

AK-II.1711.25.2024

„Do użytku służbowego”

Protokół

z kontroli przeprowadzonej w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej im. Witolda Bełzy w Bydgoszczy w dniach od 27 września do 4 października 2024 r. przez pracownika Departamentu Audytu i Kontroli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu p. Barbarę Jankowską – głównego specjalistę, działającego na podstawie upoważnienia AK-II.1711.25.2024 z dnia 16 września 2024 r.

Kontrola wg planu na 2024 rok.

Zakres kontroli: Dostosowanie *Regulaminu wynagradzania pracowników* do obowiązujących przepisów prawa.

Tematyka kontroli:

- I. USTALENIA WSTĘPNE
- II. Stan zatrudnienia
- III. Regulacje ustawowe dot. wynagrodzeń pracowników
- IV. Analiza Regulaminu wynagradzania
- V. USTALENIA KOŃCOWE

Kierownik jednostki: Pani Dagmara Reszkowska-Gierden pełni funkcję Dyrektora, powołana Uchwałą Nr 26/1379/23 z dnia 23.06.2023 r. od 01 lipca 2023 r. do dnia 30 czerwca 2027 r.

Główny księgowy: p. Iwona Galubińska zatrudniona od 01 lutego 2007 r. Na stanowisku głównej księgowej od 1 stycznia 2016 r.

Miejsce prowadzenia kontroli: w siedzibie Instytucji przy ul. Długiej 39 w Bydgoszczy oraz w biurze Urzędu Marszałkowskiego w Toruniu.

NIP: 593 21 61 205 decyzja z dnia 28 października 1997 r. Drugiego Urzędu Skarbowego w Bydgoszczy w sprawie nadania numeru identyfikacji podatkowej.

REGON: 53 2 832 09101 zaświadczenie Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy o numerze identyfikacji Regon z dnia 08 lipca 1993 r.

Akty prawne:

1. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194, Dz.U. z 2024 r. poz.87),
2. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 566);
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz.1530 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 217; 2105; 2106; Dz. U. 2022 r. poz. 1488; Dz. U. 2023 r. poz. 120 ; 619 ; z późn. zm.);
5. Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2018 r. poz. 1252, Dz.U. z 2019 r. poz. 2136),
6. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r. poz.1798).
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140; Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, Dz. U. z 2024r. poz. 878),

I. Ustalenia wstępne

Kontrola jest konsekwencją zaleceń pokontrolnych przedstawionych Bibliotece w piśmie AK.II.1711.34.2024/24 z dnia 15 stycznia 2024 r. po przeprowadzonej kontroli w listopadzie 2023 r.

Instytucja przesłała do Departamentu Audytu i Kontroli pismo wyjaśniające w dniu 21.12.2023 r. DB.091.4.2023 oraz pismo informujące o podjętych działaniach z dnia 12.03.2024 r. nr j.w.

Obecne działania mają na celu sprawdzenie wykonania wymienionych w piśmie z dnia 12.03.2024 r. zmian wprowadzonych przez Dyrektora nowym *Regulaminem wynagradzania*. Organem prowadzącym jest samorząd województwa, który zapewnia Bibliotece środki finansowe oraz kadrowe i organizacyjne jak i warunki do pełnej realizacji planów.

WiMBP w Bydgoszczy prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Podstawą gospodarki finansowej jest roczny plan finansowy.

Zasady działania i funkcjonowania określa Statut oraz uregulowania wewnętrzne.

Obowiązujący Statut Biblioteki :

- Uchwała Sejmiku Województwa Kujawsko - Pomorskiego nr XXXII/470/21 z dnia 24 maja 2021 r.

- Uchwała Nr XLV/610/22 Sejmiku WKP z dnia 27 maja 2022 r. w sprawie zmiany statutu Biblioteki,
- Uchwała Nr LIX/802/23 Sejmiku WKP z dnia 26 czerwca 2023 r. w sprawie zmiany statutu Biblioteki.

- Zarządzenie dyrektora Nr 24/2018 z dnia 15 października 2018 r. Polityka rachunkowości, załącznik – Zakładowy Plan Kont.

/zmiany: Zarządzenie dyrektora Nr 35/2021 z dnia 19.10.2021 r. – dot. środków trwałych/.

- Regulamin Organizacyjny + schemat struktury organizacyjnej - Zarządzenie Dyrektora Nr 14/20016.

