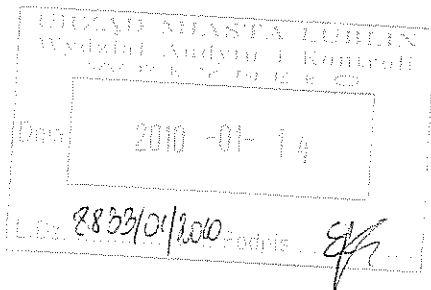


L.dz. ZL/KF/09/16/2010

Lublin 2010.01.12



**Pani
Anna Morow
Dyrektor Wydziału Audytu i Kontroli
Urzędu Miasta Lublin**

W odpowiedzi na przekazane pismem AK.K.0914-118/09 zalecenia wynikające z przeprowadzonej w Zespole Pieśni i Tańca „Lublin” im. W.Kaniorowej uprzejmie informuję o sposobie ich realizacji:

- Ad 1.** Procedura w zakresie oceny celowości zaciągania zobowiązań i dokonywania wydatków została opracowana i wdrożona do realizacji Zarządzeniem Nr 3/2009 w dniu 19 października 2009 r.
- Ad 2.** Zarządzeniem Nr 1/2009 z dnia 15 sierpnia 2009 r. wprowadziłem regulamin udzielania zamówień publicznych, których wartość nie przekracza 14.000 euro. Jednocześnie wyznaczyłem osobę odpowiedzialną za prowadzenie dokumentacji związanej z realizacją tych czynności.
- Ad 3.** Brakujące zakresy czynności uzupełniono.
- Ad 4.**
- a)
Zarządzeniem Nr 4/2009 z dnia 28 października 2009 r. wprowadziłem aneks do Regulaminu Pracy ZPiT „Lublin” regulujący sposób naliczania dodatku za pracę w porze nocnej. Wyrównanie z tego tytułu wynagrodzeń zostało przeliczone i wypłacone.
- b)
Zakwestionowanie w wystąpieniu pokontrolnym prawidłowości przyznania i wypłacania pracownikowi wynagrodzenia związanego z prowadzeniem spraw bhp jest moim zdaniem niewłaściwe.
W wyniku kontroli z góry założono, iż powyższe świadczenie należy kwalifikować jako dodatek, który nie został przewidziany w przepisach Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dn. 31.03.1992 r. w sprawie wynagradzania pracowników niektórych jednostek kultury jak i w wewnętrznym regulaminie płacowym.
Przyjęcie takiego stanowiska nie uzasadnia wyjaśnienie przedstawione w trakcie kontroli w którym wyraźnie precyzuje się, że przyznana pracownikowi kwota stanowi dodatkowe wynagrodzenie a nie dodatek.

Powiększenie wynagrodzenia wiązało się z włączeniem do jego obowiązków czynności poza obowiązkami podstawowymi. Takie działania należy uznać za dopuszczalne w sytuacji wynikającej z potrzeby zrekompensovania pracownikowi w wynagrodzeniu zwiększonych obowiązków służbowych, przy jednoczesnym braku regulacji płacowych pozwalających na przyznanie z tego tytułu dodatku do wynagrodzenia. Inne rozwiązania zwiększenia wynagrodzenia pracownika w formie wykraczającej poza łączący stosunek pracy musiałyby być uwarunkowane niemożnością dociążenia pracownika pracą w ramach zawartej umowy o pracę i mogłyby spotkać się z oceną wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Przedstawiając powyższe należy wyraźnie podkreślić, iż określone dodatkowo w kwocie 300 zł wynagrodzenie pracownika odpowiada zwiększonemu zakresowi jego obowiązków służbowych i nie jest zaliczane jako składnik dodatku do wynagrodzenia. Uzyskane w ten sposób całościowe wynagrodzenie nie przekraczało kwot wynagrodzenia odpowiadającego kategorii zaszeregowania pracownika.

Za niefortunne można jedynie uznać rozwiązanie zmiany warunków zatrudnienia w części płacowej w postaci wyodrębnienia części wynagrodzenia, które powinno mieścić się w jednej kwocie.

Powyższa nieścisłość nie może wywoływać jednak skutków, które przekreślałyby zasadność wynagradzania pracownika za faktycznie świadczoną pracę i zmuszałyby go do zwrotu otrzymanego w tym zakresie wynagrodzenia.

c)

Przyjęto do realizacji jakkolwiek wydaje się że zatwierdzenie przez dyrektora wypłaty odprawy jest również jedną z form decyzji. W ustaleniach kontroli nie wykazano jednoznacznie, żeby istniała podstawa nakazująca dokonywania wypłat na podstawie uprzedniej pisemnej decyzji dyrektora.

Ad 5. Zalecenie jest na bieżąco realizowane.

Informuję ponadto, że właściwa organizacja pracy Zespołu Pieśni i Tańca „Lublin” jest, obok działalności artystyczno-szkoleniowej, nadrzędnym celem mojej pracy. Świadczy o tym szereg unormowań i zarządzeń wprowadzonych w ostatnich latach, których zadaniem jest wprowadzenie mechanizmów pozwalających na możliwie najlepsze i zgodne z obowiązującym prawem funkcjonowanie Instytucji.

DYREKTOR 2
Jan Twardowski