



Warszawa, 16 września 2024 r.

znak sprawy: DKA.kj.092.1.2024

Pan
Dariusz Rohde
Prezes
Kasy Rolniczego Ubezpieczenia
Społecznego
Al. Niepodległości 190
00-608 Warszawa

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Na podstawie art. 6 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej¹ w związku z art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 roku o ubezpieczeniu społecznym rolników² Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi przeprowadziło w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Al. Niepodległości 190, 00-608 Warszawa, dalej: KRUS lub Kasa, kontrolę planową w zakresie wybranych aspektów funkcjonowania KRUS, w szczególności: 1) przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy; 2) przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania w ramach kontroli zarządczej; 3) równego traktowania w zatrudnieniu; 4) zgodności procedur udzielania zamówień na usługi informatyczne z przepisami ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych³ i regulacjami wewnętrznymi, w okresie od 1.01.2021 r. do 31.05.2024 r.

Zgodnie z art. 47 w związku z art. 46 ust. 1 i 3 ustawy o kontroli w administracji rządowej, po rozpatrzeniu zastrzeżeń⁴ do Projektu wystąpienia pokontrolnego, przekazuję Panu Prezesowi *Wystąpienie pokontrolne*.

¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 224.

² Dz. U. z 2024 r. poz. 90.

³ Dz. U. z 2023 r. poz. 1605, z późn. zm.

⁴ Zastrzeżenia z 8.08.2024 r.

I. Informacje o kontroli

Kontrolę przeprowadzili pracownicy Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi:

- ██████████ - główny specjalista w Departamencie Kontroli i Audytu⁵,
- ██████████, starszy specjalista w Departamencie Oświaty i Polityki Społecznej⁶,
- ██████████, naczelnik w Biurze Administracyjnym⁷.

Czynności kontrolne realizowano w okresie od 25.03.2024 r. do 31.05.2024 r. Prowadzono je hybrydowo, zarówno zdalnie, jak i w siedzibie podmiotu kontrolowanego – Centrali KRUS, dalej: CEN (13-14.05.2024 r. i 16-17.05.2024 r.) oraz w czterech Oddziałach Regionalnych, dalej: OR (OR Warszawa, dalej: OR W-Wa: 29-30.04.2024, OR Lublin: 09-10.05.2024, OR Kielce: 16-17.05. 2024, OR Łódź: 28-29.05.2024 r.).

W okresie objętym kontrolą:

- od 29.10.2018 r. do 27.03.2024 r. funkcję prezesa pełniła Aleksandra Hadzik,
- od 27.03.2024 r. funkcję prezesa pełni Dariusz Rohde.

II. Ocena ogólna skontrolowanej działalności

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami.

1.1. W KRUS obowiązywała Polityka Antymobbingowa⁸, dalej: PA, która określała zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji, jak również zapewniała podejmowanie skutecznych działań, w tym w zakresie wyjaśnienia zgłaszanych sygnałów dot. nieetycznego zachowania.

1.2. Podejmowane działania w zakresie wyjaśnienia zgłaszanych sygnałów dot. dyskryminacji lub mobbingu ocenia się pozytywnie z zastrzeżeniem dotyczącym rozbieżności pomiędzy datą sporządzenia protokołu, a datą zakończenia prowadzenia postępowania wyjaśniającego w związku ze złożonym zawiadomieniem o mobbingu.

⁵ Na podstawie upoważnienia nr 12a/2024 z 22.03.2024 r.

⁶ Na podstawie upoważnienia nr 12b/2024 z 22.03.2024 r.

⁷ Na podstawie upoważnienia nr 12c/2024 z 22.03.2024 r.

⁸ Zarządzenie nr 26 Prezesa KRUS z 22.09.2015 r. w sprawie wprowadzenia Polityki Antymobbingowej KRUS (Dz. Urz. KRUS z 2015 r. poz. 27).

1.3. Utworzone narzędzie do komunikacji wewnętrznej z pracownikami, w celu umożliwienia zgłaszania uwag i propozycji zmian w zakresie funkcjonowania organizacji, nie spełniło swojej roli.

2. Wprowadzenie mechanizmów kontroli zarządczej służące przestrzeganiu i promowaniu zasad etycznego postępowania oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami.

W jednostce wprowadzono mechanizmy kontroli zarządczej służące przestrzeganiu i promowaniu zasad etycznego postępowania, wynikające z przeprowadzonej analizy ryzyka działalności jednostki. Prowadzono monitoring skuteczności i efektywności stosowanych mechanizmów. Zasady przestrzegania postaw etycznych zostały ustalone i podlegały monitoringowi, niemniej jednak wprowadzone zmiany do KE miały charakter jedynie organizacyjny. Działania naprawcze podjęte w wyniku przeprowadzonych w OR Kielce kontroli: wewnętrznej/inspekcji oraz kontroli PIP, wynikające ze skarg pracowników tego Oddziału na warunki i atmosferę pracy, były adekwatne, skuteczne i efektywne.

Zastrzeżenia dotyczą niewystarczającego nadzoru nad przestrzeganiem przez pracowników obowiązku zapoznania się z regulacjami w zakresie zasad przestrzegania postaw etycznych. Nie wszyscy pracownicy, w tym kierownictwo, uczestniczyli w szkoleniach z zakresu etyki, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. W jednostce nie został wyznaczony koordynator ds. etyki, równego traktowania.

3. Działania KRUS w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami.

3.1. Proces naboru pracowników na wolne stanowiska pracy przebiegał prawidłowo z zastrzeżeniami odnośnie do: 1/ powstrzymywania się pracodawcy od obsadzenia wakatów na wolne stanowiska pracy, co nie sprzyjało dobrej organizacji i atmosferze pracy; 2/ nadmiernej ingerencji ze strony CEN w określony w procedurze proces naboru (prowadzony przez OR) poprzez wprowadzenie wytycznej określającej obowiązek uzyskania zgody Prezesa KRUS na jego uruchomienie; 3/ braku jasnej i czytelnej ścieżki postępowania w procedurze naboru na stanowisko LRIOL; 4/ sposobu weryfikacji i oceny umiejętności i cech kandydata podczas procesu naboru; 5/ zaniedbywania obowiązku wywieszania ogłoszeń w jednostce organizacyjnej, w której prowadzony jest nabór; 6/ braku śladu rewizyjnego z weryfikacji kryterium dot. złożenia oświadczenia lustracyjnego w procesie naboru.

3.2. Nie sformułowano zastrzeżeń w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz poprawy atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich.

3.3. KRUS posiada system finansowego motywowania pracowników, który ze względu na częstotliwość i uniwersalne zasady przyznawania nagród, stał się rekompensatą relatywnie niskich wynagrodzeń w instytucji. Tym samym stracił charakter motywacyjny. Stosunkowo wysokie były nagrody pracowników wyższych szczebli, w szczególności kadry kierowniczej. W okresie objętym kontrolą brak było systemu oceny pracowników pozwalającego na rzetelną realizację przyjętego w organizacji systemu nagradzania pracowników.

3.4. Pracodawca wypełniał swoje obowiązki odnośnie równego traktowania pracowników w zakresie awansowania.

3.5. Przyjęte w organizacji zasady odnoszące się do czasu pracy nie były jednolite. Rozliczenie czasu pracy prowadzone było prawidłowo.

3.6. Pracownikom zapewniono równy dostęp do szkoleń. Wsparcie dla pracowników podwyższających swoje kwalifikacje zawodowe było przejrzyste. Nie określono ścieżki awansu dla osób, które ukończyły studia MBA. Sprawozdania z działalności szkoleniowej CEN nie sporządzono według określonego w organizacji wzoru.

4. Realizację zamówień publicznych oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami. Przy udzielaniu zamówień zachowano zasadę uczciwej konkurencji z zastrzeżeniami dotyczącymi: 1/ określenia przez zamawiającego, w stosunku do zamówień opisanych w rozdziale III. *Oceny i ustalenia szczegółowe* pkt. 4.1. ppkt. I-III, rodzaju zamówienia jako usługa zamiast dostawa; 2/ terminu składania ofert oraz 3/ dokumentacji szacowania wartości zamówienia.

III. Oceny i ustalenia szczegółowe

1. PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI W MIEJSCU PRACY.

1.1. Skodyfikowane zasady przeciwdziałania dyskryminacji.

Zasady przeciwdziałania dyskryminacji określone były w Regulaminach Pracy CEN i OR wprowadzonych:

- Zarządzeniem nr 34 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 25.09.2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Centrali Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- Zarządzeniem nr 2/2021 dyrektora OR KRUS w Kielcach z dnia 19.08.2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy OR KRUS w Kielcach,
- Zarządzeniem nr 1/2019 dyrektora OR KRUS w Łodzi z dnia 7.01.2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy OR KRUS w Łodzi,
- Zarządzeniem nr 13 dyrektora OR KRUS w Lublinie z dnia 2.09.2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy OR KRUS w Lublinie ze zm.,
- Zarządzeniem nr 11/2018 dyrektora OR KRUS w Warszawie z dnia 22.10.2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Oddziale Regionalnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie.

Zagadnienia dotyczące równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zostały szerzej omówione w pkt. 3 *Równe traktowanie w zatrudnieniu*.

Przyjęte zasady przeciwdziałania dyskryminacji były adekwatne do potrzeb KRUS.

1.2. Działania KRUS w zakresie zapobiegania mobbingowi.

Wprowadzona PA, określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w KRUS. Podstawowym jej celem jest wsparcie dla działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Kasy.

Postanowieniem dokumentu pracodawca był zobowiązany do podejmowania działań, aby środowisko pracy w Kasie było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników. W celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu pracodawca mógł szkolić pracowników z zakresu problematyki przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym, przeprowadzać okresowe analizy i oceny skuteczności wprowadzonych rozwiązań antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmować działania usprawniające. Pracownik, który uznał, że jest poddawany jakiegokolwiek formie mobbingu, mógł ten fakt zgłosić pisemnie w formie wniosku. Postępowanie w sprawie wniosku powinna prowadzić Komisja Antymobbingowa według trybu określonego w PA.

W KRUS realizowano działania prewencyjne: w roku 2018 oraz w latach 2020/2021 zamieszczony został na platformie e-learningowej Moodle 3.3.1+ KRUS kurs

e-learningowy w formacie SCORM nt. „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy”, celem którego było przekazanie pracownikom wiedzy dot. zjawiska mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy, w szczególności w zakresie identyfikacji tego rodzaju zachowań i ich zapobieganiu. Z treścią szkolenia w 2018 r. zapoznało się 82,52% ogółu zatrudnionych w KRUS, a w 2020/2021 - 83,25%.

Niezależnie od tego OR również organizowały szkolenia z zakresu przeciwdziałania zjawisku mobbingu dla swoich pracowników. Szczegółowa informacja w pkt. 2.3.

Wprowadzone narzędzie do komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą, za pośrednictwem którego pracownicy mieli możliwość zgłaszania uwag i propozycji zmian w zakresie funkcjonowania jednostki/organizacji (utworzony adres pracodawca@krus.gov.pl) nie było wypromowane i wykorzystywane.

Prezes KRUS poinformował⁹, że pracownicy mają możliwość zgłaszania swoich propozycji dot. poprawy funkcjonowania jednostki swoim bezpośrednim przełożonym, kierownikom jednostek/komórek organizacyjnych oraz kadrze zarządzającej. W badanym okresie na adres pracodawca@krus.gov.pl nie wpłynęły sprawy wymagające podjęcia działań w celu ich wyjaśnienia, były to głównie podziękowania pracowników za pracę i oferta wypoczynku. Z uwagi na małą aktywność i poruszane w nim sprawy, uruchomienie ww. adresu poczty elektronicznej nie przyniosło spodziewanych efektów.

Prezes KRUS poinformował¹⁰, że w Kasie nie był prowadzony monitoring satysfakcji/zadowolenia z pracy w KRUS.

Tym samym pracodawca nie miał możliwości otrzymania informacji zwrotnej od pracowników w tym zakresie.

W KRUS obowiązywała PA, która określała zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji, jak również zapewniała podejmowanie skutecznych działań, w tym w zakresie wyjaśnienia zgłaszanych sygnałów dot. nieetycznego zachowania. Utworzenie narzędzia do komunikacji wewnętrznej z pracownikami, w celu umożliwienia zgłaszania uwag i propozycji zmian w zakresie funkcjonowania organizacji nie spełniło swojej roli. Może to świadczyć o obawach ze strony pracowników i braku zaufania do pracodawcy.

⁹ Pismo z 22.04.2024 r., znak: 0000-BZZ-0820.1.2024.

¹⁰ Pismo z 7.06.2024 r., znak: 0000-BZZ-0820.1.2024.

1.3. Podejmowane działania w zakresie wyjaśnienia zgłaszanych sygnałów dot. dyskryminacji lub mobbingu.

W okresie objętym kontrolą we wszystkich jednostkach organizacyjnych Kasy procedurę antymobbingową wszczęto 5 razy¹¹. Nie zgłaszano i w związku z tym nie podejmowano spraw w zakresie dyskryminacji.

W okresie od 1.01.2023 do 31.05.2024 r. do pracodawcy i innych instytucji pracownicy skierowali kilkadziesiąt skarg i pism dot. warunków pracy, w tym 4 sygnały¹² dot. nieetycznych zachowań, w tym mobbingu w miejscu pracy w objętych kontrolą jednostkach organizacyjnych. Na skargi i pisma dot. CEN OR reagowały na bieżąco i zgodnie z procedurą. Osoby skarżące były pisemnie informowane o możliwości wszczęcia procedury antymobbingowej.

1.3.1. W przypadku skargi, która wpłynęła do CEN, a dotyczyła m.in. zarzutu wobec pracodawcy stosowania mobbingu, udzielono pracownikowi informacji o możliwości złożenia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie mobbingu, zgodnie z przyjętą PA, z czego skarżący nie skorzystał. W grudniu 2023 r. ww. pracownik rozwiązał stosunek pracy.¹³

1.3.2. W OR w Kielce skargi dotyczyły m.in. mobbingu stosowanego przez kierownictwo OR w stosunku do pracowników. W wyniku przeprowadzonej w OR Kielce przez CEN w terminach 09-11.08 i 05-06.10. 2023 r.¹⁴ kontroli doraźnych/inspekcji w celu wyjaśnienia skarg napływających z tej jednostki organizacyjnej nie stwierdzono działań mobbingowych, a jedynie istnienie złej atmosfery w pracy. W ramach czynności kontrolnych przeprowadzono ankietę wśród pracowników i zalecono działania naprawcze. Podczas realizacji zaleceń poinspekcyjnych przeprowadzono rozmowy z kierownikami komórek organizacyjnych oraz placówek terenowych, dotyczące zachowań mogących nosić znamiona mobbingu lub dyskryminacji pracowników. Kierownicy PT i wydziałów zostali zobowiązani do przypomnienia podległym pracownikom o obowiązującej w KRUS polityce antymobbingowej i o możliwości złożenia wniosku dotyczącego mobbingu zgodnie z postanowieniami zarządzenia nr 26 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 22.09.2015 r. Wszyscy pracownicy Oddziału i kadra kierownicza

¹¹ OR Białystok, OR Kraków, OR Wrocław, OR Lublin, CEN.

¹² OR Kielce – 2, OR Lublin – 1, CEN – 1.

¹³ Pismo z 29.05.2024 r., znak: 0000-BZZ.0820.1.2024.

¹⁴ Pismo z 23.10.2023 r., znak: 0000-BZ.0813.5.2023.

zobowiązani zostali do uczestnictwa w szkoleniu pn. „Przeciwdziałanie mobbingowi”. Ponadto Dyrektor OR Kielce zobowiązał kadrę kierowniczą PT do podjęcia działań mających na celu poprawę komunikacji i relacji pomiędzy pracownikami, a w przypadku wystąpienia nieporozumień w podległych im komórkach organizacyjnych, aby pozostawali w kontakcie z OR w celu wspólnego podjęcia rozwiązań zmierzających do przywrócenia właściwej atmosfery w pracy.

Ponadto pracownicy wzięli udział w szkoleniu „Mobbing i dyskryminacja – przeciwdziałanie, reagowanie i wyjaśnianie” (15.11.2023 r.). Szkolenie było przeprowadzone w trybie on-line. W szkoleniu uczestniczyło 295 osób. Zostało ono wysoko ocenione przez pracowników. Certyfikaty ukończenia szkolenia znajdowały się w aktach osobowych.

Podjęte przez OR Kielce działania w celu wyjaśnienia sygnalizowanych przez pracowników spraw ocenia się, jako adekwatne i skuteczne. Po wprowadzeniu powyższych działań nie odnotowano skarg i pism dot. stosowania mobbingu, czy złej atmosfery w miejscu pracy.

1.3.3. Kontrolą prawidłowości przeprowadzenia procedury objęto jedno postępowanie w OR Lublin.

Zawiadomienie (wniosek) o mobbingu wpłynęło 13.02.2023 r. i zawierało wszystkie wymagane procedurą informacje (stan faktyczny, imię i nazwisko sprawcy, podpis i datę wnioskodawcy. Zgodnie z § 7 PA, OR Lublin powołał 15.02.2023 r. komisję w celu przeprowadzenia postępowania antymobbingowego, w skład której weszło 5 członków, Komisja wszczęła postępowanie terminowo, tj. w ciągu 7 dni. Postępowanie wyjaśniające prowadzono w okresie od 25.02.2023 r. do 08.03.2023 r. Postępowanie zakończyło się zgodnie z procedurą, czyli 30 dni od daty złożenia wniosku.

W postępowaniu przeprowadzonym w OR Lublin nie stwierdzono mobbingu.

Komisja odstąpiła od rekomendacji. Ze skarżącą została rozwiązana umowa o pracę z dniem 30.06.2023 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu utraty zaufania w związku z nagannym i nieetycznym zachowaniem, nieakceptowanym przez pracodawcę oraz brakiem możliwości współdziałania z współpracownikami oraz z bezpośrednim przełożonym w ramach podporządkowania służbowego. Obecnie toczy się proces sądowy z powództwa

ww. osoby za niezgodne z prawem, nieuzasadnione, bezskuteczne oraz złożone z naruszeniem przepisów prawa pracy, wypowiedzenie umowy o pracę.

