



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Szczecinie

LSZ.410.2.2.2025

Pan
Grzegorz Hejno
Dyrektor
Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
Oddział Regionalny w Koszalinie

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
Oddział Regionalny w Koszalinie
ul. Słowiańska 5
75-846 Koszalin

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/25/067 – Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej.

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Koszalinie ul. Słowiańska 5, 75-846 Koszalin ¹ .
Kierownik jednostki kontrolowanej	Grzegorz Hejno, Dyrektor Oddziału Regionalnego od 12 lutego 2024 r., wcześniej Jan Krzysztof Górski od 4 marca 2016 r. do 11 lutego 2024 r. ²
Zakres przedmiotowy kontroli	Zarządzanie zasobami ludzkimi.
Okres objęty kontrolą	Lata 2021-2024, z uwzględnieniem dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, jeżeli miały związek z działaniami prowadzonymi w powyższym okresie ³ .
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ⁴ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Szczecinie
Kontrolerzy	1. Wiesław Kaszak, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LSZ/1/2025 z 3 stycznia 2025 r. i LSZ/55/2025 z 24 marca 2025 r. 2. Jarosław Tarasewicz, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LSZ/2/2025 z 3 stycznia 2025 r. <p style="text-align: right;">(akta kontroli str. 1-5)</p>

II. Ocena ogólna⁵ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA	Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia zarządzanie zasobami ludzkimi w KRUS w latach 2021-2024.
UZASADNIENIE OCENY OGÓLNEJ	Dyrektor KRUS podejmował działania w celu zapewnienia zasobów ludzkich adekwatnych do celów i zadań Oddziału Regionalnego oraz placówek terenowych na lata 2021-2024, w tym wspierające najbardziej obciążone komórki KRUS. W okresie objętym kontrolą nastąpił znaczny odpływ pracowników. Liczba rozwiązanych stosunków pracy stanowiła około 10% stanu zatrudnienia w badanych latach. Mimo prowadzenia intensywnych działań w kierunku pozyskania kandydatów do zatrudnienia w badanym okresie tylko 52 nabory (41%) zakończyły się nawiązaniem stosunku pracy. Różnica między liczbą odejść (rozwiązania stosunku pracy), a liczbą skutecznie przeprowadzonych naborów wyniosła łącznie 13,25 etatów, co potwierdza występowanie uszczerpków w zasobach kadrowych. Dyrektor zorganizował oraz zapewnił nadzór nad realizacją zadań z zakresu prowadzenia spraw osobowych pracowników oraz prowadzenia polityki

¹ Dalej: Oddział Regionalny, Oddział lub KRUS.

² Dalej: Dyrektor.

³ Czynności kontrolne w jednostce zakończyły się 28 kwietnia 2025 r.

⁴ Dz. U. z 2022 r. poz. 623; dalej: ustawa o NIK.

⁵ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

kadrowej. W Oddziale Regionalnym corocznie przeprowadzano szacowanie ryzyk oraz sporządzano sprawozdania w tym zakresie. Spośród zidentyfikowanych zmaterializowały się ryzyka dotyczące bezpośrednio zarządzania zasobami ludzkimi, w tym - w każdym z badanych lat - ryzyko wysokiej fluktuacji w zakresie dobrowolnych odejść pracowników.

Dyrektor Oddziału prawidłowo zarządzał pracownikami, zgodnie z obowiązkami i uprawnieniami pracodawcy wynikającymi z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁶, a także ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników⁷. Motywowanie i nagradzanie pracowników spełniało postanowienia zarządzenia Prezesa KRUS dotyczącego utworzenia funduszu motywacyjnego KRUS⁸ i zarządzenia w sprawie wprowadzenia regulaminu podziału nagród i zasad ich przyznawania pracownikom KRUS za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej⁹. Jednakże, zdaniem NIK, sytuacja, w której nagrody otrzymywali niemal wszyscy pracownicy KRUS, ograniczało ich funkcję motywacyjną.

W Oddziale prawidłowo zapoznawano pracowników, w tym nowozatrudnionych, z regulacjami dotyczącymi zarządzania zasobami ludzkimi.

Nabory pracowników na wolne stanowiska w Oddziale Regionalnym i podległych placówkach terenowych przeprowadzane były prawidłowo, stosownie do wymogów art. 59 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz zgodnie z zasadami naboru określonymi w Procedurze rekrutacji pracowników KRUS z 24 maja 2019 r. Dla poddanych kontroli 15 stanowisk prawidłowo sporządzono ich opisy. Nie przeprowadzono wartościowania stanowisk.

Wszystkim pracownikom, w tym nowozatrudnionym, zapewniono udział w szkoleniach w zakresie przewidzianym w planach szkoleń i wnioskach dotyczących indywidualnych programów rozwoju zawodowego. Stosowany tryb planowania szkoleń był zgodny z procedurą wewnętrzną obowiązującą w KRUS.

Terminowo sporządzono i prawidłowo uzasadniono wszystkie przeanalizowane przez NIK oceny okresowe pracowników za I kwartał 2021 r. W późniejszym okresie zaprzestano przeprowadzania formalnych ocen pracowników, tj. ocen dokonywanych na podstawie „Systemu Oceny Pracownika KRUS”¹⁰. Elementy ocen pracowniczych można było znaleźć w uzasadnieniach przyznawanych nagród.

Awansowanie pracowników w Oddziale i podległych placówkach terenowych odbywało się zgodnie z opisaną w Wytycznych Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi¹¹ ścieżką kariery pracowników KRUS. NIK zauważa, że wytyczne dotyczące awansowania pracowników (w szczególności zapis o treści *Przy podejmowaniu decyzji o awansie należy brać pod uwagę wyniki i wnioski z rocznej oceny okresowej pracowników*) nie odpowiadały w latach 2022-2024 stanowi faktycznemu z uwagi na rezygnację z „Systemu Oceny Pracownika KRUS” od 25 czerwca 2021 r. Dyrektor Oddziału nie miał wpływu na brak formalnej zgodności wewnętrznych uregulowań.

⁶ Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

⁷ Dz. U. z 2025 r. poz. 197; dalej: ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników.

⁸ Zarządzenie nr 62 z dnia 15 grudnia 2017 r., Dz. Urz. KRUS poz. 67.

⁹ Zarządzenie nr 1 z dnia 3 stycznia 2018 r., Dz. Urz. KRUS poz. 1.

¹⁰ Wskutek uchylecia zarządzenia nr 39 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 20 października 2009 r. w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

¹¹ Tj. w Centrali KRUS.

W Oddziale i placówkach terenowych prawidłowo i rzetelnie rozliczano pracę w godzinach nadliczbowych. Przestrzegano obowiązku zapewnienia odpoczynku dobowego wynoszącego co najmniej 11 godzin.

W okresie objętym kontrolą pracownikom KRUS dwukrotnie przyznano dodatki specjalne na podwyżki wynagrodzeń¹², z naruszeniem § 6 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 jednostek¹³. Przyznanie podwyżek w formie dodatków specjalnych zostało dokonane na podstawie pisemnych wytycznych Prezesa KRUS¹⁴, z uwagi na porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi (w 2022 r.) oraz nieterminową nowelizację rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania (w 2024 r.).

III. Opis ustalonego stanu faktycznego.

Zarządzanie zasobami ludzkimi.

Opis stanu faktycznego

1. W KRUS w Koszalinie w okresie objętym kontrolą zatrudnionych było według stanu na 1 stycznia 2021 r. 158 osób (w tym stanowiska dyrektora i zastępców dyrektora - cztery osoby, stanowiska urzędnicze¹⁵ - 153 osoby, stanowiska pomocnicze, robotnicze i obsługi¹⁶ - jedna osoba), na 31 grudnia 2024 r. 152 osoby (w tym odpowiednio cztery, 147 i jedna osoba), przy czym liczba etatów zwiększyła się ze 148 na początku kontrolowanego okresu do 148,75 na jego końcu.

Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto oraz średnie wynagrodzenie całkowite¹⁷ brutto wg stanu na 31 grudnia roku 2021 i 2024 wynosiło odpowiednio:

- na stanowiskach dyrektora wraz z zastępcami: 5 750 zł (12 232 zł) i 8 550 zł (16 111 zł);
- na stanowiskach urzędniczych: 3 142,74 zł (4 827,74 zł) i 5 190,42 zł (7 961,54 zł);
- na stanowiskach pomocniczych: 2 700 zł (4 333,22 zł) i 4 597 zł (8 401,65 zł).

Średnia wynagrodzeń zasadniczych i całkowitych wynosiła w KRUS odpowiednio: 3 209,43 zł (5 011,41 zł) i 5 276,77 zł (8 178,90 zł), a mediana tych wynagrodzeń - 2 950 zł (4 561,61 zł) i 4 980 zł (7 890,93 zł).

Dyrektor podejmował działania w kierunku zapewnienia odpowiedniej obsady kadrowej. Był to proces ciągły realizowany w drodze rekrutacji.

Oddział Regionalny przeprowadził ogółem 127 naborów na wolne stanowiska pracy, z czego 22 nabory w 2021 r., 45 w 2022 r., 32 w 2023 r. i 28 w 2024 r. W badanym okresie jedynie 52 nabory (41%) zakończyły się nawiązaniem stosunku pracy.

¹² Tj. w czerwcu 2022 r. w wysokości 35 252,57 zł oraz w kwietniu 2024 r. w wysokości 23 692 zł.

¹³ Dz. U. z 2023 r. poz. 467, ze zm., dalej: rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania.

¹⁴ Z dnia 12 maja 2022 r. oraz 4 kwietnia i 7 maja 2024 r.

¹⁵ Od nr 2 do nr 23 w tabeli XI pkt II rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania.

¹⁶ Pkt III tabeli XI rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania. Dalej: stanowiska pomocnicze.

¹⁷ Tożsame z należnościami ze stosunku pracy, wykazywanymi w PIT-11, wg stanu na dzień 31 grudnia (z uwzględnieniem dodatków za wieloletnią pracę, nagród, premii, dodatkowych wynagrodzeń rocznych oraz dodatków zadaniowych).

