

Protokół

Z kontroli przeprowadzonej w ramach planu kontroli Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu w Poznaniu, przyjętego Uchwałą Nr IX/144/VII/2024 z 18 grudnia 2024 r.

Zespół Kontrolny w składzie:

1. Seweryn Waligóra – przewodniczący zespołu,
2. Jan Broda – członek,
3. Dominika Buczkowska – członek,
4. Artur Chwiłkowski – członek,
5. Andrzej Strażyński – członek,

przeprowadził w dniu 17 lutego 2025 r. kontrolę planu i realizacji wydatków na szkolenia w Starostwie Powiatowym w Poznaniu w roku 2024.

Pismem z dnia 24 stycznia 2025 r. (nr BR.1711.1.2025) Starosta Poznański został zawiadomiony o zamiarze przeprowadzenia kontroli planu i realizacji wydatków na szkolenia w Starostwie Powiatowym w Poznaniu w roku 2024.

Kontrolę przeprowadził, na podstawie Upoważnienia nr 1/2025 z dnia 24 stycznia 2025 r., Zespół Kontrolny w składzie: Seweryn Waligóra – przewodniczący zespołu, Jan Broda, Dominika Buczkowska, Artur Chwiłkowski i Andrzej Strażyński.

Zakres kontroli obejmował plan i realizację wydatków na szkolenia w Starostwie Powiatowym w Poznaniu w roku 2024.

W trakcie kontroli wyjaśnień udzielili: Pani Magdalena Buczkowska, Sekretarz Powiatu Poznańskiego oraz Pan Bernard Raczkowski, Dyrektor Wydziału Kadr i Płac Starostwa Powiatowego w Poznaniu.

Pani Magdalena Buczkowska, Sekretarz Powiatu Poznańskiego na wstępie przekazała członkom zespołu kontrolnego materiały zawierające Zarządzenie nr 139/2013 Starosty Poznańskiego z dnia 31 grudnia 2013 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Starostwa Powiatowego w Poznaniu. W tej chwili obowiązuje już nowe zarządzenie, ale w związku z tym, że kontrola dot. ubiegłego roku stąd poprzednie zarządzenie. W materiałach jest również plan szkoleń na rok 2024 oraz raport z wykonania tego planu, w formie skróconej, procentowej, z podziałem na poszczególne wydziały. Raport taki jest elementem oceny procedury ISSO. Jeśli chodzi o środki przeznaczone na szkolenia w roku 2024, było to 352.671,00 zł. Wydatkowano z tego 77%, tj. 271.600,00 zł. Warto zwrócić uwagę, że w tej puli mieszczą się, oprócz szkoleń

merytorycznych, także szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz koszty około szkoleniowe, tj. koszty delegacji, w przypadku szkoleń wyjazdowych.

Pan Bernard Raczkowski, Dyrektor Wydziału Kadr i Płac wyjaśnił, że jego wydział obejmuje: płace (realizacja wypłat), kadry twarde (sporządzanie umów, przesunięć, zwolnień) oraz kadry miękkie (ogłaszanie naboru, przyjęcie do pracy oraz rozwój pracownika, czyli szkolenia). Jeżeli chodzi o środki przeznaczone na szkolenia, to podczas kontroli, jakie są przeprowadzane, zwraca się uwagę na wysokie środki w tym obszarze. Niestety nie jest to powszechne w jednostkach sektora finansów publicznych, żeby tak hojnie podchodzić do tej działki. Podnoszenie kwalifikacji jest obowiązkiem ustawowym. Musimy dbać o to, aby pracownicy samorządowi byli merytorycznie przygotowani do swoich obowiązków.

Na początku każdego roku dyrektorzy zobowiązani są do sporządzenia planu szkoleń dla podległych pracowników. Powinni uwzględnić rozwój każdego z pracowników. Powinno to też być skorelowane z oceną pracowniczą, którą dyrektorzy dokonywali w stosunku do konkretnego pracownika. Dyrektorzy opracowują taki plan na swoim poziomie. Wydział Kadr i Płac zbiera to i analizuje, czy jest to zbieżne z charakterem zadań wykonywanych w danym wydziale. W planie szkoleń uwzględniane są szkolenia dla wszystkich pracowników oraz dla kadry kierowniczej. Plan zatwierdzany jest przez Panią Sekretarz i następnie toczy się jego realizacja w ciągu całego roku. Około 40% szkoleń odbywa się w ramach składki, którą płacimy w ramach stowarzyszenia WOKiSS.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że w roku ubiegłym Powiat Poznański był jednym z czterech samorządów stowarzyszonych w WOKiSS, który wydatkował całkowicie składkę. Czyli skonsumował składkę, którą wprowadził do budżetu na szkolenia.

