

Protokół Komisji Rewizyjnej nr 2/2015

dotyczący kontroli racjonalności zatrudnienia w Mieroszowskim Centrum Kultury , za rok 2014.

URZĄD MIEJSKI w Mieroszowie	
Wpł.	25. 03. 2015
Liczba załączników	1
Skierowano	

przeprowadzonej w terminie :

luty- marzec 2015

przez komisję rewizyjną w składzie :

Maja Sadowy – przewodnicząca; Kamila Milewska – zastępca; Małgorzata Jasiak ; Tomasz Maciejewski; Dariusz Szmulik – członkowie.

Podstawa przeprowadzenia kontroli :

Uchwała Rady Gminy nr 68 z dnia 29.12.2014. zatwierdzająca plan pracy Komisji Rewizyjnej na pierwsze półrocze 2015 - pkt.2 w/w uchwały.

Zakres kontroli:

Kontrola ilość pracowników, koszty zatrudnienia, poziom wynagrodzeń, wykorzystanie personelu do realizacji zadań statutowych, kontrola procedury zatrudnienia.

Okres objęty kontrolą: rok 2014

Przepisy prawne w oparciu o które dokonano kontroli :

- ustawa z dnia 25.10.1991 o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej Dz.U.1991 Nr 114 poz.493;
- rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 03.10.2012. Poz.1105 w sprawie wynagradzania pracowników kultury;
- uchwała Nr LVI/281/06 Rady Miejskiej Mieroszowa z dnia 29 czerwca 2006 roku w sprawie uchwalenia Statutu Mieroszowskiego Centrum Kultury w Mieroszowie;
- Kodeks Pracy ;

Wprowadzenie :

Mieroszowskie Centrum Kultury zorganizowane przez Gminę Mieroszków jest samorządową jednostką kultury. Jednostka działa w oparciu o przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Podstawowym aktem prawa miejscowego regulującym zasady funkcjonowania MCK jest jej Statut.

Na czele jednostki stoi dyrektor MCK – w roku 2014 funkcję tą pełnił nieprzerwanie Pan Władysław Koziejko. W bezpośredniej podległości dyrektora znajdują się pracownicy takich działów jak : biblioteka, kultura, hala sportowa na Hożej, działalność pomocnicza na Sportowej ; oraz specjaliści tacy jak : Główny Księgowy , specjalista do spraw administracyjnych i sportu oraz specjalista techniczny, sportu , projektów.

Schemat organizacyjny stanowi załącznik nr 1 do protokołu.

1. Stan Zatrudnienia :

Z informacji uzyskanych w dniu 09.02.2015. zgodnie z pismem l.dz.26/2015 wynika :

Na dzień 01.01.2014 MCK zatrudniało na umowę o pracę **30 pracowników na 24,70 etatach** (15 osób w niepełnym wymiarze czasu pracy)- pełne zestawienie pracowników stanowi załącznik nr 2 do protokołu . Na dzień 31.12.2014. MCK zatrudniało na umowę o pracę **30 pracowników na 25,2 etatach** (11 osób w niepełnym wymiarze czasu pracy). – pełne zestawienie pracowników stanowi załącznik nr 3 do protokołu.

Tabela nr 1 do protokołu nr 2/2015 - Zatrudnienie na umowy o pracę

Stan na dzień	ilość pracowników	ilość etatów
01.01.2014.	30,00	24,70
31.12.2014.	30,00	25,20
RÓŻNICA	-	0,50

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK.

Komisja dokonała analizy zmian zatrudnienia poprzez porównanie stanu zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i wielkościach etatów. Na przestrzeni 2014 roku stan pracowników ogółem nie zmienił się natomiast wzrost sumy etatów wziął się przede wszystkim z tego, że dla części personelu zwiększono wielkość etatów.

Wyniki analizy przedstawia tabela.

