



MINISTER
SPRAWIEDLIWOŚCI

Warszawa, 29 października 2021 r.

BM-V.0912.5.2021

Pan
Sebastian Hałas
Dyrektor Zakładu Poprawczego
w Szubinie

SPRAWOZDANIE Z KONTROLI

I. INFORMACJE O KONTROLI

Jednostka kontrolowana: Zakład Poprawczy w Szubinie, ul. Kcyńska 36, 89-200 Szubin (dalej: ZP, Zakład).

Kontrolerzy: Małgorzata Kamieniecka – starszy specjalista, Ewa Brodowska – specjalista działający na podstawie upoważnień nr 61/2021 i 62/2021 z dnia 26 lipca 2021 r. wydanych z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez zastępcę dyrektora Biura Ministra, Jakuba Jamkę.

Tematyka kontroli: wydatkowanie środków publicznych, w tym udzielanie zamówień; polityka kadrowa; prawidłowość naliczania odpisów na zakładowy funduszu świadczeń socjalnych, terminowość odprowadzania naliczeń na rachunek funduszu oraz poprawność regulacji wewnętrznych określających zasady, warunki korzystania lub przeznaczenie środków zgromadzonych w ww. funduszu.

Termin kontroli: 27.07 - 20.08.2021 r., w tym w siedzibie jednostki 27-30.07.2021 r.

Okres objęty kontrolą: od 2019 - do dnia rozpoczęcia kontroli, a w zakresie kosztów utrzymania wychowanków lata 2018-2020.

Tryb przeprowadzania kontroli: uproszczony.

II. USTALENIA WSTĘPNE

Dyrektorem ZP jest Sebastian Hałas¹ (dalej: Dyrektor). Główną księgową w Zakładzie jest ██████████, a kierownikiem gospodarczym ██████████. Sprawy kadrowe pracowników Zakładu prowadzi specjalista – ██████████.

Kontrola w ZP została przeprowadzona na wniosek dyrektora Departamentu Spraw Rodzinnych i Nieletnich⁵ w związku ze skargą z dnia 11.12.2020 r.⁶

[akta kontroli str. 1-40]

III. USTALENIA SZCZEGÓŁOWE

1. Wydatkowanie środków budżetowych

Obszar oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami ze względu na opisane w treści uchybienia dotyczące zawieranych umów cywilnoprawnych, które polegały m. in. na: braku na umowach kontrasygnaty Głównej księgowej, potwierdzającej zabezpieczenie środków oraz niezawieraniu w umowach zapisów dotyczących kar umownych, warunków odstąpienia od umowy oraz umożliwiających dochodzenie roszczeń wynikających z nieterminowego bądź nienależytego wykonania ich przedmiotu.

1.1. Wydatki bieżące

1.1.1. Umowy zlecenia i umowy o dzieło

W latach 2019-2020 plan i wydatki w § 4170 *wynagrodzenia bezosobowe* rozdział 75513 kształtowały się następująco:

- Rok 2019:
 - ✓ plan pierwotny 19 000,00 zł,
 - ✓ na wniosek Dyrektora: z 4.11.2019 r., nr L.dz. 1273/II/19 oraz z 3.12.2019 r., nr L.dz. 1309/II/19 na podstawie upoważnienia z 20.02.2019 r. (nr decyzji DB-I-01110.6.2019) nastąpiło zwiększenie wydatków w kwocie kolejno: 5 000,00 zł i 400,00 zł celem dostosowania planu wydatków do aktualnych potrzeb Zakładu,
 - ✓ plan i wykonanie na dzień 31.12.2019 r. wyniosło 24 400,00 zł.
- Rok 2020:
 - ✓ plan pierwotny: 20 000,00 zł,

¹ Powołany na stanowisko z dniem 01.03.2019 r., wcześniej, od 01.09.2018 r. pełniący obowiązki dyrektora.

² Od 01.03.2010 r.

³ Od 01.06.2018 r.

⁴ Na stanowisku specjalisty od 01.05.2019 r.

⁵ DSRiN-III.054.1.2021.

⁶ Data wpływu do Ministerstwa Sprawiedliwości: 29.01.2021 r.

- ✓ na wniosek Dyrektora z 7.12.2019 r., nr L.dz. 123/II/20 na podstawie upoważnienia nr MS/64/2020 z 10.04.2020 r. (nr decyzji DB-I-0110.37.2020) nastąpiło zwiększenie wydatków w kwocie 740,00 zł celem dostosowania planu wydatków do aktualnych potrzeb Zakładu,
- ✓ decyzją Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z 25.12.2020 r. nr MF/BP4.4143.16.3.2020.RC dokonano zmniejszenia wydatków w kwocie 3 000,00 zł, o czym poinformowano pismem z 31.12.2020 r. (nr DB -I-311.51.2020),
- ✓ plan i wykonanie na dzień 31.12.2020 r. wyniosło 17 740,00 zł.

W okresie objętym kontrolą w ZP obowiązywały procedury w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych, w tym wyboru zleceniobiorców⁷. Powyższe procedury były zgodne z *Regulaminem udzielania zamówień publicznych obowiązującym w ZP w Szubinie*

Z prowadzonego w ZP rejestru umów zleceń, o dzieło, cywilno-prawnych zawartych przez Zakład Poprawczy w Szubinie i obowiązujących w 2019-2021⁸ wynika, że w ww. okresie zawarto 30 umów, w tym 27 umowy zlecenia oraz 3 umowy o dzieło. Zawierane one były zarówno z osobami z zewnątrz, jak i z pracownikami ZP oraz z wychowankami przebywającymi w hostelu. Szczegółowej analizie poddano dokumentację dotyczącą 6 umów. Wszystkie związane były z bieżącym funkcjonowaniem ZP:

1. Umowa zlecenie nr 3/2019 z [REDAKTOWANE] oraz nr 4/2019 z [REDAKTOWANE] zawarta 21.01.2019 r. na wykonywanie krat z powierzonego materiału na okres 21.01-15.02.2019 r. z wynagrodzeniem w kwocie 2 000,00 zł brutto każda. Z tytułu zawartych umowy Zakład poniósł łączny wydatek w wysokości 4 000,00 zł brutto (2 910,95 zł netto).
2. Umowa zlecenie nr 10/2019 z [REDAKTOWANE] oraz nr 11/2019 z [REDAKTOWANE] zawarta 22.02.2019 r. na wykonywanie krat z powierzonego materiału na okres 22.02-22.03.2019 r. z wynagrodzeniem w kwocie 2 500,00 zł brutto każda. Z tytułu zawartych umów Zakład poniósł łączny wydatek w wysokości 5 000,00 zł brutto (3 640,20 zł netto).
3. Umowa zlecenie nr 12/2020 z wychowankiem ZP [REDAKTOWANE] zawarta 2.10.2020 r. na mycie i czyszczenie powierzchni pojazdów mechanicznych, prac porządkowych na terenie Zakładu oraz prac brukarskich polegających na demontażu oraz ponownym ułożeniu kostki brukowej na dwóch odcinkach chodnika z wynagrodzeniem w wysokości 17,00 zł brutto za godzinę. Z tytułu zawartej umowy Zakład poniósł łączny wydatek w wysokości 1 564,00 zł brutto (1 564,00 zł netto).

⁷ Wprowadzone Zarządzeniem nr 35/2016 z 15.12.2016 r. w sprawie wprowadzenia procedury zawierania umów cywilnoprawnych w ZP MOAS w Szubinie.

⁸ Sporządzonego przez specjalistę, [REDAKTOWANE]

4. Umowa o dzieło 13/2020 z wychowankiem ZP ██████████ zawarta 22.10.2020 r. na wykonanie dzieła w postaci wykonania na terenie Zakładu Poprawczego w Szubinie chodnika z kostki brukowej łącznie z osadzeniem obrzeży, o łącznej powierzchni 54 m² z wynagrodzeniem ryczałtowym w wysokości 833,00 zł brutto. Z tytułu zawartej umowy Zakład poniósł łączny wydatek w wysokości 833,00 zł brutto (833,00 zł netto).

W wyniku analizy umów ustalono m. in., że:

- sporządzane były warunki zamówienia⁹ zawierające m.in. tryb udzielenia zamówienia, opis przedmiotu zamówienia, warunki zamówienia, wynagrodzenie, kryteria wyboru oferty;
- każdorazowo sporządzany był wniosek o wyrażenie zgody na zakup/wykonanie usługi, który zawierał nazwę przedmiotu (materiału) lub usługi, uzasadnienie zakupu, akceptowany przez Dyrektora oraz Główną księgową;
- z rozeznania cenowego sporządzano notatkę służbową¹⁰ zatwierdzaną przez Dyrektora;
- umowy ze zleceniobiorcami /wykonawcami zawierał Dyrektor;
- umowy zawierały dane dotyczące terminu wypłaty wynagrodzenia¹¹;
- podstawą wypłaty wynagrodzenia z umów było przedstawienie rachunku lub rachunku z ewidencją przepracowanych godzin¹²;
- każdorazowo sporządzany był protokół końcowego odbioru.

Jednocześnie stwierdzono, iż umowy nie zawierały kontrasygnaty Głównej księgowej, potwierdzającej zabezpieczenie środków na planowany wydatek. Ponadto, w treści umów zlecenia nie wskazano zapisów dotyczących kar umownych, a także warunków odstąpienia od umowy oraz umożliwiających skuteczne dochodzenie roszczeń wynikających z ewentualnego nieterminowego bądź nienależytego wykonania prac będących ich przedmiotem, czym ZP nie zabezpieczył w sposób właściwy interesu Skarbu Państwa.

Dyrektor wyjaśnił¹³, że żadna z umów nie została asygnowana podpisem Głównej księgowej na okoliczność dokonania kontroli wstępnej bezpośrednio przed zaciągnięciem zobowiązania finansowego, ponieważ wydatkowanie środków w ZP poprzedzał wniosek o zakup, na którym Główna księgową potwierdza zabezpieczenie finansowe na realizację umowy, co zdaniem Dyrektora było kontrolą wstępną. Ponadto praktyką w Zakładzie było

⁹ Umowa zlecenie nr 3-4/2019 oraz 10-11/2019.

¹⁰ Umowa zlecenie nr 3-4/2019 oraz 10-11/2019.

¹¹ Przy umowach zlecenia 7 lub 14 dni od dnia przekazania przez Zleceniobiorcę rachunku, zaś przy umowach o dzieło w terminie 10 dni od daty odbioru dzieła.

¹² Umowa zlecenie nr 12/2020.

¹³ Pismo Dyrektora ZP z 17.08.2021 r., znak: L.Dz.II-638/2021.

i jest omawianie na cotygodniowych zebraniach Kierownictwa ZP stopnia realizacji umów i zabezpieczenia finansowego na realizację przedsięwzięć¹⁴. Uwzględniając powyższe wyjaśnienia, zasadnym byłoby jednak literalne stosowanie się do zapisów art. 54 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych¹⁵ (dalej: *ufp*), tj. składanie przez głównego księgowego kontrasygnaty na umowie lub wskazania w inny sposób o dokonaniu kontroli wstępnej bezpośrednio przed podpisaniem umowy.

Płatności dla zleceniobiorców/wykonawców zostały zrealizowane z zachowaniem terminu i formy określonych w umowach.

[akta kontroli str. 41-151]

1.2. Wydatki inwestycyjne

Zakład w latach 2019 – 2021 zrealizował wydatki w § 6060 *Wydatki na zakupy inwestycyjne jednostek budżetowych* w następujących kwotach: w 2019 r. – 34 999,99 zł oraz w 2021 r., do dnia rozpoczęcia kontroli – 29 705,32 zł. W roku 2020 r. nie były dokonywane wydatki z ww. tytułu. W kontrolowanym okresie nie dokonywano jednocześnie wydatków w ramach § 6050 *Wydatki inwestycyjne jednostek budżetowych*¹⁶.