W okresie objętym kontrolą nastąpił znaczny odpływ pracowników. Liczba etatów pracowników na stanowiskach urzędniczych, w przypadku których ustał stosunek pracy, zwolnionych w wyniku rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy wynosiła w latach 2021-2024 kolejno 17,25 etatów, 19, 13 i 16 etatów¹⁸ (łącznie 65,25).

Różnica między liczbą odejść (rozwiązania stosunku pracy) a liczbą skutecznie przeprowadzonych naborów wyniosła łącznie 13,25 etatów, co potwierdza występowanie uszczupień w zasobach kadrowych.

(akta kontroli str. 657-661)

Kierownik Referatu Ogólnego Oddziału, z upoważnienia dyrektora Oddziału, wyjaśniła, że *nieobsadzenie wszystkich etatów w konkretnym momencie wynika z fluktuacji kadr. W IV kwartale 2021 r. cztery osoby zakończyły zatrudnienie w KRUS, w tym troje z powodu przejścia na emeryturę, a zatrudnienie nowych pracowników nastąpiło w 2022 r. W tym czasie prowadzony był także nabór na stanowisko lekarza Orzecznika w Placówce Terenowej w Szczecinie, który został sfinalizowany zatrudnieniem lekarza w 2022 r. Nabory prowadzone w końcu 2024 r. na wolne stanowiska pracy skutkowały zatrudnieniem na początku 2025 r. Przyczyny braku pozytywnego zakończenia w 75 (59%) ze 127 postępowań na wolne stanowiska pracy były następujące:*

- nie wpłynęła żadna oferta pracy,
- nie wpłynęła oferta pracy spełniająca wymagania formalne,
- kandydaci nie zgłosili się na rozmowę kwalifikacyjną,
- kandydaci na rozmowie kwalifikacyjnej nie zdobyli wymaganej liczby punktów do zatrudnienia,
- kandydaci wybrani w postępowaniu nie podjęli zatrudnienia.

(akta kontroli str. 993-994)

2. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie¹⁹ pismem z 20 czerwca 2012 r.²⁰ poinformował Dyrektora Oddziału Regionalnego, że łączna, docelowa liczba etatów dla Oddziału wynosi 154,00²¹. Ustalona liczba etatów stanowiła miesięczny plan zatrudnienia dla Oddziału Regionalnego i podległych mu placówek terenowych²². Liczba etatów (154) dla Oddziału nie uległa zmianie i obowiązywała także w kontrolowanym okresie.

(akta kontroli str. 6-33)

Plany pracy na kolejne lata 2021-2024 zostały opracowane i przyjęte zgodnie z procedurą planowania²³. Realizacja zadań z zakresu prowadzenia spraw osobowych pracowników oraz prowadzenia polityki kadrowej została przypisana Samodzielnemu Referatowi Ogólnemu w Oddziale Regionalnym²⁴, który prowadził m.in. całokształt spraw związanych z rekrutacją, selekcją i zatrudnieniem pracowników, przebiegiem zatrudnienia, zwolnieniem z pracy lub przejściem na świadczenie emerytalno-rentowe oraz czasem pracy.

(akta kontroli str. 104-109, 121, 138, 158, 178)

W Oddziale Regionalnym corocznie przeprowadzano szacowanie ryzyk oraz sporządzano sprawozdania z ich szacowania²⁵. W zakresie zarządzania

¹⁸ Liczby te stanowiły ponad (lub około) 10% stanu zatrudnienia w badanych latach.

¹⁹ Dalej: Prezes KRUS lub Prezes.

²⁰ Nr KS/11-1061/2012.

²¹ Na podstawie zatwierdzonych nowych kryteriów etaty dla oddziałów regionalnych.

²² Obowiązywała od 1 lipca 2012 r.

²³ Procedura: *Planowanie pracy oraz sprawozdanie z realizacji planu pracy w OR*. Zaakceptowana 4 lutego 2020 r. przez dyrektora Biura Organizacyjno-Prawnego KRUS w Warszawie.

²⁴ Dalej: Referat Ogólny.

²⁵ Opracowano na podstawie metodyki zarządzania ryzykiem w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Wydanie VII, VIII, IX, X, XI – obowiązywały w latach 2020-2024).

zasobami ludzkimi szacowano m.in. ryzyko zapewnienia wykwalifikowanej kadry pracowniczej, podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników KRUS oraz określenie zasad postępowania w przypadku naruszenia przez pracowników zasad Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ).

W 2021 r. spośród siedmiu zidentyfikowanych ryzyk, które wystąpiły trzy dotyczyły zarządzania zasobami ludzkimi. W 2022 r. spośród ośmiu – również trzy, w 2023 r. dwa z sześciu, a w 2024 r. trzy z dziesięciu.

W 2021 r. zmaterializowały się ryzyka:

- nieosiągnięcia wartości oczekiwanej miernika w zakresie obsługi skarg, wniosków, odwołań od decyzji Prezesa KRUS, zapytań w Placówce Terenowej w Szczecinie i Oddziale Regionalnym²⁶.

Przeprowadzono wewnętrzne szkolenia²⁷ (21 stycznia i 29 grudnia 2021 r.) dotyczące m.in. niezwłocznego przekazywania spraw. Mierniki za rok 2021 (po przeprowadzonych szkoleniach), 2022, 2023 i 2024 zostały osiągnięte. Sprawy przekazywano w wymaganych terminach.

- niewłaściwego rozpatrywania wniosków o świadczenia w Placówce Terenowej w Choszcznie, co miało też wpływ na nieosiągnięcie miernika w Placówce Terenowej w Szczecinie, w Wydziale Świadczeń w Oddziale Regionalnym²⁸.

Szkolenie wewnętrzne pracowników placówki terenowej przeprowadzono 8 marca 2021 r. W kontrolowanym okresie, po zrealizowanym szkoleniu, ryzyko nie wystąpiło, miernik został osiągnięty.

- wysokiej fluktuacji w wyniku dobrowolnych odejść pracowników oraz braków kadrowych spowodowanych stanem epidemii COVID-19 w Placówce Terenowej w Szczecinie²⁹.

Podjęto działania celem zatrudnienia pracowników oraz stosowano system zastępstw.

(akta kontroli str. 993,1002-1006)

W 2022 r. zmaterializowały się ryzyka:

- wysokiej fluktuacji w wyniku dobrowolnych odejść pracowników oraz braków kadrowych spowodowanych stanem epidemii COVID-19 w Wydziale Świadczeń w Placówce Terenowej w Szczecinie oraz na Wieloosobowym Stanowisku Pracy ds. Prewencji, Rehabilitacji i Orzecznictwa Lekarskiego Oddziału Regionalnego³⁰.

Podejmowano działania celem zatrudnienia pracowników oraz stosowano system zastępstw.

- nieterminowego rozpatrywania wniosków o świadczenia w Oddziale Regionalnym w Wydziale Świadczeń (IV kwartał 2021 r.).

Szkolenie wewnętrzne pracowników Wydziału przeprowadzono 31 marca 2022 r. W kontrolowanym okresie, po zrealizowanym szkoleniu, ryzyko nie wystąpiło, miernik został osiągnięty.

- nieterminowego wydawania decyzji z zakresu ubezpieczeń w Placówce Terenowej w Dębnie. Szkolenie wewnętrzne pracowników Placówki przeprowadzono 27 września 2022 r. W kontrolowanym okresie, po zrealizowanym szkoleniu, ryzyko nie wystąpiło.

²⁶ Zidentyfikowano przypadki nieterminowego przekazywania spraw do sądu w 2020 r.

²⁷ Szkolenia pracowników wieloosobowego stanowiska pracy ds. ogólnych, wieloosobowego stanowiska pracy ds. ubezpieczeń i wydziału świadczeń.

²⁸ Ryzyko wpływało na nieosiągnięcie wartości wskaźnika nienależnie wypłacanych świadczeń emerytalno-rentowych wynikających z błędnych decyzji pracowników w IV kwartale 2020 r.

²⁹ Zidentyfikowano nieterminowość realizacji zadań przez Placówkę terenową.

³⁰ Zidentyfikowano nieterminowość realizacji zadań przez Placówkę terenową oraz na Wieloosobowym Stanowisku Pracy ds. Prewencji, Rehabilitacji i Orzecznictwa Lekarskiego Oddziału Regionalnego.

(akta kontroli str. 993, 995-1001)

W 2023 r. zmaterializowało się ryzyko:

- wysokiej fluktuacji w zakresie dobrowolnych odejść pracowników w Placówce Terenowej w Szczecinie³¹. Zintensyfikowano działania w kierunku pozyskania kandydatów do zatrudnienia oraz system zastępstw w Placówce Terenowej.

(akta kontroli str. 1007-1010)

W 2024 r. zmaterializowały się ryzyka:

- opóźnień we wdrażaniu postępowania egzekucyjnego w zakresie ubezpieczeń oraz braku monitorowania okresów przedawnienia przy dochodzeniu należności z tytułu składek w Placówce Terenowej w Pyrzycach³². Przyczyną wystąpienia ryzyka była przedłużająca się absencja pracownika ds. prewencji, rehabilitacji i orzecznictwa lekarskiego w okresie I-II kwartał 2024 r. przy zwiększonej ilości zadań do wykonania. Dokonywano przesunięć wśród pracowników uwzględniając m.in. system zastępstw. Przeprowadzono wewnętrzne szkolenia merytoryczne pracowników (m.in. 2 września 2024 r.). W późniejszym okresie ryzyko nie wystąpiło.

(akta kontroli str. 1011-1012)

- opóźnień w rozpatrywaniu wniosków o świadczenia w Placówce Terenowej w Szczecinie³³. Szkolenie merytoryczne przeprowadzono 14 czerwca 2024 r. W późniejszym terminie ryzyko nie wystąpiło.
- wysokiej fluktuacji w zakresie dobrowolnych odejść pracowników w Placówce Terenowej w Szczecinie. Ryzyko wpływało na terminowość realizacji zadań³⁴. Zamieszczono ogłoszenia o naborze w Powiatowym Urzędzie Pracy i Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz utrzymano system zastępstw w Placówce Terenowej.

