



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura we Wrocławiu

LWR.410.7.2.2025

**Pan
Jan Socha
Dyrektor Oddziału Regionalnego
Kasy Rolniczego Ubezpieczenia
Społecznego we Wrocławiu**

Oddział Regionalny
Kasy Rolniczego Ubezpieczenia
Społecznego we Wrocławiu
ul. Powstańców Śląskich 62
53-333 Wrocław

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.441.132.2025
Zespołu Orzekającego Komisji Rozstrzygającej w Najwyższej Izbie Kontroli
z dnia 13 sierpnia 2025 r.

P/25/067 – „Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej”

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Oddział Regionalny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we Wrocławiu ¹ , ul. Powstańców Śląskich 62, 53-333 Wrocław.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Jan Socha, Dyrektor Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we Wrocławiu ² , od 1 marca 2024 r. W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełniła: Ewa Pawelec, Dyrektor Oddziału KRUS, od 8 listopada 2016 r. do 29 lutego 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	Artykuł 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ³ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura we Wrocławiu
Kontroler	Waldemar Zimoch, Główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LWR/22/2025 z 3 lutego 2025 r.

(akta kontroli tom I, str. 2-6)

¹ Dalej: Oddział KRUS.

² Dalej: Dyrektor Oddziału KRUS.

³ Dz. U. z 2022 r. poz. 623; dalej: ustawa o NIK.

II. Ocena ogólna⁴ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

W Oddziale KRUS w latach 2021-2024 zapewniono zasoby kadrowe adekwatne do realizacji jego celów i zadań. Uwzględniono również przyjęte regulacje dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi, jako podstawy do opracowania wewnętrznych dokumentów kadrowych. Zapoznano z tymi regulacjami podległych pracowników. Realizowano szkolenia i umożliwiano rozwój zawodowy pracowników, zgodnie z obowiązującymi zasadami. Prawidłowo przyznawano nagrody za szczególne osiągnięcia w ramach motywowania pracowników. Jednakże, zarówno minimalne zróżnicowanie nagród na równorzędnych stanowiskach, jak też i fakt, że otrzymywała je większość pracowników, ograniczały – zdaniem NIK – ich funkcję motywacyjną.

Niezależnie od powyższego w I półroczu 2024 r. pracownikom Oddziału KRUS przyznano dodatki specjalne niezgodnie z § 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 jednostek⁵. Dodatkami tymi bowiem skompensowano w I półroczu 2024 r. brak możliwości zwiększenia pracownikom płacy zasadniczej o 20%. Przyznanie w takiej formie podwyżek pracownikom Oddziału KRUS zostało dokonane na polecenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego⁶, wskutek niedokonania na czas nowelizacji przez Radę Ministrów ww. rozporządzenia.

W Oddziale KRUS prawidłowo i rzetelnie awansowano pracowników, a w przypadku skarg i wniosków podejmowano działania naprawcze w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Jednakże nie we wszystkich skontrolowanych przypadkach prawidłowo rozliczono pracowników z przepracowanych przez nich godzin nadliczbowych. Także w przeprowadzanych przez Oddział KRUS rekrutacjach, komisja rekrutacyjna nie w pełni rzetelnie przeprowadziła ocenę umiejętności kandydatów w zakresie obsługi aplikacji oraz umiejętności sporządzania pism.

⁴ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁵ Dz. U. z 2023 r. poz. 467, ze zm.; dalej: rozporządzenie płacowe.

⁶ Dalej: Prezes KRUS lub Prezes Kasy.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

OBSZAR Zarządzanie zasobami ludzkimi

Opis stanu faktycznego

1. W latach 2021-2024, Oddział KRUS dysponował 250 etatami przyznanymi przez Prezesa Kasy. W okresie tym w Oddziale KRUS w ramach etatyzacji zatrudnionych było od 250 do 256 pracowników. Według stanu na 1 stycznia 2021 r. zatrudnionych było 254 pracowników na 249,50 etatu, w tym jeden dyrektor i trzech wicedyrektorów. Natomiast według stanu na 31 grudnia 2024 r. zatrudnienie to wynosiło łącznie 251 osób na 246,725 etatu, w tym wskazany powyżej dyrektor i wicedyrektorzy.

W Oddziale KRUS wszyscy pracownicy zatrudnieni byli na stanowiskach urzędniczych, z wyjątkiem dyrektora i wicedyrektorów, nie było zatrudnionych pracowników na stanowiskach pomocniczych, robotniczych, czy też obsługi zgodnie z pkt III tabeli XI rozporządzenia płacowego.

Oddział KRUS w latach 2021-2024 zatrudniał pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy (w przedziale 0,25 – 0,875 etatu), byli to w szczególności lekarze orzecznicy lub radcy prawni.

Jednocześnie średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz całkowite brutto na etat w poszczególnych grupach stanowisk w Oddziale KRUS w 2021 r. (według stanu na 31 grudnia) wynosiło odpowiednio w przypadku dyrektora i wicedyrektorów – 5 750,00 zł oraz 12 768,53 zł, natomiast w 2024 r. (według stanu na 31 grudnia) – 8 445,00 zł oraz 16 201,56 zł. Z kolei na stanowiskach urzędniczych wynosiło ono w 2021 r. – 3 202,59 zł oraz 5 073,43 zł, natomiast w 2024 r. – 5 062,81 zł oraz 8 169,48 zł. W analogicznych okresach średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w Oddziale KRUS wynosiło odpowiednio 3 243,34 zł oraz 5 108,89 zł, natomiast odpowiednio mediana 3 150,00 zł oraz 5 026,67 zł. Średnie miesięczne wynagrodzenie całkowite (tożsame z należnościami ze stosunku pracy, wykazywanymi w PIT-11) w Oddziale KRUS na koniec 2021 r. wynosiło odpowiednio 5 197,05 zł oraz w 2024 r. – 8 298,00 zł, natomiast mediana w tym samym okresie wynosiła 4 868,00 zł oraz 8 000,51 zł.

