

Olsztyn, dnia 27 października 2015 r.

PS-III.862.27.2015.MK

**Pan
Jan Dąbrowski
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Szczytnie**

Wystąpienie pokontrolne

Kontrolę przeprowadzono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Szczytnie, ul. Wincentego Pola 4, 12-100 Szczytno, Regon: 510931548, NIP: 745-16-30-072.

[Dowód: akta kontroli str. 1]

Miejsce kontroli: siedziba jednostki kontrolowanej.

W okresie objętym kontrolą oraz w okresie prowadzenia kontroli stanowiska pełnili:

- Pan Jan Dąbrowski – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie, powołany na to stanowisko przez Starostę Szczycieńskiego z dniem 1 czerwca 2000 r.;
- Pani Beata Januszczyk – Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie, powołana na to stanowisko przez Starostę Szczycieńskiego z dniem 4 maja 2004 r.

[Dowód: akta kontroli str. 17-18]

Kontrolę przeprowadził zespół pracowników Wydziału Polityki Społecznej Warmińsko- Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, w składzie:

- Pani Magdalena Kielak - inspektor wojewódzki, legitymacja służbowa nr 20/2011, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko – Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, przewodniczący zespołu kontrolnego;
- Pani Brygida Niemirowicz – inspektor wojewódzki, legitymacja służbowa nr 57/2014, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko – Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, członek zespołu kontrolnego;

na podstawie upoważnienia Wojewody Warmińsko – Mazurskiego, nr FK-VI.0030.904.2015 z dnia 31 sierpnia 2015 r.

[Dowód: akta kontroli str. 14]

Termin kontroli: 10 września 2015 r.

Kontrola została odnotowana w książce kontroli jednostki kontrolowanej pod pozycją nr 2/2015.

Zakres objęty kontrolą:

- spełnianie wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 2 oraz art. 111 - 115 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ilekoć w wystąpieniu pokontrolnym jest mowa o:

- ustawie – oznacza to ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz.149 z późn. zm.);
- MPiPS – oznacza to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej;
- PUP – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie;
- Starościę – oznacza to Starostę Szczycieńskiego;
- Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie;
- Zastępcy Dyrektora – oznacza to Zastępcę Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Szczytnie.

Obowiązujące w zakresie spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy przepisy prawa to:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Z 2014 r., poz. 1202);
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie

kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 622).

**Na podstawie ustaleń kontroli działalność kontrolowanej jednostki ocenia się
pozytywnie z uchybieniami.**

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu faktycznego, udokumentowanie i ocena działalności podmiotu kontrolowanego pod względem przestrzegania zapisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786) w zakresie spełnienia wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy na dzień kontroli oraz przestrzegania zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.) w zakresie prawidłowości ustalania celu i wyznaczania osób na szkolenia pracowników urzędu pracy w okresie od 01.01.2014 r. do dnia kontroli.

Ustaleń kontroli dokonano w oparciu o analizę dokumentów zawartych w aktach osobowych pracowników, przedstawionych przez PUP danych statystycznych oraz wyjaśnień udzielonych przez Dyrektora i starszego referenta ds. spraw organizacyjnych i kadr.

W kontrolowanym okresie PUP funkcjonował na podstawie Regulaminu Organizacyjnego zatwierdzonego Uchwałą Nr 57/XVI/2010 Zarządu Powiatu w Szczytnie z dnia 22 października 2010 r. Zgodnie z ww. regulaminem, za realizację kontrolowanego zadania odpowiedzialny jest Dział Organizacyjno - Administracyjny, do którego zadań należy m.in.: prowadzenie spraw osobowych pracowników urzędu, opracowanie planu i organizowanie szkoleń pracowników oraz opracowywanie obowiązującej sprawozdawczości statystycznej, analiz i informacji dotyczącej pracowników urzędu (§ 21 pkt 9, 14, 15) Regulaminu).

[Dowód: akta kontroli str. 19-39]

Poziom kwalifikacji pracowników PUP zespół kontrolny ocenił badając 50 % losowo wybranych akt osobowych (19 z 38 akt). Badaniem kontrolnym objęto akta osobowe pracowników publicznych służb zatrudnienia PUP określonych w art. 91 ustawy oraz akta osobowe Zastępcy Dyrektora w zakresie spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r., w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U z 2014 r. poz. 1786) oraz pod kątem wypełniania

kryteriów określonych w art. 99 b oraz art. 9 ust. 5 ustawy. Kontrolujący ustalili, że jeden z zatrudnionych pracowników na stanowisku pośrednika pracy nie spełniał wymogów określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r., w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z wykazem stanowisk, stanowiącym Załącznik nr 3 do ww. Rozporządzenia osoba zatrudniona w urzędzie pracy na stanowisku pośrednika pracy powinna legitymować się wykształceniem wyższym oraz rocznym stażem pracy w zakresie pośrednictwa pracy. Ustalono, w dniu 20 kwietnia 2015 r. z pracownikiem wymienionym w poz. 20 wykazu „Informacja na temat pracowników urzędu pracy” Dyrektor PUP zawarł umowę o pracę. Zarówno w ww. umowie, jak i w zakresie obowiązków służbowych wskazano stanowisko pośrednika pracy, jednakże poddane kontroli akta osobowe nie zawierały jakiegokolwiek potwierdzenia, by pracownik był wcześniej zatrudniony na stanowisku pośrednika pracy lub pośrednika pracy - stażysty.

