

Olsztyn, dnia 16 grudnia 2019 r.

PS-III.865.17.2019.BN

**Szanowna Pani
Bożena Romasz
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Lidzbarku Warmińskim**

Wystąpienie pokontrolne

Kontrolę przeprowadzono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lidzbarku Warmińskim, ul. Dębowa 8, 11-100 Lidzbark Warmiński, NIP 743-17-18-303, Regon 170782976.

[Dowód: akta kontroli str. 16]

Miejsce kontroli: siedziba jednostki kontrolowanej.

W okresie objętym kontrolą oraz w okresie prowadzenia kontroli stanowiska pełnili:

- Pani Bożena Romasz, powołana z dniem 1 czerwca 2004 r. na stanowisko Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Pani Sylwia Bęś, powołana z dniem 20 listopada 2013 r. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Pani Monika Łokucijewska – Ogorzałek, pełniąca od dnia 25 lipca 2016 r. do dnia 24 sierpnia 2017 r. obowiązki Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim.

[Dowód: akta kontroli str. 16]

Kontrolę przeprowadził zespół pracowników Wydziału Polityki Społecznej Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, w składzie:

- Pani Marta Piątek, Kierownik Oddziału Pracy, legitymacja służbowa nr 12/2016, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko - Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie – przewodniczący zespołu kontrolującego,
- Pani Brygida Niemirowa, inspektor wojewódzki, legitymacja służbowa nr 30/2019, wydana przez Dyrektora Generalnego Warmińsko - Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, członek zespołu kontrolującego,

na podstawie upoważnienia Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, nr FK-IV.0030.1005.2019 z dnia 21 października 2019 r.

[Dowód: akta kontroli str. 1]

Termin kontroli: 4-5 listopada 2019 r.

Kontrola została odnotowana w książce kontroli jednostki kontrolowanej pod poz. 6 w 2019 r.

Zakres objęty kontrolą: Zadania związane przyznawaniem bonów zatrudnieniowych oraz przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel.

Okres objęty kontrolą: od 1 stycznia 2017 r. do dnia kontroli.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 1 i 3 oraz art. 111 - 115 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 1482).

Ilekość w wystąpieniu pokontrolnym jest mowa o:

- ustawie – oznacza to ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.; Dz.U. 2017 r. poz. 1065 ze zm. – obowiązujące w okresie objętym kontrolą);
- MPiPS – oznacza to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej;
- MRPiPS – oznacza to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- PUP – oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- FP – oznacza to Fundusz Pracy;
- Starości – oznacza to Starostę Lidzbarskiego;
- Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Zastępcy Dyrektora – oznacza to Zastępcę Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim;
- Regulaminie – oznacza to Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim.

Przepisy prawa obowiązujące w okresie objętym kontrolą w zakresie realizacji zadań związanych z przyznawaniem bonów zatrudnieniowych oraz przestrzeganiem zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel, to:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 645 ze zm.); (Dz.U.2017, poz. 1062 ze zm.);

- ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, ze zm.), (Dz. U. 2016, poz. 1808);
- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.),
- rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013 r.)

**Na podstawie ustaleń kontroli działalność kontrolowanej jednostki
ocenia się pozytywnie z uchybieniami.**

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu faktycznego, udokumentowanie i ocena działalności podmiotu kontrolowanego pod względem przestrzegania prawa w zakresie realizacji zadań związanych z przyznawaniem bonów zatrudnieniowych oraz przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy na ten cel w okresie od 1 stycznia 2017 r. do dnia kontroli.

Ustaleń kontroli dokonano w oparciu o analizę dokumentów obejmujących przyznawanie bonów zatrudnieniowych, akt osobowych bezrobotnych, danych statystycznych przedstawionych przez PUP oraz wyjaśnień udzielonych przez Zastępcę Dyrektora.

W okresie objętym kontrolą w PUP obowiązywał Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim, stanowiący załącznik do:

- Uchwały nr OR.0025.224.2013 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 2 października 2013 r.;
- Uchwały nr OR.0025.199.2017 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 11 października 2017 r.;
- Uchwały nr OR.0025.260.2018 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 23 sierpnia 2018 r. oraz Uchwała nr OR.0025.18.2019 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 27 marca 2019 r., zmieniająca uchwałę w sprawie regulaminu organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim.