W latach 2021-2024 w Oddziale KRUS przeprowadzono łącznie 180 naborów na stanowiska urzędnicze (z wyjątkiem dyrektora i wicedyrektorów). W tym samym okresie na podstawie zakończonych pozytywnie naborów przyjęto do pracy 101 osób. W analogicznym okresie liczba etatów w których ustał stosunek pracy wyniosła 119. Przyczynami ustania stosunku pracy było m.in.: [1] przejście na emeryturę, [2] otrzymanie oferty innego zatrudnienia, [3] przeniesienie służbowe do innego Oddziału KRUS, [4] zakończenie okresu na jaki była zawarta umowa o pracę.

(akta kontroli tom I, str. 11-65)

2. Według oświadczenia Kierownik Wydziału Ogólnego, Dyrektor Oddziału KRUS nie wnioskował w latach 2021-2024 do Prezesa Kasy o zwiększenie lub zmniejszenie liczby przyznanego etatów. Ponadto oświadczyła, że w przypadku okresowego występowania problemów kadrowych w poszczególnych komórkach, Dyrektor Oddziału KRUS dokonywał na bieżąco analizy sytuacji oraz potrzeb jednostki organizacyjnej, podejmując stosowne decyzje. Było to

między innymi np. wsparcie merytoryczne podległych, terenowych jednostek organizacyjnych lub Oddziału KRUS, a także przyznanie pracownikom okresowych dodatków specjalnych w związku z wykonywaniem czynności z poza zakresu obowiązków.

Ponadto na podstawie art. 59 ust. 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników⁷, Prezes KRUS wprowadzał zarządzenia w sprawie organizacji i funkcjonowania kontroli zarządczej⁸ na podstawie których w Oddziale KRUS przeprowadzano corocznie przegląd ryzyk, w tym ryzyka związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Przeprowadzano je przy pomocy aplikacji wspomagającej Zintegrowany System Zarządzania oraz dokumentu „*Metodyka zarządzania ryzykiem w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego*”⁹.

Podczas prowadzonej identyfikacji ryzyka menadżer ryzyka identyfikował ryzyko które mogło się pojawiać i tym samym wpływać na osiągnięcie zamierzonych celów i zadań, jak również uwzględniał czynniki zewnętrzne, np. zmianę przepisów prawa, naturalne zagrożenia oraz czynniki wewnętrzne jak np. dostępne środki finansowe, plany pracy, regulamin organizacyjny, procedury, instrukcje, wytyczne, systemy informatyczne, czy też liczbę pracowników i ich kwalifikacje.

Na tej podstawie w badanym okresie w Oddziale KRUS nie stwierdzono, czy też nie oszacowano ryzyka w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które byłoby na poziomie nieakceptowalnym przez dyrekcję Oddziału KRUS.

Jednocześnie wyniki badania określone w sprawozdaniach z samooceny kontroli zarządczej w Oddziale KRUS za lata 2021-2024 wykazały, że wartości oczekiwane, w tym dotyczące zasobów ludzkich, zostały osiągnięte, a w oświadczeniach o stanie kontroli zarządczej dyrekcja Oddziału KRUS nie podnosiła problemów związanych z zagadnieniami niedoboru, czy też braku pracowników do wykonywania bieżących obowiązków i zadań nałożonych na jednostkę.

(akta kontroli tom I, str. 66-173)

3. W okresie objętym kontrolą Prezes KRUS wydał zarządzenia dotyczące m.in.: nagradzania, ocen i szkoleń pracowników¹⁰. W zarządzeniach tych nie znalazły się zapisy pozwalające dyrektorowi oddziału KRUS na uszczegółowienie tych regulacji dodatkowymi dokumentami. Jedynym zarządzeniem jakie zostało wprowadzone przez Dyrektora Oddziału KRUS i dotyczyło zakresu zarządzania zasobami ludzkimi był Regulamin Pracy Oddziału KRUS. Wprowadzono go m.in. zgodnie i na podstawie § 5 ust. 14 Regulaminu Organizacyjnego Oddziału

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

⁸ Zarządzenie nr 5 z dnia 7 lutego 2019 r., zarządzenie nr 4 z dnia 2 lutego 2023 r., zarządzenie nr 19 z dnia 18 września 2024 r.

⁹ Ostatnie wydanie – wydanie XI z 24 września 2024 r.

¹⁰ 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 z dnia 20 października 2009 r. w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (brak danych promulgacyjnych), które jednak zostało uchylone zarządzeniem nr 9 z dnia 24 czerwca 2021 r. uchylającym zarządzenie w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Dz. Urz. KRUS poz. 11), czy 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.).

KRUS¹¹. Zachowano tym samym spójność pomiędzy regulacjami na każdym szczeblu zarządzania.

