



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

LKR.410.006.01.2021

Pani
Mariola Kobos
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Dąbrowie Tarnowskiej
ul. J. Piłsudskiego 33
33-200 Dąbrowa Tarnowska

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/21/059 - Organizacja pracy zdalnej w wybranych podmiotach wykonujących zadania publiczne
w związku z ogłoszeniem stanu epidemii

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej, ul. J. Piłsudskiego 33, 33-200 Dąbrowa Tarnowska (<i>PUP</i> lub <i>Urząd</i>)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Mariola Kobos, Dyrektor PUP od 18 kwietnia 2019 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Przygotowanie do realizacji pracy w formie zdalnej. 2. Wpływ sposobu organizacji pracy w formie zdalnej na jej wykonywanie.
Okres objęty kontrolą	Od marca 2020 r. do dnia zakończenia czynności kontrolnych w jednostce, z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed tym okresem dotyczących zakresu kontroli.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ¹
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie
Kontroler	Mariusz Pindral, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKR/39/2021 z 26 lutego 2021 r.

(akta kontroli str. 1-2)

¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 1200, dalej: *ustawa o NIK*.

II. Ocena ogólna kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA²

W okresie od marca 2020 r. do 23 kwietnia 2021 r. Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej nie zorganizował pracy w formie zdalnej. Głównym powodem niezorganizowania pracy w formie zdalnej były niewystarczające środki finansowe dla zapewnienia odpowiedniego przygotowania od strony technicznej. W jednostce brak było adekwatnej ilości sprzętu niezbędnego do realizacji pracy w formie zdalnej (laptopy i telefony służbowe) oraz oprogramowania, które umożliwiłoby wykonywanie takiej pracy na wykorzystywanych przez PUP systemach informatycznych. Pracownicy Urzędu do realizacji codziennych obowiązków wykorzystywali dziedziczne systemy informatyczne i bez odpowiednich środków technicznych nie było możliwe skierowanie ich na pracę zdalną. Ponadto Dyrektor PUP jako dodatkową przeszkodę w organizacji pracy zdalnej wskazała na problemy związane z zatrudnieniem informatyka (od 1 kwietnia 2020 r. zwolnił się etat informatyka i do 1 kwietnia 2021 r. nie udało się zatrudnić wykwalifikowanego pracownika).

We wrześniu 2020 r. pobrano od wszystkich pracowników PUP oświadczenia, w których pracownicy wskazali na brak możliwości podjęcia pracy zdalnej w warunkach domowych. Każdy zatrudniony pracownik, wskazał na co najmniej jedną przeszkodę uniemożliwiającą podjęcie pracy zdalnej, np.: brak własnych komputerów i telefonów służbowych (w tym czasie dzieci uczestniczyły w nauce zdalnej, wykorzystując prywatny sprzęt pracowników), problemy z dostępem do internetu (pracownicy w większości zamieszkują tereny wiejskie) oraz brak możliwości zagwarantowania osobnego pomieszczenia, w którym pracownik mógłby w sposób niezakłócony wykonywać pracę zdalną. Wzięto również pod uwagę opinię radcy prawnego, który wskazał m.in., że wydanie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii³, nastąpiło z przekroczeniem upoważnienia ustawowego.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej⁴ kontrolowanej działalności

1. Przygotowanie do realizacji pracy w formie zdalnej.

Opis stanu faktycznego

W okresie od marca 2020 r. do 23 kwietnia 2021 r. PUP nie realizował pracy w formie zdalnej, w tym w okresie od 3 listopada 2020 r., pomimo obowiązku nałożonego § 24a pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii⁵. PUP nie posiadał również procedur organizacji pracy zdalnej.

(akta kontroli str. 14-15, 249)

Dyrektor PUP wyjaśniła, że:

„1. Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w okresie

² Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej. W niniejszym wystąpieniu pokontrolnym zastosowano ocenę w formie opisowej.

³ Dz. U. z 2020 r. poz. 1758, ze zm.

