

Protokół z kontroli przeprowadzonej w Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach

Kontrola została przeprowadzona na podstawie upoważnień nr 25/2025 i 27/2025 z dnia 20 maja 2025 r. Zarządu Powiatu Choszczeńskiego przez:

Wiolettę Kowalik – kierownika w Biurze Kontroli;

Katarzynę Kaszak – inspektora w Biurze Kontroli.

W trakcie kontroli i w kontrolowanym okresie funkcję pełnili:

Sylwia Leśniak – dyrektor od 14.06.2021 r. na mocy Uchwały Nr 424/2021 Zarządu Powiatu Choszczeńskiego z dnia 9 czerwca 2021 r.

Urszula Bembnista – główna księgowa od 01.04.2014 r. do 01.03.2024 r.

Celina Wolniak - główna księgowa od 01.03.2024 r.

Tematyka kontroli: Prawdliwość naliczenia i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Prawdliwość naliczenia i przekazywania wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe.

Kontrola została zaplanowana i przeprowadzona w dniach od 26 do 30 maja 2025 r.

W pierwszej kolejności sprawdzeniu poddano realizację zaleceń pokontrolnych zawartych w wystąpieniu pokontrolnym K.1711.7.2024.I z dnia 12 września 2024 r. Z uwagi na datę przedłożenia zaleceń sprawdzenie prawidłowości ich realizacji przeprowadzono w oparciu o dowody zarejestrowane od września 2024 r. W wyniku kontroli stwierdzono:

1. Dokonano potrącenia pracownikowi nr 217 wynagrodzenia za urlop od zmiennych składników wypłaconego w wyniku uwzględnienia w podstawie dodatku nocnego wypracowanego w ramach poprzednich umów o pracę. Potrącono jednak kwotę 12,49 zł tj. o 0,90 zł wyższą niż wynikało z zaleceń pokontrolnych. Potrącenia dokonano w lipcu 2024 r. tj. przed podpisaniem protokołu i wydaniem zaleceń pokontrolnych. Różnica powstała przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego od godzin nocnych, za urlop wykorzystany w grudniu 2023 r. Pracownik od 6 listopada 2023 r. był zatrudniony w ramach nowej umowy o pracę. Ustalając wynagrodzenie urlopowe należne za grudniowy urlop, jako podstawę wynagrodzenia prawidłowo przyjęto dodatek nocny uzyskany tylko w listopadzie 2023 r. Podstawę wynagrodzenia podzielono jednak przez liczbę godzin do przepracowania w listopadzie 2023 r. (160 h), a nie przez liczbę godzin w czasie których pracownik wykonywał pracę (144 h). Błędnie ustalona ilość godzin spowodowała różnicę 0,90 zł w korekcie wynagrodzenia, czym naruszono § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia 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.).

Dodatkowo sprawdzono prawidłowość ustalania podstawy wynagrodzenia urlopowego od zmiennych składników dla pracowników zatrudnionych na kilku umowach od września 2024 r. Do kontroli wybrano pracownika zarejestrowanego

w systemie płacowym pod nr 220 . Zgodnie z zestawieniem zatrudnienia w roku 2024 (załącznik nr 1 do protokołu) pracownik ten w kontrolowanym okresie pracował w jednostce na podstawie umów zawartych na czas:

- 03-07-2024 r. – 02.10.2024 r.;
- 03-10.2024 r. – 02.01.2025 r.

Zgodnie z roczną kartą ewidencji czasu pracy pracownik (załącznik nr 2 do protokołu) korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach 2-5.09.2024 r. (32 h), 18-22.11.2024 r. (36 h) oraz 02.12.2024 r. (8h). Pracownikowi naliczono wynagrodzenie od godzin nocnych za urlop we wrześniu i grudniu, prawidłowo przyjmując do wyliczeń tylko wynagrodzenie uzyskane w ramach obowiązującej umowy. Jak oświadczył Księgowy ds. płac i depozytów omyłkowo nie naliczono wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego za urlop wykorzystany w listopadzie 2024 r. (załącznik nr 3 do protokołu). Niewypłacenie wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego narusza art. 172 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. W wyjaśnieniu Księgowy ds. płac i depozytów wskazał kwotę wynagrodzenia do wypłaty, która została błędnie wyliczona, bowiem nie uwzględniono czynników związanych ze zmianą umowy. Pracownik do 2 października 2024 r. pracował według starej umowy, a od 3 października 2024 r. podpisał nową umowę. Wypłacony dodatek nocny za październik zawierał wynagrodzenie za 8 godzin nocnych przepracowanych w ciągu 12 h pracy w dniu 2 października 2024 r. Wysokość dodatku za pracę w nocy w tym dniu wynosiła 37,36 zł (8h x 4, 67 zł/h). Obliczając wynagrodzenie urlopowe od zmiennych składników należało od kwoty dodatku nocnego wypłaconego w październiku 2024 r odjąć kwotę dodatku nocnego za 2 października. Wobec powyższego w ramach umowy obowiązującej od 3 października wypłacono dodatek nocny w kwocie 261,52 zł (298,88 zł – 37,36 zł). Zmniejszyć należy również ilość godzin przepracowanych w październiku 2024 r. o 12 h pracy w dniu 2 października. Ilość godzin przepracowana w październiku w ramach nowej umowy wynosiła 172 h (184 h – 12 h). Wynagrodzenie za godzinę urlopu w listopadzie winno wynosić $261,52 \text{ zł} : 172 \text{ h} = 1,52 \text{ zł/h}$, co przy 36 h urlopu daje do wypłaty kwotę 54,72 zł.