W dokumentacji z ww. postępowania antymobbingowego stwierdzono uchybienie polegające na rozbieżności pomiędzy datą sporządzenia protokołu (28.02.2023 r.), a datą zakończenia prowadzenia postępowania wyjaśniającego w związku ze złożonym zawiadomieniem o mobbingu w zakładzie pracy (08.03.2023). OR Lublin poinformował¹⁵, że w związku z tym, iż praca Komisji antymobbingowej przebiegała etapowo protokół opatrzono datą rozpoczęcia tych prac. W ocenie kontrolujących protokół powinien zostać opatrzony datą zakończenia postępowania i podpisania dokumentu.

W ramach działań prewencyjnych w terminach 02.02., 06.02., i 07.02.2023 r w OR i w PT KRUS Lublin zostało zorganizowane szkolenie nt. „Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy”. W szkoleniu uczestniczyły 624 osoby.

Podejmowane działania w zakresie wyjaśnienia zgłaszanych sygnałów dot. dyskryminacji lub mobbingu ocenia się pozytywnie z zastrzeżeniem dotyczącym rozbieżności pomiędzy datą sporządzenia protokołu, a datą zakończenia prowadzenia postępowania wyjaśniającego w związku ze złożonym zawiadomieniem o mobbingu.

2. PRZESTRZEGANIE I PROMOWANIE ZASAD ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA W RAMACH KONTROLI ZARZĄDCZEJ.

2.1. Mechanizmy kontroli zarządczej

Kontrolę zarządczą¹⁶ w KRUS stanowił ogół działań podejmowanych przez prezesa KRUS, zastępców prezesa, kierowników komórek organizacyjnych w CEN oraz dyrektorów OR dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Na system kontroli zarządczej w KRUS składały się następujące elementy: (1) środowisko wewnętrzne, w tym przestrzeganie wartości etycznych, kompetencje zawodowe, struktura organizacyjna, delegowanie uprawnień; (2) cele i zarządzanie ryzykiem, w tym: misja, określenie celów i zadań, monitorowanie i ocena ich realizacji, identyfikacja ryzyka, analiza ryzyka, reakcja na ryzyko; (3) mechanizmy kontroli, w tym: dokumentowanie kontroli zarządczej, nadzór, ciągłość

¹⁵ Pismo z 17.05.2024, znak: 0800-OP.0810.2.2024.

¹⁶ O której mowa w art. 68 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2023, poz. 1207 z późn. zm.).

działania, ochrona zasobów, szczegółowe mechanizmy kontroli dotyczące operacji finansowych i gospodarczych, mechanizmy kontroli dotyczące systemów informatycznych; (4) informacja i komunikacja, w tym: bieżąca informacja, komunikacja wewnętrzna, komunikacja zewnętrzna; (5) monitorowanie i ocena, w tym: monitorowanie systemu kontroli zarządczej, samoocena, audyt wewnętrzny, uzyskanie zapewnienia o stanie kontroli zarządczej¹⁷.

Zasady postępowania w związku z wykonywaniem zadań publicznych oraz zbiór wartości i zasad, którymi powinni kierować się pracownicy w relacjach z interesantami, współpracownikami, przełożonymi oraz podwładnymi, jak również w relacjach interpersonalnych, niezwiązanych bezpośrednio z obowiązkami służbowymi określa Kodeks etyki pracowników KRUS, dalej: KE, wprowadzony zarządzeniem nr 33 Prezesa KRUS z dnia 18.12.2014 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki pracowników KRUS¹⁸.

W jednostce nie została wyznaczona osoba – doradca, koordynator ds. etyki, równego traktowania, choć jest to dobrą praktyką w wielu instytucjach administracji publicznej, a także wynika z zalecenia Szefa Służby Cywilnej w sprawie standardów pracy doradcy ds. etyki oraz z Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030.

Kwestie organizacji zarządzania ryzykiem zostały uregulowane w Zarządzeniu nr 5 Prezesa KRUS z dnia 2.02.2023 r. w sprawie zasad zarządzania ryzykiem w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.¹⁹

W KRUS do przeprowadzania procesu zarządzania ryzykiem wykorzystywana jest aplikacja wspomagająca Zintegrowany System Zarządzania, moduł „Zarządzanie ryzykiem”.

We wszystkich jednostkach organizacyjnych KRUS przynajmniej raz w roku przeprowadzany jest proces zarządzania ryzykiem. Wśród zidentyfikowanych ryzyk wystąpiły ryzyka związane są z naruszeniem etycznego postępowania. Wdrożone środki kontroli, brane pod uwagę przy ocenie skutku i prawdopodobieństwa

¹⁷ Zarządzenie nr 4 Prezesa KRUS z 2.02.2023 w sprawie organizacji i funkcjonowania kontroli zarządczej w KRUS (Dz. Urz. KRUS z 2023 poz. 5).

¹⁸ Dz. Urz. KRUS.2014.37, z późn. zm.

¹⁹ Dz. Urz. KRUS z 2023 poz. 6.

zmaterializowania się ryzyka, pozwoliły na oszacowanie ich istotności na poziomie akceptowalnym.²⁰

Monitorowanie skuteczności i efektywności stosowanych mechanizmów służących przestrzeganiu i promowaniu zasad etycznego postępowania opiera się na cyklicznym przeprowadzeniu samooceny stanu kontroli zarządczej za pośrednictwem anonimowego badania ankietowego przeprowadzonego wśród wszystkich pracowników oraz kadry zarządzającej KRUS. Przedmiotowa ankieta zawiera pytania dotyczące przestrzegania wartości etycznych. W przeprowadzonym procesie samooceny stanu kontroli zarządczej, ocena standardu: *przestrzeganie wartości etycznych we wszystkich jednostkach organizacyjnych KRUS* osiągnęła wartość >75%, co świadczy o wysokiej świadomości pracowników i kadry zarządzającej KRUS w zakresie przyjętych wartości etycznych.²¹

W oświadczeniu o stanie kontroli zarządczej za rok 2023 Prezes KRUS wskazał, że w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

2.2. Zasady przestrzegania postaw etycznych.

Pracodawca miał obowiązek zapoznać każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy z odpowiednią regulacją, a pracownik miał obowiązek potwierdzenia znajomości dokumentu, podpisując stosowne oświadczenie. Dotyczyło to m.in. Regulaminu pracy oraz Kodeksu etyki. Nowo zatrudniani pracownicy byli także zapoznawani z Polityką Antymobbingową KRUS w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia. Oświadczenia o znajomości regulacji powinny być dołączone do akt osobowych pracownika.

Na podstawie 70 skontrolowanych akt osobowych (w CEN - 12, OR W-wa -18, OR Lublin -15, OR Kielce - 10, OR Łódź – 15) stwierdzono, że:

- w 59 przypadkach były oświadczenia o zapoznaniu z wszystkimi wymaganymi regulacjami tj. Regulaminem pracy, KE i PA;
- w 3 przypadkach brak było daty zapoznania się z PA (akta nr 198 - OR W-wa, akta nr 137 - OR Kielce, akta nr 37 - CEN);
- w 1 przypadku brak było potwierdzenia (oświadczenia) zapoznania się z treścią PA (nr akt 490-OR Lublin);

²⁰ Pismo z 26.03. 2024 r. i Sprawozdanie z Zarządzania ryzykiem w 2023 r. w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

²¹ Sprawozdanie z samooceny Stanu Kontroli Zarządczej w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w 2023 r.

- w 3 przypadkach nastąpiło wcześniejsze zapoznanie się pracowników z regulacjami wewnętrznymi niż nastąpiło podpisanie umowy o pracę: - regulaminem pracy (akta nr 959 - OR Lublin), Regulaminem pracy, KE i PA (akta 1001 i 818 - OR Lublin). W wyjaśnieniach OR Lublin poinformował,²² że było to spowodowane warunkami organizacyjnymi;
- w 2 przypadkach brak było potwierdzenia zapoznania się z KE (akta nr 359 - OR Łódź, (akta osobowe nr 60 - CEN.);
- w 1 przypadku brak było daty zapoznania się z Regulaminem pracy, KE, PA (akta nr 226 - CEN).

KRUS wyjaśnił²³, że przyczynami uchybień były długotrwałe nieobecności w pracy pracowników, w tym choroba kobiety ciężarnej, urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny oraz urlop wychowawczy, Poinformowano, że wszystkie regulacje wewnętrzne są zamieszczane w aplikacji BLUE energy (zawierającej dokumentację Zintegrowanego Systemu Zarządzania).

Pracownicy mają obowiązek bezzwłocznego zapoznawania się z dokumentacją, a sam system informuje użytkowników o ukazujących się wewnętrznych regulacjach prawnych. Poinformowano także, że przyczynami uchybień były niedopatrzenia pracowników.²⁴ Może to świadczyć o niewystarczającym nadzorze.

Zasady przestrzegania postaw etycznych zostały ustalone i podlegały monitoringowi, niemniej jednak wprowadzone zmiany do Kodeksu Etyki pracowników zarządzeniem nr 43 Prezesa KRUS z dnia 12.07.2017 r. miały charakter jedynie organizacyjny.

2.3. Szkolenia z zakresu etyki, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

W okresie od 01.01.2023 r. do 31.03.2024 r. zorganizowano szkolenia dot.:

- etyki w 3 z 16 (OR Białystok, OR Koszalin, OR Poznań),
- równego traktowania 4 z 16 (OR Koszalin, OR Kraków, OR Opole, OR Poznań)
- przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji zostały zorganizowane w 13 z 16 (nie było w OR Koszalin, OR Olsztyn, OR Zielona Góra).

W OR KRUS Kielce, w OR Lublin, w OR Łódź i OR W-wa zorganizowane zostało szkolenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, wzięło w nim udział: w Kielcach 265 pracowników i 30 osób kadry kierowniczej, co stanowiło 89,3% ogółu pracowników,

²² Pismo Dyrektora OR Lublin z 17.05.2024 r., znak: 0800-OP.0810.2.2024.

²³ Pismo Dyrektora OR Warszawa z 10.05.2024 r., znak: 1400-OP.0810.1.2024.

²⁴ Pismo Dyr. OR Kielce z 24.05.2024 r., znak: 0500-OP.1123.36

w Lublinie 596 pracowników i 28 osób z kadry kierowniczej, co stanowiło 85,2% ogółu pracowników, w Łodzi 424 pracowników i 23 osoby z kadry kierowniczej, co stanowiło 89,9% ogółu pracowników, w Warszawie 51 pracowników, co stanowiło 5,7% ogółu pracowników.

W CEN nie było organizowanych szkoleń z ww. zakresu.

Ostatnie szkolenie z ww. zakresu przeprowadzone było w formie zamieszczonego na platformie e-learningowej KRUS kursu trwającego od 10 sierpnia 2020 roku do 10 sierpnia 2021 roku pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy” celem, którego było przekazanie pracownikom wiedzy dotyczącej zjawiska mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy, w szczególności w zakresie identyfikacji tego rodzaju zachowań i ich zapobieganiu.

2.4. W OR Kielce była przeprowadzona wewnętrzna kontrola/inspekcja w związku ze skargami pracowników tego Oddziału na warunki i atmosferę pracy.

W ramach kontroli, która odbyła się W OR Kielce w dniach 09–11.08.2023 r. oraz 05–06.10.2023 r., CEN przeprowadziła kontrolę wewnętrzną/ inspekcję w zakresie wyjaśnienia skarg dot. warunków i atmosfery pracy.

W ramach inspekcji przeprowadzona została anonimowa ankieta. Ankietą objęto pracowników OR Kielce oraz PT w: Ożarowie, Sandomierzu i Busku-Zdroju. Spośród 173 pracowników, ankietę skutecznie wypełniło 169 pracowników. Analiza odpowiedzi na pytania zawarte w ankietach wskazała, że część pracowników nie była w pełni zadowolona z warunków pracy, a w szczególności z atmosfery pracy panującej w OR Kielce i podległych placówkach terenowych, wskazując również na zjawiska mogące nosić znamiona mobbingu, jak również naruszające zasady współżycia społecznego.

W konsekwencji przeprowadzonej inspekcji, Prezes KRUS przekazała dyrektorowi OR Kielce zalecenia poinspekcyjne:

- przeszkolenia kadry kierowniczej OR Kielce oraz wszystkich pracowników z zakresu przeciwdziałania mobbingowi,
- podjęcia działań dla poprawy komunikacji i relacji pomiędzy pracownikami OR Kielce i zatrudnionymi w podległych placówkach terenowych,
- przeprowadzenie analizy funkcjonujących w OR Kielce mechanizmów komunikacji w relacji pomiędzy pracownikiem, kierownikiem, w tym również pomiędzy komórkami organizacyjnymi,

- objęcia nadzorem rozwiązań zmierzających do usunięcia przyczyn nieporozumień pomiędzy pracownikami i wynikłej stąd niewłaściwej atmosfery pracy,
- przeprowadzenia analizy zagadnienia dotyczącego nierównego obciążenia pracą pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych wraz z dokonaniem stosowych zmian organizacyjnych w przypadkach uzasadniających takie zmiany oraz wsparcie pracowników w realizacji powierzonych zadań ze strony kierowników komórek organizacyjnych.

Przy realizacji zaleceń wskazano na potrzebę dokonania powyższego we współpracy z kierownikami placówek terenowych i komórek organizacyjnych OR.

Ze względu na negatywny stosunek niektórych pracowników OR Kielce do angażowania ich w działania promocyjne OR (dot. realizacji zadań ustawowych KRUS), zalecono wprowadzenie rozwiązań, aby we wszelkich działaniach promocyjnych i prewencyjnych prowadzonych przez OR, uczestniczyli wyłącznie pracownicy, którzy wyrażą wolę dobrowolnego w nich udziału. W informacji poinspekcyjnej dla CEN dyrektor OR Kielce przekazał²⁵, że zalecenia zostały zrealizowane. Dyrektor OR w Kielcach podjął czynności mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi w pracy i zapobieganie powstawaniu mobbingu. Przeprowadzono rozmowy z kierownikami komórek organizacyjnych oraz placówek terenowych, dotyczące zachowań mogących nosić znamiona mobbingu lub dyskryminacji pracowników. Podczas narady w dniu 6.11.2023 r. kierownicy PT i wydziałów zostali zobowiązani do przypomnienia podległym pracownikom o obowiązującej w KRUS polityce antymobbingowej i o możliwości złożenia wniosku dotyczącego mobbingu zgodnie z postanowieniami zarządzenia nr 26 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 22.09.2015 r. Wszyscy pracownicy Oddziału i kadra kierownicza zobowiązani zostali do uczestnictwa w szkoleniu pn. „Przeciwdziałanie mobbingowi”. Ponadto dyrektor OR w Kielcach zobowiązał kadrę kierowniczą do podjęcia działań mających na celu poprawę komunikacji i relacji pomiędzy pracownikami, a w przypadku wystąpienia nieporozumień w podległych im komórkach organizacyjnych, aby pozostawali w kontakcie z OR w celu wspólnego podjęcia rozwiązań zmierzających do przywrócenia właściwej atmosfery w pracy.

Podjęte działania były adekwatne, skuteczne i efektywne.

²⁵ Pismo z CEN KRUS z 23.10.2023 r., znak: 000-BZ.0813.5.2023 i Pismo Dyrektora OR Kielce, znak: 0500-OP.0123.153.2023.

2.5. W OR Kielce była prowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, dalej: PIP²⁶ zbieżna z przedmiotem niniejszej kontroli, w części dot. przestrzegania zasad etycznego postępowania oraz równego traktowania w zatrudnieniu.

W OR Kielce w okresie od 5.07 do 31.08.2023 r. została przeprowadzona kontrola PIP, która objęła m.in. zagadnienia związane ze stosunkiem pracy, warunkami pracy, zasadami współżycia społecznego, czasem pracy i świadczeniami pieniężnymi, odnosząca się do zgłoszonych PIP skarg przez pracowników.

W wyniku kontroli ustalono, że: nie jest prowadzona ewidencja czasu pracy związana z realizacją umowy ochrony obiektów, w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku kierownika placówki terenowej nie wskazano prac związanych z ręcznym transportem, brak możliwości ustosunkowania się pracownika do zarzutów zgłaszanych wobec nich przez innych pracowników, że środków KRUS nie były finansowane stroje dla pracowników uczestniczących w akcji promocyjnej KRUS -ikowo, w regulaminie pracy nie ustalono rozkładu czasu pracy pracowników niepełnosprawnych z orzeczeniem umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, jednocześnie stwierdzono przypadki nieustalania na piśmie tego rozkładu czasu pracy indywidualnie dla pracownika, brak poinformowania o wynikach oceny pracownika.

Realizując zalecenia OR Kielce²⁷ podjął następujące działania:

- zapewniono ewidencjonowanie czasu pracy związanego z realizacją umowy ochrony obiektów,
- dokonano analizy zagrożeń na stanowisku pracy kierownika PT pod kątem możliwych prac związanych z transportem ręcznym,
- zobowiązano kierowników wydziałów PT oraz osoby zastępujące do przestrzegania zasad współżycia społecznego poprzez zapewnienie pracownikom możliwości ustosunkowania się do zarzutów zgłaszanych wobec nich przez innych pracowników, ponadto ww. pracownicy 7.12.2023 r. wzięli udział²⁸ w szkoleniu z zarządzania personelem,

²⁶ Wystąpienie PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, pismo z 07.11.2023 r., znak: 050147-53-K021-Ws01/23.

²⁷ Pismo Dyrektora OR Kielce z 06.12.2023 r., znak: 0500-OP.0123.169.2023.

²⁸ Pismo z 22.04. 2024 r., znak: 0000-BZZ.0820.1.2024, Sprawozdanie z działalności OR KRUS w Kielcach za 2023 rok.

- zobowiązano kierowników do organizowania pracy w sposób nie powodujący ponoszenia kosztów narzędzi pracy przez pracowników,
- przeprowadzono analizę akt osobowych wszystkich pracowników z orzeczoną umiarkowaną i znacznym stopniem niepełnosprawności, których dobowa norma czasu pracy wynosi 7 godzin. Brakujące pisemne ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy dla wszystkich pracowników posiadających powyższe orzeczenia uzupełniono i włączono do akt osobowych,
- poinformowano pracownika o wynikach oceny. Rozmowa została przeprowadzona w pierwszym możliwym terminie, po powrocie pracownika z długotrwałego zwolnienia lekarskiego.

Wszystkie zalecenia zostały wykonane – podjęte działania były adekwatne i skuteczne.

