

PROTOKÓŁ
z kontroli przeprowadzonej w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej
w Choszczynie w dniach 18-22 listopada 2024 r.

Kontrola została przeprowadzona na podstawie upoważnienia nr 49/2024, nr 50/2024 oraz nr 51/2024 z 13.11.2024 r. Zarządu Powiatu Choszczeńskiego przez:

Wiolettę Kowalik – kierownika w Biurze Kontroli;

Katarzynę Kaszak – inspektora w Biurze Kontroli;

Renatę Cichowską – kierownika w Wydziale Edukacji.

W trakcie kontroli funkcję pełnili:

Edyta Tyburczy – Kujawa - dyrektor od 01 września 2022 r. na mocy Uchwały Nr 550/2022 Zarządu Powiatu Choszczeńskiego z dnia 26 stycznia 2022 r.;

Barbara Pawłowska – główny księgowy.

Tematyka kontroli:

Prawidłowość danych zawartych w Systemie Informacji Oświatowej w zakresie liczby etatów nauczycieli. Prawidłowość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego. Prawidłowość wykonania obowiązków ochrony małoletnich w jednostkach oświatowych.

Kontroli poddano realizację zaleceń zawartych w wystąpieniu pokontrolnym znak K.1711.12.2023.I z 19 stycznia 2024 r. W wyniku kontroli stwierdzono, że jednostka dokonała korekty Funduszu Pracy za okres styczeń - czerwiec 2022 r., co potwierdzają korekty deklaracji za okres 01-06.2022 r. Jednocześnie pismem, które wpłynęło do Biura w dniu 22.11.2024 r. poinformowano, że od czasu kontroli nie zatrudniano osób bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia (załącznik nr 1 do protokołu).

1. Prawidłowość danych zawartych w Systemie Informacji Oświatowej w zakresie liczby etatów nauczycieli.

Kontroli dokonano w oparciu o przepisy zawarte w:

- ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (j. t. Dz. U. z 2024 r. poz. 152 ze zm.);
- rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu danych dziedzinowych gromadzonych w systemie informacji oświatowej oraz terminów przekazywania niektórych danych do bazy danych systemu informacji oświatowej (Dz. U. z 2019 r., poz. 1663);
- rozporządzeniu Ministra Edukacji z dnia 18 grudnia 2024 r. w sprawie sposobu podziału łącznej kwoty potrzeb oświatowych między jednostki samorządu terytorialnego w roku 2025 (Dz. U. z 2024 r., poz. 1930).

W zakresie prawidłowości danych zawartych w systemie informacji oświatowej odnośnie liczby etatów nauczycieli kontroli poddano liczbę etatów pracowników pedagogicznych zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć), z wyłączeniem etatów nauczycieli przebywających na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich, urlopach

bezpłatnych i urlopach wychowawczych, na poszczególnych stopniach awansu zawodowego według stanu na 15 maja 2024 r. Kontrolę przeprowadzono w oparciu o dokumentację znajdującą się w aktach osobowych pracowników i porównano ją z danymi zawartymi w systemie informacji oświatowej zgodnie z pismem znak PP.P.022.1.2024 z 16.10.2024 r. (kserokopia stanowi załącznik nr 2 do protokołu). W oparciu o dane wykazane w powyższym piśmie oraz dane uzyskane podczas kontroli sporządzono tabelę 1.

Tabela nr 1

**Liczba etatów pracowników pedagogicznych w Poradni Psychologiczno -
Pedagogicznej w Choszczynie wg stanu na 15 maja 2024 r.**

Nauczyciele według stopnia awansu	Liczba etatów według pisma w SIO	Liczba etatów według ustaleń kontroli	Rozbieżności
BEZ STOPNIA	2,5	2,5	0
MIANOWANY	1	1	0
DYPLOMOWANY	9	9	0
OGÓŁEM	12,5	12,5	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dokumentów uzyskanych z SIO i jednostki.

W wyniku analizy danych zawartych w systemie z danymi z akt osobowych nie stwierdzono rozbieżność w zakresie liczby etatów na poszczególnych stopniach awansu zawodowego.

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 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.), zwaną dalej Kartą Nauczyciela lub KN;
- ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.), zwaną dalej Kodeksem Pracy lub 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 Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz. U. z 2020 r. poz. 1455), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielom;
- 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 (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.) zwane dalej rozporządzeniem w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego;

- 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.) zwane dalej rozporządzeniem w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 927 ze zm.) zwane dalej rozporządzeniem w sprawie ustalania wynagrodzenia.

W 2023 r. Poradnia Psychologiczno - Pedagogiczna w Choszcznie zatrudniała pracowników w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy oraz nauczycieli w oparciu o przepisy Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Kontrolowani 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. 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.

