



Zespół Szkół Plastycznych

Pani Irena Chodyra
Dyrektor

P. Skargi 23
50-082 Wrocław

Wrocław, 29 sierpnia 2007 r.

BKN.I.0912-81/2007

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Biuro Kontroli Urzędu Miejskiego Wrocławia przeprowadziło w czerwcu i lipcu 2007 r. kontrolę doraźną w Zespole Szkół Plastycznych zwanym dalej ZSP przy ul. P. Skargi 23. Przedmiotem kontroli było sprawdzenie stanowiska głównego księgowego w zakresie ewidencji wymiaru i realizacji czasu pracy w odniesieniu do zakresu obowiązków. Wyniki kontroli przedstawiono w protokole, którego jeden egzemplarz przekazano Dyrektorowi ZSP.

Podczas kontroli ustalono, że główny księgowy wystąpił z pisemnym wnioskiem o ustalenie mu indywidualnego rozkładu czasu pracy na co otrzymał zgodę dyrektora jednostki. Było to niezgodne z Regulaminem Pracy ZSP w którym zapisano, że: „Czas pracy, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę”. W umowie o pracę z głównym księgowym zatrudnionym na $\frac{3}{4}$ etatu nie ustalono mu jego czasu pracy ani też godzin rozpoczęcia i jej zakończenia.

W zakresie sposobu prowadzonej ewidencji czasu pracy głównego księgowego ustalono, że w kontrolowanym okresie tj. od stycznia do czerwca 2007 r. ewidencja czasu pracy nie była prowadzona dla powyższego stanowiska, co było niezgodne z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62 poz. 286 z 1 czerwca 1996 r.). Zaprowadzono ją w trakcie trwania kontroli ewidencjonując przepracowane godziny oraz urlopy i zwolnienia lekarskie. Jednostka nie uregulowała na piśmie sposobu ewidencji wyjść służbowych i prywatnych. W wyjaśnieniu dyrektora jednostki z dnia 3 lipca 2007 r. podano, że pracownicy mieli obowiązek informować kierownika jednostki lub jego zastępcę o każdym wyjściu z

określeniem czasu nieobecności w miejscu pracy oraz o przyczynie wyjścia. Dyrektor jednostki w trakcie trwania kontroli polecił pracownikowi prowadzącemu sprawy kadrowe założenie księgi wyjść służbowych i księgi wyjść prywatnych od dnia 1 lipca 2007 r.

W zakresie rzetelności ewidencjonowania czasu pracy głównego księgowego ustalono, że główny księgowy nie potwierdzał swojego przybycia do pracy poprzez podpisanie listy obecności co było niezgodne z zapisami Regulaminu Pracy.

W zakresie prawidłowości formalnej zabezpieczenia środków finansowych dotyczących zmian wysokości wynagrodzenia głównego księgowego ustalono, że w okresie od 1 stycznia 2006 r. do dnia zakończenia kontroli wynagrodzenie głównego księgowego zostało zwiększone w roku 2006 w wyniku regulacji wynagrodzeń pracowników administracji, zgodnie z wytycznymi Wydziału Edukacji - pismo WED.DB-07181-49/06 z 6 kwietnia 2006 r.

Ponadto ustalono, że:

- w Regulaminie Pracy jednostki nie określono warunków przebywania w pracy po jej zakończeniu co jest wymagane Art. 104¹ § 1 Kodeksu Pracy,
- zakres obowiązków głównego księgowego z 14 lutego 2003 r. zawierał nieaktualne podstawy prawne,
- zgodnie z wyjaśnieniem dyrektora jednostki, w czasie nieobecności głównego księgowego od 3 do 30 kwietnia 2007 r. zatrudniono i powierzono obowiązki i odpowiedzialność głównego księgowego specjalście ds. płac. Jednak jak ustaliła kontrola w zawartej z pracownikiem na okres od 3 do 30 kwietnia 2007 r. umowie o pracę, w pozycji „rodzaj umówionej pracy” wpisano: „specjalista ds. płac”,
- od 11 maja 2007 r. do chwili powrotu z urlopu macierzyńskiego głównego księgowego dyrektor jednostki na jego zastępstwo zatrudnił na umowę - zlecenie inną osobę i powierzył jej w oparciu o art. 45 ustawy o finansach publicznych z dnia 30 czerwca 2005 r. (Dz. U. nr 249, poz. 2104 ze zm.) pełnienie obowiązków głównego księgowego. Przepis art. 45 ust. 1 ustawy o finansach publicznych wymaga aby głównym księgowym jednostki sektora finansów publicznych był pracownik tej jednostki i tym samym wykluczona jest możliwość powierzenia tej funkcji osobom nie będącym pracownikami w rozumieniu przepisów prawa pracy. Nie jest takim pracownikiem osoba świadcząca na rzecz jednostki świadczenie z tytułu umowy cywilnoprawnej. Dyrektor jednostki dokonując zatrudnienia osoby w takiej formie ponosił pełną odpowiedzialność za podejmowane przez nią działania w zakresie finansów jednostki,
- okazane kontrolującemu jako obowiązujące w jednostce Regulamin Pracy i Regulamin Wynagradzania za Pracę Pracowników ZSP, były podpisane przez dyrektora jednostki lecz nie zostały wprowadzone stosownymi zarządzeniami i nie uzgodniono ich z organizacjami związkowymi.

Mając na uwadze powyższe, wnosi się o:

1. Zdyscyplinowanie właściwych rzeczowo pracowników w zakresie prowadzenia ewidencji i rozliczania czasu pracy oraz prawidłowego sporządzania dokumentacji pracowniczej.
2. Uzupełnienie Regulaminu Pracy o wymagane Art. 104¹ § 1 Kodeksu Pracy zapisy.
3. Wprowadzenie zarządzeniami dyrektora Regulaminów Pracy i Regulaminu Wynagradzania za Pracę w ZSP po uprzednim ich uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

O podjętych działaniach i sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych proszę poinformować Biuro Kontroli UMW, al. M. Kromera 44, 51-163 Wrocław, w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia.

[illegible]

Op wiadomości:

1. Pani Lilla Jaron
- Dyrektor Wydziału Edukacji