[Dowód: akta kontroli str. 16]

Regulamin organizacyjny, stanowiący załącznik do uchwały nr OR.0025.224.2013 Zarządu Powiatu Lidzbarskiego z dnia 2 października 2013 r., nie zawierał zapisu dotyczącego realizacji zadania stanowiącego przedmiot kontroli.

[Dowód: akta kontroli str. 16]

Zgodnie z Regulaminem, stanowiącym załącznik do Uchwały nr OR.0025.199.2017 z dnia 11 października 2017 r. oraz do uchwały nr OR.0025.260.2018 z dnia 23 sierpnia 2018 r., za realizację kontrolowanego zadania w PUP odpowiedzialny był Dział Instrumentów Rynku Pracy, wchodzący w skład Centrum Aktywizacji Zawodowej.

W okresie objętym kontrolą zadanie realizowały 2 osoby – referent oraz specjalista ds. programów, zatrudnione w Dziale Instrumentów Rynku Pracy.

[Dowód: akta kontroli str. 16]

I. Wewnętrzne regulacje dotyczące przyznawania bonów zatrudnieniowych

PUP realizował ww. formę aktywizacji w oparciu o art. 66m ustawy. Dodatkowo opracowano *Regulamin Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim w sprawie szczegółowych zasad przyznawania bonów dla osób bezrobotnych do 30 roku życia*. Zgodnie z Rozdziałem III § 5 ust. 3 pkt 6-9 ww. Regulaminu bezrobotny mógł być zatrudniony w ramach bonu zatrudnieniowego u pracodawcy, który:

- nie jest współmałżonkiem bezrobotnego;
- nie jest członkiem rodziny bezrobotnego w I i II stopniu linii prostej pokrewieństwa i w II stopniu linii bocznej pokrewieństwa;
- który nie jest członkiem rodziny bezrobotnego w I stopniu powinowactwa w linii prostej oraz II stopniu powinowactwa w linii bocznej;
- który nie jest zameldowany oraz nie zamieszkuje pod tym samym adresem co bezrobotny, któremu przyznano bon zatrudnieniowy.

W Rozdziale III § 5 ust. 4 Regulaminu zawarto zapis, że *urząd może nie wyrazić zgody na zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego osób, które były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy u wnioskodawcy w okresie ostatnich 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku o przyznanie bonu zatrudnieniowego dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, z wyłączeniem osób, które odbywały u wnioskodawcy praktyczną naukę zawodu.*

[Dowód: akta kontroli str. 20-34]

Zastępca Dyrektora wyjaśnił, że powyższe zapisy „zostały zawarte w ww. dokumencie, mając na uwadze celowość i racjonalność wydatkowania środków publicznych zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Ponadto zawarcie powyższych zapisów zapobiega wyłudzeniu środków publicznych przez pracodawcę i skierowaną osobę bezrobotną, która np. rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy wyłącznie w celu otrzymania ww. formy wsparcia i zatrudnienia u ówczesnego pracodawcy.

[Dowód: akta kontroli str. 108]

Kontrolujący przychyłili się do powyższych wyjaśnień.

Kontrolującym przedłożono ponadto aktualnie obowiązujący *Regulamin Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim w sprawie szczegółowych zasad przyznawania bonów dla osób bezrobotnych do 30 roku życia*, z którego zapisy Rozdziału III § 5 ust. 3 pkt 6-9 zostały wyeliminowane.

[Dowód: akta kontroli str. 60-73]

II. Upowszechnianie informacji o możliwości skorzystania z bonów zatrudnieniowych

Urząd informował osoby bezrobotne o możliwości otrzymania bonu zatrudnieniowego:

1. przy wykorzystaniu teleinformatycznych środków przekazu:

- ogłoszenie o naborze wniosków na bony zatrudnieniowe zamieszczone na stronie internetowej PUP;*
- informacja na facebooku prowadzonym przez PUP;*
- sms-y wysyłane do osób bezrobotnych za pośrednictwem usługi „SMS Przypominacz”.*

2. Kontakty osób bezrobotnych z pracownikami PUP realizowane w trakcie:

- wizyt osób bezrobotnych w siedzibie Urzędu;*
- targów pracy organizowanych przez PUP;*
- dni otwartych PUP;*
- warsztatów organizowanych przez doradców zawodowych na temat form wsparcia oferowanych przez PUP.*

[Dowód: akta kontroli str. 100-107]

III. Dane finansowe

Łączna kwota wydatkowanych środków FP na realizację zadań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2017 r. w PUP wyniosła

8.272.672,61 zł.

