

25.02.2014 r.



R a p o r t **z kontroli problemowej Nr P3/2014** **przeprowadzonej we wszystkich** **instytucjach kultury Gminy Zabrze**

Kontrolę w dniach od 7 do 25 lutego 2014 r. przeprowadził mgr Zbigniew Fruk – główny specjalista z Biura Kontroli Urzędu Miejskiego w Zabrzu, działający na podstawie Zarządzenia Nr 879/BK/2013 Prezydenta Miasta Zabrze z dnia 11 września 2013 roku w sprawie przeprowadzenia kontroli realizacji planów finansowych w 2013 r. oraz zgodności działania z ustalonymi procedurami kontroli zarządczej we wszystkich instytucjach kultury gminy Zabrze (Zał. nr 1). Kontrolę przeprowadzono przy użyciu opracowanego wzoru ankiety (Zał. nr 2).

Przedmiotem kontroli były następujące zagadnienia:

- 1. Funkcjonowanie w jednostce kontroli zarządczej i jej dokumentowanie, identyfikacja ryzyka oraz zgodność działania z ustalonymi procedurami,**
- 2. Realizacja planu finansowego jednostki w 2013 r., ze zwróceniem szczególnej uwagi na wynagrodzenia osobowe.**

Kontrolą objęto koszty poniesione przez gminne instytucje kultury w **2013 r.**

Ustalenia kontroli zawarte zostały w kolejnych rozdziałach:

I. Miejski Ośrodek Kultury	str. 2
II. Dom Muzyki i Tańca	str. 4
III. Miejska Biblioteka Publiczna	str. 7
IV. Muzeum Miejskie	str. 11
V. Teatr Nowy	str. 13
VI. Filharmonia Zabrzeńska	str. 16
VII. Muzeum Górnictwa Węglowego	str. 19
VIII. Uwagi i wnioski	str. 22

Każdy z powyższych rozdziałów omawia kolejno oba kontrolowane zagadnienia w poszczególnych instytucjach kultury. Szczegółowe ustalenia kontroli poprzedzone zostały informacjami ogólnymi, nawiązującymi do ustaleń roku poprzedniego.



I. Miejski Ośrodek Kultury

Miejski Ośrodek Kultury w Zabrzu, ul. 3 Maja 91A, jest gminną instytucją kultury.

Numer statystyczny – **277455042**.

Jej dyrektorem od 3 marca 2008 roku jest Pan Ryszard Klein zatrudniony na podstawie umowy o pracę, powołany na stanowisko pismem Prezydenta Miasta Zabrze z dnia 29.02.2008 r.

Główną księgową jednostki jest od dnia 1.09.2008 r. Pani Barbara Kozan-Zienkiewicz zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, której powierzono obowiązki i odpowiedzialność zgodnie z ustawą o finansach publicznych.

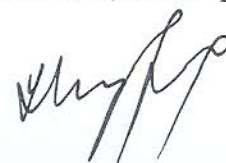
Na dzień 15 grudnia 2012 r. MOK zatrudniał **38** osób na **31** etatach i do dnia 15 stycznia 2013 r. zatrudnienie nie uległo zmianie. W kolejnych miesiącach zatrudnienie zwiększyło się do **39** osób zatrudnionych na **32** etatach (stan na dzień 15 grudnia 2013 r.). Średnioroczne zatrudnienie w 2013 r. wynosiło **31,48** etatów i wzrosło w porównaniu z rokiem poprzednim o **2,51%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

Wg informacji dyrektora w 2013 r. w MOK zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej. Świadczą o tym mają działania ukierunkowane na zapewnienie: 1/ zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, 2/ skuteczności i efektywności działań, 3/ wiarygodności sprawozdań, 4/ ochrony zasobów, 5/ przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania, 6/ efektywności i skuteczności przepływu informacji, 7/ zarządzania ryzykiem.

W jednostce dokumentowane są następujące obszary: 1, 2, 3 oraz 7. Do ankiety dołączono: *Raport o stanie kontroli zarządczej w MDK za rok 2013*, *Plan szkoleń na rok 2013*, *Sprawozdanie merytoryczne 2013 r.*, *Informację o przebiegu wykonania planu finansowego*, *Rejestr skarg i wniosków* i *Ankiety do samooceny*.

W opinii dyrektora w 2013 r. nie stwierdzono ryzyka, które zagrażałoby realizacji podstawowych celów i zadań MDK. Badaniu poddano trzy największe zadania: Majowe Granie – impreza plenerowa, Skarbnikowe Gody – impreza masowa i Idą Święta – Zabrzeński Jarmark Świąteczny (impreza plenerowa).

Przychody jednostki w 2011 r. wynosiły **2 273 204,50 zł**, w tym udział dotacji stanowił **89,01%**, w 2012 roku – **2 303 557,42 zł** (dotacje – **91,43%**), a w 2013 r. **2 307 057,12 zł** (udział dotacji **91,44%**). W/w kwoty wskazują, że przychody MOK w ciągu ostatnich trzech lat pozostają na podobnym poziomie. W 2013 r. wzrosły w porównaniu z rokiem 2012 o **0,15%**, przy



czym dochody własne nie zmieniły się, a dotacje wzrosły o **0,17%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).

Koszty działalności jednostki w 2011 r. wynosiły **2 257 064,87 zł**, w 2012 roku – **2 294 015,85 zł**, a w 2013 r. **2 320 456,10 zł**. W ostatnim roku wzrosły więc o **1,15%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń stanowiły w 2011 r. **42,08%** ogólnych kosztów kontrolowanej jednostki, w 2012 r. – **51,04%**, a w 2013 r. **53,68%**. W ujęciu kwotowym w 2011 r. – **1 175 583,94 zł**, w 2012 r. – **1 170 795,24 zł**, a w 2013 roku **1 245 579,73 zł**. W roku kontrolowanym wzrosły więc w porównaniu z rokiem poprzednim o **6,39%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **58,79%**, w 2012 r. – **59,03%**, a w 2013 r. **59,09%** całości wynagrodzeń MOK (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **25,31%**, w 2012 r. – **24,88%**, a w 2013 r. **24,95%** (kwotowo: **183 619,27 zł**) wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 4 – Zał. nr 6). Kontrolujący nie stwierdził przekroczenia funduszu premiowego ustalanego w oparciu o dotychczasowe przepisy, który ustalono w wysokości 30% wynagrodzeń zasadniczych.

Nagrody natomiast w MOK stanowiły odpowiednio: **4,25%**, **4,27%** i **4,57%** środków na wynagrodzenia. W roku kontrolowanym wykonano je w kwocie **56 905,00 zł** (Tabela 4 - Zał. nr 6). Całkowity fundusz nagród ustalony na 2013 r. wynosił 57 tys. zł. W regulaminie wynagrodzeń pracowników MOK przewidziano go w wysokości **3%** z możliwością podwyższenia w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

Wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych z pracownikami jednostki w MOK w 2013 r. wyniosły **9 496,40 zł**.

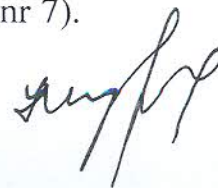
Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w 2013 r. wyniosło **3 297,28 zł** i było wyższe od ubiegłorocznego o **3,79%**.

W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **98 073,54 zł**, co stanowiło **7,87%** rocznych kosztów wynagrodzeń.

W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **62,98%** miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **61 768,25 zł**).

Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **9 178,66 zł - 14,86%** wynagrodzeń zasadniczych,
 - premia **15 769,65 zł - 25,53%** „ „
 - nagrody - -
 - inne dodatki **279,68 zł - 0,29%** wynagrodzeń za czerwiec,
- w tym: dodatek nocny – 142,02 zł, zasiłek chorobowy – 111,90 zł i wynagrodzenie za czas urlopu – 25,76 zł (Tabela 5 – Zał. nr 7).



W okresie objętym kontrolą obowiązywało rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 8.10.2012 r. poz. 1105) wydane na podstawie zmienionej ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z dnia 16.04.2012 r. poz. 406). W ankiecie nie ma śladu wykonania ubiegłorocznego zalecenia dotyczącego konieczności dostosowania *Regulaminu wynagrodzeń pracowników MOK* do nowych przepisów. Jednostka nadal powołuje się na nieobowiązujące od 2.07.2012 r. rozporządzenie.

W omawianym zakresie kontrolujący nie ma innych uwag.

W 2013 r. prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł w MOK **34 436,92 zł**. Wykonano go w takiej samej kwocie (Tabela 6 – Zał. nr 8). Kontrolujący nie ma zastrzeżeń do naliczania ZFŚS.

W ankiecie podano, że w 2013 r. jedna z pracownic korzystała z urlopu macierzyńskiego. Oprócz zasiłku macierzyńskiego wypłacano jej dodatek za wysługę lat, który winien znaleźć się w podstawie do naliczenia tegoż zasiłku. W tej sytuacji, kwotę wypłaconego bezpodstawnie dodatku za wysługę lat należy zwrócić na rachunek podstawowy MOK, a w rozliczeniach z ZUS dokonać jego korekty (Kserokopie dokumentów potwierdzających te operacje dołączyć do wyjaśnień).

Z informacji dyrektora MOK wynika, że zgodnie z obowiązującymi przepisami w okresie objętym kontrolą nie odprowadzano składek na Fundusz Pracy od wynagrodzeń 4 pracownic, które ukończyły 55 lat i 4 pracowników, którzy ukończyli 60 lat. Obowiązkiem odprowadzania składek na FP nie objęto również 2 pracownic, które powróciły z urlopu macierzyńskiego.

