



**Szanowna Pani
Barbara Mizera
Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej
w Częstochowie**

Wystąpienie pokontrolne

Przeprowadzona w kierowanym przez Panią Dyrektorem Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Częstochowie kontrola, obejmująca wydatki budżetowe dotyczące wynagrodzeń pracowników MOPS w latach 2009 - 2011, wykazała występowanie niżej wymienionych uchybień i nieprawidłowości w zakresie gospodarki środkami finansowymi w wyniku realizowanej polityki zatrudnienia i płac:

1. Podpisanie w grudniu 2010 r. protokołu rozbieżności z rokowań nad rozwiązaniem sporu zbiorowego ze stroną związkową, z wnioskowanymi przez związki zawodowe podwyżkami wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowników oraz zaproponowanie podwyżki wynagrodzeń w wysokości 100 zł, bez przeprowadzenia stosownej analizy jakie będą jej skutki w budżecie. Ponadto utrzymywanie możliwości wprowadzenia podwyżki, pomimo wykazania niedoborów na wynagrodzeniach i pochodnych już na etapie opracowania projektu budżetu i w planie finansowym jednostki na 2011 rok. Dalsze trwanie przy możliwości realizacji podniesienia wynagrodzeń dla pracowników, po zastrzeżeniach wniesionych przez niezależnego audytora i zapoznaniu się z analizą planu wynagrodzeń łącznie z pochodnymi, przygotowaną w marcu 2011 r. przez główną księgową MOPS.

Dyrektor była poinformowana o braku pełnego zabezpieczenia w planie finansowym w roku 2011 na wynagrodzenia i pochodne, braku możliwości wdrożenia podwyżki płac wnioskowanej przez stronę związkową bez przeprowadzenia planowanych zmian organizacyjnych, zmniejszenia zatrudnienia celem wygospodarowania oszczędności lub stosownego zwiększania planu finansowego w 2011 roku.

2. Zrealizowanie zawnioskowanej przez stronę związkową w latach 2009-2010 podwyżki płac w sposób automatyczny, uzależniony tylko od kryterium zaszerogowania pracowników, które nie posiadało walorów motywacyjnych, nie zachęcało i nie zwiększało efektywności działań pracowników.

Obowiązek zapewnienia racjonalnej zasady przyznawania podwyżek płac, która stanowi niezwykle ważny element całego systemu wynagradzania, spoczywa na dyrektorze jednostki. Podwyżka płac jako element realizowanej polityki zatrudnienia i płac powinna uwzględniać rzeczywiste efekty pracy, a jej wysokość powinna być adekwatna do wydajności pracy. Podwyżka nie może mieć charakteru wyłącznie inflacyjnego, czy kosztu utrzymania jaki został zaproponowany przez stronę związkową. Skuteczny system przyznawania podwyżki powinien opierać się na właściwie dobranych kryteriach, a przed podwyżką powinna być przeprowadzona kompleksowa ocena pracy każdego pracownika.

3. Przedstawianie w czasie kontroli niespójnych danych dotyczących zatrudnienia i ruchu kadrowego w MOPS, co świadczy o braku bieżącej analizy stanu zatrudnienia w poszczególnych komórkach organizacyjnych.
W Ośrodku brak jest zgodności między stanami zatrudnienia wykazywanymi w materiałach pochodzących z Sekcji Kadr i Sekcji Finansowej. Nieprawidłowości w ustaleniu stanów zatrudnienia w poszczególnych okresach i w grupach, w komórkach organizacyjnych mogą świadczyć o braku uzgodnień w tym zakresie między Sekcją Finansową i Sekcją Kadr. W czasie kontroli ustalono, że informacja w zakresie kształtowania się przeciętnego wynagrodzenia pracowników MOPS odbiega znacznie od danych dot. przeciętnego wynagrodzenia wynikającego ze sprawozdania Z-06.
4. Wykazanie w sprawozdaniach sporządzanych dla Głównego Urzędu Statystycznego Z-06 (sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy) za 2010 rok nieprawidłowych kwot wynagrodzeń.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i usprawnienia funkcjonowania jednostki – zalecam:

1. Systematycznie analizować planowane oraz poniesione wydatki na wynagrodzenia i pochodne od wynagrodzeń, celem racjonalizacji zatrudnienia w jednostce i kosztów z tym związanych. Wyniki przeprowadzonej analizy przekazywać do organu nadzorującego w okresach kwartalnych.
2. Opracować i wdrożyć do końca 2011 roku motywacyjny system przyznawania podwyżek pracownikom, który powinien się opierać na właściwie dobranych kryteriach i ocenie pracy każdego pracownika.
3. Prowadzić ewidencję zatrudnienia w sposób umożliwiający kontrolę stanu zatrudnienia w poszczególnych komórkach organizacyjnych MOPS oraz uzgadniać na bieżąco stany zatrudnień.
4. Prawidłowo wykazywać dane w sporządzanych sprawozdaniach oraz dokonać niezwłocznie korekty sprawozdania Z-06 za 2010 rok.

Przekazując powyższe, proszę o wyeliminowanie uchybień i podjęcie działań mających na celu niedopuszczenie do powstawania ich w przyszłości.

Sprawozdania z wykonania zaleceń pokontrolnych oczekuję w terminie 30 dni od daty ich otrzymania.

PREZYDENT
MIASTA CZĘSTOCHOWY

Krzysztof Matyjaszczyk