Przestrzeganie i promowanie zasad etycznego postępowania w ramach kontroli zarządczej w KRUS oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami. W jednostce wprowadzono mechanizmy kontroli zarządczej służące przestrzeganiu i promowaniu zasad etycznego postępowania, wynikające z przeprowadzonej analizy ryzyka działalności jednostki. Prowadzono monitoring skuteczności i efektywności stosowanych mechanizmów. Zasady przestrzegania postaw etycznych zostały ustalone i podlegały monitoringowi, niemniej jednak wprowadzone zmiany do KE miały charakter jedynie organizacyjny. Działania naprawcze podjęte w wyniku przeprowadzonych w OR Kielce kontroli: wewnętrznej/inspekcji oraz kontroli PIP, wynikające ze skarg pracowników tego Oddziału na warunki i atmosferę pracy, były adekwatne, skuteczne i efektywne.

Zastrzeżenia dotyczą niewystarczającego nadzoru nad przestrzeganiem przez pracowników obowiązku zapoznania się z regulacjami w zakresie zasad przestrzegania postaw etycznych. Nie wszyscy pracownicy, w tym kierownictwo, uczestniczyli w szkoleniach z zakresu etyki, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. W jednostce nie został wyznaczony koordynator ds. etyki, równego traktowania.

3. RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

A. W zakresie nawiązywania stosunku pracy - prawidłowość realizacji procesu naboru

1. Rekrutacja pracowników na wolne stanowiska pracy.

Proces naboru pracowników na nowe (wolne) stanowiska pracy został określony w procedurach: „C procedura rekrutacji” oraz „OR rekrutacja pracowników”, zgodnie z którymi kierujący jednostką/komórką organizacyjną występował z wnioskiem o uruchomienie naboru do właściwej komórki ds. zarządzania zasobami ludzkimi, dalej: ZZL. Po analizie i zatwierdzeniu przez Prezesa KRUS (dla CEN) i dyrektora OR (dla OR i PT) nabór powinien być uruchamiany.

Wytycznymi nr 13/2017 Biura ZZL²⁹, zobowiązano dodatkowo dyrektorów OR do wnioskowania do Prezesa KRUS o zgodę na uruchomienie naboru.

KRUS wyjaśnił³⁰, że „wytyczne wprowadzono w związku z nadzorem prowadzonym przez CEN nad jednostkami organizacyjnymi. W okresie objętym kontrolą Prezes KRUS nie wyraził zgody na uruchomienie naboru w 21 przypadkach.”.

Powyższa wytyczna pozostaje w kolizji z przyjętą w organizacji procedurą naboru i przekazaniem dyrektorom OR pełnomocnictwem do wykonywania z upoważnienia pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy i może świadczyć o nadmiernej ingerencji ze strony CEN w proces naboru prowadzony przez OR. Ponadto stanowi ograniczenie swobody działania dyrektorów OR i jest dodatkowym, angażującym zasoby ludzkie, elementem procesu.

Wytyczna stanowi działanie wykraczające poza określoną procedurę i zaburza transparentność procesu naboru. Jest działaniem nieprawidłowym.

2. Procedura naboru na stanowisko Lekarza Regionalnego Inspektora Orzecznictwa Lekarskiego, dalej: LRIOL

Proces wszczynany był z inicjatywy i na wniosek dyrektora OR. Prezes KRUS wyrażał zgodę na uruchomienie procesu naboru na stanowisko LRIOL (pomimo, iż LRIOL jest niezbędny do realizacji zadań ustawowych Kasy i regulamin organizacyjny OR przewiduje takie stanowisko). Dodatkowo, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie orzecznictwa lekarskiego w KRUS z dnia

²⁹ Wytyczne Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi nr 13.2017 z 21.09.2017 zmienione 3.01.2020 r.

³⁰ Pismo z 7.06.2024 r., znak: 0000-BZZ-0820.1.2024.

31 grudnia 2004 r. r.³¹, po wyłonieniu kandydata dyrektor OR powinien zasięgnąć opinii Naczelnego Lekarza Kasy. Praktyka w powyższym zakresie była różna. W OR Łódź w procesie naboru zwrócono się z prośbą do Prezesa o zatwierdzenie wybranego kandydata, a do Naczelnego Lekarza Kasy o wyrażenie zgody na jego zatrudnienie, co było nieprawidłowe i niezgodne z ww. rozporządzeniem.

3. Polityka kadrowa (rekrutacyjna) pracodawcy.

Ogłoszenie o naborze następowało po kilku miesięcznym okresie od powstania wakatów:

- wakat podyktowany przeniesieniem jednego pracownika z dniem 17.04.2023 r. na stałe do innego PT - ogłoszenie o naborze OR Kielce z 11.08.2023 nr 0500-OP.110.17.2023,
- wakat w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z jednym z pracowników z dniem 19.06.2023 r.; ogłoszenie o naborze OR Kielce z 25.01.2024 r. nr 0500-OP.110.2.2024,
- wakat za pracownika, który rozwiązał umowę o pracę 27.01.2023 r. w związku z przejściem na emeryturę - ogłoszenie o naborze OR W-wa z 15.05.2023 r. nr 1400-OP.110.20.2023.

Odmienne postępowano w OR Łódź, gdzie z wnioskiem o uruchomienie naboru pracownika występowano niezwłocznie po powzięciu informacji np. o przejściu pracownika na emeryturę, co należy potraktować jako dobrą praktykę.

Nabory były poprzedzone analizą możliwości zatrudnienia pod kątem stanu wykorzystania etatów i/lub możliwości wewnętrznych przesunięć na istniejących stanowiskach pracy³². Wynik ww. analizy: „brak możliwości rozdzielenia zadań na pozostałych pracowników” lub „brak możliwości przeniesienia pracownika z innego wydziału/placówki” lub „równomierne obciążenie pracą we wszystkich komórkach organizacyjnych” był wpisywany jako element uzasadnienia wniosku (OR Lublin, OR Kielce). Powyższy sposób zarządzania niesie ryzyko przeciążenia pracą pozostałych pracowników, a także obawy pracowników odnośnie ew. przeniesienia do innej placówki (terenowej)/komórki organizacyjnej.

³¹ Dz.U. 2005 Nr 6, poz. 46.

³² Pismo z 17.05.2024 r., znak: 0800-OP.0810.2.2024, pismo z 24.05.2024 r., znak: 0500-OP.1123.36.2024.

4. Dokumentacja procesu naboru.

Akta naborów potwierdzały, że:

- 1) ogłoszenia o naborze były każdorazowo zamieszczane w Biuletynie Informacji Publicznej;
- 2) aplikacje złożone w terminie przewidzianym na składanie dokumentów były dalej procedowane, a których wpływ odnotowano po terminie – odrzucane;
- 3) upowszechnianie listy kandydatów i informacji o wyniku naboru odbywało się odpowiednio niezwłocznie po dokonaniu selekcji dokumentów aplikacyjnych oraz po przeprowadzonych postępowaniach;
- 4) skład komisji przeprowadzających rozmowy kwalifikacyjne był adekwatny do charakteru naboru; wszyscy członkowie komisji złożyli oświadczenia o bezstronności i zachowaniu poufności;
- 5) w aktach spraw rekrutacyjnych znajdowały się wszystkie wymagane procedurą dokumenty m.in.: imienne arkusze oceny kandydatów, protokoły z przeprowadzonych naborów kandydatów, protokoły w sprawie zniszczenia dokumentów aplikacyjnych kandydatów nie zatrudnionych w KRUS, zgromadzonych w procesie naboru na wolne stanowisko pracy oraz informacje o przekazaniu oryginalnych dokumentów aplikacyjnych kandydata wybranego i zatrudnionego w wyniku przeprowadzonego naboru do akt osobowych pracownika.

Stwierdzono następujące uchybienia:

- 1) **ogłoszenia o naborze nie zawsze, zgodnie z przyjętą procedurą, wywieszane były w miejscu powszechnie dostępnym w jednostce, w której i do której prowadzony był nabór** (ogłoszenie nr 1400-OP.110.40.2023 z 17.08.2023 OR W-wa, ogłoszenie nr 1400-OP.110.60.2023 z 14.02.2022 OR W-wa, ogłoszenie nr 1400-OP.110.20.2023 z 15.05.2023 OR W-wa).

Dyrektor OR W-wa poinformował³³, że „ogłoszenia o naborze, listy kandydatów i informacje o wyniku naboru na stronie www.krus.gov.pl, zakładka BIP/Praca w KRUS są powszechnie dostępne. Forma ta w czasach współczesnych jest atrakcyjna i ogólnodostępna dla pracowników i osób z zewnątrz. Dyrektor OR Łódź stwierdził, że wypełnia ww. obowiązek, jednakże, że nie przekłada się on na

³³ Pismo Dyrektora OR W-wa z 10.05.2024 r., znak: 1400-OP.0810.1.2024, pismo Dyrektora OR Łódź z 6.06.2024 r., znak: 0900-OP.0810.3.2024.

zwiększenie zainteresowania potencjalnych kandydatów ogłoszeniem. Od dawna żaden kandydat nie potwierdził pozyskania informacji o naborze z ogłoszenia wywieszonego na tablicy ogłoszeń. Zdecydowanie bardziej efektywne byłoby przyjęcie jako standardu możliwość publikowania ogłoszeń na ogólnopolskich portalach kadrowych oprócz publikowania ich na stronie Kasy;

2) weryfikacja oraz ocena wymagań dot. umiejętności i cech kandydata prowadzona była nienależycie lub wymaganie było bezprzedmiotowe.

Określone w ogłoszeniu o naborze umiejętności i cech kandydata m.in. doświadczenie kandydata w pracy z użyciem urządzeń biurowych i systemów komputerowych, predyspozycje kandydata do pracy zespołowej, zasady organizacji pracy w celu zminimalizowania ryzyka presji czasu w trakcie pracy, zasady sporządzania pism urzędowych, komunikatywność, kultura osobista i odporność na stres weryfikowali członkowie zespołu rekrutacyjnego. Wymagane jako konieczne ww. umiejętności omawiane były z kandydatem i oceniane na podstawie postawy kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej³⁴. W OR KRUS w Łodzi wszyscy kandydaci w naborach: 0900-OP.110.8.2023, 0900-OP.110.24.2023, 0900-OP.110.6.2024 otrzymali max. liczbę punktów możliwych do przyznania.

Powyższe podejście OR nie daje gwarancji na prawidłową i efektywną weryfikację umiejętności kandydata, a ocena ma charakter subiektywny;

3) w arkuszu oceny spełnienia wymagań formalnych:

- a) **nie ujęto jednego z kryteriów – wymagań formalnych** tj. oświadczenia lustracyjnego/informacji o złożeniu oświadczenia lustracyjnego i tym samym w kolumnie kryteria podlegające weryfikacji oraz kolumnie ocena wymagań wskazanych w ogłoszeniu – brak było odniesienia do tego zagadnienia (0000-BZZ.110.1.16.2023 CEN, 0900-OP.110.24.2023 OR Łódź, 0800-OP.110.29.2023 OR Lublin, 0500-OP.110.17.2023 OR Kielce, 0500-OP.110.2.2024 OR Kielce, 0900-OP.110.24.2023),
- b) **nie wpisano wyniku weryfikacji kryterium dot. złożenia oświadczenia lustracyjnego**, pomimo ujęcia go w arkuszu (0800-OP.110.5.2024 OR Lublin - pozostawiono pola puste we wszystkich 12 arkuszach).

³⁴ Pismo z 6.06.2024 r., znak: 0900-OP.0810.3.2024.

KRUS wyjaśnił³⁵, że poddano weryfikacji i ocenie dokumenty złożone przez kandydatów według kryterium wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego lub informacji o złożeniu oświadczenia lustracyjnego. Przeprowadzona analiza wykazała, że żaden z kandydatów nie jest objęty ww. obowiązkiem i, że oferta spełnia wymogi formalne naboru. Brak zapisu w arkuszu *oceny spełniania wymagań formalnych przez kandydata* we wszystkich przypadkach wynikł z niedopatrzenia. Ponadto Dyrektor OR Lublin wyjaśnił, że ze względu na datę urodzenia kandydaci nie mieli obowiązku składania oświadczenia i w związku z tym w formularzu arkusza ocen spełniania wymagań formalnych nie zaznaczono wyniku analizy spełnienia tego kryterium.

W związku z wymaganiami określonymi w ogłoszeniu o naborze dot. złożenia oświadczenia lustracyjnego przez osoby urodzone przed dniem 1.08.1972 r., w arkuszu oceny spełniania wymagań formalnych w polu przewidzianym na ocenę spełnienia wymagania należało wpisać „nie dotyczy”, co byłoby jednoznacznym potwierdzeniem przeprowadzonej weryfikacji.

Ocena pozytywna z zastrzeżeniami. Proces naboru pracowników na wolne stanowiska pracy przebiegał prawidłowo z zastrzeżeniami odnośnie do: 1/ powstrzymywania się pracodawcy od obsadzenia wakatów na wolne stanowiska pracy, co nie sprzyjało dobrej organizacji i atmosferze pracy; 2/ nadmiernej ingerencji ze strony CEN w określony w procedurze proces naboru (prowadzony przez OR) poprzez wprowadzenie wytycznej określającej obowiązek uzyskania zgody Prezesa KRUS na jego uruchomienie; 3/ braku jasnej i czytelnej ścieżki postępowania w procedurze naboru na stanowisko LRIOL; 4/ sposobu weryfikacji i oceny umiejętności i cech kandydata podczas procesu naboru; 5/ zaniedbywania obowiązku wywieszania ogłoszeń w jednostce organizacyjnej, w której prowadzony jest nabór; 6/ braku śladu rewizyjnego z weryfikacji kryterium dot. złożenia oświadczenia lustracyjnego w procesie naboru.

³⁵ Pismo Dyrektora OR Lublin z 17.05.2024 r., znak: 0800-OP.0810.2.2024, pismo Dyrektora OR Kielce z 24.05.2024 r., znak: 0500-OP.1123.36.2024, pismo Dyrektora OR Łódź z 6.06.2024 r., znak: 0900-OP.0810.3.2024.

B. W trakcie trwania stosunku pracy

B.I. Warunki pracy

1. Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Co roku zgodnie z przepisami opracowywana była analiza stanu bhp w każdej jednostce organizacyjnej. Specjaliści ds. bhp przeprowadzili kontrole warunków pracy w jednostkach lub komórkach organizacyjnych i zgłaszali wnioski w zakresie utrzymania lub poprawy bezpieczeństwa i higieny warunków pracy w kontrolowanych jednostkach organizacyjnych. Pracownikom zapewniono pomieszczenia sanitarne wyposażone w wodą bieżącą zimną i ciepłą. W każdej jednostce były warunki do gotowania wody i spożywania posiłków. Pracownicy przechodzą profilaktyczne badania lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne), które wykonują uprawnione jednostki medycyny pracy. Pracownicy zostali zapoznani z regulaminem pracy ustalającym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

2. Dyrektywa work-life balance.

Pracownicy korzystają z uprawnień, w szczególności z uprawnień związanych z rodzicielstwem, zwolnień od pracy z powodu siły wyższej, urlopu opiekuńczego, możliwości elastycznej organizacji czasu pracy zgodnie ze specyfiką organizacji w KRUS.³⁶

3. Działania mające na celu poprawę atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich.

Kasa prowadziła również działania mające na celu poprawę atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich; m.in. poprzez:

- przeprowadzanie corocznie samooceny kontroli zarządczej, w której pracownicy dokonują oceny standardów kontroli zarządczej, w tym przestrzegania wartości etycznych i komunikacji wewnętrznej. Wyniki samooceny są analizowane i podejmowane są działania, mające na celu poprawę wyników w przypadku takiego wskazania,
- organizację spartakiad sportowo-rekreacyjnych dla wszystkich chętnych pracowników Kasy (spartakiada od lat cieszy się nieustannie zainteresowaniem ze strony pracowników i stanowi istotną formę integracji pracowniczej),

³⁶ Pismo CEN z 22.04.2024 r., znak: 0000-BZZ.0820.1.2024.

- organizację szkoleń merytorycznych, na których oprócz zdobycia wiedzy można poznać współpracowników działów merytorycznych; spotkania te sprzyjają poprawie stosunków międzyludzkich oraz przyczyniają się do lepszej współpracy,
- organizację spotkań roboczych, imprez okolicznościowych, np. obchodów „Dnia Pracownika”, wycieczek, kiermaszy świątecznych,
- wprowadzenie instrukcji adaptacji nowych pracowników, której celem jest określenie szczegółowych zasad wdrożenia do organizacji pracownika nowozatrudnionego, wracającego po długotrwałej nieobecności, jak również przeniesionego na stanowisko do innej jednostki organizacyjnej. Dodatkowo w intranecie, w zakładce ZZL znajdują się podstawowe informacje dla nowozatrudnianych wraz z informacją, że bezpośredni przełożony, pracownicy Biura ZZL, pracownicy komórek w OR i Placówkach Terenowych, dalej: PT, służą pomocą na każdym etapie pracy w KRUS.

Nie sformułowano zastrzeżeń w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz poprawy atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich.

B.II. System wynagradzania

1. Wynagrodzenia

Zasady wynagradzania pracowników KRUS są ustalone w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek³⁷, dalej: rozporządzenie wynagrodzeniowe.

W okresie od 1.01.2021 r. do 31.03.2022 r. dla najniższych grupy stanowisk – kategoria zaszeregowania od III do VI, według tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego w KRUS stanowiącej załącznik do rozporządzenia wynagrodzeniowego³⁸ (III – 2 200 – 2 600, IV – 2 300 – 2 600, V – 2 400 – 2 600, VI – 2 500 – 2 600), **kwota wynagrodzenia była określona poniżej kwoty minimalnego wynagrodzenia**, która wynosiła 2 800 zł dla roku 2021 i 3 010 zł dla roku 2022.

³⁷ Dz. U. z 2010 r., Nr 27 poz. 134 z późn. zm.

³⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. z 2020 r. poz. 1120).

1 kwietnia 2022 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek, które zmieniło tabelę E, tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w KRUS³⁹ i w związku z tym do 30.06.2023 r. **minimalne wynagrodzenie** (które w roku 2022 wynosiło 3010 zł, a od 1.01.2023 r. 3 490 zł) **mieściło się w widełkach określonych w tym rozporządzeniu**. W związku ze zmianą od 1.07.2023 r. minimalnego wynagrodzenia do kwoty 3 600 zł w okresie od 1.07.-31.12.2023 r. **kwota wynagrodzenia dla grupy stanowisk z III kat. zaszeregowania była niższa niż minimalne wynagrodzenie**. Kategorie zaszeregowania od I do VI przypisane są dla stanowisk pomocniczych, robotniczych i obsługi w KRUS, dla których tworzony jest fundusz premiowy, który jest stałym składnikiem wynagrodzenia. W związku z powyższym wliczany jest on do minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Podwyżkę wynagrodzenia w okresie poprzedzającym przyznanie 20% podwyżek w roku 2024, tj. od 1.10.2023r. przyznano 33 pracownikom w OR W-Wa.