Pan B. Raczkowski poinformował, iż roczna składka wyniosła 33 tys. zł. To nie jest składka tylko za Starostwo, ale za cały powiat. W ramach tej składki mogą się szkolić również pracownicy jednostek organizacyjnych, którzy są oddzielnymi pracodawcami. Jeżeli chodzi o indywidualne szkolenia, to inicjatywa jest bądź po stronie pracownika liniowego, bądź też jego przełożonego, który podejmuje wstępną decyzję odnośnie skierowania pracownika na szkolenie. Informacja jest przekazywana do Wydziału Kadr i Płac. Przygotowywana jest ocena celowości wydatku, zaakceptowana przez dyrektora danego wydziału oraz głównego księgowego. Następnie akceptacji udzielają: dyrektor Wydziału Kadr i Płac (szkolenia do 1000 zł), Pani Sekretarz, bądź Pan Starosta. Szkolenia dla kadry kierowniczej odbywają się zazwyczaj raz do roku.

Pan Seweryn Waligóra, Przewodniczący zespołu kontrolnego zapytał, czy odbywające się co roku szkolenia dla sołtysów mieszczą się w podanej kwocie i w planie szkoleń.

Pani M. Buczkowska wyjaśniła, że kwota i plan szkoleń dotyczy pracowników samorządowych, dla Starostwa Powiatowego w Poznaniu. Szkolenia, o których mówił Pan Przewodniczący, w zależności od branży i formuły, organizowane są z różnych środków. Szkolenia dla sołtysów oraz szkolenia z

ochrony środowiska dla służb mundurowych odbywają się ze środków przeznaczonych na edukację ekologiczną.

Pan S. Waligóra zapytał, czy zdarza się, iż szkolenie niesie za sobą awans.

Pani M. Buczkowska wyjaśniła, że samo szkolenie nie niesie za sobą awansu. Raczej jest tak, że jest awans wewnętrzny i w ślad za nim idzie odpowiednie szkolenie, które ma na celu ugruntowanie, czy podniesienie wiedzy. Najczęściej miękkich kompetencji pracowników, którzy awansują ze stanowisk szeregowych, na stanowiska kierownicze.

Pan B. Raczkowski poinformował, że najdroższe są szkolenia dla Wydziału Informatyki. Jest to specyficzna działka. Oferentów szkoleń jest mało. Same szkolenia są certyfikowane.

Pan S. Waligóra zapytał w jaki sposób podchodzi się do pracowników, którzy zostali przeszkoleni za większe pieniądze, żeby zaraz nie odeszli.

Pan B. Raczkowski wyjaśnił, iż w ubiegłym roku na szkolenia skierowani zostali dyrektor oraz zastępca dyrektora Wydziału Informatyki. Jedno szkolenie było za 10,5 tys. zł, drugie za 2,6 tys. zł. Z oboma pracownikami zawarta została umowa, tzw. lojalka, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy w ciągu trzech lat będą musieli, proporcjonalnie, zwrócić koszty poniesione na szkolenie.

Pani M. Buczkowska wyjaśniła, że podobna praktyka stosowana jest w przypadku studiów podyplomowych, czy też innych studiów. Kodeks pracy daje możliwość żądania trzech lat odpracowania i jest to realizowane.

Pan Jan Broda, Radny Powiatu zapytał, czy w przypadku studiów podyplomowych dofinansowanie wynosi 100%.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że są takie studia podyplomowe, które są częściowo związane ze stanowiskiem osoby, która ubiega się o dofinansowanie. Jest odrębny regulamin dofinansowania dokształcania. Najczęściej jest to dofinansowanie w wysokości 50-80%, ale zdarzyło się kilka takich przypadków, gdzie było 100%. Leżało to w interesie Starostwa. Było to dokształcanie związane z drogami i transportem publicznym.