Na przyznawanie bonów zatrudnieniowych w 2017 r. zaplanowano z Funduszu Pracy kwotę **34.672,00 zł.**

W 2017 r. wydatkowano kwotę **34.623,61 zł**, w tym:

- 8.837,36 zł na refundację kosztów zatrudnienia w ramach umowy zawartej w 2016 r.
- 25.786,25 zł na refundację kosztów zatrudnienia w ramach umów zawartych w 2017 r.;

[Dowód: akta kontroli str. 111-114]

Kontrolujący sprawdzili zgodność danych przedstawionych odnośnie wydatkowania kwoty na bony zatrudnieniowe z obowiązującą sprawozdawczością. Ustalono, że dane są zgodne z danymi zawartymi w przedłożonym kontrolującym sprawozdaniem MRPiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy za miesiąc grudzień roku 2017.

[Dowód: akta kontroli str. 115-117]

IV. Dane statystyczne

W 2017 r. w PUP przyznano **6** bonów zatrudnieniowych, żaden wniosek o przyznanie bonu zatrudnieniowego nie został rozpatrzony negatywnie. PUP zawarł **6** umów w zakresie zatrudnienia bezrobotnego u pracodawcy w ramach bonu zatrudnieniowego.

[Dowód: akta kontroli str. 109-113]

Kontrolujący ustalili, że dane dotyczące liczby osób, którym przyznano bony zatrudnieniowe są zgodne z danymi ujętymi w sprawozdawczości, tj. w sprawozdaniach MRPiPS – 01 za poszczególne miesiące 2017 r.

[Dowód: akta kontroli str. 143-241]

W sprawozdaniu MRPiPS-02 o przychodach i wydatkach FP za miesiąc grudzień 2017 r. wskazano, że z instrumentu rynku pracy w postaci bonu zatrudnieniowego skorzystało 7 osób. Dyrektor wyjaśnił kontrolującemu, że w sprawozdaniu wykazano 6 osób w ramach umów zawartych w 2017 r. oraz 1 osobę w ramach umowy zawartej w 2016 r.

[Dowód: akta kontroli str. 114-117]

Kontrolujący uwzględnili powyższe wyjaśnienia.

Kontrolujący ustalili, że PUP, wydatkując środki Funduszu Pracy podczas realizacji umów w zakresie zatrudnienia bezrobotnego u pracodawcy w ramach bonu zatrudnieniowego prawidłowo stosował regulujące przedmiotowy zakres przepisy wynikające z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej. Przestrzegane były również zapisy wynikające z rozporządzenia Komisji (WE) Nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy „*de minimis*”.

Pełna lista przyznanych bonów zatrudnieniowych oraz umów w zakresie zatrudnienia bezrobotnego u pracodawcy w ramach bonu, z imieniem i nazwiskiem osoby bezrobotnej, datą złożenia i rozpatrzenia wniosku, datą wydania bonu, datą podpisania umowy, nazwą pracodawcy, okresem zatrudnienia i kwotą przekazanych środków w formie tabelarycznej stanowi załącznik do niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

[Dowód: akta kontroli str. 112-113]

W trakcie kontroli zweryfikowano 50% przyznanych bonów zatrudnieniowych, tj. 3 bony, gdzie wynikiem było podpisanie umowy z pracodawcą (wymienione w ww. tabeli w poz. 1, 3, 5).

V. Procedura przyznawania bonów zatrudnieniowych

Zgodnie z art. 66m ust. 1 ustawy na wniosek bezrobotnego do 30 roku życia starosta może przyznać bon zatrudnieniowy. W myśl ust. 2 bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon.

