



Minister Energii

Miłosz Motyka

DKN-ZN.096.2.2025.RD

Warszawa, 2026-04-23

Pan

Pan Jan Brożek

Dyrektor

Instytutu Nafty i Gazu

Państwowego Instytutu Badawczego

ul. Lubicz 25A

31-503 Kraków

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Przedstawiam Panu Dyrektorowi wystąpienie pokontrolne z kontroli planowej przeprowadzonej przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska (dalej: MKiŚ) w Instytucie Nafty i Gazu - Państwowym Instytucie Badawczym (dalej: INiG lub Instytut) w zakresie:

- 1) jakości zarządzania;
- 2) organizacji i jakości pracy;
- 3) działalności finansowej.

Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2023 r. do 31 marca 2025 r.

Podstawa prawna:

- 1) art. 6 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej¹;
- 2) art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych² (dalej: uoib);
- 3) obwieszczenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 3 kwietnia 2025 r. ws. wykazu jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Klimatu i Środowiska lub przez niego nadzorowanych³
- 4) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 sierpnia 2025 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Energii⁴;
- 5) obwieszczenie Ministra Energii z dnia 12 września 2025 r. w sprawie wykazu jednostek organizacyjnych nadzorowanych przez Ministra Energii⁵.

INiG jest państwową jednostką organizacyjną, wyodrębnioną pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym. Jednostka prowadzi badania naukowe i prace rozwojowe; przystosowuje wyniki badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki; wdraża wyniki badań naukowych i prac rozwojowych – w zakresie ropy naftowej i gazu oraz w zakresie paliw alternatywnych (w tym wodoru oraz paliw odpadowych i odnawialnych). INiG jako instytut badawczy nie należy do jednostek sektora finansów publicznych.

Instytut utworzono zarządzeniem nr 75 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. ws. połączenia Instytutu Naftowego i Instytutu Gazownictwa w Instytut Górnictwa Naftowego i Gazownictwa⁶.

INiG działa na podstawie:

- 1) uoib;
- 2) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 września 2013 r. ws. nadania Instytutowi statusu państwowego instytutu badawczego⁷;

¹ T. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 224.

² T. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 534.

³ M. P. z 2025 r. poz. 302.

⁴ Dz. U. z 2025 r. poz. 1141

⁵ M. P. z 2025 r. poz. 1004

⁶ M. P. z 1976 r. nr 1 poz. 2 z późn. zm.

⁷ Dz. U. z 2013 r. poz. 1239.

- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 marca 2021 r. ws. reorganizacji INiG⁸;
- 4) statutu INiG z 22 lipca 2024 r.

Do zadań Instytutu należy w szczególności⁹:

- 1) prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, upowszechnianie oraz wdrażanie ich wyników;
- 2) wykonywanie badań, analiz, opinii i ekspertyz;
- 3) sprzedaż i udzielanie licencji na przedmioty własności intelektualnej;
- 4) wykonywanie prac projektowych oraz serwisowych na potrzeby przemysłu naftowego i gazowniczego, klimatu i ochrony środowiska oraz inne potrzeby;
- 5) działalność normalizacyjna, certyfikacyjna oraz prowadzenie postępowań dot. ocen technicznych;
- 6) działalność w zakresie informacji naukowej, technicznej, ekonomicznej, wynalazczości, ochrony własności przemysłowej i intelektualnej, a także wspierająca innowacyjność przedsiębiorstw;
- 7) wdrażanie krajowych programów operacyjnych w przemyśle energetycznym;
- 8) wytwarzanie aparatury, urządzeń, materiałów i innych wyrobów chemicznych oraz walidacja metod badawczych, pomiarowych i kalibracja aparatury;
- 9) naprawa i konserwacja przyrządów pomiarowych, badawczych, nawigacyjnych i kontrolnych;
- 10) działalność wydawnicza.

Ponadto Instytut może prowadzić inną działalność w zakresie dopuszczonym w statucie.

W skład INiG wchodzi siedziba główna w Krakowie oraz 2 oddziały¹⁰, w Krośnie i w Warszawie.

Dyrektorem Instytutu od 15 kwietnia 2025 r. jest pan Jan Brożek. Wcześniej stanowisko to zajmowali:

- 1) pani dr Ewa Kukulska-Zajac jako p.o. Dyrektora (od 14 stycznia do 14 kwietnia 2025 r.);
- 2) pan dr inż. Jacek Jaworski (od 25 września 2021 r. do 13 stycznia 2025 r.).

Uwaga redakcyjna: Poniższa treść stanowi ostateczną wersję po uwzględnieniu zastrzeżeń i wyjaśnień Instytutu¹¹. Modyfikacje odzwierciedlają przyjęte wyjaśnienia i zniuansowanie ocen w częściach, w których Ministerstwo Energii przychyliło się do zastrzeżeń, co zostało wskazane w treści wystąpienia pokontrolnego.

OCENA OGÓLNA KONTROLOWANEJ DZIAŁALNOŚCI

I. Jakość zarządzania Instytutem

W wyniku kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości, które negatywnie wpływają na transparentność, rzetelność i efektywność funkcjonowania jednostki. Jednocześnie, po analizie zastrzeżeń i wyjaśnień przekazanych przez Instytut oraz po rozpatrzeniu ich przez Ministerstwo Energii (dalej: Ministerstwo), część argumentów została uwzględniona, co skutkuje złagodzeniem pierwotnych ocen w wybranych obszarach, przy utrzymaniu wskazanych uchybień tam, gdzie wyjaśnienia nie eliminują stwierdzonych nieprawidłowości.¹²

Ze względu na wagę nieprawidłowości w szczególności pierwotnie negatywnie oceniono, że Dyrektor INiG zatrudniał w latach 2019–2023 osobę pełniącą funkcję Podsekretarza Stanu w MKiŚ, [REDAKCYJNA], co miało nosić znamiona fikcyjnego świadczenia pracy oraz konfliktu interesów (choć nie sprawował on bezpośredniego nadzoru nad INiG ze strony MKiŚ). Po uwzględnieniu wyjaśnień Instytutu i złożonych zastrzeżeń Ministerstwo przyjęło, że sam fakt jednoczesnego zatrudnienia nie przesądza o fikcyjnym świadczeniu pracy ani o istnieniu konfliktu interesów; wskazano m.in., że zakres wykonywanych zadań miał charakter analityczno-interpretacyjny, możliwy do realizacji w trybie zdalnym, a laboratorium kierowane przez pracownika miało profil ekspercki niewymagający stałego korzystania ze specjalistycznej aparatury. Jednocześnie utrzymano ustalenia dotyczące

⁸ Dz. U. z 2021 r. poz. 643.

⁹ § 3 Statutu

¹⁰ Oddziały te nie sporządzają samodzielnie sprawozdań finansowych

¹¹ Odpowiedź na projekt wystąpienia pokontrolnego J. Brożek, Oświadczenie do projektu wystąpienia pokontrolnego J. Jaworski

¹² Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

braków i niespójności w dokumentowaniu czasu pracy i efektów zadań (w tym rozbieżności między kartami rocznymi, a listami obecności), a także wątpliwości co do transparentności i proporcjonalności wybranych elementów wynagradzania (indywidualny rozkład czasu pracy, premia specjalna przyznawana jako jedynej osobie w zespole).

Stwierdzono brak nadzoru nad czasem pracy tego pracownika (niekompletna, nierzetelna i niespójna ewidencja czasu pracy), nieproporcjonalne wynagrodzenie (pracownik zarabiał więcej w 2023 r., pracując na pół etatu, niż w 2024 r. na pełnym etacie) oraz uprzywilejowane traktowanie w zakresie premii i organizacji pracy (jako jedyny z 54-osobowego zespołu otrzymywał premię za udział w projekcie oraz jako jedyny korzystał z indywidualnego rozkładu czasu pracy). Po analizie zastrzeżeń Instytutu Ministerstwo uznało, że zadaniowy system czasu pracy nie wymaga pełnej godzinowej ewidencji, a stosowanie papierowych list obecności może być zgodne z prawem, jednak stwierdzone niespójności i braki dokumentacyjne nie zostały usunięte i wymagają korekty po stronie Instytutu¹³.

System premii był rozbudowany i nietransparentny. Z dziewięciu stosowanych w INiG rodzajów premii w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (ZUZP) uregulowano siedem. Po rozpatrzeniu zastrzeżeń Instytutu uwzględniono, że ZUZP stanowi zatwierdzoną podstawę systemu premiowego i że premia zadaniowa – jako instrument motywacyjny – nie musi każdorazowo zawierać opisowego uzasadnienia; nie zmienia to jednak oceny, iż w praktyce brakowało jednolitych i transparentnych kryteriów przyznawania oraz udokumentowania wysokości części świadczeń. Nieprawidłowo przyznano 2 premie za wypracowany zysk (poza literalnym zakresem uprawnionych komórek), a w odniesieniu do części premii specjalnych (m.in. za udział w konkursie fotograficznym czy długotrwałą premię za zmiany organizacyjne oraz premie za szkolenia) przyjęto wyjaśnienia łagodzące (tradycja konkursu, oparcie stawek szkoleniowych na wewnętrznych zarządzeniach, trwałe zwiększenie odpowiedzialności), rekomendując jednocześnie doprecyzowanie regulacji i praktyk dokumentacyjnych.¹⁴

W dwóch przypadkach stwierdzono, że premie stanowiły obowiązkowe uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego, które ustalono na poziomie niższym niż wynikające z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Instytut wyjaśnił, że działanie to miało charakter przejściowy i zostało następnie skorygowane zmianą stawek zasadniczych; ocena nieprawidłowości w tym zakresie została podtrzymana. Dodatkowo o niewłaściwym nadzorze nad obszarem wynagrodzeń świadczy, że w 3 z 8 badanych przypadków wynagrodzenie zasadnicze było wyższe niż określone w regulacjach wewnętrznych (o ■■■-■■■ zł), a zastrzeżenia Instytutu dotyczące dopuszczalności „korzystniejszych warunków” nie eliminują niespójności z obowiązującymi widełkami ZUZP i braku udokumentowania kwalifikacji stanowiska asystentki Dyrektora do grupy stanowisk specjalistycznych¹⁵.

Stosowany w Instytucie system ewidencji czasu pracy nie pozwalał na skuteczny nadzór nad godzinami pracy pracowników. Papierowe listy obecności były niekompletne, a dane w systemie elektronicznym – w przypadku braku innych informacji – były automatycznie uzupełniane na podstawie normatywnego czasu pracy. Po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu przyjęto, że sama forma papierowa oraz stosowanie rozwiązań dla czasu zadaniowego nie naruszają przepisów, jednak praktyka ewidencyjna wymaga ujednolicenia

¹³ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

¹⁴ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

¹⁵ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

i uszczelnienia (zwłaszcza przy pracy zdalnej), tak aby wyeliminować rozbieżności oraz zapewnić możliwość weryfikacji faktycznie przepracowanego czasu¹⁶.

Proces rekrutacyjny, mimo formalnego uregulowania, nie zapewniał rzetelności i przejrzystości. Dokumentacja była niekompletna, brakowało uzasadnień decyzji dotyczących zatrudnienia, a członkowie komisji nie składali oświadczeń o bezstronności. Zastrzeżenia Instytutu w tym obszarze zostały oddalone; pierwotna ocena została utrzymana¹⁷.

Wybory komisji dyscyplinarnej i rzecznika dyscyplinarnego przeprowadzono nieterminowo, naruszając przepisy uoib i Statutu. Po rozpatrzeniu wyjaśnień Instytutu uznano, że opóźnienia wynikały z przyczyn organizacyjnych i technicznych (m.in. przygotowania platformy do głosowania oraz sezonu urlopowego) i nie miały wpływu na rzetelność funkcjonowania organów dyscyplinarnych – co kwalifikuje uchybienia jako formalne, wymagające usprawnienia trybu organizacji wyborów na przyszłość¹⁸.

Zastrzeżenia budzi, że pomimo przyjęcia Strategii rozwoju zasobów ludzkich, Instytut nie wykazał systemowego podejścia do monitorowania struktury wiekowej kadry, co w kontekście zidentyfikowanej luki pokoleniowej może prowadzić do ryzyka utraty kluczowych kompetencji. Ocena w tym zakresie pozostaje bez zmian¹⁹.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie awansowania pracowników, przeprowadzania ich oceny, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zarządzania mieniem i środkami Instytutu oraz regulacji dotyczących organizacji pracy, w tym pracy zdalnej; jednocześnie – w świetle wyjaśnień – pozytywnie oceniono praktyki zakupów aparatury i remontów, z zaleceniem pełniejszego dokumentowania analiz kompatybilności systemów IT²⁰.

II. Organizacja i jakość pracy Instytutu

Jednostka realizowała cele, dla których została powołana, w szczególności w ramach zadań związanych z prowadzeniem badań naukowych i prac rozwojowych. Opracowano Strategię Rozwoju Instytutu na lata 2023–2030, która została zaakceptowana przez Pełnomocnika Rządu ds. Odnawialnych Źródeł Energii oraz zatwierdzona przez Radę Naukową Instytutu. Po rozpatrzeniu zastrzeżeń i wyjaśnień przekazanych przez Instytut Ministerstwo przyjęło do wiadomości, że Strategia ma charakter operacyjny i jest wdrażana zgodnie z procedurami wewnętrznymi, co potwierdzono w materiałach uzupełniających; ocena pozytywna w tym zakresie zostaje utrzymana²¹.

Poziom naukowy Instytutu oceniono na poziomie B+, co oznacza działalność na poziomie dobrym, przy czym zasadnym jest podejmowanie działań w celu uzyskania wyższej kategorii. Utrzymanie tej oceny w kolejnych cyklach może świadczyć o stagnacji i braku skutecznych działań projakościowych; jednocześnie, po uwzględnieniu zastrzeżeń, przyjęto do wiadomości argumenty o specyfice ewaluacji instytutów badawczych oraz o cykliczności aktywności publikacyjnej i patentowej (m.in. wzmożenie w latach zamknięcia okresów oceny). Ostatecznie zastrzeżenia Instytutu w tym punkcie oddalono: stwierdzony spadek

¹⁶ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

¹⁷ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

¹⁸ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

¹⁹ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

²⁰ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

²¹ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

liczby zgłoszeń patentowych (2 zgłoszenia w 2024 r. wobec 32 w 2023 r.) oraz publikacji (60 artykułów w 2024 r. wobec 100–137 w latach 2021–2022) utrzymuje konieczność wzmocnienia działań projakościowych i transparentności w obszarze ochrony własności intelektualnej, przy zachowaniu ostrożności interpretacyjnej wynikającej z cyklu ewaluacyjnego²².

W zakresie finansowania działalności z subwencji na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego pierwotnie stwierdzono dyskryminujące postanowienia wykluczające z podziału środków osoby w wieku emerytalnym oraz niespójności z procedurą. Po analizie zastrzeżeń Instytutu Ministerstwo uwzględniło, że rozwiązanie miało charakter przejściowy i od 2025 r. zmieniono zasady tak, aby obejmowały one również pracowników w wieku emerytalnym; w konsekwencji zastrzeżenia w tej części przyjęto, rekomendując jednocześnie formalne ujednolicenie dokumentów (aktualizację procedury, aby była spójna z praktyką oraz treścią pism okólnych). W odniesieniu do podziału zaliczek podkreślono potrzebę dopasowania zapisów proceduralnych do faktycznie stosowanych reguł (m.in. proporcjonalność do liczby etatów), tak aby wyeliminować wątpliwości interpretacyjne w kolejnych latach. W zakresie Funduszu Badań Własnych przyjęto wyjaśnienia Instytutu, że rekomendacje Zastępców Dyrektora i Głównego Księgowego są formułowane w trybie Kolegium Dyrekcyjnego, przy jednoczesnym zaleceniu systematycznego dołączania pisemnych rekomendacji (w tym Głównego Księgowego) do akt wniosku—co znosi potrzebę kwalifikowania sprawy jako niezgodnej z regulacją i sprowadza ją do wymogu wzmocnienia dokumentacji formalnej.

