KP-III.1431.5.2021 Kielce, 20.04.2021 r.

**Wyniki kontroli problemowej przeprowadzonej w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Kielcach.**

Na podstawie upoważnienia Nr 5/2021 wydanego przez Prezydenta Miasta Kielce pracownicy Biura Audytu Wewnętrznego i Kontroli w Kancelarii Prezydenta Urzędu Miasta Kielce przeprowadzili
w dniach od 15 marca 2021 r. do 26 marca 2021 roku, z wyłączeniem dnia 23 marca 2021 r., kontrolę problemową za okres od 01 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. w zakresie spraw organizacyjno - prawnych, prawidłowości prowadzenia gospodarki pieniężnej, rozrachunków, gospodarki środkami trwałymi i wyposażeniem, dochodów i wydatków budżetowych, a także przestrzegania przepisów ustawy – Prawo zamówień publicznych.

W wyniku kontroli stwierdzono niżej opisane nieprawidłowości i uchybienia, które powstały wskutek nieprzestrzegania obowiązujących przepisów prawa przez osoby odpowiedzialne:

Kontrola w zakresie przydziału odzieży ochronnej, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników, wykazała, że kwestię tę reguluje § 19 Regulaminu pracy oraz wprowadzone Zarządzeniem nr 4/2015 z dnia 01.09.2015 r. zasady przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników zespołu. W regulaminie pracy
z 2007 r. z późn. zm. wprowadzono załącznik nr 3 określający tabele norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, który nie jest zgodny z załącznikiem nr 1 do Zarządzenia nr 4/2015.

***Wniosek pokontrolny nr 1***

Ujednolicić przepisy wewnętrzne dotyczące tabeli norm przydziału odzieży ochronnej, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników.

Wyrywkowej kontroli poddano kartoteki odzieży i obuwia pracowników MOW, przy czym stwierdzono, że sprzątaczki mają wydawane fartuchy w ilości niezgodnej z tabelą norm stanowiącą załącznik nr 1 do zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników zespołu. Dla nauczyciela w-f w ogóle nie jest prowadzona kartoteka.

***Wniosek pokontrolny nr 2***

W dalszej działalności kartoteki odzieży i obuwia prowadzić dla wszystkich pracowników MOW, zgodnie z tabelą norm obowiązującą w jednostce.

Z zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników zespołu wynika, że każdy z pracowników w momencie otrzymania odzieży powinien złożyć odpowiednie oświadczenie, które stanowi integralną część kartoteki odzieżowej.
W przedstawionej do kontroli dokumentacji brak ww. oświadczenia. Ponadto odzież, obuwie czy środki ochrony indywidualnej są własnością pracodawcy. Pracownik, z którym rozwiązuje się umowę o pracę powinien się z niej rozliczyć. Brak dokumentacji w tym zakresie w przypadku sprzątaczki, która rozwiązała umowę o pracę 28.09.2020 r. w związku z przejściem na emeryturę.

***Wniosek pokontrolny nr 3***

W dalszej działalności jednostki zadbać o właściwe dokumentowanie przydziału odzieży oraz
w przypadku rozwiązania umowy o pracę rozliczyć pracownika z otrzymanej odzieży ochronnej, obuwia roboczego czy środków ochrony indywidualnej.

Kontroli poddano akta osobowe losowo wybranych pracowników. Stwierdzono, że
w teczkach pracowników znajdują się m.in. wnioski urlopowe oraz wnioski dotyczące zwolnienia od pracy w przypadku wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14-stu lat, które powinny być przechowywane oddzielnie.

***Wniosek pokontrolny nr 4***

W dalszej działalności akta osobowe pracowników prowadzić zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r., poz.2369), ze szczególnym uwzględnieniem § 6 ust.1 pkt b oraz ust. 2.

W miesiącu lipcu 2020 roku naliczono oraz wypłacono wynagrodzenie za czas urlopu dla wychowawcy za okres od 29.06.2020 r. do 19.07.2020 r. przy czym do podstawy wynagrodzenia przyjęto składniki zmienne z miesięcy danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (od września 2019 do maja 2020 r.). Nauczyciel ten wypracował również godziny doraźnych zastępstw w miesiącu czerwcu 2020 r. W związku z powyższym w podstawie wynagrodzenia za urlop w miesiącu lipcu powinny zostać uwzględnione godziny z czerwca i wynagrodzenie to powinno zostać przeliczone.

***Wniosek pokontrolny nr 5***

W dalszej działalności jednostki wynagrodzenie za czas urlopu wyliczać z uwzględnieniem art. 67 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 z póź. zm ).

Sprawdzono naliczenie i wypłatę nagród jubileuszowych wybranych pracowników pedagogicznych
i niepedagogicznych, przy czy stwierdzono, że w przypadku jednego pracownika pedagogicznego
w podstawie naliczenia nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy uwzględniono 19% dodatek stażowy, zamiast 20%.

***Wniosek pokontrolny nr 6***

W dalszej działalności jednostki do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy przyjmować dodatek stażowy w wysokości 20%.

Godziny doraźnych zastępstw wychowawcy mają wypłacane na podstawie rozliczenia przygotowywanego przez zastępcę dyrektora. Zestawienie to jest składane do księgowości pod koniec miesiąca, na podstawie którego sporządzana jest lista płac. Zestawienia sporządzane są za pełne tygodnie, w związku z czym obejmują także początkowe dni kolejnego miesiąca, a co za tym idzie pracownicy mają płacone za jeszcze niezrealizowane godziny.

***Wniosek pokontrolny nr 7***

W dalszej działalności jednostki przyjąć właściwy okres rozliczeniowy dla rozliczeń godzin doraźnych zastępstw, tak aby dokonywać wypłat tylko i wyłącznie za zrealizowane godziny.

W kontrolowanym okresie naliczenie i wypłata za godziny doraźnych zastępstw dokonywane były za nie pełne godziny.

***Wniosek pokontrolny nr 8***

Godziny doraźnych zastępstw naliczać i wypłacać zgodnie z § 8 ust. 3 Uchwały Nr XXXIV/783/2009 Rady Miejskiej w Kielcach z dnia 19 marca 2009 r. z późniejszymi zmianami tzn. miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w ust. 1 i 2, ustala się mnożąc tygodniowy obowiązkowy lub realizowany wymiar zajęć przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę;

W przypadku pracownika pedagogicznego korzystającego ze zwolnienia w celu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14-stu wynagrodzenie za te dni zostało naliczone w nieprawidłowy sposób, ponieważ w podstawie tego wynagrodzenia nie zostały uwzględnione godziny ponadwymiarowe
z miesiąca usprawiedliwionej nieobecności.

Natomiast w przypadku pracownika niepedagogicznego korzystającego z urlopu okolicznościowego wynagrodzenie za te dni zostało naliczone w nieprawidłowy sposób, ponieważ w podstawie tego wynagrodzenia zostały uwzględnione składniki zmienne z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc udzielenia urlopu okolicznościowego, a nie z miesiąca usprawiedliwionej nieobecności.

***Wniosek pokontrolny nr 9***

Podstawę wynagrodzenia za urlop okolicznościowy czy z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14-stu naliczać zgodnie z **§ 5 ust.** 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy ( Dz. U. z 2017 r. poz. 927).

W przypadku pracownika niepedagogicznego do naliczenia w miesiącu grudniu 2020 r. potrącenia za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlop bezpłatny) przyjęto błędną normę czasu pracy.

***Wniosek pokontrolny nr 10***

Do potrącenia za usprawiedliwione nieobecności w pracy przyjmować właściwą normę czasu pracy
z miesiąca wystąpienia nieobecności .