- Regulamin Pracy z dnia 1 lutego 2023 r. wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora Nr 2/2023 /obowiązujący od 15.02.2023/.

II. Stan zatrudnienia

Zatrudnienie	Stan na dzień 30.06.2024 r.
Etaty ogółem:	135,38
Administracja	18,00
Obsługa	25,00
merytoryczni	92,38

Wg otrzymanej informacji z ogółu zatrudnionych w 2024 roku, **37 pracowników otrzymuje zwiększony 30% dodatek stażowy**, z czego 12 osób nabyło prawa emerytalne, a 14 pracowników objętych jest ochroną przedemerytalną.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą obowiązujące w 2024 r. zostały zmienione i obecnie określone zostały w nowym **Regulaminie wynagradzania** wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora Nr 15/2024 z dnia 12 marca 2024 r. (obowiązującym od 1 kwietnia 2024 r.)

Ponadto sporządzono:

- Regulamin przyznawania nagród pracownikom WiMBP, Zarządzenie Dyrektora Nr 17/2024,
- Regulamin wynagradzania osób zatrudnionych na stanowiskach zastępcy dyrektora i głównego księgowego, Zarządzenie Dyrektora Nr 16/2024.

Powyższe zarządzenia opracowano na podstawie:

- Kodeksu pracy,
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r.
- Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 87),
- Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi,

Wynagrodzenie dyrektora instytucji kultury przyznaje Marszałek WKP na podstawie Uchwały Nr 49/1756/15 Zarządu Województwa w sprawie ustalenia zasad wynagradzania dyrektorów instytucji kultury, dla których Województwo K-P pełni funkcję organizatora.

W *Regulaminie wynagradzania* określono składniki uposażenia jakie pracownicy otrzymują za wykonywaną pracę.

Są to: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, dodatek funkcyjny za kierownicze stanowiska, dodatek specjalny, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne oraz inne dodatki ustalone umową i przepisami prawa /opisane w poszczególnych paragrafach Regulaminu/.

III. Regulacje dotyczące wynagradzania pracowników

Kodeks pracy wybrane postanowienia:

Art. 5 K.p. – Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczegółowe, przepisy K.p. stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 9 § 1 K.p.- Ilekoć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy K.p. oraz inne ustawy i akty wykonawcze określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Art. 9 § 2 K.p.- Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy K.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Art. 77 § 2 K.p.- W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

Art. 77 § 4 K.p.- Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Z wyżej przytoczonych przepisów wynika, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczegółowe, przepisy K.p. stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym przepisami szczegółowymi.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, przy czym postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Oparty na ustawie regulamin wynagradzania stanowi prawo pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.

Stosunek pracy w instytucji kultury regulują przepisy szczegółowe:

- ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r., zwana dalej u.o.p.d.k.,
- rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury, zwana dalej r.w.p.

Art. 27 ust. 1 u.o.p.d.k. – instytucja kultury gospodaruje samodzielnie przydzieloną i nabytą częścią mienia oraz prowadzi samodzielną gospodarkę w ramach posiadanych środków kierując się zasadami efektywności ich wykorzystania.

Art. 27 ust. 3 u.o.p.d.k – podstawą gospodarki finansowej instytucji kultury jest plan finansowy ustalony przez dyrektora z zachowaniem wysokości dotacji organizatora.

Art. 31 d ust. 1 u.o.p.d.k. – minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia warunki ustalania:

- prawa do dodatku za wieloletnią pracę i jego wypłacania,
- wysokości dodatku funkcyjnego i jego wypłacania,
- wysokości dodatku specjalnego i jego wypłacania,
- prawa do ekwiwalentu pieniężnego i jego wysokości,
- prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania,
- prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz jej wypłacania.

Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna w Bydgoszczy jest Instytucją kultury sektora finansów publicznych i w związku z tym obowiązuje ją reżim finansowy wynikający z ustawy o finansach publicznych, co oznacza, że dokonywanie wydatków ze środków publicznych następuje z zachowaniem zasad określonych w:

Art. 44 ustawy o finansach publicznych:

ust. 1 Wydatki publiczne mogą być ponoszone na cele i w wysokościach ustalonych w:

- ustawie budżetowej;
- uchwale budżetowej jednostki samorządu terytorialnego;
- planie finansowym jednostki sektora finansów publicznych.

ust. 2 Jednostki sektora finansów publicznych dokonują wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków.

ust. 3 Wydatki publiczne powinny być dokonywane:

1) w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad:

- uzyskania najlepszych efektów z danych nakładów,
- optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów,

2) w sposób umożliwiający terminową realizację zadań,

3) w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.

