



PKW.0913 -9/2010

Prezydent Miasta
Piotrkowa Trybunalskiego

Piotrków Tryb., 2010-05-26

Pani
Liliana Adaszek
p.o. Dyrektora Miejskiego
Ośrodka Kultury
w Piotrkowie Trybunalskim

Zgodnie z § 4 Regulaminu Biura Kontroli Wewnętrznej, wprowadzonego zarządzeniem Prezydenta Miasta Piotrkowa Trybunalskiego Nr 344 z dnia 4 września 2007 roku, informuję Panią Dyrektor, że przeprowadzona kontrola w dniach 10 -14 maja 2010 r. była kontrolą doraźną, w zakresie prawidłowości wydatkowania dotacji podmiotowej udzielonej samorządowej instytucji kultury MOK w okresie styczeń – maj 2010 r.

Kontrolę przeprowadziła Kierownik Biura Kontroli Wewnętrznej Urzędu Miasta Piotrkowa Trybunalskiego - Ewa Bujak.

Wyniki kontroli zostały przedstawione w dwóch jednobrzmiących protokołach, podpisanych bez zastrzeżeń w dniu 14 maja 2010 r.

Kontrola ustaliła co następuje :

w zakresie środowiska wewnętrznego jednostki

1. statut jednostki

1. Uchwałą Rady Miejskiej w Piotrkowie Trybunalskim Nr X/167/99 z dnia 27 kwietnia 1999 r. utworzono samorządową jednostkę kultury i nadano jej statut. Miejski Ośrodek Kultury wpisany został do rejestru instytucji kultury i uzyskał osobowość prawną.
Organizatorem Miejskiego Ośrodka Kultury jest Gmina Piotrków Trybunalski.
Ze względu na liczbę wprowadzonych zmian w latach 2000 - 2009 uchwałami Rady Miasta Piotrkowa Trybunalskiego oraz zachowania przejrzystości zapisów Statut wymaga zweryfikowania i ujednoczenia.
2. Schemat organizacyjny MOK stanowiący załącznik do Statutu określa stanowiska kierowników działów i zespołów merytorycznych oraz indywidualne stanowisko podległe Dyrektorowi.

Ze schematu organizacyjnego wynika iż:

- główny księgowy występuje jednocześnie jako kierownik działu,
- główny specjalista ds. organizacji występuje jednocześnie jako kierownik działu.

Schemat organizacyjny nie został dostosowany do istniejącej struktury organizacyjnej. Brak w pionie Głównego księgowego stanowiska referenta ds. księgowości, które zostało utworzone w dniu 04 maja 2010 r.

2. kierownictwo jednostki

Do dnia 6 maja 2010 r., Dyrektorem Miejskiego Ośrodka Kultury był Pan Jacek Sokalski. Zarządzeniem Nr 161 Prezydenta Miasta Piotrkowa Trybunalskiego z dnia 06 maja 2010 r. został odwołany ze stanowiska Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w Piotrkowie Trybunalskim, co jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy. Z dniem 07 maja 2010 r. Prezydent Miasta Piotrkowa Trybunalskiego powierzył Pani Lilianie Adaszek pełnienie obowiązków Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w Piotrkowie Trybunalskim do czasu powołania Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury.

3. Kadry i płace

umowy o pracę

Na podstawie kontroli umów o pracę kontrolująca stwierdziła, że Dyrektor MOK w dniach 30 kwietnia – 04 maja 2010 r. zwiększył stan osobowy jednostki dokonując zatrudnienia 4 osób. Umowy o pracę z nowoprzyjętymi osobami zawarł na czas nieokreślony. Nawiązane stosunki pracy od miesiąca maja do końca roku skutkuje zwiększeniem wynagrodzenia o kwotę 7 479,60 zł miesięcznie, pochodne 17,03% tj. 1 273,78 zł co daje łącznie brutto 8 753,38 zł, a do końca roku przez 8 miesięcy wyniesie **70 027,04 zł**.

W trakcie kontroli jedna osoba w dniu 13 maja 2010 r. wycofała oświadczenie woli zawarcia umowy o pracę podpisanej w dniu 04 maja 2010 r. , nie podjęła pracy od 01 maja 2010 r.

Po zakończeniu kontroli p.o. Dyrektora przedłożyła dokument z datą 30.04.2010 zawierający rezygnację zatrudnionej na umowę zlecenie obowiązującą do dnia 28 maja 2010 r. Osobę tą Dyrektor zatrudnił na umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 1 maja 2010 r. z pominięciem obowiązujących procedur wewnętrznych, bez wniosku kierownika i podania pracownika o zatrudnienie.