W Oddziale KRUS funkcjonowała także aplikacja wspomagająca Zintegrowany System Zarządzania¹² (zakładka w Intranecie), była ona dostępna dla każdego zatrudnionego pracownika. W ramach aplikacji publikowane były zarządzenia i komunikaty Prezesa Kasy, zarządzenia i komunikaty Dyrektora Oddziału KRUS oraz pisma i wytyczne biur Centrali KRUS. Tym samym wszyscy pracownicy Oddziału KRUS posiadali dostęp do obowiązujących procedur oraz dokumentów z nimi związanych, a także byli oni zobowiązani do bieżącego monitorowania zmian w zakresie realizowanych procedur. Prowadzono również okresową analizę zapoznania się z poszczególnymi aktami wydanymi przez Prezesa Kasy oraz Dyrektora Oddziału KRUS, szczególnie istotnych z punktu widzenia realizacji zadań. Na podstawie generowanego raportu z systemu ZSZ upominano ustnie lub e-mailowo pracowników, którzy z opublikowanymi dokumentami jeszcze się nie zapoznali.

(akta kontroli tom I, str. 174-417)

4. W Oddziale KRUS nie opracowano dokumentu opisującego stanowiska pracy oraz ich wartościowanie. Pracownicy KRUS nie podlegali temu obowiązkowi, ponieważ nie wchodzili w skład korpusu służby cywilnej.

Jak oświadczyła Kierownik Wydziału Ogólnego, wymagania te konieczne były przy zatrudnianiu lub zmianie warunków zatrudnienia i wynikały z zapisów rozporządzenia płacowego. Jednocześnie podkreśliła, że Centrala KRUS zakończyła postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego w trybie podstawowym bez negocjacji na wykonanie kompleksowej usługi polegającej na przeprowadzeniu procesu opisu i wartościowania stanowisk pracy oraz opracowania modelu kompetencyjnego i innych dokumentów wynikowych. Podstępowanie to zostało zakończone, a termin zakończenia prac określony został w specyfikacji warunków zamówienia do 30 listopada 2025 r.¹³ Celem wdrożenia opisu i wartościowania stanowisk pracy było zwiększenie skuteczności realizowanych zadań statutowych poprzez prowadzenie spójnej polityki zarządzania personelem i powiązanie ze sobą procesów i narzędzi kadrowych, m.in. wynagradzania, rekrutacji i selekcji, budowania ścieżek kariery/rozwoju zawodowego, opracowania oceny pracownika.

(akta kontroli tom I, str. 418-425)

¹¹ Z dnia 9 marca 2010 r., ze zm.

¹² Dalej: ZSZ.

¹³ Postępowanie nr 0000-ZP.261.22.2024.

5. W okresie kontrolowanym Oddział KRUS przeprowadził łącznie 180 naborów na stanowiska urzędnicze, z wyjątkiem dyrektora i wicedyrektorów. Nie wszystkie z naborów kończyły się zatrudnieniem pracownika. W 80 przypadkach nabór okazał się nieskuteczny, bowiem nie doszło do zatrudnienia. W dwóch przypadkach Oddział KRUS nie otrzymał stosownej zgody od Prezesa Kasy, natomiast w jednym przypadku sam kandydat po pozytywnej akceptacji komisji rekrutacyjnej zrezygnował.

W ramach doboru losowego, szczegółowo poddano kontroli po 15 naborów w latach 2021-2024. W każdym z badanych przypadków proces naboru pracownika zrealizowany został na podstawie obowiązującej procedury, m.in.: [1] wystąpiono z wnioskiem do Dyrektora Oddziału KRUS o uruchomienie naboru, [2] sporządzono stosowne ogłoszenie, [3] powołano komisję rekrutacyjną, [4] sporządzono protokół z przeprowadzonego naboru oraz wnioski o zatwierdzenie kandydata, i w ostatnim kroku [5] zatrudniono kandydata na stanowisko pracy.

W przypadku każdorazowej rekrutacji nowego pracownika, komisja rekrutacyjna (Zespół ds. rekrutacji) wypełniała „*IMIENNY ARKUSZ OCENY KANDYDATA*”. W arkuszu tym oceniano wiedzę i umiejętności oraz cechy kandydata w oparciu o rozmowę kwalifikacyjną. Pierwsza część dotyczyła przepisów prawa i wiedzy ze znajomości ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i statutu KRUS. Natomiast w drugiej części na podstawie zadawanych pytań oceniano umiejętności i cechy kandydata do pracy. Każde pytanie było przez komisję rekrutacyjną oceniane w zakresie 0-5 punktów na tematy prawne i 0-3 punktów na tematy pozostałe. Ocenie w trakcie rozmowy podlegała m.in.: [1] umiejętność obsługi aplikacji i urządzeń biurowych; [2] umiejętność sporządzania pism i notatek. Jednakże kandydaci biorący udział w rekrutacji nie wykonywali żadnych zadań praktycznych, a jedynie byli oceniani przez komisję rekrutacyjną na podstawie udzielonych ustnie odpowiedzi, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Każdemu nowozatrudnionemu pracownikowi przypisano zgodnie z art. 94 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹⁴, kartę czynności odpowiadającą zakresowi w ramach naboru. Określała ona obowiązki ogólne pracownika, szczegółowy zakres czynności, uprawnienia oraz odpowiedzialność. Szczegółowy zakres obowiązków pracowników wynikał z zapisów Regulaminu Organizacyjnego Oddziału KRUS stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 32 Prezesa Kasy¹⁵. Karta czynności sporządzana była przez bezpośredniego przełożonego i podlegała aktualizacji m.in. przy zmianie zakresu czynności, zmianie komórki organizacyjnej oraz zmianie stanowiska. Każdy pracownik potwierdzał pisemnie fakt zapoznania się z treścią karty czynności.

(akta kontroli tom I, str. 426-497, 503-599; tom II, str. 5-324)

¹⁴ Dz. U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.

