

Protokół z kontroli przeprowadzonej w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Choszczynie w dniach 17-19 maja 2023 r.

Kontrola została przeprowadzona na podstawie upoważnień nr 20/2023 i 21/2023 z dnia 10.05.2023 r. Zarządu Powiatu Choszczeńskiego przez:

Wiolettę Kowalik – kierownika w Biurze Kontroli;
Katarzynę Kaszak – inspektora w Biurze Kontroli.

W kontrolowanym okresie funkcję pełnili:

Tomasz Rogoziński – Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego do 30.10.2022 r.;
Adrian Mruk – p.o. Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego od 03.11.2022 r.;
Marta Klukaczewska - Główny księgowy.

Tematyka kontroli: Prawidłowość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego. Prawidłowość realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych.

Kontroli poddano realizację zaleceń zawartych w wystąpieniu pokontrolnym K.1711.6.2022 z 11 lipca 2022 r. W wyniku analizy danych zawartych w miesięcznych sprawozdaniach Rb-28 S za IV kwartał 2022 r., planów finansowych oraz dokumentów źródłowych stwierdzono, że jednostka nie zaciągała zobowiązań powyżej wysokości wydatków określonych w zatwierdzonym planie finansowym jednostki.

Zakres bieżącej kontroli podzielono zgodnie z tematyką na poniższe etapy:

1. Prawidłowość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego.
2. Prawidłowość realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych.

Ad 1. 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 MPiPS;
- ustawę z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2021 poz. 573 ze zm.) zwanej dalej ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Wszystkie kwestie związane z urlopami jakie przysługują każdemu pracownikowi tj.: urlopy wypoczynkowe, na żądanie, okolicznościowe, urlopy związane z rodzicielstwem

w tym: opieka na dziecko , urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski, wychowawczy oraz urlopy szkoleniowe i bezpłatne reguluje Kodeks pracy.

Zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W kontrolowanej jednostce do 30.10. 2022 r. zatrudnionych na umowę o pracę było 4 pracowników, od 01.11.2022 r. do 31.12.2022 r. 3 pracowników. Kontroli poddano 3 pracowników, których dane do celów kontroli zostały zastąpione numerami z listy obecności za styczeń 2022 r.: 2, 3, 4 (załącznik nr 1 do protokołu). W Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Choszczynie kontrolowani pracownicy w 2022 r. korzystali tylko z urlopu wypoczynkowego.

Urlopy wypoczynkowe

Wybrani pracownicy byli zatrudnieni na umowę o pracę, w związku z czym zgodnie z KP mają 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. 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.

W jednostce sporządzony plan urlopów przy uwzględnieniu wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy zatwierdzony był przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego. Pracownicy w planie urlopowym rozpisali 26 dni urlopu wypoczynkowego w którym uwzględnili urlop na żądanie w wymiarze 4 dni (załącznik nr 2 do protokołu). Powyższe narusza art. 163 § 1 KP, zgodnie z którym plan urlopów nie powinien obejmować urlopu na żądanie.

Pracownikom sprawdzono liczbę dni urlopu wypoczynkowego, do którego byli uprawnieni oraz naliczenie i wykorzystanie urlopu. Jednostka przedstawiła do kontroli umowy o pracę wszystkich pracowników. Ustalono, że w PINB pracownik nr 2 zatrudniony jest od 16.07.1999 r., pracownik nr 3 od 05.05.2009 r. a pracownik nr 4 od 01.09.2021 r. Pracownik nr 4 przedstawił świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy u którego był zatrudniony od 01.05.2014 r. do 02.07.2018 r. oraz kserokopie dyplomu ukończenia szkoły wyższej. W związku z powyższym wszyscy pracownicy uprawnieni byli do 26 dni urlopu wypoczynkowego gdyż udokumentowali staż pracy powyżej 10 lat.