Prace badawcze podlegały wewnętrznym recenzjom określonym procedurą; jednocześnie procedura nie zawierała mechanizmów formalnego zapewnienia bezstronności recenzentów (np. oświadczeń o braku konfliktu interesów), a zmiany w składach zespołów recenzentów nie były każdorazowo udokumentowane uzasadnieniem. Po rozpatrzeniu wyjaśnień Instytutu uwzględniono, że rotacje recenzentów wynikały z przyczyn organizacyjnych (m.in. zakończenie zatrudnienia, przejścia na emeryturę, dobór kompetencyjny), jednak utrzymano ocenę potrzeby uzupełnienia procedury o jednoznaczne mechanizmy bezstronności i dokumentowania przyczyn zmian składu, w szczególności dla prac wieloletnich i międzypionowych.

Ponadto, regulamin organizacyjny nie określał wprost zadań i kompetencji zakładów badawczych. Po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu przyjęto do wiadomości, że dokument ma zapewniać elastyczność niezbędną w realiach rynkowych, a zakresy działalności zakładów są komunikowane w §29b regulaminu i na stronie internetowej. Jednocześnie utrzymano ocenę potrzeby doprecyzowania regulaminu w kierunku większej przejrzystości (czytelne wskazanie zakresów zadań i odpowiedzialności poszczególnych zakładów), co wzmocni transparentność struktury i ułatwi nadzór wewnętrzny.

III. Działalność finansowa Instytutu

Sytuacja ekonomiczna jednostki w latach 2023–2024 była stabilna, a wynik finansowy uległ poprawie. Wzrost przychodów, głównie ze sprzedaży produktów, przyczynił się do osiągnięcia w 2024 r. zysku netto w kwocie ██████████ zł, tj. o 12% większego w stosunku do roku poprzedniego. Instytut podejmował działania w celu pozyskania nowych klientów,

²² Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

jak również prowadził działalność marketingową. Sytuacja finansowa podlegała stałemu monitoringowi.

Kontrola wykazała istotne nieprawidłowości w obszarze umów cywilnoprawnych i zamówień publicznych. Po rozpatrzeniu zastrzeżeń i wyjaśnień przekazanych przez Instytut Ministerstwo przyjęło, że zawieranie umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami co do zasady jest dopuszczalne, o ile przedmiot umowy różni się od obowiązków wynikających ze stosunku pracy i jest realizowany poza godzinami pracy, a w sytuacjach wyjątkowych stosowane są oświadczenia o odpracowaniu czasu; jednocześnie utrzymano ustalenia co do konieczności wzmocnienia nadzoru nad czasem realizacji umów, rozdzielenia czasu pracy od czasu zlecenia, określania limitów w umowach oraz kompletnego dokumentowania wyboru wykonawców²³.

Zadania o charakterze statutowym były zlecane na zewnątrz; po analizie wyjaśnień Instytutu uznano, że miały one charakter częściowy i były uzasadnione kumulacją prac, krótkimi terminami oraz optymalnym wykorzystaniem licencji oprogramowania (prace poza godzinami podstawowymi), jednak podtrzymano zasadę, iż podstawowe zadania zakładów powinny być co do zasady realizowane przez pracowników w ramach stosunku pracy, a zlecenia zewnętrzne należy odpowiednio dokumentować i ograniczać do sytuacji wyjątkowych.

Realizacja umów w części przypadków odbywała się w czasie służbowym, w pozostałych przypadkach nie sprawowano nadzoru nad realizacją zadań w godzinach pracy. Po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu, Ministerstwo przyjęło stosowane oświadczenia o odpracowaniu jako środek łagodzący, wskazując jednocześnie, że nie zastępują one wymogu pełnej weryfikowalności godzin i efektów pracy wykonywanej w ramach umów cywilnoprawnych. Z kolei w ramach dwóch umów z wykonawcami zewnętrznymi stwierdzono znamiona stosunku pracy, co stanowi naruszenie art. 22 § 1 Kodeksu pracy – ustalenie to utrzymano²⁴.

Zawarcia części umów nie poprzedzała analiza rynku, a w szeregu umów zleceń nie określono limitu godzin ani maksymalnej kwoty (lub liczby posiedzeń w okresie obowiązywania umowy). Po rozpatrzeniu zastrzeżeń Instytutu wskazano na potrzebę dostosowania dokumentowania do specyfiki prac eksperckich (komisje/komitety), przy równoczesnym wprowadzeniu pułapów (np. „nie więcej niż ... godz./posiedzeń/kwota”) i jasnego uzasadniania wyboru wykonawców zgodnie z procedurą „Inwestycje i zakupy”.

W obszarze zamówień publicznych Ministerstwo uwzględniło stanowisko Instytutu: zamówienia udzielane w trybie ustawy Pzp oceniono pozytywnie (wskazane nieprawidłowe oznaczenie „kierownika zamawiającego” uznano za uchybienie formalne, niemające wpływu na wynik postępowań), natomiast w trybie poza Pzp utrzymano ocenę pozytywną z zaleceniem doprecyzowania dokumentacji w zakresie terminowości realizacji umów oraz kar umownych. W szczególności, w sprawie nienaliczenia kary umownej w wysokości █████ zł Instytut wyjaśnił przedłużenie terminu i charakter protokołu końcowego – wyjaśnienia przyjęto do wiadomości, akcentując potrzebę jednoznacznego odzwierciedlenia zmian terminów w dokumentacji²⁵.

²³ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

²⁴ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

²⁵ Pismo DKN ME w sprawie zastrzeżeń złożonych przez Dyrektora INiG-PIB

Naliczanie odsetek i odstępowanie od dochodzenia należności było zgodne z procedurą.

OCENY I USTALENIA SZCZEGÓŁOWE

I. Jakość zarządzania Instytutem

1. [Zatrudnianie w INiG Podsekretarza Stanu w MKiŚ] Zatrudnianie w INiG Podsekretarza Stanu w MKiŚ oceniono pierwotnie negatywnie, wskazując, że w latach 2019–2023 osoba ta była zatrudniona w Instytucie w czasie pełnienia funkcji rządowej (przez 2 miesiące na pełen etat, przez pozostałe 4 lata i 3 miesiące – na pół etatu), co miało stanowić działanie mogące powodować ryzyko konfliktu interesów oraz potencjalną szkodę dla Instytutu. Po analizie zastrzeżeń Instytutu oraz przedstawionych wyjaśnień Ministerstwo uznało jednak, że sam fakt jednoczesnego zatrudnienia nie przesądza o konfliktowym charakterze relacji, zwłaszcza że wskazany wiceminister nie sprawował nadzoru nad działalnością INiG. Tym samym ryzyko konfliktu interesów należy ocenić jako istniejące, lecz niepotwierdzone w stopniu pozwalającym na przypisanie jednostce działań o charakterze celowo nieprawidłowym.

W odniesieniu do zarzutu pozorności świadczenia pracy wskazywano m.in. obiektywne trudności w terminowym wykonywaniu zadań na rzecz laboratorium w Krakowie przy jednoczesnym świadczeniu pracy w Warszawie. Instytut wyjaśnił jednak, że wykonywane przez pracownika zadania miały charakter analityczny, ekspercki i interpretacyjny, niewymagający fizycznej obecności w laboratorium ani dostępu do specjalistycznej aparatury. Działania te mogły być wykonywane zdalnie, co – zgodnie z regulaminem pracy zdalnej – nie powodowało uszczerbku dla jakości i terminowości realizowanych zadań. Wyjaśnienia te Ministerstwo przyjęło do wiadomości, uznając zasadność argumentacji dotyczącej charakteru pracy i specyfiki laboratorium, choć jednocześnie podtrzymano ustalenia o znaczących uchybieniach w dokumentowaniu realizacji obowiązków.

Wskazywano również, że utrzymywanie laboratorium przy jednoosobowej obsadzie i pracy zdalnej było niezgodne z regulaminem organizacyjnym. Po analizie zastrzeżeń uznano jednak, że laboratorium to miało charakter ekspercki, o profilu interpretacyjnym, i nie korzystało z aparatury badawczej wymagającej stałej fizycznej obecności. Ujęcie tej komórki organizacyjnej w dotychczasowej formie nie stanowiło zatem uchybienia o charakterze organizacyjnym wpływającym na bezpieczeństwo czy rzetelność prac badawczych, jakkolwiek potwierdzono, że dokumentowanie prac i sprawozdawczość były niewystarczające.

Kontrola stwierdziła brak wiarygodnych dokumentów potwierdzających wykonywanie zadań przez pracownika w zakresie wynikającym z obowiązującego go czasu pracy, wskazując na ograniczoną liczbę materiałów opatrzonych jego autorstwem lub datą ich przygotowania. Instytut wyjaśnił, że praktyka niepodpisywania dokumentów cząstkowych była przyjęta szerzej i nie dotyczyła wyłącznie tego pracownika, a dokumenty robocze, analizy i pliki elektroniczne przechowywano na dyskach serwerowych, co stanowiło standard w jednostce. Wyjaśnienia te zostały przyjęte do wiadomości, jednak nie zmieniają ustalenia o braku pełnej i spójnej dokumentacji umożliwiającej weryfikację czasu i zakresu wykonanych prac.

W zakresie ewidencji czasu pracy stwierdzono, że dokumentacja była niekompletna, niespójna i nierzetelna, a część ewidencji i list obecności nie została przedłożona. Instytut podniósł, że pracownik wykonywał obowiązki w ramach zadaniowego systemu czasu pracy,

w którym – zgodnie z Kodeksem pracy – pracodawca nie prowadzi pełnej ewidencji godzin pracy. Ministerstwo uznało tę argumentację za zasadną w części, podkreślając jednak, że brak ewidencji nie tłumaczy niespójności dokumentów istniejących oraz rozbieżności pomiędzy wykazami obecności a kartami rocznymi, które powinny pozostawać spójne również w przypadku czasu zadaniowego.

W odniesieniu do nieproporcjonalności wynagrodzenia wskazano, że pracownik otrzymywał premie i dodatki stanowiące znaczną część łącznych świadczeń, w tym jako jedyną premię specjalną za realizację projektu, co mogło świadczyć o uprzywilejowanym traktowaniu. Instytut wyjaśnił, że była to premia przewidziana dla kluczowego autora koncepcji projektu, którego merytoryczny wkład miał istotne znaczenie dla jego realizacji. Ministerstwo przyjęło te wyjaśnienia, uznając, że premia mogła być uzasadniona zakresem kompetencji pracownika, choć jednocześnie podtrzymano ustalenie, że brak transparentnych kryteriów i dokumentacji jej przyznawania nie pozwalał na pełną ocenę adekwatności zastosowanych mechanizmów premiowych.

Wskazana osoba korzystała również z indywidualnego rozkładu czasu pracy, co w zestawieniu z innymi elementami mogło świadczyć o korzystniejszym traktowaniu. Instytut wyjaśnił, że rozwiązanie to wynikało ze specyfiki zadań i odpowiadało charakterowi wykonywanej pracy; wyjaśnienia te zostały przyjęte do wiadomości, jednak nie eliminują ustalenia, że dokumentacja dotycząca zasad jego wprowadzenia była niewystarczająca.

Co do historii zatrudnienia pracownika, ustalono, że od 2014 r. był zatrudniony na stanowiskach specjalistycznych, a od 2015 r. kierował Laboratorium Analiz Sedymentologiczno-Strukturalnych. Kolejne zmiany wymiaru zatrudnienia i powierzonych funkcji następowały zgodnie z decyzjami Dyrektora Instytutu i wynikały z trybu pełnienia funkcji publicznej oraz powrotu do pełniejszego wymiaru czasu pracy po jej zakończeniu. Instytut wskazał, że zmiany te miały charakter formalny, a wykonywanie zadań było w tym czasie adekwatne do możliwości organizacyjnych i zakresu obowiązków. Wyjaśnienia te zostały uwzględnione, jako że przekazany materiał nie potwierdzał naruszenia przepisów dotyczących dodatkowego zatrudnienia pracowników naukowych.

W zakresie realizacji projektu „Opracowanie innowacyjnej koncepcji poszukiwania złóż węglowodorów w głębokich strukturach Karpat Zewnętrznych” kontrola wskazała na przyznanie pracownikowi premii specjalnej przez ponad cztery lata oraz na indywidualny rozkład czasu pracy. Instytut szczegółowo wyjaśnił, że pracownik był współautorem wniosku projektowego i odpowiadał za kluczowe elementy merytoryczne, a premia stanowiła uzasadnione wynagrodzenie za jego unikalną ekspercką wiedzę. Argumenty te zostały uwzględnione, choć podtrzymano ustalenie, że brak było trwałych wewnętrznych kryteriów przyznawania premii oraz równego traktowania pozostałych członków zespołu projektowego.

Stwierdzone rozbieżności między ewidencją roczną a listami obecności oraz brak sprawozdań z działalności laboratorium potwierdzają uchybienia w dokumentacji, jednak – w świetle zastrzeżeń Instytutu – nie mogą być jednoznacznie interpretowane jako dowód pozorności wykonywania pracy. Ministerstwo uznało, że większość prac realizowanych przez pracownika miała charakter interpretacyjno-analityczny, niewymagający szczegółowej rejestracji czynności operacyjnych ani każdorazowego podpisywania efektów cząstkowych.

Podsumowując, po uwzględnieniu przedstawionych wyjaśnień i części zastrzeżeń, ustalenia dotyczące zatrudnienia Podsekretarza Stanu w MKiŚ nie mogą być jednoznacznie traktowane jako potwierdzenie fikcyjnego świadczenia pracy ani działania na szkodę Instytutu. Utrzymane zostają natomiast ustalenia dotyczące braków w dokumentacji, niespójności ewidencji czasu pracy oraz braku transparentnych kryteriów w zakresie wynagrodzeń i organizacji pracy, które wymagają usunięcia w ramach działań naprawczych.

2. [Ewidencjonowanie godzin pracy] Ewidencjonowanie godzin pracy oceniono pierwotnie negatywnie, wskazując na brak skutecznego nadzoru nad dokumentowaniem czasu pracy pracowników, w tym osób wykonujących pracę zdalną. Stosowano papierowe listy obecności, które nie zawierały godzin rozpoczęcia ani zakończenia pracy, a w przypadkach braku przekazania informacji przez kierowników komórek dane w miesięcznych ewidencjach czasu pracy były uzupełniane automatycznie przez system Cogisoft na podstawie normatywnego czasu pracy, a nie rzeczywiście przepracowanych godzin. W konsekwencji ewidencjonowanie czasu pracy pozostawało niezgodne z § 15 pkt 2 regulaminu pracy. Po analizie zastrzeżeń Instytutu, Ministerstwo uwzględniło jednak, że stosowanie papierowych list obecności jest zgodne z przepisami prawa pracy, o ile pracodawca przewidział taką formę w regulaminie, a także że ewidencja czasu pracy nie musi obejmować godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, jeśli pracownik nie wykonuje obowiązków w systemie zadaniowym lub równoważnym. Niemniej utrzymano ocenę, że faktyczne działanie systemu ewidencji nie zapewniało pełnej zgodności z przyjętymi regulacjami wewnętrznymi.

Pracownicy byli zobowiązani do potwierdzania obecności podpisem na liście obecności, przy czym w regulaminie pracy przewidziano również możliwość rejestracji czasu pracy za pomocą czytnika kart elektronicznych, choć rozwiązanie to nie zostało wdrożone. Wyjaśnienia Instytutu wskazywały, że rozważano wprowadzenie elektronicznego systemu rejestracji, jednak zespół złożony z przedstawicieli pracowników administracyjnych i badawczych nie rekomendował takiego rozwiązania na danym etapie. Wyjaśnienia te zostały przyjęte do wiadomości, potwierdzając, że brak wdrożenia systemu elektronicznego wynikał z decyzji wewnętrznych, a nie z zaniedbania.

W odniesieniu do ewidencji dwóch zbadanych pracowników listy obecności nie zawierały godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, a miesięczne ewidencje godzin pracy uzupełniano automatycznie. Instytut wskazał, że kierownicy komórek organizacyjnych zobowiązani byli przekazywać deklaracje indywidualnych godzin pracy do działu personalnego, zaś ich brak skutkował zastosowaniem standardowych godzin wynikających z systemu. Ministerstwo uznało tę argumentację za częściowo zasadną, wskazując jednak, że przyjęta praktyka powinna być spójnie egzekwowana i dokumentowana, aby zapobiec niespójnościom w ewidencji.