W ramach wydatków inwestycyjnych zrealizowano następujące zakupy:

2019 r.

- zestawu przyrządów do ćwiczeń siłowych na kwotę 10 449,19 zł¹⁷; środek trwały przyjęty do użytkowania 21.11.2019 r. (nr inwentarzowy 175/ZP/2019/ŚT);
- systemu monitoringu cyfrowego na kwotę 24 550,80 zł¹⁸; środek trwały przyjęty do użytkowania 20.09.2019 r. (nr inwentarzowy 176/ZP/2019/ŚT);

2021 r.

- stacji uzdatniania wody na kwotę 29 705,32 zł¹⁹; środek trwały przyjęty do użytkowania 8.07.2021 r. (nr inwentarzowy 184/ZP/2021/ŚT);

Łącznie w kontrolowanym okresie w § 6060 wydatkowano kwotę 64 705,31 zł. Na przykładzie ww. wydatków ustalono, że zakupów inwestycyjnych dokonano na podstawie art. 4 pkt 8 ustawy z dnia 29 stycznia 2014 r. *Prawo zamówień publicznych*²⁰ (dalej: *ustawa Pzp*). Zapłaty na rzecz wykonawców każdorazowo dokonano terminowo. Środki trwałe

¹⁴ Protokoły z cotygodniowych zebrań przesłane pismem Dyrektora ZP z 11.08.2021 r., znak: L.Dz. II-621/2021.

¹⁵ Dz. U. z 2017 r., poz. 2077 ze zm.; Dz. U. z 2019 r., poz. 869.

¹⁶ Dane wynikające z rocznych sprawozdań z wykonania planu wydatków budżetu państwa (Rb-28) za poszczególne lata.

¹⁷ Faktura nr 204/2019 z 15.11.2019 r.

¹⁸ Faktura VAT 26/G/09/2019 z 16.09.2019 r.

¹⁹ Faktura VAT nr: 46/2021 z 19.05.2021 r., 63/2021 z 2.07.2021 r., faktura nr 2272/2021/RPSZ z 1.07.2021 r.

²⁰ Dz.U. z 2018 r., poz. 1986 ze zm.; Dz.U. z 2019 r., poz. 1843 ze zm.

zostały zaewidencjonowane w księdze środków trwałych oraz na koncie 011. Nie wniesiono uwag do sposobu udokumentowania oraz ewidencjonowania ww. zakupów.

[akta kontroli str. 152-183]

1.3. Koszty utrzymania wychowanków ZP

W latach 2018-2020, stan zatrudnienia (w podziale na pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych) oraz średnie koszty utrzymania 1 wychowanka były następujące:

<i>Średnia liczba wychowanków przebywających w ZP</i>			
rok	2018	2019	2020
liczba wychowanków (średnia faktyczna, średnia ewidencyjna)	11,59/12,33	7,92/10	6,19/7,26
<i>Stan zatrudnienia w ZP (w osobach i etatach)</i>			
pracownicy pedagogiczni	27/22,48	25/20,79	19/15,46
pracownicy niepedagogiczny	30/28,50	30/27,33	27/25,33
<i>Średnie koszty utrzymania przypadające na 1 wychowanka [zł]</i>			
miesięczny koszt pomniejszony o wydatki na inwestycje i remonty	36 628,14	55 739,61	69 373,55
miesięczny koszt na podstawie wydatków osobowych (Rb-28) ²¹	29 208,79	43 950,61	55 337,12
miesięczny koszt na podstawie wydatków ogółem (Rb-28)	38 073,70	57 796,37	72 406,37

Jak wynika z zestawienia ilość wychowanków w ostatnich latach systematycznie spada, co w bezpośredni sposób przekłada się na koszty utrzymania wychowanka w ZP. W tej kwocie znaczącą część stanowią wydatki osobowe. Pomimo zmniejszającego się stanu zatrudnienia, kwota kosztów osobowych przypadająca na jednego wychowanka jest bardzo wysoka.

[akta kontroli str. 183-185]

1.4. Koszty utrzymania wychowanków hostelu

Hostel stanowi dział ZP i funkcjonuje przy budynku głównym Zakładu. Jest to mieszkanie składające się z pokoju, kuchni i łazienki.

Funkcjonowanie hostelu w ZP poza przepisami ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach dla nieletnich²² (dalej: *upn*) oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 stycznia 2012 r. w sprawie trybu przyjmowania i zwalniania nieletnich z hosteli, warunków pobytu nieletnich w hostelu oraz sposobu wykonywania nadzoru nad nieletnimi umieszczonymi w hostelach²³, regulują przepisy wewnętrzne.

²¹ Uwzględniono wydatki z §§ 4010, 4040, 4110 oraz 4120.

²² Dz. U. z 2018 r., poz. 969.

²³ Dz.U. z 2012 r., poz. 110.

W ZP ustalono *Regulamin hostelu*²⁴, który określa w szczególności czas trwania, zasady i warunki pobytu, zasady umieszczania w nim wychowanka, działania podejmowane w hostelu oraz zasady zwalniania wychowanka z hostelu. W latach 2018-2021 w hostelu przebywało jednocześnie nie więcej niż 2 wychowanków.

W arkuszach organizacji pracy ZP na lata 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 przewidziano odpowiednio 60, 48 oraz 48 godzin pracy wychowawczej tygodniowo w hostelu. Aneksy do arkusza organizacji pracy ZP zatwierdzone 4.06.2019 r., 13.04.2021 r. nie przewidują zajęć w hostelu, w związku z brakiem wychowanków w grupie hostelowej.

Jak wynika z analizy dokumentów, przydział godzin wychowawczych w hostelu był zgodny z wytycznymi do arkuszy organizacji pracy na poszczególne lata, przekazanymi na każdy rok przez Departament Spraw Rodzinnych i Nieletnich MS (dalej: DSRiN) i każdorazowo zatwierdzany był przez Dyrektora (lub Zastępcę Dyrektora DSRiN)²⁵. W hostelu w badanym okresie było zatrudnionych łącznie do 12 wychowawców, w ułamkowych częściach etatu, które w sumie dawały założoną w arkuszu tygodniową liczbę godzin pracy wychowawczej. Taka organizacja pracy była uzasadniona ze względu na konieczność zapewnienia w pierwszej kolejności ciągłości pracy wychowawczej wychowankom Zakładu. Przekazane przez Dyrektora *Raporty zmian organizacyjnych*²⁶ wskazują, iż ilość godzin wychowawczych w hostelu była elastycznie dostosowywana do aktualnych potrzeb.

Na podstawie zestawień²⁷ ustalono, że średnia liczba wychowanków w latach 2019 oraz 2020 wynosiła 0,83 oraz 0,92, a średnie miesięczne koszty utrzymania jednego wychowanka wynosiły odpowiednio 11 559,57 zł oraz 14 679,00 zł.

Zatem średnie miesięczne koszty utrzymania wychowanka w hostelu były wysokie, ale niższe niż koszty utrzymania wychowanka w ZP. Stawka żywieniowa w hostelu oscylowała między 9-12 zł. W średnim miesięcznym koszcie utrzymania znaczącą część stanowiły wydatki osobowe, przy czym stan zatrudnienia był każdorazowo zgodny z zatwierdzonym arkuszem organizacji pracy ZP. W trakcie roku zmieniała się liczba wychowanków hostelu, a stan zatrudnienia był korygowany w oparciu o te zmiany.

²⁴ W obecnej wersji funkcjonuje od 30.08.2019 r.

²⁵ Arkusz na rok 2018/2019 zatwierdzono 12.06.2018 r., a następnie aneksy do arkusza zatwierdzono 01.02.2019 r., 04.06.2019 r., arkusz na rok 2019/2020 zatwierdzono 09.07.2019 r., a następnie aneksy do arkusza zatwierdzono 10.10.2019 r., 19.11.2019 r., 21.01.2020 r., 14.05.2020 r. oraz 08.06.2020 r., arkusz na rok 2020/2021 zatwierdzono 14.07.2020 r., a następnie aneksy do arkusza zatwierdzono 06.10.2020 r., 22.01.2021 r., oraz 13.04.2021 r.

²⁶ Z 01.07.2020 r. oraz 02.09.2020 r.

²⁷ Sporządzonych przez Główną księgową.

Jak wynika z dokumentacji związanej ze szczegółowym rozliczeniem kosztów pobytu wychowanków w hostelu w poszczególnych miesiącach lat szkolnych: 2018/2019, 2019/2020 oraz 2020/2021, wychowankowie partycypowali w kosztach utrzymania, zgodnie z art. 90a § 3 *upn*. Dyrektor wielokrotnie korzystał z możliwości zwolnienia ich częściowo z obowiązku uiszczenia naliczonej kwoty²⁸, w odpowiedzi na wnioski złożone przez nieletnich, pozostawiając obowiązek pokrycia części wydatków związanych z ich utrzymaniem w hostelu w kwocie 100 zł.

Tytułem konkluzji należy stwierdzić, iż w ZP czyniono starania zmierzające do obniżenia kosztów utrzymania wychowanków w hostelu, m.in. poprzez egzekwowanie obowiązku partycypowania w kosztach przez nieletnich na miarę ich możliwości, a także poprzez dostosowywanie ilości godzin wychowawczych do aktualnych potrzeb w trakcie roku szkolnego.

[akta kontroli str. 186-436]

2. Zamówienia publiczne

Obszar oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami ze względu na opisane w treści uchybienia, tj. brak na umowach kontrasygnaty Głównej księgowej, potwierdzającej zabezpieczenie środków oraz brak w umowie dotyczącej dostawy, montażu i uruchomienia systemów klimatyzacji 4 pomieszczeń zapisów o udzieleniu przez wykonawcę gwarancji, o której mowa w warunkach zamówienia.

Roczne sprawozdania o udzielonych zamówieniach w 2019 r. oraz 2020 r. ZP sporządził i przekazał Prezesowi Urzędu Zamówień Publicznych w terminie wynikającym z ustawy *Pzp*.

2.1. Zamówienia publiczne o wartości równej lub przekraczającej 30 000 euro

2.1.1. Wewnętrzne uregulowania w zakresie zamówień publicznych

Wewnętrzne uregulowania w zakresie zamówień publicznych o wartości przekraczającej 30 000 euro określono w *Regulaminie udzielania zamówień publicznych w Zakładzie Poprawczym w Szubinie*²⁹ (dalej: *regulamin*), do którego załącznik stanowił „*Regulamin Komisji Przetargowej w Zakładzie Poprawczym w Szubinie*”. W powyższych regulacjach nie stwierdzono uchybień i nieprawidłowości.

²⁸ Na podstawie art. 90a § 4 *upn*.

²⁹ Będącym załącznikiem nr 1 do Zarządzenie nr 14/2015 r. z 26.06.2015 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu udzielania w Zakładzie Poprawczym w Szubinie zamówień, których wartość nie przekracza wyrażonych w złotych równowartości kwoty 30 000 euro zmienionego w § 6 poprzez Zarządzenie nr 11/2019 z dnia 13 marca 2019 r. Dyrektora Zakładu Poprawczego w Szubinie.

2.1.2. Postępowania o udzielenie zamówienia publicznego

W Zakładzie w 2019 r. i 2020 r.³⁰ nie przeprowadzono postępowań o udzielenie zamówienia publicznego o wartości przekraczającej równowartość wyrażonej w złotych kwoty 30 000 euro.