Tabela nr 2 do protokołu nr 2/2015 - zmiany e wielkości etatów na przestrzeni roku 2014 w MCK

Stanowisko	wielkość etatu na 01.01.2014.	wielkość etatu na 31.12.2014.	Różnica
kierownik obiektu Hoza 4	0,88	1,00	0,13
sprzątaczką	0,50	0,63	0,13
dozorca	0,63	0,75	0,13
dozorca	0,25	-	0,25
sprzątaczką	0,63	0,75	0,13
starszy bibliotekarz	0,88	1,00	0,13
starszy bibliotekarz	0,88	1,00	0,13
starszy bibliotekarz	0,88	1,00	0,13
palacz - pracownik gospodarczy	0,50	0,75	0,25
sprzątaczką	0,63	0,75	0,13
referent do spraw kultury	1,00	-	1,00
specjalista do spraw kultury	1,00	-	1,00
pracownik gospodarczy	-	1,00	1,00
dozorca	-	0,50	0,50
SUMA	8,63	9,13	0,50

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK

Oprócz pracowników etatowych na przestrzeni 2014 dla MCK prace świadczyły również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych w tym umów zlecenie .

Tabela nr 3 do protokołu nr 2/2015 - Umowy zlecenia

Stanowisko	odpłatność	ilość
Instruktor sekcji wokalne	40 pln/h	1
instruktor jogi	odpłatność uczestników	1
instruktor aerobiku	odpłatność uczestników	2
instruktor sekcji rękodzieła	480 pln/m-c	1
instruktor tenisa stołowego	530 pln/m-c	1
instruktor zumby	odpłatność uczestników	1
instruktor na ścianie wspinaczkowej	odpłatność uczestników	1
instruktor orlika	500 pln/m-c (od marca do listopada)	2
instruktor sportowy na Hożej	20 pln/h od grudnia 2014 do lutego 2015	1
koszenie terenów zielonych	10 pln/h (maj -sierpień 2014)	1
SUMA	12	

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK

Poza pracownikami wymienionymi w zestawieniu MCK zawierało również umowy zlecenia i o dzieło jednodniowe . Takie umowy związane były z organizacją imprez takich jak koncerty, zawody sportowe (sędziowanie), obsługa imprez kulturalnych .

2. Koszty zatrudnienia:

Zgodnie z informacjami uzyskanymi w piśmie l.dz. 64/2015 od Pani Dyrektor Katarzyny Malickiej wynika że koszty wynagrodzenia za rok 2014 wyniosły : 813.918,44 z czego wynagrodzenia z tytułu umów o pracę 733.814,74 i pozostałych umów cywilno-prawnych 80.103,70 .

Na rok 2015 planuje się , że wynagrodzenia wyniosą kwotę : 833.300 pln to jest będą wyższe o 19.381,56 niż w roku 2014 . Daje to zwiększenie kosztów w segmencie zatrudnienia o 2,38%.

W roku 2014 MCK wypłaciło nagrody jubileuszowe w kwocie : 18.830 pln oraz 1 odprawę rentową w kwocie 5040 pln.

3. Poziom wynagrodzeń :

Kwestię wynagrodzeń pracowników MCK szczegółowo regulują przepisy rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników kultury oraz regulamin wynagradzania pracowników MCK wprowadzony zarządzeniem dyrektora MCK z dnia 10.12.2012.

Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania o wynagrodzeniu dyrektora MCK decyduje Burmistrz natomiast wynagrodzenie pozostałych pracowników jednostki ustala sam dyrektor.

Na ogólną sumę wynagrodzenia składają się następujące części składowe :

- wynagrodzenie zasadnicze;
- dodatek za wieloletnią pracę zwany dodatkiem stażowym ;

- dodatek funkcyjny;
- dodatek specjalny.

