawierać danych osobowych innych kandydatów biorących udział w danym procesie rekrutacji.” Należy zauważyć, że wymóg umieszczenia tego typu informacji wynika bezpośrednio z ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i zgodnie z art. 11b informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami określonymi w ogłoszeniu o naborze. W ocenie Zespołu kontrolnego ustawa o dostępie do informacji publicznej nie przewiduje związanej z RODO przesłanki ograniczenia dostępu do informacji publicznej. Także konieczność włączania protokołu z rekrutacji do akt osobowych pracownika nie jest obligatoryjna w świetle obowiązujących przepisów.

Negatywnie należy ocenić praktykę stosowania kryterium dopasowania doświadczenia zawodowego do zadań realizowanych w Departamencie, która narusza zasadę konkurencyjności naboru. Kryterium dopasowania doświadczenia zawodowego stosowane było we wszystkich skontrolowanych naborach i polegało na dodatkowej selekcji kandydatów spełniających już wymagania formalne/konieczne.

³⁸ Notatka z doboru próby z dnia 20 czerwca 2024 roku.

³⁹ Protokół z oględzin z dnia 12 czerwca 2024 roku.

⁴⁰ Lista kontrolna dotycząca przebiegu procesów rekrutacyjnych.

⁴¹ Pismo PARP z dnia 5 lipca 2024 roku podpisane przez Dyrektora Biura Zarządzania Kadrami.

Z protokołów naboru wynika, że jest to kryterium powszechnie stosowane. Pani [REDAKTOWANE], dyrektor Biura Zarządzania Kadrami w piśmie z dnia 5. lipca 2024 roku przekazała informacje, cyt.: „Ocena kryterium dopasowania doświadczenia zawodowego kandydata do zadań realizowanych na danym stanowisku ma za zadanie sprawdzenie, że kandydat posiada odpowiednie doświadczenie umiejętności i wiedzę, które pozwolą mu efektywnie wykonywać swoje obowiązki. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej sprawdzane jest czy kandydat miał podobne zadania w przeszłości, czy zakres obowiązków na poprzednich stanowiskach pokrywa się z wymaganiami proponowanymi, czy kandydat posiada doświadczenie w realizacji zadań, które będą częścią jego codziennych obowiązków. Kandydat, który spełnił wymóg formalny i konieczny może uczestniczyć w dalszej części rekrutacji, a dopiero podczas rozmowy rekrutacyjnej sprawdzane i potwierdzane jest ich spełnienie. Wskazanie w formularzu przez kandydata spełnienia wymagań formalnych nie jest równoznaczne ze stanem faktycznym i rzeczywistym ich spełnieniem, dlatego te okoliczności są weryfikowane podczas spotkania.”

Powyższe wyjaśnienia nie znajdują swojego uzasadnienia w informacjach zawartych w protokołach stanowiących dokumentację naborów. Kryterium dopasowania doświadczenia zawodowego do zadań realizowanych przeprowadzane było przez dyrektorów komórek organizacyjnych przed rozmowami i stanowiło element selekcyjny, warunkujący zaproszenie do udziału w rozmowach. Należy zauważyć, że kandydaci podlegając ocenie dopasowania doświadczenia zawodowego do zadań realizowanych w Departamencie zostali już pozytywnie zweryfikowani co do posiadania doświadczenia zawodowego wskazanego w ogłoszeniu na etapie sprawdzania wymagań formalnych i koniecznych. W ocenie Zespołu kontrolnego tego typu praktyka budzi wątpliwości w kontekście otwartości naboru i równego traktowania kandydatów spełniających określone wymagania. Dobór kandydatów na podstawie tak sporządzonej oceny może budzić wątpliwości co do równości szans i konkurencyjności naboru. Znacząca część kandydatów była niedopuszczana do kolejnych etapów naboru, mimo spełnienia wymogów formalnych i koniecznych. **Kontrola negatywnie ocenia fakt, że dokumentacja naboru nie zawiera wyników uzyskanych przez uczestników procesu rekrutacyjnego.** Przedłożone do kontroli protokoły naborów nie zawierały danych o ocenach/punktach uzyskanych przez kandydatów na poszczególnych etapach. Ocena kandydatów na podstawie przeprowadzonej rozmowy rekrutacyjnej dokonywana była każdorazowo pod kątem: wiedzy i doświadczenia (1-5 punktów); dopasowania do zespołu (1-5 punktów) i motywacji (1-5 punktów). Dostarczona dokumentacja naboru albo nie zawierała danych o liczbie punktów uzyskanych przez uczestników rozmowy albo nie pozwalała na przypisanie określonej liczby podanych punktów konkretnym kandydatom. Opisywana praktyka rekrutacyjna nie narusza bezpośrednio wymagań dotyczących konieczności umieszczenia tego typu informacji w protokołach, ale w bardzo ograniczony sposób dokumentuje proces oceny kandydatów i ogranicza pełną transparentność naboru.