Ustawa o finansach publicznych narzuca samorządowym instytucjom kultury reżim, który ogranicza swobodę gospodarowania środkami publicznymi. W tym kontekście powstaje wątpliwość, czy pracodawca będący jednostką sektora finansów publicznych dysponuje taką samą swobodą w kształtowaniu polityki płacowej, jaką posiada prywatny przedsiębiorca.

IV. Analiza *Regulaminu wynagradzania*

Ocena zgodności regulacji wewnętrznych dot. zasad wynagradzania pracowników z przepisami prawa.

Nowy *Regulamin* wynagradzania obowiązujący od 1 kwietnia 2024 r. /poniżej opis wg §/.
/Zarządzenie Nr 15/2024 Dyrektora WiMBP w Bydgoszczy/.

§ 1 – Postanowienia ogólne

§ 1 pkt 3 – postanowienia *Regulaminu* dotyczą wszystkich pracowników Instytucji bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, natomiast zasady o warunki przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla osób zatrudnionych na stanowiskach zastępcy dyrektora i głównego księgowego określa odrębny regulamin.

§ 1 pkt 5 – wyłączenie dla warunków wynagradzania dyrektora.

Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

§ 3 pkt 3 – cyt. „Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, które wymieniono w rozdziale III *Regulaminu*.

/art. 31. 1. ustawy o.p.d.k. precyzuje składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury/.

§ 5 pkt 1 – *Regulaminu wynagradzania* obowiązującego na mocy Zarządzenia 15/24

Dyrektora, ustanowia zasady przyznawania **dodatku za wieloletnią pracę**.

Określono wysokość dodatku od 5% (5 lat pracy) i dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20 %.

§ 5 pkt 11 – zachowano zapis pkt 11 cyt. „pracownikom, którzy na dzień 31.12.2022 r. legitymują się 30-letnim lub większym stażem pracy zachowuje się 30% dodatek stażowy zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie z dnia 11 maja 2017 r.

Powyższy zapis jest korzystniejszy, ale pozostaje w zgodzie z art. 9 § 2 Kp. tj. obowiązującymi przepisami prawa.

§ 6 pkt 1 – pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem pracowników określonych w zał. 2 w Regulaminu przysługuje **dodatek funkcyjny**, który określa pracodawca w umowie zawartej z pracownikiem.

§ 6 pkt 3 - dodatek funkcyjny jest wypłacany w ramach posiadanych środków w kwocie nie przekraczającej **50%** wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

/zgodne z rozporządzeniem r.w.p./

§ 7 pkt 1 – pracownik może otrzymać **dodatek specjalny** za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań na pisemny wniosek przełożonego.

§ 7 pkt 3 – dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nie przekraczającej **40%** wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 9 pkt 1 - w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony **fundusz nagród**. Opracowano odrębny *Regulamin przyznawania nagród* pracownikom.

Zarządzenie nr 17/2024 z dnia 12.03.2024 r.

§ 2 - ustala katalog szczególnych osiągnięć, za które pracownik może otrzymać nagrodę /indywidualnie lub grupowo/

§ 3 - decyzję o wysokości przyznanej nagrody podejmuje dyrektor.

§ 5 – dyrektor może przyznać indywidualnie nagrodę roczną pracownikom, którzy nie podlegali rocznej ocenie pracownika.

/zał. wzór wniosku/.

§ 10 pkt 1 – pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** za wieloletnią pracę w wysokości wym. w punktach /a-e/, **wysokości zgodne z ustawą.**

§ 10 pkt 10- Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

§ 11 pkt 1 – pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa **odprawa** pieniężna wypłacana w **wysokościach zgodnych z ustawą**.

§ 11 pkt 6 – Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Ocena zasad wynagradzania pracowników ustanowionych w *Regulaminie wewnętrznym* obowiązującym od 1 kwietnia 2024 roku, wg kryterium zgodności z prawem w kontekście zagrożeń dla prawidłowej gospodarki finansowej /środkami publicznymi/ w Instytucji.