⁴ Oceny częściowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częściowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

⁵ Dz. U. z 2020 r., poz. 1758 ze zm. (w brzmieniu obowiązującym od 3 listopada 2020 r.).

obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna) (...) wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy w szczególności: rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy; udzielanie im pomocy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe; inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy; udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników; wydawanie decyzji dotyczących statusu osoby bezrobotnej. Udzielanie świadczeń z tego tytułu jakie realizuje Powiatowy Urząd Pracy nie pozwala na wykonywanie pracy na odległość. Ponadto ogłoszony na terytorium RP stan epidemii spowodował nałożenie przez rząd dodatkowych obowiązków związanych z realizacją Tarczy Antykryzysowej (Tarcza 1,0 – 8,0), które wykonywał Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej.

2. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii z dnia 31 marca 2020 ze zm. stanowi o możliwości ograniczenia wykonywania zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy obywatelom. W późniejszych zmianach w/w rozporządzenia doprecyzowano, jakie zadania są zadaniami z zakresu pomocy obywatelom. Zgodnie z ww. przepisami działania całych urzędów pracy (a nie poszczególnych komórek organizacyjnych) zaliczono do zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy obywatelom, przy czym szczególnie podkreślono wsparcie przedsiębiorców w związku z epidemią wywołaną zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

3. Wojewoda Małopolski 1 kwietnia 2020 r. wydał starostom powiatów polecenie nieprzerwanej pracy powiatowych urzędów pracy w zakresie zapewnienia pomocy osobom bezrobotnym i przedsiębiorcom, wymagającym wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się choroby zakaźnej COVID-19 wywołanej wirusem SARS-CoV-2. Polecenie obowiązuje do odwołania. Pismem z dnia 24 kwietnia 2020 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dziękowało powiatowym urzędом pracy za wykonywanie zadań bez zbędnej zwłoki i prosiło o nieprzerwane ogłaszanie naborów wniosków w celu pomocy przedsiębiorcom w związku z Tarczą Antykryzysową. Ponadto MRPiPS niejednokrotnie zwracało się z prośbą o przysyłanie codziennych meldunków dotyczących sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz raportów z wykonania zadań w ramach Tarczy Antykryzysowej.

4. Obowiązek polecenia pracy zdalnej został wprowadzony dopiero przepisami Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2020 r. zmieniającego Rozporządzenie z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem epidemii, przy czym istniała możliwość wyłączenia z zakresu pracy zdalnej pracowników realizujących zadania niezbędne do zapewnienia pomocy obywatelom lub inne zadania niezbędne ze względu na przepisy prawa. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, która stanowiła podstawę prawną rozporządzenia nie zawiera żadnych wytycznych dotyczących pracy zdalnej, tak samo zresztą jak i samo rozporządzenie, które zawiera w tym zakresie jedynie krótkie odesłanie do ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem

COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych regulującej możliwość polecenia pracy zdalnej.

5. Na podstawie przytoczonych przepisów oraz kierowanych pism Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej nie mógł polecić pracownikom wykonywania pracy zdalnej, gdyż ze względu na ograniczone możliwości techniczne, braki kadrowe i nadmiar pracy związanej z dodatkowymi zadaniami z Tarczy Antykryzysowej nie byłby w stanie zapewnić ciągłości nieprzerwanej pomocy obywatelom związanej z obsługą Tarczy Antykryzysowej oraz rejestracji osób bezrobotnych. PUP w Dąbrowie Tarnowskiej posiada 10 laptopów zakupionych w 2008 r. na potrzeby poradnictwa zawodowego, które nie spełniają wymogów technicznych: niska wydajność podzespołów, zbyt mała ilość pamięci RAM, mało wydajne dyski twarde. Dodatkowo Urząd posiada 2 notebooki wykorzystywane w pracach na terenie jednostki m.in. na posiedzeniach Powiatowej Rady Rynku Pracy, konferencjach organizowanych dla pracodawców i przedsiębiorców. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy mają możliwość korzystania z dwóch telefonów komórkowych w celu monitorowania realizacji indywidualnego planu działania poszczególnych osób bezrobotnych (zakupiono pod koniec listopada 2020 roku). Ponadto Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej boryka się z problemem zatrudnienia informatyka do dnia dzisiejszego. Z dniem 31 marca 2020 roku pracownik z wieloletnim doświadczeniem informatyka zakończył współpracę z PUP. Tutejszy Urząd ogłosił nabór na wolne stanowisko 19 lutego 2020 r. W wyniku procedury naboru od 1 kwietnia do 30 września 2020 r. zatrudniono na ½ etatu nowego informatyka, bez doświadczenia zawodowego (jedna oferta), który nie podolał nałożonym obowiązkom z zakresu teleinformatyki. Urząd został bez obsługi informatycznej. Obecnie trwa nabór na stanowisko informatyka (ogłoszony 10.03.2021 r.). Proponowane przez Urząd wynagrodzenie nie jest adekwatne do oczekiwań osób kończących studia informatyczne, co przekłada się na problemy kadrowe. Priorytetem działania pracowników urzędu była sprawna realizacja zadań zarówno z zakresu ustawy o promocji zatrudnienia, jak i zadań z zakresu Tarczy Antykryzysowej. Specyfika pracy urzędów pracy nie pozwalała na wprowadzenie pracy zdalnej, gdyż pracownicy w sposób ciągły utrzymywali kontakt bezpośredni zarówno z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy, jak i pracodawcami i przedsiębiorcami, z zachowaniem reżimu sanitarnego (przedsiębiorcy oczekiwali pomocy przy wypełnianiu i sprawdzaniu wniosków). Mając powyższe na uwadze nie było możliwości skierowania pracowników do pracy zdalnej, tym samym nie wprowadzono procedur organizacji pracy zdalnej. Nadmieniam, iż ustawa jest aktem normatywnym wyższego rzędu niż rozporządzenie, i daje pracodawcy swobodę w podejmowaniu decyzji poprzez zapis „może”. W mojej ocenie zachodzi sprzeczność w/w przepisów.”