W przypadkach naborów zakończonych niewyskazaniem kandydata do zatrudnienia protokoły naboru nie są tworzone, co istotnie narusza art. 11e ust. 1 ustawy o utworzeniu PARP. Protokoły z naboru tworzone są tylko w przypadku naborów zakończonych wyborem kandydata. Natomiast w sytuacjach zakończenia naboru niewybraniem osoby do zatrudnienia zamiast protokołu tworzony jest dokument „unieważnienie rekrutacji”, w którym zamieszczona jest jedynie ogólna informacja o unieważnieniu naboru z powodu niewybrania kandydata. Informacje

zawarte w unieważnieniu nie uwzględniają elementów występujących obligatoryjnie w protokole z naboru takich jak: liczba kandydatów oraz ich imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego oraz informacje o zastosowanych metodach i technikach naboru. Wprowadzenie regulacji wewnętrznych, tj. Zarządzenie Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości nr 9/2021 z 3 marca 2021 r. w sprawie Regulaminu naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pozwalają na unieważnienie rekrutacji na dowolnym etapie trwania naboru, ale art. 11 e ust. 1 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wyraźnie wskazuje na obowiązek sporządzenia protokołu z przeprowadzonego naboru kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy w Agencji. W przypadkach unieważnienia rekrutacji ze względu na niewybranie kandydata całość naboru została przeprowadzona i wymaga realizacji ustawowego obowiązku przygotowania dokumentacji obrazującej przebieg i wynik procesu rekrutacyjnego.

(akta kontroli, str. 1491-1710, 1983-1986)

W zakresie objętym kontrolą w badanym obszarze stwierdzono liczne nieprawidłowości.

Otwartość naboru oznaczająca powszechność, jawność i równość ubiegania się o zatrudnienie została w istotny sposób naruszona. Kontrola negatywnie ocenia fakt, że nie realizowano obowiązku upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie Agencji i nie dokumentowano w wystarczającym stopniu czynności realizowanych w procesach rekrutacyjnych (między innymi nie sporządzano protokołów naboru w przypadkach unieważnienia rekrutacji, nie gromadzono w dokumentacji informacji o wynikach uzyskanych przez kandydatów na wszystkich etapach naboru). Także zasada konkurencyjności naboru nie była spełniona z powodu powszechnego stosowania niejasnego i nieudokumentowanego kryterium dopasowania doświadczenia zawodowego do zadań na stanowisku, skutkującego de facto uznaniowym dopuszczaniem kandydatów do etapu rozmowy kwalifikacyjnej. Tym samym dokonywanie wyboru kandydatów do zatrudnienia nie było wystarczająco przejrzyste zarówno co do wyników uzyskiwanych przez kandydatów, zastosowanych metody selekcji, jak i argumentów, które wpłynęły na podjęcie decyzji.

2.2.5. Wielkość fluktuacja kadr

Liczba pracowników PARP – w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 5 czerwca 2024 r. stale wzrastała. Jednocześnie rosła liczba pracowników wykonujących zadania w ramach pracy tymczasowej.

Szczegółowe zestawienie liczby etatów w podziale na kwartały przedstawia tabela nr 4.

Tabela nr 4. Zestawienie etatów i liczby pracowników tymczasowych.