W związku ze zmianą od 1.01.2024 r. kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę (4 242 zł) oraz wejściem w życie z dniem 1.01.2024 r. zmiany rozporządzenia wynagrodzeniowego⁴⁰ np. w OR Łódź 164 pracownikom (ok. 1/3 wszystkich pracowników OR) podwyższono wynagrodzenie od 1.01.2024 r.

2. Instrumenty finansowe motywujące pracowników. Przyjęte zasady nagradzania.

W ramach funduszu wynagrodzeń, będącego w dyspozycji Centrali Kasy dla pracowników OR i CEN KRUS, utworzono **fundusz nagród**, który stanowi 3% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych w KRUS i może być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia. Wysokość środków ustala się na dany rok kalendarzowy. Nagrody są wypłacane za okres minimum jednego kwartału. Z funduszu finansowane są nagrody okresowe i specjalne, przyznawane pracownikom za szczególne osiągnięcia. Nagrody te mają charakter uznaniowy i nie przysługuje pracownikowi roszczenie do ich przyznania i wysokości. Zasady przyznawania nagród

³⁹ Dz. U. z 2022 r. poz. 720.

⁴⁰ 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. z 2024 r. poz. 681).

uregulowane były w Regulaminie podziału funduszu nagród i zasad ich przyznawania pracownikom KRUS za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej⁴¹.

Na podstawie art. 81a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników⁴² utworzono Fundusz motywacyjny z odpisu Funduszu Składowego Ubezpieczenia Społecznego Rolników na Fundusz Administracyjny. Środki na Fundusz motywacyjny określane są na dany rok kalendarzowy w planie rzeczowo-finansowym KRUS w ramach Funduszu Administracyjnego. Wysokość środków tego funduszu w danym roku kalendarzowym nie może być niższa niż 4% planowanych wydatków funduszu składowego. Wypłaty z funduszu motywacyjnego są realizowane poza limitami wynikającymi z przepisów o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej.

Podziału środków na poszczególne OR dokonuje Prezes KRUS na podstawie wniosków przedłożonych przez Komisję ds. oceny pracy jednostek organizacyjnych, z uwzględnieniem rankingu oddziałów. Zasady gospodarowania środkami z tego funduszu określa Regulamin funduszu motywacyjnego KRUS⁴³.

Fundusz przeznaczony jest na finansowanie nagród okresowych i specjalnych dla pracowników KRUS wraz z pochodnymi od tych nagród. Nagrody te są wypłacane kwartalnie i mają charakter uznaniowy, podobnie jak nagrody z funduszu nagród. Nagrody z funduszu motywacyjnego przyznawane są za wyniki pracy. Wysokość nagród wynika z **oceny wykonywanej pracy** i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego z uwzględnieniem szczególnych osiągnięć w pracy zawodowej, jakości wykonywania powierzonych zadań, sposobu obsługi i podejścia do interesantów, rangi wykonywanych zadań oraz rozwijania własnej wiedzy i umiejętności zawodowych.

Ponadto z okazji „Dnia pracownika KRUS” wypłacono pracownikom nagrody z oszczędności na funduszu wynagrodzeń za rok 2023 w wysokości: - 2500 zł/et. (nagroda przysługiwała pracownikowi będącemu w stosunku pracy w dniu 30 listopada 2023 r.), - 1250 zł/et. (50% kwoty planowanej na etat - nagroda przysługiwała pracownikowi zatrudnionemu po 01 grudnia 2022 r., których staż pracy w KRUS był krótszy niż jeden rok). W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda ulegała proporcjonalnemu zmniejszeniu do wymiaru czasu pracy. Nagroda nie przysługiwała pracownikom, którzy w 2023 roku byli nieobecnie w pracy

⁴¹ Zarządzenie nr 1 Prezesa KRUS z 3.01.2018 r.

⁴² Dz. U. z 2024 r. poz. 90.

⁴³ Zarządzenie nr 62 Prezesa KRUS z 15.12.2017 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu funduszu motywacyjnego KRUS.

tj. przebywali na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych, zwolnieniach lekarskich lub pobierali zasiłki z ZUS. Kryteria przyznawania nagród były jednakowe dla CEN i OR.

3. System oceny pracowników

W latach 2009 – 2021 w KRUS obowiązywał „System Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego⁴⁴. Celem Systemu było zwiększenie efektywności wykonywania zadań przez poszczególnych pracowników, doskonalenie potencjału organizacji poprzez szczegółowe określanie potrzeb w zakresie szkoleń i rozwoju pracowników, wspieranie procesu podejmowania decyzji kadrowych i kształtowanie polityki personalnej w KRUS oraz ściślejsze powiązanie systemu wynagrodzeń z wydajnością pracy.

System przewidywał ocenę bieżącą pracownika dokonywaną cztery razy w roku na koniec każdego kwartału roku kalendarzowego oraz ocenę okresową dokonywaną raz w roku. System oparty był na "Regulaminie systemu oceny pracy pracownika KRUS" i wykorzystywany do podejmowania decyzji o przyznaniu i wysokości nagród, które wynikają z przepisów aktów prawnych powszechnie obowiązujących oraz wewnętrznych regulaminów KRUS. Ocena pracy była dokonywana w oparciu o kryteria określone w regulaminie.

W roku 2021 odstąpiono od stosowania ww. systemu oceny pracowników⁴⁵. Od tego czasu ocena pracownika odbywa się według kryteriów określonych w regulaminie podziału funduszu nagród i regulaminie motywacyjnym.

Prezes KRUS poinformował⁴⁶, że ustalając indywidualne nagrody dla pracowników przy dokonywaniu oceny kierujący jednostką/komórką organizacyjną zobowiązani zostali do uwzględnienia zasad zawartych w regulaminie podziału funduszu nagród i regulaminie motywacyjnym.

4. Dodatki płacowe

W roku 2023 i 2024 (do czasu zakończenia kontroli) pracownikom przyznano i wypłacono pięć nagród z funduszu nagród oraz oszczędności na funduszu

⁴⁴ 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, zmienione zarządzeniem nr 33 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 14 grudnia 2010 r.

⁴⁵ Zarządzenie nr 9 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 24 czerwca 2021 r. uchylające zarządzenie w sprawie wprowadzenia i stosowania „Systemu Oceny Pracownika KRUS” w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

⁴⁶ Pismo z 7.06.2024 r., znak: 0000-BZZ.0820.1.2024.

wynagrodzeń. Oszczędności powstały w wyniku zwolnień lekarskich pracowników, urlopów macierzyńskich i rodzicielskich, urlopów wychowawczych, urlopów bezpłatnych, rezerwy pozostawionej na obsadę stanowisk oraz niewykorzystania przyznanych etatów⁴⁷.

Przeciętna wysokość nagrody dla kadry kierowniczej CEN i OR wynosiła w:

- I kw. 2023 r. dla Naczelnego Lekarza KRUS, dalej: NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur CEN – 6 000 zł, wicedyrektora biura, pełnomocników i radców Prezesa – 5 000 zł, dyrektora OR – 4 500 zł,
- II kw. 2023 r. dla NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur CEN – 8 000 zł, wicedyrektora biura – 7 000 zł, pełnomocników i radców Prezesa – 6 000 zł (po korekcie Prezesa), dyrektora OR – 6 000 zł
- III kw. 2023 r. dla NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur CEN – 6 500 zł, wicedyrektora Biura – 5 500 zł, pełnomocników i radców Prezesa – 4 500 zł, dyrektorów OR – 3 500 zł
- IV kw. 2023 r. dla NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur CEN – 10 000 zł, wicedyrektora biura – 9 000 zł, pełnomocników i radców Prezesa – 8 000 zł, dyrektora OR – 8 000 zł
- I kw. 2024 r. dla NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur CEN – 7 000 zł, wicedyrektora biura – 6 000 zł, pełnomocników i radców Prezesa – 5 000 zł, dyrektora OR – 6 000 zł.

Przeciętna wysokość nagrody w OR i CEN na pracownika wynosiła w:

- I kw. 2023 r. w CEN – 2800 zł, w OR – 1 195 zł (od 725 zł OR Łódź do 1 803 zł OR Zielona Góra)
- II kw. 2023 r. w CEN – 5000 zł, w OR – 1 936 zł (od 1267 zł w OR Lublin do 2 519 zł w OR Zielona Góra)
- III kw. 2023 r. w CEN – 3500 zł, w OR – 1 524 zł (od 950 zł w OR Lublin do 1 972 zł w OR Kielce)
- IV kw. 2023 r. w CEN – 5000 zł, w OR – 1 516 zł (od 861 zł w OR Lublin do 2 148 zł w OR Gdańsk)
- I kw. 2024 w CEN – 3500 zł, w OR 1 212 zł (od 821 zł w OR Częstochowa do 1 659 zł w OR Gdańsk).

⁴⁷ Dokumentacja z 22.04.2024 r.

Do dyspozycji Prezesa KRUS pozostawało na nagrody specjalne odpowiednio w roku 2023: w I kw. – 34 596 zł, II kw. 192 951 zł, III kw. 212 309,50 zł, IV kw. 150 000 zł oraz w roku 2024 w I kw. 280 175 zł. Według regulaminu nagroda może być przyznana pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę mającym wieloletni staż pracy na rzecz Kasy oraz szczególne zasługi zawodowe.

Z funduszu motywacyjnego w roku 2023 oraz 2024 (do czasu zakończenia kontroli) wypłacono 5 nagród:

1) kadrze kierowniczej

- w CEN – w I-IV kw. 2023 r. w przeciętnej wysokości dla NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur – 5 000 zł, wicedyrektora biura – 4 000 zł, pełnomocników i radców Prezesa – 3 500 zł,
- w OR – w I-IV kw. 2023 r. w przeciętnej wysokości dla dyrektora OR (wg rankingu: I grupa - 2 800 zł, II grupa – 2 600 zł, II grupa – 2 400 zł), dla zastępców dyrektora (wg rankingu: I grupa - 2 300 zł, II grupa – 2 100 zł, II grupa – 1 900 zł), kierownicy PT i LRIOL (wg rankingu: I grupa - 1 800 zł, II grupa – 1 600 zł, II grupa – 1 400 zł),
- w CEN w I kw. 2024 r. w przeciętnej wysokości dla NLKRUS/głównego księgowego Kasy/dyrektorów biur – 5 200 zł, wicedyrektora Biura – 4 200 zł, pełnomocników i radców Prezesa – 3 700 zł,
- w OR – w I kw. 2024 r. w przeciętnej wysokości dla dyrektora OR (wg rankingu: I grupa - 3 000 zł, II grupa – 2 800 zł, II grupa – 2 600 zł), dla zastępców dyrektora (wg rankingu: I grupa - 2 500 zł, II grupa – 2 300 zł, II grupa – 2 100 zł), kierownicy PT i LRIOL (wg rankingu: I grupa - 2 000 zł, II grupa – 1 800 zł, II grupa – 1 600 zł);

2) pracownikom

- w CEN w przeciętnej wysokości – 2 000 zł, w OR - 780 zł, nagrody wypłacone w I, II i III kw. 2023 r.
- W CEN w przeciętnej wysokości – 2 100 zł, w OR - 810 zł, nagrody wypłacone w I kw. 2024 r.

Do dyspozycji Prezesa KRUS pozostawało na nagrody specjalne odpowiednio w roku 2023: w I kw. – 65 979 zł, II kw. 61 498 zł, III kw. 91 950 zł, IV kw. 100 270 zł oraz w roku 2024 w I kw. 68 456 zł. Według regulaminu nagroda jest przyznawana za realizację dodatkowych zadań istotnych z punktu widzenia Kasy.

Głównym powodem nieprzyznania nagrody była niezdolność do pracy, pobieranie zasiłku chorobowego oraz innych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego

lub niska ocena pracy przez przełożonego lub brak wyników pracy.

Zestawienie ilościowe pracowników, którzy nie otrzymali nagród w okresie 1.01.2023 r. do 31.03.2024 r. obrazuje tabela.

Jednostka organizacyjna	Fundusz nagród			Fundusz motywacyjny		
	ogółem	w jednym kwartale	w pięciu kwartałach	ogółem	w jednym kwartale	w pięciu kwartałach
CEN	58/293 19,8 %	45 15 %	5 1,7 %	27/293 9,2 %	11 3,7 %	6 2 %
OR W-WA	129/877 14,7 %	57 6,5 %	19 2,2 %	93/877 10,6 %	0	0
OR LUBLIN	62/732 8,5 %	25 3,4 %	12 1,6 %	60/732 8,2 %	27 3,7 %	4 0,5 %
OR KIELCE	54/330 16 %	33 10 %	7 2,1 %	58/330 17,6 %	28 8,5 %	9 2,7 %
OR ŁÓDŹ	99/497 20 %	59 12 %	9 1,8 %	85/497 17 %	45 9 %	13 2,6 %

Z funduszu nagród: w CEN oraz OR Łódź w okresie od stycznia 2023 do kwietnia 2024 r. min. jednej nagrody nie otrzymał co 5 pracownik (w OR Kielce co 6, a w OR W-Wa co 7). Ponad dwukrotnie lepsza sytuacja była w OR Lublin (tylko co 12 pracownik nie otrzymał nagrody). Blisko 2 % pracowników nie otrzymało żadnej nagrody z tego funduszu.

W odniesieniu do funduszu motywacyjnego: w OR Kielce i OR Łódź co 6 pracownik nie otrzymał nagrody. W OR W-Wa, co 12, w CEN co 11, a w OR Lublin co 12 pracownik. Wystąpiły nieliczne przypadki nieprzyznania żadnej nagrody przyznawanej w badanym okresie z funduszu motywacyjnego.

W okresie od 1.01.2023 r. do 31.05.2024 r. wystąpiły 3 przypadki kwestionowania przez pracownika wysokości przyznanych nagród:

- 2 w OR Łódź - w pierwszym przypadku sprawa została rozpatrzona pozytywnie, wynagrodzenie podwyższono od 1.09.2023 r., w drugim przypadku sprawa została rozpatrzona pozytywnie w zakresie przyznania pracownikowi nagrody podstawowej, w toku jest pozew pracownika m.in. o prawo do nagrody specjalnej,
- 1 w OR Lublin, nie doszło do podwyższenia kwoty nagrody.

Dodatki płacowe stanowiły znaczącą część wynagrodzenia. Relatywnie wysokie były nagrody pracowników wyższych szczebli, w szczególności kadry kierowniczej. Liczba pracowników, którym nie przyznano nagród w okresie od stycznia 2023 do kwietnia 2024 r. była zróżnicowana w poszczególnych jednostkach organizacyjnych. Wystąpiły jednostki, w których minimum jednej nagrody nie otrzymał co 5 pracownik (z funduszu nagród) lub co 6 pracownik (fundusz motywacyjny). Skala nieprzyznanych wszystkich

5 nagród pracownikowi była znikoma. Odnotowano nieliczne przypadki roszczeń w zakresie nieprzyznania i wysokości nagród.

Ocena pozytywna z zastrzeżeniami. KRUS posiada system finansowego motywowania pracowników, który ze względu na częstotliwość i uniwersalne zasady przyznawania nagród, stał się rekompensatą relatywnie niskich wynagrodzeń w instytucji. Tym samym stracił charakter motywacyjny. Stosunkowo wysokie były nagrody pracowników wyższych szczebli, w szczególności kadry kierowniczej. W okresie objętym kontrolą brak było systemu oceny pracowników pozwalającego na rzetelną realizację przyjętego w organizacji systemu nagradzania pracowników.

B.III. Awanse

W okresie od 1.01.2023 do zakończenia kontroli kierownicy kontrolowanych jednostek organizacyjnych awansowali odpowiednio:

CEN – 17 pracowników, co stanowi 5,8 %

OR W-wa – 127 pracowników, co stanowi 14,4, %

OR Lublin – 93 pracowników, co stanowi 12,7 %

OR Kielce – 29 pracowników, co stanowi 8,8 %

OR Łódź – 57 pracowników, co stanowi 11,5 %

W OR Łódź w 2023 r. złożono 65 wniosków o awans, z czego 9 zostało rozpatrzonych odmownie (zbyt krótki okres zatrudnienia, brak przesłanek do awansu), a w 2024 r. 52, z czego rozpatrzono pozytywnie 1 (z powodu sytuacji pracowniczej w referacie), pozostałe według informacji dyrektora⁴⁸ będą rozpatrywane od 1.07.2024 r. Wszystkie osoby awansowane otrzymały wyższe wynagrodzenie.

W OR Kielce złożono 40 wniosków, z czego 11 załatwiono odmownie (błędy formalne we wniosku, zastrzeżenia do pracy pracownika w okresie poprzedzającym wniosek). 5 osób nie otrzymało wyższego wynagrodzenia wraz z awansem, co uzasadniono wcześniejszymi podwyżkami.

W OR Lublin złożono 113 wniosków, z czego 20 zostało załatwionych odmownie z uwagi na brak wystarczających środków. Spośród 93 osób objętych awansem 80 osobom powierzono nowe stanowiska bez zmiany wynagrodzenia, 11 otrzymało zmianę stanowiska wraz z wyższym wynagrodzeniem, a 2 osoby otrzymały wyższe wynagrodzenie bez zmiany stanowiska.

⁴⁸ Pismo z 6.06.2024 r., znak: 0900-OP.0810.3.2024.

W OR Wa-wa wszystkie wnioski o awans zostały rozpatrzone pozytywnie, wszystkim awansom towarzyszył wzrost wynagrodzeń.

Od 1.01.2023 r. do zakończenia kontroli żadnemu pracownikowi w OR Kielce i OR Łódź (w tym PT) nie zmieniono stanowiska pracy z kierowniczego na inne /niższe. W OR W-Wa i OR Lublin po 2 pracowników zmieniło stanowisko pracy z kierowniczego na głównego specjalistę. W tych 4 przypadkach zaistniałe zmiany skutkowały zmianą wynagrodzenia na adekwatne do zaproponowanego stanowiska. Sygnalizowane w skardze doniesienie odnośnie zmiany stanowisk kierowniczych na niższe z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia nie potwierdziło się.

Ocena pozytywna. Pracodawca wypełniał swoje obowiązki odnośnie równego traktowania pracowników w zakresie awansowania.

