

Gdańsk, dnia 26 września 2012 r.

PS-V.862.8.2012.IT

**Pan**  
**Janusz Chałubiński**  
**Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy**  
**ul. Fabryczna 1**  
**76-200 Słupsk**

## Zalecenia pokontrolne

Przeprowadzona, w dniach od 20 do 21 września 2012 r. przez p. Iwonę Trafalską starszego inspektora wojewódzkiego i p. Dariusza Majewskiego starszego inspektora wojewódzkiego w Oddziale Służb Zatrudnienia Wydziału Polityki Społecznej Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, działających na podstawie upoważnienia do przeprowadzenia kontroli nr PS-I.0030.167.2012 z dnia 20.08.2012 r. wydanego przez Wojewodę Pomorskiego, kontrola zwykła w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku, w przedmiocie:

- 1) realizacji zadań z zakresu usług i instrumentów rynku pracy w ramach, wyodrębnionego w Powiatowym Urzędzie Pracy, Centrum Aktywizacji Zawodowej,
- 2) zasadności wydatków na szkolenia pracowników Urzędu za okres od 01.01.2010 r. do dnia kontroli,

obejmowała:

w pkt 1 sprawdzenie wyodrębnienia organizacyjnego i utworzenia CAZ, jako wyspecjalizowanej komórki organizacyjnej powiatowego urzędu pracy, która realizuje zadania z zakresu usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy;

w pkt 2 sprawdzenie prawidłowości ustalenia celu, wyznaczenia osób i wydatkowania środków Funduszu Pracy w zakresie szkoleń pracowników Urzędu.

Wykonanie zadań w kontrolowanym zakresie zostało ocenione, jako pozytywne z pewnymi nieprawidłowościami.

W wyniku przeprowadzonej kontroli w okresie objętym kontrolą, ustalono, co następuje:

1. Kontrolowana jednostka w terminie określonym przez art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 6, poz. 33) wyodrębniła w strukturze organizacyjnej Centrum Aktywizacji Zawodowej.

Zostało to przeprowadzone w oparciu o uchwałę nr 363/2009 Zarządu Powiatu Słupskiego z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku. Początkowo Centrum Aktywizacji Zawodowej realizowało zadania w ramach wieloosobowego stanowiska ds. pośrednictwa pracy, wieloosobowego stanowiska ds. usług EURES, wieloosobowego stanowiska ds. rozwoju zawodowego, wieloosobowego stanowiska ds. poradnictwa zawodowego i wieloosobowego stanowiska ds. aktywnego poszukiwania pracy. Następnie na mocy uchwały nr 64/2011 Zarządu Powiatu Słupskiego z dnia 26.05.2011 r. dokonano zmiany w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu przypisując Centrum Aktywizacji Zawodowej zadania realizowane przez Dział Instrumentów Rynku Pracy i Dział Usług Rynku Pracy funkcjonujące w ramach tego Centrum. Takie rozwiązanie organizacyjne w połączeniu z faktycznym wyodrębnieniem tej komórki organizacyjnej w ramach struktury Urzędu daje rękojmię należytego wykonywania nałożonych na nie zadań. Jak ustalono Centrum Aktywizacji Zawodowej realizuje wszystkie usługi rynku pracy określone w rozdziale 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.). Realizowane są również wszystkie instrumenty rynku pracy wyszczególnione w rozdziale 11 tej ustawy.

2. Na podstawie dostępnej sprawozdawczości ustalono, że w okresie objętym kontrolą Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku w 2010 r. wydatkował na szkolenia pracowników z Funduszu Pracy kwotę 203.644,70 zł, zaś w 2011 r. 134.880,35 zł, czyli kwota wydatkowanych z tego tytułu środków uległa w 2011 r. zmniejszeniu o ok. 34%. Natomiast przeciętny jednostkowy koszt szkolenia wyniósł w 2010 r. kwotę 573,65 zł, a w 2011 r. kwotę 578,89 zł, a zatem ten koszt uległ nieznacznemu podwyższeniu. Badaniu kontrolnemu poddano wszystkie szkolenia grupowe pracowników w ilości 5 (z okresu objętego kontrolą) oraz indywidualne finansowane przez Urząd z Funduszu Pracy w ilości 50.