Tabela nr 4 do protokołu nr 2/2015 - Części składowe wynagrodzenia

Nazwa składowej	opis	wielość
wynagrodzenie zasadnicze	wynagrodzenie podstawowe przyznawane w zależności od zajmowanego stanowiska , można dokonać zwiększenia poprzez podwyżkę lub awansowanie danego pracownika	wielkości minimalne określa rozporządzenie o płacy minimalnej , maksymalne wynagrodzenia reguluje ustawa tzw. kominowa
dodatek stażowy	dodatek za wieloletnią pracę , naliczany po 5 latach pracy w wysokości 5% , podwyższany co roku o kolejny % aż do uzyskania wielkości 20% dla pracowników ze stażem >20 lat	0% do 5 lat pracy : 5%-20% - za każdy rok wg okresu zatrudnienia
dodatek funkcyjny	dodatek dla pracowników zarządzających i zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych ; podstawą do ustalenia jest zakres wykonywanych zadań i odpowiedzialności na danym stanowisku, zakres uprawnień do podejmowania decyzji , liczbę podległych pracowników oraz poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań	max.50% miesięcznego wynagrodzenia
dodatek specjalny	dodatek przyznawany wyłącznie w przypadku : wykonywania okresowo zwiększonych obowiązków , powierzenia zadań o wysokim stopniu złożoności, pracy w szczególnym charakterze lub szczególnych warunkach.	max.40% miesięcznego wynagrodzenia

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK.

Wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach przedstawia zestawienie .

Tabela nr 5 do protokołu nr 2/2015 - Poziom wynagrodzeń

L.p	Stanowisko	zasadnicze	dodatek funkcyjny	dodatek stażowy	ryczałt	SUMA
1.		4 400	1 320	880	251	6 851
2.		3 700	740	740	251	5 431
3.		3 500	700	700		4 900
4.		2 400	480	480		3 360
5.		2 200		440		2 640
6.		2 100		420		2 520
7.		2 300		184		2 484
8.		2 100		336		2 436
9.		1 700	500	119		2 319
10.		1 860		372		2 232
11.		1 860		372		2 232
12.		1 900		266		2 166
13.		1 630		326		1 956
14.		1 400		280		1 680
15.		1 400		280		1 680
16.		1 400		280		1 680
17.		1 400		280		1 680
18.		1 400		280		1 680
19.		1 680				1 680
20.		1 680				1 680
21.		1 400		280		1 680
22.		1 260				1 260
23.		1 260				1 260
24.		875		175		1 050
25.		1 010				1 010
26.		770		154		924
27.		875				875
28.		840				840

29.		570		63		633
30.		400		80		480
		51 270	3 740	7 787	501	63 298
					minimum	480
					maximum	6 851
					średnia/etat	2 512

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK

Na 30 zatrudnionych w MCK 15 pracowników zarabia minimalne wynagrodzenie czyli kwotę 1680 pln/m-c lub odpowiednią jej część liczoną wg wielkości posiadanego etatu.

Do grupy najniżej zarabiających zaliczają się : pracownicy gospodarczy, sprzątaczkę , palacze , kucharka i dozorca.

Wynagrodzenia na stanowiskach kierowniczych znajdują się w przedziale od 3360 pln do 6851 pln. Spośród ogółu zatrudnionych 4 osoby zarabiają kwotę powyżej 3 tys pln brutto natomiast tylko 3 przekraczają średnią krajową : dyrektor, główny księgowy i specjalista do spraw technicznych i sportu.

Średnie wynagrodzenie dla ogółu załogi wynosi 2.512 pln brutto/m-c/pełny etat.

Suma wynagrodzeń brutto w skali miesiąca dla ogółu zatrudnionych na umowy o pracę wynosi : 63.298 pln. Rocznie daje to kwotę : 759.579 pln.

Koszt wynagrodzeń wraz z obciążeniami po stronie pracodawcy na które składają się :

- ✓ składka emerytalna – 9,76% (od kwoty brutto)
- ✓ składka rentowa – 6,50% (od kwoty brutto)
- ✓ składka wypadkowa – 1,93% (od kwoty brutto)
- ✓ składka na FP – 2,45% (od kwoty brutto)
- ✓ składka na FGŚP – 0,10% (od kwoty brutto)

wynosi w skali roku około : 20,74% co daje całkowitą kwotę kosztów wynagrodzeń i pochodnych około 917.115 pln.

