



Prezydent Elbląga

Elbląg, dnia 19.12.2023 r.

DKiM.1711.24.2023.MM

**Pani
Beata Kulesza
Dyrektor Elbląskiego Centrum
Usług Społecznych
ul. Winna 9
82-300 Elbląg**

W dniach od 06.09.2023 r. do 29.09.2023 r. pracownicy Departamentu Kontroli i Monitoringu Urzędu Miejskiego w Elblągu przeprowadzili kontrolę w zakresie spraw kadrowo-płacowych oraz realizacji dochodów budżetowych i należności za 2022 r. i w miarę potrzeb na bieżąco. Wyniki kontroli zostały zawarte w protokole podpisanym przez stronę kontrolowaną w dniu 27.11.2023 r., którego jeden egzemplarz pozostawiono w jednostce kontrolowanej.

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

Ustalenia kontroli:

Przeprowadzona kontrola miała na celu regulowanie i korygowanie wszelkich działań w celu dostarczania kierownictwu, istotnych dla prowadzenia gospodarki kadrowo-płacowej i gospodarki finansowej w zakresie realizacji dochodów budżetowych oraz należności, informacji o: występujących w niej uchybieniach, nieprawidłowościach i odchyleniach od norm przyjętych do stosowania ze wskazaniem powodów powstania i osób za nie odpowiedzialnych, sposobach zniwelowania skutków nieprawidłowości, środkach zabezpieczających przed pojawieniem się w przyszłości stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości.

Stwierdza się, że Elbląskie Centrum Usług Społecznych posiada opracowane regulaminy i procedury wewnętrzne określające prowadzoną działalność. Jednak nie wszystkie działania dotyczące organizacji i funkcjonowania placówki realizowane były bez uchybień i nieprawidłowości. Zastosowane przez kierownictwo mechanizmy kontroli w badanym

okresie okazały się nie we wszystkich przypadkach wystarczające, ponieważ stwierdzono nieprawidłowości skutkujące naruszeniem przepisów prawa przedstawione poniżej:

1. W przypadku ośmiu pracowników dodatek funkcyjny wypłacono niezgodnie z zasadami jego przyznawania, określonymi w regulaminie wynagradzania wprowadzonym Zarządzeniem nr 15/2021 z dnia 12 lipca 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników ECUS z późn. zm., z uwzględnieniem postanowień przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) wprowadzającego od dnia 01.01.2022 r. nowe stawki minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach.
 2. W przypadku jednego pracownika zatrudnionego na podstawie dwóch umów o pracę w różnych odstępach czasu (1 etat i 0,25 etatu) do stażu pracy, od którego zależy wysokość dodatku za wysługę lat, uwzględniono niezakończony okres równoległego zatrudnienia, co stanowi naruszenie art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530).
 3. W zakresie nagród jubileuszowych stwierdzono poniższe nieprawidłowości:
 - a) w przypadku dwóch osób podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustalono niezgodnie z postanowieniami § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 z późn. zm.), do którego odsyła art. 38 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
 - b) w przypadku jednej osoby podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustalono niezgodnie z postanowieniami § 8 ust. 5 w związku z § 7 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.).
- Powyższe działania spowodowały zaniżenie nagród jubileuszowych, które zostały wypłacone pracownikom w trakcie czynności kontrolnych.
- c) z powodu błędnego ustalenia stażu pracy dla pracownika, o którym mowa w pkt 2 naliczono i wypłacono nienależnie nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy z tytułu zawartej umowy na 0,25 etatu, co stanowiło naruszenie art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
 - d) w przypadku jednego pracownika podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustalono niezgodnie z § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania

i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, jednocześnie nieprawidłowo zastosowano § 8 ust. 5 rozporządzenia z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.).

Wnioski pokontrolne:

Z uwagi na powyższe ustalenia kontroli zobowiązuję Panią Dyrektor do wzmocnienia nadzoru nad wszelkimi działaniami w zakresie spraw kadrowo-płacowych Elbląskiego Centrum Usług Społecznych, mając na uwadze postanowienia art. 68 i art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.) oraz zalecam, co następuje:

- 1) dodatek funkcyjny wypłacać zgodnie z zasadami jego przyznawania ustalonymi w regulaminie wynagradzania Elbląskiego Centrum Usług Społecznych, z uwzględnieniem przepisów prawa, w tym wynikających z postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960);
- 2) wysokość dodatku za wysługę ustalać zgodnie z art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), który stanowi, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, (...) wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze;
- 3) podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej pracowników samorządowych ustalać respektując przepisy prawa obowiązujące w przedmiotowym zakresie znajdujące się w niżej wymienionych aktach prawnych, tj. w:
 - ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
 - rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.),
 - rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 z późn. zm.);
- 4) dokonać korekt niepoprawnie naliczonych wynagrodzeń pracowników objętych kontrolą dotyczących: dodatku funkcyjnego, dodatku za wysługę lat, nagród jubileuszowych, uwzględniając okres 3 lat wynikający z art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465). W przypadku nadpłaconych wynagrodzeń,

nienależnie wypłacone kwoty winny być zwrócone do budżetu, natomiast w przypadku niedopłaty wynagrodzenia należy dokonać jego wyrównania pracownikowi.

W związku ze skorygowaniem w trakcie czynności kontrolnych skutków finansowych, będących następstwem nieprawidłowości dotyczących błędnego ustalenia podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, o których mowa w pkt 3 lit. a, b ustaleń kontroli, odstępuje się od formułowania zaleceń w tym zakresie;

- 5) dokonać przeliczeń wynagrodzeń wszystkich pracowników, u których występuje dodatek funkcyjny, uwzględniając okres 3 lat wynikający z art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465). W razie stwierdzenia niepoprawnie wypłaconych wynagrodzeń należy również dokonać stosownych korekt. W przypadku nadpłaconych wynagrodzeń, nienależnie wypłacone kwoty winny być zwrócone do budżetu, natomiast w przypadku niedopłaty wynagrodzenia należy dokonać jego wyrównania pracownikowi.

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 Dyrektora 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. Sekretarz Miasta Elbląg,
2. Departament Skarbnika Miasta