Kierownik Referatu Ogólnego wyjaśniła, że *fluktuacja kadry w Placówce Terenowej w Szczecinie była największa ze wszystkich jednostek organizacyjnych KRUS w Koszalinie. (...) Przyczynami fluktuacji kadr były absencje pracowników, korzystanie z uprawnień rodzicielskich, przejścia na emeryturę pracowników, wysoki stopień złożoności rozpoznawanych spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, więcej miejsc pracy w mieście wojewódzkim na korzystniejszych warunkach wynagradzania, bliskość granicy i łatwość zatrudnienia poza terytorium Polski.*

W Placówce Terenowej w Szczecinie na 22,5 etatów, 17 przydzielono do Wydziału Świadczeń, dwa etaty do Wieloosobowego stanowiska Pracy ds. Prewencji, Rehabilitacji i Orzecznictwa Lekarskiego. W kontrolowanym okresie w 2021 r. w Wydziale Świadczeń obsadzonych było 14 etatów. W wyniku pięciu postępowań zatrudniono troje pracowników (trzy etaty). W kolejnych latach badanego okresu przeprowadzono odpowiednio: dziewięć, sześć i dziewięć postępowań, w wyniku których zatrudniono odpowiednio: cztery, cztery i trzy osoby. Na ww. Wieloosobowym Stanowisku Pracy w latach 2021-2022 na dwa przyznane etaty obsadzony był jeden etat. Przeprowadzono postępowania odpowiednio: trzy i dwa

³¹ Zidentyfikowano nieterminowość realizacji zadań przez Placówkę Terenową.

³² Zidentyfikowano nieterminowość realizacji zadań w zakresie ubezpieczeń przez Placówkę Terenową.

³³ Ryzyko miało wpływ na wyłączenie z ubezpieczenia społecznego małżonka świadczeniobiorcy i było spowodowane fluktuacją kadry i brakiem doświadczenia nowozatrudnionych pracowników w Placówce Terenowej.

³⁴ Do materializacji ryzyka przyczyniły się niesatysfakcjonujące wynagrodzenia w KRUS, spłaszczenie wysokości wynagrodzenia pracowników z wieloletnim stażem w stosunku do pracowników nowozatrudnionych, długa absencja pracowników.

nabory. W 2021 r. nie zatrudniono nikogo, a w 2022 r. dwie osoby. W latach 2023-2024 w komórce tej była pełna obsada etatowa (dwa etaty).

(akta kontroli str. 1007-1010)

Ponadto w maju 2021 r. wystąpiono do urzędów miast, miast i gmin oraz starostw województwa zachodniopomorskiego z prośbą o zamieszczenie w ich siedzibach ogłoszenia „Pracuj w KRUS” zachęcającego do składania ofert na wolne stanowiska pracy w Placówce Terenowej w Szczecinie, Działania podejmowane przez Oddział Regionalny, celem zatrudnienia oraz zabezpieczenia ciągłości realizacji zadań w Placówce Terenowej w Szczecinie polegały również na podwyższeniu wynagrodzeń pracownikom, przyznawaniu nagród okresowych i specjalnych z funduszu motywacyjnego i funduszu nagród.

(akta kontroli str. 280-306, 300, 301, 305, 307-340, 621-547, 1007-1008, 1015)

Powyższe ustalenia wskazują, że Dyrektor podejmował liczne wewnętrzne działania organizacyjne wspierające najbardziej obciążone komórki KRUS.

W oświadczeniach o stanie kontroli zarządczej za lata 2021-2024, Dyrektor Oddziału Regionalnego oświadczył, że w jednostce w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

(akta kontroli str. 34-45)

3. Prezes KRUS wydał zarządzenia dotyczące m.in.: nagradzania, ocen i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników³⁵. Dyrektor Oddziału Regionalnego w badanym okresie nie wydawał dodatkowych regulacji dotyczących tego obszaru działalności.

W odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi dyrektor Oddziału wydał komunikat³⁶ dotyczący wprowadzenia Regulaminu pracy w Oddziale Regionalnym oraz w podległych placówkach terenowych³⁷.

Zgodnie z Regulaminem pracy, do obowiązków pracodawcy należało m.in.:

- równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji,
- informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- stwarzanie pracownikom podejmującym zatrudnienie po raz pierwszy warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- przestrzeganie zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu,
- przeciwdziałanie zachowaniom noszącym znamiona mobbingu.

Do podstawowych obowiązków pracownika należało m.in.:

³⁵ Zarządzenie nr 1 z dnia 3 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (Dz. Urz. KRUS, poz. 1), zarządzenie nr 39 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 20 października 2009 r. w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (brak danych prom.); zarządzenie nr 9 z dnia 24 czerwca 2021 r. uchylające zarządzenie w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Dz. Urz. KRUS poz. 11); zarządzenie nr 52 z dnia 18 października 2017 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Dz. Urz. KRUS poz. 56, ze zm.).

³⁶ Nr 11 z dnia 18 października 2018 r.

³⁷ Załącznik nr 1 do komunikatu; dalej: Regulamin pracy.

- sumienne, staranne, rzetelne i efektywne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
- stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Postanowienia Regulaminu pracy były spójne z regulacjami wprowadzonymi przez Prezesa KRUS, w tym m.in.: regulamin równego traktowania w zatrudnieniu, wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Dyrektor Oddziału Regionalnego zobowiązał kierowników, koordynatorów komórek organizacyjnych w Oddziale oraz kierowników placówek terenowych do zapoznania pracowników z Regulaminem pracy oraz przekazania do komórki organizacyjnej właściwej ds. kadr podpisanych oświadczeń o zapoznaniu się z jego treścią. Analiza 16 akt osobowych potwierdziła wywiązywanie się z tego obowiązku przez pracowników.

(akta kontroli str. 242-274, 275-279, 655)

4. W Oddziale Regionalnym stanowiska pracy opisane były w Zestawieniu stanowisk kart kompetencji – OR KRUS, zatwierdzonym 27 maja 2019 r. przez Dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi. W Zestawieniu tym ujęto:

- stanowisko;
- wymagania kwalifikacyjne konieczne dla danego stanowiska: wykształcenie, liczba lat pracy. Wymagania te pokrywały się z rozporządzeniem w sprawie zasad wynagradzania;
- kompetencje kluczowe konieczne dla danego stanowiska: organizacyjne, stanowiskowe, osobiste/społeczne i menedżerskie.

Ponadto, opis stanowiska pracy³⁸ określony był w karcie czynności danego pracownika, przechowywanej w aktach osobowych.

W przypadku wystąpienia potrzeby zatrudnienia pracownika, do wniosku o uruchomienie procedury naboru, dołączana była Karta stanowiska pracy zawierająca:

- wskazanie komórki / jednostki organizacyjnej, do której prowadzony był nabór;
- wskazanie stanowiska oraz zakresu zadań wykonywanych na stanowisku,
- opis ogólnych warunków pracy;
- konieczne wymagania kwalifikacyjne i kompetencje kluczowe do wykonywania pracy na stanowisku określone w Zestawieniu stanowiskowych kart kompetencji, a także nieokreślone w Zestawieniu wymagania niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Kierownik Referatu Ogólnego wyjaśniła, że *wymagania konieczne określone w Zestawieniu stanowiskowych kart kompetencji brane były pod uwagę również przy awansowaniu pracownika. Wynagrodzenia na danym stanowisku pracy w Oddziale Regionalnym (...) określa rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania (...) (Tabela XI). W wymienionym rozporządzeniu wskazane jest:*

- stanowisko,
- kategoria zaszeregowania,
- stawka dodatku funkcyjnego,
- wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie, liczba lat pracy.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego prowadzi centralne postępowanie o zamówienie publiczne, którego celem jest wyłonienie wykonawcy na realizację usługi polegającej na przeprowadzeniu procesu opisu i wartościowania stanowisk

³⁸ Zawierający: komórkę / jednostkę organizacyjną, w której pracownik był zatrudniony; zajmowane stanowisko; wskazanie podległości służbowej; obowiązki ogólne; szczegółowy zakres czynności; uprawnienia; odpowiedzialność.

pracy dla Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Celem tego jest zwiększenie skuteczności realizowanych zadań statutowych poprzez prowadzenie spójnej polityki zarządzania personelem i powiązanie ze sobą procesów i narzędzi HR-owych³⁹.

(akta kontroli str. 664-703, 704-717, 718)

Analiza dokumentacji 16 pracowników KRUS⁴⁰ w zakresie dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku wykazała, że w okresie objętym kontrolą sporządzono opisy stanowisk dla wszystkich ośmiu grup stanowisk pracy – we wszystkich zbadanych przypadkach stanowiska pracy nie zostały poddane wartościowaniu. Różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na tym samym stanowisku co do zasady nie były istotne⁴¹:

- w grupie kierowników placówek terenowych różnica pomiędzy najwyższym i najniższym wynagrodzeniem wynosiła 500,00 zł brutto; nie wystąpiła różnica wynagrodzeń pomiędzy dwoma analizowanymi przypadkami osób zajmujących to stanowisko;
- w grupie kierowników wydziałów nie stwierdzono różnicy wynagrodzeń na tym stanowisku wśród wszystkich pracowników zajmujących to stanowisko;
- w grupie stanowisk specjalistów różnica w poziomie wynagrodzeń wynosiła 507,00 zł brutto, a różnica pomiędzy dwoma analizowanymi osobami - 61,00 zł brutto;
- w grupie stanowisk inspektorów ubezpieczeń różnica wynagrodzeń wynosiła 390,00 zł brutto, a różnica pomiędzy dwoma analizowanymi przypadkami osób - 119,00 zł brutto;
- w grupie stanowisk młodszych specjalistów różnica poziomu wynagrodzeń wynosiła 420,00 zł brutto, a różnica pomiędzy dwoma analizowanymi osobami - 419,00 zł brutto;
- w grupie stanowisk inspektorów różnica wynagrodzeń wynosiła 617,00 zł brutto, a różnica pomiędzy dwoma analizowanymi przypadkami osób - 20,00 zł brutto;
- w grupie stanowisk starszych referentów różnica poziomu wynagrodzeń wynosiła 500,00 zł brutto. Nie wystąpiła różnica wynagrodzeń pomiędzy dwoma osobami wybranymi do badania.