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. Jeśli dobową normę czasu pracy pracownika jest niższa niż 8 godzin, urlopu udziela się w dni zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

Zatrudnionym nauczycielom przysługuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego, którego kwestie reguluje Karta Nauczyciela. Sposób udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielowi uzależniony jest od miejsca jego zatrudnienia. Inaczej udziela się urlopu w szkole w której organizacji przewidziano ferie szkolne tzw. feryjnej a inaczej w szkole (placówce) nieferyjnej. Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna jest placówką w której nie są przewidziane ferie tzw. nieferyjną w związku z czym nauczycielom w niej zatrudnionym udzielanie urlopu wypoczynkowego odbywa się na zasadach określonych w KN a wymiar ich urlopu wynosi 35 dni roboczych, bez względu na staż pracy. W związku z brakiem szczególnych przepisów odnośnie nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego przez nauczyciela placówki nieferyjnej na podst. art. 91 c ust. 1 KN odpowiednie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z art. 154 § 2 KP wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Nauczycielowi z którym stosunek pracy zostaje nawiązany lub ustaje w trakcie roku kalendarzowego, urlop należy przeliczyć proporcjonalnie do czasu przepracowanego w danym roku zgodnie z art. 64 ust 5a KN. Przy ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego, niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Zgodnie z art. 42 ust. 1 i art. 42 c ust. 1 KN czas pracy nauczyciela pełnozatrudnionego wynosi do 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy. Z kolei czas pracy nauczyciela zatrudnionego w wymiarze $\frac{1}{2}$ nie powinien przekraczać 20 godzin na tydzień. W ramach swojego czasu pracy nauczyciel realizuje nie tylko zajęcia w ramach pensum, ale także inne zajęcia i czynności wskazane w art. 42 ust. 2 KN. Sposób udzielania urlopu wskazuje art. 154 ust. 2 KP, zgodnie z którym udzielanie urlopu w dni które dla pracownika są dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadający dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. W celu obliczenia liczby godzin urlopu wypoczynkowego jaki przysługuje pracownikowi mnoży się liczbę dni urlopu przysługujących pracownikowi przez 8 godzin. Ustalenie liczby godzin pracy jest konieczne w celu rozliczenia wykorzystania urlopu.

Zarówno urlop pracowników jak i nauczycieli zatrudnionych w placówce nieferyjnej winien być udzielany zgodnie z przyjętym w placówce planem urlopów. Plan ten zgodnie z art. 163 § 1 KP ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników

i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Plan urlopowy na 2023 r. zatwierdził Dyrektor jednostki, kserokopia stanowi załącznik nr 3 do protokołu. Pracownik może rozpocząć urlop po uzyskaniu akceptacji wniosku ze wskazaniem dat urlopu przez Dyrektora jednostki.

Do złożenia planu urlopu na 2023 r. zobowiązany był również Dyrektor jednostki, co uczynił w dniu 13.01.2023 r.

W pierwszej kolejności sprawdzono dokumentację osobową, na podstawie której ustalono staż pracy pracowników oraz naliczenie należnego urlopu pracownikom i nauczycielom w roku 2023.

Do kontroli wybrano 2 pracowników zatrudnionych z KP oraz 7 nauczycieli zatrudnionych z KN. Dane osobowe wybranych pracowników do celów kontroli zostały zastąpione numerami z planu urlopów wypoczynkowych na rok 2023 (załącznik nr 3 do protokołu):

Wybrani do kontroli pracownicy w 2023 r. korzystali z:

1. Urlopu wypoczynkowego;
2. Urlopu z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14;
3. Urlopu okolicznościowego.

Rodzaj urlopu z jakiego korzystała, każda skontrolowana osoba ustalono w oparciu o imienny roczny wykaz urlopów w roku 2023 oraz imienną miesięczną kartę ewidencji czasu pracy. W wykazach wyszczególniony był rodzaj urlopu, liczba dni/godzin urlopu należnego łącznie z urlopem z poprzedniego roku, daty wykorzystania urlopu, liczba dni urlopu wykorzystanego oraz liczba jaka pozostała do wykorzystania. Wszystkie wykorzystane urlopy potwierdzone były złożonymi wnioskami o urlop.

Urlop wypoczynkowy

Sprawdzeniu poddano dokumentację na podstawie której dokonano naliczenia urlopu na 2023 r. oraz dokumentację jego wykorzystania. W wyniku kontroli stwierdzono:

- pracownik nr 11 – zatrudniony na ½ etatu z Kodeksu Pracy, pracował 3 dni w tygodniu. Prawidłowo naliczono urlop w wymiarze 13 dni czyli 104 h, bowiem pracownik posiadał udokumentowany co najmniej 10 letni staż pracy. W 2023 r. pracownik wykorzystał 96 h zaległego urlopu za 2022 rok oraz 8 godzin bieżącego urlopu, co potwierdza imienny roczny wykaz urlopów (kserokopia stanowi załącznik nr 4 do protokołu). Do wykorzystania na kolejny rok pozostało 96 h. Analizując wykorzystanie urlopu stwierdzono błędne rozliczenie urlopu, z którego pracownik korzystał w dniu 20.01.2023 r., gdyż pomniejszono pulę przysługującego urlopu o 8 h (załącznik nr 4), podczas gdy w tym dniu pracownik zgodnie z kartą ewidencji czasu pracy za styczeń 2023 r., miał do przepracowania 4h (kserokopia stanowi załącznik nr 5 do protokołu). Powyższe narusza art. 154² ust. 1 KP, zgodnie z którym urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w

danym dniu. W związku z błędnym rozliczeniem wykorzystania urlopu zaniżono należny urlop o 4 godziny. Na koniec 2023 r. pracownikowi pozostało do wykorzystania 96 h urlopu, a winno 100 h.