Pismem z dnia 14 września 2015 r., znak: SK-1200-1/SK/15, Dyrektor wyjaśnił, że ww. osoba *„jest pracownikiem urzędu od 1 lipca 2014 r. Do 19 kwietnia 2014 r. zajmowała stanowisko doradcy zawodowego i pełniła funkcję doradcy klienta. Umowa zawarta była na zastępstwo nieobecnego pracownika. Przez ten czas Pani (...) wykonywała obowiązki doradcy zawodowego oraz zastępowała nieobecnych pracowników zajmujących stanowisko pośrednika pracy. Przez cały okres zatrudnienia zdobywała doświadczenie w zakresie pośrednictwa pracy. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie dnia 27 maja 2014 r. wprowadziła funkcję doradcy klienta. Zgodnie z obowiązującymi przepisami doradca klienta zajmuje się stałą opieką nad bezrobotnym lub poszukującym pracy, w szczególności ustalanie profilu pomocy, przygotowanie i nadzór nad realizacją indywidualnego planu działania, świadczenie podstawowych usług rynku pracy w formie indywidualnej oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie poprzez:*

- 1) ustalanie potrzeb klienta nawiązując z nim kontakt, pozyskując informacje o jego sytuacji zawodowej, analizując potrzeby zgłaszane przez klienta, przedstawiając aktualną sytuację na rynku pracy, ustalając profil pomocy;*
- 2) informowanie o formach pomocy, które mogą być zastosowane w przypadku bezrobotnego lub poszukującego pracy (zgodnie z ustalonym profilem pomocy) oraz przedkładanie propozycji usług i instrumentów rynku pracy, w tym wydawanie skierowań do pracy, realizując oferty pracy będące w posiadaniu urzędu pracy;*

- 3) *ustalanie warunków pomocy poprzez przygotowanie IPD, badanie możliwości realizacji form pomocy odpowiadających potrzebom klienta oraz ustalanie z innymi pracownikami urzędu pracy lub innych instytucji terminów udzielenia klientowi pomocy;*
- 4) *realizowanie zadań związanych z udzielaniem klientowi pomocy poprzez wykonywanie przewidzianych dla niego w ramach współpracy zadań oraz kierowanie klienta do odpowiednich pracowników urzędu pracy lub innych instytucji. Jeśli w ramach współpracy z klientem przewidziana jest realizacja IPD na bieżąco monitoruje jego przebieg; ocenia potrzebę zastosowania innych sposobów i form pomocy, dokonuje stosownych zmian w IPD zawsze, gdy wymaga tego sytuacja;*
- 5) *aktualizacja informacji w karcie rejestracyjnej poprzez odnotowywanie działań własnych i dokumentowanie działań klienta."*

Dyrektor wskazał także, jakie kompetencje powinien posiadać doradca klienta do realizacji powyższych celów zawodowych oraz wyjaśnił, że zadania i kompetencje doradcy klienta pokrywają się m. in. z zadaniami pośrednika pracy określonymi w art. 36 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W piśmie podano ponadto, że pracownik, przed rozpoczęciem pracy w PUP był zatrudniony w Warmińsko – Mazurskiej Komendzie OHP w Szczytnie od 1 listopada 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. na stanowisku doradcy zawodowego, gdzie zajmowała się również pośrednictwem pracy. W związku z powyższym, uznając posiadaną wiedzę, kompetencje i doświadczenie Dyrektor postanowił zatrudnić Panią (...) od 20 kwietnia 2015 r. na zastępstwo pracownika zajmującego stanowisko pośrednika pracy.

[Dowód: akta kontroli str. 43-91]

W ocenie kontrolujących, aby osoba mogła być zatrudniona na stanowisku specjalisty konieczne jest spełnienie obligatoryjnie obydwu warunków. Warunek pierwszy to wykształcenie wyższe, warunek drugi to co najmniej rok stażu w zakresie pośrednictwa pracy. Osoba spełniająca warunek wykształcenia ale nie posiadająca wymaganego stażu pracy powinna zostać zatrudniona na stanowisku specjalisty - stażysty.

Ponadto pracownik zatrudniony uprzednio na stanowisku specjalisty, o którym mowa w art. 91 ust. 1 pkt 1-4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak w omawianym przypadku na stanowisku doradcy zawodowego, podejmując pracę o innym zakresie specjalności powinien zostać zatrudniony na stanowisku specjalisty – stażysty.

Ze złożonych wyjaśnień wynika, że pracownik nabywał wcześniej doświadczenie w zakresie pośrednictwa pracy, co w ocenie kontrolujących nie jest jednoznaczne ze stażem pracy.