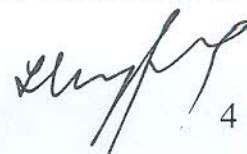
Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **13,09%** (w ujęciu kwotowym **300 360,08 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.

II. Dom Muzyki i Tańca

Dom Muzyki i Tańca w Zabrzu, ul. Gen. de Gaulle'a 17, jest gminną instytucją kultury.

Numer statystyczny – **000282412**.

Obowiązki dyrektora od dnia 14 maja 2007 r. pełnił Pan Wiesław Śmietana, zatrudniony na czas określony na podstawie umowy o pracę z dnia 14.05.2007 r. Powołanie na stanowisko dyrektora nastąpiło na mocy zarządzenia Prezydenta Miasta Zabrze Nr 65/KS/2008 z dnia 20.02.2008 r.



4

Na jego podstawie w dniu 20.02.2008 r. zawarto z Panem Wiesławem Śmietaną umowę o pracę na czas nieokreślony.

Główną księgową jednostki jest Pani Joanna Wnęk zatrudniona dnia 2 czerwca 2007 r. na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ etatu, a od dnia 1.04.2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Głównej księgowej powierzono obowiązki i odpowiedzialność zgodnie z ustawą o finansach publicznych.

Na dzień 15 grudnia 2012 r. Dom Muzyki i Tańca zatrudniał **41** osób na **40** etatach. Do dnia 15 stycznia 2013 r. zatrudnienie wzrosło do **43** osób na **42** etatach, a w kolejnych miesiącach do **45** osób na **44,5** etatach (stan na dzień 15 grudnia 2013 r.). Średnioroczne zatrudnienie w 2013 r. wynosiło **43,5** etatów i wzrosło w porównaniu z rokiem poprzednim o **10,13%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

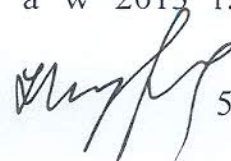
Wg informacji dyrektora w DMiT zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej. Świadczyć o tym mają działania podejmowane w jednostce we wszystkich rodzajach jej aktywności (działalność artystyczna, wydawnicza, telewizyjna) w sposób zapewniający działalność zgodną z prawem, skuteczną, efektywną, oszczędną i terminową. Pytanie ankiety dotyczące dokumentowania działań kontroli zarządczej pominięto. Nie dołączono żadnego dokumentu z 2013 r. Przekazana do BK dot. obszarów działań tejże kontroli w 2013 r. jest wykazem obowiązujących w jednostce instrukcji i procedur wprowadzonych zarządzeniem dyrektora Nr 7/2010 z dnia 26.11.2010 r.

Do ankiety dołączono *Arkusz identyfikacji i analizy ryzyka w DMiT*. W opinii dyrektora największym ryzykiem mogącym wpłynąć na realizację celów i zadań jednostki jest zmiana przepisów na poziomie ustaw lub zmiana dotacji przedmiotowych. W celu ograniczenia jego skutków, monitorowane są na bieżąco zmiany w prawie, a skarbnikowi Miasta przekazuje się plany działań DMiT.

Przychody jednostki w 2011 r. wynosiły **7 700 124,80 zł**, w tym udział dotacji stanowił **28,84%**, w 2012 r. – **9 124 625,06 zł** (dotacje – **30,60%**), a w 2013 r. **8 210 173,43 zł** (udział dotacji **26,71%**). W/w kwoty wskazują, że przychody DMiT w ostatnim roku zmalały o **10,02%**, przy czym dochody własne o **4,97%**, a dotacje o **21,48%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).

Koszty działalności jednostki w 2011 r. wynosiły **7 833 260,38 zł**, w 2012 roku – **9 304 067,25 zł**, a w 2013 r. **8 744 567,51 zł**. W ostatnim roku zmalały więc o **6,01%** i były wyższe od przychodów o **6,51%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń w 2011 r. stanowiły **18,13%** wszystkich kosztów DMiT, w 2012 r. – **18,04%**, a w 2013 r. **17,66%**. W 2011 r. wykonano je w kwocie **1 419 929,75 zł**, w 2012 r. – **1 678 582,64 zł**, a w 2013 r.

5

1 544 435,43 zł. W roku kontrolowanym zmalały więc w porównaniu z rokiem poprzednim o **7,99%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **69,26%**, w 2012 r. – **75,46%**, a w 2013 r. **76,14%** całości wynagrodzeń DMiT (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **4,15%**, w 2012 r. – **6,95%**, a w 2013 r. **8,18%** (kwotowo: **96 217,65 zł**) wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 4 – Zał. nr 6). Kontrolujący nie stwierdził przekroczenia funduszu premiowego ustalanego w oparciu o dotychczasowe przepisy, który ustalono w wysokości 30% wynagrodzeń zasadniczych.

Nagrody w DMiT stanowiły odpowiednio: **1,14%**, **0,95%** i **0,29%** środków na wynagrodzenia (w regulaminie przewidziano **3%**). W roku kontrolowanym wykonano je w kwocie **13 515,00 zł** (Tabela 4 - Zał. nr 6).

Umowy cywilnoprawne z pracownikami DMiT w 2011 r. stanowiły **1,27%** całości wynagrodzeń, w 2012 r. – **0,62%**, a w 2013 r. **0,32%** (zmalały do **4 951,32 zł**) całości wynagrodzeń (Tabela 4 – Zał. nr 6).

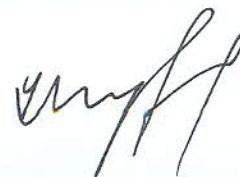
Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w 2013 r. wyniosło **2 958,69 zł** i było niższe od ubiegłorocznego o **0,24%**.

W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **128 722,16 zł**, co stanowiło **8,33%** rocznych kosztów wynagrodzeń.

W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **75,54%** miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **97 242,00 zł**). Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **12 062,70 zł** - **12,40%** wynagrodzeń zasadniczych,
 - premia **8 244,70 zł** - **8,48%** „ „
 - nagrody - -
 - inne dodatki **11 172,76 zł** - **8,68%** wynagrodzeń za czerwiec,
- w tym dodatek funkcyjny (9 840,00 zł), nocny (529,00 zł) oraz nadgodziny (803,76 zł – Tabela 5 /w:/ Zał. nr 7).

Wynagrodzenia w DMiT reguluje *Regulamin wynagrodzeń pracowników instytucji kultury obowiązujący w DMiT*, który dołączono do ankiety. Opracowano go w oparciu o rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 8.10.2012 r. poz. 1105) wydane na podstawie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z dnia 16.04.2012 r. poz. 406). Dokument ten musi być oznaczony datą oraz informacją o sposobie i terminie wejścia w życie. *Regulamin premiowania* i *Regulamin nagród* nie zmieniano. W omawianym zakresie kontrolujący nie ma innych uwag.



W 2013 r. w DMiT prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł **47 585,96 zł**. Wykonano go w kwocie **47 709,00 zł**, tj. **100,26%**. W związku z przekroczeniem funduszu o **123,04** złotych (Tabela 6 – Zał. nr 8) kwotę tę należy zwrócić z rachunku ZFŚS na rachunek podstawowy jednostki, a kserokopię operacji bankowej dołączyć do wyjaśnień.

W ankiecie podano, że w 2013 r. jedna z pracownic korzystała z urlopu macierzyńskiego. Oprócz zasiłku macierzyńskiego nie wypłacano jej żadnych świadczeń.

Z informacji dyrektora DMiT wynika, że składek na Fundusz Pracy nie odprowadzano jedynie od wynagrodzenia pracownicy, która przebywa na urlopie wychowawczym i pracując na umowie zleceniu nie osiąga minimalnego wynagrodzenia za pracę (412,61 zł brutto miesięcznie).

Tymczasem zgodnie z art. 104a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst Dz. U. z dnia 13 czerwca 2013 r. poz. 674) przez 36 miesięcy nie odprowadza się składek na FP od pracowników, którzy podjęli pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego. Kontrolujący zwraca uwagę, że zgodnie z art. 104b ust. 2 wymienionej ustawy zwolnienie dotyczy także pracowników w wieku powyżej 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni). Przepisy te należy zastosować w rozliczeniach z ZUS, dokonać korekty odprowadzanych składek na FP, a o wynikach powiadomić Kontrolującego w wyjaśnieniach do niniejszego raportu.

Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **2,84%** (w ujęciu kwotowym **264 404,11 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.

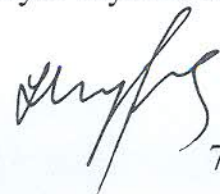
III. Miejska Biblioteka Publiczna

Miejska Biblioteka Publiczna im. Jerzego Fusieckiego w Zabrze, ul. ks. Józefa Londzina 3, jest gminną instytucją kultury.

Numer statystyczny – **000706421**.

Jej dyrektorem od dnia 2 czerwca 2008 r. jest Pan Tomasz Iwasiów (pismo Prezydenta Miasta Zabrze z dnia 28.05.2008 r.), którego z dniem 18 sierpnia 2008 r. powołano na to stanowisko (zarządzenie Nr 491/KS/2008 Prezydenta Miasta Zabrze z dnia 12.08.2008 r.).

Główną księgową jednostki od dnia 2 czerwca 2008 r. jest Pani Agata Stec-Ziemblicka, zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze



czasu pracy, której powierzono obowiązki i odpowiedzialność zgodnie z ustawą o finansach publicznych.