Pracownikom z nr 2 i 3 zatrudnionym na cały etat urlop wypoczynkowy został naliczony w prawidłowym wymiarze 26 dni. Dodatkowo pracownikowi nr 2 został naliczony dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni w związku z posiadanym stopniem niepełnosprawności. Do kontroli przedstawiono orzeczenie o stopniu niepełnosprawności nr 8316/2017 wydane 16.10.2017 r. przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Choszczynie. Zgodnie z art. 19 pkt. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Pracownikowi nr 4 urlop podlegał przeliczeniu w związku z zatrudnieniem na ½ etatu. Według art. 154 § 2 Kodeksu pracy wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu (20 lub 26 dni), a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Urlopu wypoczynkowego udziela się w te dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop dla pracownika nr 4 został naliczony w wymiarze 13 dni.

Kontrolowana jednostka w roku 2022 prawidłowo naliczyła urlop wypoczynkowy wszystkim pracownikom.

Po weryfikacji dokumentacji przedstawionej do kontroli ustalono, że każdy pracownik miał prowadzoną ewidencję urlopów wraz z wyszczególnieniem liczby dni urlopu pozostałą do wykorzystania z poprzedniego roku, liczbę dni urlopu wypoczynkowego do wykorzystania w roku bieżącym oraz urlopy okolicznościowe. Wszystkie

wykorzystane urlopy potwierdzone były wpiętymi do ewidencji wnioskami o urlop. Po sprawdzeniu list obecności pracowników stwierdzono, że daty nieobecności są zgodne z datami wskazanymi we wnioskach urlopowych. Wszyscy kontrolowani pracownicy spełnili warunek ciągłości wypoczynku, który musi trwać co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, zgodnie z art. 162 KP.

Wymiar oraz wykorzystanie urlopu kontrolowanych pracowników zatrudnionych w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Choszczynie w roku 2022 przedstawia tabela nr 1.

Tabela nr 1

Nr pracownika	Ilość dni urlopu zaległego z roku 2021	Ilość dni urlopu do wykorzystania w roku 2022	Ilość dni urlopu dodatkowego	Ilość dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w roku 2022	Urlop niewykorzystany w roku 2022
2	1	26	10	28	8
3	4	26	0	19	7
4	1	13	0	11	2

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

Jak wynika z tabeli nr 1, pracownicy nie wykorzystali w całości urlopu wypoczynkowego, 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.

W ramach urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje 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 Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Choszczynie pracownicy nie korzystali z urlopu na żądanie.

Ad. 2 Prawidłowość realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych.

Kontrolę prawidłowości realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych 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 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t. j. Dz. U. z 2022 poz. 437 ze zm.), zwaną dalej ustawą o służbie medycyny pracy;
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad

- pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy (t. j. Dz. U. 2016 poz. 2067 ze zm.), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie badań lekarskich;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (t. j. Dz. U. 1998 nr 148 poz. 973), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie bhp.;
 - ustawę z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID -19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych zwana dalej ustawą COVID-ową;
 - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 maja 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii zwanym dalej rozporządzeniem z 13.05.2022 r.

Zgodnie z art. 211 KP jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym, innym zleconym badaniom lekarskim oraz stosowanie się do wskazań lekarskich. Pracodawca ma prawo niedopuszczenia do pracy pracownika, bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Odmowa wykonania badań jest traktowana, jak naruszenie wykonania polecenia dotyczącego pracy i może być podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badanie wstępne, okresowe oraz kontrolne, które przeprowadzane są na jego koszt w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. Natomiast jeśli pracownik ze swojej winy nie poddał się badaniu lekarskiemu i nie wydano mu orzeczenia, to za czas niewykonywania pracy z tego powodu nie otrzyma wynagrodzenia.

Na badania pracodawca zobowiązany jest do wystawienia skierowania w 2 egz., jedno dla placówki medycznej a drugie zostaje w aktach osobowych. W skierowaniu znajduje się rodzaj badania profilaktycznego: wstępne, okresowe, kontrolne, imię i nazwisko, pesel, adres zamieszkania oraz określenie stanowiska pracy na którym ta osoba będzie zatrudniona. W części określającej stanowisko pracy należy wymienić rodzaje wykonywanych prac lub podstawowe czynności, sposób i czas ich wykonywania wraz z opisem warunków pracy uwzględniając informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy. Ponadto trzeba podać ich wielkości narażenia oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- przyjmowani do pracy;
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy;
- inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;
- przyjmowani do prac szczególnie niebezpiecznych (bez względu na posiadane badania).