2.2. Zamówienia publiczne o wartości nieprzekraczającej 30 000 euro (podprogowe)

2.2.1. Wewnętrzne uregulowania w zakresie zamówień publicznych o wartości poniżej 30 000 euro

Ramowe procedury udzielania zamówień publicznych, o których mowa w art. 4 pkt 8 ustawy *Pzp* zawarto w *regulaminie* (§§ 5-9), zgodnie z którym wyszczególniono:

- a) zamówienia, których jednorazowo wartość nie przekracza 5 000,00 zł brutto,
- b) zamówienia, których jednorazowo wartość nie przekracza 15 000,00 zł brutto,
- c) zamówienia powyżej 15 000,00 zł brutto i poniżej 30 000 euro netto.

Zgodnie z obowiązującymi w latach 2019-2020 w ZP wewnętrznymi regulacjami, udzielenie zamówienia powinno zostać poprzedzone procedurą szacowania jego wartości, a samo postępowanie powinno zostać wszczęte na podstawie pisemnego *Wniosku o wyrażenie zgody na zakup/wykonanie usługi*³¹ (dalej: *wniosek*) stanowiącego załącznik nr 1 do *regulaminu*. Za jego przygotowanie odpowiedzialny był wnioskujący pracownik merytoryczny. Sporządzony *wniosek* miał być zaakceptowany przez Główną księgową na okoliczność potwierdzenia zabezpieczenia środków finansowych na jego realizację oraz zatwierdzony do realizacji przez Dyrektora.

Wyłączeniu od wyżej opisanych procedur podlegały szkolenia pracowników ze względu na trudność w ocenie wartości merytorycznych szkoleń, imprezy rekreacyjno-sportowe i wycieczki organizowane dla pracowników z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz od 18.03.2019 r. zakupy paliwa do pojazdów będących na stanie jednostki, zwrot kosztów podróży wychowanków i delegacji pracowników i zapotrzebowanie na środki wynikające z trwających umów zawartych przed i w trakcie trwania niniejszego regulaminu na dostawę towarów i usług.

Zgodnie z przedmiotowymi regulacjami Dyrektor mógł powołać komisję do rozpatrzenia konkretnego postępowania w zamówieniach, którego wartość w ciągu roku nie przekracza 30 000 euro na zasadach i w zakresie ujętym we wniosku o powołanie takowej

³⁰ Oświadczenie kierownika gospodarczego, [REDAKTOWANE] z 29.07.2021 r.

³¹ Zawierający informację dotyczące m.in.: wnioskodawcy, opisu przedmiotu zamówienia, szacunkowego kosztu zakupu/usługi.

komisji. Jednak nie określono w nich jednoznacznie jakie kryterium decydowało o powołaniu takiej komisji. Podobnie, w *regulaminie* nie zawarto żadnych postanowień w zakresie zasad zamieszczania ogłoszenia o zamówieniu na stronie internetowej Zakładu (w trakcie kontroli stwierdzono bowiem, że w niektórych ze skontrolowanych postępowań takie ogłoszenie zostało zamieszczone). Wszelkie odstępstwa od ustaleń zawartych w *regulaminie* musiały być uzasadnione w formie pisemnej i zaakceptowane przez Dyrektora.

Poza wymienionymi wyżej uwagami do procedur wewnętrznych w zakresie zamówień nie wniesiono zastrzeżeń.

Dokumentacja z postępowań o zamówienie przechowywana jest Oddziale Gospodarczym prowadzącym zamówienia publiczne.

2.2.2. Postępowania podprogowe

Zgodnie z rejestrem zamówień publicznych o wartości do 30 000 euro, w latach 2019-2020 w ZP udzielono 33 tego rodzaju zamówień, z czego skontrolowano 6 postępowań, w których każdorazowo zawarto z wykonawcą umowę.

1. Wykonanie robót budowlanych polegających na montażu krat zewnętrznych w siedzibie Zamawiającego:

a. w ilości 20 szt. - umowa zawarta 07.02.2019 r. z [REDAKTOWANE]
[REDAKTOWANE] siedzibą w Chomętowie (L.Dz. II-92/2019)

b. w ilości 29 szt. - umowa zawarta 06.03.2019 r. z [REDAKTOWANE]
[REDAKTOWANE] siedzibą w Chomętowie (L.Dz. II-210/2019)

Orientacyjny koszt zakupu (usługi) został ustalony odpowiednio na kwotę 10 000,00 zł oraz 15 000,00 zł brutto. Spośród złożonych w obu postępowaniach ofert przez tych samych wykonawców³² kolejno 4.02.2019 r. i 04.03.2019 r. dokonano wyboru najkorzystniejszej cenowo oferty, złożonej przez [REDAKTOWANE], z ceną 9 225,00 zł i 10 455,00 zł brutto. Z wybranym wykonawcą zawarto ww. umowy z całkowitą wartością zgodną z ceną oraz terminami realizacji wskazanymi w ofertach. Strony potwierdziły prawidłowe i terminowe wykonanie przedmiotu umowy L.Dz.II-92/2019 protokołem końcowego odbioru robót budowlanych z 22.02.2019 r.

Z kolei wykonanie przedmiotu umowy L.Dz.II-210/2019 zostało potwierdzone przez strony protokołem końcowego odbioru robót budowlanych 03.04.2019 r. Z wyjaśnień³³ wynika, że ww. data podyktowana była faktem, iż końcowy termin realizacji robót wypadał

³² [REDAKTOWANE]

³³ Wyjaśnienia z up. Dyrektora, Dyrektor Szkoły [REDAKTOWANE] 01.08.2021 r., znak: L.Dz.II-645/2021.

w sobotę oraz, że 01-02.04.2019 r. nie było możliwości zebrania przedstawicieli komisji. Jednakże realizacja przedmiotu zamówienia nastąpiła w terminie. W obu postępowaniach po potwierdzeniu przez strony odbioru robót budowlanych zostały wystawione przez wykonawcę 24-miesięczne karty gwarancyjne na przedmiot zamówienia, które były jednym z warunków, aby przedmiot umowy uważać za zrealizowany. Do Zakładu 25.02.2019 r. wpłynęła faktura nr 02/02 2019 oraz 08.04.2019 r. wpłynęła faktura nr 01/04/2019 – obie na kwotę zgodną z zawartą umową. Ww. wydatki zostały zrealizowane w § 4300 *Zakupy usług pozostałych*.

2. *System monitoringu w siedzibie Zamawiającego - umowa zawarta 8.08.2019 r. z Firmą [REDAKTOWANA] siedzibą w Chomętowie (L.Dz. II-696/2019).*

Orientacyjny koszt zakupu (usługi) został ustalony na kwotę 25 000,00 zł brutto. Spośród złożonych w postępowaniu 4 ofert³⁴ dokonano wyboru najkorzystniejszej cenowo oferty złożonej przez [REDAKTOWANA] z ceną 24 550,80 zł brutto. 8.08.2019 r. z wybranym wykonawcą zawarto umowę L.Dz.II- 696/2019 z całkowitą wartością zgodną z ceną oferty oraz z terminem realizacji do 31.08.2019 r. Porozumieniem nr L.Dz.:II-863/19 pomiędzy Zamawiającym a wykonawcą z 28.08.2019 r. przedłużono termin realizacji zamówienia do 16.09.2019 r. Strony potwierdziły wykonanie przedmiotu umowy protokołem końcowego odbioru robót instalacyjnych 13.09.2019 r. Realizacja przedmiotu zamówienia nastąpiła w terminie. Wykonawca przedstawił 24-miesięczną gwarancję na przedmiot zamówienia z 13.09.2019 r. Do Zakładu 20.09.2019 r. wpłynęła faktura VAT 26/G/09/2019 na kwotę zgodną z zawartą umową. Wydatek został zrealizowany w § 6060 *Wydatki inwestycyjne*.

3. *Dostawa, montaż i uruchomienie systemów klimatyzacji 4 pomieszczeń w budynku Zakładu Poprawczego w Szubinie - umowa zawarta 17.11.2020 r. z [REDAKTOWANA] z siedzibą w Dziewierzewie.*

Orientacyjny koszt zakupu (usługi) został ustalony na kwotę 15 000,00 zł brutto. Dokonano wyboru najkorzystniejszej cenowo oferty złożonej przez [REDAKTOWANA] z ceną 13 346,00 zł brutto za dostawę, montaż i uruchomienie systemu klimatyzacji 4 pomieszczeń w budynku ZP oraz 120 zł brutto za serwisowanie każdego zestawu klimatyzacji. 17.11.2020 r. z wybranym wykonawcą zawarto 2 umowy z całkowitą wartością zgodną z ceną oferty oraz z terminem realizacji do 5.12.2020 r. (dostawę, montaż i uruchomienie systemu klimatyzacji) oraz do 31.12.2023 r. (serwisowanie klimatyzacji).

³⁴ [REDAKTOWANA]

Strony potwierdziły wykonanie przedmiotu umowy protokołem końcowego odbioru robót instalacyjnych 3.12.2020 r. Fizyczna realizacja przedmiotu zamówienia nastąpiła w terminie. W umowie brakowało zapisów dotyczących udzielenia przez wykonawcę 24 miesięcznej gwarancji na dostarczone urządzenia, o której mowa w warunkach zamówienia na zakup klimatyzatorów. Przedstawiono kontrolującym 4 karty gwarancyjne wraz z danymi montażowymi ważne z dowodem zakupu. Do Zakładu 4.12.2020 r. wpłynęła faktura nr 1/12/2020 na kwotę zgodną z zawartą umową ma dostawę, montaż i uruchomienie systemów klimatyzacji (...). Wydatek został zrealizowany w § 4210 *Zakup materiałów i wyposażenia*.

4. *Wykonanie robót budowlanych polegających na renowacji pokrycia dachu wraz z orynnowaniem i instalacją odgromową na budynku ślusarni Warsztatów Szkolnych Zakładu Poprawczego w Szubinie - umowa zawarta 29.10.2020 r. z [REDAKTOWANE] w spadku (L.Dz.II- 929/2020)*

Orientacyjny koszt zakupu (usługi) został ustalony na kwotę 120 000,00 zł brutto. Roboty budowlane będące przedmiotem ww. zamówienia zostały podzielone na 2 zadania:

- zadanie nr I – wykonanie izolacji termicznej poziomej stropodachu,
- zadanie nr II – wykonanie renowacji pokrycia dachu wraz z orynnowaniem i instalacją odgromową.

Spośród złożonych w postępowaniu do zadania nr II 3 ofert³⁵ 22.10.2020 r. dokonano wyboru najkorzystniejszej cenowo oferty [REDAKTOWANE] z ceną 89 338,70 zł brutto. Z wybranym wykonawcą zawarto 29.10.2020 r. umowę L.Dz.II- 929/2019 z całkowitą wartością zgodną z ceną oferty oraz z terminem realizacji do 30.11.2020 r. Na wniosek wykonawcy z 26.11.2020 r. o zmianę terminu wykonania umowy, umowę aneksowano 27.11.2020 r., przedłużając termin wykonania usługi do 07.12.2020 r. W zamian za nienaliczanie kar umownych wykonawca zobowiązał się do wykonania dodatkowych robót polegających m.in. na naprawie gzymsu zadaszania nad garażami przy budynku ślusarni oraz naprawienie gzymsu zadaszania nad wejściem do budynku mieszkalnego na terenie Zakładu.

