



Prezydent
Miasta Białegostoku

BKU.1711.8.2019

Białystok, 11 września 2019 r.

**Pan
Andrzej Danieluk
Dyrektor
Szkoły Podstawowej Nr 43
im. Simony Kossak
ul. Stroma 16
15-662 Białystok**

Wystąpienie pokontrolne

Działając na podstawie upoważnienia¹ do przeprowadzenia kontroli inspektor Biura Kontroli Urzędu Miejskiego w Białymstoku przeprowadził w kierowanej przez Pana jednostce kontrolę kompleksową gospodarki finansowej. Kontrola dotyczyła okresu od 01 stycznia do 31 grudnia 2018 roku. Szczegółowe ustalenia kontroli zostały zawarte w protokole podpisanym przez Pana 28 sierpnia 2019 r.

W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono uchybienia w zakresie objętym kontrolą. W związku z powyższym mając na uwadze wyniki kontroli przekazuję niniejsze wnioski celem podjęcia stosownych działań zmierzających do usunięcia wskazanych nieprawidłowości.

Dokonując sprawdzenia zagadnień dotyczących prawidłowości ustalania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom szkoły, w przypadku wynagrodzeń pracowników pedagogicznych nie stwierdzono uchybień. Natomiast w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami stwierdzono nieprawidłowości. Badając podstawy prawne regulujące zasady wynagradzania ustalono, że w Szkole obowiązuje Regulamin

¹ Upoważnienie Nr ORN-I.077.470.2019 wydane przez Prezydenta Miasta Białegostoku

wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej Nr 43, który nie był uaktualniany w związku ze zmianami przepisów stanowiących podstawę jego opracowania. Istotną kwestią była zmiana tabeli minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego wprowadzona rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych². Powyższa zmiana obligowała koniecznością znowelizowania regulaminu wynagradzania, aby zapisy były zgodne z nowymi unormowaniami. Niedokonanie zmian w regulaminie skutkowało niezgodnością poziomu minimalnego wynagrodzenia zasadniczego od 01.01.2018 r. wskazanego w załączniku do ww. zmiany rozporządzenia. Ponadto z dniem 19.05.2018 roku weszło w życie nowe Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r.³, które powinno być podstawą prawną do znowelizowania regulaminu wynagradzania pracowników.

Ponadto w Regulaminie wynagradzania w paragrafie 2 dokonano niewłaściwego zapisu wskazującego, że z tytułu wynagrodzenia pracownikowi przysługuje lub może przysługiwać m.in. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy, wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta, nagroda jubileuszowa, nagroda z funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W dalszej części regulaminu wskazano, jakie składniki wynagrodzenia przysługują pracownikowi i jakie są zasady ich przyznawania i wypłacania. (prot. kontr. str. 34-35)

Należy wskazać, że wynagrodzenie pracowników samorządowych obejmuje składniki obligatoryjne i fakultatywne. Wszystkim pracownikom samorządowym, bez względu na zajmowane stanowisko, przysługują: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę i nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy a także dodatkowe wynagrodzenie roczne. Oprócz obowiązkowych składników wynagrodzenia pracownikom samorządowym mogą być przyznane dodatkowe składniki, takie jak: dodatek specjalny, dodatek funkcyjny, nagroda. Podstawą do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego jest zajmowane przez pracownika samorządowego stanowisko oraz posiadane kwalifikacje zawodowe.

W rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych został określony

2 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 07 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1621)

3 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 936 ze zm.)

minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach pracy dla tej grupy zatrudnionych, z którymi stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę. Natomiast w regulaminach wynagradzania pracodawca powinien określić szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (poprzez wskazanie najwyższej kategorii zaszeregowania na danym stanowisku pracy).

Do wprowadzenia regulaminu wynagradzania zobowiązany jest każdy pracodawca samorządowy, bez względu na stan zatrudnienia zgodnie z art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych⁴.

Dokonując sprawdzenia kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzeń ujętych w angażach, kartach wynagrodzeń i listach płac wybranych pracowników administracji i obsługi za maj i listopad 2018 r. poprzez porównanie z zapisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15.05.2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych⁵ oraz Regulaminem wynagradzania stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- 1) dla stanowiska intendent w angażu określono kategorię VI i miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.260,00 zł, natomiast zgodnie z rozporządzeniem i regulaminem wynagradzania powinna być kategoria V i maksymalne wynagrodzenie zgodnie z regulaminem według V kategorii 2.090,00 zł,
- 2) dla stanowiska referent w angażu określono kategorię VII z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.260,00 zł, natomiast zgodnie z rozporządzeniem i regulaminem powinna być kategoria V i maksymalne wynagrodzenie zgodnie z regulaminem według V kategorii 2.090,00 zł. (prot. kontr. str. 36).

Powyższe jednoznacznie wskazuje, że niezwłocznie należy dokonać zmian w zakresie regulaminu wynagradzania dostosowując go do obowiązujących przepisów, tj. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15.05.2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

W wyniku kontroli dodatkowych składników wynagrodzeń stwierdzono, że w kontrolowanych miesiącach pracownikom wypłacano premie w wysokości od 5% do 25% wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość premii w poszczególnych miesiącach określał Pan, w formie pisemnego wykazu. Regulamin wynagradzania nie zawierał szczegółowych zapisów dotyczących zasad przyznawania i wypłacania premii. Rolą pracodawcy jest określenie czy premia przyznawana pracownikom będzie miała charakter uznaniowy czy

⁴ Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282)

⁵ Patrz przypis 3

roszczeniowy. Premia uznaniowa jest formą nagrody i zależy od woli pracodawcy. Premia roszczeniowa jest premią regulaminową, której zasady przyznawania określone powinny być w wewnętrznych przepisach płacowych. (prot. kontr. str. 36)

Odpowiedzialność za gospodarkę finansową jednostki sektora finansów publicznych, w tym za wykonywanie obowiązków w zakresie kontroli zarządczej, spoczywa na Dyrektorze, jako kierowniku jednostki sektora finansów publicznych, stosownie do art. 53 ust. 1 i art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy o finansach publicznych⁶.

Mając na uwadze przedstawione uchybienia **polecam** Panu:

1. Opracować w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i wprowadzić w życie Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w zarządzanej przez Pana jednostce.
2. Prawidłowo, zgodnie z przepisami płacowymi ustalać kategorie zaszeregowania i wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników Szkoły.
3. Określić charakter przyznawanej pracownikom premii i ustalić zasady jej przyznawania w wewnętrznych przepisach płacowych.

Sprawozdanie z wykonania zaleceń pokontrolnych należy przesłać do Urzędu Miejskiego w Białymstoku, ul. Słonimska 1 z podaniem numeru sprawy, w terminie 30-tu dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia.

wz. Prezydenta Miasta
Rafał Rudnicki
Zastępca Prezydenta Miasta

Otrzymują/Do wiadomości:

1. Departament Edukacji

Sprawę prowadzi:
Biuro Kontroli, Joanna Buchowiec, tel. 85 869 6845

⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.)