



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Lublinie

LLU.410.2.3.2025

**Pan
Mateusz Winiarski
Dyrektor Oddziału Regionalnego
Kasy Rolniczego Ubezpieczenia
Społecznego w Lublinie**

ul. Droga Męczenników Majdanka 12
20-325 Lublin

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Kontrola nr P/25/067 Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Oddział Regionalny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Lublinie, ul. Droga Męczenników Majdanka 12, 20-235 Lublin, (dalej: OR KRUS lub Urząd).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Mateusz Winiarski, Dyrektor OR KRUS od 6 marca 2024 r. (dalej: Dyrektor). W okresie objętym kontrolą funkcję Dyrektora OR KRUS poprzednio pełnili: Kazimierz Gorczyca od 1 kwietnia 2019 r. do 22 listopada 2022 r. ¹ , Magdalena Filippek-Sobczak od 1 grudnia 2022 r. do 30 października 2023 r. i Henryk Paska od 17 listopada 2023 r. do 5 marca 2024 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	Zarządzanie zasobami ludzkimi.
Okres objęty kontrolą	Lata 2021-2024, z uwzględnieniem dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, jeżeli miały one związek z działaniami prowadzonymi w powyższym okresie.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ² .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Lublinie
Kontrolerzy	1. Blanka Wasilewska, doradca prawny, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/23/2025 z 28 stycznia 2025 r. 2. Agnieszka Kulik, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/24/2025 z 28 stycznia 2025 r. (akta kontroli tom I str. 1-5)

II. Ocena ogólna³ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA	Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL) w Urzędzie w latach 2021-2024.
UZASADNIENIE OCENY OGÓLNEJ	Dyrektor OR KRUS podejmował prawidłowe i rzetelne działania w obszarze ZZL oraz zapewnił zasoby ludzkie adekwatne do realizowanych przez Urząd celów i zadań. Pracowników zapoznano z regulacjami wewnętrznymi, stanowiącymi politykę ZZL, które zostały określone przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego ⁴ . Nie wprowadzono procedury opisywania i wartościowania stanowisk pracy, jednak w KRUS podjęto działania w celu jej określenia. Podczas prowadzonych naborów wykorzystywano dokumenty takie jak Zestawienie Stanowiskowych Kart Kompetencji – OR KRUS ⁵ i Karta Stanowiska Pracy ⁶ , w których wskazywano wymagania konieczne dla każdego ze stanowisk odnośnie do posiadanych kwalifikacji oraz kompetencji. Zapewniono także spójność pomiędzy ww. dokumentami a informacjami zamieszczonymi w ogłoszeniach o naborach. Rekrutacje prowadzono zgodnie

¹ Data odwołania ze stanowiska.

² Dz. U. z 2022 r. poz. 623. Dalej: ustawa o NIK.

³ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁴ Dalej: KRUS.

⁵ Dalej: ZSKK.

⁶ Dalej: KSP.

z art. 59a-59f ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników⁷ oraz regulacjami wewnętrznymi, a powołana komisja w sposób prawidłowy przeprowadzała weryfikację umiejętności kandydatów. Na podstawie zarządzenia SOP⁸ dokonywano w formie pisemnej okresowych i bieżących ocen pracowników. Ocen tych dokonywano także po uchyleniu ww. zarządzenia, jednak nie miały one formy pisemnej. Na ich podstawie m.in. awansowano i nagradzano pracowników. Nagrody dla pracowników Urzędu miały charakter uznaniowy. Nagrody z Funduszu Nagród⁹ przyznawano jednak nie tylko w związku ze szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej, na co wprost wskazuje § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek¹⁰. W przyjętym zarządzeniem Prezesa KRUS regulaminie podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej¹¹, określono także inne kryteria, które należało uwzględnić przy nagradzaniu pracowników. Dodatki specjalne przyznawane były zgodnie z § 6 ust. 1-3 ww. rozporządzenia płacowego. Wyjątek stanowiło przyznanie pracownikom Urzędu, na polecenie Prezesa KRUS, podwyżek w formie dodatków specjalnych, co było spowodowane nieterminową nowelizacją rozporządzenia płacowego. Systemem premiowym objęty był jeden pracownik, któremu wypłacano premie zgodnie z przyjętymi regulacjami wewnętrznymi. W OR KRUS stosowano także pozafinansowe formy motywowania pracowników oraz zapewniono im możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności odbywało się w formie szkoleń oraz studiów, określonych w zarządzeniu w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych¹². Proces awansowania pracowników realizowany był zgodnie z przyjętymi w KRUS procedurami. Praca w godzinach nadliczbowych rozliczana była prawidłowo – pracownicy odbierali dni wolne w miesięcznym okresie rozliczeniowym w terminach uzgodnionych z kierownikiem jednostki lub komórki organizacyjnej OR KRUS. Działalność Dyrektora w obszarze ZZL nie była przedmiotem skarg kierowanych do Prezesa KRUS.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

OBSZAR

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Opis stanu faktycznego

1. W latach 2021-2024 zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Lublinie¹³, Urzędem kierował dyrektor przy pomocy trzech zastępców: ds. ubezpieczeń, ds. świadczeń oraz ds. finansowych, który wykonywał jednocześnie obowiązki

⁷ Dz. U. z 2025 r. poz. 197, ze zm. Dalej: ustawa usr.

⁸ Zarządzenie nr 39 Prezesa KRUS z 20 października 2009 r. w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Ocen Pracownika KRUS” w KRUS. Dalej: zarządzenie SOP.

⁹ Dalej: FN.

¹⁰ Dz. U. z 2023 r. poz. 467, ze zm. Dalej: rozporządzenie płacowe.

¹¹ Zarządzenie Prezesa KRUS nr 1 z 3 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom KRUS za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Dalej: Regulamin FN.

¹² Zarządzenie nr 52 z 18 października 2017 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników KRUS, ze zm., dalej: zarządzenie w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

¹³ Zarządzenie Prezesa KRUS nr: 33 z 13 lipca 2016 r., 28 z 31 lipca 2023 r. i 14 z 9 lipca 2024 r. w sprawie organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu zadań i zasięgu terytorialnego OR KRUS i podległych placówek terenowych oraz nadania regulaminu organizacyjnego OR KRUS i podległym placówkom terenowym.

głównego księgowego. OR KRUS tworzyły jednostki organizacyjne, tj. Oddział Regionalny w Lublinie¹⁴ i 22 placówki terenowe¹⁵.

(akta kontroli tom I str. 6-50)

Według stanu na 1 stycznia 2021 r. w Urzędzie zatrudnionych było 690 osób, w tym w grupie pracowników zarządzających¹⁶ (z wyłączeniem głównego księgowego) trzy osoby, na stanowiskach urzędniczych 686 osób oraz na stanowisku pomocniczym jedna osoba. Według stanu na 31 grudnia 2024 r. zatrudnionych było 709 pracowników, w tym odpowiednio: trzy, 705 i jedna osoba.

(akta kontroli tom I str. 51-52, tom III str. 389-433)

Średnie miesięczne zasadnicze wynagrodzenie brutto w grupie pracowników zarządzających (z wyłączeniem głównego księgowego) wynosiło 5600 zł w 2021 r. i 8633,33 zł w 2024 r., w grupie zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych odpowiednio: 3274,17 zł i 5322,11 zł, a na stanowisku pomocniczym: [.....]*.

Średnie miesięczne wynagrodzenie całkowite brutto w grupie pracowników zarządzających (z wyłączeniem głównego księgowego) wynosiło 12 754,49 zł w 2021 r. i 16 752,11 zł w 2024 r., w grupie stanowisk urzędniczych odpowiednio: 4999,95 zł i 8086,26 zł oraz na stanowisku pomocniczym: [.....]*.

Średnie miesięczne zasadnicze wynagrodzenie brutto pracowników łącznie zatrudnionych w Urzędzie wyniosło 3284,21 zł w 2021 r. oraz 5335,53 zł w 2024 r., natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie całkowite brutto kształtowało się na poziomie odpowiednio 5031,78 zł i 8121,40 zł.

Mediana średniego miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia brutto wyniosła 3222,11 zł w 2021 r. i 5260,27 zł w 2024 r., natomiast mediana średniego miesięcznego wynagrodzenia całkowitego brutto wyniosła odpowiednio 5031,78 zł i 8212,40 zł.

(akta kontroli tom I str. 53)

W latach objętych kontrolą w Urzędzie przeprowadzono łącznie 179 naborów, tj. 46 w 2021 r., 45 w 2022 r., 39 w 2023 r. i 49 w 2024 r., w wyniku których na stanowiskach obsadzono odpowiednio 43, 40, 36 i 47 osób. Ponadto na stanowiska kierownicze¹⁷ powołano trzy osoby w 2021 r., dwie w 2023 r. oraz 22 w 2024 r.

W latach 2021-2024 liczba etatów, w przypadku których ustał stosunek pracy wyniosła 170,25 etatu, z tego 37 w 2021 r., w tym jeden kierowniczy; 31 w 2022 r., w tym dwa kierownicze; 36,75 w 2023 r., w tym zastępcy dyrektora ds. finansowych, trzy kierownicze, jeden zastępcy kierownika; 65,5 w 2024 r., w tym 23 kierownicze i dwa zastępcy kierownika.

(akta kontroli tom I str. 54)

¹⁴ Dalej: OR Lublin.