Strony potwierdziły wykonanie przedmiotu umowy protokołem odbioru robót budowlanych 11.12.2020 r. z informacją, iż wykonawca zgłosił gotowość do odbioru 07.12.2020 r. oraz, że na 21.12.2020 r. wyznaczono termin na usunięcie drobnych uchybień w zakresie opierzenia muru ogniowego i muru na krawędzi dachu. Ponadto ustalono termin wykonania robót wynikających z aneksu na 31.12.2020 r. Zamawiający miał wypłacić wykonawcy

pk

wynagrodzenie za wykonane roboty pomniejszone o wysokość kar umownych nie wcześniej niż po usunięciu uchybień wskazanych w protokole. Do ZP 15.12.2020 r. wpłynęła faktura nr FA/120/2020 – częściowa na kwotę 88 088,05 zł. Po usunięciu uchybień stwierdzonych przy odbiorze 11.12.2020 r. i wykonaniu dodatkowych robót z aneksu 21.12.2020 r. dokonano całkowitego odbioru robót. 28.12.2020 r. wpłynęła faktura nr FA/125/2020 – częściowa na kwotę 1 250,65 zł. Wydatek został zrealizowany w § 4270 *Zakup usług remontowych*.

5. *Wykonanie na terenie siedziby Zamawiającego bramy wjazdowej z napędem automatycznym - umowa zawarta 19.11.2020 r. z Firmą [REDAKTOWANO] z siedzibą w Chomętowie (L.Dz. II-1076/2020).*

Orientacyjny koszt zakupu (usługi) został ustalony na kwotę 30 000,00 zł brutto. Z wyjaśnień przesłanych przez Zakład³⁶ wynika, iż ogłoszenia o zamówieniu³⁷ wraz z warunkami zamówienia na wykonanie bramy wjazdowej z załącznikami³⁸ nie zostało umieszczone na stronie internetowej ZP, a jedynie ograniczono się do skierowania ww. do konkretnych wykonawców mających doświadczenie w realizacji zadań w ramach klauzuli społecznej, tj. z koniecznością zatrudnienia wychowanka Zakładu. Spośród złożonych w postępowaniu 4 ofert³⁹ 5.11.2020 r. dokonano wyboru najkorzystniejszej cenowo oferty złożonej przez [REDAKTOWANO] z ceną 26 555,70 zł brutto. 19.11.2020 r. z wybranym wykonawcą zawarto umowę L.Dz.II- 1076/2020 z całkowitą wartością zgodną z ceną oferty oraz z terminem realizacji do 20.12.2020 r. Strony potwierdziły wykonanie przedmiotu umowy protokołem końcowego odbioru robót budowlanych 18.12.2020 r. Fizyczna realizacja przedmiotu zamówienia nastąpiła w terminie. Wykonawca przedstawił 24-miesięczną gwarancję na przedmiot zamówienia z 18.11.2020 r. z okresem gwarancji rozpoczynającym się od 18.12.2020 r. Do Zakładu 18.12.2020 r. wpłynęła faktura VAT 27/G/12/2020 na kwotę zgodną z zawartą umową. Wydatek został zrealizowany w § 4300 *Zakupy usług pozostałych*.

W zakresie poddanych kontroli postępowań podprogowych i zawartych w ich wyniku umów, ustalono, iż:

- każdorazowo postępowania rozpoczynały się *wnioskiem* Kierownika gospodarczego zatwierdzonym pod względem finansowym przez Główną księgową oraz do realizacji przez Dyrektora,

³⁶ Wyjaśnienia w/z Dyrektora Szkoły, [REDAKTOWANO] z 20.08.2021 r., znak: L.Dz. II-645/2021.

³⁷ Z 19.10.2020 r.

³⁸ Tj. formularzem cenowym i projektem umowy.

³⁹ [REDAKTOWANO]

- w 5⁴⁰ z 6 skontrolowanych postępowań skorzystano z możliwości powołania Komisji do rozpatrzenia ofert,
- w 4⁴¹ z 6 skontrolowanych postępowań ogłoszenie o zamówieniu zamieszczono na stronie internetowej Zakładu (w procedurze dotyczącej zamówień podprogowych zawartej w *regulaminie* nie opisano kwestii zamieszczania ogłoszeń na stronie internetowej),
- wybór wykonawcy w każdym przypadku poprzedzony był cenowym rozeznaniem rynku zgodnie z obowiązującymi w kontrolowanym okresie wewnętrznymi unormowaniami zawartymi w *regulaminie*,
- zamawiający w każdym z postępowań zastosował kryterium najniższej ceny,
- wybór wykonawcy był każdorazowo zatwierdzony przez Dyrektora,
- umowy zawarte w postępowaniach określały w szczególności przedmiot zamówienia, terminy wykonania prac, wartość zamówienia oraz kary umowne w przypadku nieterminowego wykonania przedmiotu zamówienia lub odstąpienia od realizacji umowy,
- każdorazowo zapłaty dla wykonawcy dokonano w wymaganym terminie,
- przedstawione faktury posiadały stosowne adnotację o przeprowadzonej kontroli wstępnej oraz pod względem merytorycznym i formalno-rachunkowym.

Ponadto stwierdzono, iż na umowach brak było kontrasygnaty Głównej księgowej, potwierdzającej zabezpieczenie środków na planowany wydatek oraz, że w umowie dotyczącej dostawy, montażu i uruchomienia systemów klimatyzacji 4 pomieszczeń w budynku ZP brak było zapisów dotyczących udzielenia przez wykonawcę 24 miesięcznej gwarancji na dostarczone urządzenia, o której mowa w warunkach zamówienia na zakup klimatyzatorów.

[akta kontroli str. 437-704]

3. Prawidłowość prowadzenia polityki kadrowej w odniesieniu do pracowników pedagogicznych oraz niebędących nauczycielami

Prowadzenia polityki kadrowej oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami z uwagi na brak aktualizacji wewnętrznych regulaminów w związku ze zmianą nazwy jednostki oraz zmianą podstawy prawnej, w konsekwencji nieaktualne postanowienia w *Regulaminie wynagradzania nauczycieli*.

⁴⁰ Dotyczących postępowań: L.Dz.II-92/2019, L.Dz.II-210/2019, L.Dz.II-696/2019, L.Dz.II-929/2020 i L.Dz.II-1076/2020.

⁴¹ Dotyczących postępowań: L.Dz.II-92/2019, L.Dz.II-210/2019, L.Dz.II-696/2019 i L.Dz.II-929/2020.

3.1. Wewnętrzne regulacje

*Regulamin pracy dla pracowników zatrudnionych w Zakładzie Poprawczym w Szubinie*⁴² (dalej: *Regulamin pracy*), ustalony na podstawie art. 104 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*⁴³ (dalej: *ustawa kp*), wyczerpuje zakres zagadnień określony w art. 104¹ § 1 i 2 *ustawy kp*. *Regulamin pracy* został ustalony w uzgodnieniu z przedstawicielami związków zawodowych działających w ZP⁴⁴, zgodnie z art. 104² § 1 *ustawy kp*⁴⁵. Załącznikami do *Regulaminu pracy* są: *Regulamin wyposażania pracowników w odzież roboczą, ochronną oraz środki ochrony osobistej*, *Regulamin wynagradzania w tym regulamin nagród oraz premiowania pracowników ZP MOAS w Szubinie* (dalej: *Regulamin wynagradzania*), a także *Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych* (dalej: *Regulamin ZFŚS*).

Regulamin wynagradzania składa się z 5 modułów:

- regulaminu wynagradzania nauczycieli,
- regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami,
- regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami,
- regulaminu kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli,
- regulaminu kryteriów i trybu przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami.

Ww. regulaminy zawierają nieaktualną nazwę jednostki: Zakład Poprawczy w Szubinie Młodzieżowy Ośrodek Adaptacji Społecznej. Tymczasem obecna nazwa Zakładu to Zakład Poprawczy w Szubinie.

Regulamin wynagradzania jako podstawę prawną przywołuje między innymi rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie dodatków, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla nauczycieli zatrudnionych w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych oraz szkołach przy zakładach karnych i aresztach śledczych⁴⁶, które utraciło moc z dniem wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2016 r. w sprawie dodatków, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla nauczycieli

⁴² Wprowadzony 14.01.2019 r., aktualizowany 15.06.2019 r., 22.08.2019 r., 10.04.2020 r.,

⁴³ Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.

⁴⁴ Komisja Zakładowa NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych przy ZP.

⁴⁵ Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

⁴⁶ Dz. U. z 2009 r., nr 141, poz. 1153.

zatrudnionych w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz szkołach przy zakładach karnych i aresztach śledczych⁴⁷ (dalej: rozporządzenie w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych)⁴⁸.

Konsekwencją zastosowania nieaktualnej podstawy prawnej jest w szczególności nieaktualne postanowienie w *regulaminie wynagradzania nauczycieli*, dotyczące wysokości dodatku funkcyjnego dla nauczyciela, któremu powierzono funkcję wychowawcy lub opiekuna stażu.

W Zakładzie ustalono ponadto *Regulamin naboru pracowników na wolne stanowiska w Zakładzie Poprawczym w Szubinie* (dalej: *Regulamin naboru*)⁴⁹ oraz *Procedurę przydzielania nauczycielom i wychowawcom doraźnych zastępstw oraz rozliczania czasu pracy w ramach godzin nadwymiarowych*.

3.2. Zatrudnianie pracowników

W okresie od 2019 r. do 27.07.2021 r. w ZP zatrudniono 8 nauczycieli oraz 6 pracowników niebędących nauczycielami. Podczas kontroli szczegółowej analizie poddano dokumentację związaną z zatrudnieniem 6 osób⁵⁰. Na tej podstawie ustalono:

W zakresie zatrudniania nauczycieli:

- Psycholog-nauczyciel kontraktowy został zatrudniony na podstawie umowy o pracę z 19.02.2019 r. na czas określony od 19.02.2019 r. do dnia ustania usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika w wymiarze ½ etatu (11 godzin tygodniowo).
- Wychowawca - nauczyciel kontraktowy został zatrudniony na podstawie umowy o pracę z 30.08.2019 r. na czas określony od 09.09.2019 r. na czas zastępstwa nieobecnego pracownika w wymiarze ¹⁰/₂₄ etatu.
- Nauczyciel - nauczyciel mianowany został zatrudniony na podstawie umowy o pracę z 7.01.2021 r. na czas określony od 8.01.2021 r. do 26.06.2021 r. w wymiarze ⁵/₁₈ etatu. Następnie, 8.03.2021 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy w zakresie wymiaru czasu pracy (zwiększono wymiar do ⁷/₁₈), po czym 17.03.2021 r. zawarto kolejną umowę określającą wymiar czasu pracy ponownie na ⁵/₁₈ etatu. Pracownik był w poprzednich latach (do 2020 roku) zatrudniony w ZP.

⁴⁷ Dz.U. z 2016 r. poz. 2264 ze zm.

⁴⁸ Na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o opiniodawczych zespołach sądowych specjalistów (Dz. U. z 2015 r., poz. 1418).

⁴⁹ Regulamin stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia nr 23/2020 z 6.11.2020 r. Dyrektora w sprawie procedury naboru pracowników na wolne stanowiska w ZP w Szubinie. Poprzednia wersja regulaminu była wprowadzona Zarządzeniem nr 10/2019 z 22.02.2019 r.

⁵⁰ 3 nauczycieli, 3 pracowników niebędących nauczycielami.

Wyżej wymienieni pracownicy posiadają wymagane na stanowisku kwalifikacje a także stosowne orzeczenie lekarskie datowane na czas bezpośrednio poprzedzający podpisanie umowy (w przypadku psychologa i wychowawcy) lub ważne orzeczenie lekarskie (w przypadku nauczyciela). W 2 z 3 ww. przypadków (psychologa i wychowawcy) wstępne szkolenie bhp odbyło się w dniu podjęcia pracy (instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy). W jednym przypadku (nauczyciela) pracownik posiadał aktualne zaświadczenie o okresowym szkoleniu bhp, przeprowadzonym przez pracodawcę podczas obowiązywania poprzedniej umowy z ww. pracownikiem.