Wszyscy pracownicy podlegają również okresowym badaniom lekarskim. Przeprowadzane są one po upływie badań wstępnych, a następnie zgodnie z kalendarzem badań okresowych. Ich częstotliwość ustala każdorazowo lekarz w zależności od stanu zdrowia pracownika oraz warunków charakterystycznych dla zajmowanego stanowiska pracy. Podlegają im również pracownicy narażeni na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zgłoszą wniosek o objęcie takimi badaniami.

Badaniom kontrolnym podlegają pracownicy w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż 30 dni w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Badania kończą się wydaniem orzeczenia lekarskiego, które stwierdza o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku lub o istnieniu przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Jeżeli lekarz medycyny pracy przeprowadzając badania wstępne stwierdzi przeciwwskazania do pracy umowa nie może być zawarta. Gdy przeciwwskazania zostaną stwierdzone podczas badań kontrolnych i okresowych pracodawca przede wszystkim zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy i przenosi go na inne stanowisko pracy. Jeśli pracownik bądź pracodawca nie zgadzają się z treścią zaświadczenia lekarskiego w ciągu 7 dni od wydania zaświadczenia mogą złożyć wniosek o przeprowadzenie powtórnego badania lekarskiego. Uprawniony lekarz może skierować badaną osobę na konsultacje do lekarza specjalisty lub psychologa, zlecić dodatkowe badania diagnostyczne. Lekarz wydaje dwa egzemplarze orzeczenia lekarskiego: dla badanego i pracodawcy, który umieszcza je w aktach osobowych pracownika.

Z przedstawionych do kontroli orzeczeń lekarskich ustalono, że pracownik nr 2 poprzednie badania lekarskie ważne miał do 10.03.2022 r., pracownik nr 3 do 19.08.2024 r., pracownik nr 4 do 31.08.2023 r. W związku z powyższym w 2022 roku kontrolowana jednostka skierowała na okresowe badania lekarskie tylko pracownika nr 2. Skierowanie na kolejne badania okresowe dla pracownika nr 2 zostało, zgodnie z orzeczeniem, wystawione 16.03.2022 r., czyli po dacie ważności poprzednich badań. Powyższe nie stanowi nieprawidłowości, gdyż w 2022 r. wszystkie badania pracownicze zostały zawieszone w związku z panującą sytuacją epidemiologiczną na terenie kraju. Od 20.03.2020 r. wprowadzony był stan epidemii, który trwał do 12.05.2022 r., a następnie stan zagrożenia epidemicznego od 13.05.2022 r. do nadal. Zgodnie z art. 12 ustawy COVID-owej zawieszono wykonywanie niektórych

obowiązków w zakresie badań okresowych pracowników, o których mowa w art. 229 § 2 KP w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonania zawieszonych obowiązków dotyczących przeprowadzania badań okresowych i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu. Jednostka nie przedstawiła do kontroli skierowania na badania, gdyż wystawiła je w 1 egzemplarzu, który został przekazany lekarzowi medycyny pracy. Wystawienie skierowania w jednym egzemplarzu narusza § 4 pkt. 1a rozporządzenia w sprawie badań lekarskich, zgodnie z którym skierowanie jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania a drugi pozostaje w aktach osobowych pracownika. Pracownik nr 2 został skierowany również do lekarza okulisty w związku z pracą przy monitorze komputerowym powyżej 4 godzin.

