

Gorzów Wlkp. dnia 29 sierpnia 2013r.

PS-III.862.8.2013.BMro

Pani
Małgorzata Grała
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Świebodzinie

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 2, 3 i 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2013r., poz. 674 ze zm.) zespół kontrolny w składzie Beata Mroczkowska – Starszy Inspektor Wojewódzki w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. Przewodniczący zespołu oraz Andżelika Humienna – Inspektor w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. w dniu 10 kwietnia 2013r. rozpoczął kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świebodzinie przy ulicy Studenckiej 8. Zgodnie z planem kontroli Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. przedmiot kontroli obejmował realizację przepisów normujących wydatkowanie środków na finansowanie innych fakultatywnych zadań z Funduszu Pracy w 2012r., w szczególności w zakresie szkolenia pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia. W trakcie czynności kontrolnych zespół kontrolny stwierdził szereg istotnych nieprawidłowości i uchybień w przedmiocie przyznawania dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia, co wpłynęło na konieczność wydłużenia czasu trwania czynności kontrolnych do dnia 14 czerwca 2013r. oraz rozszerzenie zakresu kontroli w obszarze refundacji dodatków do wynagrodzeń pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia oraz przestrzegania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędu pracy w latach 2006-2012.

Ustalono, iż w okresie objętym kontrolą Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie (*) była Pani Barbara Suwała. (*) na stanowisko Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie została powołana Pani Małgorzata Grała. Pani Elżbieta Jaworska w badanym okresie pełniła obowiązki Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie.

Projekt wystąpienia pokontrolnego otrzymała Pani w dniu 16 lipca 2013r. Pismem z dnia 22 lipca 2013r. znak ABI-096-5/EG/2013 wniosła Pani zastrzeżenia do projektu wystąpienia pokontrolnego w zakresie wskazanych osób odpowiedzialnych za powstałe uchybienia w okresie objętym kontrolą, niespełniania wymogów kwalifikacyjnych do zajmowanego stanowiska pracy określonych w obowiązujących przepisach prawa oraz braku oceny jakości wykonywanej pracy przez bezpośredniego przedłożonego. Ponadto podnosiła Pani, że pracownicy kluczowi faktycznie wykonywali obowiązki uprawniające do otrzymania dodatku, a jedynie pracodawca nie dopełnił formalności w zakresie

powierzenia stanowiska pracy w formie pisemnej. Natomiast w trakcie objęcia przez Panią stanowiska Dyrektora wszyscy kluczowi pracownicy spełniali warunki określone przepisami rozporządzenia do przyznawania im przedmiotowych dodatków do wynagrodzenia.

Po dokonaniu analizy zgłoszonych zastrzeżeń Wojewoda nie uwzględnił wniesionych zastrzeżeń i podtrzymał swoje stanowisko w piśmie z dnia 26 lipca 2013r. W związku z powyższym przekazuję Pani niniejsze wystąpienie pokontrolne.

**Ocena skontrolowanej działalności, ze wskazaniem ustaleń, na których została oparta:
Wydatki Funduszu Pracy na finansowanie innych fakultatywnych zadań w roku 2012.**

Ustalono, że w 2012r. na finansowanie innych fakultatywnych zadań Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie zaplanował środki w wysokości 299,30 tys. zł, w ramach których wydatkowana została kwota w wysokości 226,50 tys. zł.

Szczegółowy podział oraz wydatkowanie ww. środków Funduszu Pracy w roku 2012 przedstawia poniższa tabelka:

Lp.	Rodzaj wydatku według art. 108 ust 1	Plan (tys. zł)	Wykonanie (tys. zł)	Przeznaczenie
1.	pkt 6 – koszty szkolenia oraz przejazdu członków rad zatrudnienia, o których mowa w art. 23 ust. 7 i 9.	1,00	-	
2.	pkt 27 - refundacja dodatków do wynagrodzeń pracowników.	90,00	69,40	Dodatki do wynagrodzeń pracowników kluczowych.
3.	pkt 31 - opracowywania, wydawania lub rozpowszechniania informacji o usługach organów zatrudnienia oraz innych partnerów rynku pracy, dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców.	4,50	-	
4.	pkt 32 - kosztów wezwań, zawiadomień, zakupu lub druku kart rejestracyjnych i innych druków niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku i innych świadczeń z tytułu bezrobocia, przekazywania bezrobotnym należnych świadczeń pieniężnych oraz kosztów komunikowania się z pracodawcami, bezrobotnymi, poszukującymi pracy, organami rentowymi oraz urzędami skarbowymi.	60,00	49,30	Wysyłka korespondencyjna, zakup druków, opłaty za przelewy i prowizje od wypłaconych świadczeń, zakup kopert, papieru do drukarek, opłaty za usługi telefoniczne stacjonarne i komórkowe.
5.	pkt 34 - kosztów wprowadzania, rozwijania i eksploatacji systemu teleinformatycznego i technologii cyfrowych w publicznych służbach zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufcach Pracy, służących realizacji zadań wynikających z ustawy.	86,00	55,70	Naprawa komputerów, naprawa drukarek, opłata za usługi internetowe, licencje na program antywirusowy, podpis elektroniczny materiały (papier, toner)
8.	pkt 37 - kosztów wyposażenia klubów pracy oraz	2,00	-	

