



NKK1.0912.4.2024.7

Warszawa, 27 sierpnia 2024

Pan
dr n. przyr. Wojciech Giermaziak
Dyrektor
Główniej Biblioteki Lekarskiej

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Jednostka kontrolowana: Główna Biblioteka Lekarska im. Stanisława Konopki,
ul. Chocimska 22, 00-791 Warszawa, zwany dalej „GBL” lub „Jednostką”.

Jednostka kontrolująca/departament: Ministerstwo Zdrowia, Departament Nadzoru
i Kontroli, ul. Miodowa 15, 00-952 Warszawa.

Kontrolę przeprowadziły:

- Wioletta Kot – Naczelnik w Departamencie Nadzoru i Kontroli Ministerstwa Zdrowia, działająca na podstawie upoważnienia nr 60/2024 ważnego od dnia 12 kwietnia 2024 r. do dnia 14 czerwca 2024 r.,
- Pani Magdalena Przydatek – Zastępca Dyrektora w Departamencie Rozwoju Kadr Medycznych, działająca na podstawie upoważnienia nr 72/2024 ważnego od dnia 12 kwietnia 2024 r. do dnia 14 czerwca 2024 r.,
- Pani Agnieszka Kliczkowska-Katra – główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli Ministerstwa Zdrowia, działająca na podstawie upoważnienia nr 61/2024 ważnego od dnia 12 kwietnia 2024 r. do dnia 14 czerwca 2024 r.,
- Pani Anna Dobrydnio – główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli Ministerstwa Zdrowia, działająca na podstawie upoważnienia nr 64/2024 ważnego od dnia 12 kwietnia 2024 r. do dnia 14 czerwca 2024 r.

Temat kontroli: Wybrane aspekty funkcjonowania jednostki oraz realizacja zaleceń pokontrolnych wydanych w toku poprzedniej kontroli Ministra Zdrowia.

Okres objęty kontrolą: 1 stycznia 2022 r. - do dnia zakończenia kontroli.

Czynności kontrolne przeprowadzono w okresie od dnia 12 kwietnia do dnia 14 czerwca 2024 r. w trybie zwykłym, na podstawie art. 6 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej¹, dalej jako: „ustawa o kontroli”.

Celem kontroli było dokonanie oceny funkcjonowania jednostki ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowości struktury organizacyjnej, polityki kadrowej, gospodarki finansowej oraz realizacji zaleceń pokontrolnych wydanych w toku poprzedniej kontroli Ministra Zdrowia.

I. Ocena kontrolowanej jednostki.

¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 224.

Ocena działań podejmowanych przez GBL w zakresie kontrolowanego obszaru została przedstawiona w sposób opisowy i składają się na nią poniższe oceny cząstkowe.

W obszarze stan organizacyjno-prawny GBL ustalono, że regulamin organizacyjny nie został opublikowany w BIP² GBL, co było niezgodne w wymogami, jakie na GBL nakładają przepisy ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Wysokość wynagrodzenia miesięcznego kadry zarządzającej GBL została określona zgodnie z zasadami wynikającymi z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi³.

Niezależnie od powyższego – w odniesieniu do Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego – jako nieprawidłowe oceniono:

- wypłacenie nagrody jubileuszowej w nadmiernej wysokości, z uwagi na jej niewłaściwe naliczenie,
- przyznanie i wypłacenie nagrody rocznej w sposób nieuprawniony i w nadmiernej wysokości,
- przyznanie dodatku specjalnego Ministra Zdrowia⁴ bez formalnego odzwierciedlenia w dokumencie ustalającym wynagrodzenie miesięczne,
- przyznanie jednorazowego dodatku Ministra Zdrowia⁵ w sposób nieuprawniony i niezgodny z prawem, bowiem dodatek przyznał Dyrektor GBL na podstawie pisma Departamentu Budżetu i Finansów Ministerstwa Zdrowia, z którego wynikało, że decyzją Ministra Finansów zostały przyznane dodatkowe środki finansowe z rezerwy celowej z przeznaczeniem na wypłatę jednorazowych dodatków dla pracowników GBL⁶ w ramach dotacji podmiotowej. Z uwagi na ograniczenia zawarte w ustawie kominowej, ww. dodatek nie powinien zostać przyznany pracownikom objętym zakresem podmiotowym tejże ustawy.

W odniesieniu do Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych za nienależne na gruncie ustawy kominowej uznano przyznanie przez Dyrektora GBL jednorazowego dodatku Ministra Zdrowia⁷, w związku z pismem Departamentu Budżetu i Finansów Ministerstwa Zdrowia o przyznaniu dodatkowych środków finansowych z rezerwy celowej z przeznaczeniem na wypłatę jednorazowych dodatków dla pracowników GBL⁸ w ramach dotacji podmiotowej.

Ponadto jako nierzetelne oceniono przyznanie nagród jubileuszowych na podstawie regulaminu wynagradzania pracowników GBL, jak również na podstawie niewłaściwej i nieaktualnej (w dniu przyznawania nagrody) podstawie prawnej, tj. rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, które zostało uchylone w dniu 1 listopada 2021 r.

W odniesieniu do przyznania nagród rocznych ustalono, że wnioski Dyrektora GBL o ich przyznaniu nie zawierały uzasadnienia, jak również okresu, za jaki nagroda została przyznana. Dyrektor GBL w toku czynności pokontrolnych wyjaśnił, że nagrody roczne przyznane w grudniu 2022 r. dotyczyły roku 2022, a nagrody przyznane w styczniu 2024 r. dotyczyły roku 2023. Wobec powyższego, należy uznać je za przyznane w sposób nieuprawniony, bowiem nie zmateriałizowały się przesłanki ich przyznania określone w ustawie kominowej i aktach wykonawczych do niej.

² Biuletyn Informacji Publicznej, dalej jako: „BIP”.

³ Dz. U. z 2019 r. poz. 2136, dalej jako: „ustawa kominowa”.

⁴ Pismo Dyrektora GBL z dnia 7 listopada 2017 r. o znaku GBL-SD.071.75.EM.2017.

⁵ Pismo Ministerstwa Zdrowia z dnia 10 października 2023 r. o znaku BFW.311.2.2023.

⁶ Jak wynikało z pisma były to dodatki analogiczne jak dodatki motywacyjne dla państwowych jednostek budżetowych.

⁷ Pismo Ministerstwa Zdrowia z dnia 10 października 2023 r. o znaku BFW.311.2.2023.

⁸ Jak wynikało z pisma były to dodatki analogiczne jak dodatki motywacyjne dla państwowych jednostek budżetowych.

Powyższe dane są o tyle istotne, że wpływają na wyliczenie wysokości nagród rocznych. Zaniechanie to oceniono negatywnie z punktu widzenia rzetelności działań jednostki.

Szczegółowe ustalenia w powyższym zakresie opisano w pkt. 1.2 niniejszego dokumentu.

W zakresie polityki kadrowej GBL nie przestrzegała obowiązujących regulacji wewnętrznych dotyczących naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy. Ustalono również, że w dwóch przypadkach GBL ustaliła wynagrodzenie niezgodnie z Regulaminem wynagradzania, tj. w wysokościach znacznie wyższych niż zapisy § 6 ust. 2 ww. regulaminu. Dodatkowo, biorąc pod uwagę treść art. 183a § 1 KP, który stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, powyżej opisanymi działaniami w GBL naruszono ww. zasadę równego traktowania pracowników, co należy ocenić negatywnie.

W toku kontroli ustalono, że GBL zawierała umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami i z osobami innymi niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, a w porównaniu z poprzednią kontrolą Ministra Zdrowia⁹ nie zaobserwowano zmniejszenia ilości zawieranych umów.

W obszarze Gospodarka finansowa i prawidłowość wydatkowania środków publicznych ustalono, że GBL sporządziła plany finansowe na lata 2022, 2023 i 2024, odpowiednio na 2022 r. – 24 lutego 2022 r., na 2023 r. – 2 marca 2023 r. oraz na 2024 r. – 20 lutego 2024 r. GBL jako państwowa instytucja kultury, prowadząca gospodarkę finansową na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, powinna sporządzić plan finansowy przed rozpoczęciem roku budżetowego.

Pozytywnie oceniono wykonanie założeń planów finansowych przez GBL, ze szczególnym uwzględnieniem poprawy wyniku finansowego w 2023 r. w stosunku do roku poprzedniego.

Ponadto uznano część dokonanych przez GBL wydatków za niecelowe i niegospodarne, np. odbiór programów telewizyjnych CANAL+, najem sprzętu, VOD+ lub zakup antyradaru Janosik do służbowych samochodów GBL.

W zakresie udzielania zamówień publicznych stwierdzono, że GBL nie sporządziła planu zamówień publicznych na rok 2023, co należy ocenić negatywnie.

Ponadto, w toku kontroli podjęto próbę zbadania prawidłowości dokonywanych przez GBL wydatków na realizację postępowania o udzielenie zamówienia publicznego Usługa ochrony mienia i osób GBL. Dokonanie oceny ww. dokumentów było niemożliwe z uwagi na niekompletność przedstawionej przez GBL dokumentacji we wnioskowanym przez kontrolujących zakresie¹⁰. Niemniej, należy wskazać, że w zakresie ww. postępowania o udzielenie zamówienia publicznego ustalono, że GBL co prawda przekazała oświadczenia o których mowa w art. 56 ust. 4 ustawy PZP, tj. oświadczenie o niekaralności oraz oświadczenie o braku konfliktu interesów, natomiast przekazane dokumenty były niekompletne.

W przypadku jednego z postępowań¹¹ GBL wypełniła zapis art. 71 ustawy PZP mówiący, iż Zamawiający dokumentuje przebieg postępowania o udzielenie zamówienia, sporządzając w jego toku protokół postępowania, przy czym jego treść może budzić wątpliwości. Jakkolwiek protokół jest zgodny pod względem formy i treści z wymogami rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia z dnia 18 grudnia 2020 r. w sprawie

⁹ Załecenie pokontrolne zawarte w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 22 kwietnia 2020 r. o znaku NKK1.092.3.2019.6.WK dotyczące zaprzestania zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami GBL, zgodnie z wytycznymi KPRM w tym zakresie.

¹⁰ GBL przekazała dokumentację w wersji edytowalnej (word) bez podpisów oraz bez kompletnych oświadczeń członków komisji przetargowej oraz innych osób biorących udział w postępowaniu, w tym kierownika zamawiającego.

¹¹ Postępowanie o udzielenie zamówienia o znaku GBL.ITiA.26.1.2023.

protokołów postępowania oraz dokumentacji postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, to został wypełniony częściowo w sposób nieczytelny, a przy podpisie osoby zatwierdzającej protokół brakuje daty.

W 2024 roku, Biblioteka posiadając 4 samochody, nabyła kolejny pojazd, który został przeznaczony na użytkowanie dla Pana Roberta Guta Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych. Utrzymywanie przez GBL 5 samochodów, z czego 3 oddane są do użytkowania przez kadrę zarządzającą, tj. Dyrektora GBL i dwóch zastępców Dyrektora należy uznać za niecelowe i niegospodarne. Ponad powyższe, koszty poniesione przez GBL z tytułu eksploatacji samochodów służbowych wyniosły łącznie 440 113,57 zł. Były to koszty nieadekwatnie wysokie mając na uwadze liczbę pracowników oraz skalę działalności kontrolowanej jednostki.

W zakresie funkcjonowania oddziałów GBL nie stwierdzono nieprawidłowości, natomiast zaleca się systematyczne monitorowanie kosztów generowanych przez poszczególne oddziały GBL w przyszłości.

GBL zrealizowała 4 spośród 5 zaleceń pokontrolnych wydanych w toku poprzedniej kontroli Ministra Zdrowia. Za zrealizowane uznane zostały zalecenia dotyczące: bezwzględnie przestrzegania art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, przy ustalaniu regulaminu organizacyjnego GBL lub jego zmianach, w szczególności w zakresie uzyskiwania opinii Ministra Zdrowia oraz opinii działających w GBL organizacji związkowych, dostosowanie regulaminu pracy GBL do obowiązujących przepisów prawa, w szczególności w zakresie regulacji dotyczących pracowników młodocianych, dokonanie przeglądu obowiązujących w GBL regulacji wewnętrznych, tj. zarządzeń, regulaminów, instrukcji, celem ewentualnego dostosowania ich do zmieniających się przepisów prawa oraz wzmoczenie nadzoru nad wydatkowanymi środkami publicznymi, w szczególności zaprzestanie podwójnego finansowania tych samych obszarów działalności GBL. Za niezrealizowane natomiast zostało uznane zalecenie dotyczące zaprzestania zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami GBL, zgodnie z wytycznymi KPRM w tym zakresie.

II. Ustalenia szczegółowe.

1. Stan organizacyjno-prawny GBL.

GBL jest samodzielną jednostką organizacyjną wyposażoną w osobowość prawną, nadzorowaną przez ministra właściwego do spraw zdrowia.

GBL jest biblioteką naukową wchodzącą w skład ogólnokrajowej sieci bibliotecznej.

Działalność GBL ma zasięg ogólnokrajowy.

Siedzibą GBL jest Warszawa. GBL posiada oddziały terenowe w: Bielsku-Białej, Ciechanowie, Częstochowie, Elblągu, Gdańsku, Gorzowie Wielkopolskim, Kaliszu, Katowicach, Kielcach, Koszalinie, Opolu, Piotrkowie Trybunalskim, Radomiu, Rzeszowie, Toruniu, Zielonej Górze, zwane dalej „oddziałami GBL”.

Głównym celem działalności GBL jest zaspokojenie potrzeb wszystkich zainteresowanych problematyką medyczną i naukami pokrewnymi w zakresie usług bibliotecznych i informacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników jednostek organizacyjnych ochrony zdrowia, środowiska pracowników naukowych i dydaktycznych oraz osób studiujących nauki medyczne i pokrewne.

1.1. Statut i regulamin organizacyjny GBL.

W okresie objętym kontrolą GBL działała na podstawie statut nadanego Zarządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 3 października 2019 r.¹², który był dwukrotnie zmieniany¹³.

Regulamin organizacyjny GBL wprowadzony Zarządzeniem wewnętrznym Nr 9/14 Dyrektora GBL z dnia 17 czerwca 2014 r. w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu Organizacyjnego GBL.

Powyższy dokument podlegał wielokrotnym aktualizacjom¹⁴. Zasadnym jest opracowanie jednolitego tekstu Regulaminu organizacyjnego.

Ponadto regulamin organizacyjny nie został opublikowany na BIP GBL. Jest to niezgodne w wymogami, jakie na GBL nakładają przepisy ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej¹⁵, co należy ocenić negatywnie.

1.2. Kadra zarządzająca. Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kierownicze w GBL.

Zgodnie z postanowieniami Statutu na czele GBL stoi Dyrektor, który kieruje jej działalnością i reprezentuje ją na zewnątrz.

Dyrektorem GBL od dnia 12 maja 2017 r.¹⁶ jest Pan dr n. przyr. Wojciech Giermaziak, który zarządza GBL przy pomocy:

- Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych Pana Roberta Guta, zatrudnionego na ww. stanowisku od dnia 17 czerwca 2014 r.;
- Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego, Pani Ewy Młynarczyk, zatrudnionej na ww. stanowisku od dnia 17 czerwca 2014 r.;
- Zastępcy Dyrektora ds. Bibliotecznych, Pani Elżbiety Zwolińskiej, zatrudnianej na ww. stanowisku w okresie od 1 października 2021 r. do 14 listopada 2022 r. Obecnie stanowisko jest nieobsadzone a przypisane do niego obowiązki zostały rozdysponowane pomiędzy Dyrektora GBL, Zastępcę Dyrektora ds. Finansowych, pełnomocnika Dyrektora ds. oddziałów terenowych GBL oraz Kierownika oddziału terenowego GBL w Toruniu.

Wynagrodzenie Dyrektora¹⁷ zostało określone przez Ministra Zdrowia w akcie o powołaniu na stanowisko, natomiast wynagrodzenie Zastępców dyrektora oraz Głównej Księgowej określił Dyrektor.

W toku kontroli zbadano wysokość wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora, Zastępców Dyrektora oraz Głównej Księgowej w aspekcie przestrzegania przepisów określonych

¹² Dz. Urz. Min. Zdr. z 2019 r. poz. 80.

¹³ Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 września 2022 r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu GBL (Dz. Urz. Min. Zdr. Z 2022 poz. 101); Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 25 marca 2024 r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu GBL (Dz. Urz. Min. Zdr. z 2024 poz. 22).

¹⁴ Zarządzenie Wewnętrzne Nr 5/2017 Dyrektora GBL z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym GBL; Zarządzenie Wewnętrzne Nr 12/2018 Dyrektora GBL z dnia 23 maja 2018 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym GBL; Zarządzenie Wewnętrzne Nr 4/2019 Dyrektora GBL z dnia 12 marca 2019 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym GBL; Zarządzenie Wewnętrzne Nr 11/2022 Dyrektora GBL z dnia 22 sierpnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym GBL.

¹⁵ Dz. U. z 2022 r. poz. 902.

¹⁶ Akt powołania z dnia 12 maja 2017 r. o znaku NSO.078.18.2017 na okres siedmiu lat. W dniu 8 grudnia 2023 r., pięć miesięcy przed zakończeniem kadencji, dyrektor GBL został powołany na kolejną kadencję, która rozpoczęła się w dniu 12 maja 2024 r.

¹⁷ Pismo Ministra Zdrowia, dalej jako: „MZ”, z dnia 12 maja 2017 r., znak NSO.078.18.2017, pismo MZ z dnia 8 grudnia 2023 r., znak RKN.564.2023.JS.

w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi¹⁸, dalej jako: „ustawa kominowa”.

Ustawa kominowa ma zastosowanie do państwowych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną (art. 1 pkt 2 ustawy) i do ich dyrektorów (art. 2 pkt 1 ustawy), zastępców dyrektorów (art. 2 pkt 2 ustawy) oraz głównych księgowych (art. 2 pkt 4 ustawy). Zgodnie z dyspozycją art. 5 ust. 1 i 4 ustawy kominowej ww. osobom, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne (z zastrzeżeniem, że tym osobom mogą być przyznawane świadczenia dodatkowe oraz nagroda roczna – art. 5 ust. 2 i 3 ustawy). Zgodnie ze stanowiskiem przedstawionym przez Sąd Najwyższy: „Artykuł 5 ustawy z 3 marca 2003 r. ma charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący i – poza przewidzianymi w nim wyjątkami – dopuszcza przyznanie pracownikowi jedynie wynagrodzenia miesięcznego.”¹⁹. Zauważenia bowiem wymaga, że ustawa kominowa w swej istocie stanowi *lex specialis* w przedmiocie wynagradzania osób w niej wyszczególnionych, w stosunku do innych przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Wskazać bowiem należy, że „konstrukcja przepisu art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26 poz. 306 ze zm.) nie pozwala na przyjęcie, że poza wymienionymi w tym przepisie świadczeniami podmiotom objętym zakresem tej ustawy można byłoby przyznać jakieś dodatkowe, inne, niewymienione *expressis verbis* w tym przepisie świadczenia. I to niezależnie od charakteru prawnego tych świadczeń, niezależnie od ich wysokości, czy też jakichkolwiek innych cech dodatkowych. W szczególności niezależnie od ich przewidzenia lub nie w zakładowym układzie zbiorowym pracy czy w układzie ponadzakładowym, w regulaminie wynagradzania czy przepisach odrębnych.”²⁰.

Przy tym należy wskazać, iż konsekwencją art. 5 ust. 1 ww. ustawy kominowej jest to, że w ramach danej jednostki organizacyjnej, osoby zajmujące stanowisko dyrektora, zastępcy dyrektora lub głównego księgowego uzyskują status odrębny od reszty pracowników. Tym samym, w związku z powyższą regulacją prawną, osoby te nie mogą od pracodawcy otrzymywać innych wynagrodzeń – poza wynagrodzeniem miesięcznym.

Zgodnie z art. 8 pkt 1 ustawy kominowej wysokość wynagrodzenia miesięcznego ww. osób zatrudnionych w państwowych jednostkach organizacyjnych posiadających osobowość prawną, utworzonych lub nadzorowanych przez ministra nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw

¹⁸ Dz. U. z 2019 r. poz. 2136.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., sygn. akt I PK 290/02, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2004/17/299.

²⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi – I Wydział Cywilny z dnia 19 grudnia 2012 r., sygn. akt I ACa 946/12, Legalis.

bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego²¹.

Ustalono, że wynagrodzenie osób zarządzających GBL miało charakter wieloskładnikowy, tj. wynagrodzenie Dyrektora składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego – określonego % od wynagrodzenia zasadniczego – oraz dodatku za wysługę lat, natomiast wynagrodzenie Zastępców Dyrektora składało się z miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej i dodatku funkcyjnego – określonych % od wynagrodzenia zasadniczego – oraz dodatku za wysługę lat.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

W okresie objętym kontrolą, przyznano nagrody jubileuszowe:

- Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych – w maju 2023 r. w wysokości [REDAKTOWANE] zł – za 25 lat pracy zawodowej w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia – do wyliczenia wskazano składniki wynagrodzenia wynikające z dokumentu określającego wynagrodzenie pracownika, tj. wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny.
W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości;
- Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego - w lutym 2023 r. w wysokości [REDAKTOWANE] zł – za 30 lat pracy zawodowej w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia - do wyliczenia wskazano składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, wynikające z dokumentu określającego wynagrodzenie pracownika oraz dodatkowo zaliczono dodatek specjalny (średnia z ostatnich 3 miesięcy) i 1/12 nagrody rocznej.

Zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. z 2018 r. poz. 936), jeżeli zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie określa dla osób, o których mowa w § 1²², uprawnień do nagrody jubileuszowej, świadczenia te mogą być im przyznane w określonej % wysokości wynagrodzenia miesięcznego. W tym miejscu należy podkreślić, iż nagroda jubileuszowa może zostać przyznana jedynie jako świadczenie dodatkowe w rozumieniu przepisów ww. ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, zatem w przedmiotowej sytuacji nie będą miały zastosowania autonomiczne źródła prawa pracy, tj. regulaminy wynagradzania i układy zbiorowe pracy obowiązujące w jednostce, bowiem regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 77² § 5 w zw. z art. 241²⁶ § 2

²¹ Wynagrodzenie miesięczne w 2022 r i 2023 r. mogło wynosić: 5.655,43 zł x 6 = 33.923,85 zł.

Na podstawie art. 12 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz. U. poz. 2445, z późn. zm.), a także art. 12 ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. (Dz. U. 2022 r., poz. 2666, z późn. zm.) o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 r., w roku 2022 i w roku 2023, podstawę do ustalenia maksymalnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 8 ustawy kominowej, stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r. Zgodnie z Obwieszczeniem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r., wynagrodzenie to wynosiło 5.655,43 zł.

²² Rozporządzenie ma zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 i 10 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, zwanej dalej "ustawą".

oraz art. 128 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy²³). Zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 1 lit. c ww. rozporządzenia, po 30 latach pracy może zostać przyznana nagroda jubileuszowa w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego. Jednocześnie podkreślenia wymaga, iż w skład wynagrodzenia miesięcznego Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny. Brak jest zatem możliwości zaliczenia w skład tego wynagrodzenia innych świadczeń, w szczególności części nagrody rocznej. Tym samym, w przypadku Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego należy uznać, iż nagroda jubileuszowa została naliczona w nadmiernej wysokości.

Ponadto, z przedstawionych przez GBL dokumentów wynikało, że ww. nagrody zostały przyznane zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników GBL jak również na podstawie niewłaściwej i nieaktualnej (w dniu przyznawania nagrody) podstawie prawnej, tj. ww. rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, które zostało uchylone w dniu 1 listopada 2021 r., co należy ocenić jako nierzetelne. Należy zauważyć, iż podstawą prawną przyznania ww. nagrody powinno być rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania²⁴.

W okresie objętym kontrolą, ww. Zastępcom Dyrektora zostały również przyznane nagrody roczne, na podstawie art. 2 pkt 2, art. 5 pkt 3 oraz art. 10 pkt 7 ustawy kominowej, w następujących wysokościach:

- Zastępca Dyrektora ds. Organizacyjnych w grudniu 2022 r.²⁵ w wysokości dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia, tj. ██████████ zł oraz w styczniu 2024 r. w wysokości dwukrotności wynagrodzenia miesięcznego, tj. ██████████ zł;
- Zastępca Dyrektora ds. Finansowych – Główny Księgowy w grudniu 2022 r.²⁶ w wysokości dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia, tj. ██████████ zł oraz w styczniu 2024 r. w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego, tj. ██████████ zł.

Należy zauważyć, iż zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy kominowej, w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 i 10 ustawy kominowej, może być przyznana nagroda roczna.

GBL przedstawił wnioski²⁷ Dyrektora skierowane do Działu Księgowości i Płac, informujące o przyznaniu ww. pracownikom nagrody rocznej, oraz polecenie jej wypłaty w określonych wysokościach. Powyższe wnioski nie zawierały uzasadnienia, jak również okresu, za jaki nagroda została przyznana, co należy uznać za nierzetelne. Brak wskazania, za jaki okres nagroda została przyznana, w szczególności w przypadku nagród przyznanych w styczniu 2024 r. uniemożliwia ustalenie jakiego okresu dotyczy (2022 czy 2023) jak również, który rok był brany pod uwagę przy ustaleniu miesięcznego wynagrodzenia, co ma istotne znaczenie, ponieważ zgodnie z art. 10 ust. 7 ustawy kominowej, wysokość nagrody rocznej przyznanej osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 i 10 ustawy kominowej, zatrudnionym w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 1-3, 8-10 i 12 ustawy kominowej, nie może przekroczyć trzykrotności ich przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym rok przyznania nagrody.

²³ Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, dalej jako: „Kodeks pracy”.

²⁴ Dz. U. z 2023 r. poz. 54.

²⁵ Wniosek z dnia 20 grudnia 2022 r. dotyczący przyznania nagrody rocznej w wysokości dwukrotności wynagrodzenia miesięcznego.

²⁶ Wniosek z dnia 20 grudnia 2022 r. dotyczący przyznania nagrody rocznej w wysokości dwukrotności wynagrodzenia miesięcznego.

²⁷ Pisma Dyrektora GBL skierowane do Działu Księgowości i Płac GBL z dnia 20 grudnia 2022 r. oraz z dnia 9 stycznia 2024 r.

W toku czynności pokontrolnych, Dyrektor GBL wyjaśnił, że nagrody przyznane w grudniu 2022 r. dotyczyły roku 2022, a nagrody przyznane w styczniu 2024 r. dotyczyły roku 2023²⁸. Wyjaśnienia Dyrektora GBL dowodzą, że Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych oraz Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównemu Księgowemu w sposób nieuprawniony przyznano nagrody roczne, bowiem niespełnione zostały przesłanki wskazane w art. 10 ust. 1b ustawy kominowej oraz w § 3 *ust. 3 pkt 4 oraz ust. 7* rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 czerwca 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz wzoru wniosku o przyznanie nagrody rocznej, w szczególności w momencie ich przyznania nie została spełniona przesłanka uzyskania zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok obrotowy. Dodatkowo w przypadku nagród rocznych przyznanych za 2022 r., rok obrotowy nie zakończył się, a więc przesłanka o treści: „nagroda roczna może być przyznana jedynie uprawnionemu, który zajmował stanowisko albo pełnił funkcję przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszył obowiązków pracowniczych, dyscypliny finansów publicznych, albo z którym nie rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy lub nie rozwiązano umowy o zarządzanie, albo którego nie odwołano z zajmowanego stanowiska albo pełnionej funkcji z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika” nie została spełniona.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że przyznanie nagrody rocznej Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych oraz Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównemu Księgowemu w jakiegokolwiek wysokości było sprzeczne z prawem, z uwagi na brak spełnienia przesłanek do ich przyznania. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na odmienny sposób jej wyliczenia w odniesieniu do ww. przypadków. W odniesieniu do Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego, na podstawie przedłożonych przez GBL informacji stwierdzenia wymaga, iż w obydwu przypadkach nagrody roczne, pomimo ich nieuprawnionego charakteru, dodatkowo zostały naliczone w nadmiernych wysokościach, bowiem ustalając ich wysokość, wliczono również dodatkowe składniki wynagrodzenia, które nie zostały określone w dokumentach je przyznających jako składniki wynagrodzenia miesięcznego. W przypadku Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych, mimo braku spełnienia przesłanek do przyznania nagrody rocznej, do ustalenia przeciętego miesięcznego wynagrodzenia brano pod uwagę składniki wynagrodzenia wynikające z dokumentu ustalającego jego wynagrodzenie.

Powyższe działanie należy ocenić negatywnie z punktu widzenia legalności działań przez jednostkę.

W toku kontroli ustalono również, że kadrze kierowniczej GBL wypłacane były dodatki, a mianowicie:

- dodatek specjalny Ministra Zdrowia²⁹; który został przyznany Dyrektorowi oraz Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównemu Księgowemu. Powyższy dodatek został przyznany w związku pismem Dyrektora GBL z dnia 7 listopada 2017 r. o znaku GBL-SD.071.75.EM.2017 skierowanym do ówczesnej Sekretarz Stanu Ministerstwa Zdrowia Pani Józefy Szczurek-Żelazko, w którym informuje, iż przyznał na podstawie §14 Regulaminu wynagradzania pracowników GBL stanowiącego załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 3/2015 Dyrektora GBL z dnia 15 stycznia 2015 r. dodatek specjalny w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego w okresie 3 miesięcy przed wydaniem każdego kolejnego numeru Biuletynu GBL pracownikom zaangażowanych w pracę Biuletynu. Biorąc pod uwagę powyższe, zwrócił się z prośbą o przyznanie Dyrektorowi analogicznego dodatku na ww. opisanych warunkach. Na ww. piśmie widnieje odręcznie napisane „zgoda” i nieczytelny podpis – Dyrektor GBL poinformował, że jest to podpis ówczesnej Sekretarz Stanu Ministerstwa Zdrowia Pani Józefy Szczurek-Żelazko, przy czym nie ma żadnej pieczęci potwierdzającej, iż jest to podpis

²⁸ Pismo GBL z dnia 19 sierpnia 2024 r., znak: 2024 r. GBL-SD.071.115.

²⁹ Pismo Dyrektora GBL z dnia 7 listopada 2017 r. o znaku GBL-SD.071.75.EM.2017.

ww. Sekretarz Stanu oraz daty, kiedy został złożony podpis. W piśmie nie zostało konkretnie wskazane, którym pracownikom GBL zostały przyznane ww. dodatki specjalne. Jak ustalono, powyższe pismo nie zostało zarejestrowane w elektronicznym systemie Ministerstwa Zdrowia (Elektroniczne Zarządzanie Dokumentacją – EZD) a także nie było analizowane przez komórkę organizacyjną sprawującą nadzór nad GBL pod kątem możliwości przyznania ww. dodatku. Ponadto, z ww. pisma wynika, iż dodatki specjalne zostały przyznane na podstawie Regulaminu wynagradzania, przy czym, podkreślić należy, co zostało wskazane powyżej, że regulamin wynagradzania pracowników nie ma zastosowania do zasad wynagradzania dyrektora GBL, jego zastępców oraz głównego księgowego w związku z art. 241²⁶ § 2 w zw. z art. 77² § 5 oraz art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy. Ustalono również, że przyznanie Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównemu Księgowemu dodatku specjalnego Ministra Zdrowia na podstawie ww. pisma, nie znalazło formalnego odzwierciedlenia w dokumencie ustalającym wynagrodzenie miesięczne, co należy uznać za nierzetelne. Należy mieć bowiem na względzie fakt, iż dopuszczalne jest przyznanie pracownikowi jedynie wynagrodzenia miesięcznego, świadczenia dodatkowego oraz nagrody rocznej.

- jednorazowy dodatek Ministra Zdrowia³⁰, który otrzymali Zastępca Dyrektora ds. Organizacyjnych i Zastępca Dyrektora ds. Finansowych – Główny Księgowy. Powyższe dodatki przyznane zostały w sposób nieuprawniony oraz niezgodny z prawem. Dodatki przyznał Dyrektor GBL na podstawie pisma Departamentu Budżetu i Finansów Ministerstwa Zdrowia, z którego wynika, że decyzją Ministra Finansów zostały przyznane dodatkowe środki finansowe z rezerwy celowej z przeznaczeniem na wypłatę **jednorazowych dodatków dla pracowników GBL**³¹ w ramach dotacji podmiotowej, a więc, z uwagi na ograniczenia zawarte w ustawie kominowej, nie powinny zostać przyznane pracownikom objętym zakresem podmiotowym tejże ustawy.

Reasumując opisane powyżej działanie GBL stanowi naruszenie przepisów ustawy kominowej i wydanych na jej podstawie aktów wykonawczych, co należy ocenić negatywnie.

1.3. Rada Naukowa.

Organem opiniodawczym i doradczym Dyrektora w sprawach działalności statutowej GBL jest Rada Naukowa, która została powołana przez Ministra Zdrowia w dniu 22 października 2020 r. na podstawie § 10 ust. 3 Statutu GBL. Rada Naukowa działa na podstawie Statutu Rady Naukowej GBL z dnia 25 maja 2021 r.³².

Do zadań Rady Naukowej w szczególności należy:

- 1) opiniowanie spraw dotyczących działalności podstawowej GBL;
- 2) wypowiedanie się w sprawach kierunków, programów i planów działalności naukowo-badawczej, inspirowanie prac w tym zakresie oraz ocena ich skutków;
- 3) opiniowanie statutu oraz projektów jego zmian;
- 4) rozpatrywanie i opiniowanie spraw związanych z rozwojem kadry naukowej GBL;
- 5) opiniowanie wniosków o przyznanie stypendiów naukowych.

³⁰ Pismo Ministerstwa Zdrowia z dnia 10 października 2023 r. o znaku BFW.311.2.2023.

³¹ Jak wynikało z pisma były to dodatki analogiczne jak dodatki motywacyjne dla państwowych jednostek budżetowych.

³² Uchwała Nr 1/2021 Rady Naukowej GBL z dnia 25 maja 2021 r. w sprawie uchwalenia Statutu Rady Naukowej GBL.

W okresie objętym kontrolą odbyły się 4 posiedzenia Rady Naukowej GBL³³ i 5 posiedzeń Prezydium Rady Naukowej GBL.³⁴ Biblioteka przekazała Uchwały podjęte przez Radę Naukową GBL³⁵ oraz protokoły ze wszystkich powyższych posiedzeń.

1.4. Kolegium.

Organem opiniodawczym i doradczym Dyrektora w sprawach bieżącej działalności GBL jest Kolegium, które zostało powołane Zarządzeniem Dyrektora GBL³⁶. Zgodnie z § 9 ust. 2 Statutu GBL w skład Kolegium wchodzi Zastępcy Dyrektora, Główny Księgowy oraz kierownicy działów powoływani przez Dyrektora. Natomiast w powyższym Zarządzeniu, na podstawie którego powołano Kolegium, w składzie widnieje Dyrektor GBL, co jest niezgodne z postanowieniami Statutu oraz Regulaminu Organizacyjnego GBL, co należy ocenić negatywnie.

Zasady pracy Kolegium ustala Dyrektor w regulaminie, który stanowi załącznik do Zarządzenia Nr 13/2023³⁷ Dyrektora GBL z dnia 29 grudnia 2023 r.

Zgodnie z wyjaśnieniami Dyrektora GBL³⁸ Kolegium zbiera się i obraduje na bieżąco, zgodnie z potrzebami jednostki – nie rzadziej niż raz w tygodniu. Zwołanie posiedzenia następuje w sposób odformalizowany. Po zakończeniu dyskusji i podjęciu bieżących decyzji, dyspozycje i polecenia podjęcia określonych działań przekazywane są do sekretariatu Dyrektora oraz w razie potrzeby, odnośnych komórek GBL.

³³ 1) 27 czerwca 2022 r.; 2) 8 grudnia 2022 r.; 3) 16 maja 2023 r.; 4) 12 lipca 2023 r.

³⁴ 1) 19 stycznia 2023 r.; 2) 15-16 lutego 2023 r.; 3) 4 maja 2023 r.; 4) 17 listopada 2023 r.; 5) 7 lutego 2024 r.

³⁵ 1) Uchwała Nr 1/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 19 stycznia 2022 r. w sprawie przeniesienia oddziału GBL z Białej Podlaskiej do Kalisza; 2) Uchwała Nr 2/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie wyboru Prezydium Rady Naukowej GBL; 3) Uchwała Nr 3/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie powiększenia Rady Naukowej; 4) Uchwała Nr 4/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie wystąpienia do Ministerstwa Zdrowia o środki finansowe na remont budynku GBL przy ul. Chocimskiej; 5) Uchwała Nr 5/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie zmiany w statucie Rady Naukowej GBL umożliwiającej zmianę adresu oddziału GBL bez konieczności każdorazowego uzyskania akceptacji Rady; 6) Uchwała Nr 6/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie przeniesienia oddziału w Słupsku do nowej lokalizacji w Gdyni; 7) Uchwała Nr 7/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie zmiany w regulaminie organizacyjnym GBL (połączenie Czytelni Czasopism i Czytelni Ogólnej); 8) Uchwała Nr 8/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie pozytywnego zaopiniowania wydawania anglojęzycznego Biuletynu GBL pt. „Newsletter of Polish Medical Library”; 9) Uchwała Nr 9/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie zamknięcia oddziału GBL w Słupsku i otwarciu oddziału GBL w Gdańsku; 10) Uchwała Nr 10/2022 Rady Naukowej GBL z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie pozytywnego zaopiniowania czynności podejmowanych przez GBL w kierunku konieczności dostosowania Statutu GBL i Regulaminu Organizacyjnego GBL do aktualnych potrzeb struktury organizacyjnej GBL; 11) Uchwała Nr 1/2023, 2/2023, 3/2023 Rady Naukowej GBL z dnia 16 maja 2023 r. w sprawie zatwierdzenia protokołu z posiedzenia Prezydium Rady Naukowej z dnia: 19.01.2023 r.; 15-16.02.2023 r. i 04.05.2023 r.; 12) Uchwała Nr 4/2023 Rady Naukowej GBL z dnia 12 lipca 2023 r. w sprawie przeniesienia oddziału GBL ze Słupska do Gdańska.

³⁶ Zarządzenie Nr 26/2017 Dyrektora GBL z dnia 29 grudnia 2017 r. w sprawie powołania Kolegium GBL, następnie Zarządzenie Nr 13/2023 Dyrektora GBL z dnia 29 grudnia 2023 r. w sprawie powołania Kolegium GBL.

³⁷ W okresie od 29 grudnia 2017 r. do 28 grudnia 2023 r. obowiązywało Zarządzenie Nr 26/2017 Dyrektora GBL z dnia 29 grudnia 2017 r.

³⁸ Pismo z dnia 15 maja 2024 r. o znaku GBL-SD.071.86.W.2024.

Zgodnie z pkt 6 załącznika do ww. Zarządzenia z posiedzeń Kolegium sporządza się protokoły podpisane przez Sekretarza i Przewodniczącego Kolegium, natomiast z informacji GBL wynikało, że dla posiedzeń Kolegium nie jest prowadzony terminarz, a posiedzenia te nie są pisemnie protokołowane. Niesporządzanie protokołów z posiedzeń Kolegium jest niezgodne z ww. Zarządzeniem, co należy ocenić negatywnie.

2. Polityka kadrowo-płacowa GBL.

2.1. Regulamin pracy GBL.

Zgodnie z dyspozycją art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy³⁹, dalej jako: „Kodeks pracy”, organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników ustala regulamin pracy.

W okresie objętym kontrolą, w GBL obowiązywał Regulamin pracy wprowadzony Zarządzeniem nr 11/15 Dyrektora GBL r., dalej jako: „Regulamin pracy”. Powyższy regulamin był dwukrotnie aktualizowany⁴⁰.

Treść Regulaminu pracy odzwierciedla wymagania zawarte w art. 104¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

W toku kontroli stwierdzono, że w GBL sześciu pracowników pracuje w zadaniowym systemie pracy. GBL nie przedstawiła dokumentacji stanowiącej wniosek pracownika o wyrażenie zgody na pracę w zadaniowym systemie pracy. Dyrektor GBL wyjaśnił⁴¹, że pracownicy, którzy pracują w zadaniowym systemie pracy uzgodnili to z pracodawcą, jednak nie przekazano informacji w jakiej formie zostało powyższe uzgodnione.

2.2. Regulamin wynagradzania GBL.

Zasady i warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę uregulowane są w Regulaminie wynagradzania pracowników GBL stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 3/2015 Dyrektora GBL z dnia 15 stycznia 2015 r., dalej jako: „Regulamin wynagradzania”.

Regulamin wynagradzania określa szczegółowe zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania z uwzględnieniem sytuacji finansowej GBL. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonanej pracy i posiadanych kwalifikacji.

Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy w GBL przysługują na zasadach wynikających z ww. Regulaminu następujące składniki wynagrodzenia oraz dodatki do płac, a także świadczenia związane z pracą: wynagrodzenie zasadnicze; premia regulaminowa, dodatek za wieloletnią pracę; dodatek funkcyjny; dodatek specjalny; dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych; dodatek za pracę w niedziele lub święta; dodatek za pracę w porze nocnej; dodatek za pracę w dniu wolnym od pracy; dodatek za czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza godzinami pracy; dodatek za posiadanie stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego; dodatek za znajomość języków obcych; nagroda jubileuszowa; nagroda roczna; premia motywacyjna; wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy; wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy; jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego; diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

³⁹ Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 t.j.

⁴⁰ Zarządzenie Nr 18/2017 Dyrektora GBL z dnia 28 sierpnia 2017 r. w sprawie zmian w Regulaminie pracy pracowników GBL; Zarządzenie Nr 16/2020 Dyrektora GBL z dnia 17 sierpnia 2020 r. w sprawie zmian w Regulaminie pracy pracowników GBL.

⁴¹ Pismo z dnia 18 czerwca 2024 r. o znaku GBL-SD.071.98.WG.2024.

Tabela nr 1. Zestawienie środków przeznaczonych na wynagrodzenia w okresie objętym kontrolą.

	Kwota		
	2022 r.	2023 r.	I kwartał 2024 r.
Wynagrodzenia ogółem	5 475 325,77 zł	6 247 895,71 zł	1 843 848,03 zł

W GBL nie wprowadzono regulaminu premiowania/przyznawania nagród jako odrębnego dokumentu. Zapisy dotyczące nagród/premii zostały określone Regulaminie wynagradzania.

Tabela nr 2. Suma premii motywacyjnych przyznanych pracownikom GBL w okresie objętym kontrolą.

Lata	Kwota
2022 r.	0,00 zł
2023 r.	2 400,00 zł
2024 r.	0,00 zł

Zgodnie z § 25 Regulaminu wynagradzania każdemu z pracowników GBL przysługuje prawo do premii, która ma charakter motywacyjny. Dyrektor GBL określa wysokość premii motywacyjnej dla danego pracownika, w zależności od sytuacji finansowej GBL oraz przesłanek⁴². Wysokość premii motywacyjnej nie może być niższa od 50% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Premii motywacyjnej nie mogą otrzymać pracownicy, którzy zostali ukarani na podstawie Regulaminu pracy obowiązującego w GBL.

Tabela nr 3. Suma nagród rocznych przyznanych pracownikom GBL w okresie objętym kontrolą.

Lata	Kwota
2022 r.	251 028,54 zł
2023 r.	54 743,69 zł
2024 r.	107 800,00 zł

Zgodnie z § 24 Regulaminu wynagradzania w ramach środków finansowych GBL przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe tworzy się Fundusz Nagród w wysokości od 0 do 5% tych środków w zależności od możliwości finansowych GBL. Fundusz Nagród może zostać powiększony o kwoty zaoszczędzone z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń dla pracowników w związku z wypłatą dla pracowników zasiłków chorobowych oraz nieobsadzonych stanowisk pracy. Dyrektor może przyznać pracownikowi nagrodę samodzielnie lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

W ocenie Dyrekcji GBL⁴³ ustalone zasady przyznawania premii i nagród sprzyjały efektywności pracy.

W toku kontroli stwierdzono, że wynagrodzenie zasadnicze Pani ██████████ zatrudnionej na stanowisku starszego dokumentalisty jest ustalone niezgodnie z taryfikatorem

⁴² Premie motywacyjne przyznaje się za: wykonanie dodatkowej pracy z tytułu zastępstwa, o ile odbywało się ono poza godzinami pracy, bądź było połączone z przejęciem szczególnej odpowiedzialności materialnej lub zawodowej; wykonanie zadań szczególnie przydatnych dla GBL, wykraczających poza ustalone zakresy czynności; uzyskanie przy wykonywaniu własnych zadań dużej wydajności i wysokiej jakości pracy; uzyskanie dyplomu lub świadectwa dokumentującego podwyższenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami GBL; przygotowanie i wygłaszanie referatów na konferencjach, publikowanie artykułów, prace redakcyjne dotyczące problematyki objętej zakresem działania GBL.

⁴³ Pismo z dnia 14 czerwca 2024 r. o znaku GBL-SD.071.97.WG.2024.

kwalifikacyjnym (załącznik nr 4) wraz z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego (tabela płac – określonych w załączniku nr 5 do ww. regulaminu). Pani ██████████ zatrudniona jest na ¼ etatu. W regulaminie wynagradzania stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku starszego dokumentalisty kształtuje się na poziomie 3200 – 6000 zł. W § 6 ust. 2 regulaminu wynagradzania zapisane jest, iż pracownikowi zatrudnionemu **w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz inne należne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy**, określonego w umowie o pracę lub innym akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Zatem wynagrodzenie zasadnicze maksymalnie wynosić może zgodnie z powyższymi zapisami 4 500 zł. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze Pani ██████████ wynosiło ██████████ zł⁴⁴ a następnie – ██████████ zł⁴⁵.

Zauważono również, że wystąpiła znaczna różnica w wynagrodzeniach na takim samym stanowisku starszego dokumentalisty u dwóch pracowników (pracownik ██████████ i pracownik ██████████). W okresie objętym kontrolą u Pani ██████████ nastąpił znaczny wzrost wynagrodzenia. Pani ██████████ jest zatrudniona na ¼ etatu. Wynagrodzenie zasadnicze w dniu 31.03.2024 r. wyniosło ██████████ zł i wzrosło o ██████████ zł w stosunku do 01.01.2022 r. Natomiast wynagrodzenie Pani ██████████ zatrudnionej na **takim samym stanowisku na cały etat** w dniu 31.03.2024 r. wyniosło ██████████ zł i wzrosło o ██████████ zł w stosunku do 01.01.2022 r.

W toku kontroli stwierdzono, że Pani ██████████ została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ czasu pracy w okresie 1 stycznia 2023 r. do 31 marca 2024 r. na stanowisku „Asystentka Dyrektora ds. Naukowych”. Takie stanowisko nie jest uwzględnione w Regulaminie wynagradzania, zatem wynagrodzenie ww. pracownika zostało ustalone niezgodnie z ww. regulaminem. Nie ma również w strukturze organizacyjnej takiego stanowiska jak „Dyrektor ds. Naukowych”. Następnie z dniem 1 kwietnia 2024 r. Pani ██████████ została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ czasu pracy na stanowisku „Asystent dokumentacji i informacji naukowej”. Pani ██████████ zostało przyznane wynagrodzenie zasadnicze w wysokości ██████████ zł, co jest niezgodne z regulaminem wynagradzania. Na stanowisku „Asystent dokumentacji i informacji naukowej” stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego kształtuje się na poziomie 3200 – 6000 zł. W § 6 ust. 2 regulaminu wynagradzania zapisane jest, iż pracownikowi zatrudnionemu **w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz inne należne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy**, określonego w umowie o pracę lub innym akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Zatem wynagrodzenie zasadnicze maksymalnie wynosić może zgodnie z powyższymi zapisami 3 000 zł.

Działanie GBL należy ocenić jako niezgodne z obowiązującymi w tym zakresie uregulowaniami wewnętrznymi jednostki. Dodatkowo, biorąc pod uwagę treść art. 18^{3a} § 1 KP, który stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, powyżej opisanymi działaniami w GBL naruszono ww. zasadę równego traktowania pracowników, co należy ocenić negatywnie.

2.3. Fluktuacja kadr w GBL oraz jej oddziałach.

Tabela nr 4. Wykaz pracowników zatrudnionych w GBL w Warszawie

Komórka organizacyjna	Liczba osób zatrudnionych w GBL Warszawa			
	Stan na dzień 1 stycznia 2022 r.	Stan na dzień 31 grudnia 2022 r.	Stan na dzień 31 grudnia 2023 r.	Stan na dzień 1 marca 2024 r.

⁴⁴ Stan na 31 grudnia 2023 r.

⁴⁵ Stan na 31 marca 2023 r.

Dyrekcja oraz inni ⁴⁶	5	4	5	5
Sekretariat Dyrektora	1	1	0	0
Centrum Informacji Medycznej	17	17	17	15
Dział Budowy Księgozbioru	9	8	8	7
Dział IT i Administracji	6	5	6	6
Dział Księgowości	3	3	3	3
Dział Obsługi Czytelnika	8	8	9	9
Dział Starej Książki Medycznej	12	9	9	9
Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi i BHP	1	1	1	1
Łącznie	62	56	58	55

W toku kontroli ustalono, że w oddziałach GBL zatrudnionych było łącznie:

- wg stanu na 1 stycznia 2022 r. – 31 osób;
- wg stanu na 31 grudnia 2022 r. – 32 osoby;
- wg stanu na 31 grudnia 2023 r. – 34 osoby,
- wg stanu 31 marca 2024 r. – 32 osoby.

Ponad powyższe ustalono także, iż:

- w 2022 r.:
 - zatrudniono łącznie 14 pracowników - 10 osób w Warszawie oraz 4 osoby w oddziałach GBL,
 - rozwiązano stosunek pracy łącznie z 20 pracownikami – 16 osób w Warszawie oraz 4 osoby w oddziałach GBL;
- w 2023 r.:
 - zatrudniono łącznie 23 pracowników - 15 osób w Warszawie oraz 8 osób w oddziałach GBL,
 - rozwiązano stosunek pracy łącznie z 18 pracownikami – 13 osób w Warszawie oraz 5 osób w oddziałach GBL;
- w 2024 r.⁴⁷:
 - zatrudniono łącznie 5 pracowników – 3 osoby w Warszawie oraz 2 osoby w oddziałach GBL,
 - rozwiązano stosunek pracy łącznie z 10 pracownikami – 6 osób w Warszawie oraz 4 osoby w oddziałach GBL.

Mając na uwadze przedstawione powyższe dane można stwierdzić, że w przypadku zamiejscowych oddziałów GBL liczba pracowników nie ulegała istotnej fluktuacji. W przypadku placówki w Warszawie zauważyć można wysoką fluktuację kadr. W przypadku rozwiązania stosunku pracy pod koniec 2022 roku rozwiązano go

⁴⁶ Obejmuje dyrektora GBL, jego zastępców oraz dodatkowo Panią ██████████ samodzielne stanowisko, starszy dokumentalista w tym z-ca redaktora naczelnego Biuletynu GBL i Panią ██████████ samodzielne stanowisko, asystentka Dyrektora ds. Naukowych.

⁴⁷ W okresie od 1 stycznia do 31 marca 2024 r.

z 16 osobami co stanowiło 28% wszystkich zatrudnionych w danym okresie pracowników, natomiast pod koniec roku 2023 rozwiązano stosunek pracy z 13 osobami co stanowiło 22% wszystkich pracowników zatrudnionych pod koniec tego okresu. Ponad powyższe, zanotowano spadek liczby pracowników w I kwartale roku 2024 w porównaniu do stanu zatrudnienia na dzień 1 stycznia 2022 r.

Zgodnie z wyjaśnieniami⁴⁸ GBL nie analizowała przyczyn wypowiedzeń umów o pracę, natomiast spośród sygnalizowanych czy zaobserwowanych przez Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi i BHP przyczyn zakończenia stosunków pracy z inicjatywy pracowników wskazać można przede wszystkim na niezadawalający poziom wynagrodzeń oraz wolę przejścia na emeryturę.

2.4. Sposób/zasady przeprowadzania rekrutacji pracowników.

Zasady rekrutacji pracowników w GBL określa Procedura postępowania w sprawie naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w Głównej Bibliotece Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie wprowadzona Zarządzeniem Dyrektora GBL nr 24/2020 z dnia 28 grudnia 2020 r.⁴⁹.

Dyrektor GBL, spośród pracowników Jednostki, powołuje Komisję Rekrutacyjną w terminie nie przekraczającym 7 dni od daty wszczęcia naboru. Komisja Rekrutacyjna liczy od 2 do 5 członków.

Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi sporządza ogłoszenie o naborze, które w przypadku rekrutacji wewnętrznej wywiesza się w siedzibie głównej GBL lub jej oddziale terenowym, natomiast w przypadku rekrutacji zewnętrznej umieszcza się na stronie internetowej GBL oraz stronie BIP Jednostki. Ogłoszenie może być także zamieszczone w innych, w tym płatnych, serwisach ogłoszeniowych.

Komisja Rekrutacyjna dokonuje analizy dokumentów złożonych przez kandydatów na wolne stanowiska pracy w terminie nieprzekraczającym 7 dni od dnia, w którym zgodnie z treścią ogłoszenia zakończono przyjmowanie dokumentów, pod kątem spełniania przez nich wymogów wskazanych w ogłoszeniu o naborze. Niespełnienie któregokolwiek z wymogów formalnych zawartych w ogłoszeniu o naborze skutkuje odrzuceniem danej kandydatury.

Komisja Rekrutacyjna, po dokonaniu wstępnej analizy ofert pod względem wymogów merytorycznych, w terminie 7 dni od daty zakończenia oceny formalnej wybiera od 3 do 10 kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną. W przypadku, kiedy liczba ofert spełniających wymagania formalne jest mniejsza niż 3, Komisja Rekrutacyjna na rozmowę kwalifikacyjną zaprasza wszystkich kandydatów. Każdy członek Komisji Rekrutacyjnej przydziela kandydatowi punkty w skali od 0 do 10 za całość odpowiedzi na zadawane pytania. Suma przyznanych punktów decyduje o uszeregowaniu kandydatów od najlepszego.

Z kwalifikacji końcowej Komisja Rekrutacyjna zdaje sprawozdanie Dyrektorowi GBL oraz rekomenduje zatrudnienie najlepszego kandydata, wskazując, o ile to możliwe, dwóch kolejnych najlepszych kandydatów.

W okresie objętym kontrolą⁵⁰ zostały przyjęte 42 osoby. Na podstawie losowo wybranej próby 12 osób nowozatrudnionych w GBL zbadano przestrzeganie ustalonej zasady rekrutacji i stwierdzono jak poniżej.

Dyrektor GBL wyjaśnił⁵¹, że na etapie postępowań rekrutacyjnych nie jest tworzona inna dokumentacja rekrutacyjna dotycząca kandydatów. Zgodnie z zasadami ochrony danych

⁴⁸ Pismo o znaku GBL-SD.071.65.WG.2024 z dnia 23 kwietnia 2024 r.

⁴⁹ Procedura weszła w życie z dniem 2 stycznia 2021 r.

⁵⁰ 1 stycznia 2022 r. – 31 marca 2024 r.

⁵¹ Pismo o znaku GBL-SD.071.78.WG.2024 z dnia 6 maja 2024 r.

osobowych, po myśli § 7 Procedury postępowania w sprawie naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w GBL, po zakończeniu procedury naboru nadesłane dokumenty aplikacyjne są usuwane lub niszczone.

Z wyjaśnień Dyrektora GBL⁵² wynika, że wszczęcie procedury naboru, powołanie Komisji Rekrutacyjnej i złożenie sprawozdania przez Komisję Rekrutacyjną następuje w bieżącym trybie roboczym, przede wszystkim ustnie.

GBL przedstawiła jedynie ogłoszenia o naborze na wolne stanowiska oraz oświadczenia kandydatów ubiegających się o zatrudnienie.

W jednym przypadku pracownik został przyjęty poza procedurą. Dyrektor GBL wyjaśnił, że pracownik wcześniej współpracował z GBL na podstawie umowy zlecenia, a następnie został zatrudniony w wyniku uwzględnienia indywidualnego podania na podstawie umowy o pracę. W powyższej procedurze nie ma zapisu takiego trybu przyjmowania pracowników na wolne stanowiska pracy. Powyższy pracownik został zatrudniony na stanowisku „Asystentka Dyrektora ds. Naukowych” pomimo, że nie ma takiego stanowiska w Załączniku nr 5 do Regulaminu wynagradzania pracowników GBL – Taryfikator kwalifikacyjny wraz z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego. Nie ma również w strukturze organizacyjnej stanowiska „Dyrektor ds. Naukowych”.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzono, że GBL nie przestrzega obowiązujących regulacji wewnętrznych dotyczących naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy, co należy ocenić negatywnie.

2.5. Zasady awansu służbowego w GBL.

W toku kontroli ustalono, iż w GBL nie ustalono w formie pisemnej szczegółowych zasad awansowania⁵³. Zgodnie z wyjaśnieniami, decyzja o awansie podejmowana jest z zachowaniem specyfiki danego stanowiska/działu pracy, z uwzględnieniem takich okoliczności jak prośba i ocena przełożonego, staż pracy, zaangażowanie w wykonywanie obowiązków, osiągnięcia własne pracownika (np. doksztalcanie się).

W toku kontroli, metodą doboru losowego, zbadano próbę 6 osób, które awansowały w okresie objętym kontrolą i ustalono co następuje.

Pani ██████████ – z dniem 1 maja 2023 r. awansowała ze specjalisty ds. reprograficznych na bibliotekarza na umotywowaną prośbę kierownika Działu poprzez zawarcie nowej umowy o pracę.

Pani ██████████ – z dniem 1 stycznia 2022 r. awansowała ze stanowiska bibliotekarza na stanowisko starszego bibliotekarza poprzez porozumienie o zmianie warunków pracy z uwagi na staż pracy oraz posiadane doświadczenie zawodowe.

Pani ██████████ – z dniem 1 marca 2023 r. awansowała ze stanowiska bibliotekarza na stanowisko kierownika oddziału terenowego GBL w Opolu poprzez zawarcie nowej umowy o pracę z uwagi na zaangażowanie w wykonywaną pracę, wychodzenie z inicjatywą, a także zapotrzebowanie kadrowe na dane stanowisko.

Pani ██████████ – z dniem 1 maja 2023 r. awansowała ze stanowiska starszego referenta na stanowisko dokumentalisty poprzez zawarcie nowej umowy o pracę z uwagi na posiadane wykształcenie oraz zapotrzebowanie kadrowe na dane stanowisko.

Pani ██████████ – z dniem 1 sierpnia 2023 r. awansowała ze stanowiska bibliotekarza na stanowisko starszego bibliotekarza poprzez zawarcie nowej umowy o pracę z uwagi na posiadane kompetencje oraz doświadczenie zawodowe.

Pani ██████████ – z dniem 1 marca 2024 r. awansował ze stanowiska starszego bibliotekarza na stanowisko kierownika działu Budowy Księgozbioru – starszego

⁵² Pismo o znaku GBL-SD.071.95.WG.2024 z dnia 14 czerwca 2024 r.

⁵³ Pismo o znaku GBL-SD.071.66.WG.2024 z dnia 24 kwietnia 2024 r.

bibliotekarza poprzez zawarcie nowej umowy o pracę, z uwagi na posiadany staż pracy, doświadczenie oraz zaangażowanie wkładane w wykonywane obowiązki.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości, niemniej jednak zalecane byłoby ustalenie w formie pisemnej zasad awansowania oraz warunków jakie pracownik musiałby spełnić, aby ten awans uzyskać. Ustalenie wyżej wymienionych zasad może korzystnie wpłynąć na motywację pracowników do poszerzania swoich kompetencji oraz przyczynić się do wzrostu efektywności wykonywanej przez nich pracy.

W toku kontroli ustalono również, iż:

- żaden z pracowników nie jest objęty indywidualnym rozkładem czasu pracy⁵⁴.
- w okresie od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 14 kwietnia 2024 r. została nałożona jedna kara upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy (pracownik nie wniósł sprzeciwu od nałożenia kary) oraz podjęto decyzję o obniżeniu premii regulaminowej z powodu zawnionego, nieterminowego, niezgodnego z wymaganiami ilościowymi i jakościowymi wykonywania nałożonych zadań (pracownik nie odwołał się od decyzji)⁵⁵;
- w okresie objętym kontrolą wystąpiły przypadki przeniesienia pracownika na niższe stanowisko niż dotychczas zajmowane, mianowicie:
 - Pani ██████████ która od dnia 1 października 2021 r. pełniła funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Bibliotecznych – Kierownika Oddziału złożyła rezygnację ze stanowiska Dyrektora ds. Bibliotecznych i od dnia 15 listopada 2022 r. pełni funkcję Kierownika Oddziału GBL w Rzeszowie.
 - Pani ██████████ w dniu 22 listopada 2023 r. otrzymała wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy z proponowaną zmianą stanowiska pracy z Kierownika Działu na stanowisko Starszego bibliotekarza. Powodem powyższego, zgodnie z wyjaśnieniami GBL, była niezasadna odmowa wykonania polecenia służbowego dotyczącego przeprowadzenia skontroli zbiorów oraz pełnienia funkcji Przewodniczącego Komisji ds. skontroli oraz związana z tym utrata zaufania Pracodawcy (GBL) niezbędnego do zajmowania stanowiska kierowniczego. Pani ██████████ nie przyjęła nowych warunków pracy i zdecydowała o przejściu na emeryturę.

W okresie objętym kontrolą jeden pracownik skierował sprawę wynikającą ze stosunku pracy na drogę sądową. Pani ██████████ złożyła odwołanie od wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy dokonane pismem z dnia 22 listopada 2023 r., co do którego ww. pracownik odmówił jego przyjęcia, a zatem stosunek pracy rozwiązał się z upływem okresu dokonane wypowiedzenia, tj. z dniem 29 lutego 2024 r. Odpis pozwu, datowanego na dzień 12 grudnia 2023 r., doręczono GBL w dniu 26 lutego 2024 r.. Żądaniem głównym pozwu jest zasądzenie odszkodowania w kwocie ██████████ zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. Z zachowaniem określonego przez Sąd terminu, tj. w dniu 18 marca 2024 r., pełnomocnik procesowy GBL złożył odpowiedź na pozew, wnosząc o oddalenie powództwa w całości. Sprawa pozostaje w toku i prowadzona jest przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt ██████████

W okresie objętym kontrolą Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadziła kontroli w GBL.

2.6. Przestrzeganie praw pracowniczych w GBL.

Zarządzeniem Dyrektora GBL nr 2/2023 z dnia 8 marca 2023 r. została wprowadzona Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa Głównej Biblioteki Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie. Dodatkowo, w Regulaminie pracy obowiązującym w Jednostce

⁵⁴ Pismo o znaku GBL-SD.071.98.WG.2024 z dnia 18 czerwca 2024 r.

⁵⁵ Pismo z dnia 18 czerwca 2024 r. o znaku GBL-SD.071.98.WG.2024.

zawarto postanowienia dotyczące mobbingu, nierównego traktowania i dyskryminacji (por. § 6 ust. 1 pkt 2, 3 i 4 regulaminu pracy, por. załącznik nr 2 do regulaminu pracy).

Dyrektor GBL monitoruje przeciwdziałanie mobbingowi oraz przestrzeganie zasady niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu, przede wszystkim za pośrednictwem Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi i BHP, do którego każdy pracownik może złożyć skargę.

Zgodnie z wyjaśnieniami GBL⁵⁶ w okresie objętym kontrolą w Jednostce nie stwierdzono przypadków mobbingu lub nieuzasadnionego, niezgodnego z prawem odmiennego traktowania niektórych pracowników, w szczególności nie wpłynęła żadna skarga opisana w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej GBL, inicjująca postępowanie wyjaśniające i powołanie Komisji Antymobbingowej.

Niemniej, jak poinformowała Jednostka, w okresie objętym kontrolą zaobserwowano jeden przypadek występowania u pracownika GBL zachowań niepożądanych, mogących nosić znamiona stosowania mobbingu. Po podjęciu przez pracodawcę czynności sprawdzających, pracownik ten wskazał na brak możliwości dalszej współpracy, przez co stosunek pracy został zgodnie rozwiązany⁵⁷.

W okresie kontrolowanym pracownicy nie sygnalizowali pracodawcy sytuacji, które w ocenie Dyrekcji GBL można byłoby uznać za konflikty pracownicze, zachowania nieakceptowalne, naruszenia zasad kultury i wzajemnego poszanowania. Pracownicy nie składali skarg i wniosków dotyczących powyższego.

Jak wynikało z informacji GBL, Dyrekcja GBL dokłada starań, aby dbać o środowisko i kulturę pracy w aspekcie relacji pracowniczych, w tym za pośrednictwem Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi i BHP, do którego każdy pracownik może wystąpić z inicjatywą. Pracownicy mają możliwość zrzeszania się w zakładowej organizacji związkowej. Pracownicy GBL mają także możliwość udziału w integrujących ich spotkaniach cyklicznych, takich jak Dzień Warszawiaka czy Noc Muzeów, a także możliwość uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych (wystawy, wernisaże, spotkania autorskie) i edukacyjnych (np. wykład z zakresu socjologii i psychologii pracy). Ponadto pracownicy mogą również korzystać, zgodnie z kryterium dochodowym, ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez dofinansowanie do wypoczynku, zapomogi pieniężne, pożyczki na cele mieszkaniowe i zapomogi świąteczne.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

2.7. Zasadność zawierania umów cywilnoprawnych, w tym z pracownikami zatrudnionymi w GBL na umowę o pracę.

W toku kontroli stwierdzono, że GBL zawierała umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami oraz z osobami innymi niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

W kontrolowanym okresie GBL zawarła łącznie 77 umów cywilnoprawnych, w tym 44 umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami. W toku kontroli zbadano zasadność zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami, poddając ocenie losowo wybrane umowy. łącznie wytypowano i zweryfikowano 15 umów. Porównano treść ww. umów z zakresami obowiązków pracowników i nie stwierdzono przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w zakresie tożsamym z zakresem obowiązków pracowników.

⁵⁶ Pismo o znaku GBL-SD.071.66.WG.2024 z dnia 24 kwietnia 2024 r.

⁵⁷ Pismo o znaku GBL-SD.071.92.WG.2024 z dnia 10 czerwca 2024 r.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości, przy czym zaleca się stosowanie do rekomendacji Kancelarii Prezesa Rady Ministrów dotyczącymi zawierania umów cywilnoprawnych w jednostkach administracji rządowej⁵⁸.

Ponadto należy zauważyć, że w zestawieniu z danymi pozyskanymi w toku poprzedniej kontroli Ministra Zdrowia⁵⁹ nie zaobserwowano zmniejszenia ilości zawieranych umów cywilnoprawnych z pracownikami GBL.

Tabela nr 5. Umowy cywilnoprawne zawarte przez GBL z własnymi pracownikami oraz osobami innymi niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

	2022 r.	2023 r.	01.01.- 30.04.2024 r.
Łączna kwota wypłaconych środków z tytułu umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami	40 039,75	36 510,70	11 634,00
Ilość zawartych umów	18	18	8
Łączna kwota wypłaconych środków z tytułu umów cywilnoprawnych z osobami innymi niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę	294 932,00	225 130,20	115 311,90
Ilość zawartych umów	14	11	8

Koszt wszystkich umów cywilnoprawnych wyniósł odpowiednio:

- w 2022 r. – 334 971,75 zł;
- w 2023 r. – 261 640,90 zł;
- w okresie 01.01.-30.04.2024 r. – 126 945,90 zł.

Dyrektor GBL wyjaśnił⁶⁰, że w kontrolowanym okresie zawarto, wskazane w wykazie, umowy cywilnoprawne z osobami niebędącymi pracownikami GBL – zgodnie z bieżącymi potrzebami GBL, gdy zatrudnienie pracownicze byłoby niemożliwe lub niecelowe. W kontrolowanym okresie umowy cywilnoprawne z pracownikami świadczącymi pracę na rzecz GBL były zawierane na prośbę tych pracowników i dotyczą wyłącznie zleceń sprzątnięcia w oddziałach terenowych GBL, co nie mieści się w zakresie obowiązków pracowniczych tych osób. W opinii Dyrektora GBL, zawarcie tych umów pozwoliło na wykorzystanie istniejących zasobów kadrowych w oddziałach terenowych, bez potrzeby zlecenia sprzątnięcia osobom/podmiotom trzecim.

3. Gospodarka finansowa i prawidłowość wydatkowania środków publicznych w GBL.

GBL prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej⁶¹. GBL otrzymuje dotacje z budżetu państwa na pokrycie kosztów działalności oraz inwestycji; korzysta z wpływów uzyskanych z własnej działalności kulturalnej, a także może otrzymywać środki od osób fizycznych i prawnych oraz z innych źródeł.

3.1. Regulacje wewnętrzne.

⁵⁸ Biuletyn Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

⁵⁹ Poprzednia kontrola Ministra Zdrowia – okres objęty kontrolą 1 stycznia 2017 r.– I połowa 2019 r. – GBL ponosiła koszty z tytułu umów cywilnoprawnych, odpowiednio w 2017 r. w wysokości 339.460,38 zł natomiast w 2018 r. w wysokości 339.995,66 zł.

⁶⁰ Pismo z dnia 23 kwietnia 2024 r. o znaku GBL-SD.071.65.WG.2024.

⁶¹ Dz. U. z 2024 r. poz. 87.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości⁶² jednostki obowiązane są stosować przyjęte zasady (politykę) rachunkowości⁶³. Księgowość GBL prowadzona jest na podstawie polityki rachunkowości stanowiącej Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 25/15 Dyrektora GBL z dnia 21 grudnia 2015 r.⁶⁴. Obowiązująca w GBL polityka rachunkowości spełnia wymagania określone w art. 10 ustawy o rachunkowości.

Zarządzeniem nr 18/2022 Dyrektora GBL z dnia 15 grudnia 2022 r. wprowadzono zasady prowadzenia ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych GBL. Decyzją Dyrektora nr 1/11 z dnia 10 kwietnia 2011 r. wprowadzono Instrukcję Inwentaryzacyjną GBL.

3.2. Plany finansowe.

W toku kontroli ustalono, że GBL sporządziła plany finansowe na lata 2022, 2023 i 2024, odpowiednio na 2022 r. – 24 lutego 2022 r.⁶⁵, na 2023 r. – 2 marca 2023 r.⁶⁶ oraz na 2024 r. – 20 lutego 2024 r., a więc w terminach uniemożliwiających ich realizację z początkiem danego roku.

GBL jest państwową instytucją kultury, która prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, w tym stosownie do art. 27 i 28 tej ustawy. W szczególności mając na względzie art. 27 ust 3 i 4 ww. ustawy, podstawą gospodarki finansowej instytucji kultury jest plan finansowy ustalony przez dyrektora, z zachowaniem wysokości dotacji organizatora, a ponadto instytucja kultury sporządza plan finansowy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Wobec powyższego, dokument stanowiący podstawę gospodarki finansowej jednostki tj. „plan finansowy” winien być sporządzony przed rozpoczęciem roku budżetowego.

Plany finansowe były korygowane 3 razy w 2022 r. i 2 razy w 2023 r.

Tabela nr 6. Zestawienie przychodów i kosztów GBL.

Rok	2022 r.	2023 r.
Zaplanowane przychody (i dotacje)	10 424 000,00 zł	11 424 000,00 zł
Zrealizowane przychody	10 478 000,00 zł	11 557 762,66 zł
Realizacja planu %	100,52 %	101,17 %
Zaplanowane koszty	10 484 000,00 zł	11 424 000,00 zł
Zrealizowane koszty	10 292 117,68 zł	11 156 004,57 zł
Realizacja planu %	98,17 %	97,65 %
Wynik finansowy	176 835,80 zł ⁶⁷	403 459,76 zł

⁶² Dz. U. z 2023 r. poz. 120, z późn.zm., dalej jako: „ustawa o rachunkowości”.

⁶³ Dalej jako: „polityka rachunkowości”.

⁶⁴ Zarządzenie nr 25/2017 z dnia 29 grudnia 2017 r. Dyrektora GBL w sprawie zmian zasad (polityki) rachunkowości; Zarządzenie nr 24/2022 Dyrektora GBL z dnia 20 grudnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia zmian zasad (polityki) rachunkowości.

⁶⁵ Na sporządzonym planie finansowym nie ma daty sporządzenia planu, natomiast na piśmie o znaku GBL-SD.071.21.EM.2022 przekazującym plan finansowy GBL widnieje data 24 lutego 2022 r.

⁶⁶ Na sporządzonym planie finansowym nie ma daty sporządzenia planu, natomiast na piśmie o znaku GBL-SD.071.17.EM.2023 przekazującym plan finansowy GBL widnieje data 3 marca 2023 r.

⁶⁷ Dane do porównania: wynik finansowy w 2021 r. wynosił 317 986,17 zł.

Powyższe dane wskazują, że plany finansowe GBL zakładały dane realne do zrealizowania. W latach 2022 i 2023 osiągnięto odpowiednio 100,52% i 101,17% zaplanowanych przychodów, natomiast koszty zrealizowano na poziomie odpowiednio 98,17% i 97,65%.

Mając na uwadze powyższe, można pozytywnie ocenić wykonanie założeń planów finansowych przez GBL, ze szczególnym uwzględnieniem poprawy wyniku finansowego w 2023 r. w stosunku do roku poprzedniego.

Z informacji przekazanych przez Dyrektora GBL⁶⁸ wynika, że jest prowadzony regularny monitoring realizacji planu finansowego. Kwartalnie sporządzane są sprawozdania z realizacji planu finansowego, które zostają przekazywane do Ministerstwa Zdrowia.

3.3. Sprawozdania finansowe. Sytuacja ekonomiczno-finansowa.

W toku kontroli ustalono, że GBL sporządziło sprawozdania finansowe na lata 2022 i 2023, odpowiednio za 2022 r. – 27 marca 2023 r. oraz za 2023 r. – 21 marca 2024 r., tj. z zachowaniem terminów przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa. Sprawozdania finansowe GBL za lata 2022-2023 podlegały badaniu przez niezależnego biegłego rewidenta.

Badając sprawozdanie finansowe za 2022 r. biegły rewident stwierdził, że roczne sprawozdanie finansowe za 2022 r. przedstawia rzetelny i jasny obraz sytuacji majątkowej i finansowej jednostki, było zgodne co do formy i treści z obowiązującymi przepisami prawa oraz Statutem, zostało sporządzone na podstawie prawidłowo prowadzonych ksiąg rachunkowych.

Sprawozdanie biegłego rewidenta z badania sprawozdania finansowego za rok 2023 w dacie kontroli nie zostało jeszcze sporządzone (badanie było w toku).

Zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy o rachunkowości roczne sprawozdanie finansowe jednostki podlega zatwierdzeniu przez Ministra Zdrowia, nie później niż 6 miesięcy od dnia bilansowego. GBL nie przedstawiła powyższego dokumentu do dnia zakończenia kontroli.

W bilansie sporządzonym na dzień 31 grudnia 2022 r. GBL wykazała po stronie aktywów i pasywów sumę 10 786 795,45 zł, natomiast na dzień 31 grudnia 2023 r. – 11 229 329,47 zł.

W rachunku zysków i strat za rok obrotowy od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2022 r. GBL wykazała zysk netto w kwocie 176 835,80 zł a za rok obrotowy od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. – zysk netto w kwocie 403 459,76 zł.

3.4. Przychody GBL.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia osiągnięte przez GBL przychody, w podziale na źródła, w okresie objętym kontrolą.

Tabela nr 7. Przychody GBL w latach 2022-2023.

Lp.	Źródło	2022 r. (w zł)	2023 r. (w zł)
1.	Dotacje z budżetu państwa	9 994 0000,00	11 092 0000,00
2.	Przychody własne, w tym:	476 655,59	467 464,77
2.1.	opracowania tematyczne, ksero, intrologatornia	246 188,15	248 885,91
2.2.	przychody dostępu online do wydawnictw	61 575,00	59 350,00
2.3.	przychody za wynajem powierzchni dachu	59 436,35	59 338,69
2.4.	pozostałe przychody, w tym finansowe	107 871,59	96 148,06
2.5.	wpłata komornika z tytułu sprawy sądowej	0,00	0,00
2.6.	Otrzymane darowizny i dotacje (okręgowe)	1 584,50	2 040,00

⁶⁸ Pismo z dnia 19 kwietnia 2024 r. o znaku GBL-SD.071.59.WG.2024.

	izby pielęgnarek)		
	RAZEM	10 470 655,59	11 559 464,77

Przychody GBL wykazują tendencję wzrostową – w 2023 r. przychody wzrosły o 1 088 809,18 zł, tj. o 10,40% w stosunku do 2022 r., co należy ocenić pozytywnie.

W badanym obszarze nie stwierdzono nieprawidłowości.

3.5. Koszty GBL.

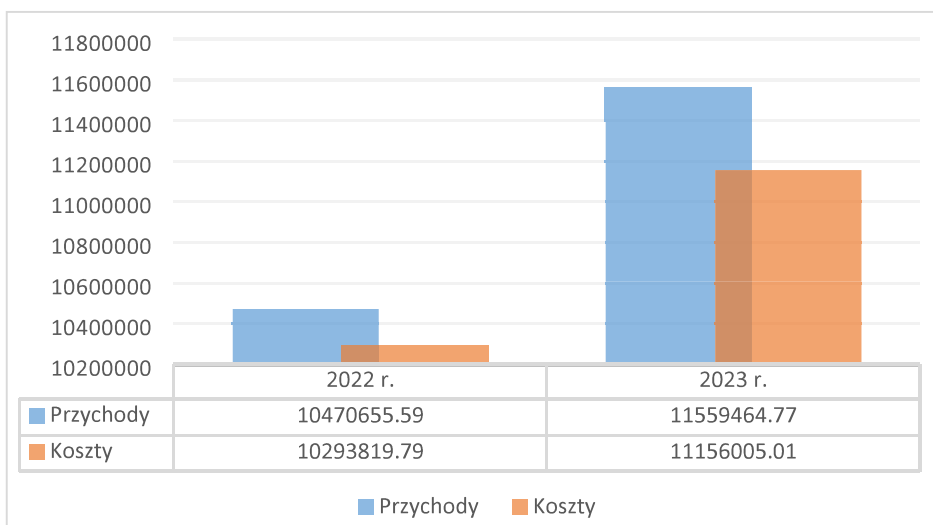
Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia ponoszone przez GBL koszty, w podziale na rodzaj, w okresie objętym kontrolą.

Tabela nr 8. Koszty GBL w latach 2022-2023.

Rodzaj kosztów (zł)	2022 r. (w zł)	2023 r. (w zł)
Materiały i energia	654 686,62	734 066,15
Usługi obce	1 851 781,05	1 959 542,89
Wynagrodzenia	5 920 192,44	6 509 078,61
Świadczenia na rzecz osób fizycznych	45 093,49	58 051,66
Składki na ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	1 067 452,76	1 128 276,69
Podatki i opłaty	58 711,96	69 222,16
Pozostałe koszty działalności (rodzajowe)	673 437,89	631 322,70
Inne koszty operacyjne	115 969,86	61 896,38
Koszty finansowe	14 168,97	13 004,35
Amortyzacja	79 235,17	49 595,08
RAZEM	10 293 819,79	11 156 005,01

Znaczącą część kosztów, stanowiącą odpowiednio w latach 2022-2023 – 67,88% i 68,46% ogólnej sumy kosztów, przeznaczono na wynagrodzenia oraz ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia. Liczną grupę stanowiły także usługi obce, które stanowiły odpowiednio po ok. 18% ogólnej sumy kosztów. Zużycie materiałów i energii, które stanowiły 6,35% i 6,58% wartości wszystkich kosztów.

Wykres nr 1. Przychody i koszty GBL w latach 2022 – 2023 (kwoty podane w złotych)



W 2022 r. wartość przychodów ogółem osiągniętych przez GBL wyniosła 10 470 655,59 zł, a koszty wynosiły 10 293 819,79 zł. W 2023 r. przychody ogółem kształtowały się na poziomie 11 559 464,77 zł, a wysokość kosztów ogółem ponoszonych przez GBL w tym okresie wynosiła 11 156 005,01 zł. Zatem przychody i koszty GBL w 2023 r. w stosunku do 2022 r. wzrosły odpowiednio o 9,4 % i 7,7%. W 2023 r. przychody GBL nieznacznie przewyższały jej koszty.

W badanym obszarze nie stwierdzono nieprawidłowości.

3.6. Należności i zobowiązania.

3.6.1. Należności.

Poniższa tabela prezentuje stan należności krótkoterminowych w okresie objętym kontrolą.

Tabela nr 9. Należności krótkoterminowe GBL w latach 2022-2023.

Należności krótkoterminowe	stan na 31.12.2022 (zł)	stan na 31.12.2023 (zł)
Z tytułu dostaw i usług	80 747,63	127 402,57
Inne	52 208,48	65 925,69
RAZEM	132 956,11	193 328,26

Należności długoterminowe w latach 2022-2023 nie występowały.

W okresie objętym kontrolą nastąpił nieznaczny wzrost należności krótkoterminowych.

Mając na uwadze powyższe, proces dochodzenia należności wydaje się nie do końca skuteczny w odzyskiwaniu należności.

3.6.2. Zobowiązania.

Poniższa tabela prezentuje stan zobowiązań GBL w okresie objętym kontrolą.

Tabela nr 10. Zobowiązania krótkoterminowe GBL w latach 2022-2023.

Zobowiązania krótkoterminowe	stan na 31.12.2022 r. (zł)	stan na 31.12.2023 r. (zł)
Zobowiązania wobec pozostałych jednostek z tytułu dostaw i usług	296 180,27	120 637,99
Zobowiązania wobec pozostałych jednostek z tytułu podatków, ceł, ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz innych tytułów cywilnoprawnych	0,00	205 351,71
Fundusze specjalne	33 591,00	42 855,83
RAZEM	329 771,27	368 845,53

Zobowiązania długoterminowe w latach 2022-2023 nie występowały.

W okresie objętym kontrolą nastąpił nieznaczny wzrost zobowiązań krótkoterminowych.

W badanym obszarze nie stwierdzono nieprawidłowości.

3.7. Dokonywanie zakupów przez GBL o wartości poniżej/powyżej 130.000,00 zł netto.

Wewnętrzne procedury z zakresu udzielania zamówień publicznych o wartości poniżej i powyżej 130.000 zł w GBL określa Zarządzenie Dyrektora GBL nr 4/2021 z dnia 20 stycznia 2021 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w procesie udzielania zamówień publicznych w Głównej Bibliotece Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie. Dodatkowo, Zarządzeniem Dyrektora GBL nr 3/2021 z dnia 20 stycznia 2021 r.

ustanowiono Regulamin pracy Komisji przetargowych w Główniej Bibliotece Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie

GBL sporządziła Plany postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, zgodnie z art. 23 ustawy Prawo Zamówień Publicznych⁶⁹, dalej jako: „ustawa PZP”, za rok 2022 oraz sporządziła roczne sprawozdania o udzielonych zamówieniach, zgodnie z art. 82 ustawy PZP za rok 2022 oraz 2023.

Zgodnie z wyjaśnieniami⁷⁰ GBL nie sporządziła planu zamówień publicznych na rok 2023. Jedyne postępowanie przetargowe w roku 2023 dotyczyło analogicznej zamawianej usługi, jak w roku 2022 (usługi ochrony osób i mienia, budżetowanej i zamawianej cyklicznie co roku), przez co – w ocenie GBL – nie było potrzeby sporządzania takiego planu. Powyższe postępowanie nie jest zgodne z zapisami art. 23 ust. 1 ustawy PZP, zgodnie z którym zamawiający publiczni, o których mowa w art. 4 pkt 1 i 2 ustawy PZP, oraz ich związki, nie później niż w terminie 30 dni od dnia przyjęcia budżetu lub planu finansowego przez uprawniony organ, sporządzają plan postępowań o udzielenie zamówień, jakie przewidują przeprowadzić w danym roku finansowym. Plan zamieszcza się w Biuletynie Zamówień Publicznych oraz na stronie internetowej zamawiającego. Zapisy wyżej wspomnianego art. 23 ustawy PZP nie dają podstaw do odstąpienia od sporządzenia planu zamówień publicznych na dany rok nawet w przypadku, gdy miałby on obejmować jedynie jedno zamówienie, stąd brak sporządzenia planu zamówień publicznych na rok 2023 uznaje się za nieprawidłowość.

3.7.1. Zamówienia publiczne udzielane na podstawie ustawy Prawo zamówień publicznych.

W okresie objętym kontrolą GBL przeprowadziła 2 postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie art. 275 ust. 1 ustawy PZP:

- w 2022 r. – 1 postępowanie o wartości 346.839,02 zł netto;
- w 2023 r. – 1 postępowanie o wartości 434.439,02 zł netto.

Oba postępowania dotyczyły Usługi ochrony osób i mienia.

W ramach kontroli zamówień publicznych przeprowadzonych w okresie objętym kontrolą zbadano 2 przeprowadzone przez GBL postępowania i ustalono co następuje.

Przekazana przez GBL dokumentacja dotycząca kontrolowanych postępowań była niekompletna, tym samym nie było możliwe dokonanie oceny prawidłowości udzielania zamówień publicznych przez GBL. Należy zauważyć, że zamawiający ma obowiązek prowadzenia dokumentacji z postępowania. W związku z niewypełnieniem tego obowiązku, działanie GBL należy uznać za wysoce naganne.

3.7.1.1. Postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu podstawowego bez negocjacji pn. „Usługa ochrony mienia i osób GBL” – GBL.ITiA.26.1.2022.

Poniższe ustalenia zostały dokonane na podstawie niekompletnej dokumentacji kontrolowanego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego.

Postępowanie zostało poprzedzone wnioskiem o zamówienie publiczne sporządzonym na formularzu zgodnym z wzorem określonym w Regulaminie udzielania zamówień publicznych. Wniosek zawierał informacje dotyczące przedmiotu zamówienia. Wniosek posiada akceptację Dyrektora GBL, natomiast pozostałe podpisy są nieczytelne oraz brak przy nich dat ich złożenia. Nie można również stwierdzić czy wniosek uzyskał akceptację o zabezpieczeniu środków finansowych przez głównego księgowego.

Zgodnie z art. 83 ustawy PZP, przed wszczęciem postępowań o udzielenie zamówienia, należy dokonać analizy potrzeb i wymagań oraz szacowania wartości zamówienia w terminie określonym w art. 36 ustawy PZP. GBL nie przedstawiła powyższej analizy, a we

⁶⁹ t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1605, 1720.

⁷⁰ Pismo o znaku GBL-SD.071.75.WG.2024 z dnia 30 kwietnia 2024 r.

wniosku o udzielenie zamówienia wskazane jest, że wartość zamówienia została ustalona w dniu 11 kwietnia 2022 r. na podstawie planowanych kosztów oraz cen rynkowych.

Do ww. postępowania Dyrektor GBL powoływał komisję przetargową w drodze zarządzenia⁷¹.

Wskazać należy, iż w zakresie ww. postępowania o udzielenie zamówienia publicznego GBL przekazała oświadczenia, o których mowa w art. 56 ust. 4 ustawy PZP, tj. oświadczenie o niekaralności oraz oświadczenie o braku konfliktu interesów, natomiast były one niekompletne, tj. w przypadku Pana Roberta Guta, [REDAKTOWANE] na przekazanych oświadczeniach brakuje dat przy podpisach ww. osób, co uniemożliwia określenie czy dane dokumenty zostały złożone z zachowaniem terminów określonych w ustawie PZP. Ponad powyższe, w przekazanej dokumentacji brakuje oświadczenia Pana Wojciecha Giermaziaka oraz Pani Ewy Młynarczyk, którzy byli osobami udzielającymi zamówienia i składającymi podpis na umowie nr GBL/1/06/2022 o świadczenie usług ochrony osób i mienia w budynkach GBL. Zgodnie z zapisami art. 56 ust. 1 kierownik zamawiającego, członek komisji przetargowej oraz inne osoby wykonujące czynności związane z przeprowadzeniem postępowania o udzielenie zamówienia po stronie zamawiającego lub osoby mogące wpłynąć na wynik tego postępowania lub osoby udzielające zamówienia podlegają wyłączeniu z dokonywania tych czynności, jeżeli po ich stronie występuje konflikt interesów. Mając na uwadze powyższe, brak oświadczeń ww. osób, które notabene udzielały niniejszego zamówienia, uznać należy za nieprawidłowość oraz naruszenie zapisów ustawy PZP.

W postępowaniu o udzielenie zamówienia GBL określiła, zgodnie z art. 61 ust. 1 ustawy PZP formę komunikacji z wykonawcami jako odbywającą się przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, poprzez wskazanie adresu strony internetowej, jak również, zgodnie z art. 67 ustawy PZP dopełniła obowiązków informacyjnych dotyczących stosowanych środków komunikacji elektronicznej, poprzez zamieszczenie w ogłoszeniu wszczynającym postępowanie o udzielenie zamówienia informacji o środkach komunikacji elektronicznej, przy użyciu których będzie komunikował się z wykonawcami oraz informacji o wymaganiach technicznych i organizacyjnych sporządzania, wysyłania i odbierania korespondencji elektronicznej.

W ramach postępowań przestrzegano zasady jawności poprzez publikację ogłoszeń: o zamówieniu, o wyniku postępowania oraz o wykonaniu umowy, odpowiednio w Biuletynie Zamówień Publicznych oraz na stronie internetowej prowadzonego postępowania.

Specyfikacja warunków zamówienia, dalej jako: „SWZ”, zawierała informacje określone w art. 281 ustawy PZP, a GBL zapewniła na stronie internetowej prowadzonych postępowań bezpłatny, pełny, bezpośredni i nieograniczony dostęp do SWZ.

Po otwarciu ofert, GBL udostępniała na stronie internetowej prowadzonego postępowania informację o nazwach albo imionach i nazwiskach oraz siedzibach lub miejscach prowadzonej działalności gospodarczej albo miejscach zamieszkania wykonawców, których oferty zostały otwarte, a także cenach lub kosztach zawartych w ofertach, jak stanowi art. 222 ust. 5 ustawy PZP.

Po otwarciu ofert, GBL udostępniała na stronie internetowej prowadzonego postępowania informację o nazwach albo imionach i nazwiskach oraz siedzibach lub miejscach prowadzonej działalności gospodarczej albo miejscach zamieszkania wykonawców, których oferty zostały otwarte, a także cenach lub kosztach zawartych w ofertach, jak stanowi art. 222 ust. 5 ustawy PZP. GBL przekazała także dokumentację dotyczącą ofert złożonych przez Wykonawców biorących udział w postępowaniu.

⁷¹ Zarządzenie Nr 5/2022 Dyrektora GBL z dnia 6 kwietnia 2022 r. w postępowania o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu podstawowego na zakup Usługi ochrony mienia i osób GBL i powołania komisji przetargowej.

GBL dokumentowała przebieg postępowania o udzielenie zamówienia, sporządzając protokół postępowania wraz z załącznikami, zgodny pod względem formy i treści z wymogami rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia z dnia 18 grudnia 2020 r. w sprawie protokołów postępowania oraz dokumentacji postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, jednakże na protokole brak było dat i podpisów.

3.7.1.2. Postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu podstawowego bez negocjacji pn. „Usługa ochrony mienia i osób GBL” – GBL.ITiA.26.1.2023.

Poniższe ustalenia zostały dokonane na podstawie niekompletnej dokumentacji kontrolowanych postępowań o udzielenie zamówienia publicznego.

W przekazanej przez GBL dokumentacji brak wniosku o zamówienie publiczne, a także analizy potrzeb i wymagań oraz szacowania wartości zamówienia.

Do ww. postępowania Dyrektor GBL powoływał komisję przetargową w drodze zarządzenia⁷².

Wskazać należy, iż w zakresie ww. postępowania o udzielenie zamówienia publicznego GBL przekazała oświadczenia, o których mowa w art. 56 ust. 4 ustawy PZP, tj. oświadczenie o niekaralności oraz oświadczenie o braku konfliktu interesów dla Pana Roberta Guta, [REDAKTOWANE]

natomiast w przekazanej dokumentacji brakuje oświadczenia Pana Wojciecha Giermaziaka oraz Pani Ewy Młynarczyk, którzy byli osobami udzielającymi zamówienia i składającymi podpis na umowie nr GBL/1/09/2023 z dnia 28 sierpnia 2023 r. o świadczenie usług ochrony osób i mienia w budynkach GBL. Zgodnie z zapisami art. 56. ust. 1 kierownik zamawiającego, członek komisji przetargowej oraz inne osoby wykonujące czynności związane z przeprowadzeniem postępowania o udzielenie zamówienia po stronie zamawiającego lub osoby mogące wpłynąć na wynik tego postępowania lub osoby udzielające zamówienia podlegają wyłączeniu z dokonywania tych czynności, jeżeli po ich stronie występuje konflikt interesów. Mając na uwadze powyższe, brak oświadczeń ww. osób, które notabene udzielały niniejszego zamówienia, uznać należy za nieprawidłowość oraz naruszenie zapisów ustawy PZP.

W postępowaniu o udzielenie zamówienia GBL określiła, zgodnie z art. 61 ust. 1 ustawy PZP formę komunikacji z wykonawcami jako odbywającą się przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, poprzez wskazanie adresu strony internetowej, jak również, zgodnie z art. 67 ustawy PZP dopełniła obowiązków informacyjnych dotyczących stosowanych środków komunikacji elektronicznej, poprzez zamieszczenie w ogłoszeniu wszczynającym postępowanie o udzielenie zamówienia informacji o środkach komunikacji elektronicznej, przy użyciu których będzie komunikował się z wykonawcami oraz informacji o wymaganiach technicznych i organizacyjnych sporządzania, wysyłania i odbierania korespondencji elektronicznej.

W ramach postępowania przestrzegano zasady jawności poprzez publikację ogłoszeń: o zamówieniu, o wyniku postępowania oraz o wykonaniu umowy, odpowiednio w Biuletynie Zamówień Publicznych oraz na stronie internetowej prowadzonego postępowania.

SWZ, zawierała informacje określone w art. 281 ustawy PZP, a GBL zapewniła na stronie internetowej prowadzonych postępowań bezpłatny, pełny, bezpośredni i nieograniczony dostęp do SWZ.

Po otwarciu ofert, GBL każdorazowo udostępniała na stronie internetowej prowadzonego postępowania informację o nazwach albo imionach i nazwiskach oraz siedzibach lub miejscach prowadzonej działalności gospodarczej albo miejscach zamieszkania

⁷² Zarządzenie Nr 1/2023 Dyrektora GBL z dnia 17 maja 2023 r. w postępowania o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu podstawowego na zakup Usługi ochrony mienia i osób GBL i powołania komisji przetargowej.

wykonawców, których oferty zostały otwarte, a także cenach lub kosztach zawartych w ofertach, jak stanowi art. 222 ust. 5 ustawy PZP.

Wyboru najkorzystniejszej oferty dokonywano zgodnie z art. 239 ustawy PZP, na podstawie kryteriów oceny ofert opisanych w sposób jednoznaczny i zrozumiały, zgodnie z art. 240 ust. 1 ustawy PZP. Realizując regulacje art. 253 ustawy PZP, GBL niezwłocznie po wyborze najkorzystniejszej oferty informowała wykonawców, którzy złożyli oferty, o wyborze najkorzystniejszej oferty oraz punktacji przyznanej ofertom w każdym kryterium oceny ofert i łącznej punktacji, a także o wykonawcach, których oferty zostały odrzucone, podając uzasadnienie faktyczne i prawne.

GBL przekazała umowę z nr GBL/1/09/2023 z dnia 28 sierpnia 2023 r. o świadczenie usług ochrony osób i mienia w budynkach GBL zawartą zgodnie z art. 264 ustawy PZP, czyli w terminie nie krótszym niż 10 dni od dnia przesłania zawiadomienia o wyborze najkorzystniejszej oferty, jeżeli zawiadomienie to zostało przesłane przy użyciu środków komunikacji elektronicznej.

GBL wypełniła zapis art. 71 ustawy PZP mówiący, iż Zamawiający dokumentuje przebieg postępowania o udzielenie zamówienia, sporządzając w jego toku protokół postępowania. Niniejszy protokół jest zgodny pod względem formy i treści z wymogami rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia z dnia 18 grudnia 2020 r. w sprawie protokołów postępowania oraz dokumentacji postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, natomiast wypełniony jest częściowo w sposób nieczytelny, a przy podpisie Pana Roberta Guta – osoby zatwierdzającej protokół - brakuje daty.

3.7.2. Zamówienia, do których nie stosuje się przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych.

Zasady udzielania zamówień publicznych o wartości poniżej 130.000,00 zł określała Instrukcja określająca zasady i tryb postępowania komórek organizacyjnych w zakresie realizacji w danym roku budżetowym zamówień, których wartość nie przekracza kwoty 130.000 zł, zwana dalej „Instrukcją zamówień”, stanowiąca załącznik nr 4 do Zarządzenie Dyrektora GBL nr 4/2021 z dnia 20 stycznia 2021 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w procesie udzielania zamówień publicznych w Głównej Bibliotece Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie.

Zamówienie o wartości poniżej 130.000,00 zł może być realizowane po wypełnieniu wniosku stanowiącego załącznik do Instrukcji zamówień. Wniosek, po potwierdzeniu możliwości finansowania zamówienia przez komórkę właściwą ds. księgowości przekazywany jest do akceptacji Dyrektora GBL lub osoby przez niego upoważnionej. Dyrektorzy/kierownicy komórek każdorazowo zobowiązani są do oceny zasadności przygotowania i zawarcia umowy na realizację zamówień. Po zrealizowaniu zamówienia komórka organizacyjna odpowiedzialna za przedmiot zamówienia przedstawia oryginał faktury oraz kserokopię wniosku z załączoną dokumentacją potwierdzającą wybór najkorzystniejszej oferty komórce organizacyjnej właściwej ds. zamówień publicznych oraz w celu przeprowadzenia wstępnej kontroli finansowej – komórce organizacyjnej właściwej ds. księgowości. Płatności realizowane są bezgotówkowo, chyba że okoliczności realizacji zamówienia wymagają zapłaty gotówkowej.

GBL przedstawiła zestawienie przeprowadzonych postępowań o wartości poniżej 130.000 zł dokonanych w okresie objętym kontrolą. Zgodnie z ww. zestawieniem GBL:

- w 2022 roku dokonała 154 zakupów towarów i usług na łączną kwotę 1.614.803,41 zł,
- w 2023 roku dokonała 148 zakupów towarów i usług na łączną kwotę 1.791.852,93 zł,
- w 2024 roku do dnia 15 kwietnia dokonała 63 zakupów towarów i usług na łączną kwotę 576.211,93 zł.

W toku kontroli zbadano 30 postępowań o udzielenia zamówienia publicznego o wartości poniżej 130.000,00 zł, odpowiednio 15 postępowań z roku 2022 o łącznej wartości 37.345,90 zł brutto oraz 15 postępowań z roku 2023 o łącznej wartości 113.672,13 zł brutto.

Postępowania przeprowadzono na podstawie obowiązujących regulacji wewnętrznych, nie stwierdzono nieprawidłowości w ww. zakresie.

Niezależnie od powyższego, kontrolujący zwrócili uwagę na zakupy:

- Wydruk i publikacja książki „Zapomniany bohater – Piotr Wysocki. Rzecz o Powstaniu Listopadowym 1830-1831” autor Wojciech Giermaziak⁷³ - w ocenie kontrolujących wydruk i publikacja książki nie mieszczą się w zakresie działalności statutowej GBL;
- Odbiór programów telewizyjnych CANAL+, najem sprzętu, VOD+⁷⁴;
- Zakup antyradaru Janosik do służbowych samochodów GBL⁷⁵;
- Zakup trzech czytników E-booków Amazon Kindle Scribe 64GB+Rysik Premium⁷⁶. Z przekazanej dokumentacji wynika, że dwa czytniki zostały przekazane dla Dyrektora GBL a jeden czytnik – Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównemu Księgowemu. Natomiast z wyjaśnień Dyrektora GBL⁷⁷ wynika, że jeden czytnik został przekazany dla Dyrektora GBL a dwa czytniki zostały przekazane jako nagrody rzeczowe osobom wyróżnionym w organizowanym przez GBL konkursie malarstwa i rzeźby im. generała dywizji Bolesława Wieniawy-Długoszewskiego. GBL przedstawiła protokoły przekazania nagrody rzeczowej, natomiast z powyższego protokołu nie wynika, że osoba wyróżniona odebrała nagrodę;
- Wynajem miejsc parkingowych⁷⁸ - poza siedzibą główną GBL.

W ocenie kontrolujących powyższe wydatki są niecelowe i niegospodarne.

3.8. Kontrole inspekcji budowlanej oraz kontrole konserwatora zabytków.

Zgodnie z wyjaśnieniami GBL⁷⁹ w okresie objętym kontrolą oraz w okresie od 2011 r. do 31 grudnia 2021 r.⁸⁰ w Jednostce nie były przeprowadzane kontrole organów nadzoru budowlanego lub kontrole Konserwatora zabytków.

Niemniej, budynek GBL wymaga pilnego, gruntownego remontu. Dyrekcja GBL podjęta przed organami państwowymi, w tym Ministerstwem Zdrowia, działania mające na celu uzyskanie środków koniecznych na przeprowadzenie inwestycji ewentualnie zmianę lokalizacji siedziby GBL.

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 kwietnia 2024 r. GBL zgłosiła do Departamentu Oceny Inwestycji Ministerstwa Zdrowia⁸¹ 3 wnioski dotyczące dofinansowania

⁷³ GBL.ITiA.26.133.2022, wniosek nr 133 z dnia 28 marca 2022 r. na kwotę 3 518 zł brutto.

⁷⁴ GBL.ITiA.26.87.2022, wniosek nr 87 z dnia 3 stycznia 2022 r.; GBL.ITiA.26.87.2023, wniosek nr 87 z dnia 25 stycznia 2023 r. i GBL.ITiA.26.87.2024, wniosek nr 87

⁷⁵ GBL.ITiA.26.128.2022, wniosek nr 128 z dnia 7 listopada 2022 r. na kwotę 2029,50 zł brutto.

⁷⁶ GBL.ITiA.26.57.2023, wniosek nr 57 z dnia 29 czerwca 2023 r. na kwotę 6 095,12 zł netto.

⁷⁷ Pismo z dnia 14 czerwca 2024 r. o znaku GBL-SD.071.96.WG.2024 i pismo z dnia 18 czerwca 2024 r. o znaku GBL-SD.071.98.WG.2024

⁷⁸ GBL.ITiA.26.65.2022, wniosek nr 65 z dnia 3 stycznia 2022 r.; GBL.ITiA.26.65.2023, wniosek nr 65 z dnia 9 listopada 2022 r

⁷⁹ Pismo o znaku GBL-SD.071.61.WG.2024 z dnia 19 kwietnia 2024 r.

⁸⁰ Pismo o znaku GBL-SD.071.73.WG.2024 z dnia 29 kwietnia 2024 r.

⁸¹ Dalej jako: „DOI”.

inwestycyjnych zadań budowlanych⁸². W 2019 r. jednostka otrzymała zgodę Ministra Zdrowia na dofinansowanie zgłoszonej inwestycji, ostatecznie jednak nie podpisała umowy i nie zrealizowała zadania.

W tym miejscu należy zauważyć, iż co prawda poniższe informacje nie odnoszą się do okresu objętego kontrolą, jednakże mają istotne znaczenie dla całości niniejszej sprawy. Jak ustalono, w 2019 r. Najwyższa Izba Kontroli⁸³ przeprowadziła kontrolę w GBL w zakresie „Wykonania budżetu państwa w 2018 r.”⁸⁴ i stwierdziła, że Minister Zdrowia zabezpieczył środki w budżecie część 46 - Zdrowie na dotację celową dla GBL w wysokości 2 000,0 tys. zł na zadanie inwestycyjne polegające na remoncie dachu budynku GBL przy ul. Chocimskiej 22.

Dyrektor Departamentu Budżetu Finansów i Inwestycji w Ministerstwie Zdrowia poinformowała Bibliotekę o zabezpieczonych środkach i jednocześnie wystąpiła o uzupełnienie dokumentacji, która spowoduje wszczęcie realizacji inwestycji lub przekazanie informacji o braku możliwości wykorzystania środków w 2018 r.

Dyrektor GBL przekazał Ministrowi Zdrowia informację o braku możliwości wykorzystania środków z dotacji w 2018 r. Przyczyną był zbyt krótki czas, który pozostał na realizację tej inwestycji, od momentu przekazania informacji przez Ministra Zdrowia (13 lipca 2018 r.).

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości: niewykorzystanie zabezpieczonych w budżecie części 46 - Zdrowie na rok 2018 r. środków w wysokości 2.000 tys. zł, przeznaczonych na remont dachu w siedzibie GBL, może doprowadzić do jego przeciekania i zagraża zniszczeniem cennych zbiorów bibliotecznych.

NIK krytycznie oceniła niepodjęcie odpowiednich działań w tym zakresie przez Dyrektora GBL, który o zabezpieczeniu środków wiedział od 1 lutego 2018 r. (data publikacji ustawy budżetowej na rok 2018 z dnia 11 stycznia 2018 r.).

Jak wyjaśniła Dyrektor Departamentu Budżetu i Inwestycji Ministerstwa Zdrowia Główna Biblioteka Lekarska przesyłając druk RZ-2 do projektu budżetu państwa na 2018 r. nie dołączyła „Programu inwestycji”, pomimo iż była o tym obowiązku poinformowana pismem z 30 maja 2017 r.

Dyrektor GBL wyjaśnił, iż z uwagi na czas konieczny do zgodnego z procedurą wynikającą z ustawy PZP kompleksowego rozpoczęcia i terminowego przeprowadzenia wspomnianej inwestycji otrzymanie środków budżetowych w połowie roku budżetowego uniemożliwia ich prawidłowe wydatkowanie. Przystąpienie do realizacji inwestycji wiąże się nie tylko z koniecznością przeprowadzenia długotrwałej procedury zamówień publicznych, wyboru wykonawcy i czynności z tym związanych, ale także zewnętrznymi warunkami pogodowymi. Wystąpiło więc ryzyko, że wydatkowanie środków przyznanych w dotacji celowej nie mogłoby nastąpić w bieżącym roku.

NIK nie uznała wyjaśnień Dyrektora Biblioteki jako usprawiedliwienia zwłoki w uzupełnieniu brakującej dokumentacji i rozpoczęciu procesu inwestycyjnego. Niezwłocznie po powzięciu informacji o zabezpieczeniu środków w budżecie państwa na remont dachu (1 lutego 2018 r.) pracownicy GBL powinni rozpocząć działania prowadzące do pilnego rozpoczęcia inwestycji w celu ochrony zasobów bibliotecznych zdeponowanych

⁸² 1) 2019 r. - Termomodernizacja i przebudowa budynku GBL przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie – 1 000 000,00 zł – wniosek nie zrealizowany; 2) 2021 r. - Remont budynku przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie – 15 612 707,00 zł – wniosek nieprzyjęty do realizacji; 3) 2023 r. - Wymiana systemu sygnalizacji pożarowej w budynku GBL w Warszawie przy ul. Jazdów 1A – 294 376,91 zł – wniosek nieprzyjęty do realizacji.

⁸³ Dalej jako: „NIK”

⁸⁴ Wystąpienie pokontrolne z dnia 19 marca 2019 r. o znaku KZD.410.001.04.2019 P/19/001.

w budynku.

GBL poinformowało, że w 2021 r. przedstawicie Departamentu Oceny Inwestycji Ministerstwa Zdrowia, zwany dalej „DOI”, w ramach wizytacji zapoznali się z rzeczywistym stanem technicznym siedziby GBL i uznano brak zasadności realizacji składanych przez GBL do Ministerstwa Zdrowia wniosków o finansowanie.

Ponadto, jak wynikało z informacji GBL, co roku zgłaszano niżej wymienione potrzeby w ramach zbieranych przez DOI wniosków jednostek do projektu ustawy budżetowej. Należy zauważyć, że wnioski składane przez jednostki na etapie prac nad projektem ustawy budżetowej wykorzystywane są wyłącznie do szacowania potrzeb i przygotowania projektu ustawy. W celu ich rozpatrzenia niezbędna jest ich aktualizacja w kolejnym roku budżetowym (po wejściu projektowanej ustawy w życie).

Tabela nr 11. Wnioski złożone przez GBL do DOI dotyczące inwestycji budowlanych.

Rok zgłoszenia potrzeby	Tryb złożenia wniosku	Kategoria	Nazwa zgłoszonej inwestycji	Wnioskowana kwota z MZ	Status wniosku
2018	Projekt ustawy budżetowej 2019 r.	Inwestycja budowlana	Wymiana dachu, instalacji elektrycznej i fundamentów w siedzibie GBL przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie	3 300 000,00	nie podlegał rozpatrzeniu - wniosek wykorzystany do szacowania potrzeb do projektu ustawy.
2019	Projekt ustawy budżetowej 2020 r.	Inwestycja budowlana	Remont dachu w siedzibie GBL przy ul. Chocimska 22 w Warszawie	5 500 000,00	
2019	Projekt ustawy budżetowej 2020 r.	Inwestycja budowlana	Remont elewacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz podwórka wewnętrznego i zewnętrznego w siedzibie GBL przy ul. Chocimska 22 w Warszawie	80 000,00	
2021	Projekt ustawy budżetowej 2022 r.	Inwestycja budowlana	Remont budynku GBL przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie	15 612 707,00	
2022	Projekt ustawy budżetowej 2023 r.	Inwestycja budowlana	Modernizacja i adaptacja budynku GBL przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie	16 000 000,00	
2023	Projekt ustawy budżetowej 2024 r.	Inwestycja budowlana	Modernizacja i adaptacja budynku GBL przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie	30 000 000,00	

DOI nawiązując do wniosku o objęcie finansowaniem z cz. 46-Zdrowie Budżetu Państwa inwestycji dotyczącej Modernizacji i adaptacji budynku GBL przy ul. Chocimskiej 22 w Warszawie poinformowało GBL⁸⁵, że objęcie finansowaniem modernizacji GBL w kwocie 30 mln zł należy uznać za nie priorytetowe z punktu widzenia potrzeb i wyzwań stojących przed systemem ochrony zdrowia. DOI zwróciło również uwagę na to, iż część siedziby GBL wykorzystywana jest na potrzeby działalności wystawowej, a więc o charakterze

⁸⁵ Pismo z dnia 18 września 2021 r. o znaku OII.3150.2.2021.GL podpisane przez ówczesnego Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia.

działalności stricte kulturowej. GBL działa na podstawie przepisów ustawy o bibliotekach oraz ustawy o prowadzeniu i organizowaniu działalności kulturalnej, co pozwala ubiegać się o środki będące w dyspozycji Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Z przekazanej przez GBL dokumentacji nie wynika, aby zwracała się do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego o przyznanie środków finansowych.

Przy planowaniu budżetu na rok 2024 GBL wystąpiła z wnioskiem do Departamentu Budżetu i Finansów Ministerstwa Zdrowia⁸⁶, zwanego dalej „DBiF”, o przyznanie dodatkowych środków w wysokości 600 000 zł na wydatki rzeczowe, w tym na potrzeby związane ze stale rosnącymi cenami usług (w szczególności na ochronę mienia, utrzymanie czystości w obiektach oraz koszty najmu lokali na siedziby oddziałów GBL) koszty zakupu materiałów i energii. A środki te zostały GBL przyznane do planu na rok 2024.

Dodatkowo w dniu 28 marca 2024 r. GBL wystąpiła do DBiF z wnioskiem o zwiększenie dotacji podmiotowej na rok 2024 w zakresie wydatków płacowych o kwotę 1 530 000 zł, z przeznaczeniem na wzrost wynagrodzeń w 2024 r. o 20% dla pracowników GBL, z wyrównaniem od stycznia. Jednakże DBiF poinformował GBL o braku zasadności przyznania środków w takiej wysokości i jednocześnie podkreślił, że na 2024 rok dla jednostki tej w budżecie zabezpieczono środki finansowe w wysokości 12 017 000 zł, a w ramach tej kwoty uwzględniony został wzrost w zakresie wydatków na wynagrodzenia o 12,3% (wraz z pochodnymi) w stosunku do roku 2023. W dniu 13 maja 2024 r. GBL wystąpiła do DBiF z kolejnym wnioskiem o przyznanie dodatkowych środków w wysokości 623 500 zł, na zwiększenie wydatków płacowych jako brakująca kwota stanowiąca 7,7% (wraz z pochodnymi w stosunku do roku 2023). W chwili obecnej⁸⁷ przedmiotowy wniosek jest analizowany w DBiF.

Z przekazanej przez GBL dokumentacji⁸⁸ wynika, że stan techniczny elementów budynku wyglądał według stanu na 2019 r. następująco:

- 1) Ściany piwniczne: Murowane z cegły pełnej. Mur w dobrym stanie technicznym, bez ubytków i spękań. Ze względu na brak właściwej izolacji przeciwwilgociowej na ścianach piwnic widoczne liczne miejsca zawilgocenia wodą przenikającą z gruntu. Ze względu na wysokość podciągania kapilarnego wilgoci wpływ zawilgocenia ma również negatywny skutek na ściany parteru budynku.
- 2) Mury oporowe fos doświetlających i zejścia do wężła ciepłego: Murowane z cegły pełnej. Tynkowane. Mur w dobrym stanie technicznym, bez ubytków i spękań. Ze względu na brak właściwej izolacji przeciwwilgociowej na ścianach fos widoczne liczne miejsca zawilgocenia wodą przenikającą z gruntu.
- 3) Ściany nadziemne: Murowane z cegły pełnej. Mur w dobrym stanie technicznym z lokalnymi ubytkami powłoki tynku, spowodowanymi zaciekaniami z dachu i rur spustowych. Występują lokalne ubytki tynku na nadprożach stalowych. Lokalnie występujące pojedyncze spękania w sąsiedztwie otworów okiennych spowodowane odwodnieniem przy budowie obiektów sąsiadujących. Ze względu na brak docieplenia lub niewystarczające ocieplenie, ściany zewnętrzne nie spełniają obecnych wymogów ciepłochronności.
- 4) Nawierzchnia dziedzińca: Betonowa wylewana na gruncie. Nawierzchnia dziedzińca spękana o licznych ubytkach i nierównościach.
- 5) Schody do klatek schodowych: Betonowe wylewane na gruncie, o zmiennej wysokości.

⁸⁶ Dalej jako: „DBiF”.

⁸⁷ Stan na 22 maja 2024 r.

⁸⁸ 1) Szacowanie wartości prac planowanego przedsięwzięcia budowlanego z dnia 26 maja 2015 r.; 2) Projekt budowlany remontu elewacji podwórza wraz z izolacją ścian piwnic, remontem posadzki dziedzińca oraz remontem przejazdu bramowego (maj 2019 r.) wraz z przedmiarem robót; 3) Opinia techniczna w zakresie stanu zabezpieczenia przeciwpożarowego (wrzesień 2020 r.); 4) Opinia techniczna w zakresie stanu technicznego budynku (październik 2020 r.).

- 6) Daszki nad wejściami do klatek: Z blachy trapezowej na konstrukcji stalowej. Daszki o niskiej estetyce i dużym stopniu zużycia.
- 7) Stolarka i ślusarka drzwiowa: O znacznym stopniu zużycia.
- 8) Stolarka okienna: W całym budynku wymieniona na nową. Nie zakłada się wymiany stolarki okiennej, Wymiana jedynie dwóch okienek na poddaszu budynku.
- 9) Balustrady: Balustrady okien klatek schodowych i fos doświetlających prowizoryczne, nie pasujące do charakteru budynku.
- 10) Przejazd bramowy: Z brązowego marmuru. Na ścianach występują miejscami ubytki fragmentów płyt oraz miejscowo całych płyt. Cokoły i nakrywy ścian z czarnego marmuru, W cokołach i nakrywkach bardzo niewielkie ubytki. Nawierzchnia przejazdu w formie mozaiki z drobnych elementów terakotowych o wymiarach 2 x 2 cm, czterobarwna o przeważającym kolorze żółtym. Stan posadzki bardzo zły. Liczne ubytki, odspojone elementy. Duże fragmenty całkowicie zniszczone, miejsca ubytków zalane zaprawą cementową. Odboje wzdłuż przejazdu z czarnego lastriko, z lokalnymi wyszczerbieniami. Schody w przejeździe bramowym z czarnego lastriko, w stanie technicznym dobrym.

Na podstawie przeprowadzonej kolejnej wizji lokalnej w październiku 2020 r. oraz po przeanalizowaniu dostępnej opinii technicznej z zakresu stanu zabezpieczenia przeciw-pożarowego, jak i stanu technicznego budynku GBL w Warszawie przy ul. Chocimskiej 22 stwierdzono, że opiniowany obiekt jest w złym stanie technicznym; nie spełnia wymogów przepisów p.poż; nie zachowuje współczesnych standardów prawidłowego prowadzenia biblioteki i magazynu książek; kwalifikuje się do pilnego remontu i modernizacji⁸⁹.

3.9. Wydatki ponoszone przez GBL w związku z podróżami służbowymi odbywanymi przez pracowników.

W toku kontroli ustalono, iż GBL nie posiada oddzielnej procedury lub instrukcji rozliczania delegacji służbowych, natomiast rozliczenia te dokonywane są zgodnie z zapisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej⁹⁰. Polecenie i rozliczenie delegacji służbowej w GBL przyjmuje formę pisemną.⁹¹

Zgodnie z wykazem podróży służbowych przedstawionym przez GBL pracownicy jednostki oraz kadra zarządzająca, w okresie objętym kontrolą, odbyli łącznie 175 krajowych⁹² podróży służbowych, odpowiednio 98 w roku 2022, 61 w roku 2023 oraz 16 w I kwartale 2024 r.

Koszty podróży służbowych wyniosły:

- 11.946,17 zł w roku 2022,
- 6.660,47 zł w roku 2023,
- 1.899,19 zł w I kwartale 2024 r.

W toku kontroli⁹³ podjęto próbę zbadania zasadności odbywania podróży służbowych przez pracowników GBL. Analiza przekazanych przez GBL dokumentów prowadzi

⁸⁹ Opinia techniczna z października 2020 r. opracowana przez ██████████ – Nr upr. bud. ██████████ i mgr inż. ██████████ – upr. bud. do proj. i kier. rob. bud. w specj. konstr.-bud. ██████████ zaśw. konserwatorskie Nr ██████████

⁹⁰ t.j. Dz.U. 2023 poz. 2190.

⁹¹ GBL przedstawiła wzór Polecenia wyjazdu służbowego oraz Rachunku rozliczenia kosztów podróży. Załącznik Ad 1. do pisma o znaku GBL-SD.071.57.WG.2024 z dnia 18 kwietnia 2024 r.

⁹² Zgodnie z wyjaśnieniami GBL w okresie objętym kontrolą nie wystąpiły delegacje zagraniczne.

⁹³ Próba losowa: w 2022 r. – 18 delegacji; w 2023 r. – 17 delegacji; w 2024 r. – 2 delegacje.

do wniosku, że dokonanie ww. oceny nie jest możliwe, ponieważ na „druku polecenia wyjazdu służbowego” nie ma wpisanego celu podróży służbowej. Ponadto stwierdzono, że w większości przypadków brak jest na ww. druku potwierdzenia odbycia podróży służbowej do miejsca delegowania. Powyższe postępowanie należy uznać za działanie nierzetelne z uwagi na fakt, iż nie jest możliwe ustalenie oraz potwierdzenie dokładnego celu podróży służbowej oraz faktu, czy dany pracownik faktycznie odbył podróż służbową do docelowego miejsca delegowania. Nie jest więc możliwe ustalenie, czy koszty poniesione z tytułu podróży służbowych zostały wydatkowane zgodnie z przeznaczeniem.

W toku kontroli stwierdzono, że pracownicy i kadra zarządzająca terminowo dokonywali rozliczenia kosztów podróży służbowych.

3.10. Wykorzystywanie środków rzeczowych w GBL.

Zarządzeniem Dyrektora GBL nr 20/2014 z dnia 2 grudnia 2014 r. została wprowadzona Instrukcja gospodarowania samochodami służbowymi oraz wykorzystywania pojazdów niebędących własnością pracodawcy do podróży służbowych w ramach polecenia wyjazdu służbowego w Główniej Bibliotece Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie, dalej jako: „Instrukcja”.

Zgodnie z ww. Instrukcją wszystkie wydatki związane z eksploatacją samochodu powinny być dokumentowane fakturami VAT lub rachunkami wystawionymi na GBL. Poniesienie jakiegokolwiek kosztu związanego z eksploatacją samochodów służbowych może nastąpić wyłącznie po uzyskaniu wcześniejszej pisemnej zgody Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych.

Samochodami służbowymi GBL może kierować osoba zatrudniona w GBL, której przydzielono samochód służbowy do stałej dyspozycji lub osoba zatrudniona w GBL, która otrzymała pisemne upoważnienie Dyrektora jednostki lub Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych do prowadzenia samochodu służbowego.

Dokumentem potwierdzającym korzystanie z samochodu służbowego jest „Rozliczenie przebiegu kilometrów i zużycia paliwa”, którego wzór stanowi załącznik nr 4 do Instrukcji. Dokument ten wypełnia kierujący samochodem służbowym, natomiast koszty eksploatacji samochodów służbowych dokumentowane są przez Dział IT i Administracji.

Zgodnie z Instrukcją, samochody służbowe, w szczególności uzasadnionych przypadkach mogą być odpłatnie użyte w celach prywatnych, pod warunkiem, że nie zakłóci to prawidłowej realizacji służbowych zadań przewozowych. Udostępnienie samochodu w celach prywatnych następuje na pisemny wniosek, określający cel wykorzystania samochodu i za pisemną zgodą Dyrektora GBL (w stosunku do swoich Zastępców) lub Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych (w stosunku do Dyrektora GBL, kierowników i pracowników). Kwota odpłatności za użytkowanie samochodu służbowego w celach prywatnych ustalana jest na podstawie „Rozliczenie przebiegu kilometrów i zużycia paliwa” i wynika z iloczynu przejechanych kilometrów w celach prywatnych przez stawkę określoną w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy⁹⁴. Wyliczenia odpłatności dokonuje Dział IT i Administracji, który następnie wystawia fakturę VAT z tytułu obciążenia danej osoby za wykorzystanie samochodu służbowego do celów prywatnych.

W okresie objętym kontrolą nie stwierdzono użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych, bez wiedzy pracodawcy. W okresie objętym kontrolą miały miejsce trzy przypadki udostępnienia samochodu służbowego do wykorzystania w celach prywatnych (wnioski z dnia 1 sierpnia 2022 r., z dnia 18 stycznia 2022 r. oraz z dnia 15

⁹⁴ Dz.U. 2002 nr 27 poz. 271 z późn. zm.

stycznia 2024 r.). Zgodnie z wyjaśnieniami GBL⁹⁵, każdorazowo następowało to odpłatnie względem Jednostki. Jednostka przedstawiła wnioski o udostępnienie samochodu służbowego do wykorzystania go w celach prywatnych, jak również dokumentację potwierdzającą obciążenie pracownika kosztem związanym z udostępnieniem samochodu służbowego do celów prywatnych.

Tabela nr 12. Środki transportu będące w posiadaniu GBL.

Lp.	Samochód	Przydział – osoba użytkująca
1	Hyundai Santa Fe nr rej. WE1C523	Pan Wojciech Giermaziak Dyrektor GBL
2	Hyundai Santa Fe nr rej. WE2T643	Pani Ewa Młynarczyk Zastępca Dyrektora ds. Finansowych – Główny Księgowy
3	Hyundai Santa Fe nr rej. WD5024T	Pan Robert Gut Zastępca Dyrektora ds. Organizacyjnych
4	Ford Mondeo nr rej. WD7424H	Pracownik upoważniony
5	Opel Vivaro nr rej. WE415TS	Pracownik upoważniony

Nadzór nad wykorzystaniem środków transportu sprawuje Zastępca Dyrektora ds. organizacyjnych z pomocą podległego mu Działu IT i Administracji.

Tabela nr 13. Wykaz kosztów ponoszonych przez GBL z tytułu użytkowania posiadanych przez Jednostkę środków transportu.

Rok	Rodzaj kosztu	Środek transportu				
		Opel Vivaro nr rej. WE415TS	Hyundai Santa Fe nr rej. WE1C523 ⁹⁶	Hyundai Santa Fe nr rej. WE2T643 ⁹⁷	Ford Mondeo nr rej. WD7424H	Hyundai Santa Fe nr rej. WD5024T ⁹⁸
2022	Ubezpieczenie	3721,72 zł	7664,24 zł	8218,28 zł	3215,35 zł	-
	Leasing (rata)	-	51346,87 zł	52824,22 zł	8403,29 zł	-
	Leasing (pozostałe opłaty)	-	239,85 zł	239,85 zł	11531,64 zł	-
	Opłata za miejsce postojowe ⁹⁹	-	-	2574,44 zł	3337,20 zł	-
	Opłata za parkowanie samochodów służbowych	22,00 zł	-	8,00 zł	60,00 zł	-
	Paliwo	8059,80 zł	13598,69 zł	15812,12 zł	12204,17 zł	-

⁹⁵ Pismo o znaku GBL-SD.071.69.WG.2024 z dnia 26 kwietnia 2024 r.

⁹⁶ W użytkowaniu Dyrektora GBL.

⁹⁷ W użytkowaniu Zastępcy Dyrektora GBL ds. Finansowych- głównej księgowej, Pani Ewy Młynarczyk.

⁹⁸ W użytkowaniu Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych, Pana Roberta Guta.

⁹⁹ Zgodnie z wyjaśnieniami GBL zawartymi w piśmie o znaku GBL-SD.071.92.WG.2024 z dnia 10 czerwca 2024 r. dla zabezpieczenia pojazdów przed uszkodzeniem lub kradzieżą wynajmowane są dla nich miejsca postojowe (por. § 18 Instrukcji gospodarowania samochodami służbowymi oraz wykorzystywania pojazdów niebędących własnością pracodawcy do celów służbowych w ramach polecenia wyjazdu służbowego w Głównej Bibliotece Lekarskiej im. Stanisława Konopki z siedzibą w Warszawie).

	Razem	11 803,52 zł	72 849,65 zł	79 676,91 zł	38 751,65 zł	-
2023	Ubezpieczenie	3970,67 zł	5589,28 zł	9194,28 zł	3635,31 zł	-
	Leasing (rata)	-	21984,90 zł	54150,48 zł	7596,50 zł	-
	Leasing (pozostałe opłaty)	-	-	239,85 zł	14654,56 zł	-
	Badanie techniczne	-	99,00 zł	-	-	-
	Opłata za miejsce postojowe	-	-	3042,52 zł	3780,12 zł	-
	Opłata za parkowanie samochodów służbowych	216,50 zł	-	19,00 zł	25,00 zł	-
	Paliwo	12775,55 zł	12169,70 zł	15114,33 zł	13867,71 zł	-
	Razem	16 962,72 zł	39 842,88 zł	81 760,46 zł	43 559,20 zł	-
2024 ¹⁰⁰	Ubezpieczenie	-	-	5877,31 zł	-	6554,00 zł
	Leasing (rata)	-	-	4512,54 zł	2820,71 zł	12718,62 zł
	Leasing (pozostałe opłaty)	-	-	-	3979,52 zł	1140,21 zł
	Badanie techniczne	-	-	98,00 zł	-	-
	Opłata za miejsce postojowe	-	-	1027,39 zł	368,24 zł	-
	Opłata za parkowanie samochodów służbowych	10,50 zł	-	-	2,00 zł	-
	Paliwo	958,78 zł	4163,77 zł	3928,00 zł	6026,53 zł	720,46 zł
	Razem	969,28 zł	4163,77 zł	15443,24 zł	13197 zł	21133,29 zł
Łączne koszty w okresie objętym kontrolą		29 735,52 zł	116 856,30 zł	176 880,61 zł	95 507,85 zł	21 133,29 zł

Mając na uwadze powyższe dane stwierdzić można, iż w okresie objętym kontrolą największe koszty użytkowania wygenerował samochód Hyundai Santa Fe o nr rej. WE2T643 w wysokości 176 880,61 zł, z czego największy udział w tych kosztach miały wysokie opłaty leasingowe, które w 2022 i 2023 roku wyniosły odpowiednio 52 824,22 zł oraz 54 150,48 zł.

W 2024 roku, Biblioteka posiadając 4 samochody, nabyła kolejny, 5 pojazd, który został przeznaczony na użytkowanie dla Pana Roberta Guta Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych. W ocenie kontrolujących jest to zakup niecelowy i niegospodarny.

Zgodnie z zapisami § 2 Umowy z dnia 8 grudnia 2023 r. w sprawie warunków organizacyjno – finansowych działalności Głównej Biblioteki Lekarskiej im. Stanisława Konopki w Warszawie oraz programu jej działania GBL gospodaruje samodzielnie przydzieloną i nabytą częścią mienia oraz prowadzi samodzielną gospodarkę w ramach posiadanych środków, w tym dotacji pochodzącej od Organizatora, kierując się zasadami efektywności ich wykorzystania. Mając na uwadze powyższe, podkreślić należy, iż w okresie objętym kontrolą łączne koszty poniesione przez GBL z tytułu eksploatacji samochodów służbowych wyniosły łącznie 440 113,57 zł. Były to koszty nieadekwatnie wysokie mając na uwadze liczbę pracowników oraz skalę działalności kontrolowanej jednostki.

¹⁰⁰ Od 1 stycznia do 19 kwietnia 2024 r.

Dodatkowo za niecelowe i niegospodarne należy uznać utrzymywanie przez GBL 5 samochodów, z czego 3 oddane są do użytkowania przez kadre zarządzającą, tj. Dyrektora GBL i dwóch zastępców Dyrektora. GBL nie wykazała także, w jakich konkretnie celach, oprócz przeprowadzania osobistej dorocznej kontroli funkcjonowania poszczególnych oddziałów w miejscach ich prowadzenia przez Dyрекcję GBL, samochody były wykorzystywane.

Reasumując powyższe ustalenia, zasadnym jest poddanie w rozważenie zredukowanie liczby samochodów służbowych będących w posiadaniu GBL oraz wprowadzenie ścisłej kontroli nad użytkowaniem posiadanych pojazdów, w szczególności w przypadku dokumentowania przebiegu trasy podróży służbowej oraz, w przypadku udostępnienia samochodu służbowego do wykorzystania go w celach prywatnych, rzetelne i niebudzące wątpliwości dokumentowanie rozliczeń kosztów eksploatacji samochodów służbowych z tego tytułu.

4. Funkcjonowanie oddziałów GBL.

Oddziały GBL przy współdziałaniu z siedzibą główną jednostki i innymi bibliotekami, wykonują wszechstronne usługi biblioteczno-informacyjne dla pracowników ochrony zdrowia i osób zainteresowanych medycyną w środowiskach lokalnych i regionalnych, w tym m.in. prowadzą działalność biblioteczną w zakresie gromadzenia zbiorów, opracowania wydawnictw zwartych, opracowaniem czasopism, przechowywaniem i konserwacją zbiorów, a także prowadzą działalność w zakresie naukowej informacji medycznej.

Kierownikami oddziałów GBL byli:

- Oddział Białą Podlaska – Pan Sławomir Potocki¹⁰¹;
- Oddział Bielsko Białą – Pani Katarzyna Mielimonka;
- Oddział Ciechanów – Pani Maria Lipińska;
- Oddział Częstochowa – Pani Barbara Chlewicka;
- Oddział Elbląg – Pan Janusz Przeciński¹⁰², Pani Magdalena Pelowska;
- Oddział Gdańsk – Pani Magdalena Kaczmarek-Mech¹⁰³;
- Oddział Gorzów Wielkopolski – Pan Jarosław Spychała;
- Oddział Kalisz – Pani Róża Pomiecińska¹⁰⁴, Pani Kamila Mikołajczyk;
- Oddział Katowice – Pani Anna Górnicka-Stangrett;
- Oddział Kielce – Pani Ewelina Mszal;
- Oddział Koszalin – Pani Magdalena Młynarczyk-Wezgraj;
- Oddział Opole – Pani Renata Firkowska¹⁰⁵, Pani Ewa Haras;
- Oddział Piotrków Trybunalski – Pani Anita Kasprzycka;
- Oddział Radom – Pani Katarzyna Górńska;
- Oddział Rzeszów – Pani Elżbieta Zwolińska;
- Oddział Słupsk – Pani Teresa Augustynowicz¹⁰⁶;
- Oddział Toruń – Pani Krystyna Emmerling-Rychlicka¹⁰⁷, Pani Agnieszka Majewska;
- Oddział Zielona Góra – Pani Paulina Młyńczyk.

¹⁰¹ Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2022 r. Wyjaśnienia w piśmie o znaku GBL-SD.071.74.WG.2024 z dnia 29 kwietnia 2024 r.

¹⁰² Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2023 r.

¹⁰³ Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 marca 2024 r. Zgodnie z wyjaśnieniami zawartymi w piśmie o znaku GBL-SD.071.74.WG.2024 z dnia 29 kwietnia 2024 r. stanowisko kierownika oddziału terenowego GBL w Gdańsku, na moment przekazania niniejszego pisma, nie było jeszcze odsadzone.

¹⁰⁴ Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2022 r.

¹⁰⁵ Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 24 stycznia 2023 r.

¹⁰⁶ Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 24 stycznia 2024 r.

¹⁰⁷ Rozwiązanie umowy o pracę z dniem 24 lipca 2022 r.

Zgodnie z wyjaśnieniami GBL¹⁰⁸ w okresie objętym kontrolą funkcjonowanie oddziałów terenowych przebiegało w sposób niezakłócony oraz nie stwierdzono przypadków czasowego wyłączenia przypadków funkcjonowania oddziałów.

W okresie objętym kontrolą zlikwidowano 2 oddziały GBL – oddział w Białej Podlaskiej oraz oddział w Słupsku.

Procedura likwidacji oddziału terenowego GBL w Białej Podlaskiej i powołania w jego miejsce oddziału terenowego GBL w Kaliszu została oficjalnie rozpoczęta pismem z dnia 25 marca 2022 r. skierowanym do Ministerstwa Zdrowia. W toku dalszej korespondencji, pismem z dnia 17 maja 2022 r. Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Ministerstwa Zdrowia wyraził zgodę na proponowaną zmianę w strukturze krajowej GBL, przedstawiając – uzgodniony przez GBL – projekt zmiany statutu GBL. Głównym powodem likwidacji oddziału GBL w Białej Podlaskiej był znaczący wzrost kosztów utrzymania przedmiotowego oddziału oraz niewielkie zainteresowanie odbiorców usług świadczonych przez Bibliotekę w tym mieście.

Procedura likwidacji oddziału terenowego GBL w Słupsku i powołania w jego miejsce oddziału terenowego GBL w Gdańsku została oficjalnie pismem z dnia 18 lipca 2023 r. skierowanym do Ministerstwa Zdrowia. W toku dalszej korespondencji, pismem z dnia 10 listopada 2023 r. Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Kadr Medycznych poinformowała, iż Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia wyraził zgodę na proponowaną zmianę w strukturze krajowej GBL¹⁰⁹. Głównym powodem likwidacji oddziału GBL w Słupsku były, zgodnie z wyjaśnieniami jednostki, złe warunki lokalowe oraz wiek emerytalny zespołu zatrudnionego w ww. oddziale.

Zgodnie z wyjaśnieniami jednostki, Dyrekcja GBL sprawuje bieżący nadzór nad funkcjonowaniem oddziałów terenowych GBL m.in. poprzez ustanowionego pełnomocnika Dyrektora ds. oddziałów terenowych. W okresie objętym kontrolą funkcję tę pełnili:

- Pani Elżbieta Zwolińska (od 15.10.2019 r. do 15.11.2022 r.)
- Pani Anita Kasprzycka (od 01.12.2022 r. do 28.02.2023 r.)
- Pani Maria Lipińska (od 01.03.2023 r. do chwili obecnej).

Zgodnie z wyjaśnieniami jednostki Dyrekcja GBL przeprowadza osobistą, doroczną kontrolę funkcjonowania poszczególnych oddziałów w miejscach ich prowadzenia¹¹⁰. Przeprowadzane kontrole mają na celu m.in. weryfikację stanu lokalu i pobieranego czynszu / opłat, aktywności i zaangażowania środowiskowego (lokalnego) oddziału, działalności naukowej i popularno-naukowej na rzecz GBL w Warszawie, współpracy w zakresie wydawniczym (w tym m.in. z Polską Akademią Nauk i Akademią Umiejętności), stanu wyposażenia oddziału, a także zapotrzebowania rzeczowego oddziału, w tym na zakup książek i czasopism.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

4.1. Jak kształtowały się koszty funkcjonowania oddziałów GBL?

Tabela nr 13. Koszty funkcjonowania oddziałów GBL w okresie objętym kontrolą.

Lp.	Oddział GBL	2022 r.	2023 r.	1.01-31.03.2024 r.	Łącznie
1	Biała Podlaska	72.468,09 zł ¹¹¹	-	-	72.468,09 zł
2	Bielsko Biała	51.929,96 zł	65.801,52 zł	16.877,17 zł	134.608,65 zł
3	Ciechanów	2.106,38 zł	2.573,13 zł	710,13 zł	5.389,64 zł

¹⁰⁸ Pismo o znaku GBL-SD.071.53.WG.2024 z dnia 17 kwietnia 2024 r.

¹⁰⁹ Przeniesienie oddziału terenowego GBL ze Słupska do Gdańska.

¹¹⁰ Pismo o znaku GBL-SD.071.74.WG.2024 z dnia 29 kwietnia 2024 r. wraz z załącznikami.

¹¹¹ Do 31 maja 2022 r.

4	Częstochowa	3.138,43 zł	4.040,33 zł	719,95 zł	7.898,71 zł
5	Elbląg	379,86 zł	3.468,02 zł	574,06 zł	4.421,94 zł
6	Gdańsk	-	-	6.326,86 zł	6.326,86 zł
7	Gorzów Wielkopolski	7.555,98 zł	7.765,58 zł	2.525,14 zł	17.846,70 zł
8	Kalisz	10.807,20 zł	15.483,50 zł	4.301,36 zł	30.592,06 zł
9	Katowice	69.271,21 zł	74.924,72 zł	19.843,28 zł	164.039,21 zł
10	Kielce	1.387,02 zł	1.867,87 zł	647,72 zł	3.902,11 zł
11	Koszalin	86.256,53 zł	99.509,30 zł	26.289,84 zł	212.055,67 zł
12	Opole	39.012,07 zł	53.137,44 zł	15.836,91 zł	107.986,42 zł
13	Piotrków Trybunalski	33.067,72 zł	32.895,74 zł	8.117,26 zł	74.080,72 zł
14	Radom	13.697,24 zł	16.452,95 zł	4.539,41 zł	34.689,60 zł
15	Rzeszów	58.953,02 zł	68.464,69 zł	20.677,20 zł	148.094,91 zł
16	Słupsk	28.368,07 zł	37.115,52 zł	12.297,75 zł ¹¹²	77.781,34 zł
17	Toruń	34.589,28 zł	38.895,93 zł	8.825,25 zł	82.310,46 zł
18	Zielona Góra	29.049,13 zł	32.210,82 zł	9.134,50 zł	70.394,45 zł
Razem		542.037,19 zł	554.607,06 zł	158.243,29 zł	1.254.887,54 zł

GBL przedstawiła wykaz kosztów funkcjonowania oddziałów terenowych w podziale na rok 2022, 2023 oraz za okres od 1 stycznia do 31 marca 2024 r. Zgodnie z przedstawionym wykazem koszty funkcjonowania wszystkich oddziałów w roku 2022 r. wyniosły 542.037,19 zł, natomiast w roku 2023 były o 12.569,87 zł wyższe niż w roku poprzednim i wyniosły 554.607,06 zł.

Porównując koszty funkcjonowania poszczególnych oddziałów terenowych GBL w okresie objętym kontrolą, tj. od 1 stycznia 2022 r. do 31 marca 2024 r. największe koszty generował oddział w Koszalinie (łącznie 212.055,67 zł) oraz oddział w Katowicach (łącznie 164.039,21 zł), co stanowi znaczny kontrast w porównaniu do innych oddziałów GBL, których koszty funkcjonowania były nieporównywalnie niższe m.in. oddział w Kielcach (łącznie 3.902,11 zł) lub oddział w Częstochowie (łącznie 7.898,71 zł). Zgodnie z wyjaśnieniami GBL¹¹³ na koszty funkcjonowania oddziałów znaczący wpływ mają koszty wynajmu lokalu, w którym ten oddział się znajduje. Niektóre oddziały, m.in. oddział terenowy w Kielcach i Częstochowie, działają w lokalach na zasadzie użyczenia przez miejscowy podmiot np. szpital lub uczelnię wyższą, natomiast w przypadku części oddziałów funkcjonują one w lokalach wynajmowanych przez GBL po cenach rynkowych.

¹¹² Do stycznia 2024 r.

¹¹³ Pismo o znaku GBL-SD.071.74.WG.2024 z dnia 29 kwietnia 2024 r.

Analizując wykaz pracowników zatrudnionych w poszczególnych oddziałach GBL, stwierdzić można, iż powyższe koszty nie są skorelowane z ilością pracowników zatrudnionych w danych oddziałach.

Mimo iż, w powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości, zaleca się systematyczne monitorowanie kosztów generowanych przez poszczególne oddziały GBL w przyszłości.

5. Realizacja zaleceń pokontrolnych.

5.1 Bezwzględne przestrzeganie art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, przy ustalaniu regulaminu organizacyjnego GBL lub jego zmianach, w szczególności w zakresie uzyskiwania opinii Ministra Zdrowia oraz opinii działających w GBL organizacji związkowych.

Zalecenie zostało zrealizowane. Zagadnienie opisane na stronie 5 niniejszego dokumentu.

1.2. Dostosowanie regulaminu pracy GBL do obowiązujących przepisów prawa, w szczególności w zakresie regulacji dotyczących pracowników młodocianych.

Zalecenie zostało zrealizowane. Zagadnienie opisane na stronach 11 niniejszego dokumentu.

1.3. Zaprzestanie zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami GBL, zgodnie z wytycznymi KPRM w tym zakresie.

Mając na uwadze, że w procesie zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami GBL nie stwierdzono nieprawidłowości, przedmiotowe zalecenie pokontrolne uznaje się za zrealizowane. Zagadnienie opisane na stronach 19 i 20 niniejszego dokumentu.

1.4. Dokonanie przeglądu obowiązujących w GBL regulacji wewnętrznych, tj. zarządzeń, regulaminów, instrukcji, celem ewentualnego dostosowania ich do zmieniających się przepisów prawa.

Zalecenie zostało zrealizowane. GBL dokonała przeglądu obowiązujących regulacji wewnętrznych.

1.5. Wzmożenie nadzoru nad wydatkowanymi środkami publicznymi, w szczególności zaprzestanie podwójnego finansowania tych samych obszarów działalności GBL.

Zalecenie zostało zrealizowane. GBL zaprzestała podwójnego finansowania tych samych obszarów działalności GBL, tj. została zawarta umowa na usługi prawne tylko z jednym podmiotem.

Biorąc pod uwagę ustalenia kontroli, na podstawie art. 46 ust. 3 pkt 1 ustawy o kontroli, zalecam Panu Dyrektorowi:

- 1) bezwzględne przestrzeganie przepisów ustawy kominowej, w szczególności w zakresie przyznawania, wyliczania i wypłacania nagród jubileuszowych, nagród rocznych oraz dodatków do wynagrodzenia pracownikom objętym zakresem podmiotowym tejże ustawy;
- 2) bezwzględne przestrzeganie przepisów: rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 czerwca 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz wzoru wniosku o przyznanie nagrody rocznej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia

- 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania, w przypadku przyznawania nagród rocznych osobom objętym zakresem podmiotowym ustawy kominowej;
- 3) podjęcie działań zmierzających do zwrotu wynagrodzenia wypłaconego niezgodnie z ustawą kominową i wydanymi na jej podstawie aktami wykonawczymi, na rzecz Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych – Głównego Księgowego oraz Zastępcy Dyrektora ds. Organizacyjnych;
 - 4) bezwzględne przestrzeganie obowiązujących regulacji wewnętrznych dotyczących ustalania wynagrodzenia pracowników GBL;
 - 5) sporządzanie planów finansowych przed rozpoczęciem roku budżetowego;
 - 6) podjęcie działań zmierzających do ograniczenia kosztów generowanych przez GBL z tytułu posiadania oraz eksploatacji samochodów służbowych;
 - 7) systematyczne monitorowanie kosztów generowanych przez poszczególne oddziały GBL;
 - 8) podjęcie zdecydowanych działań mających na celu pozyskanie środków finansowych celem przeprowadzenia koniecznych remontów siedziby GBL;
 - 9) dokonanie przeglądu obowiązujących w GBL aktów prawnych o charakterze wewnętrznym celem dostosowania ich zapisów do obowiązujących przepisów prawa, w szczególności regulaminu wynagradzania;
 - 10) bezwzględne przestrzeganie obowiązujących regulacji wewnętrznych dotyczących naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w GBL;
 - 11) wzmożenie nadzoru nad rzetelnym wypełnianiem dokumentów związanych z podróżami służbowymi odbywanymi przez pracowników GBL;
 - 12) publikacja regulaminu organizacyjnego w stronie BIP GBL zgodnie z zapisami ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej;
 - 13) wprowadzenie jednolitego wzoru wniosku o wyrażenie zgody na pracę w zadaniowym systemie pracy oraz prowadzenie ewidencji wniosków dotyczących występowania pracowników o wyrażenie zgody na pracę w tym systemie;
 - 14) oszczędne i efektywne gospodarowanie środkami będącymi w dyspozycji GBL, w szczególności w zakresie zakupów towarów i usług, dla których nie są stosowane przepisy ustawy PZP, niezwiązanych bezpośrednio z działalnością podstawową GBL;
 - 15) bezwzględne przestrzeganie zapisów art. 23 ustawy PZP w zakresie sporządzania planów o udzielenie zamówień publicznych, jakie GBL przewiduje przeprowadzić w danym roku finansowym;
 - 16) bezwzględne przestrzeganie zapisów ustawy PZP w zakresie przeprowadzania postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, w szczególności w zakresie sporządzania dokumentacji z przebiegu danego postępowania.

Przedstawiając powyższe zalecenia, oczekuję od Pana Dyrektora, **w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego**, informacji o sposobie wykonania zaleceń, wykorzystaniu wniosków, a także o podjętych działaniach w celu ich realizacji lub przyczynach ich niepodjęcia.

Ponadto, informuję Pana Dyrektora, że stosownie do art. 48 ustawy o kontroli od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Z wyrazami szacunku
z upoważnienia Ministra Zdrowia
Katarzyna Galas
Zastępca Dyrektora
/dokument podpisany elektronicznie/