

Protokół z kontroli przeprowadzonej w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Choszczynie w dniach od 23 lutego do 01 marca 2023 r.

Kontrola została przeprowadzona na podstawie upoważnień nr 5/2023 i 6/2023 z dnia 17 lutego 2023 r. Zarządu Powiatu Choszczeńskiego przez:

Wiolettę Kowalik – kierownika w Biurze Kontroli;

Katarzynę Kaszak – inspektora w Biurze Kontroli.

W trakcie kontroli funkcję pełnili:

Pani Monika Rodykow – dyrektor;

Pani Katarzyna Sobczyk – główna księgowa;

Pani Renata Adamowicz – pracownik ds. kadrowych i administracyjnych;

Pani Katarzyna Jakszuk – asystent głównego księgowego.

Kontrola została zaplanowana i przeprowadzona w siedzibie jednostki w dniach od 23.02.2023 r. do 01.03.2023 r.

Tematyka kontroli: Prawdliwość naliczenia i odprowadzenia składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy. Prawdliwość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego.

W trakcie kontroli sprawdzono również realizację zaleceń pokontrolnych zawartych w piśmie z dnia K.1711.1.2022.I z dnia 12 maja 2022 r. W oparciu o dokumentację dotyczącą 6 biologicznych rodzin stwierdzono, że:

- a) Jednostka podjęła kroki mające na celu przeprowadzanie postępowań o ustalenie odpłatności za pobyt dziecka w rodzinie zastępczej, tak aby odpowiedzialność rodziców była ponoszona solidarnie. Wśród sprawdzonej dokumentacji stwierdzono, że jedno postępowanie zostało wszczęte osobno. Powyższa sytuacja została stwierdzona w postępowaniu prowadzonym miesiąc po otrzymaniu zaleceń pokontrolnych. W aktach sprawy w dniu 23.06.2022 r. zawiadomieniem nr PCPR.55.151.229.2022.KJ oraz w dniu 28.06.2022 r. zawiadomieniem nr PCPR.55.151.238.2022.KJ wszczęto odrębne postępowania administracyjne wobec rodziców. Zgodnie z wyjaśnieniem Dyrektora jednostki nr PCPR 0710.439.2023.KJ z dnia 22.05.2023 r. (załącznik nr 1 do protokołu) powyższe postępowanie było wszczęte osobno dla rodziców, jednak następne wszczynane były już solidarnie wobec obojga rodziców. Powyższe potwierdzają poniższe postępowania:
 - w dniu 28.10.2022 r. zawiadomieniem nr PCPR.55.145.389.2022.KJ wszczęto postępowanie wobec obojga rodziców w sprawie ustalenia opłaty;
 - w dniu 22.11.2022 r. zawiadomieniem nr PCPR.55.109.420.2022.KJ wszczęto postępowanie wobec obojga rodziców w sprawie ustalenia opłaty;
 - w dniu 22.11.2022 r. zawiadomieniem nr PCPR.55.109.419.2022.KJ wszczęto postępowanie o wobec obojga rodziców w sprawie ustalenia opłaty;
- b) w sytuacji wszczynania postępowań o ustalenie odpłatności na podstawie art. 193 ust. 1 i wpłynięcia wniosku o odstąpienie od ustalenia opłaty, bądź wszczęcia takiego postępowania z urzędu organ zawieszał postępowanie w zakresie

ustalenia odpłatności co czynił poprzez wydanie postanowienia. Wśród skontrolowanej dokumentacji potwierdzeniem prawidłowości postępowania są postanowienia: PCPR.55.151.276.2022.KJ z 25.07.2022 r., PSPR.55.151.277.2022.KJ z 25.07.2022r., PCPR.55.145.422.2022.KJ z 22.11.2022r., PCPR.55.145.421.2022.KJ z 22.11.2022 r., PCPR.55.109.458.2022.KJ z 09.12.2022 r., PCPR.55.109.493.2022.KJ z 30.12.2022 r.

W sytuacji, gdy następowało odstąpienie od ustalenia opłaty wszczęte postępowania o ustalenie odpłatności były umarzane na mocy decyzji.

- c) Organ podjął działania mające na celu uchylenie funkcjonujących decyzji o ustaleniu odpłatności w sytuacji, gdy zostały wydane decyzje o odstąpieniu od ustalenia opłaty, co potwierdzają decyzje Nr 8/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r., Nr 9/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r., Nr 6/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r. i Nr 24/ODP-UCH/2022 z 14.12.2022 r.
- d) postępowania w sprawie ustalenia opłaty były wszczynane po uprawomocnieniu się decyzji uchylających wcześniej wydane decyzje o ustaleniu opłaty, co potwierdza:
 - decyzja nr 24/ODP-UCH/2022 z dnia 14.12.2022 r. (doręczenie w dniu 22.12.2022 r.) uchylająca wcześniej wydaną decyzję o ustaleniu opłaty, a nowe postępowanie zostało wszczęte zawiadomieniem nr PCPR.55.84.28.2023.KJ z 06.02.2023 r.
 - decyzja Nr 8/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r. (doręczenie w dniu 26.10.2022 r.) uchylająca wcześniej wydaną decyzję o ustaleniu opłaty, a nowe postępowanie zostało wszczęte zawiadomieniem nr PCPR.55.109.419.2022.KJ z 22.11.2022 r.
 - decyzja Nr 9/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r. (doręczenie w dniu 31.10.2022 r.) uchylająca wcześniej wydaną decyzję o ustaleniu opłaty, a nowe postępowanie zostało wszczęte zawiadomieniem nr PCPR.55.109.420.2022.KJ z 22.11.2022 r.
 - decyzja Nr 6/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r. (doręczenie w dniu 25.10.2022 r.) uchylająca wcześniej wydaną decyzję o ustaleniu opłaty, a nowe postępowanie zostało wszczęte zawiadomieniem nr PCPR.55.109.420.2022.KJ z 22.11.2022 r. i PCPR.55.109.419.2022.KJ z 22.11.2022 r.
- e) w decyzjach uchylających decyzje o ustaleniu opłaty podawano prawidłową podstawę prawną w zakresie przepisów ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, co ustalono w oparciu o decyzje: Nr 8/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r., Nr 9/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r., Nr 6/ODP-UCH/2022 z 18.10.2022 r. i Nr 24/ODP-UCH/2022 z 14.12.2022 r.
- f) w decyzjach umarzających wysokość odpłatności podawano prawidłową podstawę prawną wynikającą z uchwały Nr XV/117/2012 Rady Powiatu Choszczeńskiego z dnia 19 czerwca 2012 r. w sprawie szczegółowych warunków częściowego lub całkowitego umorzenia łącznie z odsetkami, odroczenia terminu płatności, rozłożenia na raty lub odstąpienia od ustalenia opłaty za pobyt dziecka w rodzinie zastępczej, co ustalono w oparciu o decyzję nr 1/ODP-CZ/2022 z 12.09.2022 r.,
- g) wśród sprawdzonych decyzji ustalających wysokość odpłatności stwierdzono, że należność, wynikająca z decyzji nr 13/ODP/2022, była ewidencjonowana w okresie sprawozdawczym, którego dotyczyła.