¹⁵ Placówki Terenowe KRUS w: Bełżycach, Bychawie, Janowie Lubelskim, Kocku, Kraśniku, Lubartowie, Łęcznej, Opolu Lubelskim, Piaskach, Puławach, Rykach, Biłgoraju, Hrubieszowie, Tomaszowie Lubelskim, Zamościu, Chełmie, Włodawie, Krasnymstawie, Radzynie Podlaskim, Białej Podlaskiej, Łukowie i Parczewie. Dalej: PT.

¹⁶ Zgodnie z Regulaminem Pracy OR KRUS stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 13 Dyrektora OR KRUS z 1 września 2014 r., ze zm. (dalej: regulamin pracy), pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy to Dyrektor OR i jego zastępcy, Główny Księgowy OR, działający w imieniu Prezesa KRUS na podstawie imiennie wydanych upoważnień. Dalej: pracownicy zarządzający.

¹⁷ Według regulaminu pracy przez stanowiska kierownicze należy rozumieć kierujących jednostką lub komórką organizacyjną i ich zastępców.

Według wyjaśnień zastępcy Dyrektora ds. Ubezpieczeń w latach objętych kontrolą w przeważającej liczbie rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami nastąpiło na mocy porozumienia stron, w tym połowa przypadków w związku z przejściem na emeryturę. Wystąpiły też inne powody m.in.: rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta; za wypowiedzeniem przez pracownika; za wypowiedzeniem przez pracodawcę (jedna osoba); rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę w związku z niezdolnością do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. W czterech przypadkach doszło do wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika, a także z uwagi na powołanie do służby wojskowej. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło również z powodu odwołania ze stanowisk kierowniczych.

(akta kontroli tom II str. 268-270)

2. Dyrektor zapewnił zasoby ludzkie adekwatne do realizacji celów i zadań nałożonych na jednostkę. W latach 2021-2024 corocznie sporządzano plany pracy Oddziału i podległych PT oraz sprawozdania z ich wykonania, z których wynikało, iż wykonanie założonych zadań nie było zagrożone, a poziom zatrudnienia pozwalał na ich efektywną realizację. Corocznie przeprowadzano również analizę ryzyka związanego z prowadzoną działalnością poprzez identyfikację i szacowanie m.in. ryzyk w procesie ZZL, którego celem było w szczególności zapewnienie wykwalifikowanej kadry pracowniczej. W latach 2021-2022 w ww. procesie zidentyfikowano ryzyko o podwyższonym poziomie dotyczące braków kadrowych w Wydziale Ogólnym Oddziału, PT w Opolu Lubelskim i łącznej spowodowanych stanem epidemii COVID-19 i koniecznością pracy zdalnej oraz w 2023 r. ryzyko w zakresie fluktuacji pracowników zatrudnionych w PT w Radzynie Podlaskim. Ryzyka te finalnie nie zmaterializowały się, a w 2024 r. w analizowanym procesie nie szacowano już ryzyk o podwyższonym poziomie.

W latach 2021-2024, Dyrektor składał oświadczenie o stanie kontroli zarządczej¹⁸ wskazując w nim, że w OR KRUS w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza, w związku z czym nie formułowano zastrzeżeń dotyczących jej funkcjonowania, w tym odnoszących się do niewystarczającego poziomu zatrudnienia lub problemów w zakresie niedoborów kadrowych.

(akta kontroli tom III str. 9-383)

3. Regulacje wewnętrzne w obszarze ZZL obowiązujące w Urzędzie zostały określone przez Prezesa KRUS. Były to w szczególności uregulowania w zakresie: organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu zadań i zasięgu terytorialnego OR KRUS i podległych PT oraz nadania regulaminu organizacyjnego, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, utworzenia funduszu motywacyjnego¹⁹, wprowadzenia: regulaminu podziału funduszu nagród, „Systemu Oceny Pracownika KRUS”, Polityki antymobbingowej²⁰, Kodeksu etyki²¹ oraz instrukcji dotyczących m.in. adaptacji nowych pracowników

¹⁸ Sprawowanie kontroli zarządczej w OR KRUS zostało określone w Regulaminie Kontroli Zarządczej KRUS, który stanowił załącznik nr 4 do Zarządzenia Prezesa KRUS z 2 lutego 2023 r. w sprawie organizacji i funkcjonowania kontroli zarządczej w KRUS (wcześniej obowiązywało w tej sprawie Zarządzenie Prezesa KRUS z 7 lutego 2019 r.)

¹⁹ Zarządzenie nr 62 z 15 grudnia 2017 r. w sprawie utworzenia funduszu motywacyjnego KRUS, dalej: zarządzenie w sprawie funduszu motywacyjnego.

²⁰ Zarządzenie nr 26 z 22 września 2015 r. w sprawie wprowadzenia Polityki Antymobbingowej KRUS.

²¹ Zarządzenie nr 33 Prezesa KRUS z 18 grudnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki pracowników KRUS.

i organizacji praktyk/staży²². Ponadto Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Centrali KRUS²³ opracował i wprowadził do stosowania m.in. procedury: planowania szkoleń, postępowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy oraz rekrutacji pracowników.

Dyrektor nie został zobowiązany do ustanowienia szczegółowych regulacji wewnętrznych w zakresie ZZL, określił natomiast regulamin pracy OR KRUS, którego treść została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz zaakceptowana przez Dyrektora Biura Kadr i Szkolenia Centrali KRUS.

Pracowników zapoznano z przyjętymi regulacjami z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, dotyczyło to w szczególności: Regulaminu pracy, Polityki antymobbingowej oraz Kodeksu etyki²⁴, co zostało poświadczono w stosownych oświadczeniach pracowników.

(akta kontroli tom III str. 384-433)

4. W okresie objętym kontrolą w Urzędzie nie funkcjonowała procedura w zakresie opisywania i wartościowania stanowisk. KRUS realizuje obecnie centralne postępowanie o zamówienie publiczne²⁵, mające na celu wyłonienie wykonawcy na realizację usługi polegającej na przeprowadzeniu procesu opisu i wartościowania stanowisk pracy. Dyrektor wyjaśnił, że celem wdrożenia i opisu wartościowania stanowisk pracy jest zwiększenie skuteczności realizowanych zadań statutowych poprzez prowadzenie spójnej polityki zarządzania personelem i powiązanie ze sobą procesów i narzędzi HR. Opisanie stanowisk pracy i ich klasyfikacja poprzez precyzyjne określenie danych stanowisk, wagi pracy wykonywanej na danym stanowisku dla funkcjonowania/osiągnięcia celów KRUS, umożliwi powstanie spójnej hierarchii stanowisk w KRUS oraz identyfikację tych o najwyższej i najniższej wartości. Efektem końcowym będzie wyznaczenie stawek i rozpiętość płac na danych stanowiskach, tj. opracowanie tabeli zaszeregowania i wynagrodzeń pracowników.

Stanowiska pracy opisane zostały w Zestawieniu Stanowiskowych Kart Kompetencji – OR KRUS²⁶, w którym określono wymagania konieczne dla każdego stanowiska w zakresie kwalifikacji (wykształcenie, liczba lat pracy) oraz kompetencji kluczowych (organizacyjne, stanowiskowe, osobiste/społeczne, menedżerskie). Ponadto podczas prowadzenia naborów na wolne stanowiska pracy, do wniosku o uruchomienie procedury naboru dołączano Kartę Stanowiska Pracy²⁷, w której wskazywano m.in.: komórkę/jednostkę organizacyjną, do której prowadzono nabór, stanowisko, zakres wykonywanych zadań, ogólne warunki pracy, konieczne wymagania kwalifikacyjne i kluczowe kompetencje do wykonywania pracy na stanowisku określone w ZSKK oraz wymagania konieczne, których nie ujęto w ZSKK. Sporządzano także i przechowywano w aktach osobowych pracowników karty czynności określające m.in.: zajmowane stanowisko, podległość służbową, obowiązki ogólne, szczegółowy zakres czynności, uprawnienia, odpowiedzialność. Kartę podpisywał bezpośredni przełożony pracownika oraz

²² Instrukcje z: 27 maja 2021 r. i 10 października 2023 r.

²³ Dalej: Dyrektor Biura ZZL.

²⁴ Ustalono na podstawie analizy dokumentacji osobowej (akta personalne) dotyczącej wybranej próby 10 pracowników OR w Lublinie i PT KRUS w Janowie Lubelskim, Biłgoraju, Lubartowie, Zamościu i Hrubieszowie poddanych szczegółowemu badaniu w zakresie oświadczeń pracowników potwierdzających zapoznanie się z regulacjami ZZL obowiązującymi w KRUS.

²⁵ Przewidywany termin realizacji zamówienia 30 listopada 2025 r.

²⁶ Dokument podpisany 27 maja 2019 r. przez Dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi w KRUS. Dalej: ZSKK.

²⁷ Dalej: KSP.

pracownik, który w ten sposób potwierdzał przyjęcie jej treści do wiadomości i stosowania.

(akta kontroli tom I str. 86-105, tom III str. 1-3)

5. W OR KRUS, w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania²⁸, obowiązywała zaakceptowana²⁹ przez Dyrektora Biura ZZL – Procedura OR Rekrutacja pracowników³⁰. Szczegółowo opisano w niej sposób postępowania podczas rekrutacji, tj. m.in. podejmowane czynności/działania oraz osoby zaangażowane i odpowiedzialne za poszczególne etapy procesu.