¹⁵ Z dnia 10 sierpnia 2023 r. w sprawie organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu zadań i zasięgu terytorialnego Oddziału Regionalnego KRUS we Wrocławiu i podległych placówek terenowych oraz nadania regulaminu organizacyjnego Oddziałowi Regionalnego KRUS we Wrocławiu i podległym placówkom terenowym.

6. W Oddziale KRUS od 2021 r. nie prowadzono okresowej oceny pracownika. Wynikało to z uchylecia zarządzenia nr 129 Prezesa KRUS z dnia 28 lipca 2008 r. w sprawie wprowadzenia i stosowania „Okresowej oceny pracownika” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dniem 24 czerwca 2021 r.

Dyrektor Oddziału KRUS wyjaśnił, że w jego ocenie, ocena pracownika prowadzona była na bieżąco, m.in. podczas przydzielania nagród okresowych i specjalnych z: [1] funduszu nagród, na podstawie zasad określonych w Regulaminie podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej¹⁶ oraz z [2] funduszu motywacyjnego, na podstawie zasad określonych w Regulaminie funduszu motywacyjnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego¹⁷. Ponadto wyjaśnił, że w Oddziale KRUS prowadzona była na bieżąco ocena pracy pracowników, m.in. w trakcie rozpatrywania wniosków bezpośredniego przełożonego o awansowanie pracownika na wyższe stanowisko lub wniosków o zmianę wysokości wynagrodzenia. Wysokość przyznanej nagrody okresowej wynikała z oceny wykonanej pracy i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego. W ocenie pracownika uwzględniano się szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, stopień trudności wykonywanych zadań, ilość wykonywanych zadań (zadania stałe określone w karcie czynności oraz zadania dodatkowe), jakość wykonywanych obowiązków (rzetelność, dokładność, sumienność, terminowość, dbałość o formę i estetykę pracy), sposób obsługi i podejścia do interesantów, inicjatywa, samodzielność, odpowiedzialność pracownika podczas realizacji powierzonych zadań, postawa pracownika (kultura osobista i przestrzeganie kodeksu etyki pracownika, prawidłową współpracę i współdziałanie w realizacji zadań, przestrzeganie przepisów i procedur, czy też rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych).

Powyższe kryteria oceny były brane pod uwagę przy przyznawaniu nagród poszczególnym pracownikom.

(akta kontroli tom I, str. 498-502; tom II, str. 325-336)

7. W Oddziale KRUS w zakresie organizacji szkoleń obowiązywało zarządzenie nr 52 Prezesa Kasy z dnia 18 października 2017 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, a także „Procedura planowania szkoleń”.

Na podstawie wyżej wymienionego zarządzenia realizowano następujące formy szkoleń:

- szkolenia wewnętrzne – szkolenia prowadzone przez pracowników KRUS dla innych pracowników;

¹⁶ Stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 1 Prezesa KRUS 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.

¹⁷ Stanowiącego załącznik nr 1 do uchwały nr 26 Rady Ubezpieczenia Społecznego Rolników z dnia 5 grudnia 2017 r. w sprawie regulaminu funduszu motywacyjnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, wprowadzonej zarządzeniem Nr 62 Prezesa KRUS z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie utworzenia funduszu motywacyjnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

- szkolenia zewnętrzne zamknięte – szkolenia prowadzone w różnych formach przez podmioty zewnętrzne wyłącznie na rzecz pracowników KRUS,
- szkolenia zewnętrzne otwarte – szkolenia prowadzone w różnych formach przez podmioty zewnętrzne;
- szkolenia centralne – szkolenia wewnętrzne lub szkolenia zamknięte organizowane przez biura Centrali KRUS na rzecz pracowników Oddziału KRUS.

Ponadto pracownicy Oddziału KRUS mogli podnosić swoje kwalifikacje zawodowe w formie różnych rodzajów studiów.

Zgłaszania propozycji szkoleń do planu szkoleń zakładowych Oddziału KRUS wynikało m.in. z:

- wytycznych i zaleceń Dyrektora Oddziału KRUS;
- potrzeby szkoleń, zgłaszane przez wewnętrzne jednostki organizacyjne, pracowników Oddziału KRUS i podległych placówek terenowych;
- wniosków i uwag dotyczących dotychczas realizowanych programów szkoleniowych;
- oceny pracy pracowników;
- rezultatów badań oraz potrzeb szkoleniowych pracowników, a także kadry kierowniczej w Oddziale KRUS.

Propozycja szkoleń przekazywana była do końca października roku poprzedzającego rok objęty z tymże planem, a ostateczna forma do 15 grudnia.

Na podstawie planu szkoleń pracownicy uczestniczyli w przydzielonych im szkoleniach, mogli również samodzielnie na nie się zgłaszać.

Ponadto w Oddziale KRUS kierownicy komórek i jednostek organizacyjnych przeprowadzali w kwartale co najmniej jedno szkolenie dla podległych im pracowników.

W latach objętych kontrolą w Oddziale KRUS zrealizowano w każdym roku 100% zaplanowanych szkoleń.

Wyznaczony pracownik Wydziału Ogólnego w Oddziale KRUS w trakcie każdego kwartału przeprowadzał analizę wykonania planu szkoleń wewnętrznych, następnie sporządzał sprawozdanie za dane półrocze, które zatwierdzane przez Dyrektora Oddziału KRUS było przekazywane Dyrektorowi Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Centrali KRUS. Sporządzone sprawozdania przekazywane były terminowo, za I półrocze do 20 lipca danego roku, natomiast za II półrocze w terminie do 31 stycznia roku następnego.

Oddział KRUS refundował również studia podległym sobie pracownikom. Dofinansowaniem objęte były studia I i II stopnia, jednolite studia magisterskie, studia podyplomowe, studia zamknięte, studia MBA oraz studia doktoranckie.