Kryteria zgodności z przepisami prawa wynikały w szczególności z takich aktów prawa jak:

- 1) Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej – dalej: u.o.p.d.k.
- 2) Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury - dalej: r.w.p.
- 3) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy - dalej Kp.

Kryterium oceny zgodności zapisu	Regulamin wynagradzania
Zakres oceny – Składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury. Kryterium oceny: Art. 31 ust. 1, ustawy o o.p.d.k. ;	Ustawa wprost wprowadza składniki wynagrodzenia pracowników instytucji kultury art. 31 pkt 1. W § 3 pkt 3 <i>Regulaminu wynagradzania</i> obowiązującego na mocy Zarządzenia dyrektora Biblioteki nr 15/24 zapisano, iż wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatkowych składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Wymienione zostały w dalszej części Regulaminu. Zgodnie z wymienionymi wyżej przepisami.
Zakres oceny – Prawo do dodatku za wieloletnią pracę .	W § 5 pkt 1 określono wysokość dodatku od 5% (5 lat pracy) jak również to, że dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. <u>Zapis ten pozostaje w zgodzie z obowiązującymi przepisami.</u>

Kryterium oceny: Art. 31 ust. 1-3 ustawy o o.p.d.k. ; § 2 r.w.p.	W punkcie 11 tego § pozostawiono zapis cyt., „pracownikom, którzy na dzień 31.12.2022 r. legitymują się 30 letnim lub większym stażem pracy zachowuje się 30% dodatek stażowy” Z tego zapisu wynika, że część pracowników posiada nabyte uprawnienia do otrzymywania wyższego dodatku za wieloletnią pracę, niż jest on określony w art. 31 ust.2 u.o.p.d.k. Biorąc pod uwagę linię orzecznictwa w zakresie stanowienia przez pracodawcę zasad wynagradzania, z której można wywieść, że wykładania <i>a contrario art. 9 § 2 Kp.</i> prowadzi do wniosku, iż postanowienia regulaminów mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż akty normatywne wyższej rangi. Wnioskuje się zatem, że utrzymanie w mocy uprawnienia przyznanego wcześniej pracownikom jest dopuszczalne. Jednakże mając na uwadze, że jest to Instytucja sektora finansów publicznych, to każdy przypadek wskazujący na korzystniejsze zasady wynagradzania pracowników odbiegający od przepisów prawa, powinien być poddany analizie nie tylko w aspekcie prawnym, ale także w aspekcie efektywności zarządzania środkami publicznymi. Z uwagi na fakt, iż przywilej wypłaty przedmiotowych świadczeń wynika z wcześniej obowiązujących regulacji wewnętrznych i został pozostawiony części pracownikom, którzy posiadali do niego uprawnienia w chwili dokonywania zmian w <i>Regulaminie</i>, nie pozostawiając tego przywileju pozostałym pracownikom, należy uznać, że podjęte działania stanowią przesłankę świadczącą o zachowaniu staranności działania osób zarządzających Instytucją w kierunku doprowadzenia obowiązujących rozwiązań wewnętrznych do stanu zgodnego z prawem.
Zakres oceny – Warunki ustalenia wysokości dodatku specjalnego i jego wypłacania . Kryterium oceny: Art. 31 ust. 4 ustawy o o.p.d.k. ; oraz § 7 pkt 3 r.w.p.	W § 7 pkt 1 <i>Regulaminu wynagradzania</i> obowiązującego na mocy Zarządzenia Dyrektora Biblioteki nr 15/24 wprowadzono zapis, iż w przypadku powierzenia dodatkowych zadań pracownik może otrzymać dodatek specjalny. Wysokość dodatku ustala pracodawca, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków. Szczegóły zawarto w załączniku nr 3 do <i>Regulaminu</i>. Jest to zgodne z art. 31 ust. 4 ustawy, cyt. „pracownik za wykonanie dodatkowych czynności albo za pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze może otrzymać dodatek specjalny”. Określono w <i>Regulaminie</i>, że dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia oraz, że nie może on łącznie przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