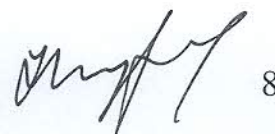
Na dzień 15 grudnia 2012 r. MBP zatrudniała **81** osób na **75,95** etatach i do dnia 15 stycznia 2013 r. zatrudnienie nie uległo zmianie. W kolejnych miesiącach zatrudnienie zmniejszyło się do **79** osób zatrudnionych na **74,13** etatach (stan na 15 grudnia 2013 r.). Średnioroczne zatrudnienie w 2013 r. wynosiło **75,22** etatów i zmalało w porównaniu z rokiem poprzednim o **2,5%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

Wg informacji dyrektora w jednostce zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej poprzez podejmowanie wszelkich działań zmierzających do realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny, skuteczny, rzetelny i terminowy. W ankiecie opisano szczegółowo działania MBP we wszystkich obszarach kontroli zarządczej. Obszary te są dokumentowane. Przedstawiono wykazy dokumentów dla każdego z siedmiu obszarów kontroli zarządczej, a do ankiety dołączono: *Zarządzenie nr 1/2013 z dnia 2 stycznia 2013 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania Instrukcji kancelaryjnej, Jednolitego rzeczowego wykazu akt oraz Instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania składnicy akt* (wraz z dokumentami); *Zarządzenie nr 8/2013 z dnia 19 marca 2013 r. w sprawie zmiany Regulaminów wypożyczeń w placówkach MBP w Zabrzu, Regulaminu wypożyczalni „książki mówionej” oraz w sprawie wprowadzenia Regulaminu usługi bibliotecznej „Książka na telefon”* (wraz z regulaminami); *Zarządzenie nr 9/2013 z dnia 3 kwietnia 2013 r. w sprawie opłat za usługi dodatkowe świadczone przez pracowników MBP w Zabrzu* (z załączonym cennikiem usług); *Zarządzenie nr 11/2013 z dnia 9 kwietnia 2013 r. w sprawie zmiany Regulaminu korzystania z urządzeń elektronicznych i Internetu w MBP w Zabrzu* oraz *Zarządzenie nr 14/2013 z dnia 27 czerwca 2013 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników MBP w Zabrzu*.

W opinii dyrektora od kilku lat ryzykiem najbardziej zagrażającym realizacji podstawowych celów i zadań jest przestarzały system informatyczny. Działalność MBP opiera się na nim prawie w 100%. Dlatego wystąpiono do Wydziału Inwestycji i Remontów UM o środki na zakup i modernizację sprzętu komputerowego oraz opracowano *Politykę bezpieczeństwa informacyjnego MBP w Zabrzu* określającą zasady i tryb postępowania przy przetwarzaniu danych teleinformatycznych.

Wspomniano także o dwóch innych ryzykach mogących wpłynąć na pracę jednostki, tj. o ograniczonych środkach finansowych na zakup zbiorów bibliotecznych oraz o absencji chorobowej.

Przychody jednostki w 2011 r. wynosiły **3 776 932,34 zł**, w tym udział dotacji stanowił **92,61%**, w 2012 r. – **4 010 211,42 zł** (dotacje – **92,84%**), a w 2013 r. **3 998 812,01 zł** (udział dotacji **92,21%**). W/w kwoty wskazują,



że przychody Biblioteki pozostają na podobnym poziomie. W ostatnim roku w porównaniu z rokiem poprzednim zmalały o **0,28%**, przy wzroście dochodów własnych o **8,39%** i obniżeniu dotacji o **0,95%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).

Koszty działalności jednostki w 2011 r. wynosiły **3 872 950,17 zł**, w 2012 roku – **4 158 008,89 zł**, a w 2013 r. **3 898 219,96 zł**. W ostatnim roku w porównaniu z poprzednim zmalały o **6,25%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń stanowiły w 2011 r. **63,52%** ogólnych kosztów kontrolowanej jednostki, w 2012 r. – **62,41%**, a w 2013 r. **64,17%**. W ujęciu kwotowym w 2011 r. – **2 460 149,48 zł**, w 2012 r. – **2 594 960,43 zł**, a w 2013 r. **2 501 426,99 zł**. W roku kontrolowanym zmalały więc w porównaniu z rokiem poprzednim o **3,60%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **64,68%**, w 2012 r. – **64,06%**, a w 2013 r. **65,30%** całości wynagrodzeń Biblioteki (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **9,72%**, w 2012 r. – **9,84%**, a w 2013 r. **6,98%** (kwotowo: **113 953,89 zł**) wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 4 – Zał. nr 6). Kontrolujący nie stwierdził przekroczenia funduszu premiowego ustalanego w oparciu o dotychczasowe przepisy, który ustalono w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych.

Nagrody natomiast w Bibliotece stanowiły odpowiednio: **9,13%**, **7,66%** i **6,14%** środków na wynagrodzenia. W roku kontrolowanym wykonano je w kwocie **153 621,02 zł** (Tabela 4 - Zał. nr 6), przy funduszu nagród ustalonym w wysokości do 12% środków na wynagrodzenia.

Umowy cywilnoprawne z pracownikami MBP w 2011 r. wynosiły **13 300,00** złotych i stanowiły **0,54%** rocznych wynagrodzeń, w 2012 r. – **12 081,92 zł**, tj. **0,47%** wynagrodzeń, a w 2013 r. **7 291,05 zł**, czyli **0,29%** środków na wynagrodzenia (Tabela 4 – Zał. nr 6).

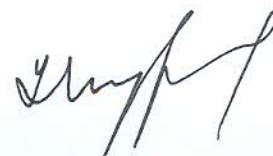
Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w 2013 r. wyniosło **2 771,23 zł** i było niższe od roku poprzedniego o **1,13%**.

W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **199 611,91 zł**, co stanowiło **7,98%** rocznych kosztów wynagrodzeń.

W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **69,74%** miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **139 218,05 zł**).

Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **22 802,00 zł** - **16,38%** wynagrodzeń zasadniczych,
- premia **9 128,68 zł** - **6,56%** „ „
- nagrody **6 000,00 zł** - **3,01%** wynagrodzeń za czerwiec,
- inne dodatki **22 463,18 zł** - **11,25%** „ „



w tym dodatki: funkcyjne (19 716,40 zł), specjalne (382,89 zł), wyrównawcze – 53,50 zł oraz wynagrodzenia za okres choroby – 2 310,39 zł (Tabela 5 – Zał. nr 7).

Wynagrodzenia w Bibliotece wypłacane były na podstawie Regulaminu wynagradzania wprowadzonego zarządzeniem Nr 3/2004 Dyrektora MBP z dnia 15 marca 2004 r. ze zmianami, z których ostatnią wprowadzono zarządzeniem Nr 2/2010 z dnia 12 stycznia 2010 r. Od 12 lipca 2013 r. na podstawie *Regulaminu wynagradzania dla pracowników MBP w Zabrze* wprowadzonego zarządzeniem Nr 14/2013 z dnia 27 czerwca 2013 r. W procedurze tej uwzględniono zmiany zawarte w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 8.10.2012 r. poz. 1105) wydanym na podstawie zmienionej ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z dnia 16.04.2012 roku, poz. 406). Przewidziano w nim jednak możliwość tworzenia funduszu premiowego. W omawianym zakresie kontrolujący nie ma innych uwag.

W 2013 w MBP prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł **88 119,65 zł**. Wykonano go w kwocie **87 926,68 zł**, tj. **99,78%** (Tabela 6 – Zał. nr 8). Kontrolujący nie ma zastrzeżeń do naliczania ZFŚS.

W ankiecie podano, że w 2013 r. dwie pracownice korzystały z urlopu macierzyńskiego. Oprócz zasiłku macierzyńskiego wypłacano im dodatek za wysługę lat i inne świadczenia, które powinny być znaleźć się w podstawie do naliczenia tegoż zasiłku. W tej sytuacji, kwoty wypłaconych bezpodstawnie świadczeń należy zwrócić na rachunek podstawowy MBP, a w rozliczeniach z ZUS dokonać ich korekty (kserokopie dokumentów potwierdzających te operacje dołączyć do wyjaśnień).

Z informacji dyrektora MOK wynika, że zgodnie z obowiązującymi przepisami w okresie objętym kontrolą nie odprowadzano składek na Fundusz Pracy od wynagrodzeń 12 pracownic, które ukończyły 55 lat i 3 pracowników, którzy ukończyli 60 lat. Obowiązkiem odprowadzania składek na FP nie objęto również 5 pracownic, które powróciły z urlopu macierzyńskiego oraz 10 pracowników nieosiągających miesięcznie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **10,91%** (w ujęciu kwotowym **392 363,80 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.



IV. Muzeum Miejskie

Muzeum Miejskie w Zabrze, ul. 3 Maja 6, jest gminną instytucją kultury.

Numer statystyczny – **000980725**.

Obowiązki dyrektora od dnia 1.06.2009 r. pełni Pani Urszula Wieczorek.

Główną księgową jednostki jest od dnia 1.05.1996 r. Pani Lilianna Wyrwich, zatrudniona na podstawie umowy o pracę, której powierzono obowiązki i odpowiedzialność zgodnie z ustawą o finansach publicznych.