Data	Liczba wykorzystanych etatów PARP	Liczba wykorzystanych etatów pracowników tymczasowych
01.01.2023	608,15	48,50
31.03.2023	618,15	45,50
30.06.2023	630,60	52,00
30.09.2023	618,50	52,25

31.12.2023	629,65	63,75
01.01.2024	629,40	62,00
31.03.2024	636,00	64,00

(akta kontroli, str. 1987)

PARP nie prowadzi ewidencji stanowisk w obrębie przydzielonych etatów poszczególnym biurom i departamentom; etaty są przyznawane w ramach ogólnego limitu zgłoszonego do planu finansowego oraz w ramach możliwości wynikających z zatwierdzonego budżetu na wynagrodzenia osobowe na dany rok. W okresie objętym kontrolą średnie zatrudnienie zmieniło się w niewielkim stopniu. Wzrost zatrudnienia w roku 2023 wynosił około 4,5%, a w pierwszym kwartale 2024 roku 1,87%. W 2023 roku zanotowano jednak istotną dynamikę zmian, z 11,49% pracowników nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, zatrudniono 103 osoby, które stanowiły 15,99% całego stanu osobowego PARP. Szczegółowe dane dotyczące fluktuacji kadr w poszczególnych okresach przedstawia tabela nr 5.

Tabela nr 5. Fluktuacja kadr w PARP

Średnia liczba etatów obsadzonych	Liczba pracowników, z którymi nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy	Liczba pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy	Fluktuacja odejść (dane w procentach)	Fluktuacja przyjsów (dane w procentach)	Fluktuacja odejść/przyjsów (dane w procentach)
za cały rok 2023					
644,21	74	103	11,49	15,99	4,50
za okres od 1 stycznia 2024 r. do 31 marca 2024 r.					
642,77	12	24	1,87	3,73	1,87
za okres od 1 kwietnia 2024 r. do 5 czerwca 2024 r.					
643,25	12	11	1,87	1,71	-0,16

Dynamikę zatrudnienia w poszczególnych komórkach w 2023 roku ilustruje tabela nr 6.

Tabela nr 6. Fluktuacja kadr w poszczególnych komórkach organizacyjnych w roku 2023

Departament/Biuro	Średnia liczba etatów obsadzonych	Liczba pracowników, z którymi nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy	Liczba pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy	Fluktuacja odejść wyrażona w procentach	Fluktuacja przyjsów wyrażona w procentach	Fluktuacja odejść/przyjsów w procentach
Biuro Administracji	22,55	5	6	22,2	26,6	4,4
Biuro Audytu Wewnętrznego	5,75	0	0	0,0	0,0	0,0
Biuro Informatyki	31,75	0	3	0,0	9,4	9,4
Biuro Prawne	28,08	0	3	0,0	10,7	10,7
Biuro Prezesa	10,58	2	1	18,9	9,5	-9,5
Biuro Regionalne w Olsztynie	0,67	0	1	0,0	149,3	149,3

Biuro Regionalne w Poznaniu	3,92	1	2	25,5	51,0	25,5
Biuro Zamówień Publicznych	12,75	1	0	7,8	0,0	-7,8
Biuro Zarządzania Kadrami	21,67	3	6	13,8	27,7	13,8
Departament Analiz i Strategii	32,92	1	1	3,0	3,0	0,0
Departament Finansowo-Księgowy	47,38	14	9	29,5	19,0	-10,6
Departament Internacjonalizacji Przedsiębiorstw	52,58	5	8	9,5	15,2	5,7
Departament Komunikacji i Marketingu	23,33	0	4	0,0	17,1	17,1
Departament Kontroli	51,33	7	8	13,6	15,6	1,9
Departament Koordynacji Wdrażania Programów	29,58	3	6	10,1	20,3	10,1
Departament Projektów Infrastrukturalnych	20,00	0	0	0,0	0,0	0,0
Departament Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach	28,05	2	11	7,1	39,2	32,1
Departament Rozwoju Startupów	32,58	7	7	21,5	21,5	0,0
Departament Usług Rozwojowych	39,00	1	2	2,6	5,1	2,6
Departament Usług Proinnowacyjnych	59,76	5	7	8,4	11,7	3,3
Departament Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach	65,78	10	10	15,2	15,2	0,0
Departament Wsparcia Przedsiębiorstw	20,64	5	7	24,2	33,9	9,7
Zarząd	3,56	2	1	56,2	28,1	-28,1