W zakresie ewidencji pracy zdalnej stwierdzono, że nie funkcjonuje skuteczne narzędzie do jej rejestrowania. Instytut wyjaśnił, że pracownicy wykonujący pracę zdalną informowali przełożonych o rozpoczęciu i zakończeniu pracy za pośrednictwem poczty elektronicznej, co miało stanowić wystarczające rozwiązanie w warunkach pracy zdalnej. W jednym z dwóch zbadanych przypadków pracownik nie przekazywał informacji o godzinie zakończenia pracy, a Instytut wyjaśnił, że – w praktyce – przyjmowano osiem godzin pracy od momentu deklarowanego rozpoczęcia. Wyjaśnienia te Ministerstwo uwzględniło, lecz jednocześnie wskazano, że praktyka ta nie zapewnia pełnej transparentności oraz nie

spełnia standardów rzetelnego nadzoru nad czasem pracy, który powinien być weryfikowalny niezależnie od przyjętych ustnych lub nieformalnych ustaleń.

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu ocenę pierwotną należy złagodzić. Przedstawione wyjaśnienia wskazują, że część badanych rozwiązań wynikała ze stosowanych od lat praktyk wewnętrznych, a ich celem nie było obejście przepisów prawa pracy. Jednocześnie utrzymuje się ustalenie, że sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy – zarówno w odniesieniu do pracy stacjonarnej, jak i zdalnej – był niewystarczająco precyzyjny, niespójny i podatny na błędy dokumentacyjne, co wymaga wprowadzenia działań usprawniających i ujednolicających praktykę wewnętrzną.

3. [Premie] W badanym okresie w INiG przyznawano dziewięć rodzajów premii, z czego siedem uregulowano w ramach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, natomiast dwa pozostałe wynikały z odrębnych regulacji wewnętrznych. Pierwotnie oceniono, że system premiowania, pomimo funkcjonowania formalnych podstaw, był niejasny, a postanowienia regulacyjne nie zawierały szczegółowych kryteriów ustalania wysokości premii, w szczególności premii zadaniowych, których wartość sięgała nawet około 60% wynagrodzenia zasadniczego. Po analizie zastrzeżeń Instytutu Ministerstwo uwzględniło argument, że ZUZP wraz z protokołami dodatkowymi stanowi jedyną uznawaną i zatwierdzoną przez Państwową Inspekcję Pracy podstawę systemu premiowego, a sama konstrukcja premii zadaniowej – jako świadczenia uznaniowo-motywacyjnego – nie wymaga wprowadzania szczegółowego katalogu kryteriów. Jednocześnie podtrzymano ustalenia dotyczące braku transparentności wskazując, że niejasność regulacji nie jest jednoznaczna z ich nielegalnością, lecz utrudnia ocenę spójności i przejrzystości systemu.

Premie przyznawano niezgodnie z ustalonymi zasadami lub bez uzasadnienia w części zbadanych przypadków. W odniesieniu do 35% badanych premii nie przedłożono uzasadnienia ich przyznania, a w 73% uzasadnienia były niewystarczające. Instytut wyjaśnił, że praktyka ta wynikała z wieloletnich rozwiązań opartych na ZUZP oraz że nie wszystkie rodzaje premii wymagają odrębnego uzasadnienia, zwłaszcza premie zadaniowe. Wyjaśnienia te uwzględniono w zakresie formalnym potwierdzając, że wewnętrzne regulacje nie obligowały do sporządzania opisowego uzasadnienia w każdej sytuacji, jednak nie wyeliminowały ustalenia kontroli o braku jednolitego i transparentnego stosowania zasad premiowania.

W zakresie premii za wypracowany zysk ustalono, że w dwóch z trzech badanych przypadków premie o łącznej wartości [REDAKTOWANE] zł przyznano pracownikom komórki niewskazanej w ZUZP jako uprawniona. Instytut wyjaśnił, że podział ten dokonany został jednorazowo i na wniosek kierownika, w związku z wcześniejszym wkładem pracowników w rozwój procesu certyfikacji, a ze strony osób uprawnionych nie zgłaszano zastrzeżeń. Wyjaśnienia te uwzględniono, uznając je za okoliczność łagodzącą, lecz nie podważając ustalenia, że podział nie był zgodny z literalnym brzmieniem regulacji obowiązujących w jednostce.

W przypadku premii specjalnych ustalono, że w ośmiu zbadanych przypadkach przyznano je za udział lub wysoki wynik w konkursie fotograficznym, mimo że regulacje wewnętrzne nie przewidywały takiej kategorii premii. Instytut wskazał jednak, że konkurs ten miał charakter wieloletniej tradycji, a wysokość nagród była każdorazowo ustalana przez dyrekcję i ogłaszana w pismach okólnych. Wyjaśnienia te zostały przyjęte do wiadomości, jako że regulamin ZUZP dopuszcza premię specjalną „w szczególnie uzasadnionych

przypadkach", jednak nie wyeliminowały potrzeby uregulowania tej praktyki w sposób jednoznaczny.

W jednym przypadku pracownik otrzymywał przez ponad sześć lat premię specjalną w wysokości █████ zł miesięcznie w związku ze zmianami organizacyjnymi. Instytut wyjaśnił, że wynikało to z trwałego zwiększenia zakresu obowiązków po połączeniu dwóch działów. Wyjaśnienia te częściowo uwzględniono potwierdzając, że premiowanie może mieć charakter długotrwały, jeżeli odpowiada zwiększonej odpowiedzialności, jednak brak było stosownych dokumentów definiujących warunki i okres obowiązywania tego rozwiązania.

W innym przypadku pracownik otrzymał premię za realizację szkoleń, choć zadanie to należało do jego obowiązków służbowych, a dokumentacja szkoleniowa nie zawierała uzasadnienia wysokości premii ani sposobu jej wyliczenia. Instytut przedstawił regulacje dotyczące usług szkoleniowych potwierdzające, że premie za szkolenia mogły być przyznawane kierownikom i trenerom prowadzącym szkolenia, a ich wysokość wynikała z wewnętrznego zarządzenia. Wyjaśnienia te zostały częściowo uwzględnione, jednak utrzymano ustalenie, że dokumentacja powinna być kompletna i jednoznacznie potwierdzać podstawy przyznania świadczenia.

Kontrola wykazała także sytuacje, w których premie specjalne stanowiły w praktyce uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego pracowników niższego szczebla (portiera i pracownika serwisu sprząającego), co miało na celu osiągnięcie poziomu minimalnego wynagrodzenia. Instytut wyjaśnił, że działanie to miało zapewnić zgodność z prawem pracy, a następnie dokonano zmiany stawek wynagrodzenia zasadniczego tak, aby nie wymagały ich stałego uzupełniania. Wyjaśnienia te przyjęto, wskazując jednak, że pierwotny sposób ukształtowania wynagrodzeń był nieprawidłowy.

W odniesieniu do premii zadaniowych ustalono, że w siedmiu badanych przypadkach nie zawierały one uzasadnienia przyznania ani sposobu wyliczenia ich wysokości, a regulacje wewnętrzne nie precyzowały kryteriów ich podziału. Instytut wskazał, że premia zadaniowa pełni funkcję motywacyjną i zgodnie z ZUZP nie wymaga uzasadnienia, a jej wysokość zależy od jakości pracy pracownika i decyzji kierownika komórki. Wyjaśnienia te uwzględniono jako zgodne z obowiązującymi regulacjami, jednak nie wyeliminowały ustaleń kontroli dotyczących braku transparentności i dokumentacyjnego uzasadnienia decyzji.

W zakresie regulacji wewnętrznych ustalono, że ZUZP obowiązuje od 2010 r., a liczne protokoły dodatkowe nie zostały zebrane w formie tekstu jednolitego, co utrudnia dostęp do aktualnych postanowień. Instytut wyjaśnił, że nie ma obowiązku opracowywania tekstu jednolitego, a komplet dokumentów jest udostępniany pracownikom. Wyjaśnienia te uwzględniono, jednak utrzymano stanowisko, że brak ujednolicenia regulacji wpływa na przejrzystość systemu premiowego.

Podsumowując, uwzględnienie wyjaśnień Instytutu pozwala na częściowe złagodzenie pierwotnej oceny, zwłaszcza w zakresie formalnej zgodności systemu premiowego z ZUZP oraz w odniesieniu do szczególnych przypadków premii specjalnych. Jednocześnie utrzymano ustalenia dotyczące braku transparentnych, jasno zdefiniowanych kryteriów przyznawania premii, niespójności w dokumentacji, uznaniowego charakteru rozstrzygnięć oraz stosowania praktyk, które mogą prowadzić do nierównego traktowania pracowników. Wymaga to wdrożenia działań usprawniających i dostosowania regulacji w sposób zapewniający przejrzystość i jednoznaczność systemu premiowego.

4. [Wynagrodzenia] Koszty wynagrodzeń w latach 2023-2024 r.²⁶ pozostawały na zbliżonym poziomie (■■■■■ zł w 2024 r., tj. 1% więcej niż ■■■■■ w 2023 r.), jak również wynagrodzenia pracowników kształtowały się w podobny sposób w poszczególnych grupach stanowisk.

Kwestie związane z wynagradzaniem pracowników zostały ustalone w ZUZP. Stwierdzono nieprawidłowe, niezgodne z ZUZP określanie wynagrodzeń dla części pracowników. W 2 z 8 (25%) badanych przypadków wynagrodzenia przekraczały progi ustalone w ZUZP o kwotę od ■■ zł do ■■ zł, a w 1 z 8 (13%) badanych przypadków wynagrodzenie zasadnicze w przeliczeniu na pełen etat było wyższe niż określone w ZUZP o 120 zł. Ponadto błędnie zakwalifikowano stanowisko asystentki Dyrektora do wynagrodzeń dla grupy stanowisk specjalistycznych.

W ZUZP wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych na stanowiskach portiera oraz pracownika serwisu sprząającego przyjęto na poziomie niższym niż określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W 2024 r. koszty wynagrodzeń nieznacznie wzrosły względem roku 2023, wynosząc ■■■■■ zł. Koszty wynagrodzeń pracowników naukowych i badawczo-technicznych wyniosły w 2024 r. ■■■■■ zł oraz ■■■■■ zł, co stanowiło odpowiednio 26% i 10% całkowitych kosztów wynagrodzeń. Względem 2023 r. widocznie wzrosły koszty wynagrodzeń pracowników administracyjno-ekonomicznych, co spowodowane było wzrostem zatrudnienia w tym obszarze. Średnie wynagrodzenie na etat wyniosło w 2024 r. ■■■■■ zł.

[Dowód: akta kontroli str. III/595-596]

Na koniec 2023 r. koszty wynagrodzeń pracowników Instytutu wyniosły ■■■■■ zł. Wynagrodzenia pracowników naukowych i badawczo-technicznych wyniosły ■■■■■ zł oraz ■■■■■ zł, co stanowiło odpowiednio 27% oraz 11% całkowitych kosztów wynagrodzeń. Koszty wynagrodzeń pozostałych pracowników w 2023 r. wyniosły ■■■■■ zł, tj. ok. 62% wszystkich kosztów wynagrodzenia. Średnie wynagrodzenie w przeliczeniu na etat wyniosło w 2023 r. ■■■■■ zł.

Zasady wynagradzania pozostałych pracowników Instytutu zostały ustalone w ZUZP oraz w protokołach dodatkowych. Stawki wynagrodzeń w podziale na zajmowane stanowisko określa załącznik nr 2 do ZUZP *Tabela wynagrodzenia zasadniczego*. W Instytucie nie wprowadzono wersji ujednoliconej dokumentu. Wyjaśniono, że nie przyjęto praktyki tekstu jednolitego²⁷.

W ramach kontroli zbadano zgodność poziomu wynagrodzeń przyznawanych pracownikom ze stawką wynagrodzenia zasadniczego określonego w protokole nr 8 do ZUZP. W przypadku 2²⁸ z 8 (25%) pracowników wynagrodzenie zasadnicze zmienione aneksem do umowy w 2024 r. przekroczyło górną granicę progu określoną w ZUZP²⁹, odpowiednio o ■■ i ■■ zł.

W 1 z 8 (13%) badanych przypadków wynagrodzenie zasadnicze w przeliczeniu na pełen etat było wyższe o ■■ zł niż to określone w ZUZP. Instytut nie wyjaśnił, dlaczego nie zmniejszono kwoty wynagrodzenia proporcjonalnie do etatu.

[Dowód: akta kontroli str. III/313, III/325, III/638, III/641]

Przyporządkowano wynagrodzenie asystentki Dyrektora do przedziałów płacowych określonych w ZUZP dla stanowiska specjalistycznego. Wyjaśniono, że utworzone stanowisko asystentki Dyrektora nie było ujęte w tabeli stanowisk, co pozwoliło na klasyfikację do grupy *pracownicy na pozostałych stanowiskach specjalistycznych*. Instytut nie przedstawił dokumentów uzasadniających kwalifikację stanowiska do tej grupy.

[Dowód: akta kontroli str. III/217, III/227, III/269, III/278, III/632-637]

5. [Polityka kadrowa] W jednostce uregulowano zasady wynagradzania pracowników zgodnie z art. 77 (1) Kodeksu pracy w zakładowym układzie zbiorowym pracy oraz protokołach dodatkowych. Zasady zatrudnienia uregulowano w Regulaminie pracy zgodnie z art. 104 Kodeksu pracy, a zasady awansowania w regulaminie przyznawania awansów.

W 2024 r. w INiG zatrudnionych było 292 pracowników, tj. o 5 osób (1,7%) mniej niż w 2023 r. (297 pracowników).

²⁶ Dane na podstawie zestawień przekazanych w trakcie kontroli, przed sporządzeniem sprawozdania finansowego za 2024 r.

²⁷ Pismo INiG z 4 kwietnia 2025 r., znak: D-061-35-2025.

²⁸ Poz. 76, 88 tabeli 5a wykaz pracowników Instytutu wg stanu na 31 grudnia 2023 r.

²⁹ Wynagrodzenie pracowników ustalono na poziomie ■■■■■ zł oraz ■■■■■ zł, podczas gdy zgodnie z protokołem 8 do ZUZP wynagrodzenie na stanowisku portiera mieści się w przedziale ■■■■■ – ■■■■■ zł.

W latach 2023-2024 r. z INiG odeszło łącznie 47 osób³⁰, w tym 26 w 2024 r.³¹ i 21 w 2023 r.³² Wyjaśniono, że odejścia z pracy najczęściej związane były z przejściem na emeryturę i miały charakter dobrowolny³³.

[Dowód: akta kontroli str. III/52, III/61, III/74, III/83, III/652-654]

6. [Rekrutacja] Proces rekrutacyjny był uregulowany wewnętrznie, jednak procedura nie zapewniała rzetelności i transparentności działania. Dokumentacja dotycząca naborów była niekompletna i niewłaściwie sporządzana. W szczególności w 2 z 5 badanych przypadków brakowało wniosków o nabór, w 1 przypadku brakowało protokołu z naboru, jak również w protokole nie wskazano uzasadnienia wyboru kandydata.

W 1 z 5 badanych przypadków w wyniku naboru zatrudniono kandydata na stanowisko wyższe niż wynikające z ogłoszenia o naborze, tj. na stanowisko głównego specjalisty zamiast specjalisty oraz ustalono mu wynagrodzenie niezgodnie z ZUZP, tj. wyższe w przeliczeniu na pełen etat o [REDAKTED] zł.

Członkowie komisji rekrutacyjnych nie byli zobowiązani do składania oświadczeń o bezstronności w procesie rekrutacji, czym nie zapewniono mechanizmu zapobiegającego nepotyzmowi i kumoterstwu przy zatrudnianiu.

Procedurę rekrutacji³⁴ określono w regulaminie postępowania rekrutacyjnego³⁵. Zgodnie z regulaminem rekrutacja może przybrać formę konkursu otwartego na stanowiska nienaukowe, konkursu otwartego na stanowiska naukowe³⁶ lub rekrutacji wewnętrznej. W każdym przypadku powoływana jest Komisja Rekrutacyjna.

Dowód: akta kontroli str. III/382-395]

W latach 2023-2024 w Instytucie przeprowadzono łącznie 33³⁷ rekrutacje, w tym 2 konkursy na stanowiska naukowe; nie prowadzono naborów na stanowiska badawczo-techniczne³⁸. Dwa nabory zakończyły się bez wyboru kandydata³⁹.

[Dowód: akta kontroli str. III/53, III/63-64, III/666-670]

W ramach kontroli zbadano 5⁴⁰ z 31 (16%) rekrutacji zakończonych wyborem kandydata. W 2⁴¹ z 5 (40%) badanych naborów brakowało wniosków o wszczęcie naboru, a w 1⁴² (20%) wniosek przekazano mejlem.

Wiadomość niezgodnie z regulaminem postępowania rekrutacyjnego nie zawierała uzasadnienia ani akceptacji Zastępcy Dyrektora.

[Dowód: akta kontroli str. III/673]

W przypadku naboru na stanowisko adiunkta z 2023 r. brakowało protokołu z naboru, a w 4 pozostałych protokołach Komisji Rekrutacyjnej nie zawarto uzasadnienia wyboru kandydata. Również ustalenia z głosowania Komisji nie były pisemnie utrwalane⁴³.

[Dowód: akta kontroli str. III/148, III/160, III/198, III/207, III/671-684]

W ramach naboru na stanowisko specjalisty ekonomicznego ds. kadr wybrano osobę, którą zatrudniono na stanowisku gł. specjalisty ekonomicznego ds. kadr. Wynagrodzenie pracownika zostało ustalone niezgodnie z ZUZP⁴⁴, tj. w przeliczeniu na pełen etat przekraczało normę o [REDAKTED] zł. Wyjaśniono, że warunki zatrudnienia,

³⁰ Pismo INiG z 26 lutego 2025 r., znak: D-0612-22-2025.

³¹ Z czego 9 w związku z upływem czasu, na który została zawarta, 10 na wniosek pracownika oraz 4 w związku z przejściem pracownika na emeryturę.

³² Z czego 19 osób na wniosek pracownika, a 2 z inicjatywy pracodawcy.

³³ Pismo INiG z 14 lutego 2025 r., znak: D-0612-15-2025.

³⁴ W tym m.in. tryby rekrutacji i ich zasady, skład Komisji Rekrutacyjnej oraz wymagane dokumenty dla kandydatów.

³⁵ Wprowadzonego zarządzeniem nr 35/2016 Dyrektora z dnia 20 czerwca 2016 r. Tekst jednolity uwzględnia zmiany: zarządzenie Dyrektora nr 07/2024 z 20 lutego 2024 r.

³⁶ Zgodnie z § 21 regulaminu postępowania rekrutacyjnego tryb konkursowy obowiązuje w przypadku zatrudniania na stanowisko naukowe nowego pracownika, jak również w sytuacji, gdy o zatrudnienie na stanowisku naukowym ubiega się pracownik Instytutu zatrudniony dotychczas na stanowisku innym niż naukowe.

³⁷ 15 w 2023 r. i 18 w 2024 r. W ogólnej sumie uwzględniono również 2 rekrutacje zakończone bez wyboru kandydata.

³⁸ Jako przyczynę wskazano, że w pierwszej kolejności prowadzono nabory na stanowiska rokujące rozwój naukowy.

³⁹ Nabory dotyczyły stanowisk specjalisty/gł. specjalisty inż. – tech. w zakładzie GE oraz st./gł. specjalisty inż. – tech. w zakładzie GP.

⁴⁰ Zbadano 3 nabory z 2023 r., w tym nabór na stanowisko adiunkta z 15 czerwca 2023 r. (data protokołu), gł. specjalisty ekonomicznego ds. kadr z 6 lipca 2023 r. oraz specjalisty ds. certyfikacji z 1 grudnia 2023 r. oraz 2 nabory z 2024 r., w tym nabór na stanowisko adiunkta z 16 maja 2024 r. i st. specjalisty technicznego z 6 listopada 2024 r.

⁴¹ Dotyczy naborów na stanowiska adiunkta z 15 czerwca 2023 r. (data protokołu) oraz głównego specjalisty ekonomicznego ds. kadr z 6 lipca 2023 r.

⁴² Nabór na stanowisko specjalisty ds. certyfikacji z 1 grudnia 2023 r.

⁴³ Pismo INiG z 10 marca 2025 r., znak: D-0612-27-2025.

⁴⁴ Pracownika zatrudniono w wymiarze 7/8 etatu, równocześnie oferując wynagrodzenie zasadnicze równe górnej wartości

w tym wymiar etatu i wyższe stanowisko, zostały ustalone z pracownikiem w toku negocjacji między stronami⁴⁵.

*Regulamin postępowania rekrutacyjnego*⁴⁶ ani *Polityka w zakresie zachowania bezstronności i przeciwdziałania przypadkom konfliktu interesów*⁴⁷ nie zobowiązywały członków komisji rekrutacyjnych do składania oświadczeń o bezstronności w procesie rekrutacji. Jednocześnie wyjaśniono, że w latach 2023-2024 nie został zgłoszony żaden konflikt interesów dotyczący procedury rekrutacyjnej⁴⁸.

[Dowód: akta kontroli str. III/148, III/158, III/687-690]

7. [Praca zdalna] Warunki pracy zdalnej określono w regulaminie pracy zdalnej, który normował niezbędne zagadnienia w tym obszarze. Ustalenie zasad pracy zdalnej pozwalało zapewnić jej prawidłowe wykonywanie, mając na względzie, że pracownicy w znacznej mierze korzystali z tej formy świadczenia pracy (100 osób z pracy zdalnej regulaminowej oraz 74 osoby z pracy zdalnej okazjonalnej). Spośród 82 złożonych wniosków o pracę zdalną regulaminową odrzucono 2 podania, bez uzasadnienia przyczyn odmowy.

Warunki pracy zdalnej ustalono w regulaminie pracy zdalnej⁴⁹, który określał warunki podjęcia pracy zdalnej, zasady świadczenia pracy zdalnej, bezpieczeństwo pracy zdalnej, szczególne sytuacje, działania niedozwolone oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Regulamin pracy zdalnej przewiduje możliwość korzystania z trzech trybów pracy zdalnej: podstawowego do 8 dni w miesiącu, uprzywilejowanego z obowiązkiem min. 2 dni pracy stacjonarnej w miesiącu oraz pracy zdalnej okazjonalnej.

[Dowód: akta kontroli str. III/703-714]

W latach 2023-2024 z pracy zdalnej regulaminowej korzystało 100 osób, a z pracy zdalnej okazjonalnej 74 osoby⁵⁰. W latach 2023-2024 złożono 82 wnioski o pracę zdalną regulaminową, z czego 2 zostały odrzucone. Oba wnioski nie zawierały uzasadnienia odrzucenia, a jedynie rekomendację korzystania z pracy zdalnej okazjonalnej. Zgodnie z regulaminem kierownik danej komórki w terminie 7 dni powinien poinformować pracownika o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku⁵¹. Instytut nie wyjaśnił, dlaczego nie uzasadniono odrzucenia badanych wniosków.

[Dowód: akta kontroli str. III/75, III/84, III/699-702]

8. [Komisja dyscyplinarna i rzecznik dyscypliny] Zasady wyboru komisji dyscyplinarnej oraz rzecznika dyscyplinarnego zostały w Statucie INiG określone prawidłowo, jednak kontrola wykazała, że w praktyce wybór komisji na lata 2024–2028 oraz rzecznika dyscyplinarnego na lata 2022–2024 odbył się z przekroczeniem terminów określonych w art. 55 ust. 7 i art. 57 ust. 4 ustawy o instytutach badawczych. Wskazane opóźnienia wynosiły odpowiednio 59 oraz 7 dni. Instytut wyjaśnił, że przyczyną niedotrzymania terminów były czynniki organizacyjne, w tym sezon urlopowy, prace techniczne nad platformą do głosowania elektronicznego, a także zaangażowanie dyrekcji oraz pracowników w inne obowiązki oraz błędy proceduralne popełnione przez członków komisji wyborczej. Ministerstwo uznało te wyjaśnienia za zasadne w części, wskazując, że uchybienia te miały charakter organizacyjny i nie wpływały na rzetelność funkcjonowania organów dyscyplinarnych, zwłaszcza że w badanym okresie nie prowadzono żadnych postępowań dyscyplinarnych.

W Instytucie w latach 2020–2024 funkcjonowała komisja dyscyplinarna powołana zarządzeniem Dyrektora z 2020 r. Nową komisję wybrano 6 sierpnia 2024 r., tj. 59 dni po zakończeniu kadencji poprzedniej. Instytut wyjaśnił, że opóźnienie było niezależne od zamierzeń organizacyjnych i wynikało z potrzeby przygotowania narzędzi technicznych oraz z ograniczonej dostępności członków społeczności Instytutu w okresie letnim. Po analizie zastrzeżeń Ministerstwo uznało, że okoliczności te stanowiły obiektywne utrudnienie terminowego przeprowadzenia wyborów, co ogranicza zakres odpowiedzialności organizacyjnej Instytutu, nie eliminuje jednak stwierdzenia naruszenia terminu statutowego.

przedziału kwotowego dla stanowiska gł. specjalisty ekonomiczno-administracyjnego tj. 5090 zł (wg załącznika 2 do protokołu dodatkowego nr 4 z 27.12.2019 r.). Wynagrodzenia nie zmniejszono adekwatnie do wymiaru etatu.

⁴⁵ Pismo INiG z 5 lutego 2025 r., znak: D-0612-12-2025.

⁴⁶ Stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia nr 35/2016 Dyrektora z dnia 20 czerwca 2016 r.

⁴⁷ Wprowadzona zarządzeniem nr 89/2019 Dyrektora z 16 grudnia 2019 r.

⁴⁸ Pismo INiG z 26 lutego 2025 r., znak: D-0612-22-2025.

⁴⁹ Stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia Dyrektora nr 16/2023 z 03 kwietnia 2023 r.

⁵⁰ Pismo INiG z 23 stycznia 2025 r., znak: D-0612-5-2025.

⁵¹ §4 ust 5 regulaminu pracy zdalnej.

Zgodnie ze Statutem wybory komisji dyscyplinarnej ogłasza Dyrektor co najmniej na 30 dni przed upływem kadencji. Kadencja komisji powołanej w 2020 r. upływała 8 czerwca 2024 r., natomiast pierwsze zarządzenie dotyczące powołania nowej komisji wydano 5 czerwca 2024 r. Instytut wyjaśnił, że skrócony termin ogłoszenia wynikał z splotu okoliczności organizacyjnych, w tym potrzeby przygotowania elektronicznego systemu głosowania, który miał zapewnić udział pracowników zatrudnionych w różnych lokalizacjach. Wyjaśnienia te zostały uwzględnione, co pozwala ocenić uchybienie jako formalne, niewpływające na transparentność późniejszego przebiegu wyborów.

W odniesieniu do wyboru rzecznika dyscyplinarnego opóźnienie wyniosło 7 dni. Instytut wskazał, że decyzja o przeprowadzeniu wyborów na posiedzeniu Rady Naukowej wynikała z uwarunkowań organizacyjnych oraz konieczności zapewnienia prawidłowej obsady tego stanowiska z uwzględnieniem dostępności uprawnionych członków Rady. Ministerstwo przyjęło tę argumentację, uznając uchybienie za nieistotne, zwłaszcza że w okresie objętym kontrolą nie prowadzono postępowań dyscyplinarnych, ani nie zgłaszano spraw do rzecznika.

W okresie objętym kontrolą nie wszczynano postępowań dyscyplinarnych, ani nie kierowano spraw pracowniczych na drogę postępowania sądowego, co świadczy o braku sytuacji wymagających interwencji organów dyscyplinarnych i potwierdza, że omawiane uchybienia formalne nie miały wpływu na praktyczne funkcjonowanie mechanizmów odpowiedzialności dyscyplinarnej w Instytucie.

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu w zakresie organizacji wyborów komisji dyscyplinarnej i rzecznika dyscypliny należy wskazać, że chociaż terminy wynikające z ustawy i Statutu nie zostały zachowane, opóźnienia te wynikały z przyczyn organizacyjnych i technicznych, a nie z zaniedbań o charakterze merytorycznym. Stwierdzone uchybienia miały charakter formalny i nie wpływały na prawidłowość funkcjonowania organów dyscyplinarnych, co pozwala ocenić kontrolowany obszar jako wymagający usprawnienia, lecz niewskazujący na naruszenia o istotnym znaczeniu.

9. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych] W celu zapewnienia rozwoju kompetencji zawodowych pracowników INiG opracowano Strategię Rozwoju Zasobów Ludzkich dla Naukowców oraz regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownicy mieli możliwość rozwoju zawodowego, m.in. poprzez udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych, studiach jednolitych i podyplomowych. Na 72 wnioski o podniesienie kwalifikacji jeden został rozpatrzony negatywnie, bez uzasadnienia tej decyzji.

Pracownicy zgodnie z regulaminem podnoszenia kwalifikacji zawodowych mieli możliwość rozwoju m.in. poprzez udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych, seminariach, studiach jednolitych, I lub II stopnia, studiach podyplomowych oraz w stażach krajowych i zagranicznych. Opracowano Strategię Rozwoju Zasobów Ludzkich dla Naukowców, zgodnie z którą pracownicy z większym stażem mieli budować konstruktywne, pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy, mając na względzie przyszły rozwój kariery tych naukowców.

W latach 2023-2024 do Dyrektora wpłynęły 72 wnioski o podniesienie kwalifikacji zawodowych, z czego 71 rozpatrzono pozytywnie (99%), a 1 (1%) negatywnie⁵². Odrzucony wniosek nie zawierał uzasadnienia; wyjaśnień w tym zakresie nie przekazano również w trakcie kontroli⁵³.

[Dowód: akta kontroli str. III/148-149, III/160, III/724-728]

W ramach szkoleń wewnętrznych prowadzonych w Instytucie w roku 2023 r. i 2024 przeszkolono odpowiednio 650 i 326 osób. Instytut wyjaśnił spadek liczby osób przeszkolonych wskazując, że szkolenia wewnętrzne dla pracowników przeprowadzone w 2024 r. miały charakter szkoleń wysokospecjalistycznych, które były

⁵² Pismo INiG z 5 lutego 2025 r., znak: D-0612-12-2025.

⁵³ Pismo INiG z 5 lutego 2025 r., znak: D-0612-12-2025 oraz pismo INiG z 26 lutego 2025 r., znak: D-0612-22-2025.

przeznaczone dla ściśle określonych pracowników, w ramach powierzonych im obowiązków służbowych⁵⁴. Z kolei liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach zewnętrznych kształtowała się na podobnym poziomie, zmniejszając się nieznacznie ze 129 w 2023 r. do 119 w 2024 r. (spadek o 8%).

W latach 2023-2024 w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych zgodę na udział w studiach otrzymało 6 z 297⁵⁵ osób. W Instytucie wdrożono platformę szkoleniową, czym spełniono cel strategiczny w zakresie rozwoju pracowników, określony w Strategii Rozwoju Instytutu na lata 2023-2030⁵⁶. Wyjaśniono, że pracownicy mają również dostęp do materiałów szkoleniowych oraz informacji umieszczonych na dyskach sieciowych i w Intranecie oraz do platformy chmura.inig.pl. [Dowód: akta kontroli str. III/52-53, III/63, III/160]

10. [Przeciwdziałanie mobbingowi] W latach 2023-2024 nie odnotowano zgłoszeń mobbingu ani podobnych zachowań niepożądanych w miejscu pracy. W Instytucie obowiązują regulacje, których celem jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji, jednakże nie zapewniają one pracownikom ochrony w związku ze zgłaszaniem tego rodzaju spraw ani możliwości dokonywania zgłoszeń anonimowych. Dyрекcję i pracowników przeszkolono w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, jak również planowano cykliczną organizację szkoleń w tym obszarze.

W latach 2023-2024 nie odnotowano zgłoszeń mobbingu ani innych zjawisk niepożądanych w miejscu pracy. W Instytucie funkcjonuje skrzynka mejlowa nieprawdowosci@inig.pl⁵⁷, na którą pracownicy mogą przesyłać informacje o podejrzeniu nieprawidłowości. W latach 2023-2024 na skrzynkę nie wpłynęły tego rodzaju zgłoszenia⁵⁸. [Dowód: akta kontroli str. III/1-2, III/10-11, III/34, III/41-42]

W Instytucie obowiązuje regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w pracy⁵⁹. Zgodnie z regulaminem zgłoszenie mobbingu lub dyskryminacji następuje w formie pisemnego, imiennego zawiadomienia. Nie dopuszczono możliwości składania zgłoszeń anonimowych, jak również nie przewidziano działań ochronnych względem zgłaszających⁶⁰. [Dowód: akta kontroli str. III/734-744]

W INiG nie działa stała Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna; powoływana jest na potrzeby rozpatrzenia konkretnego zgłoszenia. Wyjaśniono, że członkowie komisji wybierani są w sposób zapewniający bezstronność przy rozpatrywaniu zgłoszeń⁶¹.

W ramach działań służących przeciwdziałaniu zjawiskom dyskryminacji i mobbingu w I kwartale 2024 r. przeprowadzono obowiązkowe szkolenia dla Dyrekcji oraz pracowników Instytutu z zakresu równego traktowania⁶². Poinformowano o planowanej cyklicznej organizacji szkoleń w tym obszarze⁶³.

[Dowód: akta kontroli str. III/34, III/42-43, III/75, III/85-86]

11. [Awansowanie] Pracownikom zapewniono możliwości awansu - w latach 2023-2024 przyznano ich aż 439, przy czym znaczna część z nich (78%) związana była z wdrożeniem zmian w tabeli wynagrodzeń określonej w ZUZP. Proces awansowania wspierają regulacje wewnętrzne, określające zasady i procedurę awansu pionowego i poziomego.

Zasady awansowania i przyznawania podwyżek określono w ZUZP⁶⁴ oraz w regulaminie przyznawania awansu pracownikom INiG⁶⁵. Regulamin ten określa zasady awansu pionowego i poziomego, procedurę awansu oraz przejścia pracownika do innej grupy stanowisk. Przed wprowadzeniem regulaminu wnioski o awans składane były przez pracownika lub jego przełożonego do Dyrektora. Awans warunkowany był spełnieniem wymagań minimalnych określonych w ZUZP w Tabeli stanowisk i wymaganych kwalifikacji.⁶⁶

[Dowód: akta kontroli str. III/148, III/159, III/396-402, III/414-426, III/454-464]

⁵⁴ Pismo INiG z 26 lutego 2025 r., znak: D-0612-22-2025.

⁵⁵ Zgodnie ze stanem zatrudnienia na 31.12.2023 r.

⁵⁶ Pismo INiG z 5 lutego 2025 r., znak: D-0612-12-2025.

⁵⁷ Skrzynkę wprowadzono zarządzeniem nr 31/2015 Dyrektora z 10 września 2015 r.

⁵⁸ Przed 2023 r. wpłynęły 3 zgłoszenia, po 1 w 2015 r., 2016 r. oraz 2019 r.

⁵⁹ Wprowadzony zarządzeniem nr 23/2021 z 17 maja 2021 r. regulamin określa m.in. działania pracodawcy skierowane przeciwko mobbingowi i dyskryminacji, osoby uprawnione do zgłoszenia nadużyć oraz sposób rozpatrywania zgłoszeń, w tym zasady i tryb powołania komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

⁶⁰ § 8 ust. 4 regulaminu stanowi jedynie, że podjęcie przez pracownika działań przeciwstawiających się mobbingowi, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie będzie powodować negatywnych konsekwencji dla pracownika.

⁶¹ Pismo INiG z 23 stycznia 2025 r., znak: D-0612-5-2025 oraz pismo INiG z 14 lutego 2025 r., znak: D-0612-15-2025.

⁶² Szkolenie „Równe traktowanie w miejscu pracy”.

⁶³ Pismo INiG z 23 stycznia 2025 r., znak: D-0612-5-2025.

⁶⁴ W tym w załączniku nr 3 do ZUZP ustalonym w protokole dodatkowym nr 8.

⁶⁵ Stanowiący załącznik do zarządzenia nr 54/2023 Dyrektora z 3 października 2023 r.

⁶⁶ Pismo INiG z 26 lutego 2025 r., znak: D-0612-22-2025.

W latach 2023-2024 przyznano 439 awansów, z czego 344⁶⁷ w 2023 r. oraz 95⁶⁸ w 2024 r. Wysoka liczba awansów w 2023 r. związana była z koniecznością dopasowania ówczesnych wynagrodzeń do nowych przedziałów płacowych określonych w tabeli wynagrodzenia zasadniczego⁶⁹.

[Dowód: akta kontroli str. III/52, III/61, III/74, III/83, III/746-747]

12. [Luka pokoleniowa] W Strategii INiG jako słabą stronę obszaru zarządzania zasobami ludzkimi wskazano zjawisko luki pokoleniowej w części zakładów badawczych. W trakcie kontroli w Instytucie zatrudnionych było 21 pracowników w wieku emerytalnym (7% wszystkich pracowników), a w latach 2023-2024 z jednostki odeszło 19 pracowników w tym wieku. Mimo to Instytut w trakcie kontroli nie potwierdził występowania zjawiska luki pokoleniowej w organizacji, co świadczy o braku systemowego podejścia do monitorowania struktury wiekowej kadry oraz niedostatecznej analizie ryzyk związanych z sukcesją i utratą kompetencji kluczowych dla ciągłości działalności badawczej i naukowej.

[Dowód: akta kontroli str. III/748-749]

13. [Kontrole zewnętrzne] W latach 2023-2024 prowadzono trzy kontrole zewnętrzne w zakresie związanym z przestrzeganiem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nadzorem sanitarnym, z czego w dwóch nie stwierdzono nieprawidłowości.

Prowadzone w INiG trzy kontrole zewnętrzne obejmowały zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) oraz nadzorem sanitarnym, w tym analizę stanu BHP we wszystkich 6 lokalizacjach INiG-PIB (brak nieprawidłowości), kontrolę w zakresie BHP w Oddziale w Krośnie (8 zaleceń pokontrolnych) oraz kontrolę Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Oddziale w Krośnie w zakresie przestrzegania zasad i przepisów higieny pracy oraz warunków środowiska przez pracowników, a także przestrzegania przepisów dotyczących stosowania substancji chemicznych i mieszanin (brak uwag i zastrzeżeń). [Dowód: akta kontroli str. III/750-751]

14. [Ocena okresowa] Zgodnie z art. 44 ust. 4 uoib w Instytucie obowiązywał regulamin oceny okresowej pracowników naukowych. Ustalony okres ocen, zgodnie z ww. przepisem, nie przekraczał 4 lat. W 3 zbadanych przypadkach ocenę okresową przeprowadzono terminowo oraz zgodnie z wewnętrznymi regulacjami.

W Instytucie funkcjonował regulamin oceny indywidualnego udokumentowanego dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych⁷⁰, który określał zasady oceny, powołania i uprawnienia zespołu oceniającego, tryb dokonywania oceny, kryteria oceny oraz wyniki ocen. Zgodnie z regulacjami oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych dokonywało się raz na 2 lata. Z końcem 2024 r.⁷¹ wprowadzono jednorazowe wydłużenie ww. okresu z 2 do 3 lat ze względu na potrzebę zachowania przyjętej korelacji oceny dorobku pracowników z oceną parametryczną Instytutu⁷².

Dorobek naukowy pracowników mógł być kwalifikowany do 1 z 3 grup:

- 1) I – dorobek na poziomie zgodnym lub przekraczającym podstawowe wymagania na danym stanowisku;
- 2) II – dorobek niespełniający wymagań na danym stanowisku z możliwością pozostania na dotychczasowym stanowisku pracy;
- 3) III – dorobek niespełniający wymagań na danym stanowisku z przesunięciem na stanowisko inżynierjno-techniczne.

Ocena okresowa pracowników za lata 2019-2020 była prowadzona w 2021 r. Ostatnia ocena okresowa pracowników za lata 2021-2022 była prowadzona od 9 do 16 marca 2023 r. Karty ocen zostały złożone przez 97 (100%) zobowiązanych do tego pracowników, w tym 8 profesorów, 49 adiunktów, 8 asystentów, 32 starszych specjalistów badawczo technicznych. Z oceny został zwolniony 1 pracownik w związku z długotrwałą nieobecnością. W ramach oceny 85 pracowników zakwalifikowano do grupy I, 9 pracowników do grupy II oraz 3 pracowników do grupy III. Protokół z oceny dorobku został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Naukową INiG. W 3 zbadanych przypadkach (3% pracowników polegających ocenie⁷³) ocenę okresową przeprowadzono zgodnie

⁶⁷ W tym 126 awansów pionowych oraz 218 awansów poziomych.

⁶⁸ W tym 25 awansów pionowych oraz 70 awansów poziomych.

⁶⁹ Stanowiącej załącznik nr 2 do ZUZP wprowadzonego protokołem dodatkowym nr 8 z 8 września 2023 r. do ZUZP.

⁷⁰ Stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia Dyrektora nr 18/2020 z 6 kwietnia 2020 r.

⁷¹ Zarządzeniem nr 79/2024 z 23 grudnia 2024 r.

⁷² Pismem INiG z 24 kwietnia 2025 r., znak: D-061-38-2025 wyjaśniono, że ze względu na pandemię koronawirusa ocena parametryczna została jednorazowo wydłużona o rok (na sumaryczny okres 5 lat, a nie standardowo 4 lat).

⁷³ W przekazanym protokole oceny indywidualnego udokumentowanego dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych za okres 2021-2022 z 97 pracowników podlegających ocenie imiennie wskazano 22 pracowników (23%). Próba została dobrana spośród 22 szczegółowo opisanych pracowników.

15. [Zarządzanie mieniem i zasobami] Zarządzanie mieniem Instytutu przebiegało zasadniczo prawidłowo, a ustalone procedury zakupów aparatury oraz realizacji prac remontowych zapewniały racjonalne i uzasadnione gospodarowanie środkami finansowymi. Zakupy aparatury odbywały się na podstawie szczegółowych wniosków kierowników komórek organizacyjnych, zawierających uzasadnienie potrzeby zakupu, analizę alternatywnych możliwości wykorzystania posiadanego wyposażenia oraz określenie planowanego wykorzystania aparatury. Przedkładane informacje ograniczały ryzyko nabycia sprzętu zbędnego lub nieuzasadnionego ekonomicznie. Instytut wyjaśnił, że stosowane procedury były wynikiem kilkuletniego procesu doskonalenia wewnętrznych zasad, co pozwoliło na ujednolicenie kryteriów oceny zasadności zakupów. Wyjaśnienia te zostały uwzględnione jako potwierdzenie prawidłowo funkcjonującego mechanizmu kontrolnego w tym obszarze.

W latach 2023–2024 zakupiono łącznie 39 sztuk aparatury badawczej o wartości odpowiednio [REDAKTOWANO] zł oraz [REDAKTOWANO] zł, finansowanej w całości ze środków własnych Instytutu. Analiza wybranych zakupów potwierdziła prawidłowość procedowania wniosków oraz brak przypadków powielania aparatury między zakładami badawczymi. Kontrola nie wykazała nieuzasadnionych zakupów sprzętu ani naruszeń przyjętych procedur. Instytut podkreślił, że analiza celowości zakupu stanowi obligatoryjny element procedury P-14, co zostało odzwierciedlone w dokumentacji przekazanej do kontroli. Wyjaśnienia te potwierdzają, że system zakupów aparatury funkcjonuje w sposób zapewniający efektywne wykorzystanie środków.

W zakresie prac remontowych ustalono, że w latach 2023–2024 przeprowadzono łącznie 26 remontów, z czego większość była zgodna z planami remontów albo wynikała z zaleceń kontroli budowlanych i pomiarów okresowych. Instytut wyjaśnił, że większa liczba remontów w 2024 r. była następstwem podziału jednego zadania na kilka mniejszych z uwagi na sposób ich rozliczenia. Koszty remontów wyniosły odpowiednio [REDAKTOWANO] zł w 2023 r. oraz [REDAKTOWANO] zł w 2024 r., przy czym niższe koszty w 2024 r. były związane z faktem, że część prac nie została zakończona do końca roku. Kontrola szczegółowa dwóch największych remontów wykazała, że były one zasadne i zgodne z obowiązującymi przepisami. Wyjaśnienia Instytutu dotyczące organizacji prac remontowych oraz ich rozliczania zostały uwzględnione jako potwierdzające właściwe gospodarowanie środkami.

Zastrzeżenia kontroli dotyczyły natomiast systemu LIMS, wyłączanego z użytkowania w 2024 r., tj. dwa lata po utracie wsparcia systemowego. Instytut wyjaśnił, że mimo braku wsparcia technicznego system wciąż był wykorzystywany do gromadzenia danych dotyczących wyposażenia pomiarowego, a jego natychmiastowe wyłączenie mogłoby utrudnić nadzór nad aparaturą w laboratoriach. Wyjaśnienia te uwzględniono, uznając, że decyzja o wyłączeniu systemu została poprzedzona analizą potrzeb i możliwości technicznych. Jednocześnie podtrzymano ustalenie, że brak jest dokumentu potwierdzającego analizę kompatybilności systemu LIMS z systemami funkcjonującymi w Instytucie, co wskazuje na konieczność usprawnienia dokumentowania procesów decyzyjnych w obszarze IT.

W zakresie systemu EOD ustalono, że jego wdrożenie w latach 2021–2022 zostało uzasadnione i przeprowadzone zgodnie z zasadami racjonalności ekonomicznej. Instytut wyjaśnił, że kompatybilność systemu EOD z pozostałymi systemami informatycznymi była

analizowana na każdym etapie wdrażania, natomiast dalsze prace nad integracją, w tym z systemem Cogisoft, zaplanowano na rok 2026. Wyjaśnienia te zostały przyjęte do wiadomości jako potwierdzenie świadomego i etapowego rozwoju systemów informatycznych. W latach 2023–2024 poniesiono jedynie koszty usług serwisowych, nadzoru i asysty technicznej, co jest zgodne z przewidywaną eksploatacją systemu.

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu należy wskazać, że zarządzanie mieniem i zasobami przebiegało prawidłowo, a stwierdzone uchybienia w zakresie dokumentowania procesów informatycznych miały charakter formalny i nie wpływały na prawidłowość gospodarowania majątkiem. Obszar ten oceniono pozytywnie, przy wskazaniu na potrzebę usprawnienia dokumentacji dotyczącej analizy systemów informatycznych.

II. Organizacja i jakość pracy Instytutu

16. [Organizacja instytutu] Regulamin organizacyjny Instytutu nie zapewniał pełnej przejrzystości w zakresie podziału zadań i kompetencji poszczególnych komórek merytorycznych, gdyż nie określał wprost szczegółowego zakresu obowiązków i odpowiedzialności zakładów badawczych. Instytut wyjaśnił, że za wystarczające uznano nazwy pionów i zakładów, które w jego ocenie jednoznacznie określają pola badawcze i zadania poszczególnych jednostek organizacyjnych. Zastrzeżenia Instytutu obejmowały również wskazanie, że zakresy działania zakładów badawczych wynikają z § 29b regulaminu, a szczegółowy opis ich działalności jest dostępny na stronie internetowej Instytutu. Wyjaśnienia te zostały uwzględnione, jako że regulamin organizacyjny w instytucie badawczym powinien zapewniać elastyczność umożliwiającą realizację zmieniających się potrzeb badawczych, jednak nie eliminują ustalenia, że brak precyzyjnego ujęcia zakresów zadań poszczególnych zakładów ogranicza transparentność struktury organizacyjnej.

W latach 2023–2024 regulamin organizacyjny Instytutu był zmieniany siedmiokrotnie. Zmiany te w większości przypadków zostały wprowadzone zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy o instytutach badawczych, tj. po uzyskaniu opinii Rady Naukowej oraz zakładowej organizacji związkowej. W jednym przypadku Instytut nie przedstawił dokumentu potwierdzającego stanowisko przedstawicieli załogi. Instytut wyjaśnił, że opinia została złożona w trybie ustnym w trakcie konsultacji roboczych, jednak dokument nie został odnaleziony. Wyjaśnienie to zostało przyjęte do wiadomości jako okoliczność łagodząca, chociaż nie eliminuje ustalenia, że dokumentowanie przebiegu konsultacji powinno być pełne i zgodne z obowiązującymi zasadami formalnymi.

Regulamin organizacyjny, wraz z siedmioma zmianami wprowadzonymi w latach 2023–2024, każdorazowo podlegał opiniowaniu Rady Naukowej, natomiast w sześciu przypadkach opinię wydała również zakładowa organizacja związkowa. Brak dokumentu potwierdzającego opinię w jednym przypadku nie świadczy o pominięciu procesu konsultacji, lecz wskazuje na potrzebę usprawnienia archiwizacji dokumentacji organizacyjnej. Wyjaśnienia Instytutu w tym zakresie zostały uwzględnione.

