



Prezydent Elbląga

Elbląg, 29 marca 2024 r.

DKiM.1711.3.2024.HD

**Pani  
Iwona Radej  
Dyrektor  
Powiatowego Urzędu Pracy  
ul. Saperów 24  
82-300 Elbląg**

W dniach od 11.01.2024 r. do 09.02.2024 r. pracownicy Departamentu Kontroli i Monitoringu Urzędu Miejskiego w Elblągu przeprowadzili kontrolę w zakresie spraw kadrowo-płacowych za 2023 r. i w miarę potrzeb na bieżąco. Wyniki kontroli zostały zawarte w protokole podpisanym przez stronę kontrolowaną w dniu 15.03.2024 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, 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 Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu posiada opracowane regulaminy i procedury wewnętrzne określające prowadzoną działalność. Jednak nie wszystkie działania dotyczące organizacji i funkcjonowania Urzędu realizowane były bez uchybień. Zastosowane przez kierownictwo mechanizmy kontroli w badanym okresie okazały się nie we wszystkich przypadkach wystarczające, ponieważ prowadzona dokumentacja nie zawsze obrazowała w sposób prawidłowy sprawy kadrowo-płacowe kontrolowanej jednostki, co zostało

szczegółowo opisane w protokole kontroli. W odniesieniu do błędów stwierdzonych podczas kontroli osoby kontrolujące udzieliły stosownych instruktaży, a dyrektor Urzędu podjął działania zmierzające do ich usunięcia.

Ponadto stwierdzone zostały nieprawidłowości w poniższym zakresie:

1. W przypadku pięciu pracowników (spośród 20 wybranych do kontroli) wysokość dodatku za wieloletnią pracę ustalono niezgodnie z postanowieniami art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530):
  - a) w przypadku trzech osób do stażu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę przyjęto okresy wykonywania pracy w oparciu o umowę cywilnoprawną (umowa zlecenie),
  - b) w przypadku jednej osoby do stażu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę nie zaliczono zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w którym pracownik nie osiągał wynagrodzenia w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,
  - c) w przypadku jednego pracownika zaniżono staż pracy o 1 miesiąc poprzez błędne ustalenie okresu poprzedniego zatrudnienia.

W związku z powyższym dodatek za wysługę lat został dla 3 pracowników wypłacony w wysokości wyższej niż należało łącznie o kwotę 1.970,20 zł, a w przypadku dwóch pracowników został wypłacony w wysokości niższej niż należało łącznie o kwotę 219,00 zł.

Ustalone różnice pomiędzy należnym, a wypłaconym dodatkiem za wieloletnią pracę zostały w trakcie czynności uregulowane.

#### **Wnioski pokontrolne:**

Z uwagi na powyższe ustalenia kontroli zobowiązuję Panią Dyrektor do wzmocnienia nadzoru nad wszelkimi działaniami w zakresie spraw kadrowo-płacowych Powiatowego Urzędu Pracy, 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) 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.

W związku ze skorygowaniem w trakcie czynności kontrolnych skutków finansowych, dotyczących nieprawidłowego ustalenia okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę odstępuję się od formułowania zaleceń w tym zakresie;

2) zweryfikować dodatki za wieloletnią pracę z dokumentami potwierdzającymi przebieg zatrudnienia i danymi w programie Syriusz moduł Kadry u pozostałych pracowników nieobjętych kontrolą. W razie stwierdzenia niepoprawnie wypłaconych dodatków należy dokonać stosownych korekt, 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 dodatków, 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 Elblągu z dnia 9 stycznia 2018 r. w sprawie systemu organizacji i prowadzenia działalności kontrolnej Urzędu Miejskiego w Elblągu (z późn. zm.), oczekuję od Pani Dyrektor 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. Departament Gospodarki Miasta i Ochrony Środowiska
2. Departament Skarbnika Miasta