W ww. umowach określono wynagrodzenie nauczycieli według stawek wskazanych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy⁵¹ (dalej: rozporządzenie w sprawie minimalnych stawek).

W umowie z psychologiem i z wychowawcą określono dodatek za wysługę lat zgodnie z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2016 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych. W umowach z nauczycielem nie określono dodatku za wysługę lat ze względu na równoległe zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze w innej szkole⁵².

Nauczyciele otrzymywali dodatki za warunki pracy w wysokości zgodnej z § 6 rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych. W umowie z wychowawcą określono wysokość dodatku (jako % wynagrodzenia zasadniczego), w pozostałych przypadkach wysokość dodatku wskazano odrębnym pismem (ponownie jako % wynagrodzenia zasadniczego).

W zakresie zatrudniania pracowników niebędących nauczycielami:

- Pracownik ochrony – strażnik 1 został zatrudniony na podstawie umowy o pracę z 9.08.2019 r. na czas określony, tj. na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. 20.01.2020 r. zawarto z pracownikiem porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie czasu jej trwania – określono, że umowa jest zawarta na czas określony do 31.07.2020 r.
- Pracownik ochrony – strażnik 2 został zatrudniony na podstawie umowy o pracę z 23.03.2021 r. na czas określony, od 24.03.2021 r. do 04.07.2021 r., tj. na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

⁵¹ Dz.U. z 2014 r. poz. 416 ze zm.

⁵² Wyjaśnienia Dyrektora z 17.08.2021 r., znak: L. Dz.- II 638/2021.

- Pielegniarka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z 30.08.2019 r. na czas określony, od 02.09.2019 r. do 29.02.2020 r. w wymiarze ½ etatu, a następnie na podstawie umowy o pracę z 28.02.2020 r. na czas określony, od 01.03.2020 r. do 28.02.2021 r. w wymiarze 1 etatu oraz na podstawie umowy o pracę z 26.02.2021 r. na czas określony, od 01.03.2021 r. do 31.05.2022 r. również w wymiarze 1 etatu. Pracownik posiada wymagane na stanowisku kwalifikacje.

Wyżej wymienieni pracownicy niepedagogiczni posiadają wymagane na stanowisku kwalifikacje, a także stosowne orzeczenie lekarskie datowane na czas bezpośrednio poprzedzający podpisanie umowy. Wstępne szkolenia bhp odbyły się w dniu podjęcia pracy (instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy).

Wszystkim ww. pracownikom ustalono wynagrodzenie zasadnicze według kategorii zaszeregowania XI, w wysokości odpowiedniej dla zajmowanego stanowiska wg przepisów rozporządzenia *w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami*.

W umowach określono dodatek za wysługę lat na podstawie § 10 rozporządzenia *w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami* oraz dodatek za warunki pracy [REDAKTOR] wynagrodzenia zasadniczego⁵³, a zatem w wysokości określonej w załączniku nr 4 do ww. rozporządzenia.

W zakresie przeprowadzania rekrutacji na wolne stanowiska pracy:

Zawieranie umów o pracę z nowymi pracownikami zasadniczo było poprzedzane rekrutacją, przeprowadzaną w sposób przewidziany *Regulaminem naboru*. Jedynie w przypadku przyjmowania pracowników na zastępstwo ZP odstępował o przeprowadzania otwartej rekrutacji. W pozostałych przypadkach ogłoszenia o wolnych stanowiskach były umieszczane w miejscach ogólnodostępnych (np. BIP Zakładu, Powiatowy Urząd Pracy w Nakle nad Notecią, lokalna prasa). Dyrektor zarządzeniami powoływał Komisję Rekrutacyjną i określał zasady jej działania. Z posiedzeń komisji sporządzano protokół, który zawierał informacje dotyczące przebiegu rozmów rekrutacyjnych, ocen (w skali punktowej) uzyskanych przez poszczególnych kandydatów oraz rekomendacji komisji wraz z uzasadnieniem.

3.3. Wynagrodzenia pracowników pedagogicznych

Z zapisów arkusza organizacji pracy ZP na rok 2020/2021⁵⁴ oraz aneksów do arkusza⁵⁵, wynika, iż pensum pracowników pedagogicznych zostało ustalone zgodnie z art. 42 ustawy

⁵³ Zakład półotwarty.

⁵⁴ Zatwierdzony przez Dyrektora Departamentu Spraw Rodzinnych i Nieletnich 14.07.2020 r.

z dnia 26 stycznia 1982 r. *Karta Nauczyciela*⁵⁶ (dalej: *Karta Nauczyciela*). Nie stwierdzono przekroczenia wymiaru czasu pracy określonego ww. przepisami.

Do szczegółowej analizy dodatkowych składników wynagrodzeń wybrano próbę 5 (22%) pracowników pedagogicznych (wszyscy z tytułem zawodowym magistra z przygotowaniem pedagogicznym):

- Pracownik 1, pedagog, stopień awansu zawodowego w rozpatrywanym okresie – nauczyciel dyplomowany, staż pracy 22 lata,
- Pracownik 2, wychowawca, stopień awansu zawodowego w rozpatrywanym okresie – nauczyciel dyplomowany, staż pracy 35 lat,
- Pracownik 3, psycholog, stopień awansu zawodowego w rozpatrywanym okresie – nauczyciel dyplomowany, staż pracy 12 lat,
- Pracownik 4, psycholog, stopień awansu zawodowego w rozpatrywanym okresie – nauczyciel kontraktowy, staż pracy 7 lat,
- Pracownik 5, nauczyciel, stopień awansu zawodowego w rozpatrywanym okresie – nauczyciel mianowany, staż pracy 9 lat.

W wyniku analizy liczby godzin przepracowanych przez ww. osoby w miesiącach: 9-12.2020 r., w tym doraźnych zastępstw (na podstawie zestawień godzin ponadwymiarowych przekazanych przez Dyrektora) oraz wysokości naliczonych wynagrodzeń (na podstawie list płac za powyższe miesiące, a także indywidualnych kartotek zarobkowych) ustalono, że:

- Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli było naliczane z uwzględnieniem stopnia awansu zawodowego oraz posiadanego wykształcenia, zgodnie z przepisami prawa, w tym z obowiązującymi w danym miesiącu stawkami określonymi w rozporządzeniu w *sprawie minimalnych stawek*.
- W rozpatrywanym okresie nauczyciele otrzymywali dodatki: za wysługę lat, funkcyjne, motywacyjne oraz za warunki pracy, a także dodatki za pracę w godzinach nocnych. Nie otrzymywali natomiast wynagrodzenia za pracę w święta. Dodatki ustalane były w następujący sposób:
 - dodatek za wysługę lat był wypłacany zgodnie z § 9 rozporządzenia w *sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych* wszystkim nauczycielom, którzy zostali zatrudnieni zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Z uwagi

⁵⁵ Zatwierdzone 06.10.2020 r., 22.01.2021 r., 13.04.2021 r.

⁵⁶ Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.

na równoległe zatrudnienie w 2021 r. w pełnym wymiarze godzin w innej szkole jeden z pracowników pedagogicznych nie otrzymywał przedmiotowego dodatku w ZP⁵⁷.

- nauczyciele zatrudnieni na podstawie art. 10 ust. 9 *Karty Nauczyciela* (za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny) dla celów płacowych, zgodnie z art. 10 ust. 10 *Karty Nauczyciela* byli traktowani jak nauczyciele stażyści,
 - dodatki motywacyjne były przyznawane na czas określony, nie krótszy niż 2 miesiące i nie dłuższy niż 6 miesięcy, w wysokości do 50 %, a więc zgodnie z § 3 rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych,
 - dodatki funkcyjne dla nauczycieli, którym powierzono stanowisko kierownicze zostały ustalone na poziomie 65 % oraz 75 % otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia zasadniczego, a zatem zgodnie z § 4 rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych,
 - dodatek funkcyjny dla nauczyciela, któremu powierzono wychowawstwo oddziału został ustalony wysokości 300 zł, a więc zgodnie z art. 34a *Karty Nauczyciela* oraz § 5 rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych,
 - dodatek za warunki pracy został ustalony w wysokości zgodnej z § 6 rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych i wynosił do 50 % wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela (w tym psychologa i pedagoga) oraz do 65 % wynagrodzenia zasadniczego dla wychowawcy.
- W badanym okresie żaden nauczyciel (w tym pedagog, psycholog, wychowawca) nie miał przydzielonych godzin ponadwymiarowych, natomiast pracownicy pedagogiczni otrzymywali wynagrodzenie za przepracowane godziny doraźnych zastępstw. Wynagrodzenie to było naliczane zgodnie z § 8 rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli w zakładach poprawczych,
 - Wychowawcy otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych na podstawie art. 42b *Karty Nauczyciela*. Za pracę w dniu wolnym od pracy nauczyciele otrzymywali inny dzień wolny od pracy⁵⁸, zgodnie z art. 42c ust. 3 *Karty Nauczyciela*.

3.4. Nagrody

Dyrektor przyznaje pracownikom pedagogicznym nagrody w oparciu o art. 49 *Karty Nauczyciela* oraz postanowienia *Regulaminu wynagradzania*. Nagrodę dyrektora otrzymało w 2020 r. pięciu pracowników pedagogicznych, w łącznej kwocie 17 500,00 zł. Wypłatę

⁵⁷ Wyjaśnienia Dyrektora z 17.08.2021 r., znak: L. Dz.- II 638/2021.

⁵⁸ Wyjaśnienia Dyrektora z 17.08.2021 r., znak: L. Dz.- II 638/2021.

nagród poprzedziło zwiększenie planu wydatków na wynagrodzenia osobowe w § 4010⁵⁹. Zmiany dokonano na podstawie decyzji Ministra Sprawiedliwości z 30 października 2020 r.⁶⁰ i przyznano środki z przeznaczeniem na wypłatę nagród dla nauczycieli. Informacje o przyznanych nagrodach zostały włączane do akt osobowych pracownika.

Kontrolą objęto dokumentację związaną z nagrodami przyznanymi 5 pracownikom pedagogicznym, w tym jednej osobie pełniącej funkcję kierowniczą. Uzasadnienia przyznanych nagród są w treści tożsame z wybranymi kryteriami wskazanymi w § 1 *regulaminu kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli*⁶¹. Brak natomiast szczegółowego, indywidualnego uzasadnienia przyznanych nagród. Nadmienić należy, że w treści przywołanego zarządzenia wyraźnie określono, iż nauczycielowi zatrudnionemu w zakładzie może być przyznana nagroda, jeżeli posiada on wyróżniającą ocenę pracy pedagogicznej, przestrzega zasad etyki zawodowej oraz spełnia odpowiednio co najmniej 3 ze wskazanych kryteriów. Uznaniowość polega w tym przypadku na decyzji pracodawcy czy taką nagrodę przyznać czy też nie, a tym samym nie zwalnia z obowiązku racjonalnego uzasadnienia do jej przyznania. Szczegółowe uzasadnianie przyznanych nagród jest szczególnie istotne w kontekście stosowania zasady przejrzystości finansów publicznych.

W 2020 r. dodatkowo jeden z wychowawców został nagrodzony nagrodą Ministra Sprawiedliwości⁶², a informacja o nagrodzie została włączona do akt osobowych pracownika.

3.5. Wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych

3.5.1. Wynagrodzenia i dodatki

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego w badanym okresie⁶³ odpowiada stawkom przewidzianym na poszczególnych stanowiskach, według ustalonych grup zaszerogowania⁶⁴ w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami. Ponadto, pracownicy niebędący nauczycielami otrzymują dodatki: za wysługę lat, funkcyjne oraz specjalne za trudną pracę i z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych.