Jedynie w grupie stanowisk samodzielnych inspektorów różnica pomiędzy najwyższym i najniższym wynagrodzeniem wynosiła 1 060,00 zł brutto. Kierownik Referatu Ogólnego wyjaśniła, że *najwyższe wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie stanowisk otrzymywała osoba, która koordynowała pracę komórki prewencji, rehabilitacji i orzecznictwa lekarskiego w Placówce Terenowej w Szczecinie, a która nie posiadała wyższego wykształcenia, w związku z czym, nie można było jej awansować. Różnica wynagrodzenia pomiędzy dwoma osobami wybranymi do badania wynosiła 120,00 zł brutto.*

(akta kontroli str. 662)

5. Zasady i tryb naboru do pracy w Oddziale Regionalnym zostały określone w Procedurze rekrutacji pracowników z 24 maja 2019 r., zatwierdzonej przez Dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi. W procedurze uregulowano

³⁹ Numer postępowania 0000-ZP.261.22.2024 z dnia 8 stycznia 2025 r.

⁴⁰ Losowo dobrano po dwa stanowiska z ośmiu grup stanowisk: kierownik placówki terenowej, kierownik wydziału, samodzielny inspektor, specjalista, inspektor ubezpieczeń, młodszy specjalista, inspektor, starszy referent.

⁴¹ Ustalenia dokonane na podstawie zestawienia nr 2 – wynagrodzenia na stanowiskach urzędniczych i poza nimi w latach 2021-2024 oraz na podstawie analizy próby 16 akt osobowych.

m.in. tryb inicjowania naboru, publikowania ogłoszeń, poszczególnych etapów procesu naboru i wyboru kandydatów.

(akta kontroli str. 728-747)

Analiza prawidłowości przeprowadzenia naborów wykonana na próbie 15 postępowań z lat 2021-2024⁴² wykazała, że:

- w każdym przypadku, stosownie do wymogu art. 59a i 59b ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dyrektor Oddziału upowszechnił informacje o wolnych stanowiskach, poprzez umieszczenie ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy na stronie internetowej Oddziału, w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) oraz w miejscu powszechnie dostępnym, tj. na tablicy ogłoszeń w siedzibie Oddziału;
- w analizowanych sprawach ogłoszenia o naborze zawierały wszystkie elementy określone w art. 59a i 59b ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników⁴³;
- we wszystkich ogłoszeniach prawidłowo określono termin składania przez kandydatów dokumentów, tj. minimum 14 dni, zgodnie z przepisem art. 59c ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, oraz klauzulę informacyjną dotyczącą przetwarzania danych osobowych dla kandydatów do pracy;
- po upływie terminu do składania dokumentów określonego w ogłoszeniu o naborze niezwłocznie, zgodnie z art. 59d ust. 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, upowszechniano listę kandydatów, którzy spełniali wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze przez umieszczenie jej w miejscu powszechnie dostępnym, tj. na tablicy ogłoszeń w Oddziale, a także na stronie internetowej BIP⁴⁴;
- do każdego naboru powołana została komisja, której skład był zgodny z wymogami określonymi w procedurze w sprawie przeprowadzania naboru kandydatów do pracy na stanowiska w KRUS. W toku naboru komisja rozpatrywała wyłącznie oferty spełniające wymagania formalne. Z każdego naboru, stosownie do wymogu art. 59e ust. 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, sporządzono protokół, który zawierał wymagane powołanym przepisem elementy;
- Oddział niezwłocznie upowszechniał informacje o wyniku naboru. Informacja taka, wywieszana była na tablicy ogłoszeń w siedzibie Oddziału, a także zamieszczana na stronie internetowej i w BIP.
- we wszystkich zbadanych naborach prawidłowo wyłoniono kandydatów spełniających wszystkie wymagania wynikające z ogłoszenia o naborze.

W przypadku 15 przeanalizowanych naborów z nowymi pracownikami zawarto umowy na czas określony.

(akta kontroli str. 719-727)

⁴² Próba badawcza dotyczyła naborów przeprowadzonych na stanowiska referenta ubezpieczeniowego w Placówce Terenowej w Stargardzie, referenta w Placówce Terenowej w Drawsku Pomorskim (dwa nabory), inspektora w Oddziale Regionalnym w Koszalinie (dwa nabory), specjalisty w Placówce Terenowej w Szczecinie, specjalisty w Oddziale Regionalnym w Koszalinie, referenta w Oddziale Regionalnym w Koszalinie (dwa nabory), inspektora w Oddziale Regionalnym w Koszalinie, referenta w Placówce Terenowej w Kołobrzegu, informatyka w Oddziale Regionalnym w Koszalinie, referenta w Placówce Terenowej w Wolinie, referenta ubezpieczeń w Placówce Terenowej w Dębnie i referenta ubezpieczeń w Placówce Terenowej w Szczecinie.

⁴³ M.in.: zakres zadań, miejsce wykonywania pracy, warunki pracy, wymagane wykształcenie: wymagania konieczne, wymagane dokumenty i oświadczenia, uwaga dotycząca wymaganych dokumentów i oświadczeń, inf. 43o metodach i technikach naboru, termin i miejsce składania dokumentów; 43

⁴⁴ Listy kandydatów zawierały imię i nazwisko kandydata oraz miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego

6. W Oddziale Regionalnym – do 24 czerwca 2021 r. - dokonywano ocen pracowników na podstawie „Systemu Oceny Pracownika KRUS”⁴⁵. Oddział Regionalny dokonywał ocen pracowników w systemie kwartalnym. W badanym okresie oceny zostały przeprowadzone za I kwartał 2021 r.

Badaniem objęto 10 losowo wybranych ocen pracowników⁴⁶, spośród których:

- w czterech przypadkach pracownicy uzyskali 24 punkty. W uzasadnieniu podano: *Pracownik osiąga bardzo dobre rezultaty pracy i spełnia oczekiwania w sposób zadawalający;*
- w dwóch przypadkach pracownicy uzyskali wynik 21 punktów. W uzasadnieniu podano: *Pracownik realizował swoje zadania obowiązkowo, terminowo i bez uchybień, w nieznacznym stopniu wymagał nadzoru;*
- w dwóch przypadkach pracownicy uzyskali maksymalną liczbę 27 punktów. W uzasadnieniu wskazano: *samodzielność, rzetelność, bardzo dobra organizacja pracy, pracownik wyróżnia się spośród innych, całkowicie spełnia oczekiwania;*
- jeden pracownik uzyskał 26,5 punktów i jeden uzyskał 25 punktów. W obu przypadkach w uzasadnieniu wskazano: *wysoka motywacja i zaangażowanie pracownika.*

(akta kontroli str. 343-356)

W sprawie ocen pracowników od II kwartału 2021 r. Dyrektor wyjaśnił, że w Oddziale Regionalnym obowiązywało zarządzenie Prezesa w sprawie utworzenia funduszu motywacyjnego KRUS oraz zarządzenie Prezesa w sprawie wprowadzenia regulaminu podziału nagród i zasad ich przyznawania pracownikom KRUS za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Przyznane nagrody wynikać miały z oceny wykonanej pracy i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego.

(akta kontroli str. 341-342, 357-373)

Rezygnacja z przeprowadzania sformalizowanych ocen pracowników w systemie kwartalnym (lub w dłuższych okresach) w latach 2022-2024 na rzecz ocen pracowników dokonywanych w związku z przyznawaniem nagród powinna skutkować zapewnieniem przez Dyrektora Oddziału szczególnej staranności przy ich pisemnym uzasadnianiu.

Badaniem objęto 10 losowo wybranych ocen pracowników dokonanych w związku z przyznaniem nagród motywacyjnych z funduszu motywacyjnego, uznaniowych i specjalnych z funduszu nagród⁴⁷.

Analiza wykazała, że w kontrolowanym okresie:

- dwóch pracowników zatrudnionych od 2021 r. otrzymało odpowiednio: 13 i 16 nagród motywacyjnych oraz sześć i pięć nagród uznaniowych z funduszu nagród. Pracownikom tym przyznano także nagrody okresowe i specjalne z funduszu nagród odpowiednio: 11 (w tym trzy specjalne) i 14

⁴⁵ Na podstawie zarządzenia nr 39 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 20 października 2009 r. w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, zmienionego zarządzeniem nr 33 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 14 grudnia 2010 r. (brak danych promulgacyjnych ze względu na niedostępność dokumentu w elektronicznym Dzienniku Urzędowym KRUS). Zarządzenie to zostało uchylone zarządzeniem nr 9 z dnia 24 czerwca 2021 r.

⁴⁶ Zastosowane kryteria oraz maksymalna liczba punktów dotyczyła jakości pracy (max. 7 pkt), motywacji i zaangażowania (7 pkt), planowania i organizacji pracy (5 pkt), odpowiedzialności (5 pkt), dążenia do podnoszenia kwalifikacji (3 pkt). Maksymalna liczba punktów wszystkich ocenianych kryteriów wynosiła 27.

⁴⁷ Za „szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej”.