Dodatkowo pracownik w 2023 r. korzystał z jednego dnia wolnego w zamian za święto 11 listopada przypadające w sobotę. Pracownik odebrał dodatkowy dzień wolny w dniu 10.10.2023 r.

- nr 15 – zatrudniony na 1/1 etatu z Kodeksu Pracy, pracownik posiadał udokumentowany co najmniej 10 letni staż pracy dlatego prawidłowo naliczono urlop w wymiarze 26 dni. W 2023 r. pracownik wykorzystał 25 dni bieżącego urlopu. Do wykorzystania na kolejny rok pozostał 1 dzień.

Pracownik korzystał dodatkowo z dnia wolnego w zamian za święto 11 listopada przypadające w sobotę. Pracownik odebrał dodatkowy dzień wolny w dniu 06.12.2023 r.

- nr 9 – nauczyciel zatrudniony na 1/1 etatu z Karty Nauczyciela, prawidłowo naliczono urlop w wymiarze 35 dni. Pracownik w 2023 r. wykorzystał 12 dni urlopu zaległego za 2022 rok oraz 20 dni bieżącego urlopu. Do wykorzystania na kolejny rok pozostało 15 dni;
- nr 12 – nauczyciel zatrudniony na ½ etatu z Karty Nauczyciela, pracował 2 dni w tygodniu. Zgodnie z imiennym rocznym wykazem urlopu jednostka naliczyła pracownikowi urlop w wymiarze 70 h (kserokopia stanowi załącznik nr 6). Z załącznika nr 6 wynika również, że w 2023 r. pracownik wykorzystał 8 godzin urlopu zaległego za 2022 rok oraz 70 h urlopu naliczonego w roku 2023. Wymiar urlopu wykorzystanego odpowiadał wymiarowi urlopu naliczonego. Analizując naliczenie urlopu stwierdzono, że jednostka nie zaokrągliła niepełnego dnia urlopu w górę do pełnego dnia, do czego zobowiązywał ją art. 154 § 2 KP.

Ponadto stwierdzono, że do naliczenia urlopu oraz jego rozliczenia przyjęto tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych (realizowanych w ramach pensum), pomijając czas jaki nauczyciel zobowiązany jest przeznaczyć na inne zajęcia i czynności określone w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. Jednostka naliczyła i rozliczała urlop w odniesieniu do pensum nauczyciela wynoszącego 10 h (1/2 etatu), a winna przyjąć czas pracy, który przy zatrudnieniu na 1/2 etatu wynosi 20 h tygodniowo. Powyższe naruszyło art. 154² § 1 KP, zgodnie z którym urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Taki sposób obliczania urlopu nauczycieli niepełnozatrudnionych w placówkach nieferyjnych został potwierdzony przez Główny Inspektorat Pracy w stanowisku z dnia 14 stycznia 2010 r. (GPP-118-4560-92/09/PE/RP) oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej w stanowisku z dnia 31 grudnia 2009 r. (DS-WPZN-WE-421-4/09).

Nieprawidłowość spowodowana niezaokrągleniem wymiaru urlopu przyczyniła się do zaniżenia wymiaru urlopu, bowiem prawidłowo naliczony urlop winien wynosić 18 dni (35 dni x 1/2 etatu = 17,5 dnia ≈ 18 dni), co zgodnie z art. 154² § 2 KP daje 144 h urlopu (18 dni x 8 h), bowiem jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom

pracy. Naliczone przez jednostkę 70 h urlopu z 10 h pensum dotyczyło połowy czasu pracy, wobec powyższego urlop uwzględniający 20 h pracy to 140 h. Jednostka zaniżyła więc należny urlop o 4 h w skali roku.

Nieprawidłowość polegająca na rozliczaniu urlopu w oparciu o tygodniowy obowiązkowy wymiar pensum przyczyniła się do wykorzystania urlopu w wyższym wymiarze niż przysługiwał. W celu prawidłowego rozliczenia udzielanego urlopu należało określić dobowy wymiar pracy tego pracownika. Zgodnie z dokumentacją pracownik będąc zatrudnionym na 1/2 etatu pracował dwa dni w tygodniu. Jego tygodniowy wymiar czasu pracy 20 h należało więc podzielić na dwa dni pracy, co daje 10 h każdego dnia. Wobec powyższego za jeden dzień urlopu należało odjąć 10 h z puli przysługującego urlopu. W oparciu o imienny roczny wykaz urlopów (załącznik nr 6) oraz karty ewidencji czasu pracy za miesiące korzystania z urlopu (kserokopie stanowią załącznik nr 7 do protokołu) przeliczono wykorzystanie urlopu w 2023 r., zgodnie z dobowym wymiarem czasu pracy. W wyniku analizy stwierdzono, że we wnioskowanych dniach nauczyciel wykorzystał 160 h bieżącego urlopu z prawidłowo naliczonego wymiaru 152 h (8 h z 2022r. + 144 h z 2023 r.). Wobec powyższego zawyżono wymiar wykorzystanego urlopu o 8 h. Udzielenie urlopu w wysokości wyższej niż wskazują na to przepisy nie stanowi naruszenia prawa, bowiem określone w przepisach limity stanowią minimum urlopowe. Jeśli pracownik omyłkowo otrzymał urlop w wyższym wymiarze Pracodawca nie może nakazać pracownikowi, odpracowania takich dni ani nie może potrącić mu liczby wykorzystanych dni z przyszłorocznego urlopu wypoczynkowego ani dokonywać żadnych odliczeń od wynagrodzenia.