B.IV. Rozliczenie czasu pracy

Zasady odnoszące się do czasu pracy określone zostały w regulaminach pracy CEN i OR oraz wytycznych CEN KRUS⁴⁹. W CEN obowiązywał elastyczny czas pracy, który dawał prawo pracownikowi do decydowania o godzinie rozpoczynania pracy (dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych pomiędzy godz. 7.00-9.00, dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi pomiędzy 7.00-10.00). Podobnego rozwiązania nie wprowadzono w OR i PT KRUS. Wszyscy pracownicy KRUS natomiast mieli prawo do zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, tzw. wyjście prywatne. Za czas zwolnienia pracownik nie zachowywał prawa do wynagrodzenia chyba, że odpracował czas zwolnienia.

Na podstawie losowo wybranych do kontroli rozliczeń czasu pracy w związku z wyjściami prywatnymi stwierdzono, że:

- wyjścia prywatne i odpracowanie zwolnienia od pracy następowało na pisemny wniosek, składany do przełożonego,
- prawidłowo prowadzona była ewidencja zwolnień od pracy w celu załatwienia spraw osobistych,
- odpracowanie wyjścia prywatnego następowało w przyjętym w jednostce miesięcznym okresie rozliczeniowym,

⁴⁹ Pismo Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi do OR z 17.12.2019 r. znak 0000-BZZ.1402.22.2019.

- we wszystkich skontrolowanych jednostkach KRUS wystąpiły przypadki odpracowania zwolnienia od pracy zanim ono nastąpiło (odpracowanie rano, a wyjście prywatne tego samego dnia pod koniec pracy); tym samym wniosek o odpracowanie składany był i akceptacja udzielana post factum,
- proces został nadmiernie zbiurokratyzowany.

KRUS wyjaśnił⁵⁰, że pracownicy otrzymywali zgodę przełożonego na odpracowanie zwolnienia w tym samym dniu, przed rozpoczęciem pracy, najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia i odpracowania, kontaktując się z przełożonym telefonicznie przed rozpoczęciem pracy.

Według przyjętych regulacji za zgodą przełożonego pracownik może odpracować czas zwolnienia od pracy udzielony w celu załatwienia spraw osobistych w dniu zwolnienia od pracy przed lub po rozpoczęciu pracy lub w innym dniu, przy zachowaniu dobowego i tygodniowego odpoczynku. Pomimo postanowień zawartych w regulaminach pracy oraz ww. wytycznych na kwestie daty wniosku o zgodę na zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych i wskazany w tym wniosku termin odpracowania zwolnienia zwróciła uwagę kontrola kompleksowa Biura Audytu i Kontroli przeprowadzona w OR Łódź w marcu br. Oddział zobowiązał się do wprowadzenia zasady sporządzania wniosków najpóźniej w dniu poprzedzającym zwolnienie i odpracowanie.

Ponadto w okresie objętym kontrolą, wystąpiły przypadki (w OR Kielce) dokonania potrąceń z wynagrodzenia pracowników za czas nieprzepracowany w związku z nieodpracowaniem zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych.

OR Kielce

w roku 2021 - 6 osób - najniższa kwota potrącenia 27,30 zł, najwyższa - 2 286,33 zł
w roku 2022 - 12 osób - najniższa kwota potrącenia 9,41 zł, najwyższa - 2 076,52 zł
w roku 2023 - 22 osoby - najniższa kwota potrącenia 5,94 zł, najwyższa - 879,22 zł
w roku 2024 (do czasu zakończenia kontroli) - 6 osób - najniższa kwota potrącenia 30,53 zł, najwyższa - 275,22 zł.

Prezes KRUS wyjaśnił⁵¹, że nie odnotowano skarg odnośnie sposobu ukształtowania czasu pracy w KRUS (inaczej dla CEN i OR). Ostatnio wpłynęła petycja związku zawodowego o wprowadzenie ruchomego czasu pracy dla całej organizacji. W związku

⁵⁰ Pismo Dyrektora OR Lublin z 17.05.2024 r., znak: 0800-OP.0810.2.2024, pismo Dyrektora OR Kielce z 24.05.2024 r., znak: 0500-OP.1123.36.2024, pismo Dyrektora OR Łódź z 6.06.2024 r., znak: 0900-OP.0810.3.2024.

⁵¹ Pismo z 7.06.2024 r., znak 0000-BZZ.0820.1.2024.

z tym CEN podjęła działania nad wprowadzeniem elektronicznej ewidencji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Równolegle w CEN prowadzone są prace nad opracowaniem jednolitego regulaminu organizacyjnego dla pracowników KRUS, zmierzające między innymi do jednolitego ukształtowania czasu pracy. Ponadto KRUS wdrożyła funkcjonalność umożliwiającą składanie wniosków w formie elektronicznej za pośrednictwem portalu kadrowego z wykorzystaniem systemu Enova365 tj. wniosku o urlop. W następnych etapach planowane jest wdrożeniem kolejnych wniosków, początkowo w CEN, a następnie w OR.

Ocena pozytywna z zastrzeżeniem braku w organizacji jednolitych zasad rozliczania czasu pracy. Rozliczanie czasu pracy prowadzone było prawidłowo.

B.V. Szkolenia

W KRUS określono sposób planowania szkoleń, zasady, warunki i tryb podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników KRUS oraz warunki kierowania i finansowania studiów⁵².

Realizacja doskonalenia i doksztalcania zawodowego odbywała się na podstawie rocznego planu szkoleń centralnych przygotowanego przez CEN i rocznego planu szkoleń zakładowych przygotowywanego przez komórki ds. szkoleń w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.

W roku 2023:

- w szkoleniach centralnych wzięło udział 1 385 osób,
- w szkoleniach zakładowych odpowiednio: w CEN – 221 osób, OR W-WA - 2 169 osób, OR Lublin – 2 238 osób, OR Kielce – 614 osób, OR Łódź – 1 828,
- poziom realizacji szkoleń zakładowych w kontrolowanych jednostkach w stosunku do planu wyniósł odpowiednio: OR W-WA 95,09%, OR Lublin – 65,71 %, OR Kielce - 86,54 % , OR Łódź 107,48%,
- kwota wydatków poniesionych na szkolenia zakładowe w stosunku do planu wynosiła odpowiednio: w OR W-WA – 86,92 %, OR Lublin – 87,36 %, OR Kielce – 95,76 %, OR Łódź – 95,72 %,
- dofinansowanie do studiów (podyplomowych, licencjackich i magisterskich) otrzymało 3 pracowników z CEN i 54 z OR.

⁵² Zarządzenie nr 52 Prezesa KRUS w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników KRUS z 18.10.1917 r. ze zm. (Dz.Urz.PKRUS.2017.56),

Przyznawanie dofinansowania do studiów odbywało się według przyjętej w KRUS procedury – decyzję o skierowaniu pracownika na studia oraz przyznaniu dodatkowych świadczeń (pokrycie w całości lub części kosztów czesnego, przejazdu, podręczników, zakwaterowania), podejmował Prezes KRUS po zasięgnięciu opinii dyrektora jednostki lub komórki organizacyjnej oraz komisji kwalifikacyjnej. Pracodawca zawierał z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe na studiach umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron, w przypadku gdy pracownik otrzymał dodatkowe świadczenia i został zobowiązany do przepracowania określonego czasu w KRUS po ukończeniu studiów⁵³.

W okresie od 1.01.2021 do 31.05.2024 r. udzielono dofinansowania do studiów MBA, na wybranej przez pracownika uczelni, 22 pracownikom (OR Rzeszów – 6, OR Poznań – 10, OR Białystok 1, OR Bydgoszcz – 2, OR Częstochowa – 1, OR W-WA – 2). Dyrektor OR Kielce poinformował⁵⁴, że nie procedował żadnego (w tym w okresach wcześniejszych) wniosku o refundację kosztów związanych ze studiami podyplomowymi MBA. Z każdym pracownikiem, któremu udzielono dofinansowania na studia MBA zawarto umowę. Dwóm pracownikom wyrażono zgodę na studia MBA, które nie były związane z funkcjonowaniem KRUS: 1/ Collegium Humanum – Szkoła Główna Menedżerska – MBA Agrobiznes, - dający kwalifikacje do prowadzenia agrobiznesu i działalności rolniczej, 2/ KUL, MBA Oświata – dający kwalifikacje do pełnienia funkcji dyrektora placówki oświatowej lub innej funkcji kierowniczej w oświacie. W uzasadnieniu do wniosku o wyrażenie zgody na studia (we wszystkich 22 przypadkach) nie wskazywano przewidywanej ścieżki awansu zawodowego pracownika po ukończeniu studiów, pomimo, iż było to wymagane. W dokumentacji studiów MBA w 2 przypadkach nie było załączonego programu studiów do wniosku, a w 6 nie było zaświadczenia o ukończeniu studiów, do którego przedłożenia pracownik był zobowiązany postanowieniami umowy.

W związku z umową zawartą na studia podyplomowe nr 3/2022 z dnia 31.10.2022 r. pracownik, nie spełnił obowiązku do pozostania w zatrudnieniu przez okres dwóch lat od daty ukończenia studiów. Prezes KRUS wyjaśnił⁵⁵, że pracownik dokonał zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na refundację kosztów czesnego

⁵³ Tabela okresów odpracowań/okresów pozostawania w zatrudnieniu w KRUS stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia nr 13 Prezesa KRUS w 26.08.2020 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników KRUS.

⁵⁴ Pismo Dyrektora OR Kielce z 24.05.2024 r., znak: 0500-OP.1123.36.2024.

⁵⁵ Pismo z 7.06.2024 r., znak 0000-BZZ.0820.1.2024.

w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych⁵⁶.

W zarządzeniu Prezesa KRUS w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników określono, że sprawozdanie z działalności szkoleniowej jest tworzone dwa razy w roku (za I i za II półrocze, przy czym sprawozdanie za II półrocze jest sprawozdaniem rocznym) i przygotowują je komórki organizacyjne ds. szkoleń. Wzór sprawozdania jest załącznikiem do zarządzenia. W wyniku analizy sprawozdań stwierdzono, że sprawozdanie CEN nie było sporządzone według wzoru i tym samym nie było kompatybilne ze sprawozdaniami OR.

Ocena pozytywna z zastrzeżeniami. Pracownikom zapewniono równy dostęp do szkoleń. Wsparcie dla pracowników podwyższających swoje kwalifikacje zawodowe było przejrzyste. Nie określono ścieżki awansu dla osób, które ukończyły studia MBA. Sprawozdania z działalności szkoleniowej CEN nie sporządzono według określonego w organizacji wzoru.

C. W zakresie rozwiązania stosunku pracy – prawidłowość i podstawa rozwiązania stosunku pracy

Rozwiązanie stosunku pracy w kontrolowanych jednostkach, w okresie objętym kontrolą, miało miejsce w odniesieniu do 219 pracowników. Głównym powodem było:

- rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w tym w związku z przejściem na emeryturę z art. 30 § 1 pkt 1 (135 pracowników: OR Lublin 38, OR W-Wa – 45, OR Kielce – 10, OR Łódź – 28, CEN - 14),
- rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem ze strony pracownika, z art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy (14 pracowników: OR Lublin – 1, OR W-Wa – 7, OR Kielce – 3, OR Łódź – 3),
- wypowiedzenie ze strony pracodawcy z art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy (1 pracownik z OR Lublin),
- odwołanie za stanowiska:
 - a) z zachowaniem okresu wypowiedzenia z art. 70 § 1 i 2 Kodeksu pracy (9 pracowników: OR Lublin – 4, OR W-Wa – 3, OR Kielce – 1, CEN - 1),
 - b) za porozumieniem stron z art. 70 § 1 i 2 w związku z art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy (OR Lublin – 7, OR W-Wa – 8, OR Łódź – 3, CEN - 4),

⁵⁶ Nota księgowa 039/13/2024 z 7.03.2024 r.

- c) przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi (CEN – 1),
- upływ czasu na który była zawarta umowa z art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy (27 pracowników: OR Lublin – 5, OR W-Wa – 12, OR Kielce – 8, OR Łódź – 1, CEN-1),
- wygaśnięcie umowy o pracę na podstawie art. 189 ust. 2 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o Obronie Ojczyzny, w związku z art. 63 Kodeksu pracy (OR Lublin – 1),
- śmierć pracownika, art. 63¹ §1 Kodeksu pracy – (W-Wa – 2).

W toku prowadzonych czynności kontrolnych kontroli poddano 29 spraw, co stanowi 13% ogółu spraw w zakresie rozwiązania stosunku pracy: OR W-Wa -9, OR, Łódź – 3, OR Kielce – 3, OR Lublin – 8, CEN – 6.

Nie stwierdzono nieprawidłowości i uchybień w stosowaniu procedury dot. rozwiązywania stosunku pracy.

W kontrolowanych jednostkach w okresie od 1.01.2023 r. do 31.03.2024 r. prowadzone były postępowania sądowe w sprawach dot. stosunku pracy.

W przypadku Centrali KRUS w okresie od 2018-2024 pracownicy złożyli 5 pozwów. Powodami były: naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu – 2, skrócony okres wypowiedzenia – 1, dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu – 1, rozwiązanie stosunku pracy – 1. Z pośród tych spraw 2 zostały zakończone prawomocnym wyrokiem (jeden wyrok oddalający powództwo, drugi zasądający na rzecz powoda kwotę 20 tys. zł i oddalający powództwo w pozostałej części), w jednej sprawie (o odprawę pieniężną) wydano wyrok oddalający, przy czym powód wniósł apelację, która nie została jeszcze rozpatrzona. Sprawa o odszkodowanie za dyskryminacja i mobbing została zawieszona, do czasu rozstrzygnięcia w sprawie o odprawę pieniężną (ten sam powód), i jedna sprawa jest w toku.

W OR W-Wa w roku 2017 wniesione zostały 2 sprawy o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, które w okresie 2018-2024 pozostawały w zawieszeniu w związku z pytaniem do Trybunału Konstytucyjnego; obecnie są w toku.

W OR Łódź w latach 2017-2024 złożono 4 sprawy do sądu: o zadośćuczynienie, o przywrócenie do pracy, egzekucja świadczenia niepieniężnego i zapłata składnika wynagrodzenia. Dwie pierwsze sprawy zostały rozstrzygnięte na korzyść pracowników (w pierwszej sąd zasądził 10 tys. zł i zobowiązanie OR do publikacji przeprosin pracownika, przy czym KRUS wniósł skargę kasacyjną, która została przez

SN oddalona w styczniu 2024 r., w drugiej zapadł prawomocny wyrok przywracający powódkę do pracy), dwie pozostałe sprawy są w toku.

W OR Lublin w roku 2023 wniesione zostały 2 sprawy. Jedna o uznanie wypowiedzenia umowy za niezgodne z prawem i bezskuteczne i druga o wypłatę odprawy ekonomicznej. Obie sprawy są w toku.

W OR Kielce w roku 2023 złożona została sprawa o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. W grudniu 2023 r. strony zawarły ugodę sądową, w związku z czym postępowanie prawomocnie umorzono.

Na podstawie skontrolowanych spraw stwierdzono, że wnoszone były do sądu sprawy z zakresu prawa pracy, w tym jeden pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. W innych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy odbywało się według przyjętej w organizacji procedury.

4. ZGODNOŚĆ PROCEDUR UDZIELANIA ZAMÓWIEŃ NA USŁUGI INFORMATYCZNE Z PRZEPISAMI USTAWY Z DNIA 11 WRZEŚNIA 2019 R. PRAWO ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH I REGULACJAMI WEWNĘTRZNYMI.

4.1. Wydatkowanie środków publicznych w ramach postępowań realizowanych w trybie Pzp.

Udzielanie zamówień publicznych, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 ze zm.), dalej: „ustawa Pzp” reguluje Zarządzenie nr 22 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 16 grudnia 2020 r. w sprawie realizacji w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zamówień publicznych, których wartość jest równa lub przekracza kwotę 130.000,00 zł⁵⁷.

W latach 2021 – 2024 plany postępowań o udzielenie zamówień publicznych zostały opublikowane w Biuletynie Zamówień Publicznych, dalej: BZP, oraz na stronie internetowej zamawiającego, z zachowaniem terminu określonego w art. 23 ust. 1 ustawy Pzp:

- w dniu 05.03.2021 r. nr 2021/BZP 00013736/01/P;
- w dniu 11.03.2022 r. nr 2022/BZP 00083257/01/P;
- w dniu 06.03.2023 r. nr 2023/BZP 00122454/01/P;

⁵⁷ Dziennik Urzędowy Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w dniu 16 grudnia 2020 r. Poz. 23 ze zm., dalej: „Zarządzenie nr 22”.

- w dniu 05.03.2024 r. nr 2024/BZP 00231235/01/P.

I. Postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego pn. „Usługa subskrypcji do systemu do zarządzania informacją i zdarzeniami bezpieczeństwa”

1.1. Postępowanie o udzielenie ww. zamówienia publicznego, nr postępowania: 0000-ZP.261.26.2022, zostało zamieszczone w Planie postępowań o udzielenie zamówień publicznych na rok 2022 w pozycji Planu 1.3.9 o wartości orientacyjnej zamówienia 325 203,25 zł z przewidywanym terminem wszczęcia postępowania w IV kwartale 2022 r. Postępowanie zostało przeprowadzone w trybie podstawowym bez możliwości negocjacji na podstawie art. 275 pkt 1 ustawy Pzp.

1.2. Zamawiający ustalił szacunkową wartość zamówienia zgodnie z przepisami ustawy Pzp.

Szacunkowa wartość zamówienia wynosi 325 203,25 zł, co stanowi równowartość 73 020,31 euro i została ustalona w dniu 08.09.2022 r. na podstawie dotychczas ponoszonych kosztów w tożsamym zakresie.

Funkcję kierownika zamawiającego w postępowaniu pełniła Prezes KRUS.

1.3. Kierownik zamawiającego nie wykonywała czynności w postępowaniu i przekazała upoważnienie do dokonywania zastrzeżonych dla siebie czynności w postępowaniu - Dyrektor Biura Zamówień Publicznych. Zgodnie z Zarządzeniem Nr 22 – Kierownikiem zamawiającego jest Dyrektor Biura Zamówień Publicznych – w odniesieniu do zamówień, których szacunkowa wartość zamówienia nie przekracza wartości unijnej. Komisja przetargowa została powołana w dniu 25.10.2022 r. w składzie 6-osobowym. Wszystkie osoby wykonujące czynności w postępowaniu, tj. osoba, której kierownik zamawiającego udzielił upoważnienia oraz członkowie komisji przetargowej, inna osoba wykonująca czynności w postępowaniu (zatwierdzenie informacji o wyniku postępowania) oraz osoba udzielająca zamówienia - Dyrektor Biura Informatyki i Telekomunikacji złożyli oświadczenia określone w art. 56 ust. 4 ustawy Pzp.