W trzech komórkach organizacyjnych stwierdzono, że w roku 2023 fluktuacja odejść/przyjść znajdowała się na ujemnym poziomie, co oznaczało zmniejszenie zatrudnienia. Dotyczyło to Biura Prezesa (-9,5%), Biura Zamówień Publicznych (-7,8%) i Departamentu Finansowo-Księgowego (-10,6%). W przypadku Departamentu Finansowo-Księgowego wynikało to z rozwiązania stosunku pracy z 14 osobami. Odejścia pracowników w BP i DF-K nie skutkowały niewykonaniem celów w roku 2023 (BP - stopień realizacji celów 110,00% i DF-K - 114,42%). Dodatkowo podkreślenia wymaga fakt, że w oświadczeniu o stanie kontroli zarządczej PARP za rok 2023 wskazano, że cyt.: „Kontrole zewnętrzne realizowane w PARP w 2023 r. identyfikowały obszary, które wskazywały na niedoskonałości

systemu zarządzania i kontroli ustanowionego w PARP (proces zamówień publicznych, [...]”.

Pomimo istniejących w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości regulacji pozwalających na stworzenie struktury zatrudnienia umożliwiającej efektywne wykorzystanie zasobów, realizacja polityki zatrudniania nie była prowadzona w sposób gwarantujący pełną zgodność z przepisami prawa i rzetelnością. Negatywnie oceniono bowiem zidentyfikowane w tym zakresie liczne nieprawidłowości opisane w punkcie 2.2.4. Praktyki dotyczące prowadzenia i dokumentowania procesów naboru w Agencji nie zapewniają fundamentalnego prawa dostępu obywateli do służby publicznej na jednakowych zasadach. W związku z powyższym negatywnie oceniono sposób kształtowania polityki zatrudnienia w PARP.

VII. Pozostałe informacje

Fakt przeprowadzenia kontroli odnotowano w rejestrze kontroli zewnętrznych pod poz. nr 13. Wystąpienie pokontrolne sporządzono na 27 stronach w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach. Jeden egzemplarz przekazano Kierownikowi jednostki kontrolowanej, a drugi pozostawiono w aktach kontroli.

W związku z powyższymi ustaleniami działalność PARP w kontrolowanym zakresie ocenia się negatywnie.

VIII. Zalecenia pokontrolne

Biorąc pod uwagę ustalenia kontroli, na podstawie art. 46 ust. 3 pkt 1 ustawy o kontroli, zalecam:

1. Wprowadzanie zmian w regulaminie pracy w terminach wynikających z Kodeksu pracy.
2. Naliczanie i wypłacanie nagród jubileuszowych zgodnie z obowiązującym stanem prawnym i regulacjami wewnętrznymi.
3. Wzmocnienie systemu kontroli w celu weryfikacji upoważnień do dokonywania określonych czynności, przed ich dokonaniem.
4. Dokonywanie kontroli ex-ante zgodności danych w sprawozdaniach z dokumentacją księgową i dokumentowanie tych czynności.
5. Zamieszczanie ogłoszeń o naborze stosownie do art. 11a ustawy o utworzeniu PARP.
6. Dokumentowanie przeprowadzonych naborów w taki sposób, aby była możliwa weryfikacja poprawności ich przeprowadzenia i dokumentowania w przypadku np. zaskarżenia przez uczestnika naboru z powodu dyskryminacji.

Na podstawie art. 49, w związku z art. 46 ust. 3 pkt 3 ustawy o kontroli, proszę o przedstawienie w terminie do 30 marca 2025 roku o sposobie wykonania zaleceń, wykorzystaniu wniosków lub przyczynach ich niewykorzystania albo o innym sposobie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Informuję, że zgodnie z art. 48 ustawy o kontroli od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Z upoważnienia Ministra

Wojciech Kijowski

/podpisano elektronicznie/