- h) w wyjaśnieniu będącym załącznikiem nr 1 do protokołu Dyrektor wskazała, że w przypadku zmian wysokości świadczeń prowadzone będą postępowania zgodnie z art. 194 ust. 1a ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej polegające na uchyleniu decyzji ustalających opłatę bez zawiadamiania strony.

Zakres bieżącej kontroli podzielono zgodnie z tematyką na poniższe etapy:

1. Prawdliwość naliczenia i odprowadzenia składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy.
2. Prawdliwość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego.

Ad. 1 Prawdliwość naliczenia i odprowadzenia składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy.

Kontrolę prawidłowości naliczenia i odprowadzenia składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych dokonano w oparciu o:

- ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.), zwaną dalej ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ustawę budżetową na rok 2022 z dnia 17 grudnia 2021 r. (Dz. U. z 2022 r., poz. 270 ze zm.), zwaną dalej ustawą budżetową;
- ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.) zwaną dalej ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych;

Pracodawca zobowiązany jest do naliczenia i odprowadzania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za zatrudnionych pracowników. Zgodnie z art. 104 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podstawę składek stanowi kwota będąca podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wysokość składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy określa ustawa budżetowa. Zgodnie z art. 26 i 27 ustawy budżetowej na rok 2022 z dnia 17 grudnia 2021 r. wysokość składki na Fundusz Pracy została ustalona, jako 1,0% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a wysokość składki na Fundusz Solidarnościowy ustalono w wysokości 1,45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Składki na Fundusz Pracy oblicza się łącznie ze składkami na Fundusz Solidarnościowy w wysokości 2,45% i wykazuje w łącznej kwocie w polu 01 w bloku VII deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Kontroli poddano prawidłowość naliczenia i odprowadzenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Choszczynie w roku 2022. Do kontroli PCPR przedstawił deklaracje ZUS DRA (załącznik nr 2 do protokołu) oraz listy płac za badany okres. Szczegółowej kontroli poddano miesięczne

zestawienia składek na ubezpieczenia i fundusze z programu płacowego, będące załącznikiem nr 3 do protokołu.

W kontrolowanym okresie w jednostce zatrudnionych było:

- w miesiącu styczniu 21 osób;
- w miesiącu lutym 20 osób;
- w miesiącu marcu 21osób;
- w miesiącu kwietniu 23 osoby;
- w miesiącu maju 23 osoby;
- w miesiącu czerwcu 23 osoby;
- w miesiącu lipcu 23 osoby;
- w miesiącu sierpniu 24 osoby;
- w miesiącu wrześniu 24 osoby;
- w miesiącu październiku 24 osoby;
- w miesiącu listopadzie 24 osoby;
- w miesiącu grudniu 22 osoby.

Do celów kontroli dane osobowe pracowników zostały zastąpione numerami na liście płac z wykazu pracowników i zleceniobiorców PCPR w 2022 roku (załącznik nr 4 do protokołu).

Sprawdzeniu poddano naliczenie i odprowadzenie składki na FP i FS ogółem dla wszystkich pracowników. W tym celu w oparciu o miesięczne zestawienia składek na ubezpieczenia i fundusze (załącznik nr 3 do protokołu) ustalono podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w poszczególnych miesiącach 2022 r. Podstawę naliczenia składek emerytalnych i rentowych stanowiło wypłacone wynagrodzenie, dodatek za staż pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny za realizację projektu „Wielotorowa pomoc dla obywateli Ukrainy finansowana ze środków Unii Europejskiej”, nagrody z okazji Dnia pracownika socjalnego, nagroda jubileuszowa. Zgodnie z danymi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowiły kwoty w poszczególnych miesiącach:

- w styczniu 2022 r. – 112 195,07 zł;
- w lutym 2022 r. - 60 836 zł;
- w marcu 2022 r. – 64 612,19 zł;
- w kwietniu 2022 r. – 68 225,37 zł;
- w maju 2022 r. – 69 926,59 zł;
- w czerwcu 2022r. – 79 327,79 zł;
- w lipcu 2022 r. – 73 484,98 zł;
- w sierpniu 2022 r. – 79 018,89 zł;
- we wrześniu 2022 r. – 88 575,88 zł;
- w październiku 2022 r. – 77 410,74 zł;
- w listopadzie 2022 r. – 120 271,32 zł;
- w grudniu 2022 r. – 107 361,87 zł.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje zwolnienia dla pracodawców z obowiązku opłacania składek. Zwolnienia przysługują na mocy:

- art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, składek nie opłaca się przez okres 36 miesięcy;
- art. 104b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy, składek nie opłaca się przez okres 12 miesięcy;
- art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za pracowników, którzy skończyli 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni);
- art. 104c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy składek nie opłaca się przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia.