	Podkreślono, iż suma dodatków specjalnych nie może przekraczać wymaganego prawem limitu. Powyższe wypełnia art. 31 ust 4 u.o.p.d.k.
Zakres oceny – Warunki ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego i jego wypłacania . Kryterium oceny: Art. 31 ust. 1 ustawy o o.p.d.k. ; § 6 r.w.p.	Z zapisów § 6 pkt 1 <i>Regulaminu wynagradzania</i> wynika, że pracownik wykonujący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny. Dokładną wysokość dodatku określa pracodawca w umowie zawartej z pracownikiem /stały element wynagrodzenia/, co jest zgodne z art. 31 ust.1 u.o.p.d.k. Jednocześnie w § 6 pkt 3 procentowo określono górną granicę dodatku tj. 50% wynagrodzenia zasadniczego. W kontekście oceny poprawności przyznawania dodatku funkcyjnego należy zaznaczyć, że w § 6 pkt 2 <i>Regulaminu</i> wskazano, co uwzględnia się przy ustalaniu jego wysokości. Dodatek funkcyjny wpisany w umowie o pracę jest stałym elementem wynagrodzenia i jest w umowie z pracownikiem składnikiem obligatoryjnym jaki pracodawca ma obowiązek wypłacić. Należy pamiętać, że zmiana wysokości dodatku wiąże się ze zmianą umowy i wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków płacy, zgodnie z art. 42 § 1 Kp. Powyższe wypełnia art. 31 ust 1 u.o.p.d.k. oraz § 6 r.w.p.
Zakres oceny – Prawo do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania Kryterium oceny: Art. 31b. u. o.o.p.d.k. ; § 4 r.w.p.	W § 10 <i>Regulaminu</i> ustanowiono warunki przyznawania nagród jubileuszowych, a także okresy przepracowanych lat uprawniających do nagrody jubileuszowej i jej wysokość. Określono jakie wymogi należy spełnić, aby pracownik ją otrzymał i warunki pracodawcy niezbędne do wypłaty nagrody. Nowy <i>Regulamin</i> dostosował zapisy wewnętrzne do obowiązujących przepisów prawa. Analiza zapisów regulacji wewnętrznych w tym zakresie wykazała, iż są one zgodne z obowiązującymi przepisami i nie wymagają zmian.
Zakres oceny – Prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.	W § 11 <i>Regulaminu</i> ustanowiono prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Określono okresy zatrudnienia pracownika, od których zależy wysokość odprawy tj. udokumentowane okresy zatrudnienia oraz sposób naliczania wysokości odprawy przez pracodawcę.

Kryterium oceny: Art. 31c ustawy o o.p.d.k. § 5 r.w.p.	Analiza zapisów regulacji wewnętrznych w tym zakresie nie wymaga zmian.
Zakres oceny – Prawo do nagrody. Kryterium oceny: Art. 31 ust. 5 ustawy o o.p.d.k.	W § 9 pkt 1 <i>Regulaminu wynagradzania</i> wskazano, że pracownik może otrzymać nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy. Szczegóły zawarto w odrębnym <i>Regulaminie</i> przyznawania nagród pracownikom WiMBP, wprowadzonym Zarządzeniem nr 17/2024 z dnia 12 marca 2024 r. . W § 2 pkt 1 zaznaczono, iż wypłata możliwa jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia. Decyzję o wysokości przyznanej nagrody podejmuje Dyrektor. Z uwagi na fakt, iż nagroda jest świadczeniem fakultatywnym w/w <i>Regulamin</i> określa zasady jej przyznawania tzw. katalog osiągnięć/dodatkowych zadań. Nie ustalono maksymalnej wysokości nagrody w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z przepisami obowiązującej ustawy.
Zakres oceny – Premia / premia uznaniowa/ Kryterium oceny: <u>Brak zapisu w ustawie</u> o o.p.d.k.	Zrezygnowano z zapisów dotyczących wypłaty dla pracowników premii. Obowiązujące przepisy prawa nie uwzględniają wypłaty premii, nowe uregulowania wewnętrzne dostosowano do obowiązujących ustaw.
Inne ustalenia nie wchodzące w zakres szczegółowej analizy	§ 1 pkt 4 <i>Regulaminu</i> mówi, cyt., „Zasady i warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz pozostałych świadczeń związanych z pracą dla zastępcy dyrektora i głównego księgowego określa odrębny <i>Regulamin</i>”. <i>Został wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 16/2024 z dnia 12 marca 2024 r.</i> Do ustalania wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach zastępcy dyrektora i głównego księgowego samorządowych instytucji kultury, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi . Zgodnie z art. 77² § 5, w zw. z art. 241²⁶ § 2 Kp. Dyrektor Biblioteki zastosował się do obowiązujących przepisów tworząc odrębny <i>Regulamin</i>.

