



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

LKR.410.010.04.2017

P/17/041

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

ul. Łobzowska 67, 30-038 Kraków

T +48 12 342 34 00, F +48 12 342 34 44

lkr@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/17/041 – Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) ¹
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie
Kontroler	Krzysztof Kempa, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKR/113/2017 z 23 maja 2017 r. (dowód: akta kontroli str. 1)
Jednostka kontrolowana	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy w Krakowie, Al. Słowackiego 44, 30-018 Kraków (Centrum lub CEiPM)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Edward Prokop, Dyrektor Centrum (Dyrektor) (dowód: akta kontroli str. 2)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna²

W badanym okresie CEiPM zrealizowało zaplanowane zadania w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz pozyskiwania pracodawców dla młodocianych pracowników³. Centrum podejmowało także odpowiednie działania w celu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej młodzieży. Prowadzone szkolenia zawodowe były zgodne z potrzebami rynku pracy, a projekty i programy – realizowane na rzecz młodzieży. Wszystkich uczestników OHP objęto poradnictwem zawodowym. Działania Centrum w niewielkim stopniu objęły uczestników OHP, do których przede wszystkim powinny być kierowane. Niski odsetek porad i informacji zawodowych udzielonych uczestnikom OHP (wymagającym szczególnej pomocy) może świadczyć o niewystarczającym wsparciu jednostek opiekuńczo-wychowawczych na terenie działania CEiPM.

Nie badano i nie analizowano lokalnego rynku usług edukacyjnych na całