



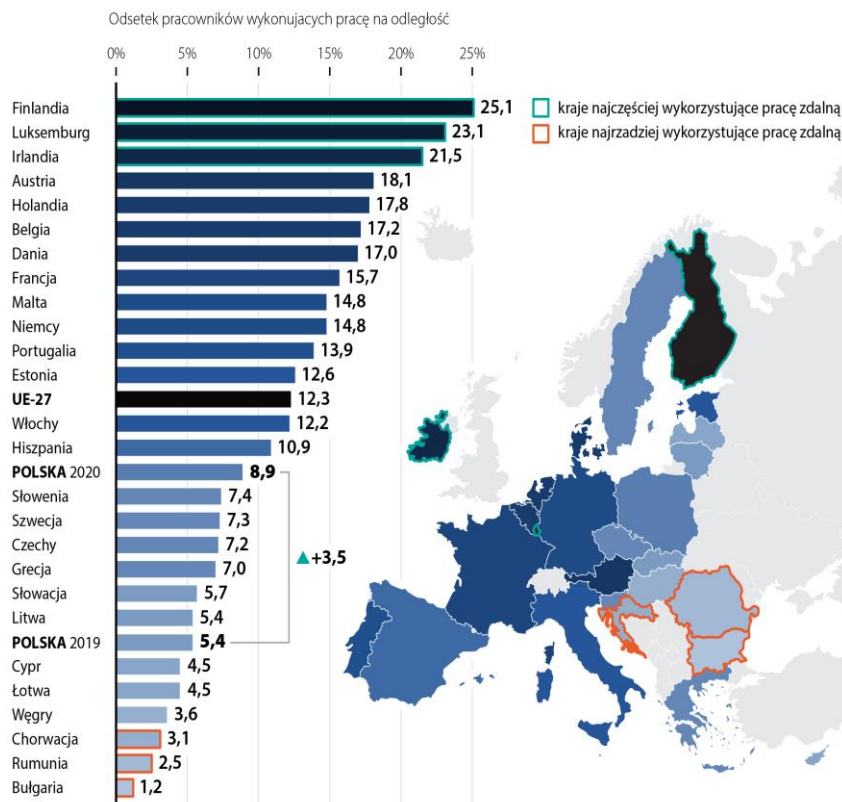
# ORGANIZACJA PRACY ZDALNEJ W WYBRANYCH PODMIOTACH WYKONUJĄCYCH ZADANIA PUBLICZNE W ZWIĄZKU Z WPROWADZENIEM STANU EPIDEMII

Najwyższa Izba Kontroli

Warszawa, grudzień 2021 r.

# 01 Dlaczego podjęliśmy kontrolę?

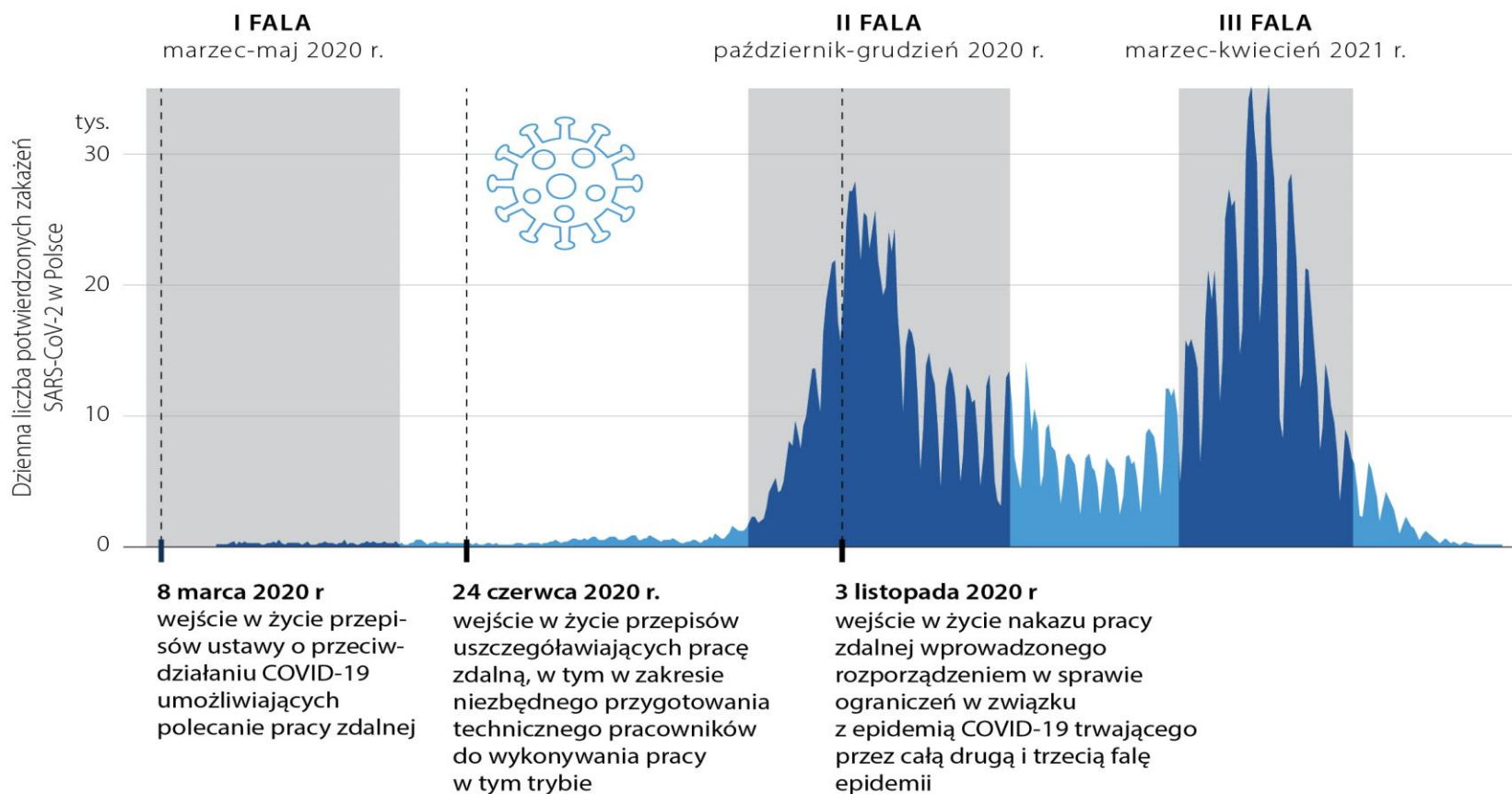
## Epidemia COVID-19 i wzrost znaczenia pracy zdalnej



Epidemia COVID-19 wykazała wzrost znaczenia pracy wykonywanej na odległość. Według danych Eurostatu w Polsce pracę tego typu wykonywało blisko 9% pracowników, tj. o 3,5 pp. więcej niż w roku 2019, co pozycjonowało nas na 15 miejscu z 27 krajów należących do Unii Europejskiej. Aby jednak praca zdalna mogła być wykonywana bez utraty efektywności realizowania zadań niezbędnym było odpowiednie przygotowanie podmiotów wykonujących zadania publiczne do tego trybu pracy. Stąd też kontrola NIK w tym zakresie.

## 02 Dlaczego podjęliśmy kontrolę (2)?

# Epidemia COVID-19 i przepisy prawa w zakresie pracy zdalnej



## 03 Co kontrolowaliśmy?

**Głównym celem** kontroli NIK było sprawdzenie:

**Czy podmioty wykonujące zadania publiczne rzetelnie i prawidłowo zorganizowały pracę w formie zdalnej w związku z wystąpieniem stanu epidemii?**

Określono też dwa **cele szczegółowe** kontroli:

**Czy podmioty wykonujące zadania publiczne były przygotowane do realizacji pracy w formie zdalnej?**

**Czy sposób organizacji pracy w formie zdalnej umożliwił jej wykonywanie w sposób rzetelny i zgodny z przepisami?**

## 04 Kogo kontrolowaliśmy?

Kontrolą NIK objęto **40** wybranych podmiotów wykonujących zadania publiczne, w tym **12** jednostek samorządowych:

**4** prokuratury rejonowe

**4** sądy rejonowe

**4** oddziały ZUS

**5** regionalnych oddziałów KRUS

**4** izby administracji skarbowej

**4** urzędy skarbowe

**3** wojewódzkie oddziały NFZ

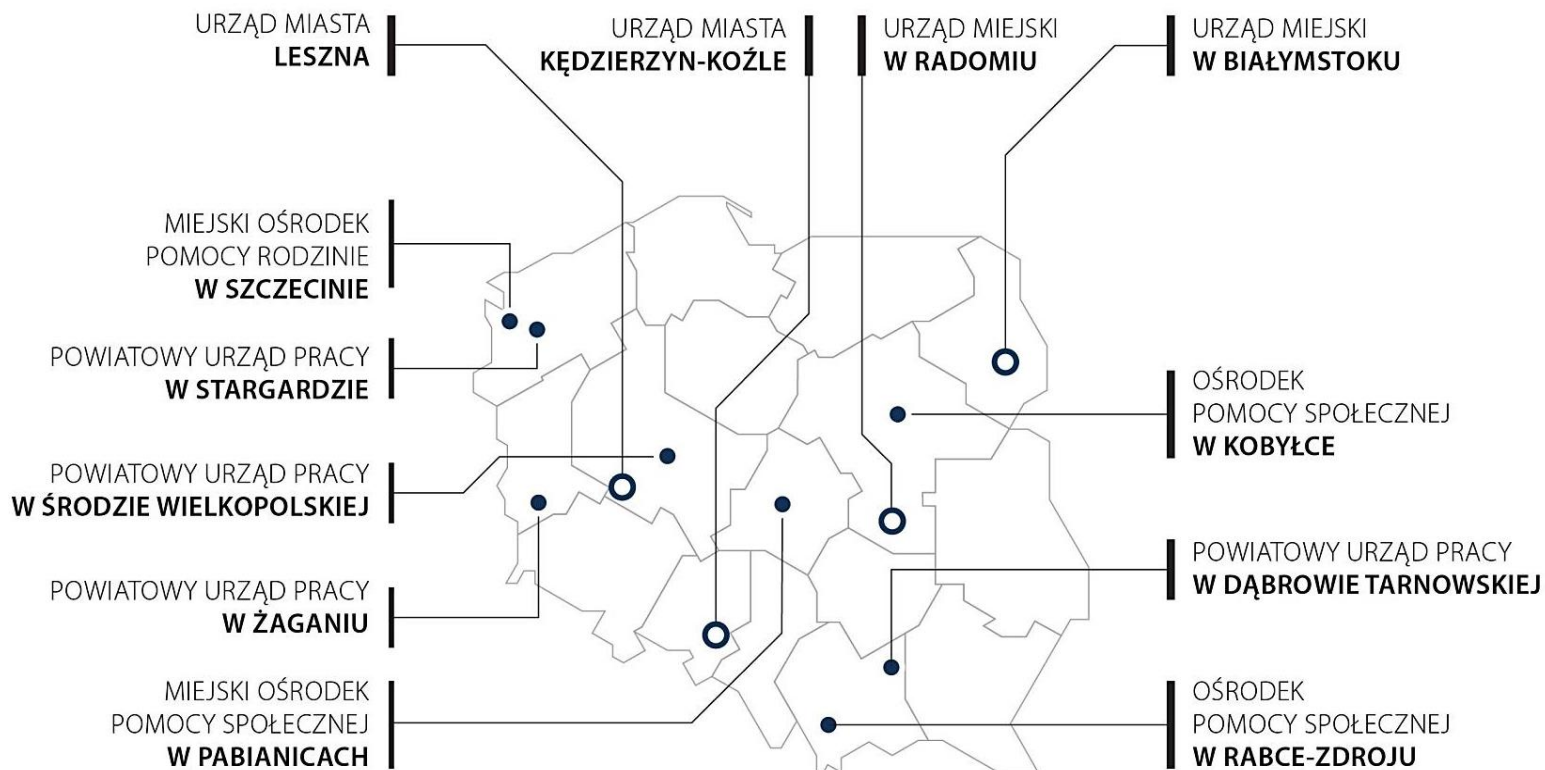
**4** urzędy gmin

**4** powiatowe urzędy pracy

**4** ośrodki pomocy społecznej

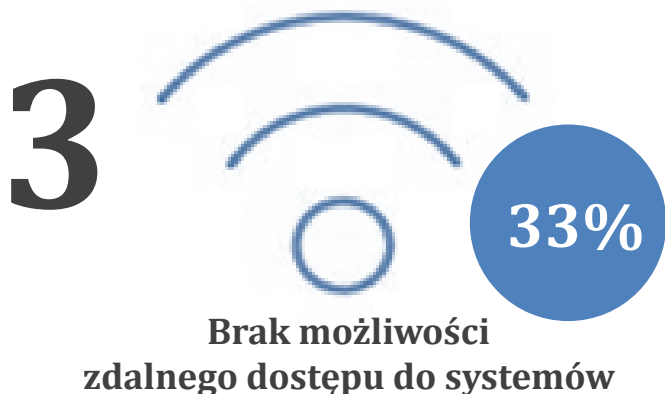
## 05 Kogo kontrolowaliśmy? (2)

Skontrolowane urzędy gmin, powiatowe urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej:



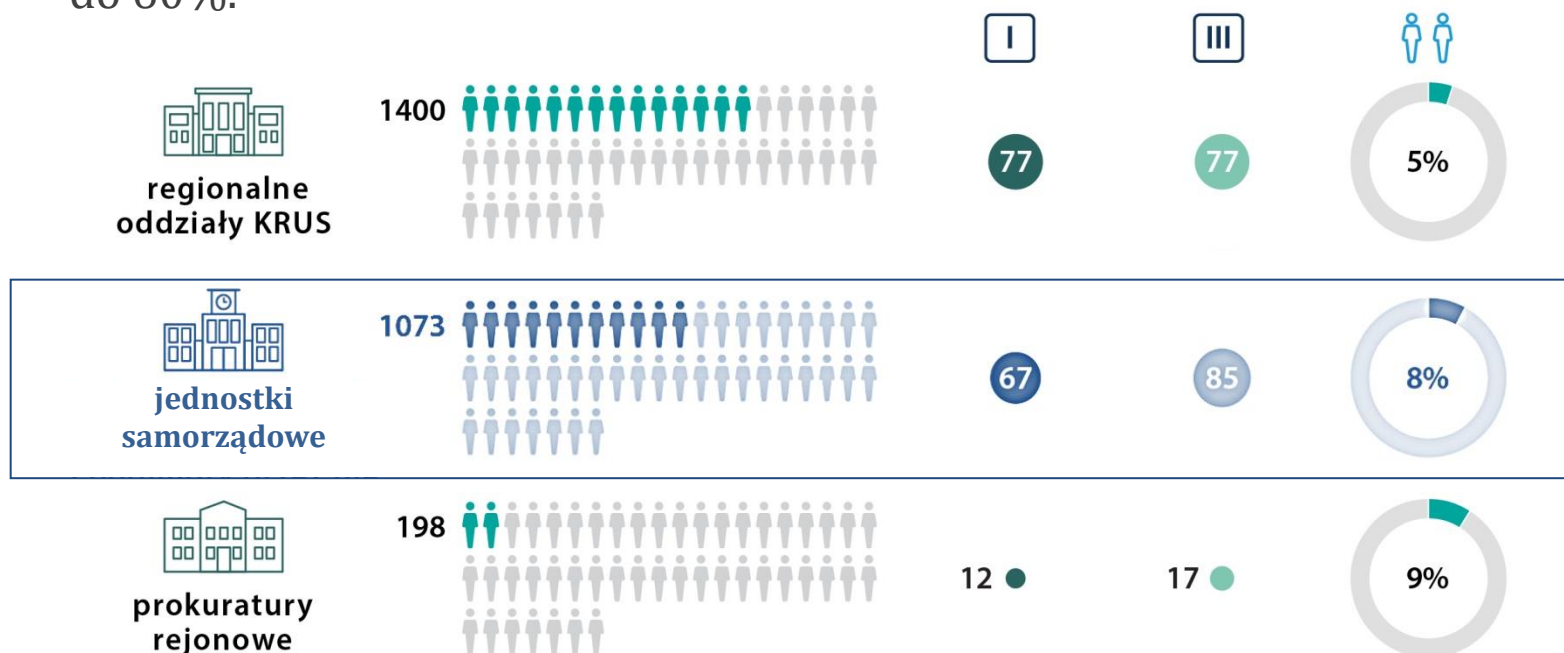
## 06 Stwierdzony stan (1)

Żaden z 12 skontrolowanych podmiotów samorządowych nie był dostatecznie przygotowany do zorganizowania efektywnej pracy zdalnej. Głównymi barierami w tym zakresie, które zostały zidentyfikowane podczas czynności kontrolnych, były:



## 07 Stwierdzony stan (2)

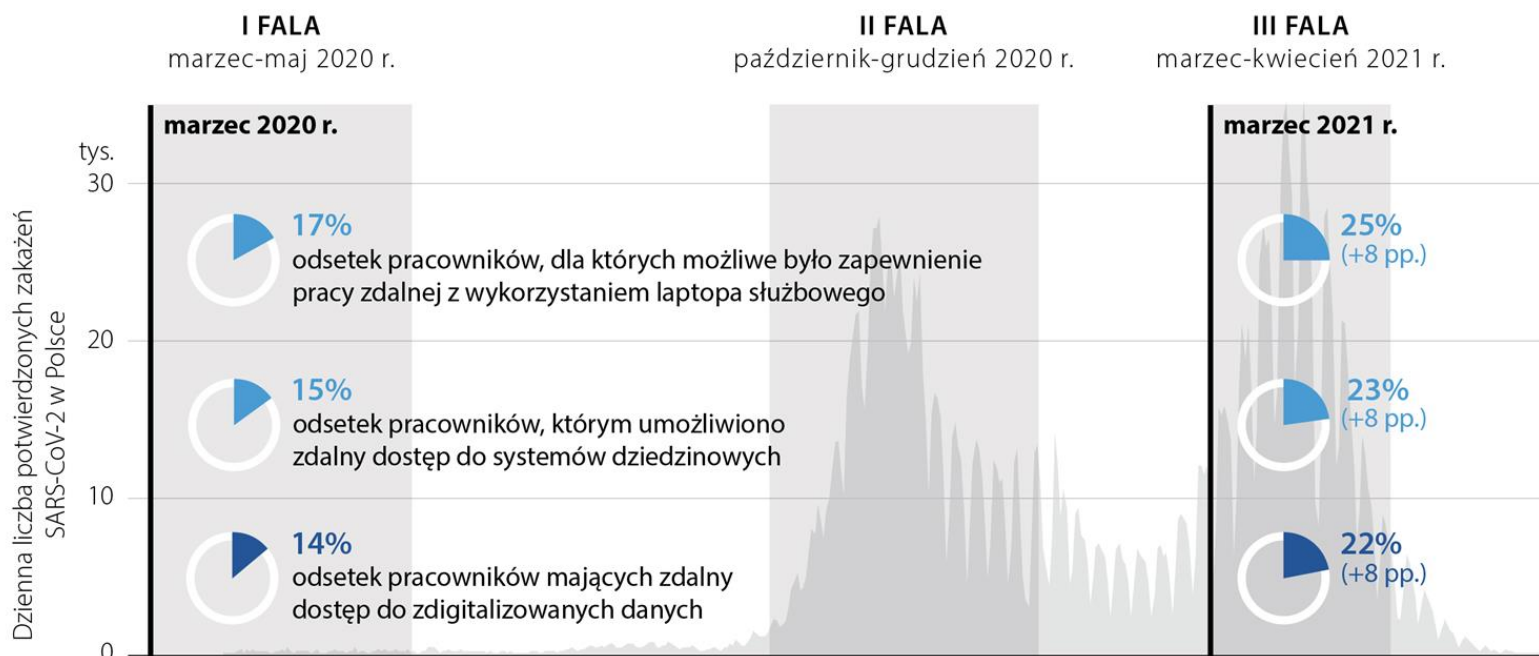
Podstawową barierą było niedostateczne wyposażenie skontrolowanych podmiotów publicznych w sprzęt komputerowy. Jednostki **samorządowe obok regionalnych oddziałów KRUS i prokuratur rejonowych** były **najslabiej przygotowane**. Stosunek liczby komputerów przenośnych do liczby pracowników nie przekraczał bowiem w tych podmiotach 10% nawet rok po ogłoszeniu stanu epidemii (w trakcie III fali). W pozostałych rodzajach kontrolowanych podmiotów stosunek ten wahał się od 17% do 60%.





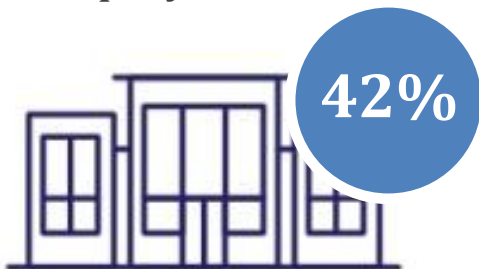
## 08 Stwierdzony stan (3)

Przez rok trwania epidemii COVID-19 nie nastąpiła istotna poprawa przygotowania podmiotów publicznych do realizowania zadań na odległość. W marcu 2021 roku **przygotowanie podmiotów pozwalało na zorganizowanie pracy zdalnej 22% z 11,5 tys. pracowników i nieznacznie wzrosło od marca 2020 r. (o 8 punktów procentowych)**. W dalszym jednak ciągu w 23 podmiotach (z 40) było to niemożliwe dla prawie żadnego z 3 tys. pracowników. Znaczną część stanowili pracownicy samorządowi.



## 09 Stwierdzony stan (4)

Dla przykładu:



w 5 z 12 skontrolowanych jednostkach samorządowych nie posiadano w ogóle przenośnego sprzętu komputerowego lub jego odsetek nie przekraczał 5% w stosunku do zatrudnionych pracowników

Stosunkowo najlepiej przygotowane pod względem infrastruktury sprzętowej były natomiast:



Powiatowy Urząd  
Pracy w Stargardzie

24%



16  
66



Miejski Ośrodek  
Pomocy Rodzinie w  
Szczecinie

12%



57  
458

# 10 Stwierdzony stan (5)

Oprócz niewystarczającej liczby sprzętu komputerowego najwięcej innego typu barier do wprowadzenia pracy zdalnej stwierdzono właśnie **w jednostkach samorządowych, ale też w prokuraturach rejonowych, sądach rejonowych i regionalnych oddziałach KRUS**. W pozostałych podmiotach wprowadzono (lub wprowadzano) digitalizację danych, a dostęp do użytkowanych systemów informatycznych był możliwy zdalnie.

### inne bariery

efektywnej pracy zdalnej >



brak zdigitalizowanych danych



niemożliwość zdalnego dostępu do systemów dziedzinowych



charakter zadań i sposób ich wykonywania



prokuratury rejonowe



oddziały ZUS



sądy rejonowe



izby administracji skarbowych



regionalne oddziały KRUS



urzędy skarbowe



jednostki samorządowe



wojewódzkie oddziały NFZ



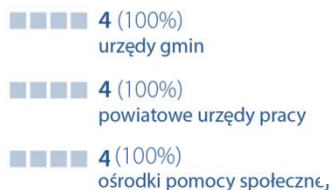
# 11 Stwierdzony stan (6)

Ustalenia w kontrolach jednostek samorządowych były zbieżne z ustaleniami dla wszystkich 40 kontrolowanych podmiotów. Otóż większość (34 z 40) z nich **nie była dostatecznie przygotowana do zdalnego realizowania zadań**. Podstawowe bariery były tożsame z barierami zidentyfikowanymi w przypadku czynności kontrolnych przeprowadzanych w urzędach gmin, powiatowych urzędach pracy i ośrodkach pomocy społecznej.



niedostateczna infrastruktura sprzętowa

29 z 40



brak zdigitalizowanych danych umożliwiających zdalny dostęp do dokumentów

19 z 40



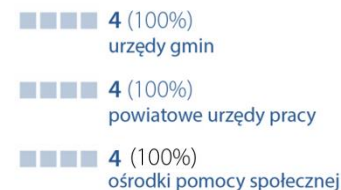
niemożliwość zdalnego dostępu do systemów dziedzinowych (bariera techniczna i prawna)

17 z 40



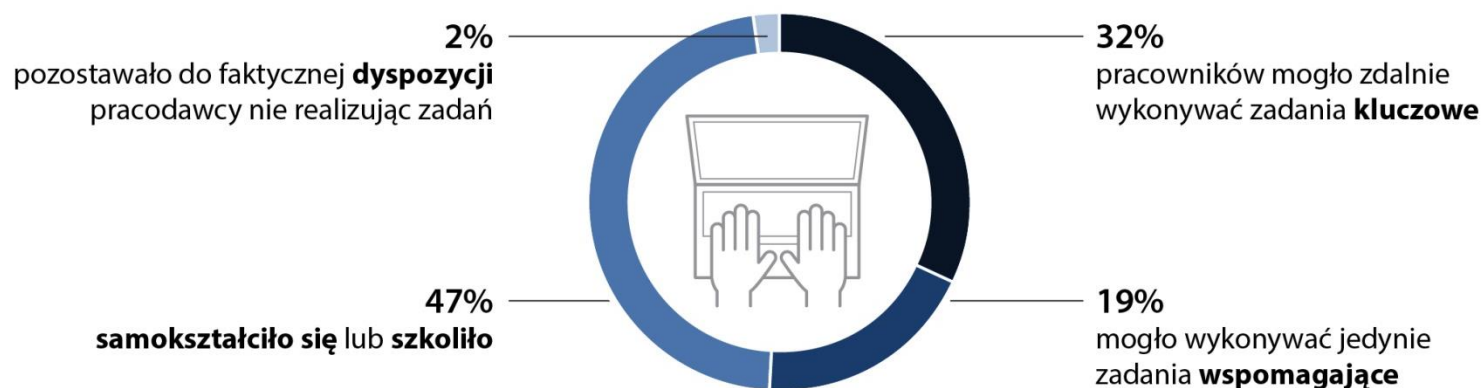
charakter zadań i sposób ich wykonywania

40 z 40

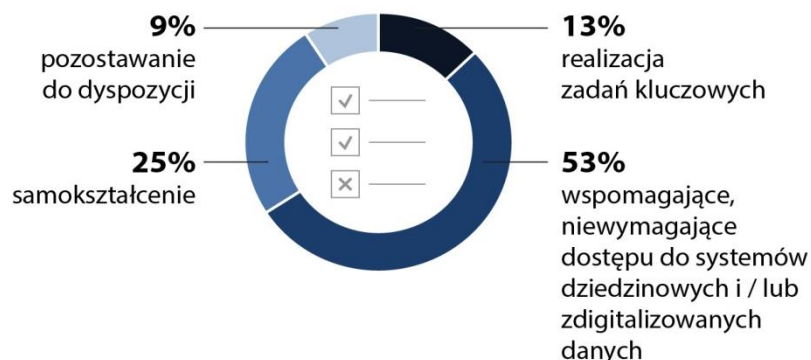


## 12 Stwierdzony stan (7)

Niedostateczny stan przygotowania skontrolowanych podmiotów publicznych do realizowania pracy zdalnej skutkowało wykonywaniem przez pracowników realizujących pracę na odległość z reguły zadań, które nie były ich podstawowymi (kluczowymi).

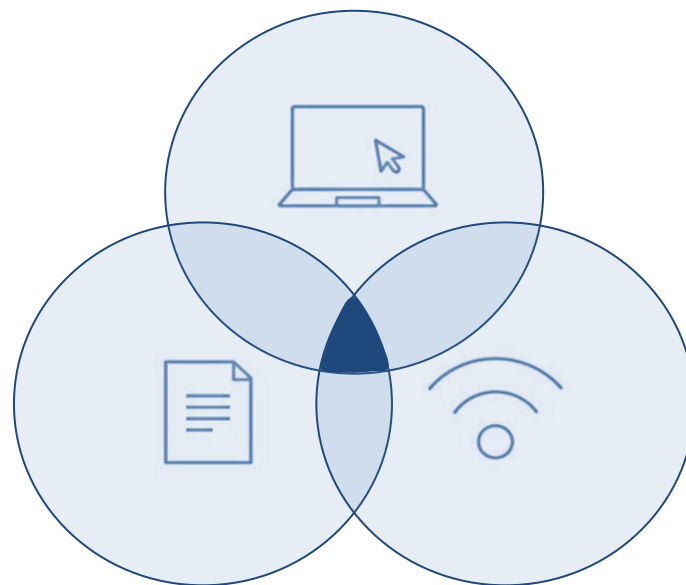


W skontrolowanych 12 podmiotach samorządowych sytuacja ta przedstawiała się w sposób jeszcze mniej efektywny, a mianowicie:



## 13 Stwierdzony stan (8)

**Realizacja zadań kluczowych** możliwa była jedynie w 2 z 12 skontrolowanych jednostek samorządowych. W pozostałych, pracownicy nie mając do dyspozycji służbowych laptopów ani zdalnego dostępu do systemów informatycznych, danych i zdigitalizowanej dokumentacji mieli możliwość jedynie samodoskonalenia się, brania udziału w szkoleniach online, wykonywania zadań wspomagających, dodatkowych, które nie wymagały zdalnego dostępu do systemów lub pozostawali faktycznie w miejscach zamieszkania do dyspozycji pracodawcy, nie realizując żadnych zadań.



## 14 Stwierdzony stan (9)

Pozytywnym wyjątkiem był **Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie**, który także nie posiadał wystarczającego przygotowania infrastrukturalnego w zakresie posiadanego sprzętu komputerowego, ale poprzez kreatywne wykorzystanie dostępnych funkcjonalności, tj. zdalnego pulpitu miał potencjał do polecenia efektywnej pracy zdalnej większości pracownikom, choć przy wykorzystaniu ich zasobów prywatnych.



**Przykład ten – zdaniem NIK – pokazuje, że możliwym było zorganizowanie pracy zdalnej, pomimo posiadania ograniczonej liczby służbowego sprzętu komputerowego i zastosowanie nowatorskich rozwiązań w zakresie metod pracy. Niezbędnym przy tego typu pracy zdalnej był jednak zdalny dostęp do zdigitalizowanych danych, który w tym PUP funkcjonował dzięki wdrożeniu elektronicznego obiegu dokumentów. Wykorzystanie *zdalnego pulpitu* i odpowiednie zabezpieczenie połączenia pozwoliło na zdalne wykonywanie kluczowych zadań. Wymagało to jednak wykorzystania zasobów prywatnych pracowników, dlatego nie powinno stanowić działania standardowego, a jedynie być przykładem na funkcjonowanie w sytuacji nadzwyczajnej.**

# 15 Stwierdzony stan (10)

Dla porównania, w innych wybranych rodzajach kontrolowanych podmiotów sytuacja była bardzo zróżnicowana:



## prokuratury rejonowe

**46%**  
pozostawanie do dyspozycji



**54%**  
wspomagające, niewymagające dostępu do systemów dziedzinowych i / lub zdigitalizowanych danych



## sądy rejonowe

**35%**  
pozostawanie do dyspozycji



**65%**  
wspomagające, niewymagające dostępu do systemów dziedzinowych i / lub zdigitalizowanych danych



## oddziały ZUS

**80%**  
samokształcenie



**20%**  
realizacja zadań kluczowych



## wojewódzkie oddziały NFZ



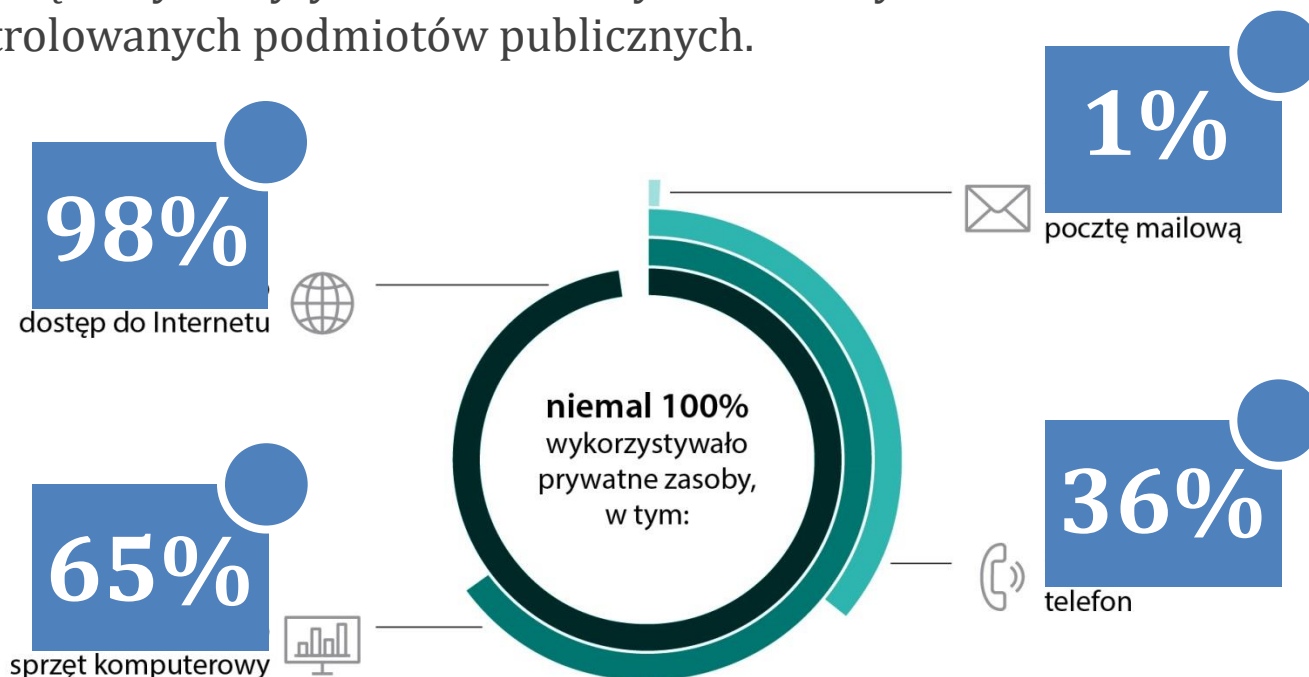
**100%**  
realizacja zadań kluczowych



## 16 Stwierdzony stan (11)

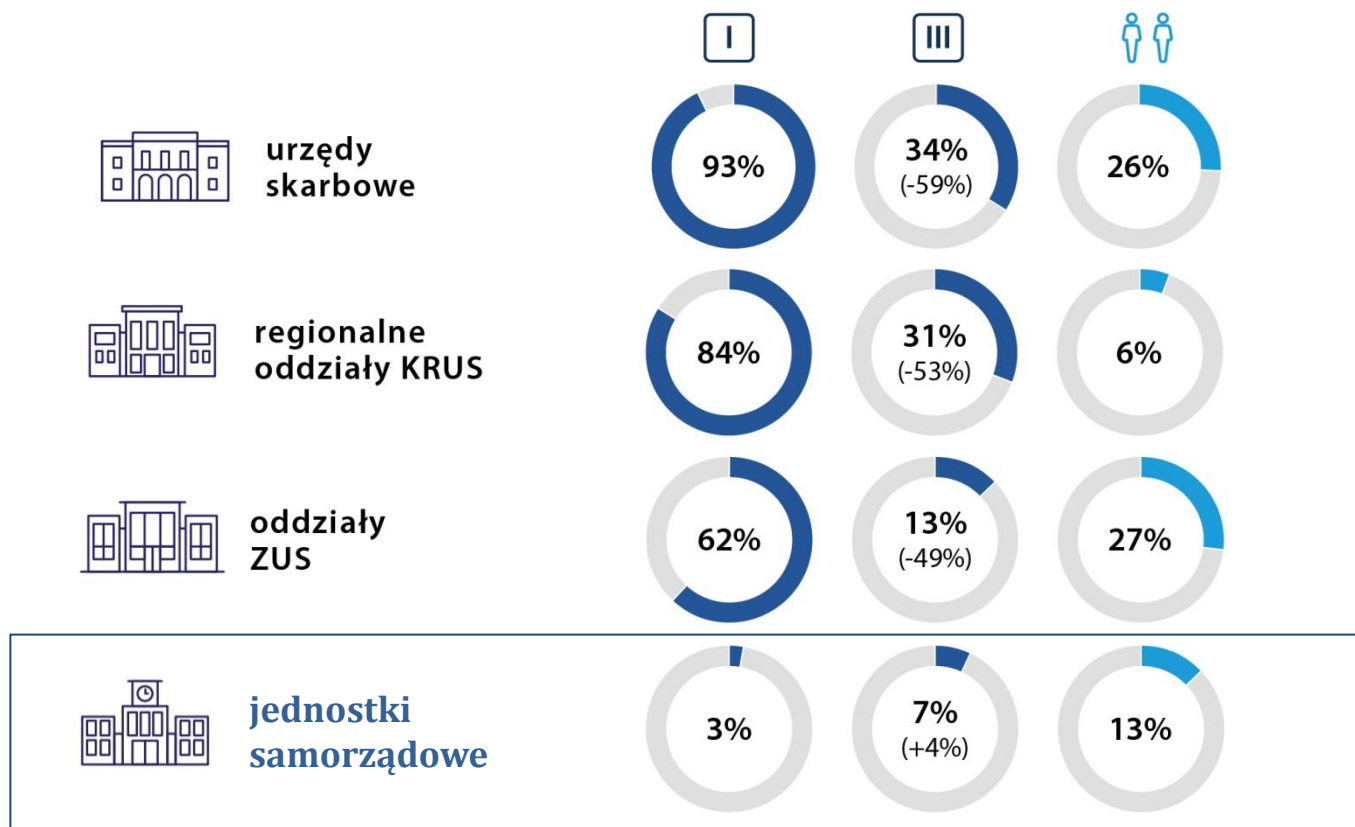
**Niemal wszyscy pracownicy, którym polecano pracę zdalną do porozumiewania się na odległość wykorzystywali prywatne zasoby do celów służbowych bez zwrotu kosztów przez nich poniesionych.**

Wynikało to z niedostatecznego wyposażenia skontrolowanych podmiotów wykonujących zadania publiczne w przenośny sprzęt komputerowy i telefony służbowe. Dane dotyczące jednostek samorządowych były tożsame z danymi dla wszystkich 40 skontrolowanych podmiotów publicznych.



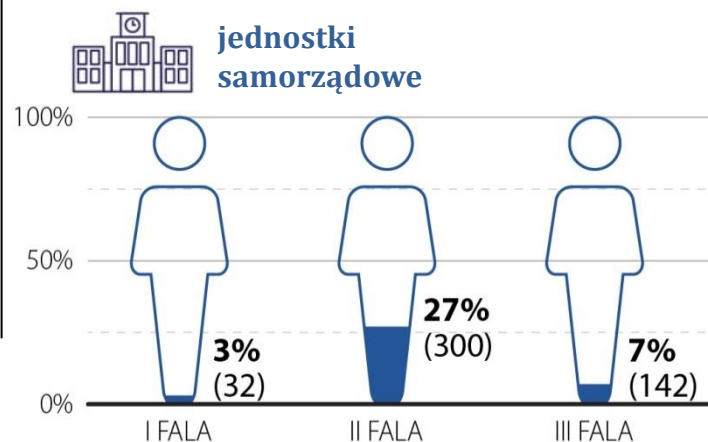
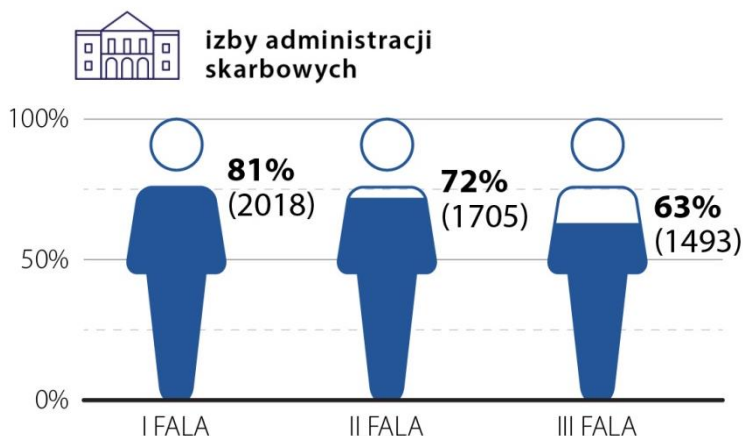
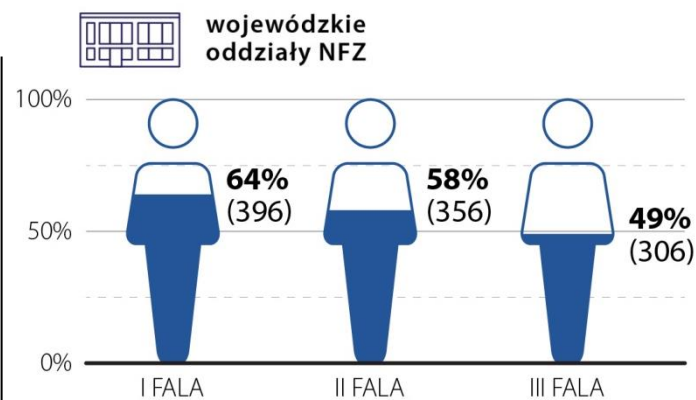
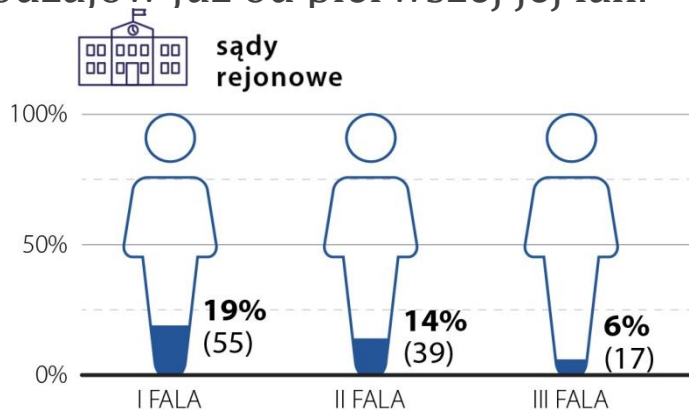
## 17 Stwierdzony stan (12)

Porównując pierwszą i trzecią falę epidemii, największe ograniczenie pracy zdalnej miało miejsce w urzędach skarbowych, oddziałach ZUS i regionalnych oddziałach KRUS. W przypadku jednostek samorządowych nastąpił niewielki wzrost (o 4 pp.) przy 13% odsetku pracowników kierowanych na pracę zdalną ze sprzętem służbowym



## 18 Stwierdzony stan (13)

W przypadku jednostek samorządowych największe wykorzystanie pracy zdalnej miało miejsce w trakcie drugiej fali epidemii. Jednostki samorządowe stanowiły wyjątek od reguły, gdyż zmniejszanie wykorzystania pracy zdalnej zaobserwowano od drugiej fali epidemii, a nie jak w przypadku pozostałych rodzajów już od pierwszej jej fali.



## 19 Stwierdzony stan (14)

Pracownicy, którym od marca do grudnia 2020 r. polecano zdalne wykonywanie zadań, realizowali w tym trybie **średnio co siódmą godzinę swojego czasu pracy**. Mediana dla wszystkich skontrolowanych podmiotów wyniosła natomiast 10%. Odsetek ten był uzależniony od modelu organizacji pracy zdalnej przyjętego w danym podmiocie, tj. czy polecano pracę zdalną ośmiogodzinną, czy np. dwugodzinną oraz czy praca ta miała charakter cykliczny, czy jedynie doraźny. W jednostkach samorządowych pracę zdalną świadczo najrzadziej.



izby administracji  
skarbowych

37%



wojewódzkie  
oddziały NFZ

30%



sądy  
rejonowe

8%



jednostki  
samorządowe

6%

ŚREDNIA

14%

MEDIANA

10%

## 20 Stwierdzony stan (15)

### Przykłady:



Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Wielkopolskiej  
Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej



0



0



Ośrodek Pomocy Społecznej w Rabce-Zdrój  
Ośrodek Pomocy Społecznej w Kobyłce



0



~90%

**Pozostawanie do dyspozycji pracodawcy bez realizowania zadań**



Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu  
Miejskie Centrum Pomocy Społecznej w Pabianicach



<10%



<10%

**Realizowanie zadań przez pojedyncze osoby przebywające na kwarantannie lub będące w izolacji**

## 21 Stwierdzony stan (16)

### Przykłady:

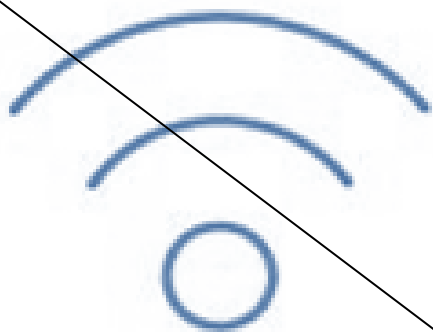


Urząd Miejski w Białymstoku

Urząd Miasta Kędzierzyn-Koźle

Urząd Miasta Leszna

Urząd Miejski w Radomiu



**Brak rozwiązań technicznych, które umożliwiłyby zdalny dostęp do systemów informatycznych obsługiwanych przez pracowników kontrolowanych komórek organizacyjnych Urzędów**

**W trakcie pracy zdalnej możliwe jedynie samodoskonalenie się, pozostawanie do dyspozycji pracodawcy lub wykonywanie zadań niewymagających dostępu do systemów informatycznych**

## 22 | Stwierdzony stan (17)



### Urząd Miasta Leszna

Realizowane w **Urzędzie Miasta Leszna** zadania wykonywane przez Urząd Stanu Cywilnego oraz Wydział Spraw Obywatelskich (WSO) i Wydział Komunikacji (WK) w zakresie, w jakim były wykonywane stacjonarnie, nie mogły być realizowane w formie pracy zdalnej. Pomimo to w trakcie drugiej fali epidemii COVID-19 pracownicy WSO i WK realizowali zadania w ramach pracy rotacyjnej. Żadnemu pracownikowi nie udostępniono służbowego sprzętu komputerowego. Na pracy zdalnej pracownicy, wykorzystując prywatny sprzęt komputerowy, odbierali służbową pocztę i korespondencję przychodzącą na skrzynkę e-PUAP. Szkolili się online, opracowywali i weryfikowali procedury, przygotowywali projekty pism i zapoznawali się z aktami prawnymi.

## 23 Stwierdzony stan (18)



### Urząd Miejski w Radomiu

W czasie epidemii COVID-19 w **Urzędzie Miejskim w Radomiu** wprowadzono dwuzmianowy tryb pracy, w tym zmieniono godziny pracy oraz wprowadzono obowiązek samokształcenia w godzinach pracy. Z uwagi na brak dostępu do systemów dziedzinowych i niedysponowanie przenośnym sprzętem komputerowym, pracownicy z kontrolowanych komórek organizacyjnych Urzędu mieli możliwość jedynie zdalnego samokształcenia. Polegało ono na aktualizowaniu wiedzy w zakresie przepisów prawnych wykorzystywanych w pracy, realizowane było codziennie przez 1,5 do 2 godzin i było weryfikowane przez przełożonych. Wykonywanie pracy w trybie zdalnym polecono tylko jednemu pracownikowi (tj. 1% pracowników kontrolowanych komórek organizacyjnych), który w lutym 2021 r. świadczył pracę tego typu przez pięć dni. Został on wyposażony w telefon służbowy i wykonywał czynności z zakresu koordynowania organizacji pracy nadzorowanej komórki.





### Ośrodek Pomocy Społecznej w Kobyłce

W **Ośrodku Pomocy Społecznej w Kobyłce** od 15 października do końca grudnia 2020 r. wszystkim 22 pracownikom polecono wykonywanie pracy na odległość (rotacyjnie) co drugi dzień. Pracownikom podczas przebywania w domu nie przydzielono żadnych zadań do wykonania, nie prowadzono nadzoru nad pracownikami przebywającymi w domach, żaden z pracowników OPS nie wykonywał w domu pracy. Z 18 analizowanych osób, osiem wskazało, że w czasie przebywania w domu pogłębiało wiedzę, śledziło zmiany w ustawach i wyroki sądów wykorzystywane w pracy oraz informacje o epidemii COVID-19. Pozostałe osoby nie wykazały wykonywania żadnych czynności podczas pobytu w domu z powodu braku dostępu do Centralnej Aplikacji Statystycznej, baz danych, braku sprzętu komputerowego oraz dokumentów niezbędnych do pracy. W pozostawaniu w faktycznej gotowości wykorzystywano prywatne telefony pracowników, dzięki którym, zapewniono bezpośredni kontakt między pracownikami, a Kierownikiem OPS, który mógł w razie zaistnienia konieczności wezwać do pracy pracowników pozostających w danej chwili w domu.