Kontrolujący stwierdzili, że we wszystkich poddanych analizie dokumentach wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia składane były na funkcjonującym w urzędzie formularzu wniosku.

Formularz wniosku zawierał następujące elementy:

1. Dane wnioskodawcy, na które składały się: imię i nazwisko, adres zamieszkania, nr PESEL oraz dane kontaktowe;
2. Uzasadnienie celowości przyznania bonu zatrudnieniowego (w tej części bezrobotny przedstawiał pisemne uzasadnienie).

Formularz wniosku zawierał również *Oświadczenie*, zawierające zobowiązanie bezrobotnego do znalezienia pracodawcy, spełniającego m.in. warunki określone w Rozdziale III § 5 ust. 3 pkt 6-9 *Regulaminu Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim w sprawie szczegółowych zasad przyznawania bonów dla osób bezrobotnych do 30 roku życia*.

[Dowód: akta kontroli str. 35-37]

Kontrolującym przedłożono także aktualnie obowiązujący formularz wniosku, dostosowany do zapisów zmienionego *Regulaminu Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim w sprawie szczegółowych zasad przyznawania bonów dla osób bezrobotnych do 30 roku życia*.

[Dowód: akta kontroli str. 97-99]

Złożony przez bezrobotnego wniosek opiniowany był przez doradcę zawodowego, a następnie zatwierdzany przez Dyrektora.

[Dowód: akta kontroli str. 320]

Jak ustalili kontrolujący, wszystkie pozytywnie rozpatrzone wnioski o przyznanie bonu zatrudnieniowego składane były przez uprawnione osoby.

Kontrolujący ustalili, że przy rozpatrywaniu wniosków o przyznanie bonu zatrudnieniowego, w okresie objętym kontrolą PUP kierował się obowiązującymi przepisami prawa, badał dokładnie stan faktyczny i zwracał uwagę, aby wydatkowanie środków publicznych odbywało się w sposób racjonalny i gospodarny.

Stwierdzono, że w skontrolowanych przypadkach, zgodnie z art. 66 m ust. 3 przyznawanie bonu zawsze następowało na podstawie indywidualnego planu działania ustalonego dla bezrobotnego.

[Dowód: akta kontroli str. 324]

W PUP funkcjonował wzór bonu zatrudnieniowego, który zawierał nr ewidencyjny bonu, dane bezrobotnego, tj. imię i nazwisko, nr PESEL, okres ważności bonu. W dokumencie zawarto także informację, iż bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego w ramach bonu, gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu

powiatowy urząd pracy przyznał ten bon, przez okres 12 miesięcy w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy (zgodnie z art. 66m ust. 7 ustawy).

Odbiór bonu bezrobotny potwierdzał podpisem złożonym na egzemplarzu bonu, znajdującego się w aktach postępowania.

[Dowód: akta kontroli str. 318-319]

Zgodnie z art. 66m ust. 6 ustawy realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie umowy zawieranej z pracodawcą.

Ustalono, iż pracodawcy składali wniosek w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy. Wzór wniosku zawierał:

1. Dane dotyczące bezrobotnego: nr bonu zatrudnieniowego, imię, nazwisko bezrobotnego;
2. Informacje o pracodawcy: nazwę i adres siedziby, miejsce prowadzenia działalności, NIP, REGON, nazwę banku i numer konta, formę organizacyjno – prawną prowadzonej działalności, rodzaj prowadzonej działalności, formę opodatkowania, dane osoby upoważnionej do podpisania umowy, stan zatrudnienia na dzień złożenia wniosku;
3. Dane dotyczące miejsca pracy skierowanego bezrobotnego: miejsce świadczenia pracy, stanowisko, rodzaj wykonywanej pracy, zmianowość, oferowane wynagrodzenie, datę planowanego zatrudnienia;
4. Zobowiązanie do zatrudnienia skierowanej osoby bezrobotnej, której przyznano bon zatrudnieniowy w pełnym wymiarze czasu pracy;
5. Zobowiązanie do utrzymania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres 18 miesięcy.