Ponadto innej nowozatrudnionej osobie ustalono nieprawidłową kwotę wynagrodzenia poniżej minimum 1 317,00 zł , niezgodnie z Obwieszczeniem Prezesa Rady Ministrów

z dnia 24 lipca 2009 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia o pracę w 2010 r. ogłoszonym w Monitorze Polskim z 31 lipca 2009 Nr 48, poz. 709).

Osoby zatrudnione w MOK od dnia 01 maja 2010 r. złożyły pisemne wyjaśnienia potwierdzające działania Dyrektora wraz z pracownikiem kadr. Wynika z nich, że od 01 maja 2010 r. nie świadczyły pracy w MOK, podpisały umowy o pracę nawiązujące stosunek pracy w dniu 06 maja 2010 r. w późnych godzinach wieczornych, natomiast na angażach potwierdziły jego otrzymanie z datą 04 maja 2010 r. Na polecenie Dyrektora potwierdziły nieprawdę o wykonywaniu pracy składając podpis na liście obecności.

Zwiększenia wymiaru czasu pracy

1. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy 0,75 etatu na czas określony do dnia 31.12.2010 r., zostaje zatrudniony z dniem 1 maja 2010 r. na pełny etat otrzymując wzrost wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 800,00 zł.

W związku z powyższym pracownik związany został nieprawidłowo dwoma umowami:

- umową o pracę w wymiarze 0,75 etatu na czas określony do dnia 31.12.2010,
- umową na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy – 1,0 etat.

2. Umowy o pracę z dwoma pracownikami zostały sporządzone niezgodnie z Regulaminem wynagradzania, załącznikiem Nr 2 określającym zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego. Zawierają dwa stanowiska tj. główny specjalista ds. organizacji i kadr, kierownik działu organizacji administracji i kadr oraz główny księgowy, kierownik działu.

Dla poszczególnego stanowiska przypisane są inne kategorie zaszeregowania oraz procentowy udział dodatku funkcyjnego.

Plan urlopów wypoczynkowych na 2010 r. w jednostce został sporządzony nieprawidłowo w zakresie ustalenia wymiaru urlopu 26 dni dla dwóch pracowników zatrudnionych na ½ etatu.

Powyższe wskazuje na słabość kontroli zarządczej w jednostce, gdzie osobie zatrudnionej na ½ etatu Dyrektor udziela urlopu wypoczynkowego w nieprawidłowej liczbie 19 dni w miesiącu maju w dniach 05 – 31 oraz niezgodnie z planem urlopów wypoczynkowych na 2010 r., czym naruszył art. 154 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

Zmiany zawartych umów

Dyrektor dokonał zawarcia umowy o pracę od dnia 01 maja 2010 r. z 5 pracownikami na czas nieokreślony z którymi nie rozwiązał umowy na czas określony drogą porozumienia

stron. Umowy o pracę zawarte na czas określony w latach 2008 – 2009 obowiązywały do 31.12.2010 r., 31 lipca 2012 r., 31 grudnia 2014 r., 31 grudnia 2015 r. oraz 30 czerwca 2018 r.,

Stwierdzono ponadto przyjęcie w dniu 04 maja 2010 r. przez 3 pracowników nowych umów o pracę mimo usprawiedliwionej nieobecności w pracy w związku z urlopem wypoczynkowym w dwóch przypadkach i odbiorem godzin.

Ponadto wszystkie umowy o pracę zawierają nieprawidłowe zapisy w pozycji określającej premię regulaminową wg załącznika Nr 10 – **do 50%**, ponieważ w Załączniku występują inne zapisy jak również po zmianie zarządzeniem Dyrektora Nr 8/2010 z dnia 15 kwietnia 2010 r. indywidualna premia miesięczna wynosi od 20 do 50% a w szczególnie uzasadnionych przypadkach **do 90%** płacy zasadniczej.

Zmiana wynagrodzeń od 01 maja 2010 r.

Z dniem 01 maja 2010 r. wszyscy pracownicy MOK otrzymali zmianę wynagrodzenia, którą potwierdzili w dniach 30 kwietnia i 04 maja 2010 r.

Dyrektor działał z naruszeniem pkt. 3 Załącznika Nr 7 do Regulaminu wynagradzania określającego Ogólne zasady przeszeregowania pracowników, gdzie bez wniosków kierowników działów Dyrektor MOK dokonał zatrudnienia, przeszeregował pracowników oraz zatwierdził poziom wynagrodzenia wszystkich pracowników.

W jednym przypadku na wniosek Głównego księgowego o zatrudnienie pracownika do Działu księgowości na umowę zlecenie, Dyrektor przyjął pracownika na czas nieokreślony z dniem 01 maja 2010 r. na umowę o pracę.