Zgodnie z aktami osobowymi jednostka nie musiała opłacać składek wobec 4 osób o numerach na liście płac (załączniku nr 4): pracownicy: 4, 31 i 39 oraz nr 49 wśród zleceniobiorców.

W stosunku do 3 kobiet zwolnienie dotyczyło wieku: pracownica z nr 4 w marcu 2022 r. osiągnęła wiek 55 lat, pracownica z nr 39 w 2022 r. miała 58 lat oraz zleceniobiorczyni z nr 49 w momencie zatrudnienia w kwietniu 2022 r. miała 56 lat. Zwolnienie wynikało z art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którym składek nie opłaca się za osoby, które skończyły 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni).

Na pracownicę z nr 31, która w okresie od 13.07.2021 r. do 4.10.2021 r. powróciła z urlopu rodzicielskiego, zwolnienie z opłacania składek przysługiwało w oparciu o art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z tym przepisem, składek nie opłaca się przez okres 36 miesięcy, za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego. W związku z powyższym dodatkowe wynagrodzenie roczne tej pracownicy wypłacone w miesiącu lutym 2022 r. było zwolnione z naliczenia składki na FP i FS.

W oparciu o listy płac i akta osobowe stwierdzono, że zleceniobiorcy o numerach na liście płac (załączniku nr 4) 2, 3, 39, 45, 46, 49 i 50 nie osiągnęli w 2022 r. minimalnego wynagrodzenia, które w roku 2022 wynosiło 3010 zł.

Pracodawca nie był również zobowiązany do opłacenia składki na FP i FS w lutym 2022 r. za pracownika z nr 3, który nie osiągnął minimalnego wynagrodzenia. Osoba we wskazanym miesiącu osiągnęła wynagrodzenie w kwocie 1830 zł. W dniu 24.03.2022 r. osoba ta przedstawiła oświadczenie o zatrudnieniu na umowę zlecenie u innego pracodawcy, z którego dochód wynosił 1320 zł (załącznik nr 5 do protokołu), a od czerwca 2100 zł (załącznik nr 6 do protokołu). W związku z powyższym od

miesiąca marca 2022 r. podlegała naliczeniu składek na FP i FS, gdyż jej dochód z obu stosunków pracy przekroczył minimalne wynagrodzenie obowiązujące w roku 2022.

W celu wyliczenia podstawy składek ogółem na FP i FS należało określić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników, którzy podlegali zwolnieniu ze składek na FP i FS. W oparciu o miesięczne zestawienia składek na ubezpieczenia i fundusze (załącznik nr 3 do protokołu) ustalono wysokość osiąganych dochodów osób, które podlegały zwolnieniu z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w roku 2022.

Wynagrodzenie osób zatrudnionych w 2022 r. w PCPR, które podlegają zwolnieniu ze względu na osiągnięty wiek o powroty z urlopu rodzicielskiego przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1

Miesiąc	Wynagrodzenie				
	Pracownik nr 39	Pracownik nr 4	Pracownik nr 31	Zleceniobiorca nr 49	RAZEM
1	8077,05	-		-	8077,05
2	4100,33	-	692,58	-	4792,91
3	4020,00	-		-	4020,00
4	4020,00	2920,03		2100,00	9040,03
5	4020,00	4380,00		2100,00	10500,00
6	4380,00	4908,00		2100,00	11388,00
7	3360,02	4644,00		2100,00	10104,02
8	4200,00	4644,00		2100,00	10944,00
9	4200,00	4644,00		2100,00	10944,00
10	4200,00	4179,60		2100,00	10479,6
11	6900,00	7344,00		2100,00	16344,00
12	8225,00	4644,00		2100,00	14969,00
RAZEM	59702,40	42307,63	692,58	18900,00	121602,61

Źródło : opracowanie własne na podstawie miesięcznych list płac za rok 2022.

Wynagrodzenie osób, których osiągany dochód był poniżej minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku 2022 przedstawia tabela nr 2.

Tabela 2

Miesiąc	Wynagrodzenie						
	Zlec. nr 39	Zlec. nr 2	Zlec. nr 45	Zlec. nr 46	Zlec. nr 50	Pracownik nr 3	RAZEM
	Wynagrodzenie						
styczeń	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
luty	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	1830,00	10930,00
marzec	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
kwiecień	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
maj	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
czerwiec	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
lipiec	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
sierpień	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	-	-	9100,00
wrzesień	2100,00	2800,00	2100,00	2100,00	0	-	9100,00
październik	948,39	2800,00	2100,00	2100,00	0	-	7948,39
listopad	-	2800,00	2100,00	2100,00	2300,00	-	9300,00

grudzień	-	2800,00	2100,00	2100,00	0	-	7000,00
RAZEM	19848,39	33600,00	25200,00	25200,00	2300,00	1830,00	107978,39

Źródło: opracowanie własne na podstawie miesięcznych list płac za rok 2022.

Biorąc pod uwagę miesięczne zestawienia składek na ubezpieczenia i fundusze (załącznik nr 3 do protokołu) oraz dane zawarte w tabeli 1 i 2 ustalono, że podstawa składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy winna wynosić:

1. w styczniu $109271,38 - 17177,05 = 92\ 094,33$ zł;
2. w lutym $60836 - 15\ 722,91 = 45\ 113,09$ zł;
3. w marcu $61688,50 - 13120 = 48\ 568,50$ zł;
4. w kwietniu $65301,68 - 18140,03 = 47\ 161,65$ zł;
5. w maju $67002,90 - 19600 = 47\ 402,90$ zł;
6. w czerwcu $76404,10 - 20488 = 55\ 916,10$ zł;
7. w lipcu $70561,29 - 19204,02 = 51\ 357,27$ zł;
8. w sierpniu $76095,20 - 20044 = 56\ 051,20$ zł;
9. we wrześniu $85652,19 - 20044 = 65\ 608,19$ zł;
10. w październiku $74487,05 - 18427,99 = 56\ 059,06$ zł;
11. w listopadzie $117347,63 - 25644 = 91\ 703,63$ zł;
12. w grudniu $104438,18 - 21969 = 82\ 469,18$ zł.

