



Prezydent Elbląga

Elbląg, 15 czerwca 2021 r.

DKiM.1711.1.3.2021.AK3

**Pan**  
**Romuald Mackojć**  
**Dyrektor**  
**Centrum Kształcenia Zawodowego**  
**i Ustawicznego w Elblągu**

W dniach od 16.02.2021 r. do 26.03.2021 r. inspektorzy Departamentu Kontroli i Monitoringu Urzędu Miejskiego w Elblągu przeprowadzili kontrolę w zakresie spraw organizacyjno-prawnych, gospodarki finansowej za 2020 r. i w miarę potrzeb na bieżąco oraz spraw kadrowo-płacowych za okres 2019/2020 i na bieżąco. Wyniki kontroli zostały zawarte w protokole podpisanym przez stronę kontrolowaną w dniu 05 maja 2021 r., którego jeden egzemplarz pozostawiono w jednostce kontrolowanej, drugi egzemplarz przekazano Dyrektorowi Elbląskiego Centrum Usług Wspólnych, tj. jednostki obsługującej Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Elblągu.

Poniżej przedstawiam ustalenia kontroli wskazując nieprawidłowości oraz wydaję zalecenia zmierzające do ich usunięcia i usprawnienia kontrolowanej działalności Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Elblągu.

#### **Ustalenia kontroli:**

Podczas czynności kontrolnych szczególną uwagę zwrócono na zarządzanie środkami pieniężnymi, gospodarowanie mieniem i zakładowym funduszem socjalnym, sprawozdawczość finansową i budżetową, zasadność i celowość poniesionych wydatków oraz prowadzenie spraw kadrowo-płacowych. Prowadzona dokumentacja nie zawsze obrazowała w sposób prawidłowy gospodarkę finansową oraz kadrowo-płacową kontrolowanej jednostki, ponieważ stwierdzono uchybienia, które szczegółowo zostały opisane w protokole.

W zakresie błędów stwierdzonych podczas kontroli osoby kontrolujące udzieliły stosownych instruktaży. Pouczono dyrektorów oraz pracowników jednostek: kontrolowanej i obsługującej o przestrzeganiu odpowiednich przepisów prawa i procedur wewnętrznych.

### Ustalenia w zakresie wynagrodzeń

Dokonując sprawdzenia zagadnień dotyczących prawidłowości ustalania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom szkoły, m.in.: kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzeń ujętych w angażach, kartach wynagrodzeń i listach płac wybranych pracowników administracji i obsługi za miesiąc styczeń 2021 r. poprzez porównanie z zapisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15.05.2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz regulaminem wynagradzania stwierdzono następujące nieprawidłowości:

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w poszczególnych kategoriach zaszeregowania od III – VIII określony w załączniku nr 3 do regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych niebędących nauczycielami jest niższy od obecnie obowiązującego (od dnia 1 stycznia 2021 r.) minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2.800,00 zł. Mając na uwadze wynagrodzenia, wymienione w art. 6 ust. 5 ustawy z dnia z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 220), których nie uwzględnia się przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia, tj. nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej a także dodatku za staż pracy.

W świetle powyższego ustalone dla poszczególnych stanowisk: sprzątaczkę, diagnostów-mechaników samochodowych, specjalistę oraz referenta ds. administracyjnych wynagrodzenie zasadnicze określone dla poszczególnych kategorii znacznie przewyższa maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w Tabeli minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, która określona jest w załączniku nr 3 do regulaminu wynagradzania.

### **Wnioski pokontrolne:**

W związku z powyższym zalecam dostosować regulamin wynagradzania pracowników samorządowych niebędących nauczycielami do aktualnie obowiązujących przepisów prawa poprzez modyfikację wysokości maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku pracy, o czym stanowi art. 39 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), gwarantując każdemu pracownikowi płacę przynajmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia.

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 Pana 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 Pana 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. Elbląskie Centrum Usług Wspólnych,
2. Departament Edukacji,
3. Departament Skarbnika Miasta