Na podstawie analizy dokumentacji dotyczącej 15 naborów³¹ przeprowadzonych w latach 2021-2024, które zakończyły się obsadzeniem stanowiska pracy ustalono m.in., że:

- proces naboru był zgodny z art. 59a ust. 1 ustawy usr. W czterech przypadkach nabór zewnętrzny poprzedzony został naborem wewnętrznym, tj. rekrutacją pracowników, w ramach przeniesienia z innych jednostek/komórek organizacyjnych KRUS³²;
- w przypadku naborów zewnętrznych, kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych Urzędu³³, występowali do Dyrektora z wnioskami o uruchomienie procedury naboru. Wskazywano w nich m.in. jednostkę/komórkę organizacyjną, do której prowadzono nabór, stanowisko, liczbę wolnych stanowisk, wymiar etatu oraz uzasadnienie potrzeby zatrudnienia pracownika. W 13 postępowaniach wniosek uzasadniono wakatem na stanowisku, w pozostałych dwóch przypadkach rekrutacja wiązała się z naborem na nowo utworzone stanowisko wynikające ze zwiększenia obsady etatowej oraz z zatrudnieniem na miejsce osoby z zawieszonym stosunkiem pracy³⁴. Podpisane przez ww. kierowników wnioski były akceptowane przez Kierownika Wydziału Ogólnego³⁵, zastępcę Dyrektora – w przypadku naboru na stanowiska w komórkach organizacyjnych przez niego nadzorowanych oraz przez Dyrektora³⁶. Do wniosków załączano KSP;
- zgodnie z wytycznymi Biura ZZL, przed każdorazowym uruchomieniem naboru wnioskowano o zgodę Prezesa KRUS, a po jej otrzymaniu publikowano ogłoszenie o naborze w Biuletynie Informacji Publicznej³⁷. Poza miejscem wykonywania pracy i opisem stanowiska, w ogłoszeniu zamieszczano m.in. informacje dotyczące zakresu wykonywanych zadań, warunków pracy, wymagań koniecznych, wymaganych dokumentów i oświadczeń, metod i technik naboru;

²⁸ Dalej: ZSZ.

²⁹ W dniu 24 maja 2019 r.

³⁰ Dalej: PRP.

³¹ Nabory na stanowiska: rzemieślnika specjalisty, referenta, starszego referenta, starszego referenta ubezpieczeń, młodszego specjalisty, inspektora, lekarza - Regionalnego Inspektora Orzecznictwa Lekarskiego.

³² Dyrektor wystąpił do Prezesa KRUS z wnioskami o zamieszczenie w intranecie informacji o poszukiwaniu pracownika.

³³ W jednym przypadku główny specjalista, który według zakresu czynności zastępował kierownika.

³⁴ Urlop bezpłatny.

³⁵ Tj. kierownika komórki organizacyjnej ds. ZZL.

³⁶ Według Wytycznych Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi nr 13/2017 z 21 września 2017 r. (dalej: wytyczne Biura ZZL), Dyrektor podpisywał wniosek o uruchomienie procedury naboru dopiero w momencie uzyskania zgody Prezesa KRUS wyrażonej podpisem na wniosku o wyrażenie zgody na uruchomienie naboru.

³⁷ Dalej: BIP.

- termin do składania dokumentów przez kandydatów, wskazany w ogłoszeniach o naborze był zgodny z określonym w art. 59c ustawy usr, tj. nie był krótszy niż 14 dni od dnia opublikowania ogłoszenia w BIP;
- wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i liczby lat pracy zamieszczone w ogłoszeniach o naborach były zgodne z określonymi w rozporządzeniu płacowym. W ogłoszeniach nie wskazywano konkretnego kierunku wykształcenia kandydata poza trzema przypadkami, odnoszącymi się do naboru na stanowisko lekarza regionalnego – inspektora nadzoru orzecznictwa lekarskiego, gdzie konieczne było wykształcenie wyższe medyczne i tytuł specjalisty³⁸. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych dotyczących liczby lat pracy kandydata, nabór na te stanowiska prowadzony był zgodnie z wymaganiami określonymi w § 21 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 31 grudnia 2004 r. w sprawie orzecznictwa lekarskiego w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego³⁹, tj. od osób aplikujących na stanowisko lekarza regionalnego – inspektora orzecznictwa lekarskiego, wymagano co najmniej 5-letniego stażu pracy w zawodzie lekarza. Kandydat powinien także posiadać co najmniej 5-letnią praktykę zawodową w zakresie orzecznictwa lekarskiego.

NIK zwraca uwagę na niespójność przepisów określających wymaganą liczbę lat pracy, która dla stanowiska lekarza regionalnego – inspektora orzecznictwa lekarskiego w rozporządzeniu płacowym⁴⁰ określona została na 3 lata, a w rozporządzeniu w sprawie orzecznictwa lekarskiego w KRUS na 5 lat.

- zapewniono spójność pomiędzy informacjami dotyczącymi wymagań koniecznych określonych w ogłoszeniach o naborach (np. znajomość ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i statutu KRUS, umiejętność pracy w zespole, umiejętność sporządzania pism i notatek, komunikatywność), a informacjami zawartymi w KSP i ZSKK.
- Dyrektor lub jego zastępca ustalał skład zespołu ds. rekrutacji⁴¹, którego członkowie podpisywali oświadczenia o bezstronności;
- na podstawie złożonych dokumentów (np. kwestionariusza osobowego, dokumentów potwierdzających wykształcenie) sporządzano arkusze spełniania wymagań formalnych określonych w ogłoszeniu o naborze, a następnie publikowano w BIP listę kandydatów, którzy je spełniali;
- weryfikacja wiedzy i umiejętności oraz cech kandydata odbywała się na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej udokumentowanej w imiennym arkuszu oceny każdorazowo podpisywanym przez członków zespołu⁴². Na podstawie kierowanych do kandydatów pięciu pytań⁴³ zespół oceniał wiedzę i znajomość z zakresu wymaganych, wskazanych w ogłoszeniu o naborze m.in. powszechnie obowiązujących aktów prawnych związanych

³⁸ Specjalista w szczególności w zakresie następujących specjalizacji: chorób wewnętrznych, medycyny przemysłowej, medycyny ogólnej, medycyny rodzinnej, reumatologii, chirurgii ogólnej, chirurgii ortopedyczno-urazowej, rehabilitacji, neurologii, psychiatrii.

³⁹ Dz. U. z 2005 r. Nr 6 poz. 46. Dalej: rozporządzenie w sprawie orzecznictwa lekarskiego w KRUS.

⁴⁰ Załącznik nr 3 Tabele stanowisk zaszerogowań i kwalifikacji, Tabela XI odnosząca się do pracowników zatrudnionych w KRUS, w części dotyczącej oddziałów regionalnych KRUS.

⁴¹ Dalej: zespół.

⁴² Na podstawie arkusza oceny kandydata sporządzano zbiorcze zestawienie ocen punktowych uzyskanych przez kandydatów, z uwzględnieniem uszeregowania w zależności od osiągniętych wyników. W zestawieniu zamieszczano również adnotację o nieobecności kandydata na rozmowie kwalifikacyjnej.

⁴³ Na rozmowie kwalifikacyjnej w ramach jednego naboru, kandydatom zadawano takie same pytania.

z funkcjonowaniem Urzędu, statutu KRUS. Odpowiedzi na pytania⁴⁴ oraz posiadane umiejętności i cechy kandydatów⁴⁵ były oceniane przy zastosowaniu skali punktowej. Do zakwalifikowania do zatrudnienia na stanowiska, na których stosunek pracy nawiązywany był na podstawie umowy o pracę wymagane było uzyskanie co najmniej 65% maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania w naborze;

- z przeprowadzonych naborów sporządzano protokoły, które zawierały elementy określone w art. 59e ust. 2 pkt 1-3 ustawy usr, przy czym zgodnie z PRP, w protokołach wskazywano nie więcej niż pięciu kandydatów, którzy zdobyli co najmniej 65% maksymalnej liczby możliwych do uzyskania punktów, uszeregowanych według poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu. Protokoły zawierały także informację o zastosowanych metodach i technikach naboru;
- sporządzano wnioski o zatwierdzenie kandydatów, które zawierały proponowane warunki zatrudnienia kandydata m.in., rodzaj umowy o pracę, wymiar czasu pracy, proponowane wynagrodzenie miesięczne;
- sporządzano informacje o wynikach naborów, które zawierały elementy wskazane w art. 59f ust. 2 pkt 1-4 ustawy usr i publikowano je w BIP w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia wybranego kandydata.

(akta kontroli tom I str. 55-485)

6. Dyrektor wyjaśnił, że w OR KRUS ocena pracy pracowników w okresie objętym kontrolą dokonywana była na podstawie zarządzenia SOP, tj. prowadzono ocenę bieżącą (kwartalną) i ocenę okresową (roczną). Uchylenie powyższego zarządzenia przez Prezesa KRUS w dniu 24 czerwca 2021 r.⁴⁶, spowodowało brak obowiązku sporządzania dokumentacji pisemnej, jednakże nie zwolniło kierownictwa Urzędu od dokonywania oceny pracy podległych pracowników. Dokonywano jej nadal na podstawie zarządzenia w sprawie utworzenia funduszu motywacyjnego oraz zarządzenia nr 1 Prezesa KRUS z 3 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu FN. Na jego podstawie kierownik jednostki/komórki organizacyjnej po dokonaniu oceny danego pracownika wnioskował do Dyrektora o przyznanie nagrody, która była podsumowaniem jego pracy za dany okres. Zgodnie z ww. zarządzeniami pracownikom wypłacano nagrody okresowe (kwartalne) o charakterze uznaniowym, których przyznanie wynikało z oceny wykonanej pracy i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego, który uwzględniał następujące kryteria:

- szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
- jakość wykonywania powierzonych zadań (inicjatywa, samodzielność, poziom merytoryczny, odpowiedzialność);
- sposób obsługi i podejście do interesantów;
- rangę wykonywanych zadań;
- rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych.