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu oceniono, że podstawowe mechanizmy wprowadzania zmian organizacyjnych były realizowane zgodnie z przepisami, a zidentyfikowane uchybienia miały charakter formalny i wynikały przede wszystkim z praktyki dokumentacyjnej, a nie z naruszenia procesów decyzyjnych. Jednocześnie podtrzymano ustalenie, że regulamin organizacyjny wymaga doprecyzowania zakresów działania poszczególnych zakładów badawczych, co przyczyni się do zwiększenia przejrzystości struktury organizacyjnej oraz czytelności odpowiedzialności poszczególnych

jednostek.

17. [Zadania instytutu określone w art. 2 uoib] W Instytucie wykonywano zadania związane z prowadzeniem badań naukowych i prac rozwojowych (z uwzględnieniem publikacji), które wynikają z art. 2 ust. 1-2 uoib. Tym samym jednostka realizowała cele, dla których została powołana. Zgodnie z art. 29 ust. 2 pkt 6 uoib w Instytucie opracowano Strategię Rozwoju Instytutu na lata 2023-2030, która została zaakceptowana przez Pełnomocnika Rządu ds. Odnawialnych Źródeł Energii oraz zatwierdzona przez Radę Naukową Instytutu.

W 2024 r. dwóch pracowników INiG uzyskało odpowiednio stopień doktora i tytuł naukowy profesora, co stanowi poprawę w stosunku do roku 2023, w którym takich osiągnięć brakowało. Jednocześnie odnotować należy zmniejszającą się liczbę publikacji naukowych. Pracownicy INiG w 2024 r. przygotowali 60 artykułów do czasopism z listy punktowanych MNiSW, podczas gdy w latach 2021-2022 było to odpowiednio 137 i 100 artykułów.

W Instytucie realizowano działania wynikające z uoib⁷⁴ poprzez prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych⁷⁵, w formie prac statutowych, prac własnych, projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków zewnętrznych oraz zleceń przemysłowych. W latach 2023-2024 realizowano 268 prac naukowych i badawczo-rozwojowych⁷⁶ oraz 16 projektów⁷⁷, w tym 4 projekty niebadawcze (inwestycyjne).

[Dowód: akta kontroli str. II/30-38]

W jednostce obowiązuje Strategia Rozwoju Instytutu na lata 2023-2030 (dalej: Strategia), wskazująca m.in. 7 podstawowych kierunków rozwoju jednostki, obejmujących 62 obszary badawcze. Strategia została zaakceptowana przez Pełnomocnika Rządu ds. Odnawialnych Źródeł Energii oraz zatwierdzona przez Radę Naukową Instytutu. Podstawowe zadania realizowane przez Instytut w latach 2023-2024 były związane z kierunkami rozwoju wskazanymi w Strategii⁷⁸. Wyjaśniono⁷⁹, że poziom wdrażania wyników projektów i prac prowadzonych w Instytucie jest monitorowany według wewnętrznych procedur⁸⁰.

[Dowód: akta kontroli str. II/40-41, III/105, III/26]

W celu krótkoterminowego planowania działalności Instytutu tworzone są Propozycje nowych prac badawczych finansowanych ze środków subwencji na dany rok. W latach 2023-2024 Rada Naukowa każdorazowo opiniowała przedstawioną tematykę prac badawczych oraz wprowadzane zmiany⁸¹.

[Dowód: akta kontroli str. II/40-42]

[Tytuły i stopnie naukowe] W 2023 r. pracownicy INiG nie uzyskali stopni ani tytułów naukowych. W 2024 r. 2 pracowników uzyskało osiągnięcia na tym polu, tj. 1 pracownik uzyskał stopień doktora nauk inżynierjno-technicznych w dyscyplinie inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka oraz 1 pracownik zdobył tytuł naukowy profesora nauk inżynierjno-technicznych w dyscyplinie inżynieria mechaniczna⁸².

[Dowód: akta kontroli str. II/51]

[Publikacje naukowe] Pracownicy INiG:

- 1) w 2023 r. opracowali 72 artykuły w czasopismach naukowych z listy MEiN, w tym 44 w czasopiśmie Nafta-Gaz oraz 3 monografie naukowe⁸³;
- 2) w 2024 r. opracowali 60 artykułów w czasopismach z listy punktowanych MNiSW, w tym 30 artykułów w czasopiśmie Nafta-Gaz oraz 6 monografii⁸⁴.

Liczba publikacji naukowych pracowników Instytutu w latach wcześniejszych, tj. 2021-2022 wyniosła

⁷⁴ Zgodnie z art. 2 uoib oraz § 4 ust. 1 Statutu.

⁷⁵ Dotyczących węglowodorowych i odnawialnych nośników energii.

⁷⁶ W tym 12 projektów naukowych, B+R (2 w 2024 r., 5 w 2023 r. oraz 5 przed 2023 r.), 137 prac z działalności statutowej ze środków z subwencji (68 w 2024 r. i 69 w 2023 r.), 108 zleceń przemysłowych (45 w 2024, 44 w 2023 r. oraz 19 przed 2023 r.), 11 prac własnych (4 w 2024 r. oraz 7 w 2023 r.).

⁷⁷ 4 projekty rozpoczęto w 2024 r., 7 w 2023 r., a 5 przed 2023 r.

⁷⁸ Pismo INiG z 25 lutego 2025 r., znak: D-0612-17-2025.

⁷⁹ Pismo INiG z 17 stycznia 2025 r., znak: D-0612-4-2025.

⁸⁰ 1) Procedura P-09-1/PR-02 stosowana w przypadku realizacji projektów współfinansowanych, których efektem jest założone wdrożenie badań. 2) Procedura P-09-1/PR-01 stosowana w przypadku wdrożeń, w ramach umów ze zlecającymi (prace o charakterze B+R), działalności statutowej, prac własnych Instytutu.

⁸¹ Pismo INiG z 9 stycznia 2025 r., znak: D-061-3-2025.

⁸² Pismo INiG z 8 stycznia 2025 r., znak: D-0612-1-2025.

⁸³ Sprawozdanie Dyrektora INiG za 2023 r.

⁸⁴ Sprawozdanie Dyrektora INiG za 2024 r.

odpowiednio 137 i 100 publikacji⁸⁵. Wyjaśniono⁸⁶, że zwiększona liczba publikacji w poprzednim okresie wynika z faktu, że 2021 r. był ostatnim rokiem zaliczanym do oceny ewaluacyjnej.

[Dowód: akta kontroli str. II/48, II/10, III/105]

[Autorstwo publikacji] Działalność wszystkich pracowników Instytutu podlega regulaminowi Zarządzania Prawami Autorskimi i Prawami Pokrewnymi z 13 października 2020 r. W latach 2023-2024 w Instytucie nie odnotowano skarg pracowników dotyczących publikacji naukowych. [Dowód: akta kontroli str. II/49]

Zbadano 1 publikację naukową⁸⁷. Instytut przekazał oświadczenie autorów zawierające informację o udziale procentowym każdego twórcy w powstaniu materiału. Wyjaśniono⁸⁸, że udziały określono na podstawie oceny autorów. Ze względu na brak udokumentowanych wkładów poszczególnych osób nie jest możliwa ocena czy udziały autorów określono zgodnie ze stanem faktycznym. Za publikację artykułu autorzy otrzymali premie specjalne w wysokości od 675 zł do 2 249 zł. [Dowód: akta kontroli str. II/49-50, III/310-311]

18. [Poziom naukowy Instytutu] W Instytucie utrzymano ocenę poziomu działalności naukowej na poziomie B+ (ostatnia ocena z 2022 r.). Ocena ta oznacza, że jednostka realizuje działalność naukową na poziomie dobrym, jednak nie osiąga poziomu pozwalającego na uzyskanie kategorii A lub A+, które są zarezerwowane dla jednostek o ponadprzeciętnych wynikach w zakresie publikacji, projektów badawczych, komercjalizacji wyników badań oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Utrzymanie tej samej kategorii w kolejnych cyklach ewaluacyjnych może świadczyć o stagnacji w rozwoju potencjału naukowego Instytutu oraz braku skutecznych działań projakościowych.

Wątpliwości co do skuteczności działań podejmowanych w zakresie ochrony własności intelektualnej budzi zauważalny spadek liczby zgłoszeń patentowych dokonanych przez Instytut w 2024 r. w porównaniu do roku poprzedniego. W 2023 r. Instytut złożył 32 wnioski o udzielenie ochrony patentowej na wynalazki oraz 2 zgłoszenia znaków towarowych, podczas gdy w 2024 r. liczby te spadły odpowiednio do 2 zgłoszeń patentowych i 2 znaków słowno-towarowych.

W jednostce funkcjonuje procedura w zakresie recenzowania prac badawczych, jednakże nie przewiduje ona mechanizmów zapewniających bezstronność uczestników tego procesu. Działania w tym obszarze powinny być transparentne, w szczególności w sytuacji, gdy dochodzi do zmian składu zespołów recenzentów. W badanym okresie miały miejsce 3 takie przypadki, nie wyjaśniono jednak szczegółowo powodów zmian poszczególnych recenzentów oraz nie przekazano dokumentów potwierdzających konieczność tych zmian, poprzestając na ogólnych wyjaśnieniach w tej sprawie.

[Ocena parametryczna] INiG decyzją ministra właściwego ds. nauki⁸⁹ przyznano ocenę B+ w ramach ostatniej oceny (2022 r.) poziomu działalności naukowej, o której mowa w art. 34 uoib.

[Dowód: akta kontroli str. II/83]

[Znaki, patenty, wynalazki] Do Urzędu Patentowego RP w 2024 r. złożono 2 wnioski o udzielenie ochrony patentowej na wynalazki i 2 wnioski o ochronę patentową na znaki słowno-towarowe⁹⁰. W 2023 r.⁹¹ złożono zgłoszenia 32 wynalazków i 2 znaków towarowych⁹². Instytut nie wskazał przyczyn spadku liczby dokonanych zgłoszeń patentowych, wyjaśniając⁹³, że rzeczywistą liczbę patentów będzie można ocenić w 2026 r., porównując kolejne okresy ewaluacyjne, tj. 2022-2025 i 2021-2024. [Dowód: akta kontroli str. II/86, III/105]

[Recenzowanie prac] Prace statutowe przydzielane zakładom⁹⁴ podlegają recenzjom, a proces recenzowania prac określano w procedurze P-09-4/FR-01. W Instytucie nie obowiązują regulacje dotyczące zapewnienia

⁸⁵ Pismo INiG z 8 stycznia 2025 r., znak: D-0612-1-2025.

⁸⁶ Pismo INiG z 25 lutego 2025 r., znak: D-0612-17-2025.

⁸⁷ Badaniu poddano pracę Hydrogen Purification Technologies in the Context of Its Utilization z 2024 r.

⁸⁸ Pismo INiG z 24 kwietnia 2025 r., znak: D-061-38-2025.

⁸⁹ Decyzją nr 509/209/2022 z 29 lipca 2022 r. przyznano ocenę B+. Instytut w latach 2023-2024 odwoływał się od przyznanej oceny, jednak decyzją nr 509/209/2022-1 z 19 lutego 2023 r. utrzymano w mocy wcześniejszą ocenę.

⁹⁰ Pismo INiG z 8 stycznia 2025 r., znak: D-0612-1-2025; pismo INiG z 30 kwietnia 2025 r., znak: D-061-39-2025.

⁹¹ Sprawozdanie z działalności Dyrektora INiG za 2024 r.

⁹² Wyjaśniono, że 1 zgłoszenie, w którym INiG miał udział, zrealizowała Politechnika Śląska.

⁹³ Pismo INiG z 25 lutego 2025 r., znak: D-0612-17-2025.

⁹⁴ Pismo INiG z 8 stycznia 2025 r., znak: D-0612-1-2025.

bezsronności w recenzowaniu prac badawczych. Wyjaśniono⁹⁵, że recenzenci nie składają oświadczeń o bezsronności ze względu na brak takiego wymogu w procedurach.

W odniesieniu do procesu recenzowania wyjaśniono⁹⁶, że Dyrektor lub jego Zastępca wybiera recenzentów, uwzględniając ich znajomość obszaru i możliwość rzetelnej oceny pracy. Liczba recenzentów danej pracy zależy od zakresu merytorycznego pracy oraz liczby zaangażowanych zakładów i pionów badawczych. Wyjaśniono, że recenzje nie podlegają zmianom, natomiast w latach 2023-2024 doszło do zmiany składu recenzentów 3 prac wieloletnich i międzypionowych.

Zgodnie z wyjaśnieniami⁹⁷ recenzenci nie są przypisywani na cały okres realizacji pracy, dlatego nie ma konieczności recenzowania pracy przez tę samą osobę. Jak ogólnie wskazano, zmiany zespołów recenzentów wynikały ze spraw losowych, w tym m.in. z przejścia pracownika na emeryturę, ustania stosunku pracy, jak również wyznaczenia kolejnego recenzenta.

[Dowód: akta kontroli str. II/12, II/21-22, II/84-85, III/287-288, III/336]

19. [Finansowanie projektów i prac Instytutu] Projekty i prace Instytutu są finansowane z dwóch głównych źródeł: subwencji na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego oraz Funduszu Badań Własnych (dalej: Fundusz).

Pierwotnie negatywnie oceniono przyjęte w Procedurze podziału środków z subwencji postanowienie o wyłączeniu osób w wieku emerytalnym z podziału środków na prace statutowe, które miały być dzielone proporcjonalnie do liczby osób zatrudnionych w danym zakładzie badawczym. Po analizie zastrzeżeń Instytutu uwzględniono jednak, że rozwiązanie to miało charakter przejściowy i było motywowane potrzebą wzmocnienia udziału młodszych pracowników w działalności badawczej, a od 2025 r. przy podziale środków uwzględniono również osoby w wieku emerytalnym. Ministerstwo przyjęło te wyjaśnienia i uwzględniło zastrzeżenia w zakresie pkt 19. Jednocześnie wskazano, że przyjęcie nowych zasad powinno zostać odzwierciedlone nie tylko w pismach okólnych na dany rok, lecz przede wszystkim poprzez aktualizację obowiązującej procedury, tak aby praktyka i regulacja pozostawały spójne.

[Subwencja] Zasady podziału subwencji na poszczególne piony Instytutu określała Procedura podziału subwencji, zgodnie z którą środki na prace statutowe (badania naukowe i prace rozwojowe) dzielono proporcjonalnie do liczby osób zatrudnionych w zakładzie badawczym, z wyłączeniem osób w wieku emerytalnym. Pominięcie tej grupy, ocenione pierwotnie jako dyskryminujące, Instytut uzasadnił potrzebą zwiększenia udziału młodych badaczy w aktywności naukowej (publikacje, patenty, przewody doktorskie) oraz koncentracją doświadczonych pracowników na zadaniach realizowanych na rzecz przemysłu i wdrożeniach, przy ograniczonej puli środków statutowych. Wskazano, że od 2025 r. w podziale uwzględniono także pracowników w wieku emerytalnym, przy czym zmiana została wprowadzona pismem okólnym Dyrektora, a prace nad aktualizacją regulacji wewnętrznych są w toku. Ocena została złagodzona – przyjęto wyjaśnienia co do motywów i zmiany praktyki, z rekomendacją formalnego ujednolicenia dokumentów.

[Dowód: akta kontroli str. III/166, II/60-61, I/247-271]

Skontrolowano trzy podziały zaliczek subwencji na lata 2023-2025. Stwierdzono, że przy podziale środków nie uwzględniano osób długotrwale nieobecnych (mimo że procedura takiego wyłączenia nie przewidywała), a w 2025 r. przyjęto zasadę proporcjonalności do liczby etatów, a nie pracowników – co wynikało z rocznego pisma okólnego Dyrektora. Instytut wyjaśnił, że praktyka informowania o zasadach w pismach okólnych była utrwalona i służyła dostarczaniu reguł operacyjnych w danym roku, przy braku intencji ograniczania dostępu do środków; Ministerstwo przyjęło te wyjaśnienia, wskazując jednocześnie na konieczność dostosowania treści procedury do faktycznie stosowanych zasad.