Analizując wypłacone wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego za urlop we wrześniu stwierdzono, że wypłacono zawyżoną kwotę: jest 25,11 zł, winno być 24,64 zł. Nadpłata w wysokości 0,47 zł wynika z błędnie ustalonej liczby godzin przepracowanych przez pracownika w lipcu i sierpniu. Do wyliczeń przyjęto 304 h zamiast 312 h, czym naruszono § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia 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.).

Wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego za urlop wykorzystany w grudniu 2024 r., wypłacono w styczniu 2025 r. w kwocie 13,52 zł. Prawidłowo obliczona kwota wynagrodzenia urlopowego, uwzględniająca tylko uzyskane wynagrodzenie

i przepracowane godziny w ramach obowiązującej umowy winna wynosić 12,32 zł. Wobec powyższego stwierdzono zawyżenie o 1,20 zł wynagrodzenie urlopowe za urlop w grudniu 2024 r. Nieprawidłowość wynika z przyjęcia do wyliczeń błędnie ustalonej liczby godzin przepracowanych przez pracownika w październiku i listopadzie 2024 r. Do wyliczeń przyjęto 284 h zamiast 288 h, czym naruszono § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia 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.).

Ponadto analizując dodatek nocny wypłacony pracownikowi z numerem 220 w 2024 r. stwierdzono rozbieżności w ilości godzin przepracowanych w nocy, za które wypłacono dodatek a danymi z rocznej karty ewidencji czasu pracy (załącznik nr 2). Zgodnie z kartą wynagrodzeń za 2024 r. (załącznik nr 4 do protokołu) pracownik otrzymał dodatek za 304 h przepracowane w nocy, a z rocznej ewidencji czasu pracy wynika, że pracownik przepracował 312 h. Wobec powyższego, pracownikowi nr 220 nie wypłacono kwoty 40,96 zł tytułem dodatku nocnego za 8 h pracy w godzinach nocnych w sierpniu 2024 r., czym naruszono art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.).

2. Dokonano potrącenia wynagrodzenia urlopowego od godzin nocnych naliczonego pracownikowi nr 181 w wysokości 6,36 zł, oraz pracownikowi nr 185 w wysokości 4,46 zł wypłaconych nieprawidłowo w wyniku zawyżenia ilości godzin urlopu. Dodatkowo w oparciu o roczną kartę ewidencji czasu pracy pracownika nr 220 (załącznik nr 2) sprawdzono zgodność wykorzystanych dni urlopu z naliczeniem wynagrodzenia za ten czas. Rozbieżności nie stwierdzono.
3. W dniu 12.08.2024 r. dokonano przeksięgowania środków trwałych o wartości poniżej 10 000 zł z konta 011 Środki trwałe na konto 013 Pozostałe środki trwałe. W tym samym dniu przeksięgowano również umorzenie tych środków z konta 071 na konto 072.

Zakres bieżącej kontroli podzielono zgodnie z tematyką na poniższe etapy:

1. Prawdliwość naliczenia i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
2. Prawdliwość naliczenia i przekazywania wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe.

Ad. 1 Prawdliwość naliczenia i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Kontrolę przeprowadzono w oparciu o przepisy:

- ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1690) zwanej dalej ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym;
- ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.), zwanej dalej Kodeksem Pracy lub KP;
- rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t. j. Dz. U. 2024.1638 ze zm.) zwanym dalej rozporządzeniem w sprawie wynagradzania;

- rozporządzenia 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.) zwanym dalej rozporządzeniem w sprawie ustalania wynagrodzenia;

- rozporządzenia 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 usprawiedliwiania nieobecności;

- rozporządzenia 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.) zwanym dalej rozporządzeniem w sprawie udzielania urlopu;

Zgodnie z art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Jeśli nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Wymagany okres przepracowania co najmniej 6 miesięcy warunkujący nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagany w przypadkach:

- nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
- zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
- powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
- rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;

- korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) z urlopu ojcowskiego,
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - e) z urlopu opiekuńczego,
 - f) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - g) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
 - h) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
- wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Zgodnie z art. 5 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Obliczając dodatkowe wynagrodzenie roczne do podstawy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego nie uwzględnia się:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 8) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 9) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 10) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 11) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy

Kontrolowana jednostka zaplanowała wydatki na dodatkowe wynagrodzenie roczne w dziale 852 Pomoc społeczna rozdział 85202 Powiatowe Domy Pomocy Społecznej w wysokości 414 328,00 zł. Plan wydatków został przyjęty Uchwałą nr 98/2024 Zarządu Powiatu Choszczeńskiego z dnia 30 grudnia 2024 r. w sprawie ustalenia planów finansowych podległych jednostek organizacyjnych na rok 2025 oraz planu finansowego zadań z zakresu administracji rządowej oraz innych zadań zleconych jednostce samorządu terytorialnego odrębnymi ustawami.