(akta kontroli str. 3-13, 255)

1 kwietnia 2020 r. Wojewoda Małopolski wydał polecenia m.in. Starostom powiatów z obszaru Województwa Małopolskiego zapewnienia nieprzerwanej pracy powiatowych urzędów pracy w zakresie realizacji przez te instytucje instrumentów pomocy wprowadzonych przepisami ustawy z dnia 31 marca 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, jak również rejestracji osób bezrobotnych.

(akta kontroli str. 9-12)

Dyrektor PUP wyjaśniła również, że: „Poza przyczynami przedstawionymi kontroli w innych wyjaśnieniach powodem niezorganizowania pracy zdalnej był między innymi zapis ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w którym zgodnie z art. 3 (...) wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy(...). Polecenie pracy zdalnej zostało wprowadzone dopiero przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2020 r. zmieniającego rozporządzenie z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, lecz zgodnie z zapisami § 24a ust. 2 Kierownik urzędu administracji publicznej, dyrektor generalny urzędu lub kierujący jednostką organizacyjną wykonującą zadania o charakterze publicznym może wyłączyć z zakresu pracy zdalnej pracowników realizujących zadania niezbędne do zapewnienia pomocy obywatelom lub inne zadania niezbędne ze względu na przepisy prawa lub potrzeby urzędu lub jednostki, jeżeli nie jest możliwe ich wykonywanie w ramach pracy zdalnej. Nadmieniam, iż zadania realizowane przez pracowników naszego urzędu były zaliczane do zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy obywatelom – Tarcza Antykryzysowa.”

(akta kontroli str. 250-251, 255)

PUP nie otrzymał żadnych wytycznych w zakresie organizacji pracy zdalnej od Starostwa Powiatowego w Dąbrowie Tarnowskiej, jak również nie informował Starostwa o nie zorganizowaniu pracy w formie zdalnej.

(akta kontroli str. 3-5, 252)

Dyrektor PUP wyjaśniła, że: „Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej informuje, iż nie skierował żadnego pracownika na pracę zdalną. Tutejszy urząd nie informował o tym fakcie organu nadrzędnego, ponieważ nie wynikało to z żadnych przepisów prawa. PUP nie otrzymał żadnych wytycznych w zakresie pracy zdalnej od Starostwa Powiatowego w Dąbrowie Tarnowskiej. Zgodnie z pismem Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie z dnia 13 marca 2020 roku organem uprawnionym do podejmowania decyzji w kwestii dokonywania zmian w trybie pracy powiatowych urzędów pracy a także ograniczenia lub zawieszenia ich działania jest właściwy miejscowo starosta. Mając na uwadze powyższe wytyczne Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej samodzielnie nie podejmował decyzji o skierowaniu pracowników na pracę zdalną.”