Zasadność udziału poszczególnych pracowników w szkoleniach indywidualnych ze względu na zadania realizowane na danym stanowisku pracy, co do zasady nie budzi zastrzeżeń. Szkolenia te były w większości przypadków trafnie dobierane do zadań realizowanych na danym stanowisku pracy. Jednakże nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w szkoleniach zagranicznych takich, jak:

- „Rola publicznych służb zatrudnienia a rozwiązania o charakterze systemowym zapewniające dostosowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb rynku pracy na przykładzie Portugalii” - (dwa szkolenia), w których uczestniczyli doradca zawodowy I stopnia, pracownik wieloosobowego stanowiska ds. administrowania systemem i pracownik Działu Finansowo-Księgowego,

- „Funkcjonowanie norweskiego systemu instytucji rynku pracy łączącego publiczne służby zatrudnienia ze służbami socjalnymi oraz krajowym zakładem ubezpieczeń społecznych”, w którym uczestniczył specjalista ds. programów,
- „Rozwiązania o charakterze systemowym zapewniające sprawne funkcjonowanie struktury instytucjonalnej rynku pracy na przykładzie Hiszpanii”, w którym uczestniczył pracownik Działu Instrumentów Rynku Pracy,
- „Nowe zasady kierowania komórką organizacyjną w PUP” (dla kadry zarządzającej), w którym uczestniczył pośrednik pracy I stopnia,
- „Coaching, podnoszenie osobistej efektywności kadry zarządzającej Urzędu Pracy”, w którym uczestniczyli doradca zawodowy I stopnia i specjalista ds. programów.

Według oceny kontrolujących programy tych szkoleń nie były adekwatne do zadań realizowanych przez tych pracowników, a nadto ich koszt jednostkowy był wysoki i średnio wyniósł ok. 5.000 zł.

Odnosnie natomiast szkoleń grupowych pewne zastrzeżenia, zważywszy na zakres kontroli, odnoszą się do dwóch takich szkoleń o charakterze wyjazdowym odbytych w Gniewinie w dniach od 07.10.2011 r. do 08.10.2011 r. i w Ustce w dniu 19.11.2010 r., które ze względu na ich tematykę nie dotyczą zadań tak szerokiego przekroju pracowników biorących w nich udział (byli to pracownicy z prawie wszystkich komórek organizacyjnych funkcjonujących w Urzędzie) brak było uzasadnienia do przeprowadzenia tych szkoleń zwłaszcza, że ich ogólny koszt także ze względu na ich wyjazdowy charakter był wysoki. Według oceny kontrolujących były to raczej wyjazdy o charakterze integracyjnym niż szkoleniowym.

Mając na uwadze powyższe oceny i uwagi wnoszę o spowodowanie:

1. Zmiany zasad kwalifikacji na szkolenia indywidualne tak by ich program w pełni był dopasowany do rzeczywistych potrzeb szkoleniowych, czyli odpowiadał na zdiagnozowane luki kompetencyjne pracowników.
2. Zmiany charakteru szkoleń grupowych i pełne dostosowanie ich tematyki do zakresu czynności wszystkich pracowników w nich uczestniczących.

Jednocześnie informuję, że stosownie do unormowań art. 113 ust. 2 w/w ustawy kontrolowanej jednostce przysługuje prawo do zgłoszenia zastrzeżeń w terminie 14 dni od dnia doręczenia zaleceń.

z up. Wojewody Pomorskiego

*Mariusz Jordecki*  
 MARIUSZ JORDECKI  
 Dyrektor  
 Wydziału Polityki Społecznej