- nagród (w tym cztery specjalne). Uzasadnieniem przyznania nagród specjalnych było m.in.: *tworzenie pozytywnego, zewnętrznego wizerunku KRUS w przestrzeni publicznej*;
- dwóm pracownikom zatrudnionym w 2022 r. przyznano odpowiednio: 10 i 11 nagród motywacyjnych oraz trzy i pięć nagród uznaniowych z funduszu nagród. Pracownikom tym przyznano także nagrody okresowe i specjalne z funduszu nagród odpowiednio: 11 (w tym cztery specjalne) i 12 nagród (w tym dwie specjalne). W uzasadnieniu przyznania nagród specjalnych wskazano m.in.: *pracownicy realizowali dodatkowe zadania w zakresie przygotowania dokumentów na potrzeby bilansu KRUS przez biegłego rewidenta. Krótkie terminy realizacji i duża ilość dokumentów wskazanych przez biegłego rewidenta. Nagrody specjalne za tworzenie pozytywnego, zewnętrznego wizerunku KRUS w przestrzeni publicznej. Za przeprowadzenie kontroli problemowych dotyczących turnusów wypoczynku letniego zorganizowanych dla dzieci rolników*;
 - dwóm pracownikom zatrudnionym w 2023 r. przyznano: cztery i sześć nagród motywacyjnych oraz jednemu pracownikowi przyznano dwie nagrody specjalne z funduszu nagród. Pracownikom tym przyznano także nagrody okresowe i specjalne z funduszu nagród odpowiednio: sześć (w tym dwie specjalne) i dziewięć nagród (w tym trzy specjalne). Uzasadnieniem przyznania nagród specjalnych było m.in. *podjęcie działań zmierzających do podniesienia swoich kwalifikacji*;
 - spośród czterech pracowników zatrudnionych w 2024 r., trzem przyznano nagrody z funduszu motywacyjnego, w tym odpowiednio trzy, trzy i jedną nagrodę. Nie przyznano tym osobom nagród uznaniowych z funduszu nagród. Ponadto przyznano nagrody okresowe i specjalne odpowiednio: siedem (w tym dwie specjalne), osiem (w tym cztery specjalne), pięć (w tym trzy specjalne) i jedną nagrodę okresową z funduszu nagród. Uzasadnieniem przyznania nagród specjalnych było m.in. *koordynacja części działań związanych z przygotowaniem do Dnia z eKRUS, współpraca z placówkami terenowymi, raporty na życzenie centrali KRUS, szkolenia i wskazywanie korzyści ze współpracy z rolnikami. Za zaangażowanie w powierzone zadania oraz za chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych związanych z wykonywaniem nałożonych zadań, czynny udział jako słuchacza w zajęciach studiów podyplomowych*.

Kierownik Samodzielnego Referatu Ogólnego wyjaśniła, że przydzielanie i różnicowanie nagród odbywało się głównie na podstawie kryterium jakim było zaangażowanie w obowiązki oraz realizacji zadań. *Wysokość przyznanej nagrody wynikała z oceny wykonanej pracy i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego, który oceniając pracę pracownika uwzględniał przede wszystkim szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, jakość wykonywania powierzonych zadań (inicjatywa, samodzielność, poziom merytoryczny, odpowiedzialność), sposób obsługi i podejścia do interesantów, rangę wykonywanych zadań, rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych (...).*

(akta kontroli str. 374-385, 386-430, 814-815)

7. W Oddziale Regionalnym sporządzany był roczny plan szkoleń zakładowych. Plany szkoleń w latach 2021-2024 były aktualizowane w ciągu danego roku odpowiednio trzy, 11, 16 i 12 razy. Plany obejmowały tematy szkoleń merytorycznych (takich jak np.: *Zasady przyznawania świadczeń emerytalno-rentowych; Podleganie ubezpieczeniu społecznemu rolników przez osoby świadczące pracę w ramach umowy zlecenia; Ubezpieczenia społeczne – procedura nadpłaty; Wybrane zagadnienia dotyczące świadczeń*

krótkoterminowych; Umarzanie rolnikom należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników; Ulgi i umorzenia w oparciu o przepisy i procedury; Zabezpieczenie należności w hipotece; Dochodzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w oparciu o obowiązujące przepisy) oraz innych (jak np.: Sporządzanie dokumentacji podczas postępowań powypadkowych; Prewencja, postępowanie powypadkowe, obsługa kalendarium oraz prawidłowe sporządzanie dokumentacji w toku postępowania powypadkowego). Szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej planowano w każdym roku⁴⁸. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) szkolenia przeprowadzane były z pracownikami na bieżąco.

W KRUS odbywało się również planowanie wydatków na szkolenia (ujmowanych w paragrafie 4700).

(akta kontroli str. 438-449, 450-469, 470-493, 494-513)

Plany szkoleń zostały zatwierdzone przez Dyrektora Oddziału: na 2021 r. – 15 grudnia 2020 r., na 2022 r. – 14 grudnia 2021 r., na 2023 r. – 12 grudnia 2022 r., na 2024 r. – 12 grudnia 2023 r.

Dyrektor Oddziału składał corocznie sprawozdanie z działalności szkoleniowej. Sprawozdania z wykonania planu szkoleń zakładowych z lat 2021-2024 zawierały opis wykonania planu szkoleń w zakresie liczby zrealizowanych szkoleń⁴⁹ oraz poniesionych wydatków na realizację szkoleń⁵⁰.

(akta kontroli str. 514-532, 533-553, 556-575, 576-587, 762, 1014)

Analiza dokumentacji szkoleń 10 pracowników wykazała, że odbyli oni szkolenia zgodnie z planem szkoleń. Poza szkoleniami merytorycznymi 10 pracowników najczęściej odbyło szkolenia dotyczące obsługi systemu wspomagającego ZSZ, Kodeksu etyki pracowników KRUS, organizacji i funkcjonowania kontroli zarządczej w KRUS, zagadnień inwentaryzacyjnych, polityki w zakresie bezpieczeństwa danych osobowych.

(akta kontroli str. 431-437)

8. W Oddziale Regionalnym pracownikom przyznawano nagrody:

= motywacyjne (z funduszu motywacyjnego) na podstawie zasad określonych w Regulaminie funduszu motywacyjnego KRUS, stanowiącego załącznik nr 1 do uchwały nr 26 Rady Ubezpieczenia Społecznego Rolników z dnia 5 grudnia 2017 r. w sprawie regulaminu funduszu motywacyjnego

⁴⁸ Przeprowadzono je 24 listopada 2021 r., 22 maja 2022 r., 11 grudnia 2023 r. i 20 listopada 2024 r.

⁴⁹ W 2021 r. zaplanowano i wykonano 113 szkoleń (100%), w tym szkolenia wewnętrzne - 88, szkolenia otwarte - dwa, szkolenia zamknięte - cztery, szkolenia BHP - 19. Liczba uczestników szkoleń wewnętrznych wyniosła 569, szkoleń otwartych - trzech uczestników, szkoleń zamkniętych - 80 uczestników, szkoleń BHP - 30 uczestników.

W 2022 r. zaplanowano i wykonano 130 szkoleń (100%), w tym szkolenia wewnętrzne - 106, szkolenia otwarte - jedno, szkolenia zamknięte - cztery, szkolenia BHP - 19. Liczba uczestników szkoleń wewnętrznych wyniosła 634, szkoleń otwartych - dwóch uczestników, szkoleń zamkniętych - 99 uczestników, szkoleń BHP - 32 uczestników.

W 2023 r. zaplanowano i wykonano 132 szkolenia (100%), w tym szkolenia wewnętrzne - 104, szkolenia otwarte - siedem, szkolenia zamknięte - trzy, szkolenia BHP - 18. Liczba uczestników szkoleń wewnętrznych wyniosła 803, szkoleń otwartych - 14 uczestników, szkoleń zamkniętych - 51 uczestników, szkoleń BHP - 26 uczestników.

W 2024 r. zaplanowano i wykonano 136 szkoleń (100%), w tym szkolenia wewnętrzne - 93, szkolenia otwarte - pięć, szkolenia zamknięte - dwa, szkolenia BHP - 36. Liczba uczestników szkoleń wewnętrznych wyniosła 533, szkoleń otwartych - 11 uczestników, szkoleń zamkniętych - 39 uczestników, szkoleń BHP - 36 uczestników.

⁵⁰ Wydatki w latach 2021-2024 wyniosły odpowiednio: 12,4 tys. zł; 15,3 tys. zł; 11,4 tys. zł; 12,6 tys. zł.

KRUS, wprowadzonej Zarządzeniem Nr 62 Prezesa KRUS z dnia 15 grudnia 2017 r.;

- = uznaniowe i specjalne (z funduszu nagród) na podstawie zasad określonych w Regulaminie podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom KRUS za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 1 Prezesa KRUS z dnia 3 stycznia 2018 r.

Nagrody były przyznawane za okresy kwartalne (z obu ww. funduszy).

(akta kontroli str. 818-816, 884-894)

Na podstawie analizy wybranej próby badawczej⁵¹ nagród z funduszu nagród i funduszu motywacyjnego przyznanych w latach 2021 – 2024 ustalono, że nagrody okresowe (kwartalne) były wypłacane wszystkim pracownikom - za wyjątkiem przypadków, gdy pracownik nie pozostawał w zatrudnieniu przez połowę okresu lub pozostawał w okresie zawieszenia stosunku pracy (np. urlop bezpłatny lub wypoczynkowy), albo negatywnej oceny realizacji obowiązków służbowych⁵². Nagrody okresowe wynosiły od 200 zł do 3 900 zł brutto, ich wysokość była zależna od zajmowanego stanowiska i wymiaru etatu. Różnicowanie wysokości przyznanych nagród okresowych dla osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach w obrębie tej samej jednostki organizacyjnej i innych jednostek objętych badaniem nie przekraczała 20%. Nagrody były pisemnie uzasadniane wyłącznie w przypadku nagród specjalnych⁵³.

(akta kontroli str. 814-815, 822-853)

Kierownik Samodzielnego Referatu Ogólnego z upoważnienia Dyrektora Oddziału wyjaśniła, że przydzielanie i różnicowanie nagród odbywało się głównie na podstawie kryterium jakim było zaangażowanie w obowiązki oraz realizacja dodatkowych zadań. *Nagroda okresowa zarówno z funduszu motywacyjnego (FM), jak i z funduszu nagród (FN) może zostać przyznana pracownikowi, który w Kasie pozostawał w zatrudnieniu przez minimum połowę okresu liczonego jako liczba dni kalendarzowych, za który przyznawana jest nagroda. Okresu zawieszenia stosunku pracy (np. urlop bezpłatny, urlop wypoczynkowy) nie traktuje się jako pozostawanie w zatrudnieniu.*

Wysokość przyznanej nagrody okresowej wynika z oceny wykonanej pracy i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego. (...) Nagroda specjalna może być przyznana z inicjatywy Dyrektora Oddziału lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika za osiągnięcia tego pracownika. Nagrody okresowe i specjalne wypłacane z funduszu motywacyjnego i funduszu nagród mają charakter uznaniowy - pracownikowi nie przysługuje roszczenie co do ich przyznania lub wysokości.