Wyliczone od podstawy składki na FP i FS w 2022 r. winny kolejno wynosić:

1. w styczniu $2\ 256,31$ zł;
2. w lutym $1\ 105,27$ zł;
3. w marcu $1\ 189,93$ zł;
4. w kwietniu $1\ 155,46$ zł;
5. w maju $1\ 161,37$ zł;
6. w czerwcu $1\ 369,94$ zł;
7. w lipcu $1\ 258,25$ zł;
8. w sierpniu $1\ 373,25$ zł;
9. we wrześniu $1\ 607,40$ zł;
10. w październiku $1\ 373,44$ zł;
11. w listopadzie $2\ 246,74$ zł;
12. w grudniu $2\ 020,49$ zł.

Zarówno dokumenty rozliczeniowe ZUS DRA, jak i płatność składek zostały złożone i zapłacone w ustawowym terminie do 5 dnia następnego miesiąca. Zapłata składek nastąpiła:

- za styczeń w dniu 07.02.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $2\ 479,26$ zł;
- za luty w dniu 07.03.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 390,02$ zł;
- za marzec w dniu 05.04.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 412,88$ zł;
- za kwiecień w dniu 05.05.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 429,86$ zł;
- za maj w dniu 06.06.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 435,77$ zł;
- za czerwiec w dniu 05.07.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 644,34$ zł;
- za lipiec w dniu 05.08.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 532,65$ zł;
- za sierpień w dniu 05.09.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 647,65$ zł;
- za wrzesień w dniu 05.10.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono $1\ 881,80$ zł;
- za październik w dniu 07.11.2022 r. z czego na FP i FS wpłacono $1\ 619,63$ zł;

- za listopad w dniu 05.12.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono 2 526,04 zł;
- za grudzień w dniu 28.12.2022 r., z czego na FP i FS wpłacono 2 243,44 zł.

Powyższe wydatki mają potwierdzenie w ewidencji księgowej. Z przedstawionej do kontroli analityki sald i obrotów konta 130 za okres 01-12. 2022 r. wynika, iż jednostka księgowała Fundusz Pracy i Solidarnościowy w rozbiciu na dział 852- Pomoc społeczna rozdział 85218 Powiatowe centra pomocy rodzinie i rozdział 85295 - Pozostała działalność, dział 853 – Pozostała zadania w zakresie polityki społecznej rozdział 85395 Pozostała działalność, dział 855 – Rodzina. Wydatki były ewidencjonowane w ramach § 4120 Składki na Fundusz Pracy.

Pomiędzy składkami wykazanymi w deklaracji ZUS DRA, a składkami wyliczonymi w oparciu o zestawienia (załącznik nr 3 do protokołu) z uwzględnieniem zwolnień od ich płacenia, powstały różnice wskazujące na zawyżenie w 2022 r. składek na FP i FS łącznie o 3 125,48 zł. Zawyżenie w poszczególnych miesiącach wynosiło :

- w styczniu o 222,95 zł, wpłacono 2 479,26 zł, winno być 2 256,31 zł;
- w lutym o 284,75 zł, wpłacono 1 390,02 zł, winno być 1 105,27 zł;
- w marcu o 222,95 zł, wpłacono 1 412,88 zł, winno być 1 189,93;
- w kwietniu o 274,40 zł, wpłacono 1 429,86 zł, winno być 1 155,46;
- w maju o 274,40 zł, wpłacono 1 435,77 zł, winno być 1 161,37 zł;
- w czerwcu o 274,40 zł, wpłacono 1 644,34 zł, winno być 1 369,94 zł;
- w lipcu o 274,40 zł, wpłacono 1 532,65 zł, winno być 1 258,25 zł;
- w sierpniu o 274,40 zł, wpłacono 1 647,65 zł, winno być 1 373,25;
- we wrześniu o 274,40 zł, wpłacono 1 881,80 zł, winno być 1 607,40 zł;
- w październiku o 246,18 zł, wpłacono 1 619,63 zł, winno być 1 373,45 zł;
- w listopadzie o 279,30 zł, wpłacono 2 526,04 zł, winno być 2 246,74 zł;
- w grudniu o 222,95 zł, wpłacono 2 243,44 zł, winno być 2 020,49 zł.

Zawyżenie składek dotyczyło:

1. Naliczenia FP i FS za kobietę - zleceniobiorcę z nr 49 w miesiącach kwiecień - grudzień 2022 r. w łącznej kwocie - 463,05 zł (9 m-cy x 51,45 zł), czym naruszono art. 104b ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ;
2. Naliczenia FP i FS od podstawy dodatkowego wynagrodzenia wypłaconego w lutym 2022 r. pracownicy z nr 31, która powróciła z urlopu rodzicielskiego w kwocie 16,97 zł, czym naruszono art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
3. Naliczenia FP i FS od osób zatrudnionych na umowę zlecenie, które nie osiągnęły minimalnego wynagrodzenia:
 - nr 2 w miesiącach styczeń - grudzień 2022 r. w łącznej kwocie 823,20 zł;
 - nr 39 w miesiącach styczeń - październik 2022 r. w łącznej kwocie 486,28 zł;
 - nr 45 w miesiącach styczeń - grudzień 2022 r. w łącznej kwocie 617,40 zł;
 - nr 46 w miesiącach styczeń - grudzień 2022 r. w łącznej kwocie 617,40 zł;
 - nr 50 w miesiącu listopadzie 2022 r. w kwocie 56,35 zł,
 czym naruszono art. 104 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

4. naliczenia FP za pracownika z nr 3 w miesiącu lutym 2022 r. w kwocie 44,83 zł, pomimo nieosiągnięcia minimalnego wynagrodzenia, czym naruszono art. 104 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W trakcie kontroli pracownik ds. kadrowych i administracyjnych PCPR podjął czynności mające na celu złożenie korekt naliczenia składek na FP FS do ZUS. Korekty dokumentów ZUS DRA zostały sporządzone 01.03.2023 r. oraz 02.03.2023 r.