Jednostka nie miała zawartej umowy z lekarzem medycyny pracy ani lekarzem okulistą. Badania okresowe pracownik przeprowadził u wybranego przez siebie lekarza medycyny pracy w dniu 30.03.2022 r. i u lekarza okulisty 25.03.2022 r. Zgodnie z przedłożonymi fakturami pracownik zapłacił gotówką za badanie u lekarza medycyny pracy w Indywidualnej Specjalistycznej Praktyce Lekarskiej w Szczecinie kwotę 150 zł oraz za badanie okulistyczne w Prywatnym Gabinecie Okulistycznym w Szczecinie kwotę 120 zł. Skierowany na badania pracownik otrzymał orzeczenie lekarskie nr 125/03/2022 z dnia 30.03.2022 r. W orzeczeniu lekarz medycyny pracy stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, zalecił pracę w okularach korekcyjnych przy monitorze ekranowym oraz wskazał datę następnego badania okresowego na dzień 29.03.2025 r.

Na podstawie przedstawionych do kontroli dowodów źródłowych w postaci faktury nr 117/03/2022 z 30.03.2022 r. na kwotę 150,00 zł (załącznik nr 3 do protokołu) oraz faktury nr 38/2022 z 25.03.2022 r. na kwotę 120,00 zł (załącznik nr 4 do protokołu) pracownik otrzymał zwrot kosztów badań. W oparciu o wydruk analityki sald i obrotów za okres 01-12 2022 dla konta 402 i konta 130 stwierdzono, że wydatki i koszty ewidencjonowane były w § 4280 Zakup usług zdrowotnych. Z faktur wynika, że koszty zostały poniesione w marcu 2022 r., a zaewidencjonowane w księgach w kwietniu 2022 r. tj. w dacie wpływu faktur do jednostki tj. 04.04.2022 r. Zgodnie z pkt. 8 Ogólnych zasad prowadzenia ksiąg rachunkowych, będących załącznikiem do Zarządzenia nr 11/2010 z dnia 15.12.2010 r. Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w sprawie wprowadzenia zasad (polityki) rachunkowości dokumenty, które wpłyną do jednostki do 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu sprawozdawczym ujmuje się w kosztach miesiąca, którego dotyczą. Wobec powyższego jednostka naruszyła powyższy przepis wewnętrzny oraz art. 20 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 217 ze zm.), zgodnie z którym do ksiąg rachunkowych okresu sprawozdawczego należy wprowadzić, w postaci zapisu, każde zdarzenie, które nastąpiło w tym okresie sprawozdawczym. Zwrotu środków pracownikowi dokonano w wysokości odpowiadającej fakturom.

Informacja o wykrytych nieprawidłowościach/uchybieniach.

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

1. Sporządzono plan urlopów, który obejmował 4 dni urlopu na żądanie, czym naruszono art. 163 § 1 KP;
2. Wystawiono w 1 egzemplarzu skierowanie na badania okresowe, czym naruszono § 4 pkt. 1a rozporządzenia w sprawie badań lekarskich.
3. Faktury z marca 2022 r., które wpłynęły do jednostki w dniu 04.04.2022 r. zaksięgowano w kosztach kwietnia 2022 r., czym naruszono pkt. 8 Ogólnych zasad prowadzenia ksiąg rachunkowych, będących załącznikiem do Zarządzenia nr 11/2010 z dnia 15.12.2010 r. Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w sprawie wprowadzenia zasad (polityki) rachunkowości oraz art. 20 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

Na tym protokół zakończono.

Zgodnie z § 35 ust.1 Regulaminu Kontroli Instytucjonalnej poinformowano p.o. Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego 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. Kserokopia listy obecności pracowników Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Choszczynie za styczeń 2022 r.;
2. Kserokopia planu urlopów na rok 2022;
3. Kserokopia faktury nr 117/03/2022 z 30.03.2022 r.;
4. Kserokopia faktury nr 38/2022 z 25.03.2022 r.;

Podpisy

Kontrolujący:

Kierownik jednostki:

Kierownik Biura Kontroli
/-/ mgr Wioletta Kowalik

p.o. Powiatowego Inspektora
Nadzoru Budowlanego
w Choszczynie
/-/ Adrian Mruk

Inspektor Biura Kontroli
/-/ mgr Katarzyna Kaszak

Choszczno, dnia 6 lipca 2023 r.