4. Wykorzystanie personelu do realizacji zadań statutowych:

Dokonując podziału pracowników na poszczególne obiekty zgodnie ze stanem na 31.12.2014 zatrudnienie przedstawiało się następująco :

Tabela nr 6 do protokołu nr 2/2015 - Pracownicy w podziale na obiekty

Obiekt	Dom Kultury	Biblioteka	Hoża	Sportowa	Unisław Śląski
ilość etatów	8,95	3,25	3,875	8,875	0,25
SUMA					25,20

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK

Dzieląc pracowników według stanowisk pracy można wyodrębnić następujące grupy :

Tabela nr 7 do protokołu nr 2/2015 - Pracownicy w podziale na obiekty

STANOWISKO	ilość etatów	Dom Kultury	Biblioteka MCK	Biblioteka Sokołowsko	Biblioteka Unisław Śl.	Hoża	Sportowa
dyrektor	1,000	1					
Dział finansowy	2,000	2					
Specjaliści	2,000	2					
Pracownicy ds. kultury	2,000	2					
bibliotekarze (w tym kierownik)	3,250		2	1	0,25		
kierownicy obiektów	2,000					1	1
kucharze	3,000						3

repcjoniści	2,000						2
pracownicy gospodarczy	2,875						2,875
sprzątaczk	2,625	0,5				2,125	
konserwatorzy, palacze	2,250	1,25			0,25	0,75	
instruktor plastyki	0,200	0,2					
SUMA	25,200	8,950	2,000	1,000	0,500	3,875	8,875

Źródło : opracowanie własne na podstawie materiałów z MCK

Dokonując krótkiego podsumowania należy zauważyć, że na ogół zatrudnionych składają się:

- dyrektor (1 etat);
- dział finansowy (2 etaty);
- specjaliści i pracownicy do spraw kultury (4 etaty);
- bibliotekarze (3,25 etatu);
- personel pomocniczy to jest sprzątaczk, konserwatorzy, palacze, pracownicy gospodarczy i recepcjoniści (9,75 etatu);
- kucharze (3 etaty);
- kierownicy obiektów (2 etaty)
- instruktor (0,2 etatu).

5. Kontrola procedury zatrudnienia :

W roku 2014 zatrudniono 2 nowych pracowników odpowiednio na stanowisku pracownika gospodarczego i na stanowisku dozorczy. W żadnym przypadku nie przeprowadzono konkursu, pracowników pozyskano na bazie kontynuacji wcześniej zakończonych umów i poprzez PUP.

USTALENIA KONTROLI :

Komisja zwróciła uwagę na ilość pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i równorzędnych (specjaliści). Ze schematu i angaży wynika, że oprócz dyrektora i głównego księgowego jest 2 specjalistów odpowiednio od spraw administracyjnych i sportu oraz od spraw technicznych , sportu i projektów jak również na obiektach przy ulicy Hożej i Sportowej jest po 1 osobie na stanowisku kierowniczym. Dodatkowo w segmencie działalności bibliotekarskiej jest 1 osoba zatrudniona na stanowisku kierownika biblioteki w Unisławiu na 0,25 etatu. Wydaje się ,iż taka ilość stanowisk kierowniczych jest zbyt wysoka . Taki stan rzeczy mnoży koszty oraz powoduje niepotrzebne rozwarstwienie kompetencji. Dodatkowo komisja zwraca uwagę, że dla pracowników na stanowiskach kierowniczych kompetencje powielają się. Komisja sugeruje rozważyć podział kompetencji dla każdego głównego segmentu (kultura i sport) pomiędzy 2 kierowników i zrezygnować tym samym z kierowników poszczególnych obiektów .

Komisja zwraca ponadto uwagę na to iż w obiektach gdzie na etacie są palacze i konserwatorzy należało by rozważyć ewentualne ograniczenie etatów poprzez połączenie obu funkcji.

Dodatkowo komisja zwraca uwagę na fakt, iż w ramach umów zlecenie MCK ponosił koszty koszenia trawy a w zakresie obowiązków dozorców taka praca jest również wpisana.