[Dowód: akta kontroli str. I/247-253, I/272-279]

W 2024 r. największa zaliczka przypadła Pionowi Poszukiwań Złóż Węglowodorów – ██████████ zł (34% puli środków), następnie Pionowi Eksploatacji Złóż Węglowodorów – ██████████ zł (24%), Pionowi Gazownictwa – ██████████ zł (22%) i Pionowi Technologii Nafty – ██████████ zł (20%). W 2023 r. najwięcej środków zaliczkowo otrzymał Pion Poszukiwań Złóż Węglowodorów – ██████████ zł (31% puli), dalej Pion

⁹⁵ Pismo INiG z 30 kwietnia 2025 r., znak: D-061-39-2025.

⁹⁶ Pismo INiG z 8 stycznia 2025 r., znak: D-0612-1-2025; pismo INiG z 4 kwietnia 2025 r., znak: D-0612-36-2025.

⁹⁷ Pismo INiG z 4 kwietnia 2025 r., znak: D-0612-36-2025.

Eksplotacji Złóż Węglowodorów – ██████████ zł (23%), Pion Technologii Nafty – ██████████ zł (20%), Pion Gazownictwa – ██████████ zł (19%) oraz Pion Ogólny – ██████████ zł (7%).

[Fundusz] Fundusz tworzony jest z zysku za poprzedni rok obrotowy na podstawie art. 19 ust. 2 pkt 1 uoib. Zasady przyznawania środków określa Regulamin Funduszu; corocznie zarządzeniem Dyrektora ustalany jest limit wykorzystania środków, a o ich przyznaniu decyduje Dyrektor, uwzględniając rekomendacje Zastępców Dyrektora oraz Głównego Księgowego. Środki są planowane i wykorzystywane z uwzględnieniem Planu prac badawczych oraz tematów opiniowanych przez Radę Naukową; nie stwierdzono powielania przedmiotów badań. [Dowód: akta kontroli str. II/40]

[Wnioski o finansowanie prac własnych] W latach 2023–2024 złożono łącznie 11 wniosków o finansowanie prac własnych (sześć w 2023 r. i pięć w 2024 r.).⁹⁸ Regulamin Funduszu nie określa terminów składania i rozpatrywania wniosków; Instytut wyjaśnił, że informacje o terminach publikowane są pismami okólnymi. Na etapie kontroli nie przedstawiono wszystkich odpowiednich pism, niemniej Instytut wskazał, że rekomendacje Zastępców Dyrektora i Głównego Księgowego są formułowane i ujmowane w trybie posiedzeń Kolegium Dyrekcyjnego. Ministerstwo uwzględniło te wyjaśnienia – przyjmując do wiadomości utrwaloną praktykę operacyjną – z jednoczesnym zaleceniem pełniejszego utrwalania rekomendacji w dokumentacji wniosku (w tym podpisu Głównego Księgowego), aby wyeliminować wątpliwości formalne, takie jak brak rekomendacji w jednym z badanych wniosków.

[Dowód: akta kontroli str. II/64-67; III/288; II/75-80]

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu w zakresie pkt 19 należy stwierdzić, że stwierdzone rozbieżności dotyczyły przede wszystkim spójności i kompletności dokumentacji oraz dostosowania procedur do praktyki, a nie niewłaściwego wykorzystania środków. Zmiana zasad podziału subwencji w 2025 r., obejmująca ponownie osoby w wieku emerytalnym, została przyjęta do wiadomości, przy czym wymaga formalnego odzwierciedlenia w procedurach. W obszarze Funduszu wskazano na potrzebę systematycznego dołączania pisemnych rekomendacji, w tym Głównego Księgowego, bez kwestionowania merytorycznej zasadności finansowania prac. Zastrzeżenia Instytutu zostały w tym zakresie uwzględnione przez Ministerstwo, co znajduje odzwierciedlenie w ostatecznej ocenie tego obszaru.

III. Działalność finansowa

20. [Przychody, koszty i wynik finansowy] Sytuacja finansowa Instytutu w 2023 r. i 2024 r. była stabilna. W 2024 r. zarówno przychody, jak i koszty wzrosły o 5% w stosunku do roku 2023. Zysk netto 2024 r. (██████████ zł) wzrósł o 12% w stosunku do roku 2023 (██████████ zł). Zwiększenie zysku było spowodowane głównie zwiększeniem przychodów ze sprzedaży produktów (w 52%) oraz z dotacji i subwencji (w 24%). Głównymi źródłami przychodów były sprzedaż produktów i dotacje (łącznie 92-93% przychodów ogółem), natomiast największe koszty dotyczyły wytworzenia produktów oraz ogólnego zarządu (łącznie 94% kosztów ogółem).

Przychody wzrosły o 5%, z ██████████ zł w 2023 r. do ██████████ zł w 2024 r. Wzrost ten spowodowany był głównie zwiększeniem przychodów netto ze sprzedaży produktów. Największym źródłem przychodów była sprzedaż produktów (██████████ zł w 2024 r. i ██████████ zł w 2023 r., co stanowiło odpowiednio 65% i 64% przychodów ogółem). Dotacje i subwencje wyniosły odpowiednio ██████████ zł i ██████████ zł (28% przychodów ogółem w obu latach). [Dowód: akta kontroli str. I/280]

Koszty wzrosły o ██████████ zł (o 5%) i wyniosły ██████████ zł w 2024 r. i ██████████ zł w 2023 r. Wzrost ten spowodowany był głównie zwiększeniem kosztów wytworzenia sprzedanych produktów (w 63%). Największy udział w kosztach stanowiły koszty wytworzenia produktów (██████████ zł w 2024 r. i ██████████ zł w 2023 r., tj. 71% kosztów ogółem w obu latach). Koszty ogólnego zarządu wyniosły odpowiednio ██████████ zł i ██████████ zł (23% kosztów ogółem w obu latach). Koszty najmu pomieszczeń zwiększyły się o 28%, z ██████████ zł w 2023 r. do ██████████ zł w 2024 r. Inne koszty operacyjne wyniosły ██████████ zł w 2024 r. i ██████████ zł w 2023 r. (spadek o 23%). [Dowód: akta kontroli str. I/280]

⁹⁸ Z zestawienia INiG wynika, że wnioski rozpatrywano w czasie do 30 dni, średni czas rozpatrzenia wniosku to 7 dni.

21. [Umowy cywilnoprawne] Kontrolowany obszar pierwotnie oceniono negatywnie. Wskazano na powierzanie wykonawcom zewnętrznym zadań o charakterze statutowym (3 z badanych umów) oraz na szerokie wykorzystanie umów cywilnoprawnych zawieranych z własnymi pracownikami (łącznie 99 umów w latach 2023–2024).

Po analizie zastrzeżeń Instytutu Ministerstwo przyjęło je częściowo, uznając, że co do zasady dopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami, o ile ich przedmiot jest odmienny od obowiązków wynikających ze stosunku pracy i realizowany poza godzinami pracy, oraz że stosowane były oświadczenia o odpracowaniu czasu w sytuacjach wyjątkowych. Jednocześnie utrzymano ustalenia dotyczące niewystarczającego nadzoru nad czasem realizacji umów, braków w dokumentacji, przypadków realizacji zadań w godzinach pracy oraz innych uchybień opisanych poniżej, które wymagają działań korygujących.

Kontrola ustaliła, że w jednym z przypadków zawarto umowę o dzieło na sporządzenie fotorelacji z wydarzenia, w którym pracownik uczestniczył służbowo, a następnie – m.in. za przygotowanie tej fotorelacji – przyznano mu premię specjalną. Instytut wyjaśnił, że umowa o dzieło dotyczyła odrębnego, profesjonalnego opracowania materiału fotograficznego, wybranego po rozeznaniu rynku, a nagroda specjalna obejmowała inne czynności organizacyjne związane z konferencją i stanowiła marginalny ułamek puli premii (2%); tym samym nie doszło do „podwójnego” wynagrodzenia za ten sam rezultat. Powyższe wyjaśnienia przyjęto do wiadomości, jednak utrzymano ustalenie, że brak pełnej ewidencji czasu i rozdzielenia godzin pracy służbowej od czynności wykonywanych w ramach umowy cywilnoprawnej stwarzały ryzyko nieprawidłowości.

[Dowód: akta kontroli str. I/13, I/19–20, I/22–24, I/29–31, III/190–191]

Nie monitorowano w sposób wystarczający godzin realizacji umów ani nie wprowadzono skutecznych mechanizmów weryfikacji zabezpieczających przed wykonywaniem umów przez pracowników w czasie realizacji obowiązków służbowych. Na 10 badanych przypadków 3 umowy realizowano w czasie pracy, a w pozostałych 7 brak jest możliwości ustalenia godzin realizacji zadań. Instytut wyjaśnił, że co do zasady umowy realizowano poza godzinami pracy, a w wyjątkowych sytuacjach stosowano oświadczenia zleceniobiorców o odpracowaniu czasu, przy czym dyscyplinę pracy nadzorowali kierownicy komórek. Wyjaśnienia te przyjęto, jednak uznano je za niewystarczające w kontekście zaleceń poprzedniej kontroli, co oznacza brak pełnej realizacji obowiązków wynikających z art. 35 ust. 3 uoib.

W przypadku dwóch rocznych umów zleceń zawartych z portierami (wykonawcy zewnętrzni) stwierdzono znamiona stosunku pracy, tj. wykonywanie pracy w określonym miejscu i czasie, o charakterze stałym. Instytut wyjaśnił, że rozwiązanie miało charakter elastyczny i odpowiadało woli zleceniobiorców, a potrzeba wynikała z doraźnego zabezpieczenia obsady; wyjaśnienia te przyjęto do wiadomości, niemniej podtrzymano ustalenie, że w takich warunkach niedopuszczalne jest zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną.

[Dowód: akta kontroli str. I/37–39, I/41–43, I/45, III/228]

Proces zawierania i rozliczania umów cywilnoprawnych uregulowano wewnętrznie (procedura P-14/PR-04), co zasadniczo potwierdzono na próbie umów. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły jednak etapu realizacji umów, który nie został odrębnie uregulowany i nie zapewniał wystarczających mechanizmów dowodowych (ewidencji godzin, rozdzielenia czasu służbowego i zleconego, systemu potwierdzania wykonania). Instytut wskazał, że liczbę godzin weryfikowali merytoryczni odbiorcy zleceń, a w razie kolizji z czasem pracy stosowano oświadczenia o odpracowaniu – wyjaśnienia te przyjęto, jednak nie eliminują one ryzyk zarządczych w tym obszarze.

[Dowód: akta kontroli str. I/83–84, I/175; III/300, III/302]

W odniesieniu do zarzutu zlecenia na zewnątrz zadań statutowych Instytut wyjaśnił, że przekazywane prace miały charakter częściowy, były wykonywane poza godzinami podstawowymi (dla optymalnego wykorzystania licencji programów specjalistycznych) oraz były uzasadnione kumulacją zadań i krótkimi

terminami, a skala nie uzasadniała tworzenia etatów. Wyjaśnienia te uwzględniono jako okoliczność łagodzącą, niemniej podtrzymano ustalenie, że podstawowe zadania zakładów powinny być co do zasady wykonywane przez pracowników w ramach umowy o pracę, a zlecenia zewnętrzne należy ograniczać do sytuacji wyjątkowych i odpowiednio dokumentować.

[Dowód: akta kontroli str. I/46, I/50, I/57, I/60, I/69–70]

W zakresie umów z własnymi pracownikami stwierdzono, że w 6 z 10 analizowanych umów brakowało postanowień o realizacji zadań poza godzinami pracy, a w 7 z 10 przypadków nie było możliwe ustalenie godzin realizacji przedmiotu umowy; w 3 przypadkach realizacja następowała w czasie wykonywania obowiązków służbowych. Instytut podkreślił, że przedmiot umów różnił się od zakresu obowiązków pracowniczych, a oświadczenia o odpracowaniu miały zapewniać rozdzielenie czasu; wyjaśnienia te przyjęto częściowo, akcentując potrzebę wzmocnienia dowodowych mechanizmów weryfikacji.

[Dowód: akta kontroli str. I/71, I/85, I/95, I/124, I/135, I/13]

W obszarze analizy rynku i wyboru wykonawców ujawniono, że w 14 z 15 spraw nie przeprowadzono wymaganego rozeznania, a w 6 z 15 przypadków wykonawców wybrano z wykazów rekomendowanych wykonawców prac normalizacyjnych. Instytut wyjaśnił, że dobór członków Komisji Krajowych Ocen Technicznych oraz ekspertów normalizacyjnych wynika z odrębnych regulacji (skład ekspercki, wymagania kompetencyjne, desygnowanie przez podmioty branżowe), a sam proces ma charakter merytoryczno-eksperski, nie odpowiadający klasycznej procedurze zakupowej. Wyjaśnienia te przyjęto do wiadomości, jednak utrzymano ocenę, że w świetle obowiązującej procedury „Inwestycje i zakupy” zasadnym jest dokumentowanie przesłanek wyboru oraz – jeżeli to możliwe – przeprowadzenie adekwatnej do specyfiki zadania analizy rynku lub jej równoważnika.

[Dowód: akta kontroli str. I/88, I/152–155]

W odniesieniu do określania maksymalnej wartości umów stwierdzono, że we wszystkich 7 badanych umowach zleceń nie określono limitu godzin ani kwoty maksymalnej; dla części umów wskazano jedynie szacowanie związane z pojedynczymi zadaniami, przy braku limitów na liczbę posiedzeń w okresie obowiązywania umowy. Instytut wyjaśnił, że liczba posiedzeń komitetów i komisji nie jest znana z góry i zależy od potrzeb rynku, stąd stosowano otwarte konstrukcje umów. Wyjaśnienia te przyjęto, jednak podtrzymano ustalenie, że brak limitów utrudnia kontrolę budżetową i stwarza ryzyko przekroczeń, które należy ograniczać przez wprowadzanie pułapów (np. „nie więcej niż... godziny/posiedzenia/kwota”).

[Dowód: akta kontroli str. I/40, I/35, I/75, I/44, I/98, I/127, I/137; III/302–303]

Wskazano także niezgodności z umową i trybem zawierania: w 1 z 7 umów wypłacono 9 zamiast 10 rat z uwagi na błąd przy zmianie terminu; w 1 z 7 przypadków realizację rozpoczęto przed podpisaniem umowy; w 1 z 7 dołączono dokument kompetencyjny z późniejszej wersji regulaminu niż data zawarcia umowy. Wyjaśnienia Instytutu (pomyłka kierownika, tryb korekty, następnie uzupełnienie dokumentacji) przyjęto do wiadomości, podkreślając konieczność utrzymywania formy pisemnej wszelkich zmian oraz niewykonywania świadczeń przed zawarciem umowy.

[Dowód: akta kontroli str. I/35–36; I/135–136, I/141, III/302; I/95–97, I/102–105, I/106–108]

W zakresie realizacji zaleceń pokontrolnych z poprzedniej kontroli MKiŚ odnotowano postęp – wyeliminowano umowy z pracownikami przebywającymi na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim na zadania wchodzące w zakres ich obowiązków. Jednocześnie, wobec utrzymujących się braków nadzoru nad czasem pracy przy umowach cywilnoprawnych zawieranych z pracownikami, zaleceń tych nie wdrożono w pełni.

[Dowód: akta kontroli str. I/11]

Podsumowując, po częściowym uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu należy stwierdzić, że zawieranie umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami było co do zasady dopuszczalne przy odmiennym przedmiocie i poza godzinami pracy, a w wyjaśnionych przypadkach – uzasadnione specyfiką zadań lub organizacją prac eksperckich (komitety, komisje, działania specjalistyczne). Utrzymano jednak ustalenia co do konieczności wzmocnienia nadzoru nad czasem realizacji umów, jednoznacznego rozdzielenia czasu pracy od czasu zlecenia, udokumentowania wyboru wykonawców, określania limitów w umowach oraz eliminowania praktyk noszących znamiona stosunku pracy przy

długotrwałych zleceniach. W związku z powyższym ocena w tym obszarze ulega złagodzeniu, odzwierciedlając zarówno wagę stwierdzonych uchybień, jak i uwzględnione przez Ministerstwo okoliczności i wyjaśnienia przedstawione przez Instytut.

22. [Procedury udzielania zamówień publicznych] Zasady i tryb udzielania zamówień publicznych określono w procedurze *Inwestycje i zakupy* oraz procedurze *Zamówienia publiczne*⁹⁹. Regulacje określają sposób postępowania w najważniejszych etapach procesu, tj. w planowaniu postępowania, jego przygotowaniu, ogłoszeniu o zamówieniu, wyborze wykonawcy i zawarciu umowy.