(akta kontroli str. 814-815, 852-853)

Dodatki specjalne przyznawano na podstawie § 6 rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania. W badanym okresie dodatki specjalne (zadaniowe) zostały przyznane na okres od trzech miesięcy do czterech lat, dziewięciu pracownikom zatrudnionym na stanowiskach: głównego specjalisty (trzy osoby), kierownika samodzielnego referatu finansowo – księgowego, aprobanta, samodzielnego inspektora (dwie osoby), lekarza - regionalnego

⁵¹ Próbą objęto nagrody z Funduszu Wynagrodzeń i Funduszu Motywacyjnego przyznane w latach 2021 – 2024 pracownikom czterech jednostek organizacyjnych Oddziału Regionalnego – Samodzielnego Referatu Ogólnego, Samodzielnego Referatu Finansowo – Księgowego, Placówki Terenowej w Drawsku Pomorskim i Placówki Terenowej w Kołobrzegu.

⁵² Co dotyczyło np. nieprzyznania nagród okresowych za I i II kwartał 2024 r. pracownikowi Placówki Terenowej w Drawsku Pomorskim. Pismo Zastępcy Prezesa KRUS 0000-BZZ.1150.16.2024 z 27 marca 2024 r.

⁵³ Co opisano w pkt nr 6 niniejszego wystąpienia.

inspektora orzecznictwa lekarskiego, starszego inspektora ubezpieczeń, w związku z wykonywaniem dodatkowych obowiązków⁵⁴.

(akta kontroli str. 815-816, 818-819, 854-877)

Ponadto dodatki specjalne przez okres jednego miesiąca otrzymało: w kwietniu, lipcu i październiku 2021 r. odpowiednio: 143, 147 i 139 pracowników w związku z „intensyfikacją prac w okresie wzmożonego rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 polegających na zapewnieniu ciągłości działania Kasy poprzez terminową realizację zadań, przy stosowaniu wprowadzonych rozwiązań organizacji pracy pracowników, z zachowaniem reżimu sanitarnego”.

(akta kontroli str. 819-821)

Kierownik Referatu Ogólnego wyjaśniła, że „Pracownik może otrzymać dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy. Dodatek przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony. Jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż 40%.”

(akta kontroli str. 815)

W okresie objętym kontrolą dwukrotnie przyznano pracownikom KRUS dodatki specjalne z naruszeniem § 6 rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania⁵⁵:

1) W czerwcu 2022 r. 109 pracownikom Oddziału Regionalnego został przyznany dodatek specjalny na okres od 1 do 30 czerwca 2022 r. w łącznej wysokości 35 252,57 zł dotyczący „wypłaty wyrównania w formie dodatku specjalnego czasowego obejmującego kwotę podwyżki uwzględnioną na angażu od dnia 1 czerwca 2022 r.” Podstawą przyznania dodatków specjalnych dla tej grupy pracowników były wytyczne zawarte w piśmie Prezesa KRUS z 12 maja 2022 r. znak 0000-BZZ.1150.19.2022 dotyczącym ustalenia nowego odpowiednio zwiększonego funduszu wynagrodzeń, który obejmował wzrost wszystkich składników wynagrodzenia osobowego pracowników oraz 3% funduszu nagród. W powołanym piśmie stwierdzono, że do ustalenia miesięcznego planu wynagrodzeń przyjęto 154 etaty przyznane dla OR wg stanu na dzień 1 stycznia 2022 r. oraz 50 złotych w przeliczeniu na etaty kalkulacyjne zgodnie z Porozumieniem z 22 marca 2022 r zawartym pomiędzy KRUS, a Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” w KRUS. Kwotę 50 zł na etat kalkulacyjny należało przeznaczyć na podwyższenie wynagrodzeń pracowników o kwotę wynikającą z zastosowania kryteriów i mierników

⁵⁴ Prowadzenia księgowości kasy zapomogowo – pożyczkowej Oddziału Regionalnego, z tytułu wykonywania dodatkowych obowiązków z powodu braku obsady dwóch stanowisk pracy w samodzielnym referacie finansowo – księgowym (dwie osoby), z tytułu wykonywania dodatkowych obowiązków należących do kierownika PT (dwie osoby), z powodu wykonywania dodatkowych obowiązków należących do kierownika wydziału świadczeń, z powodu koordynowania pracą na wieloosobowym stanowisku pracy ds. prewencji, rehabilitacji i orzecznictwa lekarskiego w PT w Szczecinie, z powodu wykonywania dodatkowych obowiązków z zakresu orzecznictwa lekarskiego z powodu braku obsady stanowiska pracy w wieloosobowym stanowisku pracy ds. prewencji, rehabilitacji i orzecznictwa lekarskiego w PT w Szczecinie, w związku z wykonywaniem dodatkowych obowiązków z zakresu orzecznictwa lekarskiego z powodu braku obsady stanowiska lekarza RIOL w wymiarze ¼ etatu.⁵⁴

⁵⁵ Z przepisu tego wynika, że kierownik urzędu lub jednostki, o których mowa w § 1 ust. 1, zwany dalej „kierownikiem urzędu lub jednostki”, może przyznać pracownikowi dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.

przedstawionych w powołanym wyżej piśmie. Przy naliczaniu podwyżek zobowiązano Dyrektora OR KRUS do zachowania następujących terminów i zasad:

- dokonania oceny podległych pracowników wraz z przedstawieniem propozycji podwyżki i przekazaniem do akceptacji dyrektora OR do 24 maja 2022 r.;
- wprowadzenia kwot podwyżek do systemu kadrowo-płacowego do 31 maja 2022 r.;
- przygotowania nowych angaży uwzględniających kwotę podwyżki do 1 czerwca 2022 r.;
- wyrównania wynagrodzenia za okres styczeń-maj 2022 r. w formie jednorazowego dodatku specjalnego przyznanego na czas określony oraz jego wypłaty wraz z wynagrodzeniem za miesiąc czerwiec 2022 r.;
- wypłaty wynagrodzenia wynikającego z angażu uwzględniającego kwotę podwyżki należało dokonać począwszy od czerwca 2022 r.

(akta kontroli str. 814-821, 993, 1008-1011)

Dyrektor wyjaśnił, że: *„Czynności związane z przyznaniem oraz wypłatą jednorazowego dodatku specjalnego na okres od 1 do 30 czerwca 2022 r. wykonane zostały zgodnie z pisemnym poleceniem Prezesa KRUS zawartym w piśmie znak 0000-BZZ.1150.19.2022 z 12 maja 2022 r. Dodatek specjalny przyznano 109 pracownikom. Łączna kwota przyznanых dodatków specjalnych wyniosła 35 252,57 zł. Wypłacono 34 944,71 zł. Kwotę do wypłaty zatwierdził Zastępca Dyrektora (...) w dniu 24 czerwca 2022 r.*

(akta kontroli str. 1016)

2) W kwietniu 2024 r. 88 pracownikom Oddziału Regionalnego został przyznany za okres styczeń – kwiecień 2024 r. dodatek specjalny w łącznej wysokości 23 692 zł. Podstawą przyznania dodatków specjalnych dla tej grupy pracowników były wytyczne zawarte w piśmie Prezesa KRUS znak 0000-BZZ.1124.29.2024 z dnia 4 kwietnia 2024 r. dotyczącym zwiększenia planu funduszu wynagrodzeń i w piśmie Prezesa KRUS z 7 maja 2024 r. znak 0000-BZZ.1124.46.2024 dotyczącym wynagrodzeń pracowników KRUS. Z powodu niedostosowania do poziomu obowiązującego, minimalnego wynagrodzenia za pracę tabeli E. Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, o których mowa w tabeli XI załącznika nr 3 do rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania, pracownikom przyznany został dodatek specjalny na czas nieokreślony, jeżeli kwota podwyżki przekroczyła możliwość podziału środków według obowiązującego na danym stanowisku taryfikatora. Po opublikowaniu zmian do ww. rozporządzenia dodatek specjalny został włączony w składniki wynagrodzenia.

(akta kontroli str. 814-821, 951-954, 955)

Dyrektor wyjaśnił, że *„Ustawa budżetowa na rok 2024⁵⁶ ogłoszona została 1 lutego 2024 r. zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a wymienionej ustawy ustalono średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w wysokości 120,0% (...). Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw⁵⁷ podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem*

⁵⁶ Ustawa budżetowa na rok 2024 z dnia 18 stycznia 2024 r. (Dz. U. z 2024 r. poz. 122, ze zm.).

⁵⁷ Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1356).

od dnia 1 stycznia danego roku. Rozporządzenie Rady Ministrów⁵⁸ zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek weszło w życie 3 maja 2024 r., z mocą od dnia 1 stycznia 2024 r.

Mając na uwadze obowiązek dotrzymania terminów podwyższenia wynagrodzeń, Prezes KRUS na podstawie pisma znak 0000-BZZ.1124.29.2024 z dnia 4 kwietnia 2024 r. zwiększył roczny plan funduszu wynagrodzeń. Jednorazowej wypłaty wyrównania wynagrodzenia miesięcznego należało dokonać zgodnie z obowiązującym taryfikatorem, niezwłocznie po otrzymaniu pisma, jednak nie później niż do dnia 15 kwietnia 2024 r.

Stosownie do polecenia Prezesa KRUS w przypadku, gdy kwota waloryzacji przekroczyła możliwość podziału środków na wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, premię regulaminową należało pracownikowi przyznać dodatek specjalny na czas nieokreślony.