Ad 2. Prawidłowość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego.

Kontrolę prawidłowości udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego dokonano w oparciu o:

- ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), zwaną dalej KP;
- ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.) zwaną dalej ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t. j. Dz. U. z 2014 poz.1632 ze zm.) zwanym dalej rozporządzeniem w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 927), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (t. j. Dz. U. z 2009 nr 174 poz. 1353 ze zm.) zwanym dalej rozporządzeniem w sprawie udzielania urlopu, ustalania i wypłacania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop;
- Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (t. j. Dz. U. z 2021 poz. 1749 ze zm.) zwaną dalej ustawą o publicznej służbie krwi.

Kodeks pracy reguluje kwestie związane z urlopami, jakie przysługują każdemu pracownikowi tj. : urlop wypoczynkowy, na żądanie, okolicznościowy, urlop związany z rodzicielstwem w tym: opieka na dziecko , urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski, wychowawczy oraz urlopy szkoleniowe i bezpłatne.

Zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Dane osobowe pracowników zastąpiono numerem z wykazu pracowników i zleceniobiorców PCPR w 2022 roku (załącznik nr 4 do protokołu). W kontrolowanej jednostce w roku

2022 zatrudnionych było 26 osób, z czego 17 osób zatrudnionych było na umowę o pracę, w tym jedna przebywała na urlopie wychowawczym. Jednostka prowadzi dla swoich pracowników zbiorczą ewidencję czasu pracy wraz z wyszczególnieniem nieobecności pracownika oraz wykorzystanych urlopów w poszczególnych miesiącach roku 2022 r. Dodatkowo dla każdej zatrudnionej osoby prowadzona jest indywidualna ewidencja czasu pracy oraz ewidencja urlopów, na której wykazane są urlopy wypoczynkowe, związane z rodzicielstwem, okolicznościowe i szkoleniowe wraz z datami ich wykorzystania, potwierdzone wpiętymi do akt podaniami o urlop. Do kontroli przedstawiono roczne ewidencje czasu pracy i ewidencje urlopów wszystkich pracowników zatrudnionych w PCPR w 2022 roku.

Urlopy wypoczynkowe

Każdemu pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych szczegółowo przez przepisy Kodeksu pracy lub inne szczególne przepisy prawa. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wypoczynkowego odpowiednio wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę długość zatrudnienia. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Ustalony wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć odpowiednio 20 i 26 dni.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy przy uwzględnieniu, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej w której przewidziany programem nauczania czas trwania nauki nie trwał więcej jak 3 lata;
- średniej szkoły zawodowej w której przewidziany program nauczania nie był dłuższy 5 lat;
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat;
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata;
- szkoły policealnej - 6 lat;
- szkoły wyższej - 8 lat.

Wymienione okresy nie podlegają sumowaniu. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Termin urlopu ustala bezpośredni przełożony w porozumieniu z pracownikiem. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na jego żądanie. Pracownik może rozpocząć urlop po uzyskaniu akceptacji wniosku ze wskazaniem dat urlopu przez bezpośredniego przełożonego.

Decyzją Dyrektora w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Choszczynie ustalany jest plan urlopów dla całej jednostki. Plan urlopów sporządził asystent głównego księgowego a zatwierdził Dyrektor jednostki w dniu 27.12.2021 r., odpowiednio uwzględniając wnioski podległych mu pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Z analizy dokumentów wynika, iż:

- 11 zatrudnionych pracowników było uprawnionych do 26 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2022;
- pracownik z nr 43 był uprawniony do 20 dni urlopu wypoczynkowego w 2022 r. W momencie zatrudnienia tj. 23.09.2020 r. nie posiadał on wymaganego 10 letniego okresu prac. Zatrudniony został po ukończeniu średniej szkoły ogólnokształcącej, w związku z czym na dzień 31.12.2022 r. posiadał staż pracy 6 lat i 4 miesiące.
- pracownik z nr 31, który przebywał na urlopie wychowawczym w roku 2022 nie zachowywał prawa do urlopu wypoczynkowego.
- pracownik z nr 3 zatrudniony był na ½ etatu, zgodnie z umową pracował 4 godziny dziennie. W związku z tym w celu wyliczenia wymiaru urlopu należało podzielić roczną liczbę godzin urlopu przez dobowy wymiar pracy pracownika. Jednostka prawidłowo wyliczyła 26 dni urlopu wypoczynkowego dla zatrudnionego pracownika na pół etatu.

Sprawdzeniu poddano również 3 pracowników, którzy byli zatrudnieni na umowę o pracę w trakcie roku :

- pracownik z nr 46 zatrudniony od 01.04.2022 r. do 30.09.2022 r., od 01.10.2022 r. do 31.10.2022 r. oraz od 07.11.2022 r. do 06.05.2023 r.
- pracownik z nr 47 zatrudniony od 01.07.2022 r.
- pracownik z nr 48 zatrudniony od 01.08.2022 r.

oraz pracownika nr 8 z którym rozwiązano stosunek pracy 30.06.2022r.