- nr 13 – zatrudniony od 01.03.2023 r. na ½ etatu z Karty Nauczyciela, pracował 2 dni w tygodniu. Zgodnie z imiennym rocznym wykazem urlopów jednostka naliczyła urlop w wymiarze 58 h (kserokopia stanowi załącznik nr 8). Z załącznika nr 8 wynika, że pracownik wykorzystał 58 h urlopu naliczonego w roku 2023. Wymiar urlopu wykorzystanego odpowiadał wymiarowi urlopu naliczonego. Analizując naliczenie urlopu stwierdzono, że jednostka również w przypadku tego pracownika nie zaokrągliła niepełnego dnia urlopu w górę do pełnego dnia, do czego zobowiązywał ją art. 154 § 2 KP.

Ponadto stwierdzono, że również w przypadku tego nauczyciela do naliczenia urlopu oraz jego rozliczenia przyjęto tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych (realizowanych w ramach pensum) pomijając czas jaki nauczyciel zobowiązany jest przeznaczyć na inne zajęcia i czynności określone w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. Jednostka naliczyła i rozliczała urlop w odniesieniu do pensum nauczyciela wynoszącego 10 h (1/2 etatu), a winna przyjąć cały czas pracy, który przy zatrudnieniu na 1/2 etatu wynosi 20 h tygodniowo. Powyższe naruszyło art. 154² § 1 KP, zgodnie z którym urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Tak jak wskazano przy poprzednim kontrolowanym pracowniku, sposób obliczania urlopu nauczycieli niepełnozatrudnionych w placówkach nieferyjnych został potwierdzony przez Główny Inspektorat Pracy oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Nieprawidłowość spowodowana niezaokrągleniem wymiaru urlopu przyczyniła się do zaniżenia wymiaru urlopu, bowiem prawidłowo naliczony urlop winien wynosić: 15 dni ((35 dni x 1/2 etatu) = 17,5 ≈ 18 dni : 12 msc x 10 msc = 15 dni), co zgodnie z art. 154² § 2 KP daje 120 h urlopu (15 dni x 8 h), bowiem jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Naliczone przez jednostkę 58 h urlopu z 10 h pensum dotyczyło połowy czasu pracy, wobec powyższego urlop uwzględniający 20 h pracy to 116 h. Jednostka zaniżyła więc należny urlop o 4 h w skali roku.

Nieprawidłowość polegająca na rozliczaniu urlopu w oparciu o tygodniowy obowiązkowy wymiar pensum przyczyniła się do zawyżenia wykorzystania urlopu. W celu prawidłowego rozliczenia udzielanego urlopu należało określić dobowy wymiar pracy tego pracownika. Zgodnie z dokumentacją pracownik będąc zatrudnionym na 1/2 etatu pracował dwa dni w tygodniu. Jego tygodniowy wymiar czasu pracy 20 h należało więc podzielić na dwa dni pracy, co daje 10 h każdego dnia. Wobec powyższego za jeden dzień urlopu należało odjąć 10 h z puli przysługującego urlopu. W oparciu o imienny roczny wykaz urlopów (załącznik nr 8) oraz karty ewidencji czasu pracy za miesiące korzystania z urlopu (kserokopia stanowi załącznik nr 9 do protokołu) przeliczono wykorzystanie urlopu w 2023 r., zgodnie z dobowym wymiarem czasu pracy. W wyniku analizy stwierdzono, że pracownik zgodnie ze złożonymi wnioskami i dobowym wymiarem czasu pracy wykorzystał 111 h urlopu. Przyjmując prawidłowo naliczony wymiar urlopu w wysokości 120 h stwierdzono, że pracownik nie wykorzystał w 2023 r. 9 h urlopu.

Ponadto stwierdzono, że nauczycielowi w dniu 27.11.2023 r. udzielono jednej godziny urlopu, co potwierdzają załączniki nr 8 i 9. Zgodnie z art. 154² § 1 KP urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Kodeks Pracy przewiduje udzielenie urlopu na część dnia, ale może mieć to miejsce w sytuacji, gdy wymiar urlopu pozostały do wykorzystania jest niższy od dobowego wymiaru czasu pracy w dniu udzielenia urlopu. W badanym przypadku pracownikowi, w dniu udzielania urlopu (27.11.2023 r.) przysługiwał urlop w wysokości 13 h. Wobec powyższego udzielenie urlopu na godzinę narusza art. 154² § 1 KP.