Kwota dofinansowania uzależniona była od rodzaju studiów, kosztów poniesionych przez pracowników oraz decyzji komisji kwalifikacyjnej.

Wniosek zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego oraz zaakceptowany przez Dyrektora Oddziału przekazywany był do Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Centrali KRUS w terminie do dnia 31 grudnia oraz 31 lipca danego roku kalendarzowego.

Wnioski przekazane do Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi opiniowane były przez powołaną Komisję Kwalifikacyjną. Na podstawie opinii Komisji Kwalifikacyjnej Prezes KRUS wyrażał zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych na studiach oraz podejmował decyzję o przyznanych świadczeniach, jak również o długości okresu odpracowania. Okres pozostawania w zatrudnieniu był uzależniony od wielkości przyznanych świadczeń dodatkowych, w szczególności kosztów związanych z pokryciem czesnego za studia.

W latach 2021-2024 pracownicy Oddziału KRUS i podległych placówek terenowych złożyli łącznie siedem wniosków o dofinansowanie do studiów. Według stanu na dzień 17 kwietnia 2025 r. pozostał do rozpatrzenia jeden wniosek (złożony przez pracownika 2 grudnia 2024 r.). W zależności od daty złożenia wniosku i środków przeznaczonych na cele związane z dofinansowaniem, Prezes KRUS przyznawał dopłatę.

Ponadto pracownicy zobowiązani byli do zdawania testów e-learningowych z procedur w aplikacji wspomagającej ZSZ, który był elementem ich doskonalenia zawodowego. Testy generowane były w cyklach półrocznych, a wyniki ich zdawalności wysyłane bezpośrednio do Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Centrali KRUS w dwóch terminach do 31 lipca za I półrocze i do 31 stycznia za II półrocze.

Decyzja o zakresie merytorycznym oraz liczbie testów ustalana była bezpośrednio przez Dyrektora Oddziału KRUS. Natomiast ustalając zakres merytoryczny brano pod uwagę najbardziej strategiczne obszary działania, czy też fluktuacja pracowników.

(akta kontroli tom II, str. 337-414)

8. W latach objętych kontrolą w Oddziale KRUS przyznawane były nagrody okresowe i specjalne z:

- funduszu nagród, na podstawie zasad określonych w Regulaminie podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
- funduszu motywacyjnego, na podstawie zasad określonych w Regulaminie funduszu motywacyjnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Zgodnie z wymienionymi regulacjami nagroda okresowa z funduszu motywacyjnego i funduszu nagród przyznawana była pracownikowi, który pozostawał w zatrudnieniu przez minimum połowę okresu liczonego jako liczba dni kalendarzowych, za który przyznawana była nagroda. Wysokość przyznanej nagrody natomiast wynikała z oceny wykonanej pracy i oceny postawy pracownika dokonanej przez bezpośredniego przełożonego.

Nagroda specjalna natomiast przyznawana była z inicjatywy Dyrektora Oddziału KRUS lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika za szczególne osiągnięcia. Nagrodę specjalną przyznawał również Prezes KRUS z własnej inicjatywy pracownikowi za realizację dodatkowych zadań istotnych z punktu widzenia KRUS.

Nagrody okresowe i specjalne wypłacane z funduszu motywacyjnego i funduszu nagród miały charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługiwało roszczenie co do ich przyznania, a także wysokości. Nagrody te przyznawane były cztery razy do roku.

Jak wynikało z przeprowadzonej analizy, nagrody okresowe otrzymywali niemal wszyscy pracownicy, w niektórych przypadkach różnice w ich przyznawaniu na stanowiskach równorzędnych, niekierowniczych w zasadzie były minimalne, a zdecydowanie większe nagrody otrzymywały osoby na stanowiskach kierowniczych.

Kolejnym składnikiem wynagrodzenia były dodatki specjalne przyznawane zgodnie z § 6 rozporządzenia płacowego.

Pracownik otrzymywał dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo też ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy. Dodatek taki przyznawany był na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony. W Oddziale KRUS dodatek na czas nieokreślony przyznano tylko jednej osobie, dokonano tego w 2022 r., za powierzenie funkcji koordynatora grupy pracowników.

Dodatek specjalny wypłacany był w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach mógł być przyznany w wysokości wyższej niż 40%.

Kierownik Wydziału Ogólnego wyjaśniła, że ze względu na pandemię COVID-19 i wstrzymanie w 2021 r. nagród wypłacanych z funduszy posiłkowano się przyznawaniem i wypłacaniem okresowych dodatków specjalnych.

W kwietniu 2021 r. przyznano i wypłacono okresowe dodatki specjalne w związku z intensyfikacją prac w okresie wzmożonego rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, polegających na zapewnieniu ciągłości działania KRUS poprzez terminową realizację zadań, przy stosowaniu wprowadzonych rozwiązań organizacji pracy pracowników, z zachowaniem reżimu sanitarnego¹⁸.

W lipcu 2021 r. przyznano i wypłacono okresowe dodatki specjalne w związku ze wzmożeniem pracy w okresie trwających ograniczeń związanych ze stanem epidemii COVID-19 i koniecznością zapewnienia ciągłości działania KRUS poprzez terminową realizację zadań, przy stosowaniu wprowadzonych zasad w szczególnych warunkach pracy¹⁹.

¹⁸ Podstawa prawna – rozporządzenie płacowe.

¹⁹ Podstawa prawna – ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1917, ze zm.) oraz rozporządzenie płacowe.