Przyczyną tego było niedostosowanie do poziomu obowiązującego, minimalnego wynagrodzenia za pracę tabeli E. Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, o których mowa w tabeli XI załącznika nr 3 do 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 jednostek. Zgodnie z obowiązującą w Rzeczypospolitej Polskiej hierarchią aktów prawnych, ustawa ma charakter nadrzędny w stosunku do rozporządzenia. Jeżeli zatem ustawa przyznaje pracownikowi konkretne prawa, to pracodawca nie może traktować braku nowelizacji rozporządzenia za podstawę niezwaloryzowania wynagrodzenia. Mając na uwadze terminy wynikające z przepisów ustawowych przywołanych w niniejszym piśmie, należy wskazać, że znowelizowane Rozporządzenie weszło w życie już po ustawowym terminie waloryzacji wynikającym z ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (to jest po upływie trzech miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej) - jednocześnie zaś obowiązek wyrównania wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego obowiązuje od 1 stycznia.

Pracownik nie może odpowiadać za zaniechania pracodawcy, który we właściwym terminie nie dostosował przepisów rozporządzenia do ustawowej wysokości wynagrodzeń. Mając na uwadze obowiązujące przepisy prawa pracy, niewypłacenie w terminach ustawowych wynagrodzeń we właściwej wysokości spowodowałoby ryzyko naliczenia odsetek od niewypłaconych wynagrodzeń, co wiązałoby się w ocenie odpowiadającego z naruszeniem dyscypliny finansów publicznych. Tym samym działania pracodawcy w powyższym zakresie były uzasadnione i wynikały z przepisów prawa.

Po opublikowaniu zmian do Rozporządzenia dodatki specjalne, zgodnie z pismem Prezesa KRUS z dnia 7 maja 2024 r., zostały przypisane do składników wynagrodzenia obowiązującej tabeli zaszeregować.

(akta kontroli str. 951-954)

W badanym okresie w Oddziale Regionalnym zatrudniony był robotnik gospodarczy, któremu przyznawana była w okresach miesięcznych premia w wysokości od 108 zł do 229,85 zł brutto w trybie określonym w Zasadach

⁵⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. poz. 681).

premiowania pracowników KRUS zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi⁵⁹.

(akta kontroli str. 878-879, 890, 890-894)

W przedmiocie stosowanych w Oddziale Regionalnym pozafinansowych sposobów motywacji, Kierownik Referatu Ogólnego do metod stosowanych w Oddziale zaliczyła m.in.: stabilne zatrudnienie z określoną ścieżką awansowania oraz jasne zasady wynagrodzeń, środowisko pracy sprzyjające rozwojowi zawodowemu i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (szkolenia, dopłaty do studiów), honorowanie orderami, odznaczeniami państwowymi, odznaką resortową oraz pisemnymi podziękowaniami za pracę, organizowanie spotkań sportowo-rekreacyjnych pracowników KRUS (spartakiada – etap okręgowy i centralny, tzw. integracje). Ponadto pakiety socjalne takie jak: wczasy pod gruszą, dofinansowanie do wypoczynku dzieci pracowników, karty podarunkowe dla dzieci pracowników, dofinansowanie do biletów i karnetów na imprezy kulturalne i sportowe, zapomogi, pomoc w formie działalności sportowo-rekreacyjnej. Pracownicy mogli też korzystać z grupowego ubezpieczenia na życie, niskooprocentowanych pożyczek na cele mieszkaniowe z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej.

(akta kontroli str. 816-817)

9. W Oddziale Regionalnym w kontrolowanym okresie awansowanie pracowników odbywało się w oparciu o wytyczne Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi nr 15/2017 z 21 września 2017 r.⁶⁰, w których opisano ścieżkę kariery pracowników KRUS w Oddziałach Regionalnych⁶¹. W 2021 r. zmiany stanowisk objęły dziesięć osób, z tego sześć osób w Oddziale Regionalnym oraz cztery w placówkach terenowych. W 2022 r. zmiany stanowisk objęły 28 osób, z tego 15 pracowników w Oddziale oraz 13 w placówkach terenowych, w 2023 r. i w 2024 r. awansów było po piętnaście, z tego odpowiednio po

⁵⁹ Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 126 Prezesa KRUS z dnia 23 października 2007 r. w sprawie wprowadzenia zasad premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi w KRUS.

⁶⁰ Dalej: Wytyczne awansowania pracowników.

⁶¹ Ścieżka kariery dla pracowników posiadających wykształcenie wyższe wykonujących zadania dotyczące obsługi administracyjnej, organizacyjnej i kadrowej oddziału, finansów i plac oddziału, zintegrowanego systemu zarządzania, kontroli wewnętrznej i zarządczej oddziału może zaczynać się od stanowiska inspektora (dla pracownika nieposiadającego doświadczenia zawodowego), kolejno przez stanowisko młodszego specjalisty (z możliwością rozpoczęcia ścieżki od tego stanowiska, gdy pracownik posiada już doświadczenie zawodowe), specjalisty, starszego specjalisty, kończąc na stanowisku głównego specjalisty (dla pracowników z wieloletnim stażem pracy w KRUS odznaczających się wysoką jakością pracy i dużym zaangażowaniem w wykonywanie swoich obowiązków). Dla pracowników pionu prewencji i rehabilitacji, pionu świadczeń, wypłaty świadczeń, pionu ubezpieczeń, ścieżka kariery może rozpoczynać się od stanowiska referenta/referenta ubezpieczeń (dla pracowników nieposiadających doświadczenia zawodowego i wykształcenia wyższego), kolejno przez stanowiska 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 są wszystkie stanowiska urzędnicze oraz dla pracowników wykonujących zadania związane z księgowością rozpoczyna się od stanowiska księgowego (dla pracowników nieposiadających doświadczenia zawodowego lub posiadających niewielkie doświadczenie zawodowe), kolejno przez stanowiska starszego księgowego (z możliwością rozpoczęcia ścieżki od tego stanowiska, gdy pracownik posiada już doświadczenie zawodowe), kolejno poprzez stanowiska starszego księgowego oraz samodzielnego księgowego do głównego specjalisty. Dla grupy pracowników wykonujących zadania związane z obsługą informatyczną ścieżka kariery rozpoczyna się od stanowiska młodszego informatyka, kolejno informatyka, starszego informatyka do głównego informatyka. Przy podejmowaniu decyzji o awansie należy brać pod uwagę wyniki i wnioski z rocznej oceny okresowej pracowników.

siedem w Oddziale oraz po osiem w placówkach terenowych.

(akta kontroli str. 588-590, 793-797)

Kierownik Referatu Ogólnego wyjaśniła, że awansowanie dokonywane było na podstawie oceny bezpośredniego przełożonego.

Analizą objęto pięć losowo wybranych awansów pracowników zatrudnionych w Oddziale Regionalnym i placówkach terenowych:

1) pracownik zatrudniony od 1 października 2020 r. W uzasadnieniu wniosku o awans od 1 stycznia 2021 r. na stanowisko referenta ubezpieczeń podano m.in. *Posiada wiedzę zarówno w zakresie ubezpieczeń społecznych rolników, jak i powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego. Wykazuje zaangażowanie i inicjatywę w wykonywaniu swojej pracy. Jest osobą ambitną i samodzielną.*

W okresie objętym kontrolą pracownik ten awansował ponownie od 1 stycznia 2022 r. na stanowisko inspektora ubezpieczeń⁶². W uzasadnieniu podano m.in. *sumiennie wykonuje powierzone obowiązki.*

2) pracownik zatrudniony od 11 stycznia 2021 r. W uzasadnieniu wniosku o awans od 1 stycznia 2022 r. na stanowisko starszego referenta ubezpieczeń podano m.in. *pracownik sukcesywnie poszerza swoją wiedzę z zakresu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Dał się poznać jako osoba obowiązkowa, rzetelna i skrupulatna. Stara się być jak najbardziej samodzielny w zakresie wykonywania powierzonych obowiązków, zadania wykonuje niezwłocznie. W kontaktach z petentami oraz współpracownikami wykazuje się wysoką kulturą osobistą.*

W okresie objętym kontrolą pracownik ten awansował jeszcze dwukrotnie, tj. od 1 stycznia 2023 r. oraz od 1 stycznia 2024 r. odpowiednio na stanowisko inspektora ubezpieczeń oraz na stanowisko specjalisty⁶³. W uzasadnieniu podano m.in. *sumiennie wykonuje powierzone obowiązki.*

3) pracownik zatrudniony od 5 lutego 2019 r. W uzasadnieniu wniosku o awans od 1 stycznia 2022 r. na stanowisko specjalisty podano m.in. *zachowywała terminowość zadań, na bieżąco weryfikowała sprawy, które wymagały ustaleń. Wykazała się wyjątkową operatywnością oraz sprawnością działania. Nadzwyczaj efektywnie wykorzystwała czas pracy.*

W okresie objętym kontrolą pracownik ten awansował jeszcze od 1 stycznia 2024 r. na stanowisko starszego specjalisty⁶⁴. Uzasadnieniem awansu było uzyskanie dyplomu ukończenia studiów pierwszego stopnia na kierunku Administracja w zakresie Administracja publiczna.

4) pracownik zatrudniony od 8 stycznia 2019 r. na stanowisku starszego inspektora. W uzasadnieniu wniosku o awans od 1 października 2023 r. na stanowisko specjalisty⁶⁵ podano m.in. *Zawsze punktualnie stawia się w pracy i nie narusza przepisów wewnętrznych zakładu pracy oraz kodeksu etyki. Odpowiedzialnie podchodzi do kwestii mienia pracodawcy. Jest oddanym i godnym zaufania pracownikiem. Potrafi pracować w zespole oraz pod presją czasu.*

5) pracownik zatrudniony w Oddziale Regionalnym od 6 listopada 2017 r. W uzasadnieniu wniosku o awans od 1 stycznia 2025 r. na stanowisko starszego specjalisty⁶⁶ podano m.in. *Posiada wiedzę zarówno w zakresie*

⁶² Pracownik ten otrzymał łącznie 39 191 zł nagród, z tego rocznie odpowiednio: 4 820 zł, 8 468 zł, 12 673 zł, 13 230 zł.