Na dzień 15 grudnia 2012 r. Muzeum zatrudniało **14** osób na **13,5** etatach i do dnia 15 stycznia 2013 r. zatrudnienie nie uległo zmianie. Nie zmieniło się także w kolejnych miesiącach (do dnia 15 grudnia 2013 r.). Średnioroczne zatrudnienie w 2013 r. wynosiło **13,5** etatów i w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosło o **2,27%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

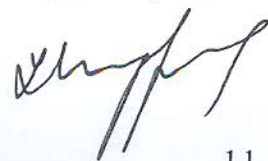
Wg informacji dyrektora w 2013 r. w Muzeum zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej, o czym świadczą opracowane n/w dokumenty: *Regulamin pracy*, *Regulamin wynagradzania*, *Regulamin kontroli zarządczej* oraz *Procedury kontroli zarządczej*. Na temat dokumentowania poszczególnych obszarów kontroli zarządczej nie wypowiedziano się, a jedynie dołączono do ankiety: *Plan pracy Muzeum Miejskiego na 2013 r.*, *Zarządzenie nr 1/2013 w sprawie zapoznania się z „Instrukcją bezpieczeństwa pożarowego budynku Muzeum Miejskiego w Zabrzu „Galeria Cafe Silesia”, Zabrze, ul. 3 Maja 6”* oraz *Plan ochrony – Muzeum Miejskie w Zabrzu „Galeria Cafe Silesia”*.

W opinii dyrektora największymi ryzykami zdiagnozowanymi na 2013 rok były:

1/ Zbyt mała liczba pracowników (z uwzględnieniem przewidywanej absencji chorobowej) w stosunku do potrzeb obsługi muzeum na dwóch obiektach – w ramach działań ograniczających ryzyko wystąpiono do Prezydenta Miasta o przyznanie dwóch dodatkowych etatów;

2/ Niewystarczające finansowanie Muzeum, zwłaszcza w zakresie wystaw czasowych i większych publikacji – po przyjęciu do realizacji planu pomniejszonego stosunku do pierwotnych założeń w ramach działań ograniczających ryzyko rozpoczęto poszukiwania źródeł finansowania zewnętrznego (programy MKiDzN, współpraca z innymi podmiotami).

Przychody jednostki w 2011 r. wynosiły **1 042 484,91 zł**, w tym udział dotacji stanowił **98,90%**, w 2012 r. – **1 109 868,51 zł** (dotacje – **98,34%**), a w 2013 r. **1 054 725,15 zł** (udział dotacji **98,22%**). W/w kwoty wskazują, że przychody Muzeum w ostatnich latach pozostają na podobnym poziomie. W 2013 r. w porównaniu z rokiem 2012 zmalały o **4,97%**, przy niewielkim wzroście dochodów własnych o **1,90%** i obniżeniu dotacji o **5,08%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).



Koszty działalności jednostki w 2011 r. wynosiły **1 017 028,63 zł**, w 2012 roku **1 092 685,42 zł**, a w 2013 r. – **1 045 825,96 zł**. W ostatnim roku zmalały więc o **4,29%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń stanowiły w 2011 r. **51,47%** ogólnych kosztów kontrolowanej jednostki, w 2012 r. – **51,31%**, a w 2013 r. **56,11%**. W ujęciu kwotowym w 2011 r. **541 427,40 zł**, w 2012 r. – **560 708,80 zł**, a w 2013 r. **586 845,40 zł**. W roku kontrolowanym wzrosły więc w porównaniu z rokiem poprzednim o **4,66%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **55,69%**, w 2012 r. – **56,52%**, a w 2013 r. **57,58%** całości wynagrodzeń w Muzeum (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **24,98%**, w 2012 r. – **24,90%**, a w 2013 r. **24,80%** (kwotowo: **83 791,80 zł**) wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 4 – Zał. nr 6). Kontrolujący nie stwierdził przekroczenia funduszu premiowego ustalanego w oparciu o dotychczasowe przepisy, który ustalono w wysokości **25%** wynagrodzeń zasadniczych.

Nagrody w Muzeum stanowiły odpowiednio: **6,25%**, **6,25%** i **6,17%** środków na wynagrodzenia. W roku kontrolowanym wykonano je w kwocie **36 212,00 zł** (Tabela 4 - Zał. nr 6). Fundusz nagród ustalono w Muzeum w wysokości **7%** środków na wynagrodzenia osobowe.

Umowy cywilnoprawne z pracownikami Muzeum stanowiły nieznaczny odsetek środków na wynagrodzenia, bo tylko **0,84%** w 2011 roku, **1,14%** w 2012, a w 2013 r. **0,85%** (kwotowo: **4 965,00 zł**) rocznych wynagrodzeń (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu wyniosło **3 622,50 zł** i było wyższe od wynagrodzenia roku poprzedniego o **2,34%**.

W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **45 899,30 zł**, co stanowiło **7,82%** rocznych kosztów wynagrodzeń.


W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **62,48%** miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **28 677,70 zł**).

Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **5 280,90 zł - 18,41%** wynagrodzeń zasadniczych,
- premia **6 641,40 zł - 23,16%** „ „
- nagrody **0,00 zł - 0,00%** wynagrodzeń za czerwiec,
- inne dodatki **5 299,30 zł - 11,55%** „ „

w tym dodatki funkcyjne **3 875,10 zł** oraz wynagrodzenia za czas choroby **1 424,20 zł** (Tabela 5 – Zał. nr 7).

Podstawą wypłaty wynagrodzeń w Muzeum był regulamin, który z dniem 2 lipca 2012 r. w związku ze zmianą przepisów prawa utracił moc. Od dnia 1.01.2014 r. podstawą wypłaty wynagrodzeń stał się Regulamin wynagradzania, w którym przyjęto zmiany wprowadzone rozporządzeniem Ministra

 12

Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z dnia 8 października 2012 r. poz. 1105) oraz rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 7 sierpnia 2012 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających pracowników tworzących zawodową grupę muzealników do zajmowania stanowisk związanych z działalnością podstawową muzeów (Dz. U. z 12.08.2012 r. poz. 937) wydanych na podstawie zmienionej ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z dnia 16.04.2012 r. poz. 406). Przewidziano w nim jednak możliwość tworzenia funduszu premiowego. Poza tym i uwagami dotyczącymi spóźnionej aktualizacji do działalności objętej kontrolą kontrolujący nie ma zastrzeżeń.

W 2013 r. w Muzeum prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł **14 768,06 zł**. Wykonano go w formie świadczenia urlopowego w kwocie **14 768,05 zł**, tj. w **100%** (Tabela 6 – Zał. nr 8). Kontrolujący nie ma zastrzeżeń do naliczania ZFŚS.

W ankiecie podano, że w 2013 r. jedna pracownica korzystała z urlopu macierzyńskiego. Oprócz zasiłku macierzyńskiego wypłacano jej dodatek za wysługę lat, który powinien być znaleźć się w podstawie do naliczenia tegoż zasiłku. W tej sytuacji, kwoty wypłaconego dodatku należy zwrócić na rachunek podstawowy Muzeum, a w rozliczeniach z ZUS dokonać ich korekty (kserokopie dokumentów potwierdzających te operacje dołączyć do wyjaśnień).

Z informacji dyrektora wynika, że zgodnie z obowiązującymi przepisami w okresie objętym kontrolą nie odprowadzano składek na Fundusz Pracy od wynagrodzeń 3 pracownic, które ukończyły 55 lat i 2, które powróciły z urlopu macierzyńskiego.

Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **12,61%** (w ujęciu kwotowym **137 817,75 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.

V. Teatr Nowy

Teatr Nowy w Zabrzu, Plac Teatralny 1, jest gminną instytucją kultury.

Numer statystyczny – **000279284**.

Obowiązki dyrektora pełnił od dnia 1 czerwca 2007 r. Pan Jerzy Makselon (zarządzenie Nr 309/BNW/2007 Prezydenta Miasta Zabrze) powołany na stanowisko od 15 stycznia 2008 r. zarządzeniem Nr 16/KS/2008 Prezydenta Miasta Zabrze.



Główną księgową jednostki jest Pani Małgorzata Gawron zatrudniona od dnia 1 września 2000 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, której obowiązki i odpowiedzialność powierzono zgodnie z wymogami ustawy o finansach publicznych dnia 7.04.2006 r.

Na dzień 15 grudnia 2012 r. jednostka zatrudniała **62** osoby na **59,5** etatach i do dnia 15 stycznia 2013 r. zatrudnienie nie uległo zmianie. W kolejnych miesiącach zatrudnienie zwiększyło się do **62** osób zatrudnionych na **59,75** etatach (stan na 15 grudnia 2013 r.). Średnioroczne zatrudnienie w 2013 r. wynosiło **60,67** etatów i wzrosło w porównaniu z rokiem poprzednim o **1,68%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

Wg informacji dyrektora w jednostce zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej. Prowadzona jest w oparciu o zgodność działalności z przepisami prawa i procedurami wewnętrznymi, skuteczność i efektywność działania, wiarygodność sprawozdań, ochronę zasobów, przestrzeganie i promowanie zasad etycznego postępowania, efektywność i skuteczność przepływu informacji oraz zarządzanie ryzykiem.

Do ankiety dołączono: *Rejestr wydanych upoważnień i pełnomocnictw w 2013 r., Repertuar na październik, listopad i grudzień, Powierzenie obowiązków i odpowiedzialności głównej księgowej, Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, Analiza ryzyka w obszarach działalności merytorycznej i finansowej Teatru.*

W opinii dyrektora ryzykiem najbardziej zagrażającym realizacji podstawowych celów i zadań Teatru jest absencja osoby odtwarzającej główną rolę w spektaklu. Aby zapobiec skutkom takiego zdarzenia, przygotowuje się dublerów.