Angaże pracowników

Ustalona wielkość zmian wynagrodzenia została zawarta w piśmie z dnia 27 kwietnia 2010 r. do Głównej księgowej, które sporządzone zostało przez Kierownika Organizacji, Administracji i Kadr i zaakceptowane przez Dyrektora MOK. Z pisma wynikało poniższe:

- wynagrodzenia zasadnicze podwyższa się o 30%, minus kwota przeznaczona na podwyższenie dodatku stażowego,
- do końca roku premia wypłacana będzie w wysokości 20%,
- ustalenie kosztów przeniesienia pracowników z umów zlecenia na etaty pracownicze.

Główna księgowa w oświadczeniu znajdującym się w dokumentacji z kontroli stwierdziła o niedokonywaniu analizy finansowej w zakresie wzrostu płac.

nieprawidłowości w umowach o pracę oraz angażach przeszeregowania:

W sporządzonych umowach o pracę oraz angażach przeszeregowania w 11 przypadkach stwierdzono niestaranność w ich sporządzaniu. Dokumenty płacowe zawierały błędy formalne, merytoryczne, rachunkowe.

Nieprawidłowo w dokumentach ustalających przeszeregowania pracowników przywołano ust. 4 Załącznika Nr 7 Regulaminu Wynagradzania.

Stwierdzone nieprawidłowości szczegółowo opisane zostały na str. 15 i 16 protokołu kontroli.

Skutki finansowe

Na podstawie dokumentów płacowych, angaży otrzymanych przez pracowników w dniach 30 kwietnia i 04 maja 2010 r. Dyrektor swoim działaniem zaciągnął zobowiązanie na wynagrodzenia z przekroczeniem zakresu upoważnienia do zaciągania zobowiązań ustalonych w planie finansowym samorządowej instytucji kultury po zatwierdzonych zmianach na 2010 r.

Skutki finansowe z tytułu zatrudnienia pracowników, zwiększenia wymiaru czasu pracy i dokonania zmiany składników wynagrodzenia pracownikom w dniach 30 kwietnia i 04 maja 2010 r.

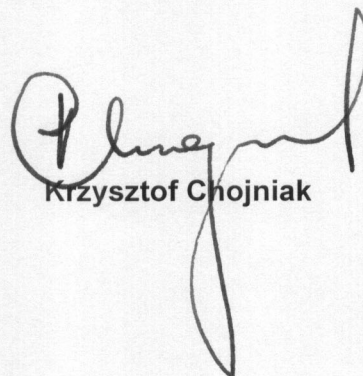
1. kwota na wynagrodzenia i pochodne zatwierdzona w planie finansowym na 30 kwietnia 2010 r.	1 161 600,00 zł
2. wydatkowano do 30 kwietnia 2010 r.	- 441 924,58 zł
Stan środków na 01 maja 2010 r.	719 675,42 zł
3. zobowiązanie wobec pracowników	
od maja do grudnia 2010 r.	- 892 072,22 zł
niedobór środków w kwocie	- 172 396,80 zł

Dyrektor swoim działaniem zaciągnął zobowiązanie bez pokrycia w planie finansowym zatwierdzonym na wynagrodzenia dla pracowników, czym wypełnił znamiona art. 15 oraz 22 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U. z 2005 r. Nr 14, poz. 114 ze zm.).

Zagrożona ponadto została pozycja określająca limit środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w związku ze zwiększeniem etatów od miesiąca maja 2010 r.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, na podstawie § 4 ust. 20 Regulaminu Biura Kontroli Wewnętrznej oraz zapobieżenia ich powstawania w przyszłych okresach zalecam:

1. dokonać ujednoczenia statutu MOK w celu zachowania przejrzystości zapisów a wprowadzone zmiany przyjąć uchwałą Rady Miasta Piotrkowa Trybunalskiego,
2. dostosować schemat organizacyjny do struktury jednostki,
3. przestrzegać Regulaminu wynagradzania w zakresie prawidłowego określenia stanowisk pracy dla pracowników,
4. zobowiązania zaciągać do limitu określonego w planie finansowym,
5. prowadzić działalność bez naruszenia ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych,
6. prowadzić gospodarkę finansową zgodnie z zatwierdzonym planem finansowym,
7. prawidłowo zawierać z pracownikami umowy o pracę,
8. zweryfikować umowy o pracę zawierające nieprawidłowości,
9. dołożyć staranności przy sporządzaniu dokumentów płacowych – angaży pracowników zawierających błędy formalne, rachunkowe oraz sporządzone z naruszeniem ustawy o rachunkowości,
10. przestrzegać każdorazowo przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
11. przestrzegać zapisów kodeksu pracy ustalając wymiar urlopów wypoczynkowych pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy,


Krzysztof Chojniak

~~KIEROWNIK
BIURA KONTROLI WEWNĘTRZNEJ~~

~~Ewa Bujak~~