Jeden z członków Komisji przetargowej złożył oświadczenie o braku istnienia okoliczności wymienionych w art. 56 ust. 3 ustawy Pzp w dniu 15.12.2022 r., tj. po rozpoczęciu przez komisję przetargową wykonywania czynności związanych z przeprowadzaniem kontrolowanego postępowania.

Prezes KRUS wyjaśnił⁵⁸, że jeden z członków komisji przetargowej od dnia powołania komisji do 15.12.2022 r. nie wykonywał żadnych czynności związanych z przeprowadzaniem postępowania, gdyż był nieobecny w pracy i nie uczestniczył w pracach komisji. Oświadczenie składane na podstawie art. 56 ust. 3 ustawy Pzp zostało złożone przez tego członka komisji 15.12.2022 r., czyli przed rozpoczęciem wykonywania pierwszych czynności w postępowaniu.

Tym samym oświadczenie w formie pisemnej o istnieniu albo braku istnienia okoliczności, o których mowa w art. 56 ust. 3 ustawy Pzp zostało złożone zgodnie z art. 56 ust. 6 ustawy Pzp.

1.4. Zamawiający określił rodzaj zamówienia jako usługę. Przedmiotem zamówienia jest usługa subskrypcji uprawniającej do użytkowania systemu Splunk:

- a) Splunk Enterprise Term License 110 GB/day - 1 szt.
- b) Splunk Enterprise Security Term License 110 GB/day - 1 szt.

Usługa subskrypcji na ww. oprogramowania zakupiona zostaje wraz z usługą wsparcia producenta (ATiK), aktywną od dnia udzielenia usługi subskrypcji przez producenta oprogramowania, jednak nie wcześniej niż od dnia 29.12.2022 r. i ważną przez okres 12 miesięcy. Obsługa asysty technicznej (ATiK) świadczona miała być w języku polskim lub angielskim. Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia oraz zasady realizacji zamówienia zostały określone w projektowanych postanowieniach umowy – Rozdział II SWZ.

Wykonawca musiał posiadać uprawnienia do sprzedaży subskrypcji oraz usług ATiK od producenta oferowanego rozwiązania lub posiadać status autoryzowanego partnera producenta oferowanego rozwiązania.

W projektowanych postanowieniach umowy określone zostały m.in. warunki i termin realizacji w § 3:

1. Umowa będzie obowiązywać od dnia jej zawarcia do końca okresu świadczenia usług wsparcia producenta Oprogramowania (ATiK).
2. Wykonawca w terminie 7 dni od daty zawarcia umowy przedłoży dokument potwierdzający udzielenie Zamawiającemu usługi subskrypcji w zakresie wskazanym w § 1 niniejszej umowy wraz ze wsparciem producenta (ATiK), lub wskaże adres sieciowy (link) do miejsca, w którym Zamawiający może sprawdzić wykupienie usługi.

⁵⁸ Pismo z 19.08.2024 r., znak: 0000-AK.0810.2.2.2024.

3. Odbiór przedmiotu umowy potwierdzony zostanie protokołem odbioru, podpisanym przez upoważnionych przedstawicieli Wykonawcy i Zamawiającego. Wzór protokołu odbioru stanowi załącznik nr 1 do umowy.
4. W ramach wsparcia producenta (ATiK) Zamawiający nabędzie uprawnienia zdefiniowane przez producenta oprogramowania w ramach ww. usługi, w szczególności prawa co najmniej do:
 - a) pobierania od producenta w postaci elektronicznej nowych wersji posiadanego oprogramowania,
 - b) pobierania od producenta poprawek i łatek do posiadanego oprogramowania bez dodatkowych opłat,
 - c) zgłaszania problemów i uzyskiwania pomocy technicznej od producenta w zakresie problemów, wad i błędów wykrytych w oprogramowaniu bezpośrednio od producenta,
 - d) dostępu do bazy wiedzy producenta w zakresie posiadanego oprogramowania.
5. Wsparcie producenta (ATiK) będzie świadczone co najmniej w dni robocze, w godz. 8.00-16.00.
6. Obsługa wsparcia producenta (ATiK) świadczona będzie w języku polskim lub angielskim.
7. Wsparcie producenta (ATiK) będzie świadczone co najmniej za pomocą następujących kanałów: (...)
8. Poziom wsparcia dla całości wyszczególnionego oprogramowania określony jest na poziomie – standard/podstawowym.
9. Wykonawca zobowiązany będzie do bieżącego informowania Zamawiającego o możliwościach i warunkach podnoszenia wersji posiadanego oprogramowania w ramach usługi subskrypcji.
10. Na mocy niniejszej umowy Zamawiający uprawniony jest do korzystania z Oprogramowania określonego w § 1, na następujących polach eksploatacji:
 - a) prawo do korzystania ze wszystkich funkcjonalności Oprogramowania w dowolny sposób w liczbie kopii/ stanowisk/ serwerów/ użytkowników charakterystycznej dla Oprogramowania, zgodnie z opublikowanymi przez producenta warunkami licencyjnymi;
 - b) prawo do instalowania Oprogramowania w liczbie kopii/ stanowisk/ serwerów/ użytkowników charakterystycznej dla Oprogramowania, zgodnie z opublikowanymi przez producenta warunkami licencyjnymi;

- c) prawo do instalowania wszelkich poprawek opublikowanych na stronach producenta Oprogramowania oraz polach eksploatacji określonych w opublikowanych przez producenta warunkach licencyjnych.”

Postępowanie zostało wszczęte w dniu 06.12.2022 r. poprzez zamieszczenie ogłoszenia o zamówieniu w BZP pod nr 2022/BZP 00478521/01. SWZ została udostępniona na stronie internetowej prowadzonego postępowania <https://ezamowienia.krus.gov.pl/krus> od dnia 06.12.2022 r. Zamawiający w ogłoszeniu o zamówieniu podał określenia przedmiotu zamówienia wg kodów zawartych we Wspólnym Słowniku Zamówień (CPV): Główny kod CPV: 48730000-4 - Pakiety oprogramowania zabezpieczającego, Dodatkowy kod CPV: 72250000-2 - Usługi w zakresie konserwacji i wsparcia systemów.

Termin wykonania zamówienia został wskazany w SWZ (Rozdz. VII): „Dostawa dokumentu/ów potwierdzających udzielenie Zamawiającemu usługi subskrypcji na oprogramowanie wraz ze wsparciem producenta (ATiK) nastąpi w terminie 7 dni od podpisania umowy. Usługa subskrypcji wraz z usługą ATiK będą świadczone przez okres 12 miesięcy od dnia udzielenia usługi subskrypcji, jednak nie wcześniej niż od dnia 29.12.2022 r.”

Opis przedmiotu zamówienia był jednoznaczny i wyczerpujący, zawierał dostatecznie dokładne zrozumiałe określenia, a także uwzględniał wszystkie wymagania i okoliczności mogące mieć wpływ na sporządzenie oferty. Opis przedmiotu zamówienia umożliwiał wykonawcom jednakowy dostęp do zamówienia. Potencjalni wykonawcy nie wnosili pytań do zamawiającego dotyczących SWZ.

Zamówienie nie zostało podzielone na części w celu uniknięcia stosowania ustawy Pzp. Zamawiający nie przewidywał udzielania zamówienia w częściach lub dopuszczenia możliwości składania ofert częściowych. W SWZ (Rozdz. XVII) zamawiający podał uzasadnienie braku podziału zamówienia na części poprzez stwierdzenie, że przedmiot zamówienia jest jednorodny, zbieżny czasowo oraz przedmiot zamówienia jest tożsamy przedmiotowo i podmiotowo.

1.5. Informacje zawarte w ogłoszeniu o zamówieniu były spójne z SWZ.

Zamawiający określił warunek udziału w postępowaniu dotyczący zdolności technicznej uznając go za spełniony, jeżeli Wykonawca wykaże, że w okresie ostatnich 3 lat licząc wstecz od dnia, w którym upływa termin składania ofert, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy - w tym okresie wykonał, a w przypadku

świadczeń okresowych lub ciągłych wykonuje, co najmniej jedno zamówienie, które obejmowało swoim zakresem dostawę licencji lub usługi subskrypcji oprogramowania typu SIEM (Security Information and Event Management) na kwotę nie mniejszą niż 100 000,00 zł brutto (Zamawiający nie dopuszcza sumowania dostaw/usług z różnych kontraktów w celu uzyskania wartości minimalnej)."

1.6. Przyjęte kryteria oceny ofert (kryteria udzielania zamówienia) pozwoliły dokonać wyboru najkorzystniejszej oferty. Jedynym kryterium oceny ofert była najniższa cena – waga 100%.

Przed zawarciem umowy zamawiający żądał od wybranego wykonawcy wniesienia zabezpieczenia należytego wykonania umowy w wysokości 1% ceny całkowitej brutto podanej w ofercie.

W celu potwierdzenia spełniania warunku udziału w postępowaniu w zakresie warunku dotyczącego zdolności technicznej zamawiający żądał złożenia podmiotowego środka dowodowego – „wykazu dostaw/usług wykonanych, a w przypadku świadczeń powtarzających się lub ciągłych również wykonywanych, w okresie ostatnich 3 lat, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy - w tym okresie, wraz z podaniem ich wartości, przedmiotu, dat wykonania i podmiotów, na rzecz których dostawy/usługi zostały wykonane lub są wykonywane, oraz załączeniem dowodów określających, czy te dostawy/usługi zostały wykonane lub są wykonywane należycie (...)”.

1.7. Przyjęte dla zamówienia podmiotowe środki dowodowe były adekwatne do sformułowanych warunków udziału w postępowaniu i zostały spełnione przez wykonawców.

Zamawiający zamieścił informację o warunkach udziału w postępowaniu w ogłoszeniu o zamówieniu oraz w SWZ. Warunki udziału w postępowaniu zostały określone w sposób proporcjonalny do przedmiotu zamówienia oraz umożliwiające ocenę zdolności wykonawcy do należytego wykonania zamówienia. Zamawiający żądał od wykonawców złożenia wraz z ofertą oświadczenia o niepodleganiu wykluczeniu oraz spełnianiu warunków udziału w postępowaniu, co zostało przez wykonawców dopełnione.

Do upływu terminu otwarcia ofert w dniu 14.12.2022 r. wpłynęły 2 oferty złożone przez wykonawców: 1- Defend.IT Sp. z o.o. z ceną brutto 425 707,92 zł, 2- EMCA S.A. z ceną brutto 320 000 zł. Przed otwarciem ofert Zamawiający udostępnił kwotę jaką

zamierzał przeznaczyć na sfinansowanie zamówienia w wysokości 400 000.00 zł. Zamawiający przekazał Prezesowi UZP informację o złożonych w postępowaniu ofertach 15.12.2022 r., tj. nie później niż w terminie 7 dni od dnia otwarcia tych ofert. Oferty zostały prawidłowo ocenione. Zamawiający wezwał⁵⁹, zgodnie postanowieniami SWZ, wykonawcę, którego oferta została najwyżej oceniona - Defend.IT Sp. z o.o., do złożenia podmiotowych środków dowodowych potwierdzających brak podstaw wykluczenia oraz spełnianie warunków udziału w postępowaniu, aktualnych na dzień złożenia. Na potwierdzenie spełniania warunku udziału w postępowaniu dotyczącego zdolności technicznej Wykonawca złożył w wyznaczonym terminie, stanowiący Załącznik nr 3 do SWZ – Wykaz dostaw/usług, w którym zamieścił wykonane w dniu 29.12.2021 r. na rzecz KRUS zamówienie pn.: „Dostawa licencji oprogramowania typu SIEM (systemu Splunk)”. Jako dowód potwierdzający należyte wykonanie zamówienia wykonawca złożył Protokół odbioru przez KRUS Centralę dostawy licencji z dnia 28.12.2021 r. W dniu 23.12.2022 r. zamawiający poinformował o wyborze jako najkorzystniejszej oferty złożonej przez wykonawcę Defend.IT Sp. z o.o. oraz o odrzuceniu na podstawie art. 226 ust. 1 pkt 5 ustawy Pzp oferty złożonej przez wykonawcę EMCA S.A. z uwagi, iż jej treść jest niezgodna z warunkami zamówienia, podając uzasadnienie: „oferowane przez Wykonawcę rozwiązanie "Energy Logserver" nie spełnia wymagań SWZ w zakresie warunku równoważności wskazanego w Rozdziale I, podrozdział V pkt 6 ppkt 6) SWZ o treści "Rozwiązanie równoważne musi spełniać standard FIPS 140-2 Level 2". Oferowane rozwiązanie równoważne nie spełnia standardu FIPS 140-2 Level 2." Odrzucenie oferty nastąpiło w sposób zgodny z przepisami ustawy Pzp. Wyboru najkorzystniejszej oferty dokonano prawidłowo w terminie związania ofertą, tj. w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia upływu terminu składania ofert. Niezwłocznie po wyborze najkorzystniejszej oferty zamawiający zawiadomił o tym fakcie wykonawców przekazując ustawą Pzp informacje i udostępnił te informacje na stronie internetowej prowadzonego postępowania. Wykonawca przed zawarciem umowy wniósł zabezpieczenie należytego wykonania umowy w wysokości 1 % ceny całkowitej brutto podanej w ofercie, tj. 4 257,08 zł, w formie pieniądza.

⁵⁹ Pismo zamawiającego do wykonawcy z 20.12.2022 r.

1.8. Umowa na realizację zamówienia została zawarta w sposób prawidłowy w dniu 29.12.2022 r. w terminie zgodnym z art. 388 ust. 2 ustawy Pzp. Ogłoszenie o wyniku postępowania zostało zamieszczone w BZP terminowo w dniu 09.01.2023 r. pod nr 20231BZP 00015849/01.

Przedmiot umowy został dostarczony w dniu 29.12.2022 r. Protokół odbioru został sporządzony w dniu 30.12.2022 r. Faktura za realizację umowy została wystawiona w dniu 30.13.2022 r. na kwotę określoną w umowie. Dokument finansowy został poddany kontroli finansowej pod względem formalnym i rachunkowym oraz potwierdzono na nim wykonanie przedmiotu umowy i opatrzone informacją, że umowa została zawarta w wyniku przeprowadzonego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Płatności dokonano terminowo (12.01.2023 r.). Zamawiający w dniu 23.01.2024 r., tj. w terminie określonym w art. 448 ustawy Pzp, zamieścił w BZP ogłoszenie o wykonaniu umowy nr 2024/BZP 00059264/01 podając termin wykonania umowy – 28.12.2023 r.

II. Postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego pn. „Zakup subskrypcji do oprogramowania Oracle”

1.1. Postępowanie o udzielenie ww. zamówienia publicznego, nr postępowania: 0000-ZP.261.27.2022, zostało zamieszczone w Planie postępowań o udzielenie zamówień publicznych na rok 2022 w pozycji Planu 1.3.10 o wartości orientacyjnej zamówienia 609 756,10 zł z przewidywanym terminem wszczęcia postępowania w IV kwartale 2022 r. Postępowanie zostało przeprowadzone w trybie podstawowym bez możliwości negocjacji na podstawie art. 275 pkt 1 ustawy Pzp.

1.2. Zamawiający ustalił szacunkową wartość zamówienia zgodnie z przepisami ustawy Pzp.

Szacunkowa wartość zamówienia wynosi 609 756,10 zł, co stanowi równowartość 136 913,08 euro i została ustalona w dniu 17.10.2022 r. na podstawie informacji od producentów firmy Oracle na bazie cenników list price.

1.3. Zamawiający określił rodzaj zamówienia jako usługę. Zgodnie z Rozdziałem V SWZ „Opis przedmiotu zamówienia” przedmiotem zamówienia jest zakup subskrypcji do oprogramowania Oracle Advanced Security Processor Perpetual – 6 szt. oraz Oracle Database Standard Edition 2 – Processor Perpetual – 1 szt. wraz ze wsparciem producenta oprogramowania Oracle (Software Update License & Support). Ww. subskrypcje miały zostać zakupione wraz z usługą standardowej asysty

technicznej i konserwacji producenta oprogramowania (dalej jako ATiK), aktywną od dnia udzielenia subskrypcji przez producenta oprogramowania do dnia 31.12.2024 r. Zamawiający wymagał aby Wykonawca dysponował statusem ORACLE Partner Network z prawem sprzedaży dla klientów publicznych – uprawniającym do sprzedaży subskrypcji i usługi ATiK. Przedmiot zamówienia został określony wg kodów zawartych we Wspólnym Słowniku Zamówień (CPV): 48600000-4 – Pakiety oprogramowania dla baz danych i operacyjne 48710000-8 – Pakiety oprogramowania do kopii zapasowych i odzyskiwania. Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia zawarto w projektowanych postanowieniach umowy – Rozdział II SWZ. Termin wykonania zamówienia został określony jako wymóg dostarczenia przez wykonawcę przedmiotu zamówienia w terminie 3 dni od zawarcia umowy, jednak nie później niż do dnia 30.12.2022 r. Zamawiający nie określił warunków udziału w postępowaniu. W projektowanych postanowieniach umowy określone zostały m.in. warunki realizacji w § 2:

- 1) Udzielenie subskrypcji w zakresie wskazanym w § 1 niniejszej umowy wraz ze wsparciem producenta (ATiK) potwierdzone zostanie pisemnym dokumentem producenta oprogramowania.
- 2) Wykonawca zobowiązuje się w terminie 3 dni od zawarcia umowy, nie później jednak niż do dnia 30 grudnia 2022r., dostarczyć Zamawiającemu ww. dokument/y potwierdzający/e udzielenie Zamawiającemu subskrypcji wraz ze wsparciem producenta (ATiK).
- 3) Odbiór przedmiotu umowy potwierdzony zostanie protokołem odbioru, podpisanym przez upoważnionych przedstawicieli Wykonawcy i Zamawiającego. Formularz protokołu odbioru stanowi Załącznik nr 1 do umowy.
- 4) W ramach wsparcia producenta (ATiK) Zamawiający nabędzie uprawnienia zdefiniowane przez producenta oprogramowania w ramach ww. usługi, w szczególności prawa co najmniej do:
 - a) pobierania od producenta w postaci elektronicznej nowych wersji posiadanego oprogramowania,
 - b) pobierania od producenta poprawek i łatek do posiadanego oprogramowania bez dodatkowych opłat licencyjnych,
 - c) zgłaszania problemów i uzyskiwania pomocy technicznej od producenta w zakresie problemów, wad i błędów wykrytych w oprogramowaniu bezpośrednio od producenta,

- d) dostępu do bazy wiedzy producenta w zakresie posiadanego oprogramowania.
- 5) Wsparcie producenta (ATiK) będzie świadczone co najmniej w dni robocze od poniedziałku do piątku, w godz. 8.00-16.00. Wsparcie producenta (ATiK) będzie świadczone za pomocą dedykowanego do świadczenia pomocy technicznej systemu internetowego producenta
- 6) Poziom wsparcia dla całości wyszczególnionego oprogramowania określony jest na poziomie – standard/podstawowym.
- 7) Wykonawca zobowiązany będzie do bieżącego informowania Zamawiającego o możliwościach i warunkach podnoszenia wersji posiadanego oprogramowania w ramach udzielonych licencji.