- nr 14 - nauczyciel zatrudniony na 1/1 etatu z Karty Nauczyciela, prawidłowo naliczono urlop w wymiarze 35 dni. Pracownik w 2023 r. wykorzystał 9 dni urlopu zaległego za 2022 rok oraz 20 dni bieżącego urlopu. Do wykorzystania na kolejny rok pozostały 3 dni;
- nr 8 - nauczyciel zatrudniony na 1/1 etatu z Karty Nauczyciela, prawidłowo naliczono urlop w wymiarze 35 dni. Pracownik w 2023 r. wykorzystał 6 dni urlopu zaległego za 2022 rok oraz 33 dni bieżącego urlopu. Do wykorzystania na kolejny rok pozostały 2 dni;
- nr 4 - nauczyciel zatrudniony na 1/1 etatu z Karty Nauczyciela, prawidłowo naliczono urlop w wymiarze 35 dni. Pracownik w 2023 r. wykorzystał 3 dni urlopu

zaległego za 2022 rok oraz 30 dni bieżącego urlopu. Do wykorzystania na kolejny rok pozostało 5 dni;

- nr 1 - nauczyciel zatrudniony z Karty Nauczyciela na ½ etatu w okresie od 01.01.2023 r. do 30.06.2023 r., a od 01.07.2023 r. na cały etat. W pierwszym półroczu 2023 r. pracownik, będąc zatrudnionym na 1/2 etatu, pracował 2 dni w tygodniu, od lipca nauczyciel zatrudniony był już na cały etat i w miesiącach lipiec-sierpień pracował 4 dni w tygodniu, a od września 5 dni w tygodniu. Zgodnie z imiennym rocznym wykazem urlopów (kserokopia stanowi załącznik nr 10) jednostka naliczyła pracownikowi urlop w wymiarze:
 - 35 h za okres od 01.01.2023 r. do 30.06.2023 r.;
 - 70 h za okres od 01.07.2023 r. do 31.12.2023 r.;

Łącznie naliczono urlop w wymiarze 105 h.

Dodatkowo pracownikowi przysługiwał niewykorzystany urlop w wymiarze 7 dni z tytułu zatrudnienia do 30.06.2023 r. w Specjalnym Ośrodku Szkolno - Wychowawczym w Niemieńsku, o czym pracownik został poinformowany pismem znak SOSzW.1120.5.2023 z 30.06.2023 r. (kserokopia stanowi załącznik nr 11 do protokołu). Z załącznika nr 10 wynika, że pracownik wykorzystał cały urlop (105 h) naliczony w roku 2023 oraz 4 dni urlopu niewykorzystanego w SOSzW w Niemieńsku. Wymiar urlopu wykorzystanego za 2023 r., z tytułu zatrudnienia w Poradni odpowiadał wymiarowi urlopu naliczonego, do wykorzystania pozostało 3 dni urlopu niewykorzystanego w SOSzW w Niemieńsku.

Analizując naliczenie urlopu stwierdzono, że jednostka, tak samo jak u pracowników nr 12 i 13 nie zaokrągliła niepełnego dnia urlopu w górę do pełnego dnia, do czego zobowiązywał ją art. 154 § 2 KP.

Dodatkowo stwierdzono, że tak jak w sytuacji pracowników nr 12 i 13 do naliczenia urlopu oraz jego rozliczenia przyjęto tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych (realizowanych w ramach pensum) pomijając czas jaki nauczyciel zobowiązany jest przeznaczyć na inne zajęcia i czynności określone w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. Jednostka naliczyła i rozliczała urlop w odniesieniu do pensum nauczyciela wynoszącego:

- przy zatrudnieniu na 1/2 etatu 10 h, co na 2 dni pracy w tygodniu dawało 5 h dziennie;
- przy zatrudnieniu na cały etat 20 h, co na 4 dni pracy w tygodniu dawało 5 h dziennie;
- przy zatrudnieniu na cały etat 20 h, co na 5 dni pracy w tygodniu dawało 4 h dziennie.

Powyższe naruszyło art. 154² § 1 KP, zgodnie z którym urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Taki sposób obliczania urlopu nauczycieli niepełnozatrudnionych w placówkach nieferyjnych został potwierdzony przez Główny Inspektorat Pracy oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Nieprawidłowość spowodowana niezaokrągleniem wymiaru urlopu przyczyniła się do zaniżenia wymiaru urlopu, bowiem prawidłowo naliczony urlop winien wynosić:

- 9 dni za okres od 01.01.2023 r. do 30.06.2023 r. - ($35 \text{ dni} \times \frac{1}{2} \text{ etatu} = 17,5 \approx 18 \text{ dni}$: $12 \text{ msc} \times 6 \text{ msc} = 9 \text{ dni}$), co zgodnie z art. 154² § 2 KP dawało 72 h ($9 \text{ dni} \times 8 \text{ h}$) bowiem jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy;
- 18 dni za okres od 01.07.2023 r. do 31.12.2023 r. - ($35 \text{ dni} : 12 \text{ msc} \times 6 \text{ msc} = 17,50 \text{ dnia} \approx 18 \text{ dni}$, co zgodnie z art. 154² § 2 KP dawało 144 h ($18 \text{ dni} \times 8 \text{ h}$) bowiem jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Łącznie w Poradni nauczyciel winien mieć naliczony urlop w wymiarze 27 dni tj. 216 h.

W celu ustalenia wielkości zaniżenia przeliczono urlop naliczony przez jednostkę z pensum na cały wymiar czasu pracy. W tym celu naliczony wymiar urlopu - 105 h pomnożono przez dwa, bowiem cały wymiar pracy (20 h) stanowił dwukrotność pensum (10 h). Po przeliczeniu stwierdzono, że przyjmując cały wymiar pracy nauczyciela jednostka naliczyła mu urlop w wymiarze 210 h, a winna w wymiarze 216 h. Wobec powyższego urlop w 2023 r. zaniżono o 6 h.