Obowiązek okresowej oceny pracy podległych pracowników wynikał również z zakresu czynności kierowników.

(akta kontroli tom I str. 486-502, 534-566, tom II str. 262-265)

W okresie objętym kontrolą, w którym obowiązywało zarządzenie SOP, w Urzędzie dokonywano bieżącej i okresowej oceny pracowników w sposób formalny. System został wprowadzony w celu: zwiększenia efektywności

⁴⁴ Maksymalna liczba punktów do uzyskania wynosiła pięć.

⁴⁵ W zależności od wymagania, liczba punktów możliwych do uzyskania wynosiła dwa lub trzy.

⁴⁶ Zarządzenie nr 9 Prezesa KRUS z 24 czerwca 2021 r. uchylające zarządzenie w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Ocen Pracownika KRUS” w KRUS.

wykonywania zadań przez poszczególnych pracowników, doskonalenia potencjału organizacji poprzez szczegółowe określenie potrzeb w zakresie szkoleń i rozwoju pracowników, wspierania procesu podejmowania decyzji kadrowych i kształtowania polityki personalnej w KRUS oraz ściślejszego powiązania systemu wynagrodzeń z wydajnością pracy. Ocenie dokonywanej przez bezpośrednich przełożonych lub osoby przez nich upoważnione, podlegali wszyscy pracownicy⁴⁷ podzieleni na dwie grupy, tj. kadre kierowniczą⁴⁸ i pracowników nienależących do kadry kierowniczej.

Ocena bieżąca dokonywana była cztery razy w roku i poddawani jej byli pracownicy, których okres zatrudnienia nie był krótszy niż jeden miesiąc w ocenianym kwartale. Narzędziem do jej przeprowadzenia była „Karta bieżącej oceny pracy kadry kierowniczej KRUS”⁴⁹ oraz „Karta bieżącej oceny pracy pracownika KRUS”⁵⁰. Podczas oceny kwartalnej nie przeprowadzano rozmowy oceniającej z pracownikiem, miał on jednak prawo do wglądu do karty po wypełnieniu i podpisaniu jej przez oceniającego. Zgodnie z regulaminem SOP kartę bieżącej oceny wykorzystywano m.in., przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu i wysokości nagród.

Ocenie okresowej podlegali pracownicy, którzy przepracowali przynajmniej sześć miesięcy w roku kalendarzowym podlegającym ocenie. Dokonywana była raz w roku, w lutym za poprzedni rok kalendarzowy. W tym celu stosowano „Arkusze oceny pracy kadry kierowniczej KRUS”⁵¹ oraz „Arkusze oceny pracy pracownika KRUS”⁵². Jednym z etapów postępowania była rozmowa oceniającego z ocenianym w celu uzyskania informacji ułatwiających obiektywną ocenę pracy. W przypadku oceny kadry kierowniczej możliwe było odstąpienie od rozmowy oceniającej, nie zwalniało to jednak oceniającego z obowiązku sporządzenia arkusza OKK i zapoznania pracownika z dokonaną oceną. Oceny dokonywano na piśmie z wykorzystaniem ww. arkuszy, na podstawie przeprowadzonej rozmowy, wyników pracy i postawy pracownika wobec nałożonych obowiązków, przełożonego oraz współpracowników w ciągu całego roku kalendarzowego. Uwzględniano także karty bieżącej oceny sporządzone za poszczególne kwartały ocenianego roku.

Na podstawie analizy dokumentacji dotyczącej oceny pracy 10 pracowników zatrudnionych w OR KRUS, w tym pięciu podlegających ocenie bieżącej⁵³ i pięciu ocenie okresowej⁵⁴ ustalono, m.in., że:

- w stosowanych kartach i arkuszach oceny wskazywano jednostkę i komórkę organizacyjną, imię i nazwisko wraz ze stanowiskiem ocenianego i oceniającego oraz datę zatrudnienia osoby podlegającej ocenie. W arkuszach OP dodatkowo wskazywano datę i ocenę poprzedniej oceny okresowej;
- oceny bieżącej i okresowej dokonywano na podstawie pięciu obowiązkowych kryteriów. Dla każdej z grup pracowników przyjęto inne kryteria. W przypadku kadry kierowniczej uwzględniano: umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi, motywację i zaangażowanie, jakość pracy i odpowiedzialność, planowanie i organizację pracy, skuteczność i zdolność dostosowywania się do zmian. Pozostałych pracowników oceniano biorąc

⁴⁷ Z wyłączeniem Prezesa i jego zastępców.

⁴⁸ Osoby zatrudnione na stanowiskach, z którymi wiązała się konieczność kierowania komórką organizacyjną/jednostką organizacyjną lub zespołem pracowników.

⁴⁹ Dalej: karta BOKK.

⁵⁰ Dalej: karta BOP.

⁵¹ Dalej: arkusz OKK.

⁵² Dalej: arkusz OP.

⁵³ W tym dwóch kierowników i trzech głównych specjalistów.

⁵⁴ W tym dwóch kierowników, główny specjalista, starszy specjalista i starszy referent.

- pod uwagę: jakość pracy, motywację i zaangażowanie, planowanie i organizację pracy, odpowiedzialność, dążenie do podnoszenia kwalifikacji. Za każde kryterium przyznawano punkty, przy czym określono maksymalną liczbę punktów, jaką mógł przyznać oceniający⁵⁵ za poszczególne kryterium. Liczbę uzyskanych punktów zestawiano z ustaloną i wskazaną w kartach i arkuszach pięciostopniową skalą ocen⁵⁶;
- analiza pięciu kart bieżącej oceny dokonanej za pierwszy kwartał 2021 r. wykazała, że oceniani uzyskali od 22 do 26 punktów, co odpowiadało trzem ocenom bardzo dobrym i dwóm znakomitym. Ponadto w jednej karcie odnotowano dodatkowe zadania przypisane pracownikowi. Podpisane przez oceniających karty stanowiły załączniki do arkuszy ocen okresowych. Oceny przeprowadzono w terminach wynikających z regulaminu SOP;
 - w arkuszach ocen okresowych wskazywano średnią kwartalną punktację dla każdego kryterium oraz punkty za te kryteria uzyskane podczas przeprowadzonej oceny rocznej. Z podsumowania obu punktacji ustalano średnią liczbę punktów i przy zastosowaniu określonej w arkuszach skali ocen⁵⁷, dokonywano okresowej oceny kadry kierowniczej i pozostałych pracowników. W badanej próbie pięciu arkuszy oceny okresowej ustalono, że średnia liczba punktów jaką uzyskali oceniani wynosiła od 20,5 do 24,9, co odpowiadało ocenie bardzo dobrej. Przy ocenie rocznej brano pod uwagę nadzwyczajne osiągnięcia ocenianego, jego silne strony, a także cechy wymagające doskonalenia. W trzech arkuszach odnotowano silne strony pracowników, m.in.: samodzielność, pracowitość, sumienność, stałe podnoszenie wydajności pracy, otwartość na nowe wyzwania, zaangażowanie. Z przeprowadzonej oceny sformułowano wnioski w zakresie propozycji dotyczących warunków dalszego zatrudnienia. Dla pracowników, u których zauważono silne strony przewidziano awans poziomy z podwyższeniem wynagrodzenia bez zmiany stanowiska (dwie osoby) oraz awans pionowy na wyższe stanowisko w strukturze organizacyjnej z równoczesnym podwyższeniem wynagrodzenia. Ponadto dwóm osobom na stanowiskach kierowniczych zaproponowano szkolenie dla kadry kierowniczej i jednemu pracownikowi udział w bieżących szkoleniach. W jednym arkuszu OP oceniający w uwagach odniósł się do bardzo dobrej atmosfery podczas prowadzonej rozmowy oceniającej z pracownikiem i ocenił jego pracę również na poziomie bardzo dobrym. W pozostałych arkuszach nie odnotowano uwag. Formularze zostały podpisane przez osoby dokonujące oceny oraz przez osoby oceniane, które w ten sposób potwierdziły zapoznanie się z oceną sporządzoną na piśmie.

(akta kontroli tom I str. 486-533)

7. Zgodnie z zarządzeniem w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych zapewniono pracownikom możliwość udziału w kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych. W rocznych planach szkoleń zakładowych w latach 2021-

⁵⁵ Za spełnienie kryteriów maksymalnie można było uzyskać 27 punktów. W przypadku dwóch kryteriów maksymalna liczba punktów możliwych do przyznania wynosiła siedem, w dwóch pięć punktów i w jednym trzy punkty.

⁵⁶ Przy punktacji za jeden kwartał: od 25 do 27 ocena znakomita; od 20 do 24 ocena bardzo dobra; od 12 do 19 ocena dobra; od 6 do 11 ocena dostateczna i do 5 ocena niezadowolająca. W odniesieniu do punktacji za cztery kwartały: od 97 do 108 ocena znakomita; od 77 do 96 ocena bardzo dobra; od 45 do 76 ocena dobra; od 21 do 44 ocena dostateczna i do 5 ocena niezadowolająca.