	Zastępca dyrektora oraz główny księgowy są osobami zarządzającymi zakładem pracy w imieniu pracodawcy zgodnie z art. 128 § 2 pkt 2 Kp. Zastosowano się do obowiązujących przepisów i dokonano stosownej zmiany.
--	--

Regulamin wynagradzania z dnia 25 października 2022 r., który obowiązywał do 1 kwietnia 2024 roku posiadał szereg niezgodności i kolidował z obowiązującymi przepisami prawa, co wykazała wcześniejsza kontrola, sporządzając wystąpienie pokontrolne.

Nowy *Regulamin wynagradzania* obowiązujący od 1 kwietnia 2024 r. w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej w Bydgoszczy wprowadził szereg zmian, dostosowując uregulowania wewnętrzne do ogólnie obowiązujących przepisów.

Obecnie stwierdza się, że Dyrektor Instytucji podjął starania w kierunku efektywności zarządzania środkami publicznymi, poprzez zmianę zapisów *Regulaminu wynagradzania*, dążąc do racjonalności wydatkowania środków publicznych i ich zgodności z ustawą o.p.d.k. oraz r.w.p.

Ustalono również, iż na gruncie regulacji wewnętrznych, jedynie w przypadku dodatku stażowego /opisany wyżej/ stanowione są korzystniejsze zasady wynagradzania od zasad ustanowionych w przepisach prawa. Zachowano prawo do dodatku stażowego 30%, nabyte przed dniem 31.12.2022 r. do czasu jego wygaśnięcia, które jednak stanowi dodatkowe obciążenie dla budżetu Instytucji.

Przepisy ustawy o o.p.d.k. dotyczące regulacji wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą w instytucji kultury, w rozdziale 3 tej ustawy, zatytułowanym „zasady gospodarki finansowej instytucji kultury” (art. 27 ust.1) mówią, że - „instytucja kultury gospodaruje samodzielnie przydzieloną i nabytą częścią mienia oraz prowadzi samodzielną gospodarkę finansową w ramach posiadanych środków, kierując się zasadami efektywności ich wykorzystania”. Dyrektor Biblioteki stanowiąc uregulowania wewnętrzne musi mieć na uwadze, iż ponosi pełną odpowiedzialność za skutki wprowadzenia wewnętrznych przepisów i odpowiada w razie naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

Zgodnie z art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, instytucja kultury jako jednostka sektora finansów publicznych ma obowiązek dokonywania wydatków zgodnie z przepisami dot. poszczególnych rodzajów wydatków.

V. Ustalenia końcowe

Na tym protokół zakończono.

Protokół sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach i po uprzednim zapoznaniu się z jego treścią, podpisano.

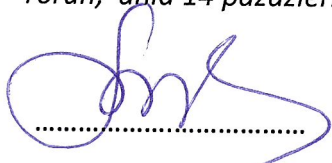
Jeden egzemplarz pozostawiono w kontrolowanej jednostce.

Kierownik jednostki został poinformowany o prawie wniesienia pisemnych zastrzeżeń do treści protokołu w terminie 7 dni od dnia podpisania, zgodnie z treścią § 27 *Regulaminu kontroli* wykonywanej przez pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego stanowiącego załącznik do Uchwały Nr 20/788/21 Zarządu Województwa Kujawsko – Pomorskiego z dnia 27 maja 2021 r. w sprawie ustalenia Regulaminu kontroli wykonywanej przez departamenty Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu.

W przypadku nie złożenia wyjaśnień lub zastrzeżeń w wyżej określonym terminie, przyjmuje się, że kontrolowany nie kwestionuje ustaleń kontroli.

Data sporządzenia protokołu:

Toruń, dnia 14 października 2024 r.



KONTROLUJĄCY:

Barbara Jankowska
/główny specjalista/

Data doręczenia i podpisania

2024 - 10 - 29
Dyrektor Biblioteki
Perikowska - Gierden
Dagmara Reszkowska-Gierden