Zarządzeniami nr 1/2025 z dnia 07 stycznia 2025 r. oraz 6/2025 z dnia 06 lutego 2025 r. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach w sprawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sfery budżetowej wskazano listę osób którzy nabyli prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Naliczenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2024 r. zostało sporządzone na 3 listach płac:

- lista nr 2 za 01.2025 r. Dodatkowe wynagrodzenie roczne na kwotę 390 427,49 zł brutto;
- lista nr 3 za 01.2025 r. Dodatkowe wynagrodzenie roczne na kwotę 1 343,34 zł brutto;
- lista nr 12 za 02.2025 r. Dodatkowe wynagrodzenie roczne na kwotę 2 085,72 zł brutto;

Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego miała miejsce w dniu 10.01.2025 r. (listy płac: 2 i 3) oraz w dniu 07.02.2025 r. (lista nr 12). Termin wypłaty był zgodny z przepisami ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

Zgodnie z analityką sald i obrotów za okres 01-12 2024 rok koszt dodatkowego wynagrodzenia rocznego został zaksięgowany na koncie 404 w ramach działu 852 Pomoc społeczna, rozdziału 85202 Domy Pomocy Społecznej w wysokości 391 770,83 zł. Kwota 2 085,72 zł będąca dodatkowym wynagrodzeniem rocznym wypłaconym na podstawie listy płac nr 12 została zaksięgowana w koszty w dniu 28.02.2025 r.

Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego została zaksięgowana na koncie 130 w 2025 r. w ramach działu 852 Pomoc społeczna, rozdziału 85202 Domy Pomocy Społecznej w wysokości 393 856,55 zł.

W ramach kontroli szczegółowo sprawdzeniu poddano prawidłowość naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2024 r. wybranym 18 pracownikom. Wyboru dokonano w oparciu o zestawienie zatrudnienia w roku 2024 będące załącznikiem nr 1 do protokołu. Na potrzeby kontroli nazwiska pracowników zastąpiono numerami pracowników z systemu płacowego.

Do kontroli wybrano pracownika z nr 4, 78, 126, 135, 144, 186, 190, 199, 203, 209, 210, 212, 215, 216, 219, 224, 226, oraz 2014.

W pierwszej kolejności sprawdzono czy kontrolowani pracownicy posiadają wymagany okres przepracowania w 2024 r., który uprawnia do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Spośród kontrolowanych osób 3 pracowników było nieuprawnionych do dodatkowego wynagrodzenia rocznego:

- pracownik nr 215 na mocy art. 3 pkt 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- pracownik nr 224 na mocy art. 2 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z zatrudnieniem trwającym krócej niż 6 m-cy (zatrudnienie od 10.07.2024 r.);
- pracownik nr 226 na mocy art. 2 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z zatrudnieniem trwającym krócej niż 6 m-cy (zatrudnienie od 02.12.2024 r.).

Z pozostałych kontrolowanych osób pracownicy nr 78, 126, 210 i 212 przepracowali w Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach 12 miesięcy, w związku z czym nabyli prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości. Pracownicy pod numerem 4, 135, 144, 186, 190, 199, 203, 209, 216, 219 i 2014 przepracowali co najmniej 6 miesięcy wobec czego nabyli prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowania w Domu Pomocy Społecznej.

W oparciu o przedstawione karty wynagrodzeń pracowników ustalono podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W podstawie, spośród pozycji znajdujących się na kartach wynagrodzeń, należało uwzględnić:

- a) płacę zasadniczą, dodatek stażowy za czas przepracowany i dodatek funkcyjny pomniejszone o wynagrodzenie za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą pracownik zachował prawo do wynagrodzenia,
- b) dodatek nocny,
- c) wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego.

Zgodnie z przepisami, spośród pozycji znajdujących się na kartach wynagrodzeń do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie powinno się wliczać: wynagrodzenia chorobowego, zasiłków z ZUS, dodatku stażowego za czas choroby, dodatku motywacyjnego wypłacanego w związku z realizacją rządowego Programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacji pomocy społecznej na lata 2024-2027”, nagród, wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego.

Ustalono, że wszyscy kontrolowani pracownicy mieli wypłacone dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie listy płac nr 2.

W celu uwzględnienia w podstawie dodatkowego wynagrodzenia tylko wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego za czas efektywnie przepracowany należało wyliczyć wynagrodzenie wypłacone za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z przedłożoną dokumentacją inną usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, za którą pracownik zachował prawo do wynagrodzenia była:

- nieobecność spowodowana korzystaniem z urlopu okolicznościowego;
- nieobecność spowodowana sprawowaniem opieki nad dzieckiem do lat 14.

Na podstawie kart wynagrodzeń za 2024 r. stwierdzono, że spośród kontrolowanych, którym wypłacono dodatkowe wynagrodzenie roczne, czterech pracowników korzystało z innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą otrzymali wynagrodzenie:

- Pracownik nr 203 korzystał z 2 dni urlopu z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14, który był udzielony w lipcu 2024 r. Jednostka ustaliła, że za czas opieki pracownik otrzymał wynagrodzenie w kwocie 396,44 zł. Dlatego podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego pomniejszono o 396,44 zł. Kwota potrącenia była naliczona prawidłowo;
- Pracownik nr 4 korzystał z 2 dni urlopu okolicznościowego, który był udzielony w maju 2024 r. Jednostka ustaliła, że za ten czas pracownik otrzymał wynagrodzenie w kwocie 776,21 zł. Dlatego podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego pomniejszono o 776,21 zł. Kontrolując prawidłowość potrącenia stwierdzono błąd rachunkowy przy naliczeniu wynagrodzenia za czas urlopu od dodatku nocnego. Prawidłowo naliczone potrącenie winno wynosić 777,97 zł. Nieprawidłowość przyczyniła się do zaniżenia o 1,76 zł potrąconego wynagrodzenia;
- Pracownik nr 190 korzystał z 2 dni urlopu z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14, który był udzielony w grudniu. Podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego pomniejszono o kwotę 498,20 zł za urlop w grudniu. Kwota potrącenia była naliczona prawidłowo;
- Pracownik nr 144 korzystał z 2 dni urlopu z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14, który był udzielony w lutym 2024 r. Jednostka ustaliła, że za ten czas pracownik otrzymał wynagrodzenie w kwocie 338,16 zł. Dlatego podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego pomniejszono o 338,16 zł. Kontrolując prawidłowość potrącenia stwierdzono błąd przy naliczeniu wynagrodzenia za czas urlopu od dodatku nocnego. Prawidłowo naliczone potrącenie winno wynosić 340,80 zł. Nieprawidłowość przyczyniła się do zaniżenia potrąconego wynagrodzenia o 2,64 zł.

W oparciu o karty wynagrodzeń w tabeli nr 1 przedstawiono składniki jakie jednostka winna wziąć pod uwagę ustalając podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Wysokość trzynastki porównano z naliczoną przez jednostkę zgodnie z listą płac nr 2.

Tabela nr 1

Nr prac.	Roczne wynagrodzenie zasadnicze w zł	Roczny dodatek stażowy w zł	Roczne pozostałe dodatki w zł	Potrącenia za nieobecności w zł	Podstawa dodatkowego wynagrodzenia rocznego w zł	Dodatkowe wynagrodzenie roczne w zł	Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacone w zł	Różnica
4	49 221,06	7 875,37	1 805,18	777,97	58 123,64	4 940,51	4 940,66	+ 0,15
78	53 400,00	10 680,00	2 400,00		66 480,00	5 650,80	5 650,80	-
126	53 394,00	8 543,04	1 144,69		63 081,73	5 361,95	5 361,95	-
135	38 526,00	7 705,20			46 231,20	3 929,65	3 929,65	-

144	51 709,80	3 059,17	1 830,00	340,80	56 258,17	4 781,95	4 780,84	-1,11
186	50 447,20	7 107,11	1 309,69		58 864,00	5 003,44	5 003,44	
190	56 400,00	3 290,00		498,20	59 191,80	5 031,30	5 031,30	
199	21 750,00	1 495,60			23 245,60	1 975,88	1 975,88	
203	24 199,37	1 296,95		396,44	25 099,88	2 133,49	2 133,49	
209	38 352,00	7 670,40			46 022,40	3 911,90	3 911,90	
210	52 144,00	10 428,80	1 668,25		64 241,05	5 460,49	5 460,49	
212	54 500,00	8 267,00	2 117,44		64 884,44	5 515,18	5 515,18	
216	52 250,00	10 207,66	2 246,56		64 704,22	5 499,86	5 499,86	
219	10 800,00	2 160,00			12 960,00	1 101,60	1 101,60	
2014	34 052,00				34 052,00	2 894,42	2 894,42	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedstawionej dokumentacji do kontroli.

Wykazane w tabeli różnice pomiędzy wynagrodzeniem należnym a wypłaconym, stwierdzone u dwóch pracowników wynikają:

- a) z zaniżenia pracownikowi nr 4 wynagrodzenia, jakie otrzymał za inną usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, co skutkowało zawyżeniem podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego. To przyczyniło się zaś do zawyżenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego o 0,15 zł.
- b) z zaniżenia pracownikowi nr 144 wynagrodzenia, jakie otrzymał za inną usprawiedliwioną nieobecność w pracy, co skutkowało zawyżeniem podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego. To przyczyniło się zaś do zawyżenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego o 0,22 zł.

Stwierdzone nieprawidłowości naruszają art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 ust. 4 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu.

Ponadto analizując wynagrodzenie pracownika nr 144 stwierdzono błąd w wysokości skorygowanego wynagrodzenia za czas urlopu wykorzystanego w październiku 2024 r. Jak poinformowała Księgowa ds. płac i depozytów w wyjaśnieniu z dnia 29.05.2025 r. (załącznik nr 5 do protokołu), w listopadzie 2024 r. miała skorygować o 3,96 zł wypłacone wynagrodzenie za urlop w październiku, a skorygowała o 19,64 zł. Księgowa wyliczając korektę pomyliła pracowników, czym przyczyniła się do zaniżenia wynagrodzenia tego pracownika o 15,68 zł. Powyższe narusza art. 172 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Ad 2. Prawidłowość naliczenia i przekazania wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe

Kontrolę prawidłowości naliczania i przekazania wpłat na pracownicze plany kapitałowe dokonano w oparciu o:

- ustawę z dnia 4 października 2018 r. w sprawie pracowniczych planów kapitałowych (Dz. U. z 2023 r., poz. 46 t.j.), zwaną dalej ustawą o PPK.;
- rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat na pracownicze plany kapitałowe (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2148), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie deklaracji;
- ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.).

Na potrzeby kontroli pracownicze plany kapitałowe nazywane będą w skrócie PPK lub planami.

Kontroli naliczenia i przekazania wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe poddano dokumentację za 2024 r. Zgodnie z ustawą o PPK do planów mogli przystąpić pełnoletni zatrudnieni pracujący na umowy, od których odprowadzane są obowiązkowe składki emerytalno-rentowe.