(akta kontroli str. 3-13, 255)

Dyrektor PUP przedstawiła opinię radcy prawnego, podkreślając, że opinia ta była jednym z wielu czynników, które wpłynęły na podjęcie decyzji o nie wprowadzaniu pracy zdalnej. Zgodnie z przywołaną opinią: „Obowiązek pracy zdalnej został wprowadzony przepisami Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2020 r. zmieniającego Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem epidemii. Jako podstawę prawną rozporządzenia powołano art. 46a i art. 46 b pkt 1 – 6 i 8 – 12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Wśród tych przepisów jedynie art. 46 ust. 4 pkt 3 w zw. z art. 46 b pkt 1 dotyczy działalności instytucji i zakładów pracy, niemniej jednak stanowi o możliwości wprowadzenia czasowego ograniczenia funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy, nie zaś wprowadzania określonych nakazów dotyczących sposobu wykonywania pracy.

Z tego też względu w mojej ocenie wprowadzenie przepisami rozporządzenia wydanego na podstawie art. 46 a i art. 46 b pkt 1 – 6 i 8 – 12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi polecenia pracy zdalnej nastąpiło z przekroczeniem upoważnienia ustawowego. Ponadto w myśl art. 92 ust.1 Konstytucji rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi nie zawiera żadnych wytycznych, czyli merytorycznych wskazówek dotyczących treści wydawanych na jego podstawie rozporządzeń. Z powyższych względów powołane wyżej rozporządzenie nie spełnia konstytucyjnego warunku jego wydania pozostając w sprzeczności z obowiązującym porządkiem prawnym.”

(akta kontroli str. 16-17, 255)

Wg stanu na 23 marca 2021 r. PUP dysponował 12 laptopami oraz trzema telefonami służbowymi, wobec 38 zatrudnionych pracowników na 31 grudnia 2020 r. Każdy z laptopów miał zainstalowany system operacyjny Win 10 Pro oraz program antywirusowy. Laptopy nie miały dostępu do: elektronicznej poczty służbowej, elektronicznego obiegu dokumentów oraz innych dziedzinowych systemów informatycznych. Laptopy nie były wyposażone w modemy internetowe. Nie podjęto również działań w celu wykonywania pracy zdalnej za pomocą połączeń VPN. Ponadto w okresie od 1 kwietnia 2020 r. do 1 kwietnia 2021 r. w Urzędzie nie zatrudniono wykwalifikowanego informatyka.

(akta kontroli str. 22-24, 253, 256)

Dyrektor PUP wyjaśniła, że: „(...) Z dniem 31 marca 2020 roku pracownik z wieloletnim doświadczeniem informatyka zakończył współpracę z PUP. Od 1 kwietnia do 30 września 2020 r. zatrudniono na ½ etatu nowego informatyka, bez doświadczenia zawodowego (jedna oferta), który nie podołał nałożonym obowiązkom z zakresu teleinformatyki. Proponowane przez Urząd wynagrodzenie nie jest adekwatne do oczekiwań osób kończących studia informatyczne, co przekłada się na problemy kadrowe. (...)”

(akta kontroli str. 180-183, 255)

W okresie od marca 2020 r. do 23 kwietnia 2021 r., nie dokonano zakupu sprzętu i oprogramowania niezbędnego do zorganizowania pracy zdalnej. Ponadto nie zwracano się z wnioskiem do instytucji finansujących (w tym Starostwa Powiatowego w Dąbrowie Tarnowskiej) o przekazanie środków na sfinansowanie organizacji pracy zdalnej.

(akta kontroli str. 180-183, 254-255)

Dyrektor PUP wyjaśniła, że nie zwracała się do żadnej instytucji o dodatkowe środki na finansowanie organizacji pracy zdalnej, ponieważ z prowadzonych rozmów ze Starostwem Powiatowym w Dąbrowie Tarnowskiej oraz przedstawicielami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a następnie Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii wynikało, że wolnych środków na ten cel nie posiadają. Ponadto wyjaśniła, że: „PUP nie zakupił sprzętu i oprogramowania niezbędnego do zorganizowania pracy zdalnej. Plan Funduszu Pracy na 2020 rok został sporządzony i przekazany, zgodnie z wytycznymi, do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na koniec stycznia 2020 roku. W momencie jego opracowania, nie było wiedzy o mającej nadejść epidemii COVID-19, a tym samym o możliwości