Do wniosku pracodawca był zobowiązany załączyć dokument potwierdzający istnienie firmy oraz oświadczenie, stanowiące załącznik nr 1, dotyczące:

- zadłużenia w urzędzie skarbowym z tytułu zobowiązań podatkowych;
- zadłużenia w ZUS z tytułu opłat składek na ubezpieczenia społeczne;
- zalegania z wypłacania w terminie wynagrodzeń pracownikom;
- zalegania z opłacaniem w terminie innych danin publicznych;
- toczącego się w stosunku do firmy postępowania upadłościowego i zgłoszenia wniosku o likwidację;

[Dowód: akta kontroli str. 296-303]

W PUP opracowano *Kartę oceny formalnej wniosku składanego przez pracodawcę*, w której pracownik Działu Instrumentów Rynku Pracy dokonywał oceny wniosku. Karta zawierała także opinię Kierownika Działu Instrumentów Rynku Pracy oraz zatwierdzana była przez Dyrektora.

[Dowód: akta kontroli str. 294-295]

PUP informował pisemnie pracodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku w formie pisemnej.

[Dowód: akta kontroli str. 293]

Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku Dyrektor PUP zawierał z pracodawcą umowę w zakresie zatrudnienia bezrobotnego w ramach bonu zatrudnieniowego.

W Urzędzie funkcjonował wzór umowy zawierający m. in.: nr umowy, datę jej zawarcia, dane pracodawcy, dane osoby bezrobotnej, która uzyskała bon zatrudnieniowy oraz zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia tej osoby przez okres 18 miesięcy, wynikające z art. 66m ust. 5 ustawy, ze wskazaniem stanowiska, okresu zatrudnienia i okresu refundacji. Wzór umowy zawierał również zapis wynikający z art. 66m ust. 9 m ustawy, stanowiący, że w przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudniania bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca zwraca:

- 1) kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego lub
- 2) kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie, o którym mowa w ust. 8 (w myśl którego pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji)

W umowie zawarto także regulację wynikającą z art. 66m ust. 10 ustawy, stanowiącą, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego pracodawca nie zwraca refundacji otrzymanej za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

Kontrolujący zwrócili na zapis w § 4 ust. 7 umowy stanowiący, że w okresie pierwszych

12 miesięcy zatrudnienia pracodawca nie może udzielić urlopu bezpłatnego bezrobotnemu skierowanemu przez urząd w wymiarze nie wyższym niż 3 dni.

[Dowód: akta kontroli str. 286-289]

Zastępca Dyrektora wyjaśnił kontrolującemu, iż *zapis dotyczący nie udzielania urlopu bezpłatnego w wymiarze wyższym niż 3 dni wynika z faktu, iż niecelowym byłoby przebywanie zatrudnionego pracownika na urlopie przez dłuższy okres czasu.*

[Dowód: akta kontroli str. 108]

Kontrolujący uwzględnili powyższe wyjaśnienia.

Zwrócono ponadto uwagę na zawarty w § 7 ust. 2 umowy zapis, że za każdy dzień zwolnienia lekarskiego płatnego ze środków zakładu pracy refundacji podlegać będzie 80% z 1/30 kwoty refundacji.

[Dowód: akta kontroli str. 286-289]

Zastępca Dyrektora wyjaśnił, że w 2017 r. PUP w oparciu o inne realizowane formy wsparcia, mając na względzie celowość i racjonalność wydatkowania środków publicznych, proporcjonalnie wyliczał kwoty refundacji do ilości dni przepracowanych w stosunku pełnego miesiąca przyjmując, że miesiąc liczy 30 dni oraz za każdy dzień zwolnienia lekarskiego 80% z 1/30 ustalonej kwoty refundacji. Dodatkowo umowa zawarta z pracodawcą jest umową cywilnoprawną, gdzie warunki akceptują obie strony. Pracodawcy nie zgłaszali konieczności zmiany zapisów oraz nie negocjowali warunków umowy, w z powyższym PUP kierował się racjonalnością wydatkowania środków publicznych i stosował proporcjonalny sposób refundacji.

[Dowód: akta kontroli str. 108]

Zdaniem kontrolujących ustawa w art. 66m ust. 7 jasno wskazuje, że refundacja pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne dokonywana jest przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1. Wskazana wysokość oznacza zatem konkretną kwotę, a nie maksymalną wysokość refundacji.