⁵⁹ Zawiadomienie o zmianie planu podpisane przez Dyrektora Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej, sygn. DB-I.311.51.2020.

⁶⁰ Nr 37.3122.2.263.2020.ZW.

⁶¹ Wszystkie nagrody dla wychowawców zawierają jednakowe uzasadnienie: „W związku z wyróżniającą oceną pracy pedagogicznej, przestrzeganiem zasad etyki zawodowej, za podejmowanie działalności innowacyjnej w zakresie wdrażania metod i środków oddziaływań wychowawczych lub edukacyjnych oraz za aktywne współdziałanie w podnoszeniu jakości pracy zakładu, a także kształtowanie postawy nieletniego w kierunku wychowania na świadomego, uczciwego obywatela...”

⁶² Pismo z 14.10.2020 r., sygn. DSRiN-III.574.47.2020.

⁶³ Analizie poddano wynagrodzenia 6 pracowników (22%) niebędących nauczycielami na podstawie kart wynagrodzeń z okresu 9-12.2020 r. oraz zestawień przygotowanych przez Główną księgową.

⁶⁴ Ustalono na podstawie zestawień dotyczących 6 wylosowanych pracowników oraz umów zawartych z pracownikami opisanych w p. 3.2.

Przy czym, w badanym okresie w ZP nie przyznano i nie wypłacono dodatków specjalnych z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych. W zakresie przyznawania i wypłacania pozostałych dodatków ustalono, iż:

- Dodatek za wysługę lat był wypłacany w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrastał o 1 % za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego⁶⁵. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania ww. dodatku.
- Pracownicy administracji otrzymywali dodatek za trudną pracę w wysokości 30 %, pozostali pracownicy niepedagogiczni 35 % wynagrodzenia zasadniczego⁶⁶, a zatem w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 4 do rozporządzenia *w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami* dla placówek II kategorii.
- W okresie objętym kontrolą dodatek funkcyjny⁶⁷ był wypłacany kierownikowi gospodarczemu w wysokości zgodnej z § 6 rozporządzenia *w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami*⁶⁸.
- Z zestawień, grafików pracy wszystkich strażników oraz indywidualnych rozliczeń 6 z nich⁶⁹ wynika, że w okresie objętym kontrolą strażnicy pracowali według systemu równoważnego czasu pracy⁷⁰, z zastosowaniem zmianowej organizacji czasu pracy. W *Regulaminie pracy* przyjęto miesięczny okres rozliczeniowy dla wszystkich pracowników z wyjątkiem pracowników kuchni⁷¹. Nie stwierdzono przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, przewidzianego art. 137 ustawy *kp*.
- Spośród pracowników niebędących nauczycielami dotatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dotatki za pracę w nocy otrzymywali wyłącznie strażnicy. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ustalania wynagrodzeń i przyznawania dodatków pracownikom niepedagogicznym. Dotatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dotatki za pracę w nocy naliczano i wypłacano w sposób uregulowany w art. 151¹ oraz 151⁸ ustawy *kp*, a także § 9 rozporządzenia *w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami*.

⁶⁵ Zgodnie z § 10 rozporządzenia *w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami*.

⁶⁶ Ustalono na podstawie 6-osobowej próby.

⁶⁷ Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem.

⁶⁸ Prawidłowa wysokość dodatku dla pracowników zajmujących ww. stanowiska mieści się w przedziale 6-50 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

⁶⁹ Próba 50%.

⁷⁰ Art. 135 oraz art. 137 ustawy *kp*.

⁷¹ Dla pracowników kuchni ustalono 3-miesięczny okres rozliczeniowy.

3.5.2. Premie i nagrody

Analizie poddano dokumentację⁷² dot. przyznawania pracownikom niebędącym nauczycielami premii oraz nagród w 2020 roku, a także ustalenia *Regulaminu wynagradzania*.

Zgodnie z postanowieniami regulaminu wysokość funduszu premiowego wynosi do 20 % planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników. Wysokość indywidualnej premii może wynosić do 50 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Przyjmuje się, że wobec pracownika wywiązującego się bez zastrzeżeń ze swoich obowiązków przełożony występuje o premię w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

Regulamin wskazuje kryteria otrzymania premii, a także przypadki, w których pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części.

Z dokumentacji wynika, że w 2020 roku pracownikom niebędącym nauczycielami wypłacono premie w łącznej kwocie 144 890,53 zł⁷³. Premia przyznana w danym miesiącu w każdym przypadku mieściła się w przedziale wskazanym w *Regulaminie wynagradzania*.

Ponadto, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia utworzono fundusz nagród za osiągnięcia w pracy zawodowej. *Regulamin wynagradzania* określa zasady i kryteria przyznawania nagród. Nagrody przyznaje Dyrektor po zasięgnięciu opinii organizacji związkowej. Nagroda może być przyznana, cyt. „z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub w innym terminie”.

W 2020 r. dwukrotnie wypłacono pracownikom nagrody: 22.10.2020 r. w łącznej kwocie 15 400,00 zł oraz 28.12.2020 r. w łącznej kwocie 24 901,00 zł. Przyznanie nagród w grudniu 2020 r. poprzedziło zwiększenie planu wydatków na wynagrodzenia osobowe w §§ 4010, 4110 i 4120⁷⁴. Zmiany dokonano na podstawie decyzji Ministra Sprawiedliwości z 21 grudnia 2020 r.⁷⁵ i przyznano środki z przeznaczeniem na „wypłatę niestałych składników wynagrodzeń o charakterze motywacyjnym w 2020 r.” Informacje o przyznanych nagrodach są włączane do akt osobowych pracownika. Zastrzeżenia budzi brak szczegółowego/indywidualnego uzasadnienia nagród. Przyznanie nagród z okazji Dnia Edukacji Narodowej uzasadnione zostały „przestrzeganiem regulaminu pracy oraz okazywaniem w pracy wysokiej kultury osobistej”, natomiast dyplomy dot. nagród

⁷² Zestawienia przygotowane przez Główną księgową oraz pisma dot. przyznanych nagród.

⁷³ W styczniu 9 529,00 zł., w lutym 9 924,00 zł, w marcu 9 504,00 zł, w kwietniu 5 608,00 zł, w maju 13 339,75 zł, w czerwcu 11 782,93 zł, w lipcu 13 108,17 zł, w sierpniu 13 157,25 zł, we wrześniu 12 855,78 zł, w październiku 13 098,50 zł, w listopadzie 11 781,27 zł, w grudniu 21 201,88 zł.

⁷⁴ Zawiadomienie o zmianie planu podpisane przez Dyrektora Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej, sygn. DB-I.311.51.2020.

⁷⁵ Nr 37.3122.2.388.2020.ZW.

przyznanych w grudniu 2020 r. nie zawierają faktycznego uzasadnienia, przywołano wyłącznie podstawę wewnętrznego prawa⁷⁶. Zważyć należy, iż funkcją nagrody jest kształtowanie lub utrwalanie pożądaných zachowań. Aby nagroda spełniła swoją funkcję, musi być oceniana przez pracownika jako słuszna, w szczególności pracownik powinien wiedzieć, za co nagrodę otrzymał. Ponadto wobec braku szczegółowego uzasadnienia nie jest wiadomym, na jakiej podstawie różnicowano wysokość nagród. Szczegółowe uzasadnianie przyznanych nagród jest zatem istotne, podobnie jak wskazane wcześniej dokumentowanie przeprowadzonego naboru, także w kontekście stosowania zasady przejrzystości finansów publicznych.

W 2020 r. na wniosek Dyrektora⁷⁷ nagrodę w wysokości ██████████ zł otrzymała dodatkowo Główna księgowa⁷⁸.

3.6. Rozwiązywanie stosunku pracy

W okresie od 2019 do 27.07.2021 r. stosunek pracy rozwiązano łącznie z 27 pracownikami⁷⁹.

Stosunek pracy z nauczycielami został rozwiązany:

- na mocy porozumienia stron, art. 30 § 1 pkt 1 ustawy *kp*: 1 przypadek,
- z upływem czasu, na który umowa była zawarta, art. 30 § 1 pkt 4 ustawy *kp*: 4 przypadki,
- za wypowiedzeniem, art. 36 § 1 pkt 2 ustawy *kp*: 4 przypadki,
- z powodu zmian organizacyjnych, art. 20 *Karty Nauczyciela*; 4 razy (w tym na podstawie ust. 1 pkt. 2 -3 przypadki, na podstawie ust. 5c – 1 przypadek),
- w związku z czasową niezdolnością nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, art. 23 ust.1 pkt 1 *Karty Nauczyciela*; 1 przypadek,
- na mocy porozumienia stron, art. 23 ust.4 pkt 1 *Karty Nauczyciela*; 4 przypadki (w tym 2 przypadki w związku z przejściem pracownika na emeryturę).

Stosunek pracy z pracownikami niebędącymi nauczycielami został rozwiązany:

- na mocy porozumienia stron, art. 30 § 1 pkt 1 ustawy *kp*: 5 przypadków (w tym 3 przypadki w związku z przejściem pracownika na emeryturę),
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, art. 30 § 1 pkt 2 ustawy *kp*: 2 przypadki,
- z upływem czasu, na który umowa była zawarta, art. 30 § 1 pkt 4 ustawy *kp*: 1 przypadek,

⁷⁶ § 4 ust. 3 Regulaminu kryteriów i trybu przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami.

⁷⁷ Wniosek z 08.07.2020 r. wraz z uzasadnieniem.

⁷⁸ Akceptacja Dyrektora Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej, sygn. DB-III.574.2.2020.

⁷⁹ W tym 18 razy z pracownikami pedagogicznymi, 9 razy z niepedagogicznymi.

- bez wypowiedzenia w związku z niezdolnością pracownika do pracy wskutek choroby art. 53 § 1 pkt 1b ustawy *kp*: 1 przypadek.

Na podstawie zestawień i informacji przekazanych przez Zakład ustalono, iż w badanym okresie rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami każdorazowo dokonywane było w sposób przewidziany przepisami ustawy *kp*, a w przypadku pracowników w stopniu awansu zawodowego nauczyciela mianowanych i dyplomowanego w sposób przewidziany przepisami *Karty Nauczyciela*. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy nie wystąpiły spory rozstrzygane na drodze sądowej.

3.7. Kontrola przestrzegania czasu pracy

Zgodnie z postanowieniami *Regulaminu czasu pracy* wszyscy pracownicy potwierdzają swoje przybycie do ZP w elektronicznym rejestratorze czasu pracy. Pracownicy pedagogiczni oraz pracownicy ochrony dodatkowo potwierdzają obecność na stanowisku pracy, składając podpis odpowiednio w dzienniku lekcyjnym, dzienniku zajęć lub książce pełnienia służby. Opuszczenie stanowiska pracy w trakcie świadczenia pracy wymaga uprzedniej zgody Dyrektora lub bezpośredniego przełożonego i musi być zarejestrowane w systemie ewidencji czasu pracy. Kontrola czasu pracy należy do bezpośredniego przełożonego pracownika. Od 25.05.2020 r. w ZP obowiązują bardziej szczegółowe regulacje, wprowadzone zarządzeniem Dyrektora⁸⁰ w sprawie kontroli przestrzegania czasu pracy pracowników oraz obowiązku rejestracji pobytu pracowników na terenie ZP. Ww. dokument nakłada na kierowników działów obowiązek przedkładania tygodniowej pisemnej informacji na temat przestrzegania czasu pracy, przy czym kierownicy działów pedagogicznych potwierdzają ponadto zgodność wpisów w dziennikach zajęć z rozkładem zajęć pracownika oraz zapisami z rejestratora czasu pracy. Z informacji Kierownika internatu⁸¹ w okresie objętym kontrolą pracownicy po złożeniu wniosku do Dyrektora mieli możliwość wyjścia prywatnego w godzinach pracy. Czas nieobecności był odpracowywany w innym terminie lub rozliczany w ramach wcześniej przepracowanych godzin. Podczas kontroli dokonano weryfikacji wniosków⁸² składanych przez pracowników i ustalono, iż wnioski zawierały informacje o dacie i godzinie wyjścia prywatnego oraz wskazywały proponowaną datę odpracowania nieobecności. Wnioski każdorazowo były akceptowane przez Dyrektora.