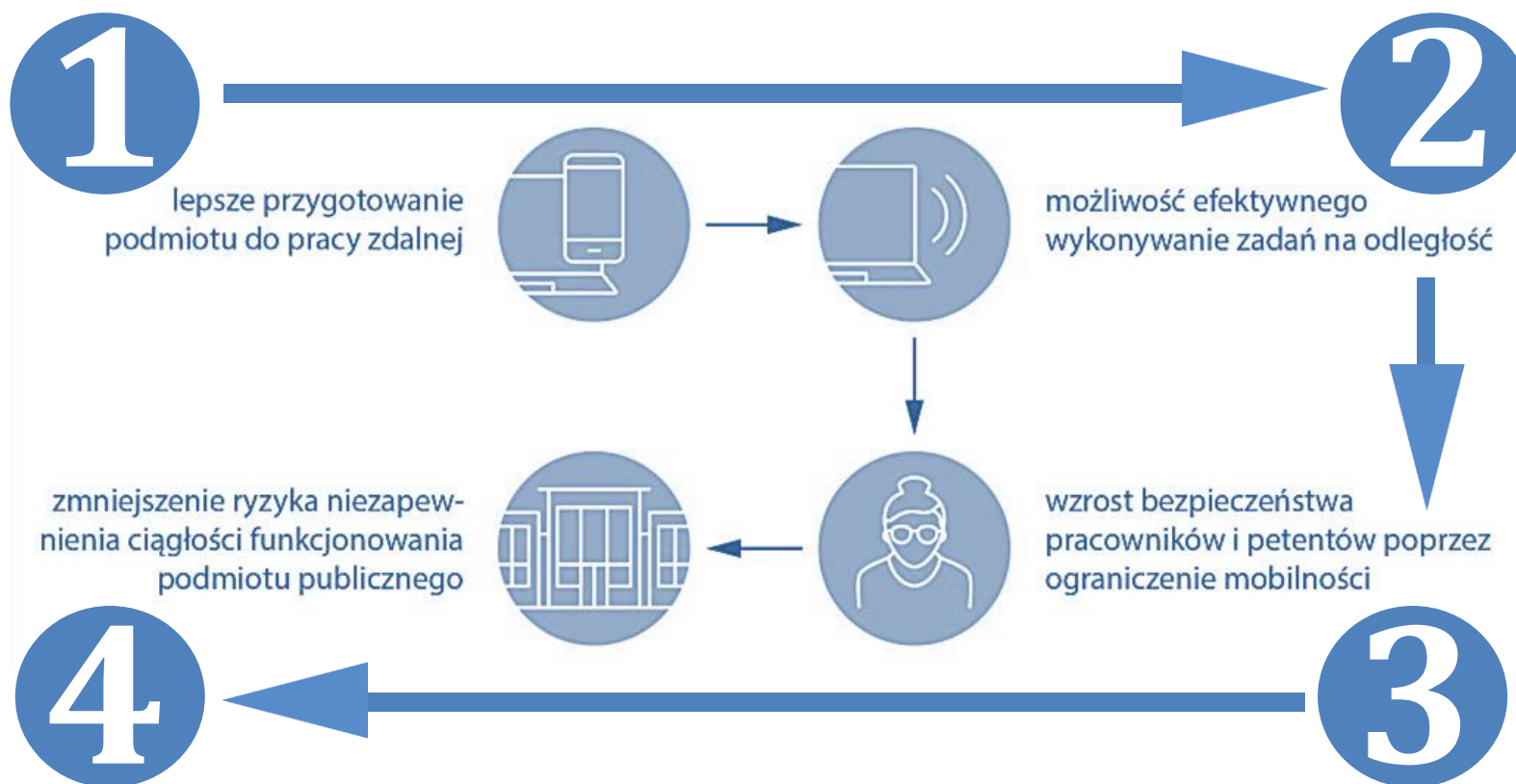


### Ośrodek Pomocy Społecznej w Rabce-Zdrój

Kierownik **Ośrodka Pomocy Społecznej w Rabce-Zdrój** wyjaśniła, że pracownicy wykonujący prace w systemie rotacyjnym pozostawali w gotowości do jej dyspozycji pod numerem swojego telefonu prywatnego. Nie posiadali dostępu do skrzynki mailowej i nie korzystali z prywatnej skrzynki. Wiadomości mailowe odbierali w siedzibie Ośrodka. Ponadto wyjaśniła, że w kontrolowanym okresie nie uregulowano przepisów dotyczących korzystania przez pracowników z prywatnych zasobów. Z przekazanych informacji od pracowników wynika, iż korzystali ze swoich komputerów, telefonów tylko do samokształcenia, analizowania ustaw oraz pozyskiwania informacji związanych z aktualną sytuacją. Pracownicy nie zabierali do swoich domów dokumentów, które zawierały dane osób czy dane wrażliwe.

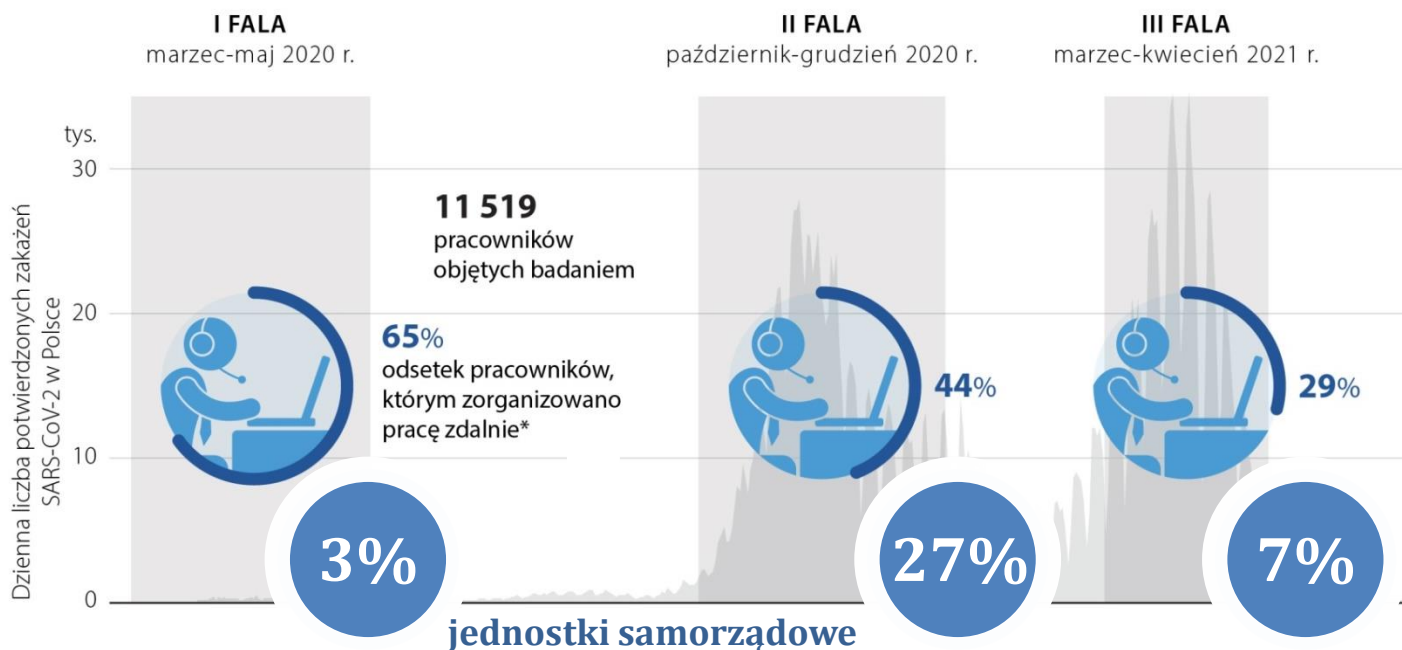
## 26 Stwierdzony stan (21)

**Cel skutecznego przygotowania do realizowania pracy w formie zdalnej i jego strategiczny wymiar w zakresie konieczności wykonywania zadań w sytuacjach wyjątkowych:**



## 27 Stwierdzony stan (22)

Ogółem, niedostateczny stan przygotowania podmiotów wykonujących zadania publiczne, doświadczenia pierwszych miesięcy epidemii oraz stwierdzone bariery wdrożenia efektywnej pracy zdalnej skutkowały stopniowym zmniejszaniem się wykorzystywania przez te podmioty pracy w trybie zdalnym. Stało się tak zwłaszcza **w trakcie drugiej i trzeciej fali epidemii COVID-19, pomimo obowiązującego wówczas w kraju nakazu pracy zdalnej i wbrew rosnącemu zagrożeniu.**



# KONKLUZJA NIK DOTYCZĄCA STATYSTYK WYKORZYSTYWANIA TRYBU PRACY ZDALNEJ

**Statystyki dotyczące wykorzystania pracy zdalnej w poszczególnych etapach epidemii COVID-19 nie korelowały z sytuacją epidemiczną w kraju.** Rosnąca liczba zakażeń, rozszerzenie lockdownu, zakazy prowadzenia działalności przez kolejne grupy zawodowe nie miały przełożenia na sytuację w objętych kontrolą podmiotach wykonujących zadania publiczne. Było to działanie niespójne z ogólnokrajowym trendem i faktycznym zagrożeniem. Zdaniem NIK, podmioty wykonujące zadania publiczne nie są przygotowane na wypadek wprowadzenia ponownego nakazu pracy zdalnej, tak aby miał on faktyczne odzwierciedlenie w działaniach podmiotów sektora publicznego. Same nie mają też wystarczających instrumentów (m.in. z uwagi na zależność realizowanych planów finansowych od jednostek nadrzędnych), aby dokonać niezbędnych zmian w zakresie transformacji cyfrowej.

## 29 Stwierdzony stan (24)

Ponad rok doświadczeń z pracą zdalną pozwolił kierownikom skontrolowanych podmiotów na zdiagnozowanie korzyści i barier w organizowaniu tego typu pracy. W przypadku jednostek samorządowych były one takie same jak w innych rodzajach skontrolowanych podmiotów. Najczęściej zwracano uwagę na:

### KORZYŚCI



**88%**

zwiększenie bezpieczeństwa pracowników



**53%**

oszczędności w zakresie kosztów i czasu dojazdów do pracy po stronie pracowników



**50%**

zapewnienie ciągłości działania nawet w przypadku dużej liczby zachorowań na COVID-19 i innych kryzysów



**40%**

zmniejszenie po stronie pracodawcy kosztów wynikających z eksploatacji budynku czy delegacji służbowych



**28%**

poprawa komfortu pracy w pokojach wieloosobowych

### BARIERY



**68%**

specyfika wykonywanych zadań uniemożliwiająca pracę zdalną



**63%**

brak odpowiedniego wyposażenia



**58%**

przerzucenie kosztów pracy na pracownika



**38%**

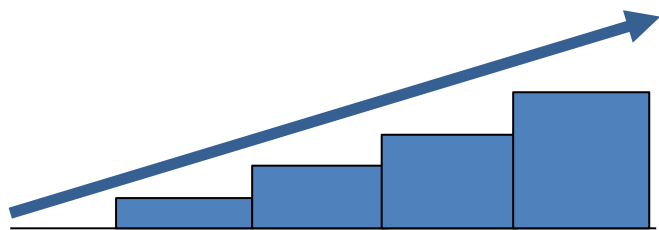
nieuregulowanie pracy zdalnej w przepisach



**33%**

brak możliwości zdalnego dostępu do systemów dziedzinowych

# 30 Stwierdzony stan (25)



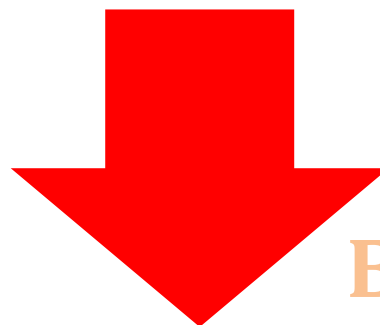
**Im lepsze stwierdzono  
przygotowanie jednostki do  
zorganizowania pracy zdalnej**



**tym kierownicy jednostek  
wskazywali**



**KORZYŚCI**



**BARIERY**

## 31 Stwierdzony stan (26)

Dyrektor **Łódzkiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ w Łodzi** stwierdził, że praca zdalna spowodowała mniejszą absencję chorobową, w szczególności wśród pracowników obciążonych chorobami przewlekłymi, którzy w latach ubiegłych częściej przebywali na zwolnieniach chorobowych z uwagi na podatność na choroby sezonowe. W Oddziale zidentyfikowano też, że zdalne wykonywanie zadań stwarzało warunki do pracy koncepcyjnej, dając możliwości skupienia, co przekładało się na zwiększenie wydajności w obszarach dotyczących m.in. rozpatrywania skarg i wniosków świadczeniobiorców, rozliczania umów ze świadczeniobiorcami, analizy i opracowywania treści pism, weryfikacji statusu ubezpieczenia wnioskodawców, procesu obsługi umów dobrowolnego ubezpieczenia czy np. zadań dotyczących promocji zdrowia.