23. [Zamówienia publiczne w trybie Pzp] Badane dwa zamówienia udzielone w trybie ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych – na obsługę konferencji odpowiadały zasadom celowości i równego traktowania wykonawców, a osoby biorące udział w postępowaniach składały oświadczenia o bezstronności. Po analizie zastrzeżeń zgłoszonych przez Instytut Ministerstwo uwzględniło stanowisko jednostki w zakresie pkt 23, co przesądza o utrzymaniu pozytywnej oceny tego obszaru przy jednoczesnym odnotowaniu pojedynczych uchybień formalnych. W odniesieniu do wskazanego na jednym z protokołów nieprawidłowego wskazania dwóch osób jako kierownika zamawiającego, Instytut wyjaśnił, że wynikało to z czasowej nieobecności Dyrektora oraz wykonywania jego obowiązków przez Zastępcę, co skutkowało podpisywaniem dokumentów przez różne osoby na poszczególnych etapach postępowania; wyjaśnienie to przyjęto do wiadomości, kwalifikując sprawę jako uchybienie o charakterze formalnym, niemające wpływu na wynik postępowania.

W latach 2023–2024 INiG udzielił 80 zamówień publicznych w trybie ustawy Pzp o łącznej wartości █████ zł. Wśród nich, w ramach czterech postępowań dotyczących organizacji konferencji, Instytut przeznaczył środki w łącznej kwocie █████ zł, z czego zbadano dwa zamówienia (50%) na łączną kwotę █████ zł (54%), obejmujące konferencje „Środki smarowe” oraz „Geopetrol”. Zamówienia te zweryfikowano pod kątem celowości, równego traktowania wykonawców i bezstronności, potwierdzając, że realizacja obu konferencji pozwoliła osiągnąć wyznaczone cele. Przed udzieleniem zamówień na organizację obu konferencji wykonawcy byli traktowani w sposób równy, składy komisji przetargowych były zgodne z procedurą „Zamówienia publiczne”, a pracownicy zaangażowani w udzielenie zamówień składali oświadczenia o braku konfliktu interesów. [Dowód: akta kontroli str. 1/176–227]

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu utrzymano pozytywną ocenę prawidłowości udzielania zamówień publicznych w trybie Pzp, a stwierdzone uchybienie w zakresie wskazania „kierownika zamawiającego” zakwalifikowano jako formalne i niewpływające na wynik postępowań.

24. [Zamówienia publiczne w trybie poza Pzp] Dwa zamówienia udzielone w trybie poza ustawą Prawo zamówień publicznych, które poddano kontroli, przeprowadzono zgodnie z obowiązującą w Instytucie procedurą „Inwestycje i zakupy”. Ministerstwo, po analizie zastrzeżeń zgłoszonych przez Instytut, uwzględniło stanowisko jednostki w zakresie pkt 24, co pozwala na utrzymanie pozytywnej oceny tego obszaru, przy jednoczesnym odnotowaniu uchybienia dotyczącego nienaliczenia kary umownej.

W latach 2023–2024 Instytut udzielił 703 zamówień o wartości od █████ zł do █████ zł, o łącznej kwocie █████ zł. Kontroli poddano dwa zamówienia o łącznej wartości █████ zł – █████ zł na usługę etatyzacji stanowisk pracy INiG oraz █████ zł na organizację imprezy integracyjnej podczas konferencji Geopetrol. Oba zamówienia udzielono zgodnie z procedurą, a przedstawiona dokumentacja potwierdzała prawidłowość ich przygotowania i przeprowadzenia.

⁹⁹ Procedura nr P-14/PR-02 z 28 czerwca 2021 r., wydanie 2 ze zmianą z 11 października 2023 r.

Nieprawidłowością było jednak nienaliczenie kary umownej przewidzianej w § 5 ust. 8 umowy dotyczącej etatyzacji stanowisk pracy. W protokole odbioru prac wskazano, że raport przekazano terminowo, pomimo iż faktycznie został on złożony 34 dni po terminie, co – zgodnie z umową – powinno skutkować naliczeniem kary w wysokości [REDAKTOWANO] zł. Instytut wyjaśnił, że protokół odbioru został podpisany po uwzględnieniu zgłoszonych uwag do raportu i stanowił potwierdzenie ostatecznego odbioru pracy, natomiast sam termin realizacji został przedłużony na wniosek wykonawcy. Wyjaśnienia te przyjęto do wiadomości jako istotne dla interpretacji okoliczności, podkreślając jednocześnie, że dokumentacja powinna jednoznacznie odzwierciedlać faktyczne daty wykonania prac oraz ewentualne modyfikacje harmonogramu. [Dowód: akta kontroli str. I/223–246]

Podsumowując, po uwzględnieniu zastrzeżeń Instytutu oceniono, że zamówienia publiczne udzielane w trybie poza Pzp były realizowane prawidłowo i zgodnie z procedurami wewnętrznymi, a stwierdzone uchybienie dotyczące nienaliczenia kary miało charakter formalny i wynikało z niejednoznacznego udokumentowania terminów realizacji prac. Obszar ten został tym samym oceniony pozytywnie, z zaleceniem doprecyzowania zasad dokumentowania terminowości wykonania umów oraz naliczania kar umownych, aby uniknąć w przyszłości podobnych wątpliwości interpretacyjnych.

25. [Monitoring sytuacji ekonomiczno-finansowej] Monitoring sytuacji ekonomiczno-finansowej prowadzono prawidłowo. W regulaminie organizacyjnym¹⁰⁰ wskazano osoby odpowiedzialne za kontrolę wydatków, sprawozdawczość ekonomiczno-finansową oraz wyniki finansowe. Kadra zarządzająca INiG otrzymywała kwartalne wyniki finansowe poszczególnych pionów i zakładów, a Dyrektor - również całego INiG, co pozwalało na właściwe zarządzanie finansami jednostki.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Dyrektor ponosił odpowiedzialność za efekty ekonomiczno- finansowe Instytutu, a Zastępcy Dyrektora odpowiadali za skutki finansowe działań w podległych komórkach, w tym za osiągany wynik finansowy. Kierownicy komórek odpowiadali za działania powodujące skutki finansowe oraz wynik finansowy ich komórki. Do kompetencji Głównego Księgowego należały w szczególności: nadzór nad kalkulacjami wynikowymi kosztów zleceń; kontrola wydatków finansowych Instytutu; sprawozdawczość ekonomiczno-finansowa. Za analizę ekonomiczną działalności komórek oraz obliczanie kosztów wydziałowych w komórkach odpowiadał Dział Księgowości. [Dowód: akta kontroli str. I/281-287]

Za monitoring sytuacji finansowej INiG odpowiedzialne są następujące komórki¹⁰¹:

- 1) Dział Księgowości monitoruje koszty zleceń; prowadzi bieżącą kontrolę poziomu kosztów do realizacji zleceń komercyjnych i czuwa nad tym, żeby nie przekraczały wartości zabezpieczonych na dany cel; sporządza wyniki finansowe dla komórek o charakterze przychodowym na koniec II, III i IV kwartału;
- 2) Dział Planowania i Koordynacji Projektów monitoruje koszty zleceń i kontroluje pokrycia godzinowe;
- 3) Dział Personalny kontroluje pokrycia godzinowe. [Dowód: akta kontroli str. I/288-306]

Dyrektor INiG, jak i dyrektorzy poszczególnych pionów otrzymywali wyniki finansowe pionów za pierwsze półrocza 2023-2024, a następnie po upływie III. i IV. kwartału 2023-2024 oraz za cały rok 2023 i 2024.

Dyrektor otrzymywał również informacje zagregowane na poziomie całego Instytutu. Dyrektor informował pracowników o sytuacji finansowej Instytutu, w tym skierował do nich pismo ogólne z 18 kwietnia 2024 r. zawierające szczegółową analizę wyników poszczególnych komórek oraz pionów.

Podjęto m.in. następujące działania w celu poprawy wyników finansowych komórek i całego Instytutu:

- 1) zdecydowano o montażu instalacji fotowoltaicznych na budynkach Instytutu w Krakowie;
- 2) wprowadzono procedurę *Planowanie i nadzorowanie wykonania projektu współfinansowanego*.

26. [Pozyskiwanie nowych klientów i działalność marketingowa] Instytut w celu zwiększenia przychodów podejmował działania związane z pozyskiwaniem nowych klientów, w które była zaangażowana większość komórek organizacyjnych. W szczególności INiG w latach 2023-2024 zawarł 286 umów na prace naukowo-badawcze, badania i analizy techniczne oraz przyjął do realizacji blisko 1 200 zleceń na badania i analizy techniczne.

Instytut promował swoją działalność poprzez działania marketingowe, uregulowane

¹⁰⁰ Stanowiącym załącznik nr 1 do zarządzenia Dyrektora nr 60/2019 z 11 lipca 2019 r.

¹⁰¹ Pismo INiG z 9 stycznia 2025 r., znak D-0612-2-2025.

wewnętrznie w formie karty procesu. Aktywność w tym zakresie służyła realizacji celów określonych w Strategii.

[Pozyskiwanie nowych klientów] Pozyskiwanie nowych klientów przez INiG odbywało się poprzez udział pracowników w konferencjach, składanie ofert w odpowiedzi na ogłoszenia o zamówieniach oraz reklamy i promocję. W działaniach tych brali udział pracownicy 27 z 38 (71%) komórek organizacyjnych.

W okresie 2023-2024 INiG podpisał 286 umów na realizację prac naukowo-badawczych oraz badań i analiz technicznych, w tym 23 umowy na prace w zakresie normalizacji. W celu pozyskania zleceń zakłady badawcze w latach 2023-2024 odpowiadały na zapytania ofertowe, bądź złożyły oferty wyprzedzające dla przemysłu krajowego i firm zagranicznych, w łącznej liczbie blisko 1 200 ofert.

[Działalność marketingowa] Działalność promocyjną określono w karcie procesu¹⁰², która opisywała m.in. cel i zadania w ramach procesu, koordynatorów poszczególnych zadań, stanowiska odpowiedzialne za realizację zadań, oczekiwane wyniki. Właścicielem procesu oraz koordynatorem części zadań był Dyrektor. Instytut wykonywał działania wynikające z ww. karty, mając na względzie cele¹⁰³ określone w Strategii¹⁰⁴.

[Dowód: akta kontroli str. II/43-47]

Wyjaśniono¹⁰⁵, że wyznaczone do działalności promocyjnej i marketingowej osoby posiadają odpowiednią wiedzę i kompetencje do realizacji zadań w tym obszarze, w tym dwóch pracowników posiada wykształcenie wyższe w tym obszarze¹⁰⁶.

[Dowód: akta kontroli str. III/126-127]

27. [Należności] W 2024 r. spadła wartość należności wymagalnych Instytutu z [REDAKTOWANE] zł do [REDAKTOWANE] zł¹⁰⁷ (44%). Instytut, zgodnie z zaleceniem pokontrolnym z poprzedniej kontroli MKiŚ, przestrzegał wewnętrznej regulacji dotyczącej należności w zakresie m.in. naliczania odsetek i procedury odstępowania od dochodzenia należności.

W 2024 r. w stosunku do 2023 r. wartość należności wymagalnych spadła z [REDAKTOWANE] zł do [REDAKTOWANE] zł (44%)¹⁰⁸. Zbadano 9 należności wymagalnych¹⁰⁹ na łączną kwotę [REDAKTOWANE] zł i ustalono, że:

- 1) naliczane były odsetki z tytułu opóźnienia, wystawiane noty odsetkowe oraz przesyłane wezwania do zapłaty odsetek;
- 2) Dyrektor wydawał pisemne decyzje ws. zaniechania dochodzenia należności na podstawie opinii radcy prawnego;
- 3) do opinii o uznaniu wierzytelności za nieściągalne radca prawny dołączał kopie postanowień sądu lub komornika dokumentujące brak skuteczności działań windykacyjnych sądowych.

[Dowód: akta kontroli I/322-325]

28. [Dotacje celowe na inwestycje związane z działalnością naukową] Instytut zgodnie z dwiema badanymi umowami dotacji utworzył wyodrębnione rachunki bankowe, przeznaczone wyłącznie do gromadzenia, wydatkowania i rozliczania środków z dotacji celowych.

W latach 2023-2024 INiG otrzymał 2 dotacje celowe na inwestycje związane z działalnością naukową. Pierwsza w wysokości [REDAKTOWANE] zł została przyznana w 2023 r. przez Ministra Edukacji i Nauki na realizację inwestycji „Modernizacja budynku z nową instalacją wodorową dla unikatowego stanowiska badań potencjału wodoru”. Druga w wysokości [REDAKTOWANE] zł została przyznana w 2024 r. przez Ministra Nauki na realizację inwestycji „Udrożnienie oraz modernizacja infrastruktury informatycznej INiG”.

¹⁰² Karta procesu nr P-18 przedstawia osoby odpowiedzialne za poszczególne formy działalności promocyjnej – jest to m.in.

Dyrektor, Zastępcy Dyrektora, Kierownik Działu Personalnego oraz inni kierownicy Komórek Organizacyjnych.

¹⁰³ Cele w obszarze promocji i marketingu ujęte w Strategii dotyczyły m.in. reorganizacji Działu Promocji i Szkoleń, aktualizacji materiałów promocyjno-informacyjnych o Instytucie, zwiększenia liczby oraz podniesienia poziomu wydarzeń promujących działalność Instytutu, zwiększenia rozpoznawalności marki Instytutu na rynkach międzynarodowych, zwiększenia rozpoznawalności marki Instytutu na rynkach krajowych, przeprowadzenia akcji informacyjnej o nowych obszarach działalności Instytutu.

¹⁰⁴ Pismo INiG z 25 lutego 2025 r., znak: D-0612-17-2025.

¹⁰⁵ Pismo INiG z 28 lutego 2025 r., znak: D-0612-17-2025.

¹⁰⁶ Pismem INiG z 28 lutego 2025 r. D-0612-17-2025 poinformowano, że 2 osoby z kierownictwa ukończyły studia, w trakcie których zdobyły wiedzę z zakresu marketingu (z uwzględnieniem strategii, segmentacji rynku i odbiorców, analizy konkurencji, PEST i SWOT, komunikacji marketingowej, promocji, narzędzi reklamowych, polityki ESG).

¹⁰⁷ Według stanu na 31 grudnia 2024 r. w porównaniu do 31 grudnia 2023 r.

¹⁰⁸ Według stanu na 31 grudnia 2024 r. w porównaniu do 31 grudnia 2023 r.

¹⁰⁹ Należności wynikające z następujących dokumentów: 865 z 9 lipca 2012 r.; 152/DD/06/23 z 3 lipca 2023 r.; 54/08/23 z 21 sierpnia 2023 r.; 29/11/23 z 14 listopada 2023 r.; 83/11/23 z 24 listopada 2023 r.; 147/11/23 z 5 grudnia 2023 r.; 15/DC/11/23 z 14 grudnia 2023 r.; 175/11/23 z 15 grudnia 2023 r.; 1/L/03/24 z 7 marca 2024 r.

29. Termin złożenia informacji o wykonaniu zaleceń

Zgodnie z art. 46 ustawy o kontroli w administracji rządowej, Dyrektor Instytutu Nafty i Gazu – PIB zobowiązany jest do przedłożenia informacji o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych w terminie 60 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

Informacja powinna obejmować:

- 1) opis zrealizowanych działań dla każdego zalecenia,
- 2) kopie przyjętych procedur, instrukcji, zarządzeń,
- 3) dokumenty potwierdzające wdrożenie (protokoły, dowody publikacji, dokumenty finansowe, wyciągi z rejestrów, potwierdzenia przeprowadzonych przeglądów).

INFORMACJE O KONTROLI

Kontrolę przeprowadzili pracownicy Biura Kontroli i Audytu MKiŚ¹¹⁰:

- 1) [REDACTED]
- 2) [REDACTED]
- 3) [REDACTED]

Pouczenie

Zgodnie z art. 48 ustawy o kontroli w administracji rządowej od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Z wyrazami szacunku
Miłosz Motyka
Minister
2026-04-23

¹¹⁰ Czynności kontrolne prowadzono od 23 grudnia 2024 r. do 31 marca 2025 r. na podstawie upoważnień nr 17/2024 z 20 grudnia 2024 r. i nr 1/2025 z 14 stycznia 2025 r.