Przychody jednostki w 2011 r. wynosiły **4 438 343,14 zł**, w tym udział dotacji stanowił **80,29%**, w 2012 r. – **4 473 512,94 zł**, dotacje – **80,55%**, a w 2013 r. **4 496 050,73 zł** (udział dotacji **79,70%**). W/w kwoty wskazują, że przychody Teatru w 2013 r. nieznacznie wzrosły w porównaniu z 2012 r. o **0,50%**, przy wzroście dochodów własnych o **4,91%** i obniżeniu dotacji o **0,56%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).

Koszty działalności jednostki w 2011 r. wynosiły **4 558 037,13 zł**, w 2012 roku – **4 791 890,03 zł**, a w 2013 r. **4 678 528,36 zł**. W ostatnim roku w porównaniu z poprzednim zmalały więc o **2,37%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń stanowiły w 2011 r. **49,34%** ogólnych kosztów Teatru, w 2012 roku – **47,63%**, a w 2013 r. **50,02%**. W ujęciu kwotowym w 2011 r. – **2 248 775,29 zł**, w 2012 r. – **2 282 291,95 zł**, a w 2013 r. **2 340 406,05 zł**. W roku kontrolowanym wzrosły więc w porównaniu z rokiem poprzednim o **2,55%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).



Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **63,97%**, w 2012 r. – **61,71%**, a w 2013 r. **61,75%** całości wynagrodzeń Teatru (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **5,84%**, w 2012 r. – **5,69%**, a w 2013 r. **5,24%** (kwotowo: **75 788,00 zł**) wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 4 – Zał. nr 6). Kontrolujący nie stwierdził przekroczenia funduszu premiowego ustalanego w oparciu o dotychczasowe przepisy, który ustalono w wysokości 10% wynagrodzeń zasadniczych.

Nagrody w Teatrze stanowiły odpowiednio: **1,23%**, **2,01** i **1,93%** środków na wynagrodzenia. Fundusz nagród ustalono w wysokości do 3% tych środków.

Umów cywilno-prawnych z pracownikami Teatru nie zawierano, a honoraria stanowiły: w 2011 r. **3,84%** środków na wynagrodzenia, w 2012 r. – **3,26%**, a w 2013 r. **3,44%** tych środków (kwotowo: **80 565,00 zł**).

Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w 2013 r. wyniosło **3 214,67 zł** i było wyższe od roku poprzedniego o **0,86%**.

W czasie kontroli szczegółowej kontroli poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **189 835,07 zł**, co stanowiło **8,11%** rocznych kosztów wynagrodzeń.


W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **65,50%** miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **124 334,88 zł**).

Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **20 354,50 zł - 16,37%** wynagrodzeń zasadniczych,
- premia **5 756,00 zł - 4,63%** „ „
- nagrody **0,00 zł - 0,00%** wynagrodzeń za czerwiec,
- inne dodatki **39 389,69 zł - 20,75%** „ „

w tym: dodatki funkcyjne (9 619,00 zł), wyjazdowe (1 553,50 zł), nocne, specjalistyczne wynikające z regulaminu wynagradzania, prowizja i wynagrodzenia za czas choroby (Tabela 5 – Zał. Nr 7).

Wynagrodzenia w Teatrze reguluje Regulamin w sprawie zasad wynagradzania pracowników obowiązujący od dnia 1.09.2005 r. z aneksami, opracowany w oparciu o rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury (Dz. U. Nr 35, poz. 151 ze zmianami), które z dniem 2 lipca 2012 r. utraciło moc. Od tego czasu obowiązuje rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z dnia 8 października 2012 r. poz. 1105) wydane na podstawie zmienionej ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z dnia 16.04.2012 r. poz. 406). W związku z powyższym dyrektor zobowiązany jest dokonać aktualizacji Regulaminu w sprawie



zasad wynagradzania i powiadomić o tym fakcie w wyjaśnieniach. Innych uwag kontrolujący nie wnosi.

W 2013 r. w Teatrze prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł **71 473,70 zł**. Wykonano go w takiej samej kwocie (Tabela 6 – Zał. nr 8). Kontrolujący nie ma zastrzeżeń do naliczania ZFŚS.

W ankiecie podano, że w 2013 r. jedna pracownica korzystała z urlopu macierzyńskiego i przebywa na nim nadal. Oprócz zasiłku macierzyńskiego nie otrzymuje żadnych świadczeń.

Z informacji dyrektora wynika, że zgodnie z obowiązującymi przepisami w okresie objętym kontrolą nie odprowadzano składek na Fundusz Pracy od wynagrodzeń 8 pracowników, które ukończyły 55 lat, 3 pracowników, którzy ukończyli 60 lat oraz jednej pracownicy, która powróciła z urlopu macierzyńskiego. Nie odniesiono się do osób, których wynagrodzenie miesięczne jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym odnieść się do sprawy w wyjaśnieniach.

Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **6,91%** (w ujęciu kwotowym **331 340,77 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.

VI. Filharmonia Zabrzeńska

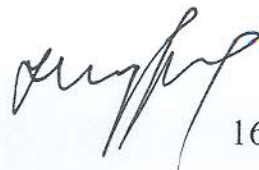
Filharmonia Zabrzeńska w Zabrzu, ul. Park Hutniczy 7, jest instytucją kultury.

Numer statystyczny – **001102949**.

Jej dyrektorem od 1 sierpnia 1990 roku jest Pan Sławomir Chrzanowski powołany na stanowisko przez Wojewodę Katowickiego, a od 1.09.1993 r. przez Zarząd Miasta (uchwała Nr 56/93). Od 1.01.2013 r. Pan Sławomir Chrzanowski zarządzeniem Prezydenta Miasta Zabrze Nr 1291/ZPU/2012 z dnia 31.12.2012 r. powołany został na Dyrektora Naczelnego i Artystycznego.

Główną księgową jednostki jest Pani Barbara Rech zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia 1.06.1985 r. (pełny wymiar czasu pracy), której w dniu 1.09.2005 r. powierzono obowiązki i odpowiedzialność zgodnie z ustawą o finansach publicznych.

Filharmonia na dzień 15 grudnia 2012 r. zatrudniała **79** osób na **75** etatach i do dnia 15 stycznia 2013 r. zatrudnienie nie uległo zmianie. Nie zmieniło się także w kolejnych miesiącach (do dnia 15 grudnia 2013 r.). Średnioro-



czne zatrudnienie w 2013 roku wynosiło **75** etatów i wzrosło w porównaniu z rokiem poprzednim o **0,50%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

Wg informacji dyrektora w 2013 r. w Filharmonii zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej. Świadczą o tym mają działania ukierunkowane na zapewnienie: 1/ zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, 2/ skuteczności i efektywności działań, 3/ wiarygodności sprawozdań, 4/ ochrony zasobów, 5/ przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania, 6/ efektywności i skuteczności przepływu informacji, 7/ zarządzania ryzykiem.

Do ankiety dołączono: *Rejestr upoważnień i pełnomocnictw, Kalendarz koncertowy na sezon 2013/2014 oraz repertuar na wrzesień 2013, Powierzenie obowiązków i odpowiedzialności głównej księgowej, Umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, Protokół zdawczo-odbiorczy z powierzenie sprzętu, Zarządzenie nr 9/2010 z dnia 19.09.2010 r. w sprawie ustalenia zasad kontroli zarządczej, Plan szkoleń na 2013 r. z ośmioma ankietami jakości szkoleń, Analizę ryzyka w obszarach działalności merytorycznej i administracyjno-gospodarczej Filharmonii.*

W opinii dyrektora ryzykiem najbardziej zagrażającym realizacji podstawowych celów i zadań Filharmonii jest utrzymanie wysokiego poziomu artystycznego koncertów i zapewnienie wysokiej frekwencji. Dla ograniczenia skutków ryzyka wzmożono ćwiczenia indywidualne danych partii materiału oraz większą wagę przywiązuje się do zastępstw pracowników (dublerzy).

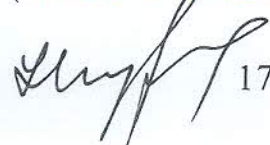
Przychody jednostki w 2011 r. wynosiły **3 444 197,11 zł**, w tym udział dotacji stanowił **86,75%**, w 2012 r. – **3 466 708,08 zł** (dotacje – **87,07%**), a w 2013 roku **3 459 439,02 zł** (udział dotacji **87,98%**). W/w kwoty wskazują, że przychody Filharmonii pozostają na podobnym poziomie. W ostatnim roku obniżyły się tylko o **0,21%**, przy spadku dochodów własnych o **7,28%** i wzroście dotacji o **0,84%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).

Koszty działalności jednostki w 2011 r. wynosiły **3 419 190,63 zł**, w 2012 roku – **3 474 157,25 zł**, a w 2013 r. **3 451 081,02 zł**. W ostatnim roku w porównaniu z poprzednim zmalały o **0,66%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń stanowiły w 2011 r. **71,06%** ogólnych kosztów Filharmonii, w 2012 roku – **69,28%**, a w 2013 r. **71,49%**. W ujęciu kwotowym w 2011 r. – **2 429 549,98 zł**, w 2012 r. – **2 406 979,44 zł**, a w 2013 r. **2 467 342,36 zł**. W roku kontrolowanym wzrosły więc w porównaniu z rokiem poprzednim o **2,51%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **55,82%**, w 2012 r. – **58,06%**, a w 2013 r. **56,85%** całości wynagrodzeń Filharmonii (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **3,79%**, w 2012 r. – **2,70%**, a w 2012 roku także **2,70%** wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 4 – Zał.