Powyższe stanowisko potwierdzone zostało przez Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w pozyskanych wyjaśnieniach (pismo z dnia 20 kwietnia 2018 r., znak: DRP.I.0212.3.22.2018.MP) gdzie jednoznacznie wskazano, że „środki przekazywane pracodawcy na podstawie instrumentu wskazanego w art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są przekazywane co miesiąc. Jednocześnie jest to refundacja, a zatem wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty faktycznie poniesionych wydatków przez pracodawcę. W sytuacji, gdy np. z uwagi na chorobę pracownika pracodawca nie poniósł faktycznie kosztów w granicach określonych w umowie, refundacja musi zostać zmniejszona do kwoty faktycznie poniesionych kosztów może być w takiej sytuacji niższa niż kwota maksymalna ustalona w ustawie i umowie. Nie przewiduje się natomiast automatycznego proporcjonalnego zmniejszenia refundacji z uwagi na niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby przez część miesiąca. Refundacja zatem przysługuje w takiej sytuacji w pełnej kwocie określonej umową, o ile pracodawca pomimo niezdolności pracownika do pracy i tak poniósł wskazane koszty, co najmniej w wysokości określonej w umowie.”

Kontrolującym przedłożono aktualnie obowiązujący wzór *umowy w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy*, z którego wynika, iż PUP odstąpił od proporcjonalnego wyliczania refundacji w sytuacji, gdy zatrudniona osoba pozostaje niezdolna do pracy wskutek choroby.

[Dowód: akta kontroli str. 74-77]

Pracodawcom wystawiano zaświadczenie o udzielonej pomocy *de minimis*.

[Dowód: akta kontroli str. 284-285; 242-243]

Kontrolujący ustalili, że we wszystkich skontrolowanych przypadkach, zgodnie z art. 66m ust. 7 ustawy, wysokość refundacji pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne nie przekroczyła wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1.

Stwierdzono, iż PUP stosowną decyzją orzekał o utracie statusu osoby bezrobotnej w związku z podjęciem zatrudnienia z datą podjęcia zatrudnienia.

VI. Rozliczanie bonów zatrudnieniowych

Kontrolujący ustalili, że w skontrolowanych przypadkach pracodawcy wywiązywali się z zapisu § 3 ust. 9 umowy w zakresie zatrudnienia bezrobotnego u pracodawcy w ramach bonu zatrudnieniowego, przedkładając wraz z wnioskiem o refundację kopię deklaracji ZUS DRA, kopię deklaracji ZUS RCA, kopię listy płac z potwierdzeniem odbioru wynagrodzenia przez zatrudnioną osobę oraz kopię listy obecności. Składany przez pracodawcę wniosek o zwrot

poniesionych kosztów w związku z zatrudnieniem bezrobotnych w ramach bonu zatrudnieniowego zawierał następujące pozycje: imię i nazwisko bezrobotnego, wysokość wynagrodzenia brutto wypłaconą pracownikowi w danym miesiącu, wnioskowaną kwotę dofinansowania.

[Dowód: akta kontroli str. 245]

Kontrolujący stwierdzili, iż w 2 z 3 kontrolowanych przypadków PUP przeprowadził wizyty monitorujące w zakresie realizacji umów w sprawie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia, któremu przyznano bon zatrudnieniowy.

[Dowód: akta kontroli str. 334-335]

Zalecenia i uwagi

Mając na uwadze, że kwestionowane przez kontrolujących zapisy i regulacje zostały zmienione, a wszystkie wyjaśnienia złożone przez Zastępcę Dyrektora kontrolujący uwzględnili, odstąpiono od wydawania zaleceń pokontrolnych.

Do ustaleń kontroli nie zostały wniesione zastrzeżenia.

Jednocześnie informuję, że od niniejszego wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Z up. WOJEWODY
WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
Marcin Jastrzębski
DYREKTOR
Wydziału Polityki Społecznej

a/a

spor.
INSPEKTOR WOJEWÓDZKI
↓
Brygida Niemiro
PRACOWNIK ODDZIAŁU
Piotek
Marta Piątek