Stwierdzono ponadto, że spośród 19 poddanych kontroli akt osobowych w 5 przypadkach nazwy stanowisk były niezgodne ze wskazanymi w ww. załączniku nr 3 ww. rozporządzenia, w IV tabeli, część H „w *samorządowych jednostkach organizacyjnych*”, część II „*Urzędy pracy*”, grupa „*Stanowiska urzędnicze*”. Sytuacja taka miała miejsce w następujących przypadkach:

- poz. 12 wykazu – starszy inspektor;
- poz. 16 wykazu – referent;
- poz. 22 wykazu – starszy inspektor;
- poz. 28 wykazu – starszy referent;
- poz. 36 wykazu – inspektor.

[Dowód: akta kontroli str. 43-90]

Ze znajdujących się w aktach osobowych zakresów obowiązków służbowych wynikało, że ww. osoby zatrudnione są w Dziale Ewidencji i Świadczeń, a realizowane przez nie obowiązki odpowiadają ściśle zadaniom przewidzianym dla pracowników urzędów pracy, zatem zgodnie z ww. załącznikiem powinny zajmować stanowiska specjalistów lub referentów ds. rejestracji lub ewidencji i świadczeń, w zależności od charakteru powierzonych obowiązków.

Pozostali zatrudnieni pracownicy spełniali stosowne wymogi wynikające z ww. unormowań prawnych.

W aktach osobowych uwzględniono zmiany stanowisk pracy wynikające z nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązujące od dnia 23 sierpnia 2013 r.

Kontrolujący ustalili, że Dyrektor, działając w oparciu o zapis art. 91 ust. 2 ustawy, powierzył na piśmie funkcję doradcy klienta 18 kluczowym pracownikom, tj. 1 pośrednikowi pracy – stażystce, 10 pośrednikom pracy, 3 doradcom zawodowym, 3 specjalistom ds. programów oraz 1 specjalistce ds. rozwoju zawodowego.

[Dowód: akta kontroli str.42-65]

W toku czynności kontrolnych ustalono także, że zadania pracowników wynikające z umowy o pracę Dyrektor określił w formie pisemnej. Zaktualizowane zakresy czynności wszystkich kluczowych pracowników stanowią konkretyzację rodzaju pracy wskazanej w umowie i zostały umieszczone w aktach osobowych pracowników (część B). Obowiązek ten wynika z § 6 ust. 1 pkt 2 lit. a rozporządzenia Ministra Pracy i Pomocy Społecznej z 28.05.1996 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 ze zm.).

Kontrolujący stwierdzili zgodność danych przedstawionych kontrolującym z realizacji ww. zadań w kontrolowanym okresie z obowiązującą sprawozdawczością – sprawozdaniem MPiPS-06 o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy za rok 2014.

[Dowód: akta kontroli str. 40-42]

Na podstawie art. 99b ustawy, na pracownikach określonych w art. 91 pkt 1-5 ciąży obowiązek doskonalenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności poprzez uczestnictwo w szkoleniach, z wykorzystaniem modułowych programów szkoleń dla kadr publicznych służb zatrudnienia udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy.

Dokumentację szkoleniową pracowników, o których mowa w art. 91 pkt 1-5 ustawy kontrolowano w oparciu o akta osobowe uczestników szkoleń, pod względem zgodności tematyki szkolenia z zakresem zadań uczestników szkolenia realizowanych na danym stanowisku pracy, poprawnością zawartych w aktach dokumentów, w tym zaświadczenia o ukończeniu szkolenia określonego wzorem zawartym w załączniku nr 5 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 622). Kontrolowana dokumentacja wykazała, że każdy pracownik doskonił kwalifikacje zawodowe - w aktach osobowych znajdują się nałożone przepisem art. 18 ww. rozporządzenia, zaświadczenia o ukończeniu szkoleń.

Analiza poddanych kontroli akt osobowych pozwoliła kontrolującym ustalić, że wszyscy pracownicy posiadają zdolność do czynności prawnych i korzystają z pełni praw publicznych. Posiadają obywatelstwo polskie, nie byli skazani prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Wykaz pracowników publicznych służb zatrudnienia określonych w art. 91 pkt 1-5 ustawy stanowi załącznik nr 27-32 do niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, zalecam:

- przestrzeganie przepisów dotyczących spełniania wymogów kwalifikacyjnych przez zatrudnianych pracowników;
- stosowanie nazewnictwa stanowisk pracy określonego w Załączniku nr 3 do Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r., w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, IV tabeli, części H. II – urzędy pracy – stanowiska urzędnicze.

Do ustaleń kontroli nie zostały wniesione zastrzeżenia.

Zgodnie z art. 113 ust. 4 i 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy proszę o powiadomienie Wojewody Warmińsko - Mazurskiego o realizacji powyższych zaleceń pokontrolnych w terminie 30 dni od dnia doręczenia wystąpienia pokontrolnego.

Jednocześnie informuję, że od niniejszego wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

z up. WOJEWODY WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO

Wanda Sybilina Kicińska
Zastępca Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej
Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego
w Olsztynie