Byli to:

- pracownicy (osoby zatrudnione na podstawie art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.))
- osoby fizyczne - wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług (do których stosuje się przepisy art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm.))
- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Jednostka zatrudniała pracowników o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.). Wykaz pracowników zatrudnionych w 2024 r. wraz z datami urodzenia i zatrudnienia stanowi załącznik nr 6 do protokołu. Dla celów kontroli dane pracowników z wykazu zostały zastąpione numerami akt osobowych.

Zgodnie z przepisami ustawy o PPK uczestnictwo w planach jest dobrowolne dla pracowników w wieku 18-70 lat. Dolna granica wieku została zdefiniowana w art. 2 pkt. 33 ustawy o PPK, zgodnie z którym uczestnikiem PPK jest osoba fizyczna, która ukończyła 18 rok życia. Maksymalny wiek uczestnika PPK określa art. 15 ust. 1 ustawy o PPK, zgodnie z którym podmiot zatrudniający nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70. rok życia. W ustawie określono również próg 55 lat, od którego pracownik, aby przystąpić do PPK musi wystąpić do pracodawcy z wnioskiem. Ponadto zgodnie z ustawą o PPK (art. 23 ust. 2) podmiot zatrudniający nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników, którzy mieszczą się w przedziale wiekowym 18-55 lat, w sytuacji, gdy złożą do pracodawcy deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK.

Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana z instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Zgodnie z przepisami Ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Zgodnie z art. 25 ustawy o PPK podmiot zatrudniający i uczestnik PPK finansują wpłaty podstawowe z własnych środków oraz mogą zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych, których wysokość określa się procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK. Wysokość wpłaty podstawowej finansowanej przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia. Podmiot zatrudniający może zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK wynosi 2% wynagrodzenia. Może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Uczestnik PPK może zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu. Podmiot zatrudniający jest obowiązany do obliczenia i dokonania wpłaty finansowanej przez ten podmiot do wybranej instytucji finansowej oraz do obliczenia, pobrania i dokonania wpłaty finansowanej przez uczestnika PPK do wybranej instytucji finansowej. Wpłaty są dokonywane w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

DPS Brzeziny jest jednostką samorządu terytorialnego Starostwa Powiatowego, która realizuje zadania z zakresu pomocy społecznej w związku z czym zgodnie z art. 137 ustawy o PPK będąc jednostką wchodzącą w skład sektora finansów publicznych obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK powstał w dniu 1 stycznia 2021 r. Umowę o zarządzanie PPK podmiot taki musiał zawrzeć najpóźniej do dnia 26.03.2021 r. a Umowę o prowadzenie PPK najpóźniej do dnia 10 kwietnia 2021 r. W związku z powyższym zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o PPK Dom Pomocy Społecznej w Brzezinach dla Osób Dorosłych Niepełnosprawnych Intelaktnie zawarł 22 grudnia 2020 r. Umowę nr 36498/2315103 o Zarządzanie Pracowniczym Planem Kapitałowym przez PPK inPZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty zarządzany i reprezentowany przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU Spółkę Akcyjną z siedzibą w Warszawie. Integralną częścią Umowy była Lista osób zatrudnionych będących Uczestnikami PPK, która stanowiła załącznik nr 1 do umowy oraz Regulamin zarządzania pracowniczym planem kapitałowym przez PPK inPZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty, który stanowił załącznik nr 2 do Umowy. W związku z deklaracją pracowników o rezygnacji z dokonywania wpłat do

PPK oraz braku wniosków o przystąpienie do planu, jednostka nie zawarła Umowy o prowadzenie Pracowniczego Planu Kapitałowego z instytucją finansową.

Od 01 stycznia 2023 r. weszły w życie przepisy ustawy o PPK, które określały obowiązki pracodawców związane z ponownym zapisem do PPK. Zgodnie z art. 23 ustawy o PPK:

- ust. 5 Co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, podmiot zatrudniający informuje uczestnika PPK, który złożył deklarację, o której mowa w ust. 2, o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika zgodnie z ust. 6.
- ust. 6 Co 4 lata, od dnia 1 kwietnia, podmiot zatrudniający dokonuje wpłat za uczestnika PPK, o którym mowa w ust. 2, chyba że uczestnik PPK ponownie zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK, składając podmiotowi zatrudniającemu deklarację, o której mowa w ust. 2. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z art. 23 ust 5 ustawy o PPK jednostka w 2023 r. poinformowała pracowników, że z dniem 01 kwietnia 2023 nastąpi ponowny autozapis oraz dokonywanie wpłat do PPK, chyba że uczestnik PPK zrezygnuje z dokonywania wpłat składając deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Zgodnie z powyższymi regulacjami oraz w oparciu o wykaz pracowników będący załącznikiem nr 6 stwierdzono, że od 1 kwietnia 2023 r. jednostka zobowiązana była do zawarcia umów o prowadzenie PPK wobec 62 pracowników wymienionych w załączniku nr 6, gdyż mieścili się w przedziale wiekowym 18-55 lat. W odpowiedzi na informacje o ponownym autozapisie do PPK :