W § 3 projektowanych postanowień umowy zostały określone prawa zamawiającego do korzystania z oprogramowania na polach eksploatacji:

- a) prawo do korzystania ze wszystkich funkcjonalności oprogramowania będącego przedmiotem umowy w dowolny sposób w liczbie kopii/ stanowisk/ serwerów/ użytkowników charakterystycznej dla przedmiotowego oprogramowania zgodnie z opublikowanymi przez producenta warunkami licencyjnymi,
- b) prawo do instalowania przedmiotowego oprogramowania w liczbie kopii/ stanowisk/ serwerów/ użytkowników charakterystycznej dla przedmiotowego oprogramowania zgodnie z opublikowanymi przez producenta warunkami licencyjnymi,
- c) prawo do instalowania wszelkich poprawek opublikowanych na stronach producenta oprogramowania oraz polach eksploatacji określonych w opublikowanych przez producenta warunkach licencyjnych.

III. Postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego pn. „Usługa subskrypcji systemu Splunk”

1.1. Postępowanie o udzielenie ww. zamówienia publicznego, nr postępowania: 0000-ZP.261.28.2023, zostało zamieszczone w Planie postępowań o udzielenie zamówień publicznych na rok 2023 w pozycji Planu 1.3.16 o wartości orientacyjnej zamówienia 382 113,82 zł z przewidywanym terminem wszczęcia postępowania w IV kwartale 2023 r. Postępowanie zostało przeprowadzone w trybie podstawowym bez możliwości negocjacji na podstawie art. 275 pkt 1 ustawy Pzp.

1.2. Zamawiający ustalił szacunkową wartość zamówienia zgodnie z przepisami ustawy Pzp.

Szacunkowa wartość zamówienia wynosi 382 113,82 zł, co stanowi równowartość 85 798,86 euro i została ustalona w dniu 05.10.2023 r. na podstawie dotychczas ponoszonych kosztów w tożsamym zakresie oraz wskaźnika inflacji.

1.3. Zamawiający określił rodzaj zamówienia jako usługę. Zgodnie z Rozdziałem V SWZ „Opis przedmiotu zamówienia” przedmiotem zamówienia jest usługa subskrypcji uprawniającej do użytkowania systemu Splunk:

a) Splunk Enterprise Term License 120 GB/day - 1 szt.

b) Splunk Enterprise Security Term License 120 GB/day - 1 szt.

Usługa subskrypcji na ww. oprogramowania zakupiona miała zostać wraz z usługą wsparcia producenta (ATiK), aktywną od dnia udzielenia usługi subskrypcji przez producenta oprogramowania, jednak nie wcześniej niż od dnia 29.12.2023 r. i ważną przez okres 12 miesięcy. Obsługa asysty technicznej (ATiK) świadczona miała być w języku polskim lub angielskim. Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia oraz zasady realizacji zamówienia zostały określone w projektowanych postanowieniach umowy – Rozdział II SWZ.

Wykonawca musiał posiadać uprawnienia do legalnej sprzedaży usługi subskrypcji wraz z ATiK od producenta oferowanego rozwiązania na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub posiadać status autoryzowanego przedstawiciela producenta oferowanego rozwiązania.

Przedmiot zamówienia został określony wg kodów zawartych we Wspólnym Słowniku Zamówień (CPV): 48730000-4 - Pakiety oprogramowania zabezpieczającego, 72250000-2 - Usługi w zakresie konserwacji i wsparcia systemów. Termin wykonania zamówienia został wskazany w SWZ (Rozdz. VII): Dostawa dokumentu/ów potwierdzających udzielenie Zamawiającemu usługi subskrypcji na oprogramowanie wraz ze wsparciem producenta (ATiK) nastąpi w terminie 7 dni od podpisania umowy. Usługa subskrypcji wraz z usługą ATiK będą świadczone przez okres 12 miesięcy od dnia udzielenia usługi subskrypcji, jednak nie wcześniej niż od dnia 29.12.2023 r. W projektowanych postanowieniach umowy określone zostały m.in. warunki i termin realizacji w § 3:

1. Umowa będzie obowiązywać od dnia jej zawarcia do końca okresu świadczenia usług wsparcia producenta Oprogramowania (ATiK).

2. Wykonawca w terminie 7 dni od daty zawarcia umowy przedłoży dokument potwierdzający udzielenie Zamawiającemu usługi subskrypcji w zakresie wskazanym w § 1 niniejszej umowy wraz ze wsparciem producenta (ATiK), lub wskaże adres sieciowy (link) do miejsca, w którym Zamawiający może sprawdzić wykupienie usługi.
3. Odbiór przedmiotu umowy potwierdzony zostanie protokołem odbioru, podpisanym przez upoważnionych przedstawicieli Wykonawcy i Zamawiającego. Wzór protokołu odbioru stanowi załącznik nr 1 do umowy.
4. W ramach wsparcia producenta (ATiK) Zamawiający nabędzie uprawnienia zdefiniowane przez producenta oprogramowania w ramach ww. usługi, w szczególności prawa co najmniej do:
 - a) pobierania od producenta w postaci elektronicznej nowych wersji posiadanego oprogramowania,
 - b) pobierania od producenta poprawek i łatek do posiadanego oprogramowania bez dodatkowych opłat,
 - c) zgłaszania problemów i uzyskiwania pomocy technicznej od producenta w zakresie problemów, wad i błędów wykrytych w oprogramowaniu bezpośrednio od producenta,
 - d) dostępu do bazy wiedzy producenta w zakresie posiadanego oprogramowania.
5. Wsparcie producenta (ATiK) będzie świadczone co najmniej w dni robocze, w godz. 8.00-16.00.
6. Obsługa wsparcia producenta (ATiK) świadczona będzie w języku polskim lub angielskim.
7. Wsparcie producenta (ATiK) będzie świadczone co najmniej za pomocą następujących kanałów: (...)
8. Poziom wsparcia dla całości wyszczególnionego oprogramowania określony jest na poziomie – standard/podstawowym.
9. Wykonawca zobowiązany będzie do bieżącego informowania Zamawiającego o możliwościach i warunkach podnoszenia wersji posiadanego oprogramowania w ramach usługi subskrypcji.
10. Na mocy niniejszej umowy Zamawiający uprawniony jest do korzystania z Oprogramowania określonego w § 1, na następujących polach eksploatacji:
 - a) prawo do korzystania ze wszystkich funkcjonalności Oprogramowania w dowolny sposób w liczbie kopii/ stanowisk/ serwerów/ użytkowników

charakterystycznej dla Oprogramowania, zgodnie z opublikowanymi przez producenta warunkami licencyjnymi;

- b) prawo do instalowania Oprogramowania w liczbie kopii/ stanowisk/ serwerów/ użytkowników charakterystycznej dla Oprogramowania, zgodnie z opublikowanymi przez producenta warunkami licencyjnymi;
- c) prawo do instalowania wszelkich poprawek opublikowanych na stronach producenta Oprogramowania oraz polach eksploatacji określonych w opublikowanych przez producenta warunkach licencyjnych.

Zamawiający w SWZ (rozdział X) określił warunek udziału w postępowaniu dotyczący zdolności technicznej uznając go za spełniony jeżeli wykonawca wykaże, że w okresie ostatnich 3 lat licząc wstecz od dnia, w którym upływa termin składania ofert, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy - w tym okresie wykonał, a w przypadku świadczeń okresowych lub ciągłych wykonuje, co najmniej jedno zamówienie, które obejmowało swoim zakresem dostawę licencji lub usługi subskrypcji oprogramowania typu SIEM (Security Information and Event Management) na kwotę nie mniejszą niż 100 000,00 zł brutto (zamawiający nie dopuszczał sumowania dostaw/usług z różnych kontraktów w celu uzyskania wartości minimalnej).

W celu potwierdzenia spełniania warunku udziału w postępowaniu w zakresie warunku dotyczącego zdolności technicznej zamawiający żądał złożenia podmiotowego środka dowodowego w postaci „Wykazu dostaw/usług wykonanych, a w przypadku świadczeń powtarzających się lub ciągłych również wykonywanych, w okresie ostatnich 3 lat, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy - w tym okresie, wraz z podaniem ich wartości, przedmiotu, dat wykonania i podmiotów, na rzecz których dostawy/usługi zostały wykonane lub są wykonywane, oraz załączeniem dowodów określających, czy te dostawy/usługi zostały wykonane lub są wykonywane należycie, przy czym dowodami, o których mowa, są referencje bądź inne dokumenty sporządzone przez podmiot, na rzecz którego dostawy/usługi były wykonywane, a w przypadku świadczeń powtarzających się lub ciągłych że są wykonywane.”

Zamawiający w stosunku do zamówień powyżej opisanych w rozdziale III. Oceny i ustalenia szczegółowe pkt. 4.1. ppkt I-III, niewłaściwie określił rodzaj zamówienia jako usługę. Przedmiot ww. zamówień stanowi zakup subskrypcji licencji oprogramowania wraz ze wsparciem technicznym producenta oprogramowania.

Przedmiot tych zamówień został opisany przez zamawiającego za pomocą następujących kodów CPV:

- ad. pkt 4.1. ppkt I: 48730000-4 - Pakiety oprogramowania zabezpieczającego, 72250000-2 - Usługi w zakresie konserwacji i wsparcia systemów;
- ad. pkt 4.1. ppkt II: 48600000-4 – Pakiety oprogramowania dla baz danych i operacyjne 48710000-8 – Pakiety oprogramowania do kopii zapasowych i odzyskiwania;
- ad. pkt 4.1. ppkt III: 48730000-4 - Pakiety oprogramowania zabezpieczającego, 72250000-2 - Usługi w zakresie konserwacji i wsparcia systemów.

Zakup subskrypcji licencji oprogramowania oznacza nabycie prawa do korzystania z oprogramowania na określony czas bez przeniesienia własności oprogramowania na użytkownika. Zakup licencji oprogramowania – czy to bezterminowej czy też udzielanej na określony czas, tj. subskrypcji licencji oprogramowania, stanowi dostawę zgodnie z zawartą w art. 7 pkt 4 ustawy Pzp definicją dostaw przez co należy rozumieć nabywanie produktów, którymi są rzeczy ruchome, energia, woda oraz prawa majątkowe, jeżeli mogą być przedmiotem obrotu, w szczególności na podstawie umowy sprzedaży, dostawy, najmu, dzierżawy oraz leasingu z opcją lub bez opcji zakupu, które może obejmować dodatkowo rozmieszczenie lub instalację. Zakup wsparcia technicznego producenta oprogramowania oznacza zakup prawa do korzystania z usług konkretnego wsparcia technicznego lub licencji, tj. prawa majątkowego w rozumieniu art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2022 poz. 2509), dalej: „ustawa o prawie autorskim”, (umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych lub umowa o korzystanie z utworu, zwana dalej "licencją", obejmuje pola eksploatacji wyraźnie w niej wymienione), co w konsekwencji stanowi dostawę w świetle art. 7 pkt 4 ustawy Pzp. W braku wyraźnego postanowienia o przeniesieniu prawa, uważa się, że twórca udzielił licencji (art. 65 ustawy o prawie autorskim). Zgodnie art. 67 ust. 1 ustawy o prawie autorskim twórca może udzielić upoważnienia do korzystania z utworu na wymienionych w umowie polach eksploatacji z określeniem zakresu, miejsca i czasu tego korzystania. Natomiast przez usługi należy rozumieć wszelkie świadczenia, które nie są robotami budowlanymi lub dostawami (art. 7 pkt 28 ustawy Pzp).

Wyjaśnienia złożone przez Zamawiającego w piśmie z dnia 07.05.2024 r. (znak: 0000-AK.0810.2.1.2024) zawierające argumentację o prawidłowości zakwalifikowania ww. zamówień do kategorii usług nie zasługują na uwzględnienie. Zamawiający na

poparcie swojego stanowiska przytacza art. 3 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, w myśl którego do wartości niematerialnych i prawnych nabytych przez jednostkę, zalicza się do aktywów trwałych, prawa majątkowe (m.in. autorskie prawa majątkowe, prawa pokrewne, licencje, koncesje) nadające się do gospodarczego wykorzystania, o przewidywanym okresie ekonomicznej użyteczności dłuższym niż rok. Zdaniem zamawiającego, cyt.: „Usługi subskrypcji kontraktowane przez KRUS, obejmowały okres 12 miesięcy, a zatem nie powinny być traktowane jako aktywa trwałe.” Powyższe nie ma wpływu na klasyfikację rodzaju zamówienia dokonywaną zgodnie z zawartą w art. 7 pkt 4 ustawy Pzp definicją dostaw.

Z uwagi na powyższe przedmiot zamówienia obejmujący zakup subskrypcji do oprogramowania wraz z wsparciem technicznym producenta oprogramowania należy traktować jako dostawę na gruncie przepisów ustawy Pzp.

Tym samym, określenie przez zamawiającego w stosunku do ww. zamówień rodzaju zamówienia jako usługa zamiast dostawa stanowi uchybienie pozostające bez wpływu na wynik przeprowadzonych postępowań.

IV. Postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego pn. „Zakup usługi ATiK obejmującej serwis serwerów i macierzy”

1.1. Postępowanie o udzielenie ww. zamówienia publicznego, nr postępowania: 0000-ZP.261.31.2023, zostało zamieszczone w Planie postępowań o udzielenie zamówień publicznych na rok 2023 w pozycji Planu 1.3.17 o wartości orientacyjnej zamówienia 349 593,50 zł z przewidywanym terminem wszczęcia postępowania w IV kwartale 2023 r. oraz informacją dodatkową, że zamówienie udzielane jest w częściach - zgodnie z art. 30 ust. 4 ustawy Pzp, a kolejna część określona jest w pozycji 2.3.6 planu, tj. Serwis ZSI o wartości orientacyjnej zamówienia 2 008 130,08 zł. Postępowanie zostało przeprowadzone w trybie podstawowym bez możliwości negocjacji na podstawie art. 275 pkt 1 ustawy Pzp.

1.2. Zamawiający ustalił szacunkową wartość zamówienia zgodnie z przepisami ustawy Pzp.

Szacunkowa wartość zamówienia wynosi 349 593,50 zł, co stanowi równowartość 78 496,83 euro i została ustalona w dniu 25.10.2023 r. na podstawie informacji pozyskanych od obecnego wykonawcy umowy głównej na serwis ZSI.

Funkcję kierownika zamawiającego w postępowaniu pełniła Prezes KRUS.

1.3. Kierownik zamawiającego nie wykonywała czynności w postępowaniu i przekazała upoważnienie do dokonywania zastrzeżonych dla siebie czynności w postępowaniu Dyrektor Biura Zamówień Publicznych. Zgodnie z Zarządzeniem Nr 22 Kierownikiem zamawiającego jest Dyrektor Biura Zamówień Publicznych – w odniesieniu do zamówień, których szacunkowa wartość zamówienia nie przekracza wartości unijne. Komisja przetargowa została powołana w dniu 09.11.2023 r. w składzie 5-osobowym. Wszystkie osoby wykonujące czynności w postępowaniu, tj. osoba, której kierownik zamawiającego wydał upoważnienie, członkowie komisji przetargowej oraz osoba udzielająca zamówienia - Dyrektor Biura Informatyki i Telekomunikacji prawidłowo złożyli oświadczenia określone w art. 56 ust. 4 ustawy Pzp.

1.4. Zamawiający określił rodzaj zamówienia jako usługa. Przedmiotem zamówienia jest zakup usługi ATiK obejmującej serwis serwerów i macierzy wraz z możliwością pobierania ze strony producenta najnowszych wersji mikrokodu tzw. firmware dla wymienionego sprzętu zamawiającego ze świadczeniem przez wykonawcę pierwszej linii wsparcia poprzez rejestrację zgłoszeń u producenta i przekazywaniem do suportu producenta wymaganych informacji. Przedmiot zamówienia został określony wg kodów zawartych we Wspólnym Słowniku Zamówień (CPV): 5031230-8 – Konserwacja i naprawa sieciowego sprzętu do przetwarzania danych.

1.5. Postępowanie zostało wszczęte w dniu 28.11.2023 r. poprzez zamieszczenie ogłoszenia o zamówieniu w BZP pod nr 2023/BZP 00517993. SWZ została udostępniona na stronie internetowej prowadzonego postępowania <https://ezamowienia.krus.gov.pl/krus> od dnia 28.11.2023 r.

Opis przedmiotu zamówienia był jednoznaczny i wyczerpujący, zawierał dostatecznie dokładne zrozumiałe określenia, a także uwzględniał wszystkie wymagania i okoliczności mogące mieć wpływ na sporządzenie oferty. Opis przedmiotu zamówienia umożliwiał wykonawcom jednakowy dostęp do zamówienia. W trakcie postępowania wpłynął do zamawiającego wniosek o wyjaśnienie treści SWZ z informacją, że wymóg wykupu przez wykonawcę u producenta systemu OXARI odpowiedniej licencji, która będzie go upoważniała do dostępu do systemu servicedesk zamawiającego w celu realizacji zgłoszeń ogranicza konkurencję. Zamawiający udzielił odpowiedzi i zamieścił treść na stronie internetowej prowadzonego postępowania w przewidzianym przepisami ustawy Pzp terminie oraz

dokonał stosownej zmiany SWZ poprzez odstąpienie od wymagania wykupu u producenta systemu OXARI odpowiedniej licencji, która upoważniałaby wykonawcę do dostępu do systemu servicedesk zamawiającego w celu realizacji zgłoszeń. W wyniku zmiany SWZ zamawiający dokonał zmiany treści ogłoszenia o zamówieniu poprzez zamieszczenie ogłoszenia o zmianie ogłoszenia o zamówieniu w BZP w dniu 01.12.2023 r. pod nr 2023/BZP 00527678.