Nieprawidłowość polegająca na rozliczaniu urlopu w oparciu o tygodniowy obowiązkowy wymiar pensum przyczyniła się do zawyżenia wykorzystania urlopu. W celu prawidłowego rozliczenia udzielanego urlopu należało określić dobowy wymiar pracy kontrolowanego pracownika. Zgodnie z dokumentacją pracownik będąc zatrudnionym na 1/2 etatu pracował dwa dni w tygodniu. Jego tygodniowy wymiar czasu pracy 20 h należy więc podzielić na dwa dni pracy, co daje 10 h każdego dnia. Wobec powyższego za jeden dzień urlopu w okresie od stycznia do czerwca 2023 r. należało odjąć 10 h z puli przysługującego urlopu. W okresie lipiec - sierpień 2023 r. dobowy wymiar pracy przy zatrudnieniu na pełen etat i pracy cztery dni w tygodniu wynosi 10 h ($40 \text{ h czasu pracy} : 4 \text{ dni pracy} = 10 \text{ h}$). Za jeden dzień urlopu należało odjąć 10 h z puli przysługującego urlopu. Od września, przy pracy pięć dni w tygodniu, dobowy wymiar pracy tego pracownika wynosił 8 h ($40 \text{ h czasu pracy} : 5 \text{ dni pracy} = 8 \text{ h}$). Wobec powyższego za każdy dzień urlopu należało odjąć 8 h. W oparciu o imienny roczny wykaz urlopów (załącznik nr 10) oraz karty ewidencji czasu pracy za miesiące korzystania z urlopu (kserokopia stanowi załącznik nr 12 do protokołu) przeliczono wykorzystanie urlopu w 2023 r., zgodnie z dobowym wymiarem czasu pracy. W wyniku analizy stwierdzono, że pracownik zgodnie ze złożonymi wnioskami i dobowym wymiarem czasu pracy wykorzystał 194 h urlopu. Przyjmując prawidłowo naliczony wymiar urlopu w wysokości 216 h ustalono, że pracownik nie wykorzystał w 2023 r. 22 h urlopu. Pracownikowi pozostały również do wykorzystania 3 dni urlopu z 7 przysługujących a niewykorzystanych przez pracownika u poprzedniego pracodawcy.

Reasumując pracownikowi pozostały do wykorzystania za 2023 r. 3 dni urlopu niewykorzystanego w SOSZW w Niemieńsku oraz 22 h urlopu z tytułu zatrudnienia w Poradni.

Wszystkie wnioski o udzielenie urlopu zostały złożone przed datą rozpoczęcia urlopu, podpisane były przez dyrektora jednostki lub osobę upoważnioną przez dyrektora.

W ramach urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje urlop na żądanie w wymiarze 4 dni zarówno dla pracowników administracyjnych jak i dla nauczycieli placówek nieferyjnych. 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. Kontrolowane osoby nie korzystały z urlopu na żądanie w roku 2023.

Skontrolowano również wypłatę wynagrodzenia urlopowego u sprawdzanych pracowników i nauczycieli. Zgodnie z art. 172 ust 1 KP oraz art. 67 ust. 1 KN za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi oraz nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. W Poradni w 2023 r. pracownicy oraz nauczyciele nie otrzymywali zmiennych składników wynagrodzenia. Wobec powyższego wynagrodzenie winno być wypłacone w oparciu o:

- § 7 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego, zgodnie z którym składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu;
- § 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielom gdzie wskazano, że składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Pracownicy otrzymali wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w prawidłowej wysokości.

Urlop z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14

Spośród kontrolowanych pracowników tylko 1 nauczyciel korzystał z 2 dni wolnych na opiekę nad dzieckiem. Zgodnie z art. 67e KN nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Liczba dni zwolnienia od pracy nie ma wpływu na liczbę posiadanych dzieci znajdujących się na wychowaniu. Z opieki na dziecko może korzystać tylko jeden z rodziców. Stosowne oświadczenie w którym zaznaczono zamiar korzystania z przysługujących uprawnień w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym zostało złożone dyrektorowi jednostki. Pracownik nr 12 korzystał z opieki nad dzieckiem urodzonym 15.11.2017r. w dniach 15 maja 2023 r. i 16 października 2023 r. Stosowne wnioski o udzielenie urlopu zostały złożone dyrektorowi jednostki.

Kontroli poddano naliczenie oraz wypłatę wynagrodzenia urlopowego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania wynagrodzenia przy obliczaniu 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 ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Skontrolowanemu pracownikowi naliczono wynagrodzenie za czas opieki od stałych składników wynagrodzenia w prawidłowej wysokości.

Urlop okolicznościowy

W 2023 r. wśród skontrolowanych pracowników dwóch korzystało z uprawnień wynikających z rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy:

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 nr 15 korzystał ze zwolnienia od pracy w dniu 20.02.2023 r. z tytułu śmierci teścia. Kserokopia aktu zgonu została dołączona do wniosku o udzielenie urlopu.

Pracownik nr 11 korzystał z urlopu okolicznościowego w dniu 22.06.2023 r. z powodu śmierci teściowej. Do wniosku dołączono kserokopię aktu zgonu.

Pracownik korzystający z urlopu okolicznościowego za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa powyżej miał prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie zostało ustalone w prawidłowej wysokości.