	prowadzenia w nich zajęć przez osoby niebędące pracownikami urzędów pracy, o których mowa w art. 39 ust. 4, oraz kosztów wyposażenia akademickich biur karier, o których mowa w art. 39 ust. 6.			
9.	pkt 38 - szkolenie kadr publicznych służb zatrudnienia i kadr Ochotniczych Hufców Pracy.	54,80	52,00	Szkolenia pracowników.
10.	pkt 43 - kosztów postępowania sądowego i egzekucyjnego w sprawach nienależnie pobranych świadczeń pieniężnych i innych wypłat z Funduszu Pracy.	1,00	0,10	Koszty egzekucyjne.
RAZEM		299,30	226,50	

Zespół kontrolny ustalił, iż zgodnie z zapisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 października 2011r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy, niewykorzystane w roku budżetowym środki na zadania fakultatywne pozostawione zostały na wyodrębnionym rachunku z przeznaczeniem na wypłatę zasiłków i innych obligatoryjnych świadczeń.

Zatem w 2012r. na podstawie planu finansowego ustalono, iż wydatkowane środki zostały zaangażowane w 75,68%.

Wydatki na szkolenia kadr Publicznych Służb Zatrudnienia w roku 2012.

W toku kontroli szczegółowej analizie poddano prawidłowość wydatkowania środków na szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia.

Ustalono, iż na dzień 31.12.2012r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świebodzinie zatrudnionych było 22 pracowników, w tym 10 osób realizujących usługi rynku pracy.

W wyniku czynności kontrolnych ustalono, że w badanym okresie tj. od 01.01.2012r. do 31.12.2012r. Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie zorganizował i sfinansował ze środków Funduszu Pracy 14 szkoleń, w tym 5 szkoleń 3-dniowych, 2 szkolenia 2-dniowe i 7 szkoleń 1-dniowych. Ustalono, iż na 9 jednostek szkoleniowych 5 z nich zorganizowało po 2 szkolenia dla pracowników urzędu pracy, a 4 po 1 szkoleniu. Ww. szkoleniach łącznie udział wzięło 46 osób, w tym 17 osób uczestniczyło w szkoleniu 3 dniowym zorganizowanym w (*). Zespół kontrolny ustalił, że zakres i tematyka szkoleń na które kierowani byli poszczególni pracownicy była ściśle związana z realizowanymi przez nich zadaniami wynikającymi z zakresów obowiązków. Spośród wszystkich zorganizowanych ze środków Funduszu Pracy szkoleń większość dotyczyła realizacji zadań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obejmując m.in. tematykę pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, aktywizacji zawodowej bezrobotnych, rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, pomocy publicznej udzielanej przez urząd oraz współpracy wewnątrz CAZ z pozostałymi komórkami organizacyjnymi. Pozostałe szkolenia obejmowały tematykę z zakresu zamówień publicznych, kontroli zarządczej, finansów oraz programów informatycznych. Kierunki szkoleń były zgodne z merytorycznymi potrzebami ich uczestników umożliwiając podwyższenie kwalifikacji zawodowych i wykorzystanie zdobytej wiedzy w realizacji zadań na poszczególnych stanowiskach pracy.

Kwota środków przewidzianych w planie Funduszu Pracy na rok 2012 na finansowanie szkoleń kadr publicznych służb zatrudnienia zgodnie z art. 108 ust. 1 pkt 38 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynosiła 54,80 tys. zł, natomiast Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie wydatkował kwotę w wysokości 52,00 tys. zł.

Zgodnie z art. 109a ust 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy łączna kwota przeznaczona na koszty szkoleń w okresie kolejnych trzech lat ustalona przez Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie na okres od 01.01.2011r. do 31.12.2013r. wynosi 332,64 tys. zł. W toku kontroli ustalono, iż w okresie od 01.01.2011r. do 31.12.2012r. wydatkowano kwotę 92,90 tys. zł, co stanowi 27,93 % łącznej kwoty przeznaczonej na koszty szkoleń ustalonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie na ww. okres.

W procesie wyboru instytucji szkoleniowych Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie opiera się na przepisach ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. – Prawo zamówień publicznych w przypadku postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, którego wartość przekracza wyrażoną w złotych równowartość kwoty 14 000 euro oraz Zarządzenia Nr 12/2009 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie z dnia 30.11.2009r. w sprawie udzielania zamówień publicznych, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych równowartości 14 000,00 euro.

Zespół kontrolny ustalił, że w 2012r. żadne z zamówień na organizację szkoleń pracowniczych nie przekroczyło wyrażonej w złotych równowartości 14 000 euro w związku, z czym do wszystkich zorganizowanych szkoleń zastosowanie miały przepisy ww. Zarządzenia Nr 12/2009 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie z dnia 30.11.2009r.

Wybór wykonawcy usługi następował na podstawie ofert, które urząd pozyskiwał od jednostek specjalizujących się w organizowaniu szkoleń w zakresie tematycznym skierowanym dla urzędów pracy.

Przy wyborze szkoleń kierowano się następującymi kryteriami: potrzeba przeszkolenia pracownika (m.in. zmiana przepisów, potrzeba przeszkolenia nowozatrudnionego pracownika) cena, miejsce i czas organizowanego szkolenia.

Należności za szkolenie wypłacane były instytucjom po uprzednim otrzymaniu faktury VAT w terminie określonym w fakturze.

Mając na uwadze celowość i racjonalność wydatkowania środków Funduszu Pracy na szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia należy stwierdzić, że Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie w sposób prawidłowy realizował zadania przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie finansowania i organizacji szkoleń dla zatrudnionych pracowników.

Refundacja dodatków do wynagrodzeń pracowników publicznych służb zatrudnienia w latach 2006-2012.

W toku kontroli szczegółowej analizie poddano prawidłowość wydatkowania środków na refundację dodatków do wynagrodzeń pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie realizujących zadania z zakresu usług i instrumentów rynku pracy.

Szczegółowy podział oraz wydatkowanie ww. środków Funduszu Pracy w latach 2006-2012 przedstawia poniższa tabela:

Rok	Plan (w tys. zł)	Wydatki (w tys. zł)
2006	23,10 zł	23,10 zł
2007	42,00 zł	41,80 zł
2008	52,00 zł	51,20 zł
2009	84,00 zł	75,90 zł
2010	95,00 zł	84,90 zł
2011	90,00 zł	78,00 zł
2012	90,00 zł	69,40 zł

Analizie kontrolnej poddano akta osobowe pracowników którym w latach 2006- 2012 wypłacony został ze środków Funduszu Pracy dodatek do wynagrodzenia na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 2006r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. Nr 186, poz. 1373 ze zm.).

W toku czynności kontrolnych ustalono, że w badanym okresie przyznano łącznie 17 pracownikom dodatek do wynagrodzenia wypłacany ze środków Funduszu Pracy.

Ustalono, iż 7 pracownikom po nadaniu licencji zawodowej dyrektor urzędu pracy nie określił w formie pisemnej warunków umów dotyczących powierzenia stanowiska pracy, natomiast przyznał dodatek do wynagrodzenia.

Szczegółowa kalkulacja przyznanych dodatków do wynagrodzenia dla pracowników, którym nie określono warunków umów w formie pisemnej w latach 2006-2012:

Lp.	Imię i nazwisko	Stanowisko zgodnie z umową	Okres przyznanego dodatku	Dodatek do wynagrodzenia					
				przyznany	należny	nienależnie przyznany	wypłacony	należny	nienależnie wypłacony
1.	(*)	pośrednik pracy- stażysta (licencja pośrednika pracy - I 2009r.)	I 2009r.- XII 2012r.	24 000,00	0,00	24 000,00	23 449,99	0,00	23 449,99
2.	(*)	pośrednik pracy- stażysta (licencja pośrednika pracy - I 2009r.)	I 2009r.- XII 2012r.	23 000,00	0,00	23 000,00	21 783,33	0,00	21 783,33

3.	(*)	pośrednik pracy- stażysta (licencja pośrednika pracy - I 2009r.)	I 2009r.- XII 2012r.	24 000,00	0,00	24 000,00	23 933,33	0,00	23 933,33
4.	(*)	pośrednik pracy- stażysta (licencja pośrednika pracy - I 2009r.)	I 2009r.- XII 2012r.	23 500,00	0,00	23 500,00	22 533,33	0,00	22 533,33
5.	(*)	pośrednik pracy (licencja pośrednika pracy I stopnia - I 2005r.)	I 2006r.- II 2012r.	37 350,00	34 750,00	2 600,00	36 866,66	34 266,66	2 600,00
6.	(*)	pośrednik pracy (licencja pośrednika pracy I stopnia - I 2005r.)	I 2006r.- XII 2012r.	39 950,00	36 550,00	3 400,00	38 720,00	35 383,34	3 336,66
7.	(*)	doradca zawodowy (licencja doradcy zawodowego I stopnia - II 2012r.)	II-XII 2012r.	6 000,00	5 000,00	1 000,00	5 240,00	4 366,67	873,33
Ogółem:				177 800,00	76 300,00	101 500,00	172 526,64	74 016,67	98 509,97

Zgodnie z art. 29 § 2 Kodeks pracy - umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia, co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. W świetle art. 29 § 4 Kodeksu pracy zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

Natomiast § 2 rozporządzenia w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia stanowi, że dodatek przysługuje na stanowiskach m.in. pośrednika pracy do wysokości 500,00 zł oraz pośrednika pracy I stopnia i doradcy zawodowego I stopnia do wysokości 600,00 zł. W trakcie kontroli ww. pracownicy złożyli wyjaśnienia, iż otrzymali ustną informację o powierzeniu zadań na stanowiskach zgodnie z nadaną licencją zawodową. Ponadto w aktach osobowych znajdowały się inne dokumenty m.in. pisma przyznające dodatek do wynagrodzenia, które adresowane były do tych osób, jako pracowników posiadających stanowiska zgodnie z licencją, jednak brak jest zmiany warunków umowy w formie pisemnej.

Ponadto stwierdzono, iż 3 pracownikom wypłacano dodatki do wynagrodzenia na stanowisku pośrednika pracy-stażysty, referenta w Klubie Pracy oraz na stanowisku referenta a następnie inspektora w referacie instrumentów rynku pracy.

Szczegółową kalkulację dodatków do wynagrodzenia dla pracowników, którym przyznano dodatki na ww. stanowiskach w latach 2006-2012 przedstawia poniższa tabela:

Lp.	Imię i nazwisko	Stanowisko zgodnie z umową	Okres przyznanego dodatku	Dodatek do wynagrodzenia					
				przyznany	należny	nienależnie przyznany	wyplacony	należny	nienależnie wyplacony
1.	(*)	pośrednik pracy-stażysta	IV-2008r.-XII 2008r.	4 500,00	0,00	4 500,00	4 450,00	0,00	4 450,00
2.	(*)	referent w Klubie Pracy	I 2006r.-XII 2007r.	5 700,00	0,00	5 700,00	5 700,00	0,00	5 700,00
3.	(*)	referent w instrumentach rynku pracy	XI 2006r. - VI 2007r.	3 700,00	0,00	3 700,00	3 700,00	0,00	3 700,00
		inspektor w instrumentach rynku pracy	VII-XII 2007r.	3 000,00	0,00	3 000,00	3 000,00	0,00	3 000,00
Ogółem:				16 900,00	0,00	16 900,00	16 850,00	0,00	16 850,00

Zgodnie z § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia dodatek do wynagrodzenia przysługuje na stanowiskach m.in. pośrednika pracy, lidera klubu pracy i specjalisty ds. programów. W związku z powyższym brak jest podstaw do przyznania dodatku do wynagrodzeń pracownikom zatrudnionym na stanowisku pośrednika pracy-stażysty, referenta w Klubie Pracy oraz na stanowisku referenta a następnie inspektora w referacie instrumentów rynku pracy.

Jednocześnie ustalono, że 7 pracownikom wypłacano dodatek do wynagrodzenia bezpośrednio po zmianie stanowiska pracy, co przedstawia poniższa tabela.

Lp.	Imię i nazwisko	Stanowisko zgodnie z umową	Okres przyznanego dodatku	Dodatek do wynagrodzenia					
				przyznany	należny	nienależnie przyznany	wyplacony	należny	nienależnie wyplacony
1.	(*)	doradca zawodowy	VIII - X 2008r.	1 500,00	0,00	1 500,00	1 466,67	0,00	1 466,67
		doradca zawodowy I stopnia	IX-X 2010r.	1 200,00	1 000,00	200,00	1 120,00	933,33	186,67
2.	(*)	asystent Eures, specjalista ds. programów	I-III 2006r.	600,00	0,00	600,00	600,00	0,00	600,00
3.	(*)	starszy specjalista ds. rozwoju zawodowego	X-XI 2011r.	1 200,00	1 000,00	200,00	1 200,00	1 000,00	200,00

4.	(*)	asystent Eures i specjalista ds. programów	I-III 2006r.	900,00	0,00	900,00	900,00	0,00	900,00
5.	(*)	specjalista ds. programów	I-III 2008r.	1 500,00	0,00	1 500,00	1 466,67	0,00	1 466,67
6.	(*)	lider klubu pracy	I-III 2008r.	900,00	0,00	900,00	900,00	0,00	900,00
7.	(*)	doradca zawodowy	I-III 2010r.	1 400,00	0,00	1 400,00	1 333,33	0,00	1 333,33
Ogółem:				9 200,00	2 000,00	7 200,00	8 986,67	1 933,33	7 053,34

Zgodnie z przepisami § 3 ust. 1 rozporządzenia w sprawie dodatku do wynagrodzenia (...) dodatek jest przyznawany pracownikowi po dokonaniu oceny jakości pracy wykonywanej w okresie trzech miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę dokonania oceny oraz po potwierdzeniu doskonalenia kwalifikacji zawodowych wymaganych na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony. Wobec powyższego oceny jakości wykonywanej pracy można dokonać wyłącznie po upływie trzech miesięcy od zatrudnienia pracownika na wymaganym stanowisku.

Ponadto ustalono, iż Pani (*) od 1 września 2006r. powierzono stanowisko samodzielnego specjalisty ds. programów pomimo braku wymaganego co najmniej 24 miesięcznego stażu pracy na stanowisku specjalisty ds. programów. Z akt osobowych wynika, iż ww. pracownikowi stanowisko samodzielnego specjalisty ds. programów można było powierzyć dopiero od dnia 1 stycznia 2008r. Ustalono, że od października 2006r. do grudnia 2007r. (*) przyznano dodatek w wysokości 600,00 zł miesięcznie, przysługujący dla samodzielnego specjalisty ds. programów. Kwota nienależnie przyznanego i wypłaconego dodatku we wskazanym okresie wynosi 1 500,00 zł.

W trakcie czynności kontrolnych ustalono, iż łączna kwota nienależnie przyznaných dodatków do wynagrodzenia pracowników publicznych służb zatrudnienia w latach 2006 - 2012 wynosiła 127 100,00 zł, natomiast wypłaconych 123 913,31 zł.

W pozostałych 4 przypadkach wysokość wypłaty dodatków była zgodna z zapisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia. Jednocześnie przyznany dodatek uzależniony był od stopnia posiadanej licencji i doskonalenia kwalifikacji zawodowych jak również od jakości wykonywanej pracy.

Ponadto ustalono, że dokumentacja osobowa pracowników uprawnionych do otrzymywania dodatku zawierała wymagane w przedmiotowym zakresie dokumenty tj.: informację o przyznaniu dodatku, określenie wysokości dodatku oraz okresu na jaki został przyznany, kartę oceny jakości wykonywanej pracy oraz dokumenty potwierdzające doskonalenie kwalifikacji zawodowych pracownika w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających przyznanie dodatku.

Zespół kontrolny ustalił, że dodatki do wynagrodzeń przyznawane były w terminie wypłaty wynagrodzenia i na okres nie dłuższy niż trzy miesiące zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 ww. rozporządzenia. Potwierdzenie doskonalenia kwalifikacji zawodowych pracowników w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających każdorazowe przyznanie dodatku stanowiły imiennie certyfikaty oraz zaświadczenia wydane przez organizatorów szkoleń.

Jednocześnie ustalono, iż we wszystkich przypadkach ocena jakości wykonywanej pracy dokonywana była przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie. Zgodnie z zapisem § 3 ust. 2 ww. rozporządzenia oceny jakości wykonywanej pracy dokonuje bezpośredni przełożony pracownika.

Ustalono, iż Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie opracował arkusz okresowej oceny pracowników, składający się z trzech części. Część A zawiera dane dotyczące ocenianego pracownika. W części B wskazano poszczególne kryteria oceny jakości pracy oraz wprowadzono punktową skalę ocen od 2 do 5. Natomiast część C zawiera określanie poziomu wykonywania obowiązków uwzględniające wykonywanie zadań wynikających z opisu stanowiska pracy oraz spełnianie kryteriów oceny wymienionych w części B. Ustalono, iż pracownik może zostać oceniony na poziomie bardzo dobrym, dobrym, zadowalającym i niezadowalającym. Jednocześnie wprowadzono okresową ocenę pozytywną lub negatywną. Ustalono, iż opracowany arkusz okresowej oceny pracowników urzędu pracy nieprecyzyjnie określa sposób tej oceny.

Ponadto ustalono, iż Pani (*) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia (*) na czas nieokreślony, na stanowisku starszego inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy. Z późniejszej zmiany warunków umowy wynika, iż ww. pracownikowi (*) powierzono stanowisko Kierownika Referatu Pośrednictwa Pracy, Rejestracji, Ewidencji i Świadczeń oraz dodatkowo obowiązki pośrednika pracy-stażysty. Jednocześnie pozostałe warunki pracy pozostawiono bez zmian. Kolejne zmiany stanowiska pracy dotyczące ww. pracownika nie miały formy pisemnej, i wynikały jedynie z zakresów czynności. Ustalono, iż z zakresu czynności z dnia (*) wynika, iż ww. pracownik realizował zadania na stanowisku kierownika komórki Centrum Aktywizacji Zawodowej. Natomiast dopiero z aktualnego zakresu czynności z dnia (*) wynika, iż (*) realizuje zadania na stanowisku kierownika CAZ - pośrednika pracy. Z przedmiotowego zakresu czynności wynika, iż pracownik wykonywał w szczególności zadania z zakresu organizacji pracy i nadzoru nad pracą w CAZ (tj. m.in. nadzór nad pracą podległych komórek organizacyjnych, dbanie o rozwój zawodowy podległych pracowników, kontrolowanie pracy komórek pod względem merytorycznym, opiniowanie doboru obsady osobowej podległych komórek itd.) oraz realizował zadania dotyczące pośrednictwa pracy (tj. m.in. udzielenie pomocy bezrobotnym w uzyskaniu zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu kwalifikacji zawodowych, koordynowanie przygotowań targów pracy i giełd pracy oraz marketing usług oferowanych przez urząd pracy itd.). Podkreślenia wymaga fakt, iż ww. pracownik otrzymywał dodatek do wynagrodzenia dla pośrednika pracy w pełnej wysokości tj. w kwocie 500 zł oraz dodatek funkcyjny przeznaczony dla kierownika referatu w kwocie 100 zł (maksymalna wysokość dodatku 110 zł).

Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 2006r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. Nr 186, poz. 1373 ze zm.) wysokość dodatku na stanowisku pośrednika pracy wynosi miesięcznie nie więcej niż 500 złotych. Ponadto zgodnie z § 5 ww. rozporządzenia wynika, że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek jest przyznawany w wysokości proporcjonalnej do określonego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy. Zespół kontrolny stwierdził, iż ww. pracownikowi nie określono warunków umowy dotyczących stanowiska kierownika - pośrednika pracy i nie wskazano wymiaru czasu pracy jaki miał być przeznaczony na realizację zadań na poszczególnych stanowiskach.

W dniu 17 kwietnia 2013r. do Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. wpłynęło pismo znak ON-096-2/EG/2013 (*), w którym złożyła wyjaśnienia w przedmiocie wypłaty dodatku dla kierownika CAZ – pośrednika pracy, w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym. Pani (*) m.in. stwierdziła, iż Pani (*) faktycznie wykonywała obowiązki pośrednika pracy i dodatkowo pełniła obowiązki kierownika CAZ. Ponadto wskazuje, iż funkcja kierownika nie miała żadnego znaczenia i nie była decydująca w przedmiocie przyznania prawa do dodatku. Jednocześnie stwierdziła, iż brak środków finansowych skutkowało koniecznością powierzenia funkcji kierownika jednemu z pośredników.

Wobec powyższego w trakcie dalszych czynności kontrolnych zespół kontrolny zwrócił się do Pani (*) i Pani (*) pracownika urzędu o złożenie pisemnych wyjaśnień w przedmiocie określania wymiaru czasu pracy jaki był przeznaczony na realizację zadań na poszczególnych stanowiskach pracy.

Pani (*) w dniu 27 maja 2013r. złożyła pisemne wyjaśnienia, iż (*) wykonywała obowiązki pośrednika pracy w czasie jakim były wyznaczone codziennie godziny przyjęć klientów tj. 7.30 do 13.00. Natomiast funkcja kierownicza była wykorzystywana w przypadku równoległej nieobecności dyrektora i jego zastępcy. Stwierdziła również, iż (*) jako kierownik podpisywała jedynie wnioski urlopowe pracowników CAZ. Ponadto Pani (*) wskazała, iż nie jest możliwe oszacowanie wymiaru czasu pracy na stanowisku kierownika referatu. Pisemne wyjaśnienia w przedmiotowym zakresie złożyła również (*), które były zbieżne z wyjaśnieniami Pani (*).

Wobec braku możliwości oszacowania wymiaru czasu pracy na stanowisku kierownika i pośrednika pracy ponownie zwrócono się do Dyrektora Urzędu Pracy z prośbą o złożenie dodatkowych pisemnych wyjaśnień m.in. w przedmiocie podstaw przyznania i wypłaty powyższych dodatków dla Pani (*) jak i ww. pracowników. Jednocześnie z ww. pytaniem zwrócono się do Pani (*) jako bezpośredniego przełożonego pracowników CAZ.

Pani (*) m.in. stwierdziła, iż w związku z pełnieniem funkcji Dyrektora od dnia (*) nie jest w stanie wyjaśnić dlaczego (*) wykonując obowiązki pośrednika pracy- stażysty otrzymywała dodatek przysługujący na stanowisku pośrednika pracy oraz dlaczego nie dokonano zmiany warunków umowy w formie pisemnej po uzyskaniu licencji zawodowej pośrednika pracy. Obejmując stanowisko Dyrektora nie widziała potrzeby analizowania dokumentacji kadrowej,

ponieważ nie zachodziły żadne okoliczności dające podstawę do dokonania weryfikacji. Ponadto wyjaśniła, iż przyznała (*) dodatek w pełnej wysokości od kwietnia 2012r., albowiem bardzo wysoko oceniała jej pracę na stanowisku pośrednika pracy, a co do dodatku funkcyjnego na stanowisku kierownika to nie miała żadnych materialnych, prawnych i formalnych podstaw aby weryfikować akta osobowe Pani (*).

Jednocześnie Pani (*) w piśmie z dnia 11 czerwca 2013r. m.in. stwierdziła, iż pełny zakres polityki kadrowej i wynagrodzenia pracowników był zastrzeżony przez ówczesnego dyrektora do jego wyłącznej kompetencji, w związku z czym nie posiada wiedzy na temat przyznawanych pracownikom wynagrodzeń w tym dodatków dla pracowników kluczowych i dodatku funkcyjnego przyznanego dla Pani (*), ani kształtowania się warunków ich umów o pracę. Ponadto stwierdziła, iż w okresie objętym kontrolą podstawowe zadania Pani (*) to realizowanie zadań pośrednika pracy, natomiast obowiązki związane z funkcją kierownika wykonywała sporadycznie podczas nieobecności dyrektora i zastępcy urzędu pracy.

Ponadto zespół kontrolny działając na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 111 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dnia 5 czerwca 2013 r. zwrócił się z prośbą do Pani (*), pełniącej funkcje Dyrektora Urzędu pracy do dnia (*) o złożenie pisemnych wyjaśnień w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym. Wezwanie wysłane do Pani (*) dnia 07.06.2013r. było dwukrotnie awizowane, tj. dnia 10.06.2013r. oraz 18.06.2013r., a dnia 25.06.2013r. zostało zwrócone do Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. z powodu niepodjęcia przesyłki w terminie. Należy więc uznać, iż wezwanie zostało doręczone skutecznie.

Jednocześnie podkreślenia wymaga fakt, iż w regulaminie organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie nie ujęto stanowiska kierownika Centrum Aktywizacji Zawodowej w strukturze organizacyjnej. Ustalono, iż bezpośrednim przełożonym wszystkich pracowników realizujących zadania w CAZ jest Zastępca Dyrektora Urzędu.

Biorąc pod uwagę złożone w trakcie kontroli wyjaśnienia oraz zapisy regulaminu organizacyjnego należy przyjąć, iż Pani (*) nie realizowała zadań wynikających z zakresu czynności na stanowisku kierownika referatu, w związku z czym nie powinna otrzymywać dodatku funkcyjnego. Ustalono, iż z dniem 1 maja 2013r. Pani (*) zaprzestano wypłaty dodatku funkcyjnego w kwocie 100 zł, w związku ze zmianą stanowiska pracy.

Przestrzeganie wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędu pracy w latach 2006-2012

Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie łącznie w latach 2006-2012 zatrudniał 17 osób na stanowiskach wynikających z art. 91 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W toku czynności kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania wymogów kwalifikacyjnych na stanowisku samodzielnego specjalisty ds. programów, gdyż powierzono obowiązki na te stanowisko Pani (*) posiadającej 8 miesięczny okres wykonywania zadań na stanowisku specjalisty ds. programów wobec wymaganego co najmniej 24 miesięcznego stażu pracy określonego w ustawie. Ustalono, iż Pani (*) z dniem (*) powierzono stanowisko specjalisty ds. programów. Natomiast już

z dniem (*) zmieniono stanowisko na samodzielnego specjalistę ds. programów, czyli po 8 miesiącach realizacji ww. zadań. Zgodnie z art. 97 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy samodzielnym specjalistą ds. programów może zostać osoba, która: posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, przez okres co najmniej 24 miesięcy wykonywała zadania na stanowisku specjalisty ds. programów oraz ukończyła studia podyplomowe z zakresu programów i projektów rynku pracy potwierdzone odpowiednimi dokumentami. Ustalono, iż Pani (*) z dniem (*) ukończyła studia magisterskie na kierunku (*). Ponadto ukończyła studia podyplomowe w zakresie(*) Niemniej jednak nie spełniała wymogów kwalifikacyjnych w zakresie posiadanego stażu pracy. Ustalono, iż z dniem (*) Pani (*) ustał stosunek pracy.

Kontrola realizacji przestrzegania wymogów kwalifikacyjnych wykazała, iż pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalisty ds. rozwoju zawodowego, specjalisty ds. programów oraz lidera klubu pracy, posiadali niezbędne kwalifikacje zawodowe do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdza się, iż na stanowiskach: pośrednik pracy i doradca zawodowy, zatrudnione są osoby posiadające licencje zawodowe.

Jednocześnie w toku kontroli ustalono, iż Pani (*) zatrudniona była na stanowisku pośrednika pracy – stażysty oraz kierownika Centrum Aktywizacji Zawodowej. Stwierdzono, że Pani (*) posiada średnie wykształcenie oraz 15 letni staż pracy na stanowisku kierowniczym tj. od dnia (*). Zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2008 Nr 223 poz. 1458 ze zm.) pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która m.in. posiada wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym. Ustalono, iż z dniem (*). Pani (*) przestała pełnić funkcję kierowania CAZ i powierzono jej stanowisko starszego inspektora instrumentów rynku pracy.

Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych nieprawidłowości:

Zespół kontrolny ustalił, iż w przedmiocie przyznawania dodatków do wynagrodzenia 7 pracownikom po nadaniu licencji zawodowej (*) nie określił w formie pisemnej warunków umów dotyczących powierzenia zmiany stanowiska. Ustalono, iż ww. pracownikom wypłacono dodatek do wynagrodzenia na podstawie § 2 rozporządzenia w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Stwierdzono, iż 3 pracownikom wypłacano dodatki do wynagrodzenia na stanowiskach pośrednika pracy-stażysty, referenta w Klubie Pracy oraz referenta a następnie inspektora w referacie instrumentów rynku pracy. Zgodnie z § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia dodatek do wynagrodzenia przysługuje na stanowiskach m.in. pośrednika pracy, lidera klubu pracy i specjalisty ds. programów.

Ponadto ustalono, że 7 pracownikom wypłacano dodatek do wynagrodzenia niezgodnie z przepisami § 3 ust. 1 ww. rozporządzenia, ponieważ przyznano dodatek do wynagrodzenia bezpośrednio po zmianie stanowiska pracy.

W 1 przypadku powierzono stanowisko samodzielnego specjalisty ds. programów oraz przyznano dodatek do wynagrodzenia pomimo niespełniania wymogu kwalifikacyjnego w zakresie stażu pracy określonego w ustawie.

Ustalono, iż we wszystkich przypadkach ocena jakości wykonywanej pracy dokonywana była przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie, a nie jak wynika z rozporządzenia przez bezpośredniego przełożonego. Zgodnie z obowiązującą organizacją Urzędu Pracy bezpośrednim przełożonym był Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy.

Ustalono, iż Pani (*) nie określono warunków umowy dotyczących stanowiska kierownika - pośrednika pracy i wymiaru czasu pracy na poszczególnych stanowiskach. Kontrola wykazała, iż Pani(*) nie realizowała zadań wynikających z zakresu czynności na stanowisku kierownika referatu i nie powinna otrzymywać dodatku funkcyjnego.

Jednocześnie w toku kontroli ustalono, iż Pani (*) zatrudniona była na stanowisku (*) Centrum Aktywizacji Zawodowej posiadając średnie wykształcenie.

Biorąc pod uwagę zakres przeprowadzonej kontroli zespół kontrolny stwierdził istotne uchybienia i nieprawidłowości, które miały charakter powtarzalny i wpływały na działania urzędu w zakresie finansowania zadań dotyczących dodatku do wynagrodzenia. Odpowiedzialnym za powstałe istotne uchybienia i nieprawidłowości jest Kierownik jednostki kontrolowanej.

Zalecenia, pouczenia, uwagi i wnioski:

W związku z stwierdzonymi w toku kontroli istotnymi uchybieniami i nieprawidłowościami zobowiązuję Kierownika jednostki kontrolowanej do:

1. Przestrzegania zapisów art. 29 Kodeksu pracy w zakresie dokonywania zmian warunków umów dotyczących powierzenia stanowiska pracy oraz wymiaru czasu pracy w formie pisemnej.
2. Przestrzegania zapisów § 2 rozporządzenia w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie prawidłowego przyznawania dodatków do wynagrodzeń dla uprawnionych pracowników oraz przyznawania dodatku do wynagrodzenia w wysokości określonej na poszczególnych stanowiskach.
3. Przestrzegania zapisów § 3 rozporządzenia w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie prawidłowego przyznawania dodatków do wynagrodzeń dla uprawnionych pracowników po dokonaniu przez bezpośredniego przełożonego oceny jakości pracy wykonywanej po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od dnia zatrudnienia pracownika na wymaganym stanowisku pracy.
4. Przestrzegania wymogów kwalifikacyjnych wobec zajmowanego stanowiska pracy w oparciu o przepisy wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym zgodnie z art. 103 ust. 1 ustawy

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w sprawach z zakresu gospodarki funduszami celowymi nieuregulowanych w rozdziale 18 ww. ustawy, w tym w odniesieniu do stwierdzonych nieprawidłowości, stosuje się do niego odpowiednio przepisy o finansach publicznych.

Na podstawie art. 113 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jednostka kontrolowana może w terminie 14 dni od otrzymania zaleceń, uwag i wniosków, zgłosić do nich zastrzeżenia.

Zgodnie z art. 113 ust. 4 ww. ustawy - w przypadku nieuwzględnienia przez wojewodę zastrzeżeń jednostka kontrolowana w terminie 30 dni jest obowiązana do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń, uwag i wniosków.

Zgodnie z art. 113 ust. 5 ww. ustawy - w przypadku uwzględnienia przez wojewodę zastrzeżeń jednostka kontrolowana w terminie 30 dni jest obowiązana do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń, uwag i wniosków, z uwzględnieniem zmian wynikających z zastrzeżeń.

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden egzemplarz przekazano Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie, drugi egzemplarz pozostaje w aktach Oddziału Rynku Pracy w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. Ponadto z uwagi na wskazane istotne uchybienia i nieprawidłowości, za które odpowiedzialność ponosi również były kierownik jednostki kontrolowanej kopię wystąpienia pokontrolnego przekazano Pani (*), która pełniła funkcję Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świebodzinie do dnia (*).

(*) – Wyłączenia dokonał zespół kontrolny na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 ze.zm.)

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO
Grażyna Jelska
Zastępca Dyrektora
Wydziału Polityki Społecznej