Z kolei w październiku 2021 r. przyznano i wypłacono okresowe dodatki specjalne w związku ze wzmożeniem pracy w okresie trwających ograniczeń związanych ze stanem epidemii COVID-19 i koniecznością zapewnienia ciągłości działania KRUS poprzez terminową realizację zadań, przy stosowaniu wprowadzonych zasad w szczególnych warunkach pracy²⁰.

W Oddziale KRUS w I półroczu 2024 r. pracownikom Oddziału KRUS przyznano dodatki specjalne, niezgodnie z § 6 ust. 1 rozporządzenia płacowego. Stosownie do tego przepisu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy kierownik urzędu lub jednostki, o których mowa w § 1 ust. 1, zwany dalej „kierownikiem urzędu lub jednostki”, może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

Dodatkami tymi skompensowano w I półroczu 2024 r. brak możliwości zwiększenia pracownikom płacy zasadniczej o 20%²¹, ponieważ dopiero rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 lipca 2024 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek²², dokonano zmian tabel z kwotami przyporządkowanymi poszczególnym kategoriom zaszeregowania pracowników i ich zwiększenia.

Dyrektor Oddziału KRUS wyjaśnił, że dodatki specjalne przyznano zgodnie z pismem Prezesa Kasy²³ oraz, że pracownik nie powinien odpowiadać za zaniechania prawodawcy, który we właściwym terminie nie dostosował przepisów rozporządzenia płacowego 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 – w jego ocenie – działania pracodawcy w powyższym zakresie były uzasadnione i wynikały z przepisów prawa.

Dodatki te przyznano pracownikom Oddziału KRUS, a także pracownikom placówek terenowych na okres od stycznia do kwietnia 2024 r. Łączna kwota przyznanych dodatków specjalnych za ten okres wyniosła 301 905,73 zł²⁴.

Najwyższa kwota przyznanego dodatku specjalnego w tym okresie wynosiła 1 357,00 zł, a najniższa 2,00 zł.

²⁰ Podstawa prawna – ustawa z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. poz. 2400).

²¹ W odróżnieniu do np. pracowników służby cywilnej, którym ustawa budżetowa na rok 2024 z dnia 18 stycznia 2024 r. (Dz. U. poz. 122, ze zm.), niejako „na starcie” zwiększyła tzw. kwotę bazową o 20%.

²² Dz. U. poz. 1101.

²³ Pismo BZZ.1124.29.2024 z 4 kwietnia 2024 r.

²⁴ Styczeń (215 pracowników – kwota 76 032,59 zł), luty (213 pracowników – kwota 75 225,76 zł), marzec (207 pracowników – kwota 75 435,90 zł), kwiecień (209 pracowników – kwota 75 211,48 zł).

Po opublikowaniu zmian do rozporządzenia płacowego dodatki specjalne, zgodnie z pismem Prezesa KRUS z 7 maja 2024 r., zostały przypisane do składników wynagrodzenia obowiązującej tabeli zaszeregowień.

(akta kontroli tom II, str. 3-4, 415-683; tom III, str. 3-157)

9. Oddział KRUS w latach 2021-2024 nie posiadał wewnętrznych regulacji dotyczących awansowania pracowników. Wzorował się jedynie na wytycznych opracowanych przez Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi w zakresie hierarchii awansów.

Ścieżka kariery pracowników przedstawia się następująco: [1] dla osób posiadających wykształcenie średnie: referent, starszy referent, inspektor, starszy inspektor, samodzielny inspektor, aprobant (dotyczy komórek merytorycznych), [2] dla osób posiadających wykształcenie wyższe: referent, starszy referent, inspektor, starszy inspektor, młodszy specjalista, specjalista, starszy specjalista, główny specjalista, kierownik wydziału / referatu / samodzielnego referatu / placówki terenowej.

Zmiana stanowiska był sformalizowana poprzez złożenie wniosku bezpośrednio przez przełożonego pracownika do Dyrektora Oddziału KRUS. Wniosek zawierał propozycję zmiany stanowiska i wynagrodzenia wraz z podstawowymi informacjami o pracowniku, w tym: posiadane wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia w Oddziale KRUS lub podległej placówce terenowej. Zawierał również pisemne uzasadnienie bezpośredniego przełożonego argumentujące propozycję awansu.

Dyrektor Oddziału KRUS wyjaśnił, że przy podjęciu decyzji o zmianie stanowiska pracownika brano pod uwagę m.in.:

- dotychczasowe doświadczenie zawodowe pracownika w Oddziale KRUS;
- posiadane wykształcenie;
- chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach organizowanych przez Oddział KRUS oraz Centralę KRUS;
- sukcesy i osiągnięcia zawodowe pracownika na dotychczasowym stanowisku pracy;
- rzetelność i zaangażowanie w realizację zadań wynikających z zakresu czynności oraz dodatkowych zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego.

Wyjaśnił również, że rozpatrując wniosek o zmianę stanowiska danego pracownika uwzględniał informacje zawarte we wniosku, prowadził bezpośrednią rozmowę z kierownikiem wnioskującym o zmianę stanowiska oraz podejmował ostateczną decyzję.

W latach objętych kontrolą w Oddziale KRUS wnioskowano o zmianę stanowiska 163 razy²⁵. Wszystkie wnioski zostały pozytywnie zaakceptowane. W badanych losowo sześciu przypadkach wniosek był kompletny, zawierał w szczególności uzasadnienie i został przez Kierownika Wydziału Ogólnego

²⁵ Tj.: 32 razy w 2021 r., 23 w 2022 r., 61 w 2023 r., 47 w 2024 r.

lub upoważnionego pracownika ds. kadr w zakresie zawartych w nim informacji o pracowniku zweryfikowany, a prawidłowość danych została potwierdzona odpowiednim podpisem na formularzu.