⁶³ Pracownik ten otrzymał łącznie 41 505,00 zł nagród, z tego odpowiednio: 6 545 zł, 10 340 zł, 9 890 zł, 14 730 zł.

⁶⁴ Pracownik ten otrzymał łącznie 30 580,00 zł nagród, z tego odpowiednio: 5 090,00 zł, 7 150,00 zł, 8 430,00 zł, 9 910,00 zł.

⁶⁵ Pracownik ten otrzymał łącznie 40 778,25 zł nagród, z tego odpowiednio: 6 630 zł, 9 185 zł, 11 448,25 zł, 13 515 zł.

ubezpieczeń społecznych rolników, jak i powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego. Wykazuje zaangażowanie i inicjatywę w wykonywaniu swojej pracy. Jest koleżeńska i chętnie współpracuje z pozostałymi pracownikami.

Pracownik w okresie poprzedzającym awans uzyskał dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia na kierunku Administracja w zakresie Administracja bezpieczeństwa wewnętrznego.

(akta kontroli str. 591-592, 593-616, 993, 1013)

NIK zauważa, że Wytyczne awansowania pracowników (w tym zapis o treści *Przy podejmowaniu decyzji o awansie należy brać pod uwagę wyniki i wnioski z rocznej oceny okresowej pracowników*) nie odpowiadały w latach 2022-2024 stanowi faktycznemu z uwagi na rezygnację z „Systemu Oceny Pracownika KRUS” od 25 czerwca 2021 r.

10. W badanym okresie praca w godzinach nadliczbowych regulowana była przez ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych⁶⁷ i regulamin pracy. Zgodnie z wprowadzonymi zasadami § 14 – 16 regulaminu pracy Oddziału Regionalnego, podstawą rozkładów czasu pracy był 8-godzinny czas pracy w przeciętnie 40-godzinnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc. Pracownikom przysługiwało w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Pracownicy mogli świadczyć pracę poza normalnymi godzinami pracy na polecenie przełożonego w razie, gdy wymagały tego potrzeby zakładu pracy. W wyjątkowych wypadkach praca poza normalnymi godzinami pracy mogła być wykonywana w nocy oraz w niedziele i święta.

Praca poza normalnymi godzinami pracy mogła być świadczona tylko na pisemne polecenie przełożonego pracownika, którego wzór określono w załączniku nr 5 do regulaminu pracy. Pisemne polecenie wykonania pracy poza normalnymi godzinami pracy nie dotyczyło kierowniczych stanowisk.

Na pisemny wniosek pracownika (załącznik nr 6 do regulaminu pracy) udzielano wolnego czasu za pracę poza normalnymi godzinami pracy.

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonywali, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz nie przysługiwał im wolny czas w zamian za pracę poza normalnymi godzinami pracy. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach przysługiwał wolny czas za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w porze nocnej oraz w niedzielę lub święto.

(akta kontroli str. 755-761)

Pracę poza normalnymi godzinami pracy świadczyli pracownicy z:

1) Samodzielnego referatu prewencji, rehabilitacji i orzecznictwa lekarskiego w Oddziale Regionalnym w związku z:

- Obsługą stoiska informacyjno – prewencyjnego podczas dożynek, festynu, forum sołtysów.
- Uczestnictwem w przekazaniu zestawów ratownictwa przedlekarskiego dla jednostek Ochotniczych Straży Pożarnych.
- Przewozem dzieci zakwalifikowanych na turnus rehabilitacyjny.
- Wizytacją gospodarstw rolnych w ramach Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

2) Samodzielnego referatu administracyjno – gospodarczego w Oddziale Regionalnym w związku z:

⁶⁶ Pracownik ten otrzymał łącznie 33 233 zł nagród, z tego odpowiednio: 5 490 zł, 7 373 zł, 8 880 zł, 11 490 zł.

⁶⁷ Dz. U. z 2023 r. poz. 1917, ze zm.; dalej: ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

- Nadzorem nad pracami prowadzonymi przez firmę zewnętrzną.
 - Wykonywaniem prac konserwatorskich.
 - Sprawami administracyjno - gospodarczymi.
- 3) Wydziału Świadczeń w Oddziale Regionalnym w związku z:
- Obsługą stoiska informacyjno - prewencyjnego podczas dożynek, festynu, forum sołtysów.
- 4) Wydziału Ubezpieczeń Oddziału Regionalnego w związku z:
- Obsługą stoiska informacyjno - prewencyjnego podczas dożynek, festynu, forum sołtysów.
 - Uczestnictwem w zespole spisowym podczas inwentaryzacji w Placówce Terenowej.
- 5) Samodzielnego Referatu Ogólnego w Oddziale Regionalnym w związku z:
- Zabezpieczeniem pracy na stanowisku sekretariatu Dyrektora Oddziału Regionalnego, w czwartek od 15.00 do 16.00, w przypadku nieobecności pracownika prowadzącego sekretariat.
- 6) Placówek Terenowych w związku z:
- Obsługą stoiska informacyjno - prewencyjnego podczas dożynek, imprez masowych, wystawy ogrodniczo - pszczelarskiej.
 - Pogadanką i konkursem dla dzieci w świetlicy wiejskiej.
 - Szkoleniem dla rolników z zakresu prewencji oraz przeprowadzeniem konkursu.

Analiza ewidencji czasu pracy pięciu pracowników z wybranych losowo dwóch placówek terenowych w Gryficach i Kołobrzegu, wykazała, że: przestrzegano obowiązku zapewnienia odpoczynków dobowych wynoszących co najmniej 11 godzin, zapewniono czas wolny w wymiarze wskazanym w § 14 - 16 regulaminu pracy oraz postępowano zgodnie z wymogami art. 29 ust.1 i art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

(akta kontroli str. 895-950)

11. W okresie objętym kontrolą w Oddziale Regionalnym nie odnotowano skarg i wniosków dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi. Oddział i placówki terenowe nie były kontrolowane przez organy zewnętrzne w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi Centrali KRUS w Warszawie przeprowadziło w sierpniu i wrześniu 2023 r. w Oddziale Regionalnym inspekcję w zakresie spraw kadrowych, zatrudnieniowo-płacowych, spraw socjalnych oraz w zakresie szkolenia i doskonalenia zawodowego pracowników. Nie stwierdzono nieprawidłowości w kontrolowanych obszarach.

Biuro Audytu i Kontroli Centrali KRUS przeprowadziło w czerwcu 2024 r. kontrolę kompleksową w Oddziale Regionalnym oraz w Placówce Terenowej w Pyrzycach. Kontrolą objęto m.in. sprawy kadrowe i socjalne oraz płacowe. W kontroli tej w zakresie ZZL nie stwierdzono nieprawidłowości.

Prezes KRUS poinformował⁶⁸, że w latach 2021-2024 nie odnotowano skarg na dyrektora Oddziału Regionalnego w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz że: *na podstawie obowiązujących regulacji wewnętrznych Centrala KRUS na bieżąco nadzoruje i monitoruje pracę podległych jednostek organizacyjnych dla zapewnienia sprawnego i efektywnego funkcjonowania Kasy.*

W okresie objętym kontrolą nie wystąpiły przypadki mobbingu.

(akta kontroli str. 617-620, 763-770, 771-792, 806)

⁶⁸ Pismo z dnia 18 lutego 2025 r., nr 0000-BZZ.1121.10.2025.

12. W sprawie trudności i barier, w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w kierowanym Oddziale Dyrektor wskazał na:

1. Rotację pracowników, którzy zostali przeszkoleni, przygotowani do pracy. *Wysoko wykwalifikowani pracownicy odchodzą do firm oferujących wyższe wynagrodzenia. Wynagrodzenia w KRUS znacznie odbiegają od płac w innych instytucjach państwowych, co skutkuje trudnościami w pozyskiwaniu nowych, kompetentnych pracowników.*

2. Absencje pracowników wpływające na zagrożenie terminowości realizacji zadań.

3. Brak możliwości pozyskiwania pracowników z Powiatowych Urzędów Pracy. *Staż w KRUS nie jest atrakcyjną formą pozyskania zatrudnienia. Stażysta nie może być zatrudniony w KRUS bezpośrednio po zakończeniu umowy o odbywaniu stażu. Musi przystąpić do postępowania rekrutacyjnego. Staż jest nisko opłacany przez PUP.*

4. Realizację zadań pod stałą presją czasu – *terminy wynikające z aktów prawnych i zmieniających się ustaw, procedur, wyznaczone przez jednostki nadrzędne. Nowe zadania muszą być realizowane bez inwestycji IT.*

5. Brak nakładów inwestycyjnych w digitalizację akt ubezpieczonych i świadczeniobiorców oraz wszelkiej dokumentacji.

6. Konieczność udoskonalania rozwiązań informatycznych, brak kompatybilności oprogramowania pomiędzy instytucjami, co wpływa na komunikację i związane jest z brakiem nakładów finansowych.

7. Brak osobowości prawnej, co wpływa na brak możliwości pozyskiwania środków finansowych z Unii Europejskiej, Krajowego Planu Odbudowy, Powiatowego Urzędu Pracy, Funduszy Celowych, itp.

8. Dyrektywy unijne i zmiany w zakresie przepisów prawa pracy nakładające na pracodawców nowe, dodatkowe obowiązki.

(akta kontroli str. 807-809)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

IV. Uwagi i wnioski

Najwyższa Izba Kontroli, w związku z odstępniem od sformułowania nieprawidłowości dotyczącej dwukrotnego przyznania podwyżek w formie dodatków specjalnych z uwagi na pisemne wytyczne Prezesa KRUS, nie formułuje uwag i 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 w Szczecinie. 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.

Szczecin, 5 czerwca 2025 r.

Kontroler
Wiesław Kaszak
Główny specjalista kontroli państwowej

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Szczecinie
p.o. Dyrektor
z up. Bogusław Wójcik
p.o. Wicedyrektor Delegatury

.....
/Podpisano elektronicznie/

.....
/Podpisano elektronicznie/

Kontroler
Jarosław Tarasewicz
Specjalista kontroli państwowej

.....
/Podpisano elektronicznie/