 17

nr 6). Kontrolujący nie stwierdził przekroczenia funduszu premiowego ustalanego w oparciu o dotychczasowe przepisy, który ustalono w wysokości 26,5% wynagrodzeń zasadniczych pracowników technicznych, administracji i obsługi.

Nagrody w Filharmonii stanowiły odpowiednio: **3,65%**, **1,09%** i **1,58%** środków na wynagrodzenia (przy ustalonym funduszu w wysokości **1%** - zarządzenie dyrektora nr 9/2008 z dnia 12.11.2008 r.). W roku kontrolowanym wykonano je w kwocie **39 013,58 zł**, przekraczając fundusz nagród ustalony na kwotę **24 673,42 zł**. W związku z powyższym dyrektor zobowiązany jest wyjaśnić jakie były przyczyny przekroczenia funduszu.

Honoraria i umowy cywilnoprawne z pracownikami, które w 2011 r. stanowiły **1,08%** i **0%** całości wynagrodzeń (kwotowo: **49 885,00** i **0,00 zł**), w 2012 r. – **2,15%** i **0%** środków na wynagrodzenia (kwotowo: **51 765,00** i **0,00 zł**), nie wystąpiły w 2013 r. (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w 2013 r. wyniosło **2 741,49 zł** i było wyższe od wynagrodzenia roku poprzedniego o **2,00%**.

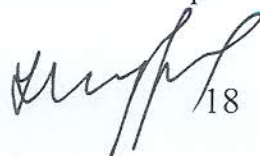
W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **213 058,97 zł**, co stanowiło **8,64%** rocznych kosztów wynagrodzeń.

W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **54,63%** miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **116 383,94 zł**).

Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **20 021,53 zł** - **17,20%** wynagrodzeń zasadniczych,
 - premia **3 362,10 zł** - **2,89%** „ „
 - „ - **14,96%** wyn. zasad. prac. premiow.
 - inne dodatki **73 291,40 zł** - **34,40%** wynagrodzeń za czerwiec,
- w tym dodatki: funkcyjne (2 728,36 zł), specjalne (1 400,00 zł), za II instrument i ekwiwalent za instrument (4 248,72 zł), inspektora (361,00 zł), nocne (480,00 zł), wyrównawcze (772,72 zł), za koncerty (700,00 zł), objazdowe (4 502,00 zł) oraz średnia urlopową ze zmiennych dodatków specjalistycznych wynikających z regulaminu wynagradzania (679,36 zł), koncerty ponadnormowe (52 863,70 zł), wynagrodzenie za czas choroby (1 069,80 zł), zasiłek macierzyński (2 697,60 zł), chorobowy (1 130,50 zł) i opieka na dzieckiem (30,24 zł) (Tabela 5 – Zał. nr 7).

W kontrolowanej jednostce obowiązuje regulamin wynagradzania i innych pieniężnych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Filharmonii Zabrzeńskiej z dnia 1.07.2004 r. opracowany w oparciu o rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury (Dz. U. Nr 35, poz. 151 ze zmianami) wraz ze zmianą wynikającą z rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 19 czerwca 2008 r. zmieniającego przedmiotowe rozporządzenie (Dz. U. Nr 122, poz. 784), które z dniem 2 lipca



18

2012 r. utraciły moc. Od tego czasu obowiązuje rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z dnia 8 października 2012 r. poz. 1105) wydane na podstawie zmienionej ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z dnia 16.04.2012 r., poz. 406). Wg informacji przekazanej przez dyrektora opracowano już nowy regulamin, który od ponad roku jest w konsultacjach związkowych. W omawianym zakresie kontrolujący oczekuje informacji o wprowadzeniu w/w regulaminu w życie.

W 2013 r. w Filharmonii prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł **85 326,51 zł**. Wykonano go w takiej samej kwocie (Tabela 6 – Zał. nr 8). Kontrolujący nie ma zastrzeżeń do naliczania ZFŚS.

W ankiecie podano, że w 2013 r. troje pracowników korzystało z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Oprócz zasiłków z tych tytułów nie otrzymywali żadnych świadczeń.

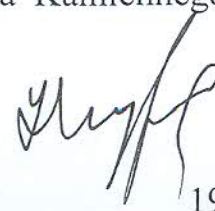
Z informacji dyrektora wynika, że składki na Fundusz Pracy były odprowadzane od wynagrodzeń wszystkich pracowników. Zgodnie z obowiązującymi przepisami – Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z dnia 13.06.2013 r., poz. 674), składek na Fundusz Pracy nie odprowadza się od wynagrodzeń pracowników, którzy ukończyli 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni), a także od pracowników, którzy wrócili z urlopów macierzyńskich, dodatkowych urlopów macierzyńskich lub urlopów wychowawczych oraz od wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie miesięczne jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 104, 104a i 104b). Ponieważ Filharmonia zatrudnia takich pracowników i odprowadza od ich wynagrodzeń składki na FP, należy je zwrócić na rachunek podstawowy jednostki, a w rozliczeniach z ZUS w tym przedmiocie, dokonać odpowiedniej korekty. O wynikach powiadomić kontrolującego, dołączając kserokopie wykonanych operacji.

Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **9,58%** (w ujęciu kwotowym **332 949,01 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.

VII. Muzeum Górnictwa Węglowego

Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrzu, ul. Jodłowa 59, jest wspólną instytucją kultury Gminy Zabrze i Województwa Śląskiego, utworzoną 2 kwietnia 2013 r. z połączenia Zabytkowej Kopalni Węgla Kamiennego „Guido” i Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrzu.

Numer statystyczny jednostki – **243220420**.



Od dnia 16.04.2011 r. Pan Bartłomiej Szewczyk pełnił obowiązki dyrektora ZKWK "Guido", zaś od dnia 2.04.2013 r. zarządzeniem Prezydenta Miasta Zabrze powołany został na stanowisko dyrektora MGW.

Główną księgową jednostki jest od 2.04.2013 r. Pani Anna Greń zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia 2 kwietnia 2013 (pełny wymiar czasu pracy), której powierzono obowiązki i odpowiedzialność zgodnie z ustawą o finansach publicznych.

MGW na dzień 15 grudnia 2013 r. zatrudniało **151** pracowników na **142** etatach. Średnioroczne zatrudnienie w 2013 roku wynosiło **134** etaty i wzrosło w porównaniu z poziomem zatrudnienia ZKWK "Guido" z roku poprzedniego o **50,27%** (Tabela 1 – Zał. nr 3).

Wg informacji dyrektora w jednostce zapewniono funkcjonowanie kontroli zarządczej. Świadczy o tym przyjęcie i przestrzeganie przepisów wewnętrznych wprowadzających kontrolę zarządczą, która prowadzona jest w sposób ciągły i ma zapewnić efektywne i oszczędne działanie jednostki.

Dokumentowane w jednostce są wszystkie obszary kontroli zarządczej. Do ankiety dołączono: *Rejestr upoważnień i pełnomocnictw, Plany imprez, Powierzenie obowiązków głównego księgowego z dnia 2.04.2013 r., Umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z dnia 2.04.2013 r., Zarządzenie nr 3/2013 z dnia 2.04.2013 r. dot. wprowadzenia Kodeksu Etyki, Plan szkoleń na rok 2013 i Ankieta jakości szkolenia, Wykaz ryzyk dla działalności MGW w obszarze działalności merytorycznej, administracyjno-gospodarczej i finansowej Muzeum.*

W opinii dyrektora w 2013 r. największym zagrożeniem dla realizacji celów i zadań jednostki było ryzyko związane z inwestycjami i remontami, które polega na nierzetelnym prowadzeniu robót. Rozwiązano umowy z kilkoma wykonawcami. Dla ograniczenia skutków ryzyka wzmożono kontrole na terenie budowy, prowadzone są szkolenia kadry kontrolującej, a także pracowników odpowiedzialnych za przygotowanie umów z wykonawcami.

Dane zawarte w dalszej części raportu dotyczące działalności MGW w okresie trzech kwartałów 2013 r. porównano z działalnością ZKWK "Guido" w latach poprzednich i tak:

Przychody w 2011 r. wynosiły **7 705 463,13 zł**, w tym udział dotacji stanowił **76,99%**, w 2012 r. – **9 579 621,72 zł** (dotacje – **68,69%**), a w 2013 roku **12 117 722,67 zł** (udział dotacji **74,47%**). W/w kwoty wskazują, że przychody MGW za 3 kwartały 2013 r. rosły podobnie jak roczne przychody Kopalni, tj. wzrosły w porównaniu z rokiem poprzednim o **26,49%**, przy wzroście dochodów własnych o **3,16%** i wzroście dotacji o **37,13%** (Tabela 2 – Zał. nr 4).