⁵⁷ Wyniki średniej: od 25 do 27 ocena znakomita; od 20 do 24,99 ocena bardzo dobra; od 12 do 19,99 ocena dobra; od 6 do 11,99 ocena dostateczna i do 5,99 ocena niezadowolająca.

2024 zaplanowano: 26 szkoleń wewnętrznych⁵⁸, 16 szkoleń otwartych⁵⁹, 16 zamkniętych⁶⁰ oraz 14 innych⁶¹. W okresie objętym kontrolą zrealizowano: 27 szkoleń wewnętrznych⁶², 32 szkolenia otwarte⁶³, 14 zamkniętych⁶⁴ oraz 21 innych⁶⁵. W latach 2021-2024 zaplanowano również przeprowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych dla 467 pracowników z zakresu BHP, szkolenie zrealizowało 636 osób. Łącznie wszystkimi szkoleniami objęto: 1452 pracowników w 2021 r. (zaplanowano 638 osób), 1796 w 2022 r. (1651), 2238 w 2023 r. (1217) i 1402 w 2024 r. (461). Mierniki wyliczone dla procesu ZZL w zakresie wskaźnika objęcia szkoleniami oraz wskaźnika realizacji szkoleń przekraczały wartości oczekiwane ($\geq 20\%$ i $\geq 75\%$) i wynosiły w latach objętych kontrolą 88-90% dla wskaźnika objęcia szkoleniami i 109-167% dla wskaźnika realizacji szkoleń.

Dyrektor wyjaśnił, że różnice odnośnie do liczby planowanych pracowników do udziału w szkoleniach w stosunku do faktycznych uczestników szkoleń wynikała z faktu przeprowadzenia dodatkowych, wewnętrznych szkoleń m.in. w zakresie przeciwdziałania korupcji (2021 i 2022 r.), naruszenia zasad bezpieczeństwa w obszarze przetwarzania danych osobowych, szyfrowania plików zawierających dane osobowe (2023 r.), systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji (2024 r.). Zorganizowanie tych szkoleń wynikało ze zgłaszanych na bieżąco potrzeb pracowników.

Analiza szkoleń zrealizowanych przez 10 pracowników wykazała, że osoby te uczestniczyły w największej liczbie szkoleń w 2022 r. (tj. średnio 4,8), liczba ta spadła w 2024 r. do 1,6 szkolenia na osobę. W 2021 r. większość pracowników brała udział w szkoleniu z zakresu wytycznych CBA dotyczących przeciwdziałania korupcji, w e-learningu odnośnie przeciwdziałania mobbingowi w pracy oraz w szkoleniu dotyczącym elastyczności i przejrzystości pracy w KRUS. W 2022 r. osoby pełniące funkcje kierownicze zostały przeszkolone m.in. w zakresie roli kierownika w procesie obsługi wypadków przy pracy rolniczej oraz planowaniu, a następnie prowadzeniu działań prewencyjnych (szkolenia rolników), a także odnośnie podstaw bezpieczeństwa informacji oraz szyfrowania dokumentów zawierających dane osobowe, wszyscy pracownicy wzięli również udział m.in. w szkoleniu dotyczącym dokumentacji systemowej bezpieczeństwa informacji. W 2023 r. kontynuowano prowadzenie szkoleń antymobbingowych oraz z zakresu bezpieczeństwa danych osobowych. Osoby pełniące funkcje kierownicze uczestniczyły w szkoleniach dotyczących zmian w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników, zasad ustalania nadpłat składek na kontach płatników oraz z zakresu motywowania pracowników. W 2024 r. pracownicy wzięli udział w szkoleniu „System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji”, dwie osoby przeszkolono również odnośnie zasad opracowania dokumentów zarządzania kryzysowego na poziomie PT KRUS oraz w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Wszystkie

⁵⁸ Szkolenia prowadzone przez pracowników KRUS (zaplanowywane dla: 404 osób w 2021 r., 895 w 2022 r., 155 w 2023 r. i 230 w 2024 r.).

⁵⁹ Szkolenia ogólnie dostępne, organizowane przez podmiot zewnętrzny, w którym uczestniczą pracownicy KRUS z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy (zaplanowane dla: 99 osób w 2021 r., 366 w 2022 r., 16 w 2023 r. i dziewięciu w 2024 r.).

⁶⁰ Szkolenia organizowane przez podmioty zewnętrzne wyłącznie dla pracowników KRUS (zaplanowane dla: 43 osób w 2021 r., 138 w 2022 r., 215 w 2023 r. i 95 w 2024 r.).

⁶¹ Szkolenia m.in. z zakresu informatyki, bezpieczeństwa informacji, antymobbingowe (zaplanowane dla: 45 osób w 2021 r., 72 w 2022 r., 711 w 2023 r. i siedmiu w 2024 r.).

⁶² Przeszkolono: 1140 pracowników w 2021 r., 1362 w 2022 r., 1244 w 2023 r. i 924 w 2024 r.

⁶³ Przeszkolono: 15 pracowników w 2021 r., 11 w 2022 r. i po siedmiu w 2023 r. i 2024 r.

⁶⁴ Przeszkolono: 148 pracowników w 2021 r., 196 w 2022 r., 124 w 2023 r. i 107 w 2024 r.

⁶⁵ Przeszkolono: 58 pracowników w 2022 r., 763 w 2023 r. i 146 w 2024 r.

szkolenia realizowane na poziomie zakładowym zostały, zgodnie z § 9a ust. 1 zarządzenia w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ujęte w sprawozdaniach z wykonania planu szkoleń.

(akta kontroli tom IV str. 1-115, 326-332)

8. W latach objętych kontrolą nagrody dla pracowników OR KRUS wypłacane były z Funduszu Nagród oraz z Funduszu Motywacyjnego⁶⁶.

Zgodnie z obowiązującym w Urzędzie regulaminem FN, fundusz ten stanowił 3% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych w KRUS i mógł być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia. Finansowane z niego nagrody okresowe i specjalne miały charakter uznaniowy i wypłacano je za okres minimum jednego kwartału. Zgodnie z § 10 ust. 1 rozporządzenia płacowego, FN został przeznaczony na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Jednak Prezes KRUS w § 5 ust. 1 regulaminu FN wskazał także inne kryteria, które należało uwzględnić przy przyznawaniu nagród okresowych pracownikom.

Nagroda okresowa z FN mogła zostać przyznana pracownikowi, który pozostawał w zatrudnieniu przez minimum połowę okresu liczonego jako liczba dni kalendarzowych, za który przyznawana była nagroda, przy czym okres zawieszenia stosunku pracy np. urlop bezpłatny, urlop wychowawczy, nie był traktowany jako pozostawanie w zatrudnieniu. Wysokość przyznanej nagrody okresowej wynikała z postawy pracownika i oceny wykonanej pracy dokonywanej przez przełożonego, która uwzględniała przede wszystkim: szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, jakość wykonywania powierzonych zadań (m.in. inicjatywa, samodzielność, odpowiedzialność, poziom merytoryczny), sposób obsługi i podejście do interesantów, ranga wykonywanych zadań, rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych. Wysokość nagrody ulegała zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, pobierania zasiłku chorobowego oraz innych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w zależności od wpływu tych nieobecności na realizację zadań. Wysokość nagrody okresowej dla Dyrektora w ramach środków Urzędu określał Prezes KRUS, natomiast Dyrektor ustalał wysokość nagród:

- dla zastępców Dyrektora, kierowników jednostek i komórek organizacyjnych, ich zastępców oraz pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach bezpośrednio podległych Dyrektorowi;
- po zasięgnięciu opinii zastępców Dyrektora dla kierowników jednostek i komórek organizacyjnych, ich zastępców oraz pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach bezpośrednio nadzorowanych przez zastępców Dyrektora;
- dla pozostałych pracowników na podstawie list nagród okresowych zaproponowanych przez kierujących jednostkami i komórkami organizacyjnymi, w ramach środków przyznanych jednostce lub komórce organizacyjnej na te nagrody.

Nagrodę specjalną pracownikowi Urzędu mógł przyznać Prezes KRUS z własnej inicjatywy lub na uzasadniony wniosek m.in. Dyrektora, w ramach środków z FN pozostających w jego dyspozycji. Prezes KRUS mógł także przyznać OR KRUS dodatkowe środki z przeznaczeniem na wypłaty nagród specjalnych. Dyrektor, w ramach środków będących w jego dyspozycji mógł przyznać nagrodę specjalną z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika. Regulamin FN przewidywał także przyznanie ww. nagrody pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę

⁶⁶ Dalej: FM.

posiadającym wieloletni staż pracy na rzecz KRUS oraz szczególne zasługi zawodowe.

(akta kontroli tom I str. 560-566)

Regulamin FM KRUS⁶⁷ uchwalony został przez Radę Ubezpieczenia Społecznego Rolników⁶⁸. Utworzonym FM⁶⁹ dysponował Prezes KRUS w porozumieniu z Przewodniczącym RUSR. Ze środków FM finansowane były m.in. nagrody okresowe i specjalne dla pracowników KRUS, które miały charakter uznaniowy. Wielkość kwoty na nagrody okresowe dla Urzędu składała się z dwóch części, tj.:

- stałej tzw. bazowej, stanowiącej 40% kwoty środków i przeznaczonej na nagradzanie pracowników w związku z realizowanymi zadaniami;
- ruchomej, stanowiącej 60% kwoty środków przyznawanych w oparciu o lokatę zajęta przez Urząd w rankingu i uzależnioną od liczby punktów uzyskanych za poszczególne kryteria oceny, tj.: ubezpieczenia⁷⁰, świadczenia⁷¹, rehabilitacja⁷², prewencja⁷³, finansowe⁷⁴.