Zgodnie z art. 155¹ KP w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Natomiast u kolejnego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego,

w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego lub proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze. Łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

W związku z powyższym ustalono, że zatrudnione w trakcie roku osoby legitymowały się następującym stażem pracy: pracownik z nr 46 - 16 lat pracy, pracownik z nr 47- 10 lat pracy oraz pracownik z nr 48 - 24 lata pracy. W oparciu o ewidencję urlopów stwierdzono naliczenie tym pracownikom urlopu za 2022 r. w wymiarze:

1. 19 dni urlopu wypoczynkowego dla pracownika z nr 46, który w 2022 r. zatrudniony był tylko w PCPR, w związku z czym naliczono mu 13 dni za okres 01.04.2022 r. do 30.09.2022 r., 2 dni za okres od 01.10.2022 r. do 31.10.2022 r., a następnie do 4 dni za okres od 07.11.2022 r. do końca roku.
2. 13 dni urlopu wypoczynkowego dla pracownika z nr 47, po sprawdzeniu świadectwa od poprzedniego pracodawcy ustalono, że wykorzystał u niego 13 dni urlopu w roku 2022.
3. 11 dni urlopu wypoczynkowego dla pracownika z nr 48, nie był w zatrudnieniu od stycznia 2022 r.

Natomiast pracownik z nr 8, z którym został rozwiązany stosunek pracy 30.06. 2022 r. był uprawniony do wykorzystania 13 dni urlopu wypoczynkowego w PCPR w 2022 r. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik wykorzystał przysługujący mu urlop.

Analizując powyższe wyliczenia oraz dokumentację przedstawioną do kontroli stwierdzono, iż jednostka błędnie naliczyła wymiar urlopu dla pracownika z nr 46, zaniżając wymiar urlopu o 1 dzień za okres zatrudnienia od 01.10.2022 r. do 31.10.2022 r. oraz o 1 dzień za okres zatrudnienia od 07.11.2022 r. do końca roku 2022, co potwierdza kserokopia ewidencji urlopów (załącznik nr 7 do protokołu). Obliczając liczbę dni urlopu należało przysługujący wymiar urlopu 26 dni podzielić na 12 miesięcy, co dało 2,16 dnia na miesiąc. Z uwagi, że druga umowa została zawarta na miesiąc, to ustalony wymiar urlopu 2,16 należało zaokrąglić w górę do pełnego dnia. W ramach miesięcznej umowy pracownikowi przysługiwały więc 3 dni urlopu. Podobnie w sytuacji trzeciej umowy zawartej od 07.11.2022 r. należało 2,16 pomnożyć przez 2 miesiące pozostałe do końca roku i zaokrąglić liczbę do pełnych dni, co dawało 5 dni urlopu. Błędne ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego narusza art. 155¹ § 1 KP w związku z art. 153 § 1 KP.

W zakresie zaniżenia wysokości urlopu za okres zatrudnienia od 07.11.2022 r. do końca 2022 r., należy w ewidencji zwiększyć wysokości urlopu o 1 dzień do wykorzystania do końca obowiązującej umowy tj. do 06.05.2023 r.

W zakresie zaś zaniżonego o 1 dzień urlopu za okres od 01.10.2022 r. do 31.10.2022 r., w sytuacji gdy nastąpiło wygaśnięcie umowy należy zastosować art. 171 § 1 KP. Zgodnie, z którym w przypadku, gdy pracownik nie wykorzystał

przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części, a dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego.

Szczegółowy sposób wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop określa rozporządzenie w sprawie udzielania urlopu, ustalania i wypłacania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. W celu obliczenia kwoty ekwiwalentu przysługującej pracownikowi należy ustalić podstawę jego wymiaru. Wynagrodzenie stałe uwzględnia się w wysokości z miesiąca nabycia prawa do ekwiwalentu. Jeżeli stosunek pracy kończy się w trakcie miesiąca, to w podstawie wymiaru ekwiwalentu należy uwzględnić pełne miesięczne wynagrodzenie, a nie jego część ustaloną do faktycznego okresu zatrudnienia.

W celu wyliczenia ekwiwalentu dla pracownika nr 46 należy uwzględnić składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości należnej w październiku, czyli miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, które następnie należy podzielić przez współczynnik ekwiwalentu, w ten sposób obliczony zostanie ekwiwalent za 1 dzień urlopu. Aby obliczyć współczynnik ekwiwalentu, należy od liczby dni w danym roku kalendarzowym odjąć sumę sobót, niedziel, świąt i innych dni wolnych od pracy, a następnie podzielić uzyskany wynik przez 12 miesięcy. Co istotne, współczynnik urlopowy zawsze oblicza się na podstawie danych z bieżącego roku, czyli tego, w którym ekwiwalent będzie wypłacony, nawet jeśli dotyczy on niewykorzystanego urlopu z poprzednich lat. Dla roku 2023 współczynnik ekwiwalentu wynosi 20,83 (365 dni – (53 niedziele + 10 świąt + 52 dni wolne) = 250 dni; 250 dni : 12 = 20,83). Po wyliczeniu ekwiwalentu za 1 dzień urlopu należy pomnożyć go przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z powyższym Dyrektor PCPR powinien wypłacić pracownikowi z nr 46, kwotę 171,87 zł ekwiwalentu za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (3 580,20 zł : 20,83=171,87 zł).

Sprawdzeniu poddano również wykorzystanie urlopu przez pozostałych zatrudnionych pracowników. Zgodnie z art. 162 KP pracownik ma prawo na wniosek do podziału urlopu na części, z tym że co najmniej jedna część wypoczynku musi trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Wszyscy pracownicy spełnili ten warunek.

Wymiar oraz wykorzystanie urlopu poszczególnych pracowników zatrudnionych w PCPR w roku 2022 przedstawia tabela nr 3.