Koszty działalności w 2011 r. wynosiły **7 495 897,00 zł**, w 2012 roku – **8 838 264,19 zł**, a w 2013 r. **10 485 165,54 zł**. W ostatnim roku w porównaniu z poprzednim wzrosły o **18,63%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Koszty wynagrodzeń stanowiły w 2011 r. **44,46%** ogólnych kosztów Kopalni, w 2012 roku – **42,97%**, a w 2013 r. **44,85%**. W ujęciu kwotowym w 2011 r. – **3 332 387,41 zł**, w 2012 r. – **3 797 514,46 zł**, a w 2013 r. **4 702 859,54 zł**. W 3 kwartałach roku kontrolowanego w MGW wzrosły więc w odniesieniu do roku poprzedniego w Kopalni o **18,63%** (Tabela 3 – Zał. nr 5).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w 2011 r. stanowiły **63,84%**, w 2012 r. – **64,51%**, a w 2013 r. **55,56%** dziewięciomiesięcznych wynagrodzeń MGW (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Premie pracownicze w 2011 r. stanowiły **19,32%**, w 2012 r. – **18,13%**, a w 2013 r. **25,66%** wynagrodzeń zasadniczych MGW (Tabela 4 – Zał. nr 6). Środki finansowe na premie i nagrody w MGW ustalane są kwotowo w rocznym planie finansowym.

Nagrody w Kopalni stanowiły odpowiednio: **2,98%** i **3,55%**, a w MGW **7,35%** środków na wynagrodzenia. W 3 kwartałach 2013 r. wykonano je w kwocie **345 450,00 zł** (Tabela 4 – Zał. nr 6).

Umowy cywilno-prawne z pracownikami MGW wynosiły w kontrolowanym okresie **23 920,28 zł** i stanowiły **0,51%** środków na wynagrodzenia (Tabela 4 – Zał. nr 6). W 2011 r. stanowiły one **0,12%** wynagrodzeń Kopalni, a w 2012 r. nie zawierano takich umów.

W 2013 r. miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w MGW wyniosło **3 899,55 zł** i było wyższe od miesięcznego wynagrodzenia w 2012 roku w Kopalni o **9,88%**.

W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenie pracowników w omawianym miesiącu przeznaczono **492 689,66 zł**, co stanowiło **10,48%** dziewięciomiesięcznych kosztów wynagrodzeń.

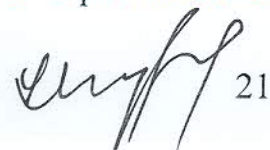
W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom **58,87%**, miesięcznego wykonania wynagrodzeń (w ujęciu kwotowym **290 029,34 zł**).

Pozostałe składniki płac to:

- dodatek za wysługę – **47 645,10 zł - 16,43%** wynagrodzeń zasadniczych,
- premia **70 841,59 zł - 24,43%** „ „
- nagrody **0,00 zł - 0,00%** wynagrodzeń za czerwiec,
- inne dodatki **68 202,67 zł - 13,84%** „ „

w tym dodatki: funkcyjne (**33 715,72 zł**), specjalne, nocne oraz nadgodziny (**34 486,95 zł** – Tabela 5 – Zał. nr 7).

Wynagrodzenia wypłacane były na podstawie *Regulaminu wynagradzania Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrze* wprowadzonego zarządzeniem dyrektora nr 78/2013 dnia 16 kwietnia 2013 r. Oparto go na zmienionej ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu

 21

działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 406) i rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z dnia 8 października 2012 r. poz. 1105). Zrezygnowano w nim z tworzenia funduszu premiowego, o którym żaden z w/w dokumentów nie wspomina.

W omawianym zakresie kontrolujący nie ma uwag.

W 2013 r. prawidłowy odpis na ZFŚS wyniósł **110 623,67 zł**. Wykonano go w kwocie **106 978,04 zł**, tj. **96,70%** (Tabela 6 – Zał. nr 8). Pomimo telefonicznej prośby, księgowa nie dostarczyła ponownego rozliczenia funduszu uwzględniającego niepełny rok funkcjonowania jednostki. Poza dokładnością wyliczeń kontrolujący nie ma zastrzeżeń do naliczania ZFŚS.

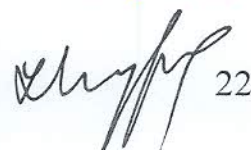
W ankiecie podano, że w 2013 r. dwie pracownice korzystały z urlopu macierzyńskiego. Oprócz zasiłku macierzyńskiego wypłacano im dodatki za wysługę lat, które powinny być znaleźć się w podstawie do naliczenia tych zasiłków. W tej sytuacji, kwoty bezpodstawnie wypłaconych świadczeń należy zwrócić na rachunek podstawowy MGW, a w rozliczeniach z ZUS dokonać ich korekty (kserokopie dokumentów potwierdzających te operacje dołączyć do wyjaśnień).

Z informacji dyrektora MGW wynika, że zgodnie z obowiązującymi przepisami w okresie objętym kontrolą nie odprowadzano składek na Fundusz Pracy od wynagrodzeń 6 pracowników, które ukończyły 55 lat i 13 pracowników, którzy ukończyli 60 lat. O innych zwolnieniach nie wspomniano. Z treści ankiety wynika, że w MGW są pracownice, które wróciły z urlopów macierzyńskich, czy urlopów wychowawczych oraz pracownicy, których wynagrodzenie miesięczne jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 104, 104a i 104b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – t.j. Dz. U. z dnia 13.06.2013 r., poz. 674). Jeżeli MGW zatrudnia takich pracowników i odprowadza składki od ich wynagrodzeń, należy je zwrócić na rachunek podstawowy jednostki, a w rozliczeniach z ZUS w tym przedmiocie, dokonać odpowiedniej korekty. O wynikach powiadomić kontrolującego, dołączając kserokopie wykonanych operacji.

Powyższa kontrola objęła swoim zakresem **13,57%** (w ujęciu kwotowym **1 199 300,55 zł**) wszystkich kosztów działalności jednostki.

VIII. Uwagi i wnioski

Kontroli dokonano we wszystkich siedmiu miejskich instytucjach kultury. Ustalono, iż na dzień 15 stycznia 2012 r. zatrudnionych w nich było **317**

 22

osób na **296,95** etatach (z ZKWK „Guido” – **412** osób na **389,70** etatach). W kolejnych miesiącach zatrudnienie wzrosło do **469** osób zatrudnionych na **440,88** etatach (stan na dzień 15 grudnia 2013 r.). Średnioroczne zatrudnienie w 2013 r. wyniosło w tych jednostkach **433,37** etatów i wzrosło w porównaniu z rokiem poprzednim o **12,85%** (Tabela 1 – Zał. nr 3). Największy wzrost zatrudnienia zanotowano w MGW (o 50,27%) i w DMIT (o 10,13%), natomiast spadek zatrudnienia wystąpił w MBP (o 2,5%).

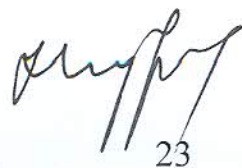
Przychody zabrzańskich instytucji kultury w 2013 r. wynosiły **35 643 980,13** złotych i były wyższe od przychodów roku poprzedniego o **4,63%**. Złożyły się na nie dotacje w kwocie **24 676 896,39 zł** (**69,23%** całości przychodów) oraz dochody własne kontrolowanych jednostek w kwocie **10 967 083,74 zł**. Najwyższe przychody zanotowano: w MGW **12 117 722,67 zł**, i w DMIT **8 210 173,43 zł**, a najniższe w Muzeum Miejskim **1 054 725,15 zł** (Tabela 2 – Zał. nr 4).

W porównaniu z rokiem 2012 dotacje wzrosły o **7,69%**, tj. o **1 761 312,56 zł** – najwyższe otrzymały: MGW (**9 024 046,00 zł**), MBP (**3 687 500,00 zł**) i Teatr Nowy (**3 583 450,00 zł**). Muzeum Miejskie otrzymało najniższą dotację, tj. **1 036 000,00 zł**. Dochody własne kontrolowanych instytucji kultury zmalały o **1,66%**, czyli o **185 437,58 zł**. Najwyższe stwierdzono: w DMIT (**6 017 468,43 zł** - przy spadku w porównaniu z rokiem poprzednim o **4,97%**) i w MGW (**3 093 676,67 zł** - przy wzroście dochodów ZKWK „Guido” z 2012 r. o **3,16%**), a najniższe w Muzeum Miejskim (**18 725,15 zł** – przy wzroście w porównaniu z rokiem poprzednim o **1,9%**) – Tabela 2 – Zał. nr 4.

Koszty działalności instytucji kultury w 2013 r. wynosiły **34 623 844,45 zł** i były wyższe od kosztów roku poprzedniego o **1,15%**. W MGW odnotowano wzrost kosztów działalności (w odniesieniu do kosztów ZKWK „Guido”) o **18,63%**, zaś w MOK o **1,15%**. Pozostałe jednostki obniżyły koszty roku poprzedniego – MBP o **6,25%** i DMIT o **6,01%**. Znaczącą pozycją kosztów były **wynagrodzenia osobowe pracowników** (**44,45%**), które w porównaniu z 2012 r. wzrosły o **6,19%** i wyniosły **15 388 895,50 zł** (Tabela 3 – Zał. nr 5). Największy wzrost kosztów wynagrodzeń zanotowano w MGW (w odniesieniu do kosztów ZKWK „Guido” o **23,84%**), w MOK (o **6,39%**) i w Muzeum Miejskim (o **4,66%**). Największy spadek natomiast w DMIT (o **7,99%**) i w MBP (o **3,60%**).

Podstawowym elementem wynagrodzeń były wynagrodzenia zasadnicze, które w roku kontrolowanym stanowiły **60,72%** całości kosztów wynagrodzeń (kwotowo: **9 344 113,19 zł**).

Premie pracownicze w 2013 r. stanowiły **13,50%** wynagrodzeń zasadniczych (kwotowo: **1 261 770,68 zł**). Najwyższe zanotowano w MGW (**25,66%**), w MOK (**24,95%**) i w Muzeum (**24,80%**), a najniższe w Filharmonii



(2,70%) i w Teatrze (5,24%). W obu tych jednostkach premiowani byli tylko pracownicy administracyjno-techniczni i obsługowi.