Pan S. Waligóra zapytał o szkoly prowadzone przez powiat. Czy doptaca się do szkoleń nauczycielskich?

Pani M. Buczkowska wyjaśniła, że w przypadku WOKiSS-u składka płacona jest na powiat i z tych szkoleń korzystają pracownicy powiatu, a więc zarówno Starostwa jak i jednostek organizacyjnych. Natomiast na szkolenia merytoryczne, płatne, jednostki organizacyjne mają środki w swoich planach finansowych.

Pan J. Broda zapytał, na ile plan szkoleń jest realizowany i ile razy się go zmienia w ciągu roku.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że plan szkoleń nie jest zmieniany w ciągu roku. Kiedy jest zgłaszane dane szkolenie sprawdza się, czy zostało ono ujęte w planie szkoleń. W planie szkoleń, tematy nie są wpisywane w sposób zamknięty.

Pan Andrzej Strażyński, Radny Powiatu zapytał o kwestie wykonania wydatków na szkolenia. Wykonanie wyniosło mniej więcej $\frac{3}{4}$, czy ta $\frac{1}{4}$ wynika z tego, iż zaplanowane było z nadmiarem, czy też planu nie udało się zrealizować.

Pan B. Raczkowski wyjaśnił, iż planowane było m.in. szkolenie dla dyrektorów, ale wymaga to również zgrania z kalendarzem Pana Starosty i nie udało się tego zrealizować.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że szkolenie dla dyrektorów zostało przeniesiony na rok bieżący.

Pan A. Strażyński, odnosząc się do kwestii studiów podyplomowych, czy też innych studiów zapytał, jaka pula środków była na to przeznaczona.

Pan B. Raczkowski poinformował, iż była to kwota 70 tys. zł. Jeżeli chodzi o dofinansowanie studiów podyplomowych, czy innych studiów, to trudno z poziomu pracodawcy przewidzieć, ilu pracowników się na to zdecyduje w ciągu roku.

Pan A. Strażyński zgodził się, iż jest to trudno zaplanować.

Pan B. Raczkowski wracając do kwestii samych szkoleń wyjaśnił, że pandemia COVID-19 totalnie przeorganizowała cały rynek szkoleniowy. Szkolenia on-line pojawiły się w trakcie pandemii i pozostały do dzisiaj. Szkolenia on-line sprawdzają się w tematyce merytorycznej, ale nie sprawdzają się przy podnoszeniu kwalifikacji interpersonalnych, gdy pojawia się część warsztatowa.

Pani M. Buczkowska wyjaśniła, że jeśli chodzi o szkolenia, to w tej puli środków znajdują się również koszty około szkoleniowe. Mniej więcej dwa lata temu zmieniły się przepisy i teraz wszystkie koszty dot. szkolenia płacone są z tych środków. Powoduje to trudność w planowaniu, ponieważ są szkolenia, które są stacjonarne, ale później się okazuje, iż można je zrobić on-line, a są takie, które są wyjazdowe. Dlatego trzeba mieć pewien margines, żeby z tych pieniędzy móc sfinansować również te koszty dodatkowe.

Pan A. Strażyński zapytał, jak wygląda ilość szkoleń on-line w stosunku do szkoleń stacjonarnych.

Pan B. Raczkowski poinformował, że ok. 40% stanowią szkolenia on-line.

Pan A. Strażyński zapytał, czy osoby, które uczestniczą w szkoleniach on-line mają dzień wolny. Lepiej, żeby taki pracownik siedział w domu i skupiał się na szkoleniu, niż będąc na swoim stanowisku w pracy, bo zawsze ktoś będzie go absorbował.

Pani M. Buczkowska wyjaśniła, że są takie szkolenia, iż pracownik wykonuje okazjonalną pracę zdalną. Są takie przypadki, że kilka osób uczestniczy w szkoleniu i wtedy spotykają się w jednej Sali i tam odbywają szkolenie poza swoim biurem. Są też niestety takie szkolenia, iż pracownik musi być w pracy, ale zapewnione ma słuchawki. Daje to możliwość skupienia się oraz nie przeszkadzania innym.