Zasady przyznawania nagród okresowych z FM w zakresie: ustalenia wysokości nagrody dla Dyrektora i pracowników Urzędu, wymogu pozostawiania pracownika w zatrudnieniu, kryteriów oceny pracownika dokonywanej przez przełożonego, zmniejszenia wysokości nagrody były takie same jak opisane wyżej zasady dotyczące nagród okresowych wypłacanych z FN.

Prezes KRUS, w ramach środków będących w jego dyspozycji, mógł przyznać pracownikowi Urzędu nagrodę specjalną z FM z własnej inicjatywy lub na wniosek m.in. Dyrektora. Nagroda ta była przyznawana za realizację dodatkowych zadań istotnych z punktu widzenia KRUS. W ramach środków przyznanych na nagrody dla pracowników Urzędu, Dyrektor mógł przyznać nagrodę specjalną z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

(akta kontroli tom I str. 549-559, tom II str. 146-151, 190-198)

Badanie⁷⁵ w zakresie przyznawania nagród pracownikom Urzędu przeprowadzono na podstawie dokumentacji dotyczącej nagród przyznanych i wypłaconych z FN i FM za IV kwartał 2022 r. i IV kwartał 2023 r., 16

⁶⁷ Uchwała nr 26 Rady Ubezpieczenia Społecznego Rolników z 5 grudnia 2017 r. w sprawie Regulaminu FM KRUS. Dalej: regulamin FM.

⁶⁸ Dalej: RUSR.

⁶⁹ Powstał w ramach odpisu na Fundusz Administracyjny naliczany z Funduszu Składkowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników.

⁷⁰ Ogólny wskaźnik ściągальności należności składkowych.

⁷¹ Kwota ujawnionych w kwartale nienależnie wypłaconych świadczeń emerytalno-rentowych powstałych z winy pracowników KRUS liczona na tysiąc emerytów i rencistów.

⁷² Wykorzystanie przyznanego limitu miejsc do centrów rehabilitacji rolników KRUS oraz sanatoriów współpracujących.

⁷³ Efektywność działalności prewencyjnej.

⁷⁴ M.in. wysokość odsetek wypłaconych przez OR KRUS za kwartał z pominięciem odsetek wypłaconych ze środków ZUS, jak i ustalonych prawomocnym wyrokiem sądu, liczona na tysiąc emerytów i rencistów.

⁷⁵ Wyboru okresów do badania dokonano uwzględniając kwotę najwyższego i najniższego zróżnicowania nagród z FN i FM wypłaconych za lata 2021-2024 w poszczególnych wydziałach i stanowiskach w OR w Lublinie i PT w Biłgoraju i Chełmie. Największe zróżnicowanie pomiędzy najniższą a najwyższą kwotą nagrody wystąpiło w IV kwartale 2022 r. w Wydziale Finansowo-Księgowym na stanowisku głównego specjalisty i wyniosło 7350 zł. Najmniejsze zróżnicowanie, tj. jeden złoty, wystąpiło m.in. w IV kwartale 2023 r. w Wydziale Wypłat w OR w Lublinie, na stanowisku inspektora.

pracownikom⁷⁶ zatrudnionym w OR w Lublinie, PT w Biłgoraju i w Chełmie. Ustalono m.in., że:

- nagrody okresowe (FN i FM) dla pracowników zarządzających i pracowników na stanowiskach kierowniczych przyznał Prezes KRUS, Dyrektor lub zastępca Dyrektora. W przypadku pozostałych osób, na podstawie list z propozycjami wysokości nagród sporządzonych przez kierowników właściwych jednostek/komórek organizacyjnych i zatwierdzonych przez Dyrektora – nagrody przyznali Dyrektor lub jego zastępca;
- nagrody specjalne (FN) dla pracownika zarządzającego, pracowników na stanowiskach kierowniczych i głównego specjalisty na podstawie wniosków o przyznanie nagrody specjalnej, przyznał Prezes KRUS, Dyrektor/zastępca Dyrektora;
- najwyższe przyznane i wypłacone za IV kwartał 2022 r. nagrody (stanowiące sumę wszystkich nagród specjalnych z FN przyznanych pracownikowi za ww. kwartał) wynosiły od 8300 zł⁷⁷ do 10 100 zł⁷⁸. Otrzymali je: pracownik zarządzający, pracownik na stanowisku kierowniczym i główny specjalista. Osoby te za ww. okres otrzymały także inne nagrody, których suma wyniosła od 1700 zł⁷⁹ do 10 200 zł⁸⁰;
- najwyższe nagrody za IV kwartał 2023 r. przyznano i wypłacono z FN w kwotach od 6000 zł⁸¹ (suma nagród specjalnych przyznanych pracownikowi za ww. kwartał) do 8000 zł (jednorazowo). Otrzymali je pracownicy zarządzający oraz pracownik na stanowisku kierowniczym. Osobom tym za ww. okres przyznano także inne nagrody w kwotach od 5500 zł⁸² do 6200 zł⁸³;
- najniższe nagrody za IV kwartał 2022 r. przyznano i wypłacono dwóm głównym specjalistom i starszemu specjaliście w wysokości od 240 zł do 300 zł. Były to nagrody okresowe z FN i FM. Najniższe nagrody za IV kwartał 2023 r. przyznano i wypłacono w kwotach po 200 zł dla m.in. starszego referenta, starszego specjalisty i głównego specjalisty. Były to nagrody okresowe z FM.
Kwoty nagród czterech z ww. pracowników uległy zmniejszeniu z powodu ich długotrwałych nieobecności w pracy i konieczności wykonania powierzonych im obowiązków służbowych przez innych pracowników, którym według wyjaśnień Dyrektora przyznano z tego tytułu wyższe nagrody. W dwóch przypadkach niższe kwoty nagród wynikały z oceny dokonanej przez przełożonych;
- trzy nagrody najbardziej zbliżone do średniej wartości przyznane i wypłacone za IV kwartał 2022 r. wyniosły 2500 zł (dwie osoby) i 2600 zł, a za IV kwartał 2023 r. 1350 zł, 1390 zł i 1450 zł. W pierwszym okresie były to nagrody okresowe z FN i FM i przyznano je pracownikom na stanowiskach kierowniczych, w drugim okresie nagrody okresowe z FM przyznane odpowiednio starszemu inspektorowi i dwóm głównym specjalistom;

⁷⁶ Nagrody dwóch pracowników podlegały badaniu w obu okresach, przy czym jedna z tych osób w 2023 r. zmieniła stanowisko.

⁷⁷ W tym: 3000 zł, 2850 zł i 1750 zł.

⁷⁸ W tym: 5500 zł, 2850 zł i 1750 zł.

⁷⁹ W tym: 840 zł nagroda okresowa z FN i 860 zł nagroda okresowa z FM.

⁸⁰ W tym: 7500 zł nagroda okresowa z FN i 2700 zł nagroda z FM.

⁸¹ W tym: 2500 zł, 2000 zł, 1200 zł i 300 zł.

⁸² W tym: 3000 zł z FM i 2500 zł z FN.

⁸³ W tym: 2900 zł z FM, 2500 zł z FN i 800 zł z FN.

- uzasadnieniem przyznanych nagród specjalnych w obu kwartałach było m.in. reprezentowanie Urzędu oraz przygotowanie materiałów i udzielanie wyjaśnień podczas kontroli przeprowadzonej przez jednostkę zewnętrzną, wkład pracy w czynności związane z nadzorem nad wprowadzeniem nowego systemu, udział w komisjach przetargowych, a także uhonorowanie pracowników Odznaką Okolicznościową za zasługi dla ubezpieczenia społecznego rolników.

W IV kwartale 2022 r. i IV kwartale 2023 r. w związku z powstałymi oszczędnościami na funduszu wynagrodzeń, Prezes KRUS dokonał jednorazowych zwiększeń planu funduszu na te lata, z przeznaczeniem m.in. na nagrody specjalne. W związku z powyższym pracownikom Urzędu w IV kwartale 2022 r. przyznano nagrody specjalne Prezesa KRUS z okazji „Dnia pracownika KRUS” w wysokości po 1750 zł na etat⁸⁴, nagrody specjalne dla ośmiu pracowników z okazji uhonorowania Odznaką Okolicznościową za zasługi dla ubezpieczenia społecznego rolników⁸⁵ w wysokości po 700 zł na osobę oraz nagrody w wysokości po 2850 zł na etat⁸⁶. W IV kwartale 2023 r. pracownikom przyznano nagrody specjalne Prezesa KRUS⁸⁷ z okazji „Dnia Pracownika” w kwocie 2500 zł dla zatrudnionych na dzień 30 listopada 2023 r. i w kwocie 1250 zł dla tych, których staż pracy w KRUS był krótszy niż rok⁸⁸.

Nagrody okresowe z FN i FM przyznawano głównie w związku z oceną pracy i postawy w realizacji powierzonych obowiązków;

- zawiadomienia o przyznanych nagrodach przechowywano w teczkach pracowniczych.