(akta kontroli tom III, str. 158-247)

10. Zgodnie z § 16 Regulaminu Pracy Oddziału KRUS²⁶, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 13 Dyrektora Oddziału KRUS²⁷ – określone zostały zasady wykonywania oraz rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższej regulacji wynikało, że pracownicy Oddziału KRUS mogli świadczyć pracę poza normatywnymi godzinami pracy²⁸ na polecenie przełożonego w razie, gdy wymagają tego potrzeby zakładu pracy. Praca ta poza godzinami pracy mogła odbywać się tylko i wyłącznie na pisemne polecenie przełożonego danego pracownika²⁹.

Za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy pracownikowi przysługiwało według jego wyboru wynagrodzenie lub też czas wolny odpowiedni co do zasad przyjętych w Oddziale KRUS. Odpowiednio za przepracowanie godzin nadliczbowych w ramach dni pracujących od poniedziałku do piątku lub też za świadczenie pracy w sobotę, niedzielę i święta.

Ponadto wniosek o udzielenie czasu wolnego w ramach godzin nadliczbowych pracownik składał w tym samym okresie rozliczeniowym, w jakim była wykonywana praca poza normalnymi godzinami pracy³⁰.

W latach 2021-2024 pracownicy Oddziału KRUS przepracowali łącznie 3 450 godzin poza godzinami pracy.

Pracownicy, którym zlecono wykonywanie pracy poza normatywnymi godzinami pracy, odbierali godziny nadliczbowe, jednak w przypadku trzech pracowników stwierdzono fakt udzielania im czasu wolnego za godziny nadliczbowe przed ich przepracowaniem, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W latach 2021-2024 nie wypłacono pracownikom dodatkowego wynagrodzenia wynikającego z rozliczenia godzin nadliczbowych.

(akta kontroli tom III, str. 248-309)

11. Oddział KRUS nie prowadził wyodrębnionego rejestru skarg i wniosków dotyczących pracowników. Zgodnie z zarządzeniem nr 21 Prezesa KRUS z dnia 20 lipca 2018 r. w sprawie organizacji, przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków w jednostkach organizacyjnych oraz zakładach rehabilitacji leczniczej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, prowadzono jedynie rejestr skarg i wniosków, których przedmiotem mogło być zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez jednostki organizacyjne KRUS lub

²⁶ Dalej: Regulamin pracy.

²⁷ Z dnia 1 września 2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Oddziału Regionalnego KRUS we Wrocławiu.

²⁸ Rozpoczęcie i zakończenie pracy w systemie podstawowego czasu pracy następuje od poniedziałku do piątku pomiędzy godziną 7:00, a godziną 16.

²⁹ Załącznik nr 5 do Regulaminu pracy.

³⁰ Rozliczenie było w ramach miesiąca kalendarzowego.

zakłady rehabilitacji leczniczej albo przez ich pracowników, naruszanie praworządności lub słuszných interesów skarżących oraz przewlekłe lub biurokratycznie załatwianie spraw.

W rejestrze tym w latach 2021-2024 odnotowano łącznie 13 skarg, w tym cztery dotyczące spraw pracowniczych. Dwie z nich zdaniem Oddziału KRUS były uzasadnione, a kolejne dwie nieuzasadnione. Dotyczyły one bezpośrednio pracy pracowników, ich opieszałości i zaniedbywania obowiązków służbowych. Wszystkie sprawy zostały rozpatrzone zgodnie z przedmiotowym zarządzeniem Prezesa KRUS, a czas ich załatwienia wynosił od 18 do 21 dni.

Zgodnie z prowadzonym rejestrem kontroli w latach 2021-2024 w Oddziale KRUS przeprowadzono trzy kontrole, których zakres obejmował zarządzanie zasobami ludzkimi. Kontrole zostały przeprowadzone przez:

- Inspekcje Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi³¹;
- Biuro Audytu i Kontroli Centrali KRUS³²;
- Państwową Inspekcję Pracy³³.

Kontrole te wykazały nieprawidłowości, które w trakcie wykonywania czynności kontrolnych lub po ich fakcie zostały skorygowane. Dotyczyły one m.in. dokonania wpisu ryzyka zawodowego na stanowiskach kierowniczych lub też tematów związanych z bezpieczeństwem pracy.

W okresie objętym kontrolą nie złożono skargi na Dyrektora Oddziału KRUS lub wicedyrektorów.

(akta kontroli tom III, str. 310-388)

12. W procesie zarządzania zasobami ludzkimi w Oddziale KRUS pojawiły się następujące trudności oraz bariery:

- nadmierna fluktuacja kadrowa, która w negatywny sposób wpływała na utrzymanie stabilności zespołu, jakość pracy oraz generowanie dodatkowych kosztów;
- trudności w znalezieniu potencjalnych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, spełniających ściśle określone wymogi formalne (np. lekarz, Regionalny Inspektor Orzecznictwa Lekarskiego, wakant nieobsadzony od czerwca 2023 r.);
- nierealistyczne oczekiwania finansowe kandydatów na pracowników, którzy często zaniżali swoje oczekiwania finansowe, by następnie zmienić je pod koniec etapu rekrutacji;
- rosnąca presja płacowa przejawiająca się wysokim oczekiwaniem wzrostu wynagrodzenia, przy ograniczonym budżecie;
- duża dysproporcja wynagrodzeń między administracją publiczną a sektorem prywatnym;

³¹ W dniach 12-26 października 2022 r.