Pan Artur Chwiłkowski odnosząc się do przekazanego w materiałach formularza oceny zapytał, jak wygląda zadowolenie z tych szkoleń.

Pan B. Raczkowski wyjaśnił, iż ocena skuteczności jest wymogiem ISSO. Nie wynika to z przepisów ogólnych. Starają się zawęzić pulę, która podlega obowiązkowej ocenie. Ocenie podlegają szkolenia dłuższe niż jeden dzień i droższe. Stricte przelanych na papier szkoleń jest może pięć-sześć w skali roku.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że zdarzają się takie szkolenia, które mają negatywne oceny jeśli chodzi o poziom. Jest tak na szczęście coraz rzadziej. Jest pakiet takich firm, z których usług nie korzysta się.

Pani Dominika Buczkowska, Radna Powiatu zapytała, czy było zgłoszenie do firmy, w związku z kiepską jakością szkolenia.

Pan B. Raczkowski poinformował, że było jedno szkolenie z finansów, w którym uczestniczyły dwie osoby. Były bardzo nie zadowolone. Prowadząca mówiła o czym innym niż wynikało z tematu szkolenia. Została złożona pewnego rodzaju reklamacja. Firma uznała ją i następane szkolenie było za darmo.

Pan B. Raczkowski powiedział, że formularz nie wypełnia tylko pracownik, który uczestniczył w szkoleniu. Jest tam również część, którą ocenia bezpośredni przełożony. Na ile dane szkolenie przyniosło efekt. Na ile pracownik podniósł swoje kwalifikacje. Dlatego też taka ocena nie jest kierowana na wszystkie szkolenia.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że większość firm ma swoje formularze oceny, które rozdają uczestnikom.

Pan A. Strażyński zapytał, czy zwraca się uwagę na to, żeby przynajmniej część tych szkoleń kończyła się sprawdzeniem zdobytej wiedzy.

Pani M. Buczkowska poinformowała, że są szkolenia, które kończą się testem. Taki wymóg jest w przypadku szkoleń BHP. Natomiast przy większości szkoleń tego nie ma.

Pan A. Strażyński zwrócił uwagę na szkolenia językowe i zapytał, jak wygląda to w tym przypadku.

Pani M. Buczkowska poinformowała, iż dofinansowane są tylko szkolenia językowe dla osób, które zajmują się współpracą zagraniczną i muszą znać język przynajmniej na poziomie komunikatywnym. One są certyfikowane odrębnie, po poszczególnych poziomach.

Pan S. Waligóra zapytał o stopień zainteresowania szkoleniami wśród pracowników.

Pan B. Raczkowski poinformował, że pracownicy są zainteresowani i chętnie uczestniczą w szkoleniach. W zeszłym roku odbyło się bardzo ciekawe szkolenie dot. stresu i wypalenia zawodowego, które cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem.

Pan B. Raczkowski odnosząc się do kwestii wykonania środków na szkolenia wyjaśnił, że w planie budżetu środki były zaplanowane na kwotę 270 tys. zł. W ciągu roku Wojewoda przekazał kilka milionów złotych na zadania z zakresu administracji rządowej. Niewielka część tych środków trafiła

również na szkolenia. Stąd ta kwota 350 tys. zł. Dlatego też m.in. ten wskaźnik wykonania był trochę niższy. Gdyby te pieniądze wpłynęły na początku roku można byłoby je lepiej zaplanować.

Na tym zakończono kontrolę.

Protokół z kontroli przyjęto na posiedzeniu Zespołu Kontrolnego w dniu 14 kwietnia 2025 r.

Protokół sporządzony w trzech jednobrzmiących egzemplarzach otrzymują:

1. Pan Piotr Burdajewicz – Przewodniczący Rady Powiatu w Poznaniu.
2. Pan Jan Grabkowski – Starosta Poznański.
3. a/a Komisji Rewizyjnej.

Na tym protokół zakończono i podpisano.

Podpisy członków Zespołu Kontrolnego:

1. Seweryn Waligóra
2. Jan Broda
3. Dominika Buczkowska
4. Artur Chwiłkowski
5. Andrzej Strażyński

Podpis kierownika kontrolowanej jednostki

.....