(akta kontroli tom I str. 567-658, tom II str. 1-199)

Zarządzeniem Prezesa KRUS⁸⁹ utworzony został fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi w KRUS oraz wprowadzono zasady premiowania tych pracowników. W latach objętych kontrolą w Urzędzie zatrudniony był jeden pracownik na stanowisku rzemieślnika specjalisty, który objęty był systemem premiowym. W umowie o pracę określono wysokość premii wynoszącą do 10% wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z przyjętymi zasadami przyznawanie premii uzależnione było od wkładu pracy pracownika, właściwej dyscypliny pracy i efektów pracy w miesiącu, za który była ona przyznawana. Kwotę premii obliczano przy zastosowaniu ustalonego procentowego wskaźnika, od wynagrodzenia zasadniczego za dany miesiąc bez jakichkolwiek potrąceń, a następnie potrącano odpowiednio kwotę premii za każdy ewentualny dzień niezaliczony do czasu faktycznie przepracowanego⁹⁰. Badaniem szczegółowym objęto dokumentację dotyczącą premii przyznanej za luty 2022 r. i styczeń 2023 r. Ustalono, że z wnioskami do Dyrektora o wypłatę premii dla pracownika występował kierownik Wydziału Administracyjno-Gospodarczego. Wnioski

⁸⁴ W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda ulegała proporcjonalnemu zmniejszeniu do wymiaru czasu pracy.

⁸⁵ Pismo Prezesa KRUS z 2 grudnia 2022 r.

⁸⁶ Pismo Prezesa KRUS z 21 grudnia 2022 r. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda ulegała proporcjonalnemu zmniejszeniu do wymiaru czasu pracy.

⁸⁷ Pismo Prezesa KRUS z 23 listopada 2023 r. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda ulegała proporcjonalnemu zmniejszeniu do wymiaru czasu pracy.

⁸⁸ Tj. zatrudnionym po 1 grudnia 2022 r.

⁸⁹ Zarządzenie nr 126 Prezesa KRUS z 23 października 2007 r. w sprawie zasad premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi w KRUS. Dalej: zasady premiowania.

⁹⁰ Do czasu faktycznie przepracowanego nie wliczano: dni nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymywał wynagrodzenie z zakładu pracy lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa, dni urlopu bezpłatnego.

zawierały uzasadnienie dotyczące m.in. zaangażowania w wykonywanie zadań, przeprowadzania niezbędnych napraw i konserwacji w OR w Lublinie i PT. Kierownik we wniosku wskazywał także propozycję wysokości premii wyrażoną procentowo, wynosiła ona 4% w lutym 2022 r. i 10% w styczniu 2023 r. Wnioski podpisane zostały przez ww. Kierownika, pracownika Wydziału Finansowo-Księgowego oraz przedstawiciela załogi, który w obu przypadkach nie zgłosił uwag do warunków przyznania premii. Zatwierdzone przez Dyrektora i zastępcę Dyrektora wnioski o wypłatę premii przechowywano w teczkach osobowych pracownika. Premia dla pracownika za ww. miesiące została wypłacona w proponowanej wysokości.

(akta kontroli tom II str. 200-212)

Dyrektor wyjaśnił, że w Urzędzie nie funkcjonowały wewnętrzne regulacje dotyczące przyznawania pracownikom dodatków specjalnych. Były one przyznawane zgodnie z § 6 rozporządzenia płacowego.

(akta kontroli tom II str. 268-271)

Na podstawie analizy dokumentacji dotyczącej przyznania w latach 2021-2024 dodatków specjalnych sześciu pracownikom OR KRUS, tj. trzem kierownikom PT, głównemu specjalistce, starszemu specjalistce i specjalistce ustalono, że dodatki specjalne przyznawane były m.in. za: wykonywanie pracy na stanowisku informacyjnym; koordynację pracy wydziału z zachowaniem podstawowych zasad bezpieczeństwa, dostosowanie się do wytycznych w sprawie określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii; wdrożenie usługi pracy zdalnej na komputerach przenośnych; koordynowanie wdrożenia dodatkowych serwerów usług terminalowych w OR w Lublinie i niektórych PT nadzór nad zwiększeniem floty urządzeń drukujących w ramach usługi kompleksowej obsługi wydruku; wykonywanie dodatkowych czynności dotyczących udzielania informacji środkom masowego przekazu z zakresu działalności Urzędu. Przyznanie dodatków specjalnych poprzedzone było wnioskiem podpisanym przez kierownika komórki wnioskującej, pracownika ds. pracowniczych oraz zatwierdzonym przez Dyrektora. We wnioskach określono kwotę dodatku specjalnego, tj. od 210 zł do 900 zł, okres na jaki został przyznany (czas określony) oraz uzasadnienie jego przyznania. Pisemne zawiadomienia o przyznanych dodatkach specjalnych, zawierające ww. dane podpisane zostały przez Dyrektora, pracownika ds. pracowniczych oraz pracownika, któremu go przyznano dodatek specjalny. Zawiadomienia te przechowywano w aktach osobowych.

(akta kontroli tom II str. 218-230)

Pracownikom OR KRUS przyznano dodatki specjalne w celu podwyższenia wynagrodzenia całkowitego za okres od 1 stycznia do 30 kwietnia 2024 r., w związku z brakiem możliwości zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego o 20% na podstawie rozporządzenia płacowego przed nowelizacją umożliwiającą podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych. Dodatki te przyznano 386 pracownikom na łączną kwotę 507,96 tys. zł. Przyznanie w takiej formie podwyżek pracownikom Urzędu zostało dokonane na polecenie Prezesa KRUS⁹¹, wskutek niedokonania na czas nowelizacji przez Radę Ministrów rozporządzenia płacowego. Dyrektor wyjaśnił, że po opublikowaniu zmian do ww. rozporządzenia dodatek specjalny, zgodnie z pismem Prezesa KRUS⁹² został przypisany do składników wynagrodzenia

⁹¹ Pismo Prezesa KRUS z 4 kwietnia 2024 r., znak 0000-BZZ.1124.29.2024.

⁹² Pismo Prezesa KRUS z 7 maja 2024 r., znak 0000-BZZ.1124.46.2024.

obowiązującej tabeli zaszeregować.

(akta kontroli tom II str. 213-217, 268, 270-272)

Dyrektor poinformował, że kadra kierownicza podlegała bieżącym szkoleniom z kompetencji miękkich polegających m.in. na rozpoznawaniu potrzeb motywacyjnych pracowników, tworzeniu motywacyjnych komunikatorów, budowaniu zaangażowania poprzez właściwe motywowanie, tworzeniu silnego zespołu. Podkreślił także, że kierownicy efektywnie korzystają z narzędzi motywacji w codziennej pracy, co pomaga pracownikom w rozwoju i podejmowaniu nowych wyzwań. W Urzędzie stosowano pozafinansowe sposoby motywacji pracowników powiązane bezpośrednio ze szczególnymi osiągnięciami, realizacją zamierzonych celów, wzorowym wypełnianiu obowiązków służbowych. Należą do nich m.in.:

- tworzenie środowiska pracy sprzyjającego rozwojowi zawodowemu – podejmowanie działań w celu ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tj. uczestnictwo w szkoleniach, studia;
- uhonorowanie pracowników orderami, odznaczeniami państwowymi, odznaką resortową „Zasłużony dla Rolnictwa” oraz odznaką okolicznościową przyznawaną przez Prezesa KRUS „Za zasługi dla ubezpieczenia społecznego rolników”;
- pisemne podziękowanie za pracę (gratulacje) wręczane przy okazji jubileuszu pracy;
- okazywanie uznania poprzez pochwały udzielane indywidualnie lub podczas spotkań z pracownikami;
- uczestnictwo w uroczystych obchodach Dnia Pracownika KRUS;
- możliwość skorzystania przez pracowników wraz z rodzinami z pokoi gościnnych dla pracowników KRUS;
- uczestnictwo w spotkaniach sportowo-rekreacyjnych pracowników KRUS (spartakiada na etapie okręgowym i centralnym, tzw. integracje).

(akta kontroli tom II str. 262, 265-267)

9. W okresie objętym kontrolą w zakresie awansowania pracowników w OR KRUS obowiązywały wytyczne Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi nr 15/2017 z 21 września 2017 r., w których określono ścieżki kariery pracowników, z uwzględnieniem grup:

- pracowników posiadających wykształcenie wyższe⁹³ wykonujących zadania dotyczące w szczególności: obsługi administracyjnej, organizacyjnej i kadrowej, finansów i płac, ZSZ, kontroli wewnętrznej i zarządczej;
- pracowników⁹⁴: pionu prewencji i rehabilitacji, pionu świadczeń, wypłaty świadczeń, pionu ubezpieczeń;

⁹³ Stanowiska rozpoczynające się od inspektora (dla pracowników nieposiadających doświadczenia zawodowego) następnie młodszego specjalisty (z możliwością rozpoczęcia ścieżki od tego stanowiska, gdy pracownik posiadał już doświadczenie zawodowe), specjalisty, starszego specjalisty i głównego specjalisty (dla pracowników z wieloletnim stażem pracy w KRUS, odznaczających się wysoką jakością pracy i dużym zaangażowaniem w wykonywanie swoich obowiązków).

⁹⁴ Stanowiska rozpoczynające się od referenta/referenta ubezpieczeń (dla osób nieposiadających doświadczenia zawodowego i wykształcenia wyższego) następnie starszego referenta/starszego referenta ubezpieczeń, inspektora/inspektora ubezpieczeń, aprobanta, starszego inspektora/starszego inspektora ubezpieczeń, starszego aprobanta. W przypadku osób z wykształceniem wyższym do dyspozycji pracodawcy w tym zakresie dostępne były wszystkie stanowiska urzędnicze np. specjalista, starszy specjalista, główny specjalista.