- 55 pracowników w przedziale wiekowym 18-55 lat złożyło deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Byli to pracownik nr : 220, 203, 134, 118, 210, 85, 95, 200, 169, 215, 185, 109, 2014, 111, 151, 155, 4, 125, 208, 82, 165, 217, 3, 150, 177, 141, 153, 137, 207, 184, 143, 197, 32, 213, 183, 219, 39, 38, 108, 110, 119, 199, 198, 122, 156, 190, 60, 6, 178, 144, 68, 179, 126, 72, 121. Deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe były podpisane oraz zawierały niezbędne dane zawarte w rozporządzeniu w sprawie deklaracji.
- 7 pracowników w przedziale wiekowym 18-55 lat nie złożyło deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w związku z czym podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzeniu PPK w ich imieniu. Byli to pracownik nr : 202, 186, 212, 147, 44, 130, 64. Umowa nr 36498/12084942 o prowadzenie Pracowniczego Planu Kapitałowego przez PPK In PZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty zarządzanym i reprezentowanym przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU Spółkę Akcyjną z siedzibą w Warszawie zwaną TFI PZU SA została zawarta 13.04.2023 r.

Pozostałych 21 pracowników w przedziale wiekowym powyżej 55 lat nie złożyło wniosku o przystąpienie do PPK, byli to pracownik nr : 148, 142, 15, 216, 17, 189, 191, 135, 209, 35, 180, 50, 97, 194, 0, 181, 77, 107, 78, 218, 166.

Umowa o prowadzenie PPK w imieniu pracownika nr 157 w przedziale wiekowym 18-55 lat nie została zawarta, gdyż w okresie zatrudnienia tj. od 22.06.2006 r. do 21.08.2024 r. przebywał od 04.12.2006 r. do 06.05.2024 r. na urlopie bezpłatnym

a następnie od 07.05.2024 r. do 20.08.2024 r. pobierał zasiłek chorobowy. Pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu w związku z czym zgodnie z art. 2 pkt. 18 ustawy o PPK nie jest osobą zatrudnioną, więc nie podlega przepisom ustawy o PPK.

W roku 2024 DPS Brzeziny zatrudnił 6 osób w przedziale wiekowym 18-55 lat z których:

1. 4 osoby złożyły deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK:

- pracownik nr 223 zatrudniony od 27.05.2024 r. deklarację, o rezygnacji do dokonywania wpłat do PPK, złożył 27.05.2024 r.
- pracownik nr 224 zatrudniony od 10.07.2024 r. deklarację, o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, złożył 10.07.2024 r.
- pracownik nr 226 zatrudniony od 02.12.2024 r. deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK złożył 04.12.2024 r.
- pracownik nr 222 zatrudniony od 01.03.2024 r. deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat złożył 22.04.2024 r.

2. 2 osoby nie złożyły deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w związku z czym jednostka zawarła umowy w ich imieniu o prowadzenie PPK:

- pracownik nr 221 zatrudniony od 01.01.2024 r. (pracownik 02.04.2024 r. złożył wniosek o dokonywanie wpłat choć nie musiał, bo jest w przedziale wiekowym 18-55 lat)
- pracownik nr 225 zatrudniony od 16.07.2024 r. (pracownik 19.09.2024 r. złożył wniosek o dokonywanie wpłat choć nie musiał, bo jest w przedziale wiekowym 18-55 lat).

Jednostka zawarła umowę o prowadzenie PPK w imieniu pracownika nr 221 w kwietniu 2024 r., a w imieniu pracownika nr 225 we wrześniu 2024 r.

Zgodnie z art. 16 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. W związku z powyższym jednostka w terminie dokonała zgłoszenia do PPK tych pracowników.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 dwóch pracowników w przedziale wiekowym 18-55 lat, w DPS Brzeziny miało zawartych w roku 2024 kilka umów o pracę na czas określony:

- Pracownik nr 223 zatrudniony od 27.05.2024 r. do 26.08.2024 r., od 27.08.2024 r. do 31.08.2025 r.;
- Pracownik nr 144 zatrudniony od 23.09.2022 r. do 22.04.2023 r. , od 26.04.2023 r. do 25.10.2023 r., od 26.10.2023 r. do nadal.

Obaj pracownicy złożyli deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przy pierwszej umowie o pracę. W związku z tym, że raz złożona deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK jest co do zasady skuteczna do ostatniego dnia lutego roku, w którym pracodawca jest zobowiązany do wznowienia dokonywania wpłat do PPK za osobę, która złożyła tę deklarację przy kontynuacji zatrudnienia, ponawianie deklaracji rezygnacji do każdej umowy nie jest wymagane, zwłaszcza że akta osobowe pracowników są kontynuowane.

W kontrolowanej jednostce w roku 2024 dwie osoby zatrudnione były na podstawie umowy zlecenia. Zgodnie z Wyjaśnieniem z dnia 30.05.2025 r., które stanowi załącznik nr 7 do protokołu obaj zleceniobiorcy byli zatrudnieni w innych podmiotach na podstawie umowy o pracę z których opłacane były składki ZUS, w związku z czym od umów zlecenia jednostka nie potrącała składek emerytalno – rentowych, w związku z czym z tych umów nie podlegali przepisom ustawy o PPK.