[akta kontroli str. 705-999]

⁸⁰ Zarządzenie nr 6/20 z 15.05.2020 r.

⁸¹ Kierownik internatu zastępował Dyrektora w trakcie trwania czynności kontrolnych w ZP.

⁸² Zgodnie z wybraną próbą 6-osób spośród kadry niepedagogicznej. W badanym okresie z wyjątkiem prywatnych korzystających informatyk oraz pracownik administracji.

4. Prawdliwość funkcjonowania zfs

Kontroli poddane zostały regulacje wewnętrzne dotyczące zasad zarządzania przez pracodawcę środkami na finansowanie działalności socjalnej. W wyniku kontroli badany obszar oceniono negatywnie z uwagi na dokonanie wadliwej korekty naliczenia odpisu na zfs w 2019 r., niepełne regulacje w zakresie przeznaczenia funduszu oraz nieprecyzyjne/błędne regulacje w zakresie wysokości odpisu podstawowego.

Kontrolą nie objęto prawidłowości przyznawania i wypłaty świadczeń z zfs. Kwestie związane z dystrybucją środków zfs pozostają poza nadzorem MS.

4.1. Wdrożenie zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń zfs

Obowiązujący w 2021 r. *Regulamin zakładowego funduszu świadczeń w Zakładzie Poprawczym w Szubinie* (dalej *Regulamin zfs 2021*) wprowadzono Zarządzeniem nr 2/2021 z dnia 8.01.2021 r. Regulamin został opublikowany na „tablicy ogłoszeń” oraz w zakładce „emerytowani pracownicy” na stronie internetowej ZP⁸³. Pismo informujące o zmianach w regulaminie zostało również przekazane pracownikom emerytowanym oraz rencistom według załączonego wykazu⁸⁴. W większości przypadków emeryci i renciści potwierdzili otrzymanie ww. pisma własnoręcznym podpisem, pozostałym przesłano informację pocztą (listem poleconym). W odniesieniu do akceptacji przez związki zawodowe stwierdzono, że Regulamin został opatrzony pieczęcią podpisem przewodniczącego NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych przy ZP MOAS w Szubinie⁸⁵ z datą 8.01.2021 r. Z treści ww. Regulaminu⁸⁶ wynika, że środki zfs miały być przeznaczone na dofinansowanie:

- różnych form wypoczynku urlopowego dla osób uprawnionych,
- udziału osób uprawnionych w imprezach kulturalnych, oświatowych, sportowych i rekreacyjnych organizowanych przez zakład pracy w ramach działalności socjalnej,
- bezzwrotnej pomocy materialnej w formie rzeczowej lub finansowej dla osób uprawnionych,
- wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18,
- pomocy zwrotnej – pożyczek.

⁸³ Poprzednio obowiązujący Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ZP w Szubinie stanowił załącznik do Regulaminu pracy i zgodnie z Zarządzeniem 2/2021 utracił moc w dniu wejścia w życie nowego regulaminu.

⁸⁴ Lista pracowników emerytowanych i rencistów z 15.01.2021 r.

⁸⁵ Zgodnie z art. 27 ustawy o zw. zawodowych.

⁸⁶ Zgodnie z treścią § 1 *Zasad korzystania z zfs* – załącznika nr 2 do *Regulaminu zfs*

Jednakże zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o *zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*⁸⁷ przeznaczeniem funduszu powinno być „finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego”. Z kolei w art. 2 ww. ustawy zdefiniowano działalność socjalną jako „usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.” Tymczasem przeznaczenie funduszu określone w *Regulaminie zfs* nie uwzględnia wszystkich celów wskazanych w treści ustawy, w szczególności w obszarze opieki nad dziećmi. Zatem postanowienia ww. regulaminu w zakresie przeznaczenia funduszu są niepełne.

Zgodnie z § 5 Załącznika nr 1⁸⁸ do *Regulaminu zfs*⁸⁹ przyznawanie świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Udostępniono protokół z posiedzenia Zakładowej Komisji ŚS z 13.01.2021 r., na którym zatwierdzono Projekt planu rzeczowo-finansowego ZFŚS w ZP w Szubinie na rok 2021 oraz zestawienie wydatków dokonanych w roku 2019 oraz 2020.

4.2. Ustalenie wysokości odpisu na zfs oraz terminowość ich przekazywania na wyodrębniony rachunek zfs

Regulamin zfs 2021 stanowi, że zfs tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych⁹⁰. Regulamin zawiera postanowienia dotyczące sposobu naliczania corocznego odpisu podstawowego. Jednakże zapisy regulaminu w § 2, pkt. 2.2 pn. „Wysokość odpisu podstawowego...” wprowadzają w błąd z uwagi na nieprawidłowy/niegramatyczny sposób wypunktowania poszczególnych treści. Np. czytając wprost zapisy regulaminu, można wywnioskować, że w szczególności „Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5 % wpływu

⁸⁷ Dz. U z 2019 r., poz. 1352, Dz. U z 2020 r., poz. 1070, Dz. U z 2021 r., poz. 746.

⁸⁸ *Regulamin działalności Komisji.*

⁸⁹ Oraz na podstawie art. 8 ustawy o zfs.

⁹⁰ Sposób ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz. U. nr 43, poz. 349).

z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe” oraz „Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5 % darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych”. Taka konstrukcja przepisu prawa wewnętrznego jest w oczywisty sposób nieprawidłowa. Natomiast prawidłowy sposób określenia sposobu naliczania powinien uwzględniać, iż:

- wysokość odpisu podstawowego na pracownika zatrudnionego w warunkach normalnych wynosi 37,5 % kwoty przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą,
- na byłych pracownikach (emerytów i rencistów, nad którymi jest sprawowana opieka socjalna), jak również na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności pracodawca ma możliwość zwiększenia *zfs* o 6,25 % podstawy naliczenia odpisu na każdego emeryta lub rencistę, z którym pozostawał w stosunku pracy oraz na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności,
- art. 53 *Karta Nauczyciela* stanowi, iż corocznie dla nauczycieli dokonuje się odpisu w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110 % kwoty bazowej, o której mowa w ustawie budżetowej, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku,
- dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu w wysokości 5 % pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

Analiza planów naliczenia odpisów *zfs* oraz ich korekt na lata 2019, 2020 oraz planu na rok 2021 w zakresie zgodności z przepisami prawa, wskazuje w szczególności, iż:

- Odpis na *zfs* – kwota na jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy przez cały rok w tzw. normalnych warunkach pracy:
 - w 2019 r. wyniosła 1 246,76 zł⁹¹; przy czym w związku ze zmianami przepisów do 31 października 2019 r. należało przekazać na konto bankowe *zfs* różnicę kwoty

⁹¹ kwota wynika z tego, że w trakcie roku (w październiku 2019 r. nastąpiła zmiana wysokości odpisu z mocą od 1 sierpnia 2019 r. (kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia do 31 lipca 2019 r. wynosiła 3 278,14 zł,

odpisu, ustaloną wg planowanej liczby zatrudnionych, a następnie w grudniu 2019 r. należało dokonać korekty według faktycznej liczby zatrudnionych,

- w 2020 r. wyniosła 1 550,26 zł⁹²,
- w 2021 r. ponownie wynosi 1 550,26 zł.
- Z kolei na byłych pracowników (emerytów i rencistów, nad którymi jest sprawowana opieka socjalna) kwota odpisu na jednego emeryta lub rencistę:
 - w 2019 r. wyniosła 204,88 zł (od stycznia do lipca) a następnie 211,87 zł⁹³ (w pozostałych miesiącach)
 - w 2020 r. wyniosła 258,38 zł⁹⁴,
 - w 2021 r. wynosi 258,38 zł.
- Odpis na *z/śś* dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć wynosi 110 % kwoty bazowej⁹⁵:
 - w 2019 r. wynosiła 2 989,35 zł,
 - w 2020 r. wynosiła 3 028,21 zł,
 - w 2021 r. wynosi 3 028,21 zł.

Stwierdzono, iż ZP zasadniczo dokonywał naliczeń w sposób zgodny z przywołanymi zasadami. Jednakże korekta naliczenia wysokości odpisu dokonana 31.12.2019 r. zawierała błąd rachunkowy. W kalkulacji dotyczącej naliczenia odpisu dla pracowników niepedagogicznych uwzględniono zmianę wysokości odpisu tj. wskazano zastosowanie stawki 1 229,30 zł w okresie 01-07.2019 r. oraz stawki 1 271,21 w okresie 08-12.2019 r. Błąd polegał na nieprawidłowym przyjęciu długości okresu 01-07.2019 r. jako 5 miesięcy (zamiast 7). W efekcie uznano, iż wysokość odpisu za ten okres dla ustalonej średniej liczby pracowników niepedagogicznych⁹⁶ wynosi łącznie 14 644,04 zł, podczas gdy prawidłowo naliczona kwota powinna wynosić 20 501,65 zł. Ten sam błąd został powielony w przypadku

a od 1 sierpnia 2019 r. wynosiła 3 389,90 zł) W związku z tym należało dokonać przeliczenia kwoty odpisu na 2019 r. w następujący sposób:

- 3 278,14 zł x 37,5% = 1 229,30 zł x 7/12 (odpis od 1 stycznia do 31 lipca 2019 r.) = 717,0917,
- 3 389,90 zł x 37,5% = 1 271,21 zł x 5/12 (odpis od 1 sierpnia do 31 grudnia 2019 r.) = 529,6708
co łącznie daje kwotę 1 246,76 zł.

⁹² 4 134,02 zł x 37,5% = 1 550,26 zł.

⁹³ Przeliczenie kwoty odpisu na 2019 r.: od stycznia do lipca – 204,88 zł, tj. 3 278,14 zł x 6,25 % i od sierpnia do grudnia – 211,87 zł, tj. 3 389,90 zł x 6,25 %.

⁹⁴ 4 134,02 zł x 6,25 %.

⁹⁵ W 2019 r. do ustalania odpisu na *z/śś* dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2013 r., czyli kwotę 2 717,59 zł. Natomiast w 2020 r. i w 2021 r. do ustalania odpisu na *z/śś* dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2018 r., czyli kwotę 2 752,92 zł.

⁹⁶ Średnia liczba pracowników niepedagogicznych w tym okresie to 28,59.

odpisu dla emerytów i rencistów⁹⁷. Ponownie wskazano zastosowanie poprawnych stawek odpisu, tj. 204,88 zł w okresie 01-07.2019 r. oraz 211,87 zł w okresie 08-12.2019 r., jednakże stawka 204,88 zł została zastosowana dla okresu 5 miesięcy (zamiast 7), w efekcie wielkość odpisu za okres 01-07.2019 r. dla tej grupy została obliczona jako 1 920,75 zł zamiast 2 689,20 zł. Dla nauczycieli będących emerytami odpis był naliczany w wysokości 5 % pobieranych przez nich emerytur⁹⁸, a więc zgodnie z przepisami *Karty Nauczyciela*.

