

Buczkowice, dnia 10.08.2009r.

Pani

**Katarzyna Konior**  
Kierownik  
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Buczkowicach

**Wystąpienie pokontrolne**

W dniach 06 sierpnia 2009r. do 10 sierpnia 2009r. w prowadzonej przez Panią jednostce przeprowadzona została kontrola problemowa gospodarki finansowej obejmująca okres od dnia 01 stycznia 2009r. do dnia 31 lipca 2009r.

Ustalenia kontroli zawarte zostały w protokole załączonym do wystąpienia pokontrolnego. Kontrola wykazała następujące nieprawidłowości:

1) W umowie o pracę zawartej z pracownikiem na czas określony, tj. od 15 lipca 2009r. do 31 grudnia 2009r. błędnie wskazano okres wypowiedzenia umowy o pracę. Generalną zasadą kodeksu pracy jest nierozwiązywalność umowy o pracę zawartej na czas określony (krótszy niż 6 miesięcy) przed upływem okresu, na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt. 4 Kodeksu pracy). Umowa o pracę zawarta na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, z jaką mamy do czynienia, co do zasady ulega rozwiązaniu za porozumieniem stron. Zastosowany okres 3 miesięcznego wypowiedzenia dotyczy tylko umów zawartych na czas nieokreślony, przy okresie zatrudnienia, co najmniej 3 lat.

2) Pracodawca dopuścił pracownika do pracy bez aktualnych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu BHP, czym naruszył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. *Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 2373 § 1 KP).* Z powyższego wynika obowiązek: przeszkolenia pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy, prowadzenia szkoleń okresowych. W ramach profilaktycznej ochrony zdrowia wymaga się również przeprowadzenia badań lekarskich wstępnych. Podkreślimy, iż pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego

orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 KP).

3) We wszystkich aktach osobowych brak jest oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania, co jest niezgodne z zapisem zawartym w par. 4 ust.2 Regulaminu.

4) W Regulaminie wynagradzania zbyt ogólnie wskazano w par.17 ust.1-2 termin wypłaty wynagrodzenia stosując zapis „...z dołu do 30 dnia każdego miesiąca lub.....w terminie do 30 dnia następnego miesiąca”. Stosownie do art. 104[1] § 1 pkt. 5 Kodeksu pracy obowiązkowym elementem treści regulaminu pracy są postanowienia dotyczące terminu, miejsca, czasu i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia. Obowiązek pracodawcy wskazania miejsca i terminu wypłaty wynagrodzenia polega, więc na precyzyjnym określeniu, gdzie i kiedy pracownik będzie mógł odebrać należną pensję.

5) Błędnie ustalono w przekazanych pracownikom angażach ( pracownicy wskazani pod poz. nr 3, 7 oraz 9) wynagrodzenie miesięczne, tj.

Pracownik wskazany w poz. nr 3

a) miesięczne wynagrodzenie pracownika uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzenia ( angaż od 1.04.2009r.) stanowi kwotę 2.191,72 zł, a nie jak to obliczono 2.191,71 zł. Pracownikowi pomniejszono wynagrodzenie miesięczne o kwotę **0,01 zł**. Błąd zaistniał przy ustalaniu dodatku za wysługę lat, tj. zamiast kwoty 180,96 zł winna być kwota 189,97 zł. Stosowany przez głównego księgowego program płacowy (SYMFONIA PŁACE) przy wprowadzaniu poszczególnych składników wynagrodzenia automatycznie, prawidłowo naliczył łączne wynagrodzenie miesięczne. Niedopuszczalne jest jednak występowanie rozbieżności pomiędzy kwotami wynikającymi z angażu a faktyczną kwotą wynagrodzenia która otrzymuje pracownik.

b) miesięczne wynagrodzenie pracownika uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzenia ( angaż od 1.08.2009r.) stanowi kwotę 2.211,93 zł, a nie jak to obliczono 2.211,92 zł. Pracownikowi pomniejszono wynagrodzenie miesięczne o kwotę **0,01 zł**. Błąd zaistniał przy ustalaniu dodatku za wysługę lat, tj. zamiast kwoty 201,07 zł winna być kwota 201,08 zł. Stosowany przez głównego księgowego program płacowy (SYMFONIA PŁACE) przy wprowadzaniu poszczególnych składników wynagrodzenia automatycznie, prawidłowo

naliczył łączne wynagrodzenie miesięczne. Niedopuszczalne jest jednak występowanie rozbieżności pomiędzy kwotami wynikającymi z angażu a faktyczną kwotą wynagrodzenia która otrzymuje pracownik.

Pracownik wskazany w poz. nr 7

Miesięczne wynagrodzenie pracownika uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzenia ( angaż od 1.04.2009r.) stanowi kwotę 2.461,82 zł, a nie jak to obliczono 2.461,83 zł. Pracownikowi pomniejszono wynagrodzenie miesięczne o kwotę 0,01 zł. Błąd zaistniał przy ustalaniu dodatku za wysługę lat, tj. zamiast kwoty 201,07 zł winna być kwota 201,08 zł. Stosowany przez głównego księgowego program płacowy (SYMFONIA PŁACE) przy wprowadzaniu poszczególnych składników wynagrodzenia automatycznie, prawidłowo naliczył łączne wynagrodzenie miesięczne. Niedopuszczalne jest jednak występowanie rozbieżności pomiędzy kwotami wynikającymi z angażu a faktyczną kwotą wynagrodzenia która otrzymuje pracownik.

Pracownik wskazany w poz. nr 9

Miesięczne wynagrodzenie pracownika uwzględniające wszystkie składniki wynagrodzenia ( angaż od 1.07.2009r.) stanowi kwotę 2.631,40 zł, a nie jak to obliczono 2.631,30 zł. Pracownikowi pomniejszono wynagrodzenie miesięczne o kwotę 0,10 zł. Stosowany przez głównego księgowego program płacowy (SYMFONIA PŁACE) przy wprowadzaniu poszczególnych składników wynagrodzenia automatycznie, prawidłowo naliczył łączne wynagrodzenie miesięczne. Niedopuszczalne jest jednak występowanie rozbieżności pomiędzy kwotami wynikającymi z angażu a faktyczną kwotą wynagrodzenia która otrzymuje pracownik.

6) Wskazuje się na konieczność określania wszystkich składników wynagrodzenia miesięcznego przyznanego pracownikowi w jednym piśmie (angażu) tak, aby pracownik na bieżąco mógł zweryfikować swoje wynagrodzenia miesięczne.

Jednocześnie proszę o przekazanie w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia informacji o sposobie i terminie wykonania zaleceń pokontrolnych.

10.08.2009r.

Kierownik Gminnego Ośrodka  
Pomocy Społecznej

Katarzyna Kozłowska

Z up. Wójta

mgr Agata Artemska  
Sekretarz Gminy