



Prezydent Elbląga

Elbląg, dnia 23 maj 2023 r.

DKiM.1711.3.2023.HD

**Pani
Monika Jaworska
Wicedyrektor
Przedszkola nr 17
ul. Karowa 30
82-300 Elbląg**

W dniach od 26.01.2023 r. do 14.02.2023 r. pracownicy Departamentu Kontroli i Monitoringu Urzędu Miejskiego w Elblągu przeprowadzili kontrolę w zakresie spraw kadrowo-płacowych za 2021/2022 r. i w miarę potrzeb na bieżąco, gospodarowania majątkiem trwałym i zakładowym funduszem świadczeń socjalnych za 2022 r. i w miarę potrzeb na bieżąco, z uwzględnieniem ostatniej inwentaryzacji majątku. Wyniki kontroli zostały zawarte w protokole podpisanym przez stronę kontrolowaną w dniu 24.04.2023 r., którego jeden egzemplarz pozostawiono w jednostce kontrolowanej, drugi egzemplarz przekazano Dyrektorowi Elbląskiego Centrum Usług Wspólnych, tj. jednostki obsługującej Przedszkole nr 17 w Elblągu.

Poniżej przedstawiam ustalenia kontroli wskazując nieprawidłowości oraz wydaję zalecenia zmierzające do ich usunięcia i usprawnienia funkcjonowania przedszkola.

Ustalenia kontroli:

Kontrolą objęte zostały zagadnienia z zakresu gospodarowania mieniem i zakładowym funduszem socjalnym oraz prowadzenie spraw kadrowo-płacowych. W zakresie gospodarki mieniem oraz zakładowym funduszem socjalnym nie stwierdzono nieprawidłowości. Jednostka realizowała swoje zadania w sposób prawidłowy i zgodny z obowiązującymi przepisami. Natomiast w odniesieniu do spraw kadrowo-płacowych stwierdzono uchybienia, które szczegółowo zostały opisane w protokole.

W zakresie błędów stwierdzonych podczas kontroli osoby kontrolujące udzieliły stosownych instruktaży. Pouczono wicedyrektora oraz pracowników jednostki kontrolowanej o przestrzeganiu odpowiednich przepisów prawa i procedur wewnętrznych.

Stwierdzono również nieprawidłowości:

W wyniku analizy Zarządzenia nr 8/2018 Dyrektora Przedszkola Nr 17 w Elblągu z dnia 26 lutego 2018 r. w sprawie powołania Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu nr 17 w Elblągu z późn. zm. ustalono:

- w załączniku nr 1 – Wymagania kwalifikacyjne (...) do regulaminu, wykazano stanowisko starszego intendenta w grupie stanowisk urzędniczych i określono minimalne wymagania kwalifikacyjne wykształcenie średnie i 1 rok stażu pracy lub zasadnicze i 2 lata stażu pracy, natomiast z treści rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) wynika, iż stanowisko intendenta kwalifikuje się w grupie stanowisk pomocniczych i obsługi z wymogiem minimalnych kwalifikacji, tj. wykształcenie średnie i 2 lata stażu pracy lub wyższe i 0 lat stażu pracy,
- wykazane w załączniku nr 2 – Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (...) minimalne stawki wynagrodzenia były niezgodne z załącznikiem nr 3, I. Tabela, litera B. obowiązująca od dnia 1 stycznia 2022 r. rozporządzenia z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagrodzeń pracowników samorządowych, natomiast kwoty maksymalnego wynagrodzenia w kategoriach od I do VI były kwotami niższymi od kwoty minimalnego wynagrodzenia określonego postanowieniami rozporządzenia z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952).

Wnioski pokontrolne:

W związku z powyższym zalecam dostosować regulamin wynagradzania pracowników samorządowych niebędących nauczycielami do aktualnie obowiązujących przepisów prawa poprzez modyfikację zapisów dotyczących:

- nazwy grupy stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych na stanowisku starszego intendenta zgodnie z zapisami określonymi w załączniku nr 3, II. Tabela, lit. F. (Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych) do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960),
- stawek wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku pracy. Należy przy tym uwzględnić, że kwotę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wskazuje rozporządzenie z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,

natomiast pracodawca określa w regulaminie wynagradzania maksymalny poziom tego wynagrodzenia, o czym stanowi art. 39 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2022 poz. 530). Określając maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego należy zagwarantować każdemu pracownikowi płacę przynajmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Z uwagi na brak nieprawidłowości dotyczących obszaru prowadzonego przez Elbląskie Centrum Usług Wspólnych nie skierowano zaleceń pokontrolnych do tej jednostki.

Wnoszę również o pełne wykorzystanie ustaleń zawartych w protokole kontroli w zakresie stwierdzonych uchybień oraz podjęcie skutecznych działań mających na celu ich wyeliminowanie oraz zapobieżenie ich powstawania w przyszłości. Wyrażam przekonanie, że przeprowadzone czynności kontrolne oraz powyższe wnioski przyczynią się do poprawy funkcjonowania działalności w kierowanej przez Panią jednostce.

Działając na podstawie § 21 ust. 5 Załącznika do Zarządzenia Nr 12/2018 Prezydenta Miasta Elbląg z dnia 9 stycznia 2018 r. w sprawie systemu organizacji i prowadzenia działalności kontrolnej Urzędu Miejskiego w Elblągu (z późn. zm.), oczekuję od Pani Wicedyrektor informacji o sposobie wykorzystania uwag i realizacji wniosków pokontrolnych oraz podjętych działaniach zmierzających do usunięcia nieprawidłowości w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia.

Do wiadomości:

1. Elbląskie Centrum Usług Wspólnych,
2. Departament Edukacji,
3. Departament Skarbnika Miasta