1.6. Zamówienie nie zostało podzielone na części w celu uniknięcia stosowania ustawy Pzp. Zamawiający nie przewidywał udzielania zamówienia w częściach lub dopuszczenia możliwości składania ofert częściowych. W SWZ (Rozdz. XVII) zamawiający podał uzasadnienie braku podziału zamówienia na części poprzez stwierdzenie, że krąg potencjalnych wykonawców zainteresowanych przedmiotowym zamówieniem jest ten sam ponadto zamówienie jest jednorodne nie podlegające podziałowi ze względu na rodzaj świadczonych usług w ramach realizowanych czynności serwisowych przewidzianych usługą ATiK.

1.7. Informacje zawarte w ogłoszeniu o zamówieniu były spójne z SWZ. Zamawiający nie określił warunków udziału w postępowaniu.

1.8. Przyjęte kryteria oceny ofert (kryteria udzielania zamówienia) pozwoliły dokonać wyboru najkorzystniejszej oferty. Jedynym kryterium oceny ofert była najniższa cena – waga 100%.

Zamawiający nie wymagał wniesienia zabezpieczenia należytego wykonania umowy.

1.9. Zamawiający żądał od wykonawców złożenia wraz z ofertą oświadczenia o niepodleganiu wykluczeniu, co zostało przez wykonawców dopełnione. Zamawiający nie żądał złożenia podmiotowych środków dowodowych.

1.10. Do upływu terminu otwarcia ofert w dniu 07.12.2023 r. wpłynęły 2 oferty złożone przez wykonawców: 1- Infonet Projekt S.A. z ceną oferty brutto: 408 224,70 zł, 2- Niver Sp. z o.o. z ceną oferty brutto: 266 088,56 zł.

Przed otwarciem ofert Zamawiający udostępnił kwotę jaką zamierzał przeznaczyć na sfinansowanie zamówienia w wysokości 430 000,00 zł.

Zamawiający przekazał Prezesowi UZP informację o złożonych w postępowaniu ofertach 11.12.2023 r., tj. nie później niż w terminie 7 dni od dnia otwarcia tych ofert.

1.11. W trakcie badania ofert zamawiający:

- 1) prawidłowo dokonał⁶⁰ w ofercie złożonej przez wykonawcę Infonet Projekt S.A. poprawienia na podstawie art. 223 ust. 2 pkt 1 ustawy Pzp oczywistej omyłki pisarskiej;
- 2) prawidłowo wezwał⁶¹ na podstawie art. art. 224 ust. 2 pkt 1 ustawy Pzp wykonawcę Niver Sp. z o.o. do udzielenia w terminie do 18.12.2023 r. wyjaśnień, w tym złożenia dowodów dotyczących wyliczenia ceny całkowitej oferty, w tym w szczególności potwierdzających pozyskanie oferty serwisu od producentów sprzętu, na wszystkie urządzenia wyszczególnione w SWZ oraz na wymagany okres serwisowy. Wykonawca nie udzielił odpowiedzi na wezwanie zamawiającego.

1.12. Oferty zostały prawidłowo ocenione.

W dniu 18.12.2023 r. zamawiający poinformował o wyborze jako najkorzystniejszej oferty złożonej przez wykonawcę Infonet Projekt S.A. oraz o odrzuceniu na podstawie art. 226 ust. 1 pkt 8), w związku z art. 224 ust. 6 ustawy Pzp, oferty złożonej przez wykonawcę Niver Sp. z o.o.

Odrzucenie oferty nastąpiło w sposób zgodny z przepisami ustawy Pzp. Wyboru najkorzystniejszej oferty dokonano prawidłowo w terminie związania ofertą, tj. w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia upływu terminu składania ofert.

Niezwłocznie po wyborze najkorzystniejszej oferty zamawiający zawiadomił o tym fakcie wykonawców przekazując wymaganą ustawą Pzp informacje i udostępnił te informacje na stronie internetowej prowadzonego postępowania.

1.13. Umowa na realizację zamówienia została zawarta w sposób prawidłowy w dniu 28.12.2023 r. w terminie zgodnym z art. 388 ust. 2 ustawy Pzp. Ogłoszenie o wyniku postępowania zostało zamieszczone w BZP terminowo w dniu 05.01.2024 r. pod nr 2024/BZP 00013141/01.

Faktura częściowa za realizację umowy została wystawiona w dniu 02.04.2024 r. na kwotę 94 250,70 zł brutto.

Ocena pozytywna z zastrzeżeniem. Przy udzielaniu zamówienia zachowano zasadę uczciwej konkurencji z zastrzeżeniem dotyczącym określenia przez zamawiającego, w stosunku do zamówień opisanych w rozdziale III. *Oceny i ustalenia szczegółowe* pkt. 4.1. ppkt. I-III, rodzaju zamówienia jako usługa zamiast dostawa.

⁶⁰ Pismo zamawiającego do wykonawcy z 13.12.2023 r.

⁶¹ Pismo zamawiającego do wykonawcy z 13.12.2023 r.

4.2. Wydatkowanie środków publicznych w ramach postępowań realizowanych bez stosowania ustawy Pzp.

Udzielanie zamówień publicznych, do których nie stosuje przepisów ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych⁶², reguluje Zarządzenie nr 23 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 16 grudnia 2020 r. w sprawie realizacji zamówień publicznych, do których nie stosuje się przepisów ustawy - Prawo zamówień publicznych⁶³ opublikowane w, dalej: „Zarządzenie nr 23”.

Zgodnie z § 3 ust. 1 Zarządzenia nr 23 realizacja zamówień do których nie stosuje się przepisów ustawy Pzp następuje w oparciu o plan zamówień, sporządzany w oparciu o plan finansowy/projekt planu finansowego. W latach 2021 – 2024 ww. plany zamówień zostały sporządzone.

I. Postępowanie pn. „Usługa monitorowania zdarzeń z systemu EDR”

1.1. Postępowanie pn. „Usługa monitorowania zdarzeń z systemu EDR” nr postępowania: 0000-IT.261.5.2021 zostało zamieszczone w planie zamówień na 2021 r. w poz. nr 12 o szacunkowej wartości 126 016,26 zł netto z przewidywanym terminie realizacji w I/II kwartale.

Z notatki dotyczącej szacowania wartości zamówienia z dnia 02.02.2021 r. wynika, że wartość zamówienia została ustalona w dniu 02.02.2021 r. na kwotę 155 000,00 zł brutto na podstawie informacji pozyskanych ze stron internetowych oraz telefonicznego rozeznania rynku wśród firm, które specjalizują się w usługach typu SOC z uwzględnieniem własnej wiedzy bazującej na innych zawieranych umowach.

Zgodnie z § 4 ust. 9 Zarządzenia nr 23 na etapie sporządzania wniosku komórka organizacyjna realizująca zamówienie, ma obowiązek sporządzić szczegółowy opis przedmiotu zamówienia oraz oszacować wartość przedmiotu zamówienia z należytą starannością w szczególności w celu ustalenia: 1) czy wydatek ma pokrycie w planie finansowym/projekcie planu finansowego; 2) czy zamówienie jest zwolnione ze stosowania przepisów ustawy. Sposób szacowania wartości zamówienia należy udokumentować i załączyć do dokumentacji postępowania.

W dokumentacji postępowania przekazanej przez zamawiającego, poza notatką dotyczącą szacowania wartości zamówienia z dnia 02.02.2021 r., brak innych

⁶² Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 ze zm.

⁶³ Dziennik Urzędowy Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 16 grudnia 2020 r. poz. 24 ze zm.

dokumentów potwierdzających dochowanie należytej staranności przy dokonywaniu oszacowania wartości zamówienia.

1.2. Wniosek o realizację zamówienia publicznego z dnia 02.02.2021 r. został prawidłowo sporządzony i zaakceptowany w dniu 08.02.2021 r. przez Prezesa Kasy zgodnie z § 4 ust. 3 Zarządzenia nr 23.

Ogłoszenie o zamówieniu zawierało wszystkie wymagane załączniki (formularz oferty, wzór umowy) i zostało opublikowane na stronie internetowej zamawiającego w dniu 11.02.2021 r.

Warunki udziału w postępowaniu zostały określone w sposób nienaruszający uczciwej konkurencji. Jedynym kryterium oceny ofert była najniższa cena. Termin składania ofert został wyznaczony na dzień 15.02.2021 r. (poniedziałek), godz. 14:00, tj. po upływie 3 dni (w tym sobota oraz niedziela) od dnia publikacji ogłoszenia o zamówieniu na stronie internetowej zamawiającego 11.02.2021 r. (czwartek), co należy uznać za termin zbyt krótki do zapoznania się potencjalnych wykonawców z treścią ogłoszenia i złożenia oferty w postępowaniu. Zgodnie z § 5 ust. 7 Zarządzenia nr 23 realizujący zamówienie zobowiązany jest wyznaczyć na składanie ofert czas niezbędny do ich przygotowania.

1.3. Do upływu terminu składania ofert wpłynęła jedna oferta złożona przez wykonawcę SOC 360 Sp. z o.o. z ceną 129 500,00 zł netto / 159 285,00 zł brutto. Wykonawca złożył wraz z ofertą wszystkie wymagane dokumenty. Oferta została prawidłowo oceniona. W dniu 18.02.2021 r. zamawiający poinformował wykonawcę SOC 360 Sp. z o.o. o wyborze jego oferty oraz zamieścił informację o wyborze na stronie internetowej. Umowa z ww. wykonawcą została zawarta prawidłowo w dniu 01.03.2021 r.

1.4. Przedmiot umowy był świadczony od dnia 01.03.2021 r. do dnia 31.12.2021 r. Protokoły odbioru zostały sporządzone prawidłowo na podstawie odbioru raportów z dostępności usługi. Faktury częściowe (4) za realizację umowy zostały wystawione na kwotę brutto: 1⁶⁴ - 47 785,50 zł, 2⁶⁵ - 47 785,50 zł, 3⁶⁶ - 47 785,50 zł, 4⁶⁷ - 15 928,50 zł, co w sumie stanowi kwotę 159 285,00 zł określoną w umowie. Dokumenty finansowe zostały poddane kontroli finansowej pod względem formalnym

⁶⁴ Faktura nr 6/07/2021 z dnia 07.07.2021 r.

⁶⁵ Faktura nr 7/01/2022 z dnia 14.01.2022 r.

⁶⁶ Faktura nr 8/10/2021 z dnia 13.10.2021 r.

⁶⁷ Faktura nr 7/04/2021 z dnia 21.04.2021 r.

i rachunkowym oraz potwierdzono na nich wykonanie przedmiotu umowy i opatrzone informacją, że umowa została zawarta w wyniku przeprowadzonego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego do którego nie stosuje się ustawy Pzp. Płatności faktur dokonano terminowo. Wykonawca SOC 360 Sp. z o.o. przedstawił, sporządzony w dniu 21.04.2021 r. raport z dostępności i realizacji usługi monitoringu bezpieczeństwa sieci w oparciu o platformę EDR Fidelis Endpoint dokumentujący pracę systemu oraz realizowane zadania monitoringu w okresie realizacji umowy.

II. Postępowanie pn. „Zakup ATiK dla urządzeń Palo Alto”

1.1. Postępowanie pn. „Zakup ATiK dla urządzeń Palo Alto” nr postępowania: 0000-IT.261.6.2022 zostało zamieszczone w planie zamówień na 2022 r. w poz. nr 23 o szacunkowej wartości 129 000,26 zł netto z przewidywanym terminie realizacji w I kwartale.

Z notatki dotyczącej szacowania wartości zamówienia z dnia 26.01.2022 r. wynika, że wartość zamówienia została ustalona w dniu 26.01.2022 r. na podstawie tożsamyh zamówień z poprzednich lat.

Zgodnie z § 4 ust. 9 Zarządzenia nr 23 na etapie sporządzania wniosku komórka organizacyjna realizująca zamówienie, ma obowiązek sporządzić szczegółowy opis przedmiotu zamówienia oraz oszacować wartość przedmiotu zamówienia z należytą starannością w szczególności w celu ustalenia: 1) czy wydatek ma pokrycie w planie finansowym/projekcie planu finansowego; 2) czy zamówienie jest zwolnione ze stosowania przepisów ustawy. Sposób szacowania wartości zamówienia należy udokumentować i załączyć do dokumentacji postępowania.

W dokumentacji postępowania przekazanej przez zamawiającego, poza notatką dotyczącą szacowania wartości zamówienia z dnia 26.02.2022 r., brak innych dokumentów potwierdzających dochowanie należytej staranności przy dokonywaniu szacowania wartości zamówienia.

1.2. Wniosek o realizację zamówienia publicznego z dnia 27.01.2022 r. został prawidłowo sporządzony i zaakceptowany w dniu 02.02.2022 r. przez Prezesa Kasy zgodnie z § 4 ust. 3 Zarządzenia nr 23.

Ogłoszenie o zamówieniu zawierało wszystkie wymagane załączniki (formularz oferty, wzór umowy) i zostało opublikowane na stronie internetowej zamawiającego w dniu 04.02.2022 r.

Warunki udziału w postępowaniu zostały określone w sposób nienaruszający uczciwej konkurencji. Jedynym kryterium oceny ofert była najniższa cena. Termin składania ofert został wyznaczony na dzień 09.02.2022 r., godz. 10:00, tj. po upływie 4 dni od dnia publikacji ogłoszenia o zamówieniu na stronie internetowej zamawiającego, co należy uznać za termin wystarczający do zapoznania się potencjalnych wykonawców z treścią ogłoszenia i złożenia oferty w postępowaniu (zgodnie z § 5 ust. 7 Zarządzenia nr 23 realizujący zamówienie zobowiązany jest wyznaczyć na składanie ofert czas niezbędny do ich przygotowania).

1.3. Do upływu terminu składania ofert wpłynęła jedna oferta złożona przez wykonawcę 4PRIME Sp. z o.o. z ceną 127 708,76 zł netto / 157 081,77 zł brutto. Oferta została prawidłowo oceniona. W dniu 18.02.2022 r. zamawiający poinformował wykonawcę 4PRIME Sp. z o.o. o wyborze jego oferty oraz zamieścił informację o wyborze na stronie internetowej. Umowa z ww. wykonawcą została zawarta prawidłowo w dniu 01.03.2022 r.

1.4. Przedmiot umowy był świadczony od dnia 01.03.2022 r. do dnia 31.01.2023 r. Protokół odbioru został sporządzony w dniu 08.03.2022 r. i stanowił podstawę do wystawienia faktury⁶⁸. Dokument finansowy został poddany kontroli finansowej pod względem formalnym i rachunkowym oraz potwierdzono na nich wykonanie przedmiotu umowy i opatrzone informacją, że umowa została zawarta w wyniku przeprowadzonego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, do którego nie stosuje się ustawy Pzp. Płatności faktury dokonano terminowo tj. 18.03.2022 r.

Ocena pozytywna z zastrzeżeniami dotyczącymi klasyfikacji rodzaju zamówienia, terminu składania ofert oraz dokumentacji szacowania wartości zamówienia.

IV. Zalecenia i wnioski pokontrolne

Biorąc pod uwagę ustalenia i oceny przedstawione w Wystąpieniu pokontrolnym, zalecam Panu Prezesowi:

1. Rozważenie możliwości wprowadzenia okresowego badania satysfakcji pracowników z pracy w KRUS.

⁶⁸ Faktura nr 7/03/2022 z dnia 08.03.2022 r.

2. Utworzenie narzędzia do komunikacji wewnętrznej z pracownikami, w celu umożliwienia zgłaszania uwag i propozycji zmian w zakresie funkcjonowania organizacji.
3. Wzmocnienie mechanizmów kontroli zarządczej w zakresie przestrzegania PA oraz nadzoru nad przestrzeganiem przez pracowników obowiązku zapoznania się z regulacjami dot. zasad przestrzegania postaw etycznych.
4. Rozważenie możliwości organizowania z większą częstotliwością niż dotychczas szkoleń dla pracowników i kadry kierowniczej z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, lub innych szkoleń doskonalących umiejętności interpersonalne.
5. Rozważenie możliwości powołania koordynatora ds. etyki i równego traktowania.
6. Podjęcie działań mających na celu wprowadzenie w KRUS koncepcji zarządzania czasem: work-life balance, stawiającej za cel odnalezienie/promowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.
7. Wprowadzenie polityki kadrowej zapewniającej zaspokojenie potrzeb, ambicji i aspiracji zawodowych pracowników przy jednoczesnej realizacji celów i zadań KRUS, zawierającej m.in.: planowanie zapotrzebowania na nowych pracowników, tworzenie kadrowej bazy danych (rekrutacja pracowników, system podnoszenia kwalifikacji, ścieżka awansu dla osób, które ukończyły studia MBA, ocena pracy pracownika), zasady wynagradzania personelu, system motywacyjny, integracja pracowników).
8. Dokonanie zmian w procedurze naboru pracowników na wolne stanowiska pracy w taki sposób, aby:
 - ścieżka postępowania w procedurze naboru na stanowisko Lekarza Regionalnego Inspektora Orzecznictwa Lekarskiego była jasna i czytelna,
 - sposób weryfikacji i oceny umiejętności i cech kandydata podczas procesu naboru był obiektywny,
 - w dokumentacji procesu pozostawał ślad rewizyjny z weryfikacji wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze, w tym kryterium dot. złożenia oświadczenia lustracyjnego.
9. Podjęcie działań, aby publikacja ogłoszeń o naborze odbywała się zgodnie z przyjętą procedurą.
10. Przyjęcie w organizacji jednolitych zasad odnoszących się do rejestrowania czasu pracy i odbiurokratyzowanie tego procesu.

11. Ujednolicenie w centrali i oddziałach KRUS sprawozdawczości z działalności szkoleniowej.

12. W zakresie realizacji zamówień publicznych:

- prawidłowe określanie rodzaju zamówienia,
- wyznaczanie terminu składania ofert, który zapewni wykonawcom dostatecznie dużo czasu na przygotowanie oferty i jej złożenie,
- rzetelne prowadzenie dokumentacji szacowania wartości zamówienia.

Proszę Pana Prezesa o przedstawienie, w terminie 30 dni od daty otrzymania Wystąpienia pokontrolnego, informacji o sposobie wykonania zaleceń lub o przyczynach ich niewykorzystania albo o innym sposobie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Ponadto informuję, że od Wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi
Bogusław Wijatyk
Dyrektor Generalny
/podpisano elektronicznie/