Dyrektor **Lubuskiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ w Zielonej Górze** wyjaśnił, że przejście na zdalny tryb pracy pozwoliło na elastyczność w organizacji pracy oraz czasu pracy pracowników i przełożonych. Priorytetem było zapewnienie bezpieczeństwa pracowników w trakcie zwiększonego zagrożenia epidemicznego. Ponadto praca w trybie zdalnym pozwoliła na zachowanie ciągłości pracy w trakcie epidemii. W trybie pracy zdalnej możliwe było min. dokonywanie płatności na rzecz podmiotów medycznych (w tym związanych z Covid-19), obsługę korespondencyjną klientów Oddziału, prowadzenie księgowości, a także współpracę z zagranicznymi instytucjami ubezpieczeniowymi w zakresie prawa do świadczeń na terenie Polski i za granicą. Natomiast w kwestiach technicznych praca zdalna przyspieszyła przejście na elektroniczny obieg dokumentów w niektórych procesach.



## 32 Stwierdzony stan (27)

### Pozostałe informacje dotyczące działań kontrolowanych jednostek samorządowych:

**8%** odsetek skontrolowanych jednostek samorządowych, w których przeprowadzono audyt dotyczący pracy realizowanej zdalnie

**0%** odsetek skontrolowanych podmiotów, w których przeprowadzono badanie potencjału jednostki do zdalnego świadczenia pracy

**0%** w żadnym podmiocie nie przeprowadzono ewaluacji wewnętrznej wśród pracowników pracujących zdalnie, celem poszerzenia informacji na temat korzyści i barier przy realizowaniu zadań na odległość

**0%** w żadnym podmiocie nie przeprowadzono audytu bezpieczeństwa z uwzględnieniem ryzyk w przedmiocie wykorzystywania zasobów prywatnych do celów służbowych i wnoszeniem oryginałów dokumentów papierowych poza siedziby podmiotów

## 33 Stwierdzony stan (28)

### Pozostałe informacje dotyczące działań kontrolowanych jednostek samorządowych:

0%

odsetek skontrolowanych jednostek samorządowych, w których liczba przenośnego sprzętu komputerowego przekraczała 20% w stosunku do liczby pracowników

8%

odsetek skontrolowanych podmiotów, w których zapewniono w pełni zdigitalizowane dokumenty, do których pracownicy posiadali zdalny dostęp

67%

odsetek podmiotów, w których była możliwość zdalnego dostępu do użytkowanych na co dzień systemów dziedzinowych

0%

odsetek skontrolowanych podmiotów samorządowych w pełni przygotowanych do zorganizowania pracy zdalnej rok po ogłoszeniu stanu epidemii




## 34 | Stwierdzony stan (29)

### **DOBRA PRAKTYKA – udokumentowane badanie potencjału jednostki do zdalnego świadczenia pracy przeprowadzono jedynie w oddziałach ZUS**

Cztery oddziały ZUS były jedynymi podmiotami, które określiły potencjał do zdalnego realizowania zadań. Wyniki sporządzanych w tych jednostkach ankiet pozwoliły na ustalenie, że najistotniejszą barierą jest niedoposażenie podmiotów w sprzęt komputerowy. Zidentyfikowano niedobór sprzętu na poziomie od 507 szt. w Oddziale ZUS w Opolu do 924 szt. w Oddziale ZUS w Łodzi. Zdiagnozowano także, że część pracowników mogłaby świadczyć pracę zdalną, gdyby mieli dostęp do zdigitalizowanych danych. Zdaniem NIK, działania oddziałów ZUS zmierzające do ustalenia rzeczywistego potencjału do zdalnego realizowania zadań **powinny zostać zrealizowane w każdym podmiocie wykonującym zadania publiczne, celem określenia właściwego zapotrzebowania podmiotu i w konsekwencji odpowiedniego przygotowania się do przyszłych kryzysów**. Badanie takie powinno mieć na celu zidentyfikowanie liczby pracowników, którzy mogliby świadczyć pracę na odległość oraz określenie potrzeb z tym związanych.

**I** **III** odsetek pracowników na pracy zdalnej w **I fali** epidemii i rok później w **III fali** epidemii (zmiana procentowa między falami)

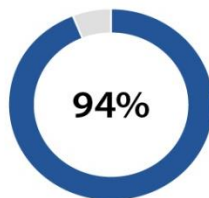
**I** **III** odsetek pracowników wykonujących pracę zdalną wyposażonych w służbowe komputery

**inne bariery** efektywnej pracy zdalnej >  brak zdigitalizowanych danych  niemożliwość zdalnego dostępu do systemów dziedzinowych  charakter zadań i sposób ich wykonywania

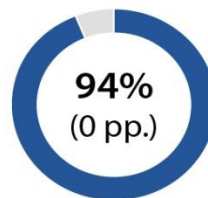


prokuratury rejonowe

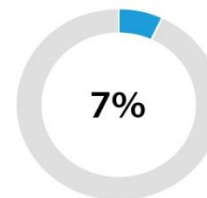
**I**



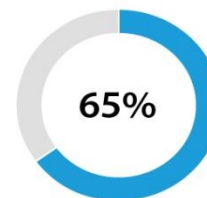
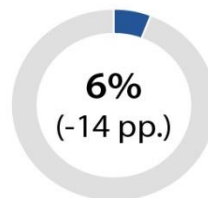
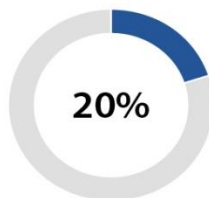
**III**



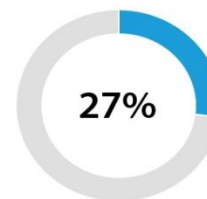
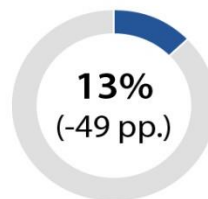
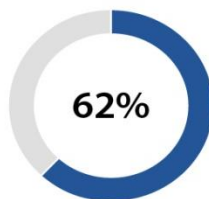
**I** **III**



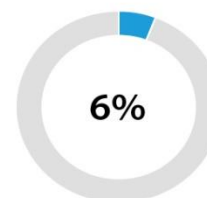
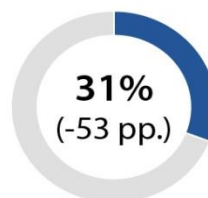
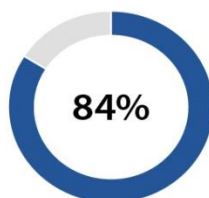
sądy rejonowe



oddziały ZUS






regionalne oddziały KRUS



**I** **III** odsetek pracowników na pracy zdalnej w **I fali** epidemii i rok później w **III fali** epidemii (zmiana procentowa między falami)

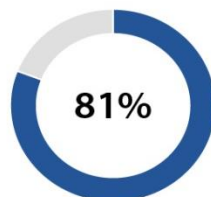
**I** **III** odsetek pracowników wykonujących pracę zdalną wyposażonych w służbowe komputery

**inne bariery** efektywnej pracy zdalnej >  brak zdigitalizowanych danych  niemożliwość zdalnego dostępu do systemów dziedzinowych  charakter zadań i sposób ich wykonywania



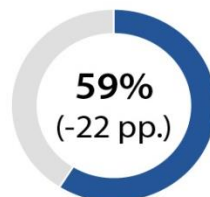
**izby administracji skarbowej**

**I**



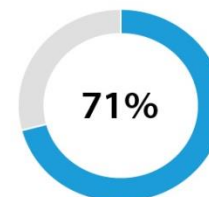
81%

**III**



59%  
(-22 pp.)

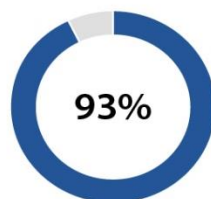
**I** **III**



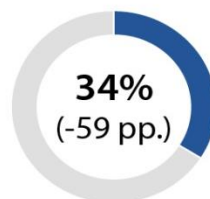
71%



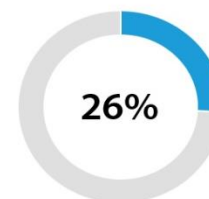
**urzędy skarbowe**



93%



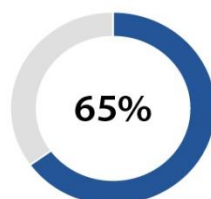
34%  
(-59 pp.)



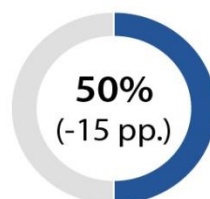
26%



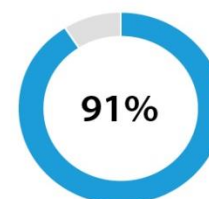
**wojewódzkie oddziały NFZ**



65%



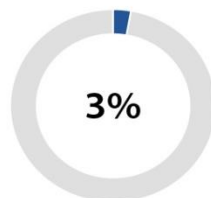
50%  
(-15 pp.)



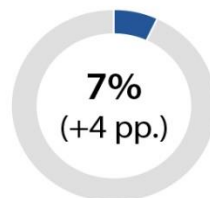
91%



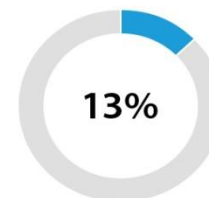
**jednostki organizacyjne JST**



3%



7%  
(+4 pp.)



13%






liczba komputerów przed ogłoszeniem stanu epidemii COVID-19



liczba komputerów po roku od ogłoszenia stanu epidemii COVID-19



odsetek pracowników, których można wyposażyć w komputerowy sprzęt służbowy do pracy zdalnej

 = 100 pracowników

  
prokuratury rejonowe

198



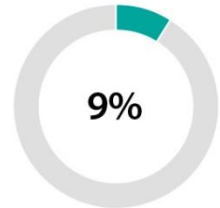
12



17



9%



  
sądy rejonowe

288



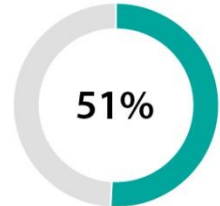
112



148



51%



  
oddziały ZUS

4745



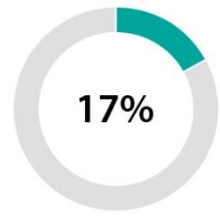
678



802



17%



  
regionalne oddziały KRUS

1400



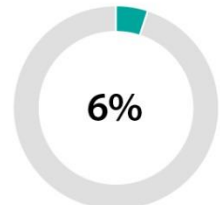
77



77



6%






liczba komputerów przed ogłoszeniem stanu epidemii COVID-19

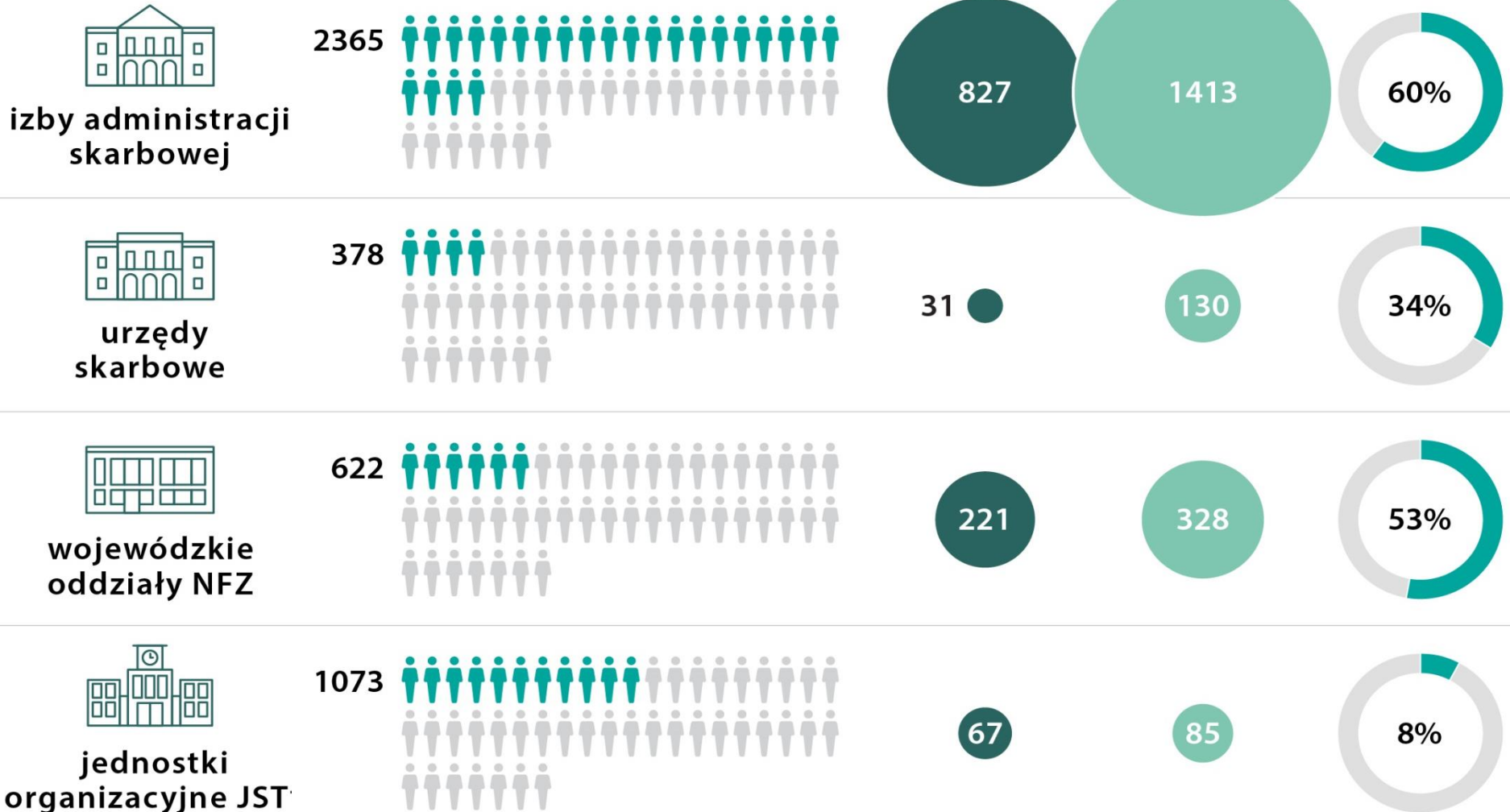


liczba komputerów po roku od ogłoszenia stanu epidemii COVID-19



odsetek pracowników, których można wyposażyć w komputerowy sprzęt służbowy do pracy zdalnej

 = 100 pracowników



**Rok epidemii COVID-19 pokazał bierność we wprowadzaniu w administracji publicznej elastycznych form organizacji pracy i niedostosowanie sposobu wykonywania pracy zdalnej do zadań realizowanych przez skontrolowane podmioty. W rezultacie, wraz z rozwojem epidemii, taki tryb pracy stosowany był w coraz mniejszym zakresie, wbrew rosnącemu zagrożeniu.**

NIK negatywnie ocenia przygotowanie 34 z 40 skontrolowanych podmiotów wykonujących zadania publiczne do realizowania pracy w trybie zdalnym. Co prawda we wszystkich jednostkach, w których ją zorganizowano opracowano i wdrożono odpowiednie procedury wewnątrz i z reguły prawidłowo ewidencjonowano czas pracy zdalnej, jednak bariery infrastrukturalne, finansowe i techniczne ograniczyły lub uniemożliwiły odpowiednie zorganizowanie efektywnej pracy zdalnej. Większość (29 z 40) skontrolowanych podmiotów wyposażona była bowiem w niewielką liczbę przenośnego sprzętu komputerowego, niemal połowa nie miała zdigitalizowanych danych, a w 17 nie można było użytkować systemów dziedzinowych poza siedzibą jednostki, co uniemożliwiało zdalny dostęp do dokumentów.



Niedostateczny stan przygotowania skontrolowanych podmiotów do realizowania zadań na odległość uniemożliwiał z reguły jej wykonywanie w sposób rzetelny i zgodny z przepisami. W konsekwencji  $\frac{2}{3}$  ich pracowników wykonywało zadania wspomagające, niewymagające dostępu do systemów informatycznych, samokształciło się lub pozostawało do dyspozycji pracodawcy, niejednokrotnie przy wykorzystaniu prywatnych zasobów do celów służbowych. To z kolei miało wpływ na niewielki stopień wykorzystywania tego rodzaju pracy zwłaszcza w trakcie drugiej i trzeciej fali epidemii COVID-19, pomimo obowiązującego wówczas w kraju nakazu pracy zdalnej.

Ponad rok doświadczeń z pracą zdalną pozwolił kierownikom skontrolowanych jednostek na zdiagnozowanie korzyści i barier w organizowaniu tego typu pracy. Korzyści identyfikowano najczęściej w podmiotach, które były stosunkowo najlepiej przygotowane do takiego trybu pracy. Znacznie częściej wskazywano jednak na bariery, zwracając głównie uwagę na specyfikę realizowanych zadań oraz brak odpowiedniego wyposażenia podmiotów publicznych w sprzęt komputerowy i rozwiązania techniczne zapewniające zdalny dostęp do dokumentów.

# 41 Wnioski – Prezes Rady Ministrów

- Przedłożenie Sejmowi RP projektu ustawy wprowadzającej w Kodeksie pracy uregulowania dotyczące pracy zdalnej, w tym precyzujące definicję tego trybu pracy (uwzględniającą miejsce jej świadczenia), a także wprowadzające prawa i obowiązki występujące po stronie pracodawcy i pracownika, w tym dotyczące sposobu rozliczania kosztów zdalnego realizowania zadań.
- Wprowadzenie rozwiązań wspierających proces rozwoju pracy zdalnej w podmiotach wykonujących zadania publiczne, stosownie do rekomendacji Rady Unii Europejskiej z maja 2020 r., aby realnie uelastyczyć tryb świadczenia pracy na wypadek przyszłych kryzysów, z uwzględnieniem działań finansowych i organizacyjnych, mających na celu doposażenie podmiotów w przenośny sprzęt komputerowy i rozwiązania techniczne umożliwiające zdalny dostęp do dokumentów.
- Podjęcie działań zmierzających do wprowadzenia przepisów nakazujących wprowadzenie w podmiotach wykonujących zadania publiczne obowiązku prowadzenia dokumentacji w formie elektronicznej, niezbędnej do efektywnego wykonywania czynności na odległość, celem zapewnienia ciągłości funkcjonowania tych podmiotów w przypadku wystąpienia sytuacji wymagających zdalnego wykonywania pracy.

- Podjęcie lub kontynuowanie działań w celu doposażenia podmiotów w przenośny sprzęt komputerowy, wprowadzenie digitalizacji danych oraz umożliwienie wykorzystywania systemów dziedzinowych w ramach zdalnej realizacji zadań.
- Ustalenie faktycznego potencjału poszczególnych jednostek do realizowania zadań na odległość i pozyskanie rzetelnych danych na temat zapotrzebowania w sprzęt komputerowy oraz niezbędne rozwiązania techniczne i organizacyjne, umożliwiające zdalne wykonywanie pracy i przygotowanie do transformacji cyfrowej.
- Przy przeprowadzaniu okresowego audytu bezpieczeństwa, o którym mowa w § 20 ust. 2 pkt 14 rozporządzenia KRI, zidentyfikowanie i zweryfikowanie ryzyk w zakresie wykorzystywania w pracy zdalnej prywatnych zasobów do celów służbowych i wnoszenia oryginałów dokumentów poza siedziby jednostek oraz uregulowanie tych zagadnień w wewnętrznych procedurach dotyczących bezpieczeństwa informacji.

---

# PANEL DYSKUSYJNY

---





DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Białymstoku