³² W dniach 16-27 października 2023 r.

³³ W dniach 19-24 kwietnia 2024 r.

- zmieniające się często przepisy prawa generujące konieczność każdorazowego dostosowania wewnętrznych regulacji prawnych do nowych wymogów, powodując gwałtowny wzrost obowiązków i dodatkowe obciążenie pracą podległych pracowników.

(akta kontroli tom I, str. 7-10)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. W przeprowadzanych przez Oddział KRUS rekrutacjach nowych pracowników, komisja rekrutacyjna nie w pełni rzetelnie przeprowadziła oceny umiejętności kandydatów w zakresie: obsługi aplikacji oraz sporządzania pism, ponieważ nie dokonała ich faktycznej weryfikacji, ograniczając się w trakcie naboru tylko do przeprowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

Dyrektor Oddziału KRUS wyjaśnił, że proces rekrutacji pracowników prowadzony jest na podstawie procedury naboru pracowników, który jest odpowiednio ustrukturyzowany. Wymagania konieczne określone w „Zestawieniu stanowiskowych kart kompetencji”, a Zespół ds. rekrutacji przed rozpoczęciem rozmów kwalifikacyjnych tworzy zestaw pytań i scenariuszy, które omawiane są ze wszystkimi kandydatami na stanowisko pracy, co umożliwia porównanie odpowiedzi kandydatów na podstawie tych samych kryteriów. Każdy z uczestników Zespołu ds. rekrutacji dokonuje niezależnej oceny kandydatów, a następnie wyniki są porównywane i dyskutowane. Stosowanie punktacji (0-2)/(0-3) w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, podczas której każdy kandydat otrzymuje ten sam zestaw pytań i jest oceniany na podstawie tej samej skali punktowej pozwala członkom Zespołu ds. Rekrutacji – w ocenie Dyrektora Oddziału KRUS – być w pełni obiektywnym i rzetelnym.

NIK wskazuje, że ocena umiejętności obsługi aplikacji i urządzeń biurowych, czy sporządzania dokumentów, powinna zostać zweryfikowana w sposób umożliwiający faktyczną ocenę wymaganych umiejętności kandydata do pracy.

(akta kontroli tom I, str. 426-497, 503-599; tom II, str. 5-324)

2. Nieprawidłowo rozliczono pracowników w ramach przepracowanych przez nich godzin nadliczbowych wynikających z § 16 Regulaminu pracy³⁴.

Zgodnie z nim, pracownikowi przysługiwało rozliczanie w ramach przepracowania godzin nadliczbowych. Z regulacji tej wynikało, że pracownicy Oddziału KRUS mogli świadczyć pracę poza normalnymi (7:00-16:00) godzinami pracy na pisemne polecenie przełożonego w razie, gdy wymagają tego potrzeby zakładu pracy. Za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy pracownikowi przysługiwało według jego wyboru wynagrodzenie lub też czas wolny odpowiedni co do zasad przyjętych w Oddziale KRUS. Odpowiednio za przepracowanie godzin nadliczbowych w ramach dni pracujących od poniedziałku do piątku lub też za świadczenie pracy w sobotę, niedzielę i święta. Ponadto wniosek o udzielenie czasu wolnego w ramach godzin nadliczbowych pracownik składał w tym samym okresie rozliczeniowym,

³⁴ Stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 13 Dyrektora Oddziału KRUS.

w jakim była wykonywana praca poza normalnymi godzinami pracy, zamykając rozliczenie w danym miesiącu.

W przypadku pracowników³⁵ oddawano im przepracowane godziny nadliczbowe wcześniej, zanim zaistniała sytuacja przepracowania tych godzin (godzin nadliczbowych). Zdaniem NIK, należało zastosować regulacje dotyczące odpracowywania dnia wolnego przez pracownika.

Dyrektor Oddziału KRUS wyjaśnił, że w związku z tym, że program zaplanowanych działań prewencyjnych był ściśle ustalony z góry przez organizatorów znana była również liczba godzin nadliczbowych. Pracownicy biorący udział w wydarzeniach złożyli wniosek o udzielenie wolnego czasu za pracę poza normalnymi godzinami pracy. Biorąc pod uwagę sezon urlopowy, sytuację kadrową w komórce / jednostce organizacyjnej KRUS, bezpośredni przełożeni wyrazili zgodę na odbiór przyszłych nadgodzin.

(akta kontroli tom III, str. 248-309)

IV. Wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące uwagi i wnioski:

- | | |
|---------|--|
| Uwagi | Nie formułuje się uwag. |
| Wnioski | <ol style="list-style-type: none">1. Zapewnienie rzetelnej oceny umiejętności praktycznych kandydata w trakcie procedury naboru.2. Zapewnienie prawidłowego rozliczania godzin nadliczbowych. |

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w postaci elektronicznej.

- | | |
|-----------------------------|---|
| 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 we Wrocławiu. 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. |
|-----------------------------|---|

- | | |
|---|---|
| Obowiązek poinformowania NIK o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków | Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK, należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań. |
|---|---|

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

³⁵ O numerach ID: 15000530, 1500825, 15000143.

Wrocław, 27 maja 2025 r.

Kontroler

Waldemar Zimoch

Główny specjalista kontroli
państwowej

/-/

Najwyższa Izba Kontroli

Delegatura we Wrocławiu

p.o. Dyrektor

Radosław Kujawiński

/-/

Zmian w wystąpieniu
pokontrolnym dokonał:

p.o. Dyrektor Delegatury

Najwyższej Izby Kontroli

we Wrocławiu

Radosław Kujawiński

/podpisano elektronicznie/