Po analizie przedstawionych dokumentów przez jednostkę ustalono, że na 31.12.2024 r. Dom Pomocy Społecznej w Brzezinach dla Osób Dorosłych Niepełnosprawnych Intelktualnie miał zawartą Umowę o prowadzenie PPK z Towarzystwem Funduszy Inwestycyjnych PZU SA w imieniu i na rzecz 9 osób:

- 8 pracowników w przedziale wiekowym 18-55 lat: nr 202, nr 186, nr 212, nr 147, nr 44, nr 130, nr 221, nr 225;
- 1 pracownika nr 64 w przedziale wiekowym 55-69 lat, który w trakcie roku 2024 skończył 55 lat. W związku z tym, że osoba, która przystąpiła do PPK przed ukończeniem 55 lat a w trakcie kolejnego roku ukończyła 55 lat nadal chce być uczestnikiem programu nie musiała składać ponownie wniosku.

Integralną częścią Umowy były 2 załączniki, tj. lista osób zatrudnionych będących Uczestnikami PPK oraz Regulamin prowadzenia pracowniczego planu kapitałowego przez PPK inPZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty.

Umowy o prowadzenie PPK nie zostały zawarte wobec:

- 59 pracowników w przedziale wiekowym 18-55 lat, którzy złożyli Deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe,
- 21 pracowników w przedziale wiekowym 55-69 lat, którzy nie złożyli wniosku o przystąpienie do PPK,
- 1 pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym.

Kontroli poddano również naliczenie i odprowadzenie składek do PPK u wszystkich pracowników zgłoszonych do planów w roku 2024. Po przedstawieniu przez jednostkę list płac pracowników, którzy przystąpili do planów sprawdzono obliczenie, potrącenie i odprowadzenie do PPK TFI PZU SA wpłat finansowanych przez Pracodawcę oraz Pracownika. Zgodnie z Umową Pracodawca zobowiązany był do odprowadzenia wpłaty podstawowej w wysokości 1,5 % wynagrodzenia pracownika, a pracownik 2% wynagrodzenia. Pracodawca oświadczył w § 4 Umowy o Zarządzaniu PPK, że nie będzie finansował wpłat dodatkowych pracodawcy. Żaden z Uczestników nie zadeklarował finansowania wpłat dodatkowych. W związku z powyższym jednostka obliczała i odprowadzała tylko wpłaty podstawowe. Po weryfikacji przedstawionych dokumentów do kontroli ustalono, że Pracodawca prawidłowo wyliczył oraz odprowadził składki w roku 2024 za Uczestników PPK. Przekazane składki w poszczególnych miesiącach przedstawia tabela 2.

Tabela 2

Miesiąc	Kwota finansowanej składki przez pracodawcę w zł	Kwota finansowanej składki przez pracownika w zł	Łącznie w zł	Data płatności
Styczeń	775,78	1 034,38	1 810,16	15.02.2024 r.
Luty	455,28	607,01	1 062,29	15.03.2024 r.

Marzec	492,05	656,06	1 148,11	29.03.2024 r.
Kwiecień	561,00	747,99	1 308,99	26.04.2024 r.
Maj	580,89	774,51	1 355,40	27.05.2024 r.
Czerwiec	581,60	775,44	1 357,04	27.06.2024 r.
Lipiec	578,80	771,71	1 350,51	26.07.2024 r.
Sierpień	825,81	1 101,08	1 926,89	30.08.2024 r.
Wrzesień	1,58	2,10	3,68	30.09.2024 r.
Wrzesień	699,64	932,85	1 632,49	30.09.2024 r.
Październik	786,57	1 048,75	1 835,32	31.10.2024 r.
Listopad	877,95	1 170,60	2 048,55	29.11.2024 r.
Grudzień	696,39	928,51	1 624,90	20.12.2024 r.
Grudzień	51,27	68,36	119,63	31.12.2024 r.
RAZEM	7 964,61	10 619,35	18 583,96	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedstawionej dokumentacji

Łącznie w roku 2024 jednostka przekazała wpłaty na PPK w kwocie 18 583,96 zł, z czego w części finansowanej przez pracodawcę w kwocie 7 964,61 zł a w części finansowanej przez pracownika w kwocie 10 619,35 zł.

Składki na PPK finansowane przez pracownika naliczane były w ramach jego wynagrodzenia brutto. W związku z powyższym stanowiły one koszt księgowany na koncie 404 w § 401 Wynagrodzenia osobowe pracowników. Przekazanie składek pracownika instytucji finansowej księgowane było na koncie 130 w ramach § 401 Wynagrodzenia osobowe pracowników.

Na składki na PPK finansowane przez pracodawcę zgodnie z planem finansowym na 2024 r. jednostka zarezerwowała w ramach działu 852 Pomoc społeczna, rozdziału 85202 Domy Pomocy Społecznej w § 4710 Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający, kwotę 5 000,00 zł., która:

- Zarządzeniem nr 20/2024 Dyrektora DPS z dnia 13.09.2024 r. została zwiększona o kwotę 1 000 zł;
- Uchwałą Zarządu Powiatu nr 71/2024 z 06.11.2024 r. została zwiększona o kwotę 4 000 zł;
- Uchwałą Zarządu Powiatu nr 95/2024 z 18.12.2024 r. została zmniejszona o kwotę 2 570 zł.