3. Prawidłowość wykonania obowiązków ochrony małoletnich w jednostkach oświatowych.

Przedmiot kontroli zgodnie z § 2 Uchwały Nr 45/2024 Zarządu Powiatu Choszczeńskiego z dnia 17 września 2024 r. w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli wykonywania obowiązków ochrony małoletnich w jednostkach oświatowych prowadzonych przez Powiat Choszczeński. Na potrzeby kontroli dane osobowe personelu zostały zastąpione pozycją z wykazu pracowników zatrudnionych w Poradni w 2024 r. (załącznik nr 13 do protokołu).

I. Kontrola zgodności z przepisami prawa wdrożenia standardów ochrony małoletnich, o których mowa w art. 22b ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochrona małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560):

- 1) Standardy ochrony małoletnich zostały przyjęte Zarządzeniem Nr 8/2023/2024 Dyrektora Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Choszczynie z dnia 15 lutego 2024 r. w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich w Poradni Psychologicznej – Pedagogicznej w Choszczynie. Niniejsze zarządzenie obowiązuje od 15 lutego 2024 r.
- 2) Sprawdzenie zakresu przygotowania personelu do stosowania standardów oraz sposób dokumentowania tej czynności:

Za przygotowanie personelu do stosowania standardów odpowiedzialny jest pracownik wymieniony pod poz. 7 w załączniku nr 13 (upoważnienie z dnia 15 lutego 2024 r.), do zadań którego należy:

- a) rozesłanie wszystkim członkom personelu Poradni dokumentu Standardy Ochrony Małoletnich, czynność została dokonana w dniu 15 lutego 2024 r.
 - b) odebranie od wszystkich pracowników poradni oświadczenia o zapoznaniu się z dokumentem Standardy Ochrony Małoletnich oraz zobowiązaniem do jego przestrzegania. Pracownicy Poradni złożyli oświadczenia w dniu 15 lutego 2024 r. oraz w dniu 1 kwietnia 2024 r. (nowozatrudniona osoba).
- 3) Zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania:
- a) Standardy Ochrony Małoletnich zostały udostępnione w formie elektronicznej na stronie internetowej Poradni pod adresem: <https://pppchoszczno.pl/standardy-ochrony-maloletnich.html>;
 - b) Standardy Ochrony Małoletnich z dniem ich przyjęcia zostały udostępnione w powszechnie dostępnym miejscu Poradni tj. na tablicy ogłoszeń znajdującej się na korytarzu placówki;
 - c) Standardy Ochrony Małoletnich zostały również przygotowane w wersji skróconej, zrozumiałej dla dzieci, dostosowanej do ich potrzeb, wieku, możliwości rozwojowych, zostały zamieszczone w formie obrazkowej na tablicy ogłoszeń;
- 4) Sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego:
- a) ujawnione lub zgłoszone incydenty i zdarzenia zagrażające dobru małoletniego są dokumentowane w formie zawiadomień;
 - b) księga zdarzeń zagrażających dobru małoletniego oraz zawiadomień jest prowadzona w formie papierowej;
 - c) dostęp do księgi zdarzeń zagrażających dobru małoletniego oraz zawiadomień posiada dyrektor Poradni oraz psycholog - osoba upoważniona przez dyrektora Poradni.

II. Kontrola spełnienia obowiązków pracodawcy uzyskania informacji z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym przed zatrudnieniem; obowiązek przedłożenia informacji z Krajowego Rejestru Karnego lub rejestru karnego innego państwa wynikający z art. 21 ww. ustawy:

Dyrektor Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Choszczynie przed zatrudnieniem pracowników pozyskał informacje z Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym, ponadto w dniu 5 stycznia 2024 r. pozyskał informacje z powyższego Rejestru w stosunku do pozostałych, pracujących już specjalistów w placówce.

1. Pracownik pod. poz. 4 w załączniku nr 13, zatrudniony w dniu 2 września 2024 r. na stanowisku psychologa – informacja z rejestru pozyskana w dniu 31 sierpnia 2024 r.;
2. Pracownik pod poz. 8 w załączniku nr 13, zatrudniony w dniu 1 kwietnia 2024 r. na stanowisku pedagoga – informacja z rejestru pozyskana w dniu 26 marca 2024 r.

W stosunku do pozostałych pracowników pedagogicznych Poradni zatrudnionych przed 15 lutym 2024 r. Dyrektor powziął informację z rejestru w dniach odpowiednio:

1. Edyta Tyburchy Kujawa stanowisko dyrektor Poradni – informacja z rejestru 4 stycznia 2024 r.;
2. Pracownik pod poz. 2 w załączniku nr 13, stanowisko logopeda - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
3. Pracownik pod poz. 3 w załączniku nr 13, stanowisko pedagog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
4. Pracownik pod poz. 5 w załączniku nr 13, stanowisko psycholog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
5. Pracownik pod poz. 6 w załączniku nr 13, stanowisko logopeda - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
6. Pracownik pod poz. 11 w załączniku nr 13, stanowisko pedagog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
7. Pracownik pod poz. 7 w załączniku nr 13, stanowisko psycholog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
8. Pracownik pod poz. 9 w załączniku nr 13, stanowisko psycholog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
9. Pracownik pod poz. 13 w załączniku nr 13, stanowisko psycholog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.;
10. Pracownik pod poz. 12 w załączniku nr 13, stanowisko psycholog - informacja z rejestru 4 stycznia 2024 r.;
11. Pracownik pod poz. 10 w załączniku nr 13, stanowisko pedagog - informacja z rejestru 5 stycznia 2024 r.