Tabela nr 3

Nr pracownika	Urlop zaległy z roku 2021	Urlop do wykorzystania w roku 2022	Urlop związany ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	Urlop wykorzystany w roku 2022	Urlop okolicznościowy	Urlop szkoleniowy	Urlop wychowawczy	Urlop niewykorzystany w roku 2022
3	5	26	-	28	2	-	-	3
4	16	26	-	25	-	-	-	17
7	19	26	-	36	-	-	-	9
8	23	13	-	36	-	-	-	0

11	22	26	-	23	-	-	-	25
28	13	26	-	34	-	-	-	5
31	0	0	-	0	-	-	251	0
36	8	26	2	32	-	-	-	2
38	14	26	2	23	-	-	-	17
39	21	26	-	30	-	-	-	17
41	14	26	2	29	1	-	-	11
42	7	26	-	24	-	-	-	9
43	1	20	-	20	-	8	-	1
45	2	26	2	24	2	7	-	4
46	0	21	2	15	1	-	-	6
47	0	13	1	13	-	-	-	0
48	0	11	-	8	-	-	-	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji za 2022 r.

Jak wynika z tabeli nr 3, część pracowników nie wykorzystało w całości urlopu który im przysługiwał w roku 2022. Urlopu niewykorzystanego w danym roku należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Na wniosek pracownika, w wyjątkowych sytuacjach, urlop ten może być udzielony w innym terminie.

Częścią urlopu wypoczynkowego jest urlop na żądanie. Zgodnie z art. 167 KP pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy. W PCPR w Choszcznie w 2022 r. żaden pracownik nie wystąpił o urlop na żądanie.

Zwolnienia z pracy - urlopy okolicznościowe

W kontrolowanej jednostce w 2022 roku 3 pracowników korzystało z uprawnień wynikających z § 15 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, które dotyczą zwolnienia od pracy na czas:

1. 2 dni w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
2. 1 dnia w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Pracownik z nr 3 korzystał ze zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni z tytułu śmierci syna, akt zgonu został przedłożony pracodawcy wraz z podaniem o udzielenie urlopu okolicznościowego. Pracownik z nr 45 korzystał ze zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni z tytułu zawarcia związku małżeńskiego, akt małżeństwa wraz z podaniem o urlop został przedstawiony przełożonemu. Pracownik z nr 41 korzystał ze zwolnienia od pracy w wymiarze 1 dnia w roku 2022 z tytułu śmierci babci. Akt zgonu wraz z podaniem o urlop został przedłożony dyrektorowi PCPR.

Pracownik z nr 46 w związku z przedstawieniem pracodawcy zaświadczenia wydanego przez Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Szczecinie o oddaniu krwi był uprawniony do 2 dni zwolnienia od pracy. Zgodnie z ustawą o publicznej służbie krwi pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony w zaświadczeniu wydanym przez stację krwiodawstwa. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii a taki stan w roku 2022 obowiązywał honorowemu dawcy krwi, który oddał krew lub jej składniki, w tym osocze po chorobie COVID-19, przysługują 2 dni zwolnienia od pracy oraz zwolnienia od wykonywania czynności służbowych w dniu, w którym oddał krew lub jej składniki, oraz w dniu następnym. Pracownik skorzystał z 1 dnia nieobecności w pracy pomimo uprawnień do 2 dni.

Wszyscy pracownicy korzystający z urlopów okolicznościowych za czas zwolnienia od pracy o którym mowa powyżej zachowali prawo do wynagrodzenia.

Urlopy związane z rodzicielstwem

- opieka na dziecko

Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Choszczynie po weryfikacji złożonych przez pracowników dokumentów oraz oświadczeń, które znajdują się w aktach osobowych udziela uprawnionym pracownikom zwolnienia od pracy na czas sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14.

Ustalono, że w kontrolowanej jednostce 6 pracowników korzystało z dwóch dni wolnych na opiekę nad dzieckiem. Zgodnie z art. 188 KP pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z dni wolnych od pracy na opiekę nad dzieckiem skorzystać może tylko jeden z rodziców. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik składając oświadczenie na początku roku. Jednostka przedstawiła do kontroli wymagane oświadczenia (załącznik nr 8 do protokołu). Wszyscy pracownicy określili zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni.

Pracownicy nr 36, 38, 41, 45, 46 wykorzystali 2 dni natomiast pracownik z nr 47 - 1 dzień zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14.

- urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, którego zatrudnienie musi wynosić co najmniej 6 miesięcy. Wniosek należy złożyć do pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

W kontrolowanej jednostce pracownik z nr 31 jest zatrudniony od 22.07.2013 r. korzystał w 2022 r. z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem ur. 14.07.2020 r. Stosowne wnioski zostały złożone do pracodawcy

w dniach 08.07.2021 r. i 21.07.2022 r. Pracownik wystąpił o udzielenie urlopu wychowawczego odpowiednio na okres od 05.10.2021 r. do 31.08.2022 r. oraz od 01.09.2022 r. do 31.08.2023 r. (załącznik nr 9 do protokołu).

Urlop szkoleniowy

Zgodnie z art. 103¹ § 2 KP pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy oraz zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Wymiar urlopu szkoleniowego został określony w art. 103² KP i wynosił odpowiednio:

- 1) 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych;
- 2) 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego;
- 3) 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego;
- 4) 21 dni w ostatnim roku studiów, na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Z przedstawionej do kontroli dokumentacji wynikało iż, dwóch pracowników korzystało z urlopu szkoleniowego w 2022 r. - pracownik nr 45 oraz nr 43. Jak oświadczył w dniu 30.03.2023 r. Dyrektor ukończenie studiów przez te osoby było jednym z warunków ich zatrudnienia (załącznik nr 10 do protokołu). Pracownik z nr 43 ukończył studia I stopnia na kierunku Bezpieczeństwo w Biznesie i Administracji o specjalności Administracja i Finanse Samorządowe a pracownik 45 ukończył studia II stopnia w kierunku Pedagogika. Z przedstawionej dokumentacji wynika iż, 14 stycznia 2022 r. do Dyrektora PCPR w Choszczynie wpłynęły 2 podania o udzielenie urlopu szkoleniowego w 2022 r. (załącznik nr 11 do protokołu). Urlop w wymiarze 21 dni miał być wykorzystany do napisania i przygotowania się do egzaminu dyplomowego przez obu pracowników. W kontrolowanym roku pracownicy wykorzystali urlop szkoleniowy w wymiarze 8 dni pracownik z nr 43 oraz 7 dni pracownik z nr 45.