Naliczenia dokonywano w miesiącach: styczeń (plan naliczenia), maj i wrzesień. Należy zwrócić uwagę iż zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy *o zfs* równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na dany rok kalendarzowy pracodawca przekazuje na rachunek bankowy *zfs* w terminie do dnia 30 września tego roku, z tym że w terminie do dnia 31 maja tego roku przekazuje kwotę stanowiącą co najmniej 75 % równowartości odpisów. Ponadto zgodnie z przepisem § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. *w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych*⁹⁹ (dalej: rozporządzenie *w sprawie naliczania odpisu na zfs*) podstawę naliczenia odpisu stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych. Zatem podstawą do ustalenia wysokości środków, które powinny zostać przekazane na konto funduszu jest naliczenie odpisu dokonane najpóźniej w maju danego roku na podstawie planowanej liczby zatrudnionych. Brak zatem podstaw prawnych do dokonywania ponownego przeliczenia odpisu we wrześniu.

Obowiązujące w badanym okresie *umowy rachunku bankowego prowadzonego w złotych* pomiędzy Narodowym Bankiem Polskim Oddziałem Okręgowym w Bydgoszczy a ZP zawarto 1.07.2015 r. oraz 21.11.2019 r. Tym samym ZP wypełnił art. 12 ust. 1 ustawy *o zfs*, tj. środki funduszu gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym.

Środki z odpisów na *zfs* były przekazywane na ww. rachunek bankowy w następujących kwotach:

- w 2019 r. do 31.05¹⁰⁰ przekazano łączną kwotę 119 500,00 zł, co stanowiło 75,16 % wartości odpisów¹⁰¹, do 30.09 łączną kwotę 160 638,59 zł, tj. 101 % wartości odpisów,

⁹⁷ Łącznie średnia liczba emerytów i rencistów to 22,5.

⁹⁸ Zestawienia wysokości pobieranych emerytur sporządzone zostały na podstawie zeznań podatkowych w dn. 31.05.2019 r. oraz 15.12.2020 r.

⁹⁹ Dz.U. z 2009 nr 43 poz. 349.

¹⁰⁰ Od początku roku.

¹⁰¹ Naliczenie dokonane 23.05.2019 r. wskazywało na łączną kwotę 158 984,79 zł.

31.10.2019 r. przekazano dodatkową kwotę 1 628,37 zł, a następnie w grudniu dokonano błędnej korekty odpisu rocznego¹⁰²,

- w 2020 r. do 31.05 przekazano łączną kwotę 181 900,00 zł, która stanowiła 105 % wartości odpisów¹⁰³, 30.09 przekazano dodatkowo 2 100 zł, a w grudniu 2020 r. dokonano korekty odpisu rocznego¹⁰⁴,
- w 2021 r. w okresie do 31.05 przekazano łączną kwotę 170 000,00 zł, która stanowiła 106 % wartości naliczonych odpisów¹⁰⁵.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że ZP przekazywał środki stanowiące co najmniej równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na dany rok kalendarzowy, w terminach określonych w ustawie *o zřřs*, przy czym w latach 2020 oraz 2021 przekazane kwoty przewyższały nieznacznie wartość odpisów naliczonych na podstawie przeciętniej liczby zatrudnionych. Jednocześnie wartość przekazanych środków nie przekraczała kwot określonych w planie finansowym jednostki¹⁰⁶. Kwoty te były korygowane w ostatnim dniu danego roku kalendarzowego, przy czym w 2019 r. dokonano wadliwej korekty wskutek błędu rachunkowego.

[akta kontroli str. 41-183, 1089-1206]

5. Udokumentowanie operacji księgowych oraz prowadzenie ewidencji księgowej

Dokumenty księgowe opisane w przedmiotowym dokumencie spełniały wymogi w zakresie dowodu księgowego określone w art. 21 ustawy z dnia 29 września 1994 r. *o rachunkowości*¹⁰⁷. Dokumenty dotyczące wydatków zawierały adnotacje Głównej księgowej o przeprowadzonej kontroli wstępnej, pod względem merytorycznym i formalno-rachunkowym, o sposobie zagospodarowania i przeznaczenia zakupionego towaru lub miejsca zrealizowanej usługi. Dokumenty zostały zatwierdzone przez Dyrektora. Dokonane wydatki zostały prawidłowo zakwalifikowane i ujęte w ewidencji księgowej ZP. Zakład dokonywał płatności zobowiązań w terminach wynikających z zawartych umów czy też wystawionych przez kontrahentów faktur VAT.

[akta kontroli str. 1000-1088]

¹⁰² Po dokonanej z błędem korekcie z 31.12.2019 r. kwota odpisu na 2019 r. wynosiła 154 724,35 zł.

¹⁰³ Naliczenie dokonane 21.05.2020 r. wskazywało łączną kwotę 174 519,89 zł.

¹⁰⁴ Po korekcie z 31.12.2020 r. kwota odpisu na 2020 r. wynosiła 153 025,54 zł.

¹⁰⁵ Naliczenie dokonane 28.05.2021 r. wskazywało łączną kwotę 160 391,74 zł.

¹⁰⁶ Rozdział 80144 § 4440 oraz rozdział 75513 § 4440.

¹⁰⁷ Dz. U. z 2019 r., poz. 351.

6. Wykonanie zaleceń wydanych w wyniku wizytacji¹⁰⁸ przeprowadzonej w dniach 23-27.04.2018 r.

Dokonano weryfikacji działań jednostki w ramach realizacji zaleceń wydanych podczas wizytacji w 2018 r., w zakresie objętym aktualną kontrolą, tj. zawierania umów oraz redukcji kosztów utrzymania wychowanków. Na tej podstawie ustalono:

- W zakresie zawierania umów nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących wyboru zleceniobiorców, w szczególności nie ujawniono przypadków zawarcia umowy bez zastosowania zasady konkurencyjności. Nie stwierdzono także przypadków dokonywania zakupów inwestycyjnych bez zawarcia umowy w formie pisemnej. W tym obszarze należy uznać, iż w ZP zrealizowano wydane zalecenia.
- Natomiast w zakresie rosnących kosztów utrzymania wychowanków stwierdzono, iż Dyrektor podjął działania zmierzające do ograniczenia ww. kosztów poprzez zmniejszenie liczby etatów zarówno w grupie pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych. Jednak należy uznać, że działania te nie przyniosły zadowalającego rezultatu, ze względu na stale zmniejszającą się ilość wychowanków przebywających w Zakładzie.

[akta kontroli str. 41-151, 183-436]

IV. OGÓLNA OCENA DZIAŁALNOŚCI ZP

Działalność ZP w obszarze wydatkowania środków publicznych, w tym udzielania zamówień; polityki kadrowej; prawidłowości naliczania odpisów na zakładowy funduszu świadczeń socjalnych, terminowości odprowadzania naliczeń na rachunek funduszu oraz poprawności regulacji wewnętrznych określających zasady, warunki korzystania lub przeznaczenie środków zgromadzonych w ww. funduszu oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami, w szczególności ze względu na:

- 1) brak w niektórych umowach zapisów zabezpieczających w sposób właściwy interes Skarbu Państwa, w szczególności dotyczących kar umownych, warunków odstąpienia od umowy oraz umożliwiających skuteczne dochodzenie roszczeń wynikających z ewentualnego nieterminowego bądź nienależytego wykonania prac będących ich przedmiotem,
- 2) brak dokumentowania dokonywanej przez głównego księgowego kontroli wstępnej tuż przed zaciąganiem zobowiązań,

¹⁰⁸ Sygn. BKA-I-7013-2/18.

- 3) w umowie na zakup klimatyzatorów brak zapisów dotyczących udzielenia przez wykonawcę 24 miesięcznej gwarancji na dostarczone urządzenia, o której mowa w warunkach zamówienia,
- 4) rosnące średnie roczne koszty utrzymania wychowanka,
- 5) brak aktualizacji wewnętrznych regulaminów w związku ze zmianą nazwy jednostki oraz zmianą podstawy prawnej, w konsekwencji nieaktualne postanowienia w *Regulaminie wynagradzania nauczycieli*,
- 6) dokonywanie naliczeń odpisu na *zfs* w sposób niezgodny z przepisami rozporządzenia w sprawie naliczania odpisu na *zfs*, w szczególności dokonywanie we wrześniu danego roku przeliczenia odpisów przy uwzględnieniu faktycznej liczby zatrudnionych,
- 7) błąd rachunkowy w naliczeniu wysokości odpisu dla pracowników niepedagogicznych (oraz emerytów i rencistów z tej grupy), a w konsekwencji wadliwe ustalenie wysokości odpisu na 2019 r.,
- 8) niepełne zapisy *Regulaminu zfs* w zakresie przeznaczenie *zfs* oraz nieprecyzyjne/błędne postanowienia ww. regulaminu w zakresie wysokości odpisu podstawowego.

Mając powyższe na uwadze, wnosi się o niezwłoczne podjęcie działań mających na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości i uchybienia oraz zapobieżenie ich powstawaniu w przyszłości, w tym w szczególności:

- 1) skuteczne zabezpieczanie interesu Skarbu Państwa poprzez wprowadzanie stosownych zapisów w zawieranych umowach dotyczących kar umownych, a także warunków odstąpienia od umowy oraz umożliwiających skuteczne dochodzenie roszczeń wynikających z ewentualnego nieterminowego bądź nienależytego wykonania prac będących ich przedmiotem,
- 2) składanie przez głównego księgowego kontrasygnaty na umowie lub wskazania w inny sposób dokonania kontroli wstępnej tuż przed podpisaniem umowy,
- 3) uzupełnienie wprowadzonych w Zakładzie procedur w zakresie tzw. zamówień podprogowych o jednoznaczne zapisy dotyczące zasad powoływania komisji do rozpatrzenia konkretnego postępowania oraz zamieszczania ogłoszenia o zamówieniu na stronie internetowej Zakładu,
- 4) umieszczanie w zawieranych umowach zapisów zgodnych z ustalonymi i opublikowanymi w postępowaniu warunkami zamówienia,
- 5) podejmowanie działań mających na celu minimalizowanie średnich kosztów utrzymania wychowanka w ZP,

- 6) dokonanie przeglądu i aktualizacji regulacji wewnętrznych w zakresie obowiązującej podstawy prawnej oraz nazwy jednostki,
- 7) dokonywanie naliczeń odpisu na *zfs* w sposób określony przepisami rozporządzenia *w sprawie naliczania odpisu na zfs*, z należytą starannością, aby wyeliminować błędy rachunkowe w ustalaniu wysokości odpisu,
- 8) uzupełnienie zapisów *Regulaminu zfs* w zakresie przeznaczenia funduszu oraz dokonanie korekty postanowień ww. regulaminu w zakresie wysokości odpisu podstawowego.

Stosownie do art. 52 ust. 5 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. *o kontroli w administracji rządowej* (Dz. U. z 2020 r., poz. 224.) kierownik jednostki kontrolowanej w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania sprawozdania ma prawo przedstawić do niego stanowisko. Powyższe nie wstrzymuje realizacji wniosków lub zaleceń pokontrolnych.

Proszę o przekazanie, w terminie do 30.11.2021 r. pisemnej informacji o sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych, wykorzystaniu wniosków lub przyczynach ich niewykorzystania.

z upoważnienia
MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI

Jakub Banka
Zastępca Dyrektora
Biura Ministra

Sporządzono w dwóch egzemplarzach:

1. Dyrektor Zakładu Poprawczego w Szubinie,
2. Wydział Kontroli Biura Ministra w Ministerstwie Sprawiedliwości – a/a.