Koszt składek finansowanych przez pracodawcę księgowany był na koncie 405 w § 4710 Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający (załącznik nr 8 do protokołu), wydatek zaś księgowany był na koncie 130 § 4710 Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający. W wyniku analizy analityki sald i obrotów konta 130 § 4710 stwierdzono, że jednostka nie zaksięgowała na koncie wydatków za październik 2024 r. w kwocie 786,57 zł. Zapłata składek została zaewidencjonowana na koncie 130 § 4010 Wynagrodzenia osobowe pracowników, czym naruszono zasady klasyfikacji wydatków zawarte w załączniku nr 4 do rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 marca 2010 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 513 ze zm.). Wskazany wydatek nie był również zaksięgowany na koncie 405 w ramach § 4710. Jak wskazał Główny księgowy koszt został zaksięgowany na koncie 404 § 401. Powyższe narusza plan kont zawarty w załączniku nr 3 do rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia

13 września 2017 r. w sprawie rachunkowości oraz planów kont dla budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych, państwowych funduszy celowych oraz państwowych jednostek budżetowych mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 342).

Na tym czynności kontrolne zostały zakończone.

Informacja o wykrytych nieprawidłowościach/uchybieniach:

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

1. Pracownikowi z nr 217 zawyżono o 0,90 zł korektę wynagrodzenia za urlop od zmiennych składników wypłaconego w wyniku uwzględnienia w podstawie dodatku nocnego wypracowanego w ramach poprzednich umów o pracę. Nieprawidłowość powstała w wyniku błędnie ustalonej ilości godzin przepracowanych w listopadzie 2023 r., do wyliczeń przyjęto czas normatywny, a nie rzeczywiście przepracowany przez pracownika, czym naruszono § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
2. Pracownikowi z nr 220 nie wypłacono wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego, czym naruszono art. 172 Kodeksu Pracy, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
3. Pracownikowi z nr 220 zawyżono o 0,47 zł wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego za urlop we wrześniu 2024 r. Nieprawidłowość powstała w wyniku błędnie ustalonej ilości godzin przepracowanych przez pracownika w lipcu i sierpniu 2024 r., czym naruszono § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
4. Pracownikowi z nr 220 zawyżono o 1,20 zł wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego za urlop w grudniu 2024 r. Nieprawidłowość powstała w wyniku błędnie ustalonej ilości godzin przepracowanych przez pracownika w październiku i listopadzie 2024 r., czym naruszono § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
5. Pracownikowi z nr 220 nie wypłacono dodatku za 8 h pracy w porze nocnej w sierpniu 2024 r., czym naruszono art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;

6. Pracownikowi nr 4 w wyniku błędnego naliczenia wynagrodzenia jakie otrzymał za czas urlopu okolicznościowego zawyżono o 1,76 podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a tym samym dodatkowe wynagrodzenie roczne o 0,15 zł, czym naruszono art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 ust. 4 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
7. Pracownikowi nr 144 w wyniku błędnego naliczenia wynagrodzenia jakie otrzymał za czas opieki nad dzieckiem zawyżono o 2,64 zł podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a tym samym dodatkowe wynagrodzenie roczne o 0,22 zł, czym naruszono art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 ust. 4 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
8. Pracownikowi nr 144 w wyniku pomylenia pracowników zmniejszono wynagrodzenie za czas urlopu o 19,64 zł zamiast o 3,96 zł. Powyższe spowodowało, że zaniżono o 15,68 zł podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a tym samym dodatkowe wynagrodzenie roczne o 1,33 zł, czym naruszono art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 ust. 4 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu, za co odpowiedzialność ponosi Księgowy ds. płac i depozytów i z tytułu nadzoru Główny księgowy;
9. Zapłacone za październik 2024 r. składki na PPK finansowane przez pracodawcę błędnie zaksięgowano w § 4010 Wynagrodzenia osobowe pracowników zamiast w § 4710 Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający, czym naruszono zasady klasyfikacji wydatków zawarte w załączniku nr 4 do rozporządzenia w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych, za co odpowiedzialność ponosi Główny księgowy oraz z tytułu nadzoru Dyrektor;
10. Składki na PPK finansowane przez pracodawcę za październik 2024 r. zostały błędnie zaksięgowane jako koszt na koncie 404 zamiast na koncie 405, czym naruszono plan kont zawarty w załączniku nr 3 do rozporządzenia w sprawie rachunkowości oraz planów kont dla budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych, państwowych funduszy celowych oraz państwowych jednostek budżetowych mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z § 35 ust. 1 Regulaminu Kontroli Instytucjonalnej poinformowano dyrektora jednostki kontrolowanej 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 Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach.

Integralną część protokołu stanowią załączniki:

1. Zestawienie zatrudnienia w DPS w Brzezinach w 2024 r.;

2. Roczna karta ewidencji czasu pracy pracownika nr 220;
3. Wyjaśnienie Księgowego ds. płac i depozytów zakresie wynagrodzenia urlopowego pracownika nr 220;
4. Karta wynagrodzeń za 2024 r. pracownika nr 220;
5. Wyjaśnienie Księgowego ds. płac i depozytów z 29.05.2025 r. w zakresie pomylenia pracowników;
6. Wykaz pracowników zatrudnionych w 2024 r. w DPS Brzeziny;
7. Wyjaśnienie Dyrektora z dnia 30.05.2025 r. w sprawie niepotrącania składek na PPK pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia;

Podpisy

Kontrolujący:

Kierownik Biura Kontroli
/-/ mgr Wioletta Kowalik

Inspektor Biura Kontroli
/-/ mgr Katarzyna Kaszak

Kierownik jednostki:

Dyrektor
Domu Pomocy Społecznej
w Brzezinach
/-/ mgr Sylwia Leśniak

Choszczno, dnia 12 grudnia 2025 r.