Komisja poddaje pod rozwałę konieczność zatrudnienia 2 pracowników na stanowisku referenta do spraw kulturalnych . Zwracamy uwagę, że przy zakresie obowiązków tychże osób różnice są bardzo niewielkie – większość czynności powiela się pomiędzy referentami , dla części obowiązków są one tożsame z obowiązkami specjalisty do spraw technicznych , sportu i projektów oraz specjalisty do spraw administracyjnych i sportu.

ZALECENIA POKONTROLNE:

Komisja zaleca :

1. Przeprowadzenie zmian w strukturze MCK – sugeruje się podział na 2 główne sektory – kulturę i sport . W oparciu o taki podział można podzielić podległy personel i ograniczyć koszty w segmencie najbardziej kosztotwórczym to jest w segmencie kierowniczym.
2. Zaleca się rozważenie redukcji personelu poprzedzonej analizą zakresów obowiązków oraz faktyczną ilością wykonywanej pracy.
3. Należy wyznaczyć osoby odpowiedzialne za poszczególne działania – np. za składanie wniosków i pozyskiwanie sponsorów – wg stanu na 31.12.2014 – 3 pracowników miało takie zadania w zakresie swoich obowiązków a pozyskano środki na realizację tylko 2 projektów .
4. Należy przeanalizować zakresy obowiązków podległych pracowników szukając oszczędności kosztów poprzez łączenie niektórych funkcji .
5. Zaleca się zastosowanie równoważnego czasu pracy lub wręcz pracy w godzinach dostosowanych do funkcji MCK – komisja zwraca uwagę, że większość działalności kulturalnej i sportowej odbywa się w godzinach popołudniowych i w weekendy. Dostosowanie czasu pracy do faktycznych potrzeb instytucji kulturalnej i sportowej jaką pełni MCK będzie wymuszało na pracownikach koncentrację imprez w godzinach popołudniowych lub na weekendy – co z kolei może znacząco zwiększyć frekwencję osób biorących udział w realizowanych projektach.
6. Zaleca się sporządzenie zakresu czynności dla dyrektora jednostki gdyż w toku kontroli nie przedstawiono zakresu czynności dla dyrektora jednostki a z informacji uzyskanych podczas spotkania w dniu 13.03.2015. wynika, że dyrektor nigdy go nie posiadał.
7. Zaleca się wprowadzenie zadaniowego systemu pracy i rozliczanie pracowników z liczby imprez , ilości uczestników, wielkości i ilości pozyskanych środków.

Protokół sporządzono w 3 jednobrzmiących egzemplarzach, które otrzymują : Przewodniczący Rady, Przewodniczący Komisji Rewizyjnej i osoba reprezentująca kontrolowaną jednostkę – dyrektor Mioszowskiego Centrum Kultury.

Mioszów, dnia 24. MARCA 2015

Osoby reprezentujące Kontrolowane podmioty:

Katarzyna Malicka – Dyrektor Mioszowskiego Centrum Kultury

Maria Włodarczyk – Główny Księgowy

Komisja rewizyjna w składzie :

Maja Sadowy – przewodnicząca

Kamila Milewska – zastępca

Kamila Milewska
.....

Małgorzata Jasiak – członek

Małgorzata Jasiak
.....

Tomasz Maciejewski – członek

Tomasz Maciejewski
.....

Dariusz Szmulik – członek

Dariusz Szmulik
.....

Zestawienie załączników:

1. Schemat organizacyjny
2. Zestawienie zatrudnionych na dzień 01.01.2014
3. Zestawienie zatrudnionych na dzień 31.12.2014.
4. Pismo MCK I.dz. 26/2015 – zawierające materiały do kontroli
5. Pismo MCK I.dz. 64/2015 – zawierające dodatkowe materiały

*zaciemnienie części tabeli nr 5 jest spowodowane ochroną danych osobowych - ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1182 i poz. 1662)

KOMISJA REWIZYJNA