- pracowników wykonujących zadania związane z obsługą informatyczną⁹⁵,
- pracowników wykonujących zadania związane z księgowością⁹⁶.

W okresie objętym kontrolą w OR KRUS dokonano 291 awansów, w tym: 81 w 2021 r., 46 w 2022 r., 90 w 2023 r. i 74 w 2024 r. Największą grupę awansowanych w ww. latach stanowili odpowiednio główni specjaliści (26), starsi specjaliści (10), specjaliści (21) i główni specjaliści (20).

(akta kontroli tom II str. 232-235)

Na podstawie analizy dokumentacji dotyczącej przyznania w latach 2021-2024 awansu pięciu pracownikom OR KRUS ustalono, że:

- z wnioskiem o zatwierdzenie kandydata na wyższe stanowisko pracy występował kierownik komórki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony. W jednym przypadku pracownik złożył podanie do Dyrektora z prośbą o awans stanowiskowy (na głównego specjalistę) oraz podwyższenie wynagrodzenia. Umotywowane podanie pracownika, które zostało poparte przez kierownika komórki organizacyjnej, zostało złożone w marcu 2023 r. W tym samym miesiącu pracownik otrzymał odpowiedź odmowną z uwagi na ograniczony fundusz wynagrodzeń. Z dniem 1 września 2023 r. pracownik ten otrzymał awans wraz z podwyższeniem kwoty dodatku funkcyjnego;
- w dwóch przypadkach awans stanowiskowy powiązany był z podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego, w tym jeden także z przedłużeniem umowy o pracę na czas nieokreślony; w dwóch przypadkach ze zmianą kategorii zaszeregowania; w jednym z wyższym dodatkiem funkcyjnym;
- wnioski zawierały uzasadnienie dotyczące zgłoszenia pracownika do awansu;
- wnioski podpisane były przez kierownika komórki wnioskującej, pracownika ds. pracowniczych oraz zostały zatwierdzone przez Dyrektora;
- pisma Dyrektora informujące o powierzeniu nowego stanowiska, były podpisane przez osoby, którym przyznano awans;
- pracownikom, którym powierzono nowe stanowiska pracy, w okresie poprzedzającym awans przyznawano nagrody, wynikające m.in. z oceny pracy i postawy w realizacji powierzonych obowiązków oraz dodatki specjalne za zwiększenie liczby wykonywanych przez nich dodatkowych zadań;
- pracownik, którego awansowano w czerwcu 2021 r., otrzymał ocenę bardzo dobrą z oceny okresowej przeprowadzonej na podstawie zarządzenia SOP.

(akta kontroli tom II str. 231, 236-261)

10. W Urzędzie obowiązywał podstawowy system czasu pracy, tj. 8 godzinny czas pracy na dobę w przeciętnie 40 godzinnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc. Zasady pracy w godzinach nadliczbowych zostały określone w regulaminie pracy zawierającym m.in. przepisy dotyczące dopuszczalności świadczenia pracy poza normalnymi godzinami oraz form rekompensaty za przepracowane

⁹⁵ Stanowiska rozpoczynające się od młodszego informatyka (bez doświadczenia zawodowego), kolejno informatyka (pracownik z doświadczeniem zawodowym), starszego informatyka i głównego informatyka.

⁹⁶ Stanowiska rozpoczynające się od księgowego następnie starszego księgowego, samodzielnego księgowego, a także głównego specjalisty (dla pracowników z wieloletnim stażem pracy w KRUS, odznaczających się wysoką jakością pracy i dużym zaangażowaniem w wykonywanie swoich obowiązków).

godziny nadliczbowe. Uregulowania te były zgodne z art. 29 ust. 1-3 i 30 ust. 2 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych⁹⁷. Przeanalizowano pięć przypadków dotyczących osób, które w kontrolowanym okresie wykonywały pracę poza normalnymi godzinami pracy⁹⁸. Ustalono, że praca ta była świadczona na pisemne polecenie przełożonego, a następnie na wniosek pracownika, złożony w tym samym okresie rozliczeniowym, pracodawca udzielał czasu wolnego w wymiarze zgodnym z liczbą godzin wykonanej pracy. Powyższe czynności były każdorazowo wykazywane w karcie ewidencji pracy. Praca w godzinach nadliczbowych była zasadniczo wykonywana w dniach wolnych w wymiarze nieprzekraczającym siedmiu godzin oraz w jednym przypadku czas pracy został wydłużony o trzy godziny. Przyczynami wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy była konieczność obsługi stoisk informacyjnych i promocyjnych KRUS wystawionych podczas organizacji imprez i wydarzeń masowych⁹⁹.

(akta kontroli tom III str. 389-473)

11. Zagadnienia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy w Lublinie dwukrotnie w 2021 r. i raz w 2023 r. W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych w 2021 r. nie stwierdzono nieprawidłowości. Po kontroli przeprowadzonej w 2023 r. PIP wniosła o skorygowanie zapisów obowiązującego Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych OR KRUS¹⁰⁰ w zakresie warunków przyznawania świadczenia „wczasy pod gruszą”. Wniosek pokontrolny został zrealizowany poprzez wprowadzenie zmian do ww. Regulaminu.

W analizowanym okresie do Urzędu wpłynęło 13 skarg¹⁰¹ dotyczących analizowanego obszaru. Jedną z nich złożył pracownik PT we Włodawie odnośnie konfliktu z przełożonym, a pozostałe zostały wniesione przez osoby zewnętrzne i głównie dotyczyły prawidłowości realizacji obowiązków przez pracowników¹⁰² oraz obowiązujących ich procedur. Wszystkie skargi zostały terminowo rozpatrzone, w 12 przypadkach Dyrektor uznał je za niezasadne, a w jednym zaś za uzasadnioną ze względu na pomyłkę pracownika PT w Kocku. Pracownik, który wniósł skargę na przełożonego został skierowany na szkolenie w zakresie przeciwdziałania skutkom stresu w pracy oraz pouczony o możliwości złożenia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie mobbingu.

Działalność Dyrektora OR KRUS w Lublinie w latach 2021-2024 w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi nie była przedmiotem skarg kierowanych do Prezesa KRUS.

(akta kontroli tom IV str. 160-325)

12. Dyrektor wskazał w obszarze ZZL trudności i bariery dotyczące:

- różnej interpretacji przepisów prawnych w zakresie kolejności w dokonywaniu potrąceń należności, co powoduje, że komornicy nakładają na Dyrektora OR KRUS kary grzywny za niewykonanie obowiązków wynikających z art. 881 § 3 ustawy z dnia 17 listopada

⁹⁷ Dz. U. z 2023 r. poz. 1917, ze zm.

⁹⁸ Analiza dotyczyła pracowników: OR w Lublinie, PT Lubartów (2024 r.); PT Janów Lubelski (2023 r.); PT Biała Podlaska (2022 r.) i PT Bełżyce (2021 r.)

⁹⁹ Dożynki Gminne, Lotniczy Dzień Dziecka, Festiwal Kaszy „Gryczaki”, Lubelski Kongres Kół Gospodyń Wiejskich, Festiwal Wsi Polskich.

¹⁰⁰ Wprowadzonego Komunikatem nr 28 Dyrektora OR KRUS z 21 grudnia 2022 r.

¹⁰¹ W 2021 r. sześć, w 2022 r. jedna, 2023 r. cztery i w 2024 r. dwie.

¹⁰² OR w Lublinie i PT w Łukowie, Kraśniku, Chełmie, Kocku, Parczewie, Krasnymstawie, Janowie Lubelskim i Bełżycach.

1964 r. Kodeks postępowania cywilnego¹⁰³. Podkreślił, że KRUS działając w oparciu o art. 50 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie dokonuje potrąceń zaległości składkowych w rozumieniu przepisów o egzekucji. Zatem KRUS występuje w roli wierzyciela, nie zaś w roli pracodawcy podejmującego działania w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Obciążanie Dyrektora OR KRUS przez komorników powoduje każdorazową konieczność wnoszenia skargi do sądu administracyjnego na działania komornika, celem uniknięcia naruszenia dyscypliny finansów publicznych,

- niekompatybilności systemów komputerowych KRUS z systemami innych podmiotów publicznych. W opinii Dyrektora synchronizacja systemów pozwoliłaby na podniesienie efektywności pracy.

(akta kontroli tom III str. 1-8)

Stwierdzone nieprawidłowości W działalności OR KRUS w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

IV. Uwagi i wnioski

W związku z niestwierdzeniem nieprawidłowości Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag ani wniosków.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w postaci elektronicznej z użyciem kwalifikowanych podpisów elektronicznych.

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 Lublinie. 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.

Lublin, dnia 23 kwietnia 2025 r.

Kontrolerzy:
Blanka Wasilewska
Doradca prawny
/podpisano elektronicznie/

Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Lublinie
Edward Szempruch
/podpisano elektronicznie/

Kontroler
Agnieszka Kulik
Specjalista kontroli państwowej
/podpisano elektronicznie/

[.....]* – Najwyższa Izba Kontroli Lubelska Delegatura w Lublinie wyłączyła z publikacji fragmenty wystąpienia pokontrolnego oznaczone w niniejszy sposób na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902), ze względu na prywatność osoby fizycznej.

¹⁰³ Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, ze zm.