Wszystkie wykorzystane urlopy w roku 2022 znalazły odzwierciedlenie w listach obecności, które zostały przedstawione do kontroli.

Sprawdzeniu poddano również wysokość wypłaconego wynagrodzenia za czas przebywania na urloпах, z których w 2022 r. korzystali pracownicy PCPR. Udzielone przez jednostkę urlopy, poza wychowawczym, są okresem, w którym pracownik nie świadczy pracy, jednak zatrudnionemu za ten czas przysługuje wynagrodzenie, które otrzymałby, gdyby wykonywał swoje obowiązki.

W zakresie urlopu wypoczynkowego uprawnienie do wynagrodzenia przysługuje na podstawie art. 172 KP. W sytuacji, gdy w jednostce występują zmienne składniki wynagrodzenia wówczas pracodawca jest zobowiązany zmienne składniki wynagrodzenia obliczać na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Szczegółowe zasady wyliczania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego

określa dodatkowo rozporządzenie w sprawie udzielania urlopu, ustalania i wypłacania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop.

W zakresie urlopu okolicznościowego uprawnienie do wynagrodzenia zostało określone w § 16 rozporządzenia sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zgodnie z cytowanym przepisem do wyliczenia wynagrodzenia stosuje się zasady określone w rozporządzeniu w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy. Zgodnie z § 5 tego rozporządzenia przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

W zakresie opieki nad dzieckiem uprawnienie do zachowania wynagrodzenia wynika z art. 188 § 1 KP. Zasady wyliczania wynagrodzenia zostały określone w § 5 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy, zgodnie z którym przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

W zakresie urlopu szkoleniowego uprawnienie do zachowania wynagrodzenia wynikało z art. 103¹ § 3 KP.

W oparciu o listy płac oraz dokumenty rozliczeniowe stwierdzono, iż jednostka wypłaciła we właściwej wysokości wynagrodzenia urlopowe za zatrudnionych pracowników. W PCPR w Choszcznie pracownicy otrzymywali tylko stałe składniki wynagrodzenia, w związku z czym ich wynagrodzenie za czas korzystania z urlopów przysługiwało w pełnej wysokości.

Informacja o wykrytych nieprawidłowościach/uchybeniach.

Na podstawie skontrolowanej dokumentacji Zespół kontrolny stwierdził następujące nieprawidłowości i uchybenia:

1. Naliczenie składek na FP i FS za kobietę która ukończyła 50 rok życia w łącznej kwocie - 463,05 zł, czym naruszono art. 104b ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ;
2. Naliczenie składek na FP i FS pracownikowi, który powrócił z urlopu rodzicielskiego w kwocie 16,97 zł, czym naruszono art. 104a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
3. Naliczenie składek na FP i FS od osób zatrudnionych na umowę zlecenie, które nie osiągnęły minimalnego wynagrodzenia w łącznej kwocie 2 645,46 zł, czym naruszono art. 104 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

4. Błędnie naliczono wymiaru urlopu u pracownika zatrudnionego w trakcie roku 2022 za okres od 01.10.2022 r. do 31.10.2022 r. oraz od 07.11.2022 r. do końca 2022 r., czym naruszono art. 155¹ § 1 KP w związku z art. 153 § 1 KP

Na tym protokół zakończono.

Zgodnie z § 35 ust.1 Regulaminu Kontroli Instytucjonalnej poinformowano Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Choszcznie o przysługującym mu prawie zgłoszenia w terminie 7 dni, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole oraz prawie odmowy podpisania protokołu kontroli.

Protokół został sporządzony w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden pozostawiono w jednostce.

Integralną część protokołu stanowią załączniki:

1. Wyjaśnienie Dyrektora jednostki nr PCPR 0710.439.2023.KJ z dnia 22.05.2023 r.
2. Deklaracje ZUS DRA za 2022 r.;
3. Kserokopie miesięcznych zestawień składek na ubezpieczenia i fundusze za 2022 r.;
4. Wykaz pracowników i zleceniobiorców PCPR w 2022 r.;
5. Kserokopia oświadczenia pracownika nr 3 o zatrudnieniu z 24.03.2022 r.;
6. Kserokopia oświadczenia pracownika nr 3 o zatrudnieniu z 01.06.2022 r.;
7. Kserokopia ewidencji urlopów za 2022 r. dla pracownika nr 46;
8. Kserokopie oświadczeń o korzystaniu ze zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni w 2022 r.
9. Kserokopie wniosków o udzielenie urlopu wychowawczego z 08.07.2021 r. i 21.07.2022 r.;
10. Oświadczenie Dyrektora PCPR w Choszcznie z dnia 30.03.2023 r.;
11. Kserokopie podań o udzielenie urlopu szkoleniowego w 2022 r. z dnia 14.01.2022 r.

Podpisy

Kontrolujący:

Kierownik Biura Kontroli
/-/ mgr Wioletta Kowalik

Inspektor Biura Kontroli
/-/ mgr Katarzyna Kaszak

Kierownik jednostki:

Dyrektor
Powiatowego Centrum Pomocy
Rodzinie
/-/ mgr Monika Rodykow

Choszczno, dnia 15 czerwca 2023 r.