realizacji pracy zdalnej i jej organizacji. Środki Funduszu Pracy jakie otrzymują urzędy pracy uzależnione są od wskaźników określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a ostateczną decyzję o ich wysokości podejmuje Minister właściwy do spraw pracy. W ostatnich latach, pomimo wzrostu inflacji środki fakultatywne są rok rocznie niższe, co wpływa na ich podział na poszczególne zadania. Tutejszy Urząd wyjaśnia, że decyzją Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej znak: DF.I.4021.6.13.2019.MG/AŁ z dnia 20 grudnia 2019 r. otrzymał na finansowanie innych fakultatywnych zadań 591,9 tys. zł, które kolejną decyzją zostały zmniejszone na kwotę 588 980,60 zł. W czerwcu 2020 roku zostały nam przyznane środki rezerwy ministra właściwego do spraw pracy dodatkową kwotę w wysokości 60 tys. zł. Łączna kwota jaką Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej otrzymał na finansowanie innych fakultatywnych zadań na 2020 r. to 648 980,60 zł. Urząd sporządza plan finansowy według, którego dysponuje wydatkami tj.:

- na rozwijanie i eksploatację systemu teleinformatycznego i technologii cyfrowych; w publicznych służbach zatrudnienia zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt. 34 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 poz. 1409 ze zm.) zaplanowano kwotę 281 837,70 zł. a, wydano 279 107,48 zł.;
- na koszty wezwań, zawiadomień, zakupu lub druku kart rejestracyjnych i innych druków niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku i innych świadczeń z tytułu bezrobocia; zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt. 32 cyt. ww. ustawy wydano kwotę 111 131,78 zł.;
- na opracowanie i rozpowszechnianie informacji zawodowych oraz wyposażenia w celu prowadzenia pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego przez publiczne służby zatrudnienia zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt. 30 ww. ustawy; wydatkowano kwotę 22 994,16 zł.;
- na rozpowszechnianie informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt. 31 ww. ustawy; wydatkowano kwotę 15 370,60 zł.;
- na koszty szkolenia i studiów, w tym studiów podyplomowych, kadr publicznych służb zatrudnienia zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt 38 ww. ustawy; wydatkowano kwotę 41 631,20 zł.;
- na koszty związane z organizowaniem partnerstwa lokalnego w tym konferencji z udziałem przedstawicieli zgodnie z art. 108 pkt 2 ww. ustawy; wydatkowano kwotę 3000,00 zł.;
- na dodatki do wynagrodzeń dla pracowników powiatowych urzędów pracy zatrudnionych na kluczowych stanowiskach pracy może być przyznany dodatek do wynagrodzenia finansowany ze środków Funduszu Pracy art. 108 art. 1 pkt 27 w nawiązaniu do art. 100 ww. ustawy; wydano 72 150,71 zł.;
- na wynagrodzenia w związku z zatrudnieniem pracowników realizujących POWER i RPO; wydatkowano 84 997,30 zł.;
- na koszty postępowania sądowego i egzekucyjnego w sprawach nienależnie pobranych świadczeń pieniężnych i innych wypłat z Funduszu Pracy; wydatkowano 2 953,35 zł.

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej w miesiącu listopadzie 2020 r. dokonał analizy dostępności sprzętu komputerowego na rynku na potrzeby zorganizowania pracy zdalnej dla części kadr Publicznych Służb Zatrudnienia. Analiza dotyczyła kosztów zakupu laptopów wraz z oprogramowaniem oraz

drukarek laserowych monochromatycznych. Ustalono, iż średni koszt na jedno stanowisko pracy zdalnej wynosi około 5 tys. złotych. Powiatowy Urząd Pracy jako jednostka budżetowa jest zobowiązana do racjonalnego i efektywnego wydatkowania środków finansowych. Przy dokonywaniu zakupów kieruje się ustawą z dnia 11 września 2019 r. prawo zamówień publicznych, która nakłada obowiązek zastosowania odpowiedniej procedury wyboru najkorzystniejszej oferty cenowej. Z uwagi na kończący się rok 2020 urząd nie miał możliwości finansowych, a tym samym zorganizowania przetargu na zakup sprzętu komputerowego dla pracowników. Urząd Pracy boryka się z problemem zatrudnienia informatyka (...). Przy oszacowaniu oferty zakupowej sprzętu komputerowego o odpowiednich parametrach technicznych niezbędna jest specjalistyczna wiedza, której nie posiadają pozostali pracownicy (90% kadry to kobiety, które nie ukończyły stosownych studiów). W roku bieżącym Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej w planie wydatków Funduszu Pracy nie był w stanie przewidzieć dodatkowych środków na zorganizowanie stanowisk pracy w formie pracy zdalnej, otrzymane środki starczą jedynie na bieżące wydatki. Tutejszy urząd będzie wnioskował do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii o dodatkowe środki na sprzęt przenośny w związku z możliwością organizacji pracy zdalnej w związku z epidemią COVID-19, która będzie z nami jeszcze przez pewien czas."