Nagrody w kontrolowanych siedmiu instytucjach kultury stanowiły 4,48% wszystkich środków na wynagrodzenia (kwotowo: **689 820,60 zł**). Najwyższe wypłacono w MGW (7,35% rocznych wynagrodzeń, tj. **345 450,00 zł**), w Muzeum Miejskim (6,17% rocznych wynagrodzeń, tj. **36 212,00 zł**) i w MBP (6,14% rocznych wynagrodzeń, tj. **153 621,02 zł**). Najniższe nagrody wypłacono w DMIT (0,29% rocznych wynagrodzeń, tj. **13 515 złotych**), w Filharmonii (1,58% rocznych wynagrodzeń, tj. **39 013,58 zł**) i w Teatrze (1,93% rocznych wynagrodzeń, tj. **45 104,00 zł**).

Umowy cywilnoprawne z pracownikami jednostki (honoraria) w Teatrze wynosiły **80 565,00 zł** i stanowiły 3,44% wszystkich środków na wynagrodzenia. W Filharmonii nie zawierano takich umów, a w pozostałych kontrolowanych jednostkach ich wielkość nie przekraczała 1% tych środków. Najniższe wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych zanotowano w MBP (0,29% środków na wynagrodzenia, tj. **7 291,05 zł**) i w DMIT (0,32% środków na wynagrodzenia, tj. **4 951,32 zł**) – Tabela 4 – Zał. nr 6.

Miesięczne wynagrodzenie brutto dla jednego etatu w 2013 r. wynosiło **2 959,15 zł** i było wyższe od wynagrodzenia roku 2012 o 4,10%. Najwyższe zanotowano w MGW (**3 899,55 zł**) i w Muzeum (**3 622,50 zł**), a najniższe w Filharmonii (**2 741,49 zł**) i w MBP (**2 771,23 zł**). Miesięczne wynagrodzenia najbardziej wzrosły w MGW (odniesieniu do ZKWK „Guido”), tj. o 9,88% i w MOK, tj. o 3,79%. Obniżka miesięcznego wynagrodzenia miała miejsce w MBP (o 1,13%) i w DMIT (o 0,24%).

W czasie kontroli szczegółowej analizie poddano wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. Ustalono, że na wynagrodzenia pracowników kontrolowanych jednostek w omawianym miesiącu przeznaczono **1 367 890,61 zł**, co stanowiło 8,89% rocznych kosztów wynagrodzeń.

W czerwcu 2013 r. wynagrodzenia zasadnicze osiągnęły poziom 62,70% (kwotowo: **857 654,16 zł**), nagrody – 0,44%, inne dodatki – 15,37% miesięcznych wynagrodzeń osobowych, zaś dodatki za wysługę lat 16,01% i premie 13,96% czerwcowych wynagrodzeń zasadniczych (Tabela 5 – Zał. nr 7).

W wynagrodzeniach pracowników instytucji kultury okresie objętym kontrolą nie stwierdzono nieprawidłowości.

Podobnej analizie poddano tworzenie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Odpis na ten Fundusz w kontrolowanych jednostkach jest dokonywany prawidłowo. W 2013 r. wyniósł on **448 618,90 zł** i stanowił 91,70% wielkości wynikających z danych podanych do ankiet (Tabela 6 – Zał. nr 8). Z analizy wynika, że tylko jedna z jednostek o niewielką kwotę przekroczyła wielkość odpisu, jedna zaniżyła go, a pozostałe jednostki wykonały go bez zastrzeżeń.



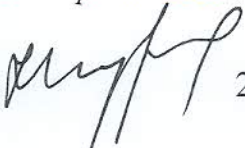
W związku z nowymi uregulowaniami prawnymi obowiązującymi w okresie objętym kontrolą, należy zwrócić uwagę, że w przeszłości regulaminy wynagradzania 5 instytucji kultury opracowano na podstawie rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45, poz. 446 ze zmianami). Do tych uregulowań nie dostosował się MOK. Natomiast regulaminy 2 pozostałych instytucji kultury, tj. Filharmonii Zabrzeńskiej i Teatru Nowego, opracowane były na podstawie rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury (Dz. U. Nr 35, poz. 151 ze zmianami). W okresie objętym kontrolą mimo zmian ustawowych, Filharmonia nie zdołała wprowadzić nowego regulaminu.

Należy podkreślić, że rozporządzenia te z dniem 2 lipca 2012 r. utraciły moc i od tego czasu wszystkie nasze instytucje kultury muszą stosować się do postanowień rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z dnia 8 października 2012 r., poz. 1105) wydanego na podstawie art. 31d ust. 1 zmienionej ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2012 r. poz. 406). Przytoczona ustawa w art. 31 określa, że wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.

Pracownik instytucji kultury może otrzymać dodatek specjalny oraz nagrody. Ustawa przewiduje także wypłatę dodatkowego wynagrodzenia (art. 31a), nagrody jubileuszowej dla pracowników artystycznych i pozostałych (art. 31b) oraz jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (art. 31c). Wykaz stanowisk pracy w instytucjach kultury, warunki i sposób wynagradzania pracowników, warunki przyznawania i wypłacania w/w dodatków oraz warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy pieniężnej i ich wypłacania określił Minister w przytoczonym wcześniej rozporządzeniu.

Tylko jedna z kontrolowanych jednostek zauważyła, że ustały podstawy do tworzenia funduszu premiewego, chociaż i ona nie dostrzegła, że nie ma już podstaw do wypłaty tego składnika płacy. Funkcje motywacyjne wynagrodzenia przejęły bowiem dodatki specjalne i nagrody.

W czasie kontroli stwierdzono, że niektóre jednostki w czasie urlopów macierzyńskich oprócz zasiłków wypłacają dodatki za wysługę lat, które powinny znaleźć się w podstawie zasiłku macierzyńskiego, zgodnie z *Ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t.j. Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zmianami), *Ustawą z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu*

 25

działalności kulturalnej (t.j. z 2012 r. poz. 406) i *Rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury* (Dz. U. z 2012 r. poz. 1105). Nadmienić należy, że uregulowania w tym zakresie, w poprzednio obowiązujących rozporządzeniach Ministra Kultury, były identyczne. W związku z powyższym bezpodstawnie wypłacone dodatki należy zwrócić na rachunek bankowy jednostki, nieprawidłowości skorygować w rozliczeniu z ZUS, a kserokopie powyższych operacji dołączyć do wyjaśnień.

Kontrolujący ustalił, że niektóre jednostki odprowadzają składki na Fundusz Pracy, naruszając przepisy art. 104, 104a i 104b *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 674 ze zmianami). O ile zwolnienie z opłaty składek na FP z tytułu wieku nie budzi większych zastrzeżeń, to w przypadku zwolnień z tytułu powrotu z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, a szczególnie w przypadkach nieosiągania co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, popełniane są błędy. Dlatego jednostki, którym w treści raportu wykazano nieprawidłowości w tym zakresie, muszą wymienione składki skorygować w rozliczeniach z ZUS, a nadpłacone kwoty zwrócić na rachunek bankowy instytucji kultury. Kserokopie w/w operacji należy dołączyć do wyjaśnień.

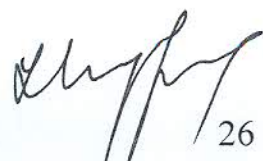
Zgodnie z art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, od 1 stycznia 2010 r. kierownik jednostki odpowiada za zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej. W praktyce zabrzańskich instytucji kultury wszystkie jednostki zapewniły funkcjonowanie kontroli zarządczej. Wiele obszarów tej kontroli jest w jednostkach dokumentowanych. Przykładowe dokumenty z 2013 r. dołączono do ankiety. Dyrektorzy jednostek nie tylko przedstawili ryzyka najbardziej zagrażające realizacji statutowych celów i zadań, ale i działania ograniczające ryzyka. Kontrolujący opisał je w poprzednich rozdziałach raportu.

Te jednostki, których dotyczą uwagi zawarte w raporcie, zobowiązane są ustosunkować się do nich w wyjaśnieniach pisemnych w terminie do dnia 28 marca 2014 r. Termin ten dotyczy także uwag odnoszących się do regulaminów wynagradzania.

Innych nieprawidłowości w przedmiotowej kontroli nie stwierdzono.

Na powyższych ustaleniach czynności kontrolne zakończono. Raport z kontroli składa się z 27 kart. Jego integralną część stanowi 8 załączników na 12 kartach (13 stronach).

Kierownik każdej kontrolowanej jednostki został poinformowany o przysługującym mu z mocy przepisów § 13 ust. 1 Regulaminu kontroli prawie



26

zgłoszenia w terminie 7 dni zastrzeżeń, co do konkretnych faktów utrwalonych w niniejszym raporcie.

Raport z kontroli służy wyłącznie do użytku wewnętrznego. Udostępnianie informacji w nim zawartych następuje z zachowaniem przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o tajemnicy skarbowej i ustawy o dostępie do informacji publicznej.

Raport niniejszy sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach i po odczytaniu podpisano bez zastrzeżeń.

Jeden egzemplarz raportu (wyciąg dot. każdej oddzielnie jednostki organizacyjnej) przekazano kierownikowi kontrolowanej jednostki.

Kontrolujący:

Główny Specjalista

[Podpis]
mgr Zdzisław Fruk

Zabrze, dnia 25 lutego 2014 r.