Dyrektor Poradni Psychologiczno – Pedagogiczną w Choszczynie przed zatrudnieniem pracowników otrzymał od nich informację z Krajowego Rejestru Karnego (zwanego dalej KRK) o niefigurowaniu w kartotece Krajowej Krajowego Rejestru Karnego (zwanej dalej KKRK):

1. Pracownik pod poz. 4 w załączniku nr 13, zatrudniony w dniu 2 września 2024 r. na stanowisku psychologa – informacja z rejestru z dnia 3 września 2024 r. (wystąpiły utrudnienia w pozyskaniu informacji w całej Polsce);
2. Pracownik pod poz. 8 w załączniku nr 13, zatrudniony w dniu 1 kwietnia 2024 r. na stanowisku pedagoga – informacja z rejestru z dnia 30 marca 2024 r.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 8 w zw. z ust. 5 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 z późn. zm.) nie można nawiązać stosunku pracy z nauczycielem niespełniającym określonych warunków, wśród których wymieniony został wymóg niekaralności za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe. Wobec powyższego wszyscy pracownicy Poradni przed zatrudnieniem przedłożyli informacje z KRK o niefigurowaniu w kartotece KKRK.

Informacja o wykrytych nieprawidłowościach/uchybeniach.

Na podstawie skontrolowanej dokumentacji Zespół kontrolny stwierdził następujące uchybenia:

- Pracownikowi z puli urlopu zdjęto więcej godzin urlopu niż jego dobowy wymiar czasu pracy, czym naruszono art. 154² ust. 1 KP, za co odpowiedzialność ponosi Sekretarz. Nieprawidłowość przyczyniła się do zaniżenia wymiaru urlopu o 4 h;
- Ustalając wymiar urlopu dla pracowników pedagogicznych zatrudnionych na część etatu nie zaokrąglano niepełnego dnia urlopu w górę do pełnego, czym naruszono art. 154 § 2 KP, za co odpowiedzialność ponosi Sekretarz. Nieprawidłowość w trzech skontrolowanych przypadkach spowodowała zaniżenie wymiaru urlopów;
- Ustalając wymiar urlopu dla pracowników pedagogicznych zatrudnionych na część etatu oraz rozliczając urlop nie stosowano dobowego wymiaru czasu pracy tylko pensum, czym naruszono art. 154² § 1 KP, za co odpowiedzialność ponosi Sekretarz. Nieprawidłowość w trzech skontrolowanych przypadkach przyczyniła się w jednym do zawyżenia wymiaru urlopu, a w dwóch do zaniżenia wymiaru urlopów;
- Pracownikowi pedagogicznemu udzielono 1 godzinę urlopu, czym naruszono art. 154 § 2 KP, za co odpowiedzialność ponosi Sekretarz.

Na tym czynności kontrolne zakończono.

Zgodnie z § 35 ust. 1 Regulaminu Kontroli Instytucjonalnej poinformowano Dyrektora jednostki o przysługującym prawie do 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 siedzibie Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Choszczynie.

Integralną część protokołu stanowią załączniki:

1. Pismo Głównego księgowego w zakresie zatrudniania osób bezrobotnych;
2. Kserokopia pisma znak PP.P.022.1.2024 z 16.10.2024 r. w zakresie danych zawartych w systemie informacji oświatowej;
3. Kserokopia planu urlopów pracowników Poradni na 2023 r.;
4. Kserokopia imiennego rocznego wykazu urlopu za 2023 r. dla pracownika nr 11;
5. Kserokopia karty ewidencji czasu pracy za styczeń 2023 r. pracownika nr 11;
6. Kserokopia imiennego rocznego wykazu urlopu za 2023 r. dla pracownika nr 12;
7. Kserokopia karty ewidencji czasu pracy za luty, maj, czerwiec, lipiec, październik i listopad 2023 r. pracownika nr 12;
8. Kserokopia imiennego rocznego wykazu urlopu za 2023 r. dla pracownika nr 13;
9. Kserokopia karty ewidencji czasu pracy za lipiec, sierpień, wrzesień, listopad i grudzień 2023 r. pracownika nr 13;
10. Kserokopia imiennego rocznego wykazu urlopu za 2023 r. dla pracownika nr 1;
11. Kserokopia pisma znak SOSzW.1120.5.2023 z 30.06.2023 r. w zakresie urlopu niewykorzystanego;
12. Kserokopia karty ewidencji czasu pracy za czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, listopad i grudzień 2023 r. pracownika nr 1.

PODPISY

Kontrolujący:

Kierownik Biura Kontroli
/-/ mgr Wioletta Kowalik

Inspektor Biura Kontroli
/-/ mgr Katarzyna Kaszak

Kierownik Wydziału Edukacji
/-/ Renata Cichowska

Kierownik jednostki:

Dyrektor
Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej
w Choszcznie
/-/ mgr Edyta Tyburczy-Kujawa

Choszczno, dnia 06.02.2025 r.