(akta kontroli str. 180-183, 251-252, 255)

PUP sporządza dwa plany finansowe, tj. obejmujący środki otrzymane ze Starostwa Powiatowego w Dąbrowie Tarnowskiej oraz środki otrzymane z Funduszu Pracy. Zakup sprzętu komputerowego i oprogramowania niezbędnego do pracy zdalnej, zgodnie z przepisami, może zostać dokonany ze środków ujętych w planie finansowym obejmującym Fundusz Pracy w dziale 853 „Pozostałe zadania w zakresie polityki społecznej”, rozdziale 85333 „Powiatowe Urzędy Pracy”, w § 4210 „Zakup materiałów i wyposażenia” oraz § 4300 „Zakup usług pozostałych” (dotyczy przedłużenia licencji oprogramowania). Plan finansowy ze środków Funduszu Pracy PUP sporządza łącznie dla paragrafu 4000, który zawiera § 4210, 4300 „Zakup usług pozostałych”⁶, 4260 „Zakup energii” oraz 4360 „Opłaty z tytułu zakupu usług telekomunikacyjnych”. Plan Funduszu Pracy w ww. rozdziale wyniósł w 2020 r. 927,5 tys. zł (w tym wydatki fakultatywne 343,6 tys. zł), natomiast wykonanie 903,7 tys. zł (w tym wydatki fakultatywne 340,2 tys. zł). Pozostałą kwotę (różnicę w wydatkach fakultatywnych pomiędzy planem a wykonaniem), tj. 3,4 tys. zł, przeznaczono na wypłatę zasiłków dla bezrobotnych.

Zakup sprzętu komputerowego i oprogramowania niezbędnego do pracy zdalnej, zgodnie z przepisami, może zostać również dokonany ze środków ujętych w planie finansowym obejmującym środki otrzymane ze Starostwa Powiatowego w Dąbrowie Tarnowskiej w dziale 853, rozdziale 85333, w § 4210. Plan na 2020 r. ww. paragrafie wyniósł 30,5 tys. zł a wykonanie 30,3 tys. zł.

(akta kontroli str. 206-237)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

PUP nie był przygotowany do zlecenia pracownikom pracy w formie zdalnej ze względu na brak środków finansowych dla zapewnienia odpowiedniej infrastruktury i wyposażenia technicznego umożliwiającego taką organizację pracy. Dodatkową przeszkodą w organizacji pracy zdalnej były problemy związane z zatrudnieniem informatyka.

⁶ W tym paragrafie mogą być planowane wydatki na przedłużenie licencji oprogramowania, konsultacje informatyczne, naprawy sprzętu informatycznego i przeglądy techniczne.

2. Wpływ sposobu organizacji pracy w formie zdalnej na jej wykonywanie

Z prowadzonych w PUP list obecności wynika, że w okresie od marca 2020 r. do 21 kwietnia 2021 r. wszyscy pracownicy świadczyli pracę w Urzędzie. Absencja pracowników wynikała jedynie z usprawiedliwionych nieobecności (np. choroby, urlopy). PUP nie posiadał informacji o osobach skierowanych na kwarantannę lub chorych na COVID-19, gdyż te przypadki odnotowywane były w systemie informatycznym jako zwolnienie lekarskie.

(akta kontroli str. 249, 257)

We wrześniu 2020 r. PUP pobrał oświadczenia od wszystkich pracowników⁷ ws. możliwości zorganizowania w domowych warunkach pracownika pracy zdalnej. W wymienionych oświadczeniach pracownicy deklarowali, czy:

- posiadają warunki mieszkaniowe z przeznaczeniem do wykonywania pracy zdalnej,
- posiadają łącze internetowe w miejscu świadczenia pracy zdalnej,
- posiadają sprzęt potrzebny do wykonywania pracy zdalnej (m.in. komputer, telefon służbowy),
- wyrażają zgodę na wykorzystanie prywatnego sprzętu komputerowego do wykonywania pracy zdalnej,
- wyrażają zgodę na używanie prywatnego telefonu komórkowego do celów służbowych,
- posiadają odpowiednie zabezpieczenie na dokumentację służbową w tym: akta osobowe osób bezrobotnych i poszukujących pracy, pracodawców, przedsiębiorców w miejscu świadczenia pracy zdalnej – zgodne z RODO⁸,
- zobowiązują się do zorganizowania sobie miejsca pracy spełniającego ogólne wymagania bhp i p. poż.

W wyniku analizy ww. oświadczeń ustalono, że:

- 30 pracowników wskazało, że nie posiada odpowiednich warunków lokalowych,
- 26 pracowników nie posiadało łącza internetowego,
- 38 pracowników nie posiadało komputerów,
- żaden pracownik nie wyraził zgody na wykorzystanie prywatnych komputerów i telefonów komórkowych do celów służbowych,
- wszyscy pracownicy zadeklarowali, że nie posiadają odpowiednich zabezpieczeń do przetwarzania i przechowywania dokumentacji służbowej,
- żaden pracownik nie chciał się zobowiązać do zorganizowania sobie miejsca pracy spełniającego ogólne wymagania bhp i p.poż.

(akta kontroli str. 140-179)

Analiza logów systemowych oraz zakresów obowiązków pracowników zatrudnionych w PUP⁹ wykazała, że każdy z pracowników (za wyjątkiem osoby sprzątającej) w trakcie wykonywania czynności, w różnym zakresie czasowym,

⁷ W okresie objętym kontrolą PUP zatrudniał w różnym okresie łącznie 41 pracowników.

⁸ W PUP wdrożono elektroniczny obieg dokumentów e-DOK.

⁹ Przeanalizowano logi systemowe wszystkich zatrudnionych pracowników w okresie od 3 listopada do 24 grudnia 2020 r.

korzystał z systemów informatycznych, tj. SYRIUSZ oraz e-DOK. Ponadto zdecydowana większość pracowników uczestniczyła w bezpośredniej obsłudze interesantów. W związku z powyższym, mając również na uwadze brak odpowiedniego sprzętu komputerowego, pracownicy PUP nie mogli realizować zadań w trybie pracy zdalnej.

(akta kontroli str. 33-139, 184-205)

W wyniku oględzin wszystkich pomieszczeń budynku PUP ustalono, że na drzwiach wejściowych do PUP wywieszono ulotki informujące o obowiązku noszenia maseczek i zachowania odległości co najmniej 1,5 m. W toku oględzin interesanci wpuszczani byli do budynku PUP pojedynczo, następnie kierowani przez dyżurującego pracownika do odpowiednich stanowisk obsługi interesantów. Ponadto przy drzwiach wejściowych znajdowała się urna na dokumenty, które mogli pozostawić interesanci. Na stanowiskach zw. z obsługą interesantów zamontowano pleksę oddzielającą pracownika PUP od interesantów. Każde stanowisko pracy zaopatrzone było w środki dezynfekujące, zachowano odległość co najmniej 1,5 m od poszczególnych stanowisk pracy, a w przypadku gdy w pomieszczeniu znajdowało się więcej niż jedna osoba, pracownicy posiadali założone maseczki na twarzy. Na ścianach korytarzy zamontowano pojemniki dezynfekujące oraz ulotki informujące o obowiązku zachowania min. 1,5 odległości i noszeniu maseczek.

(akta kontroli str. 238-248)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

NIK nie formułuje oceny częściowej w ww. obszarze, ze względu na niezorganizowanie i niepodjęcie w PUP pracy w formie zdalnej.

IV. Uwagi i wnioski

W związku z nie stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, nie formułuje uwag, ani wniosków.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Krakowie. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

W związku z niesformułowaniem wniosków NIK nie oczekuje odpowiedzi na niniejsze wystąpienie pokontrolne.

Kraków, maja 2021 r.

Kontroler

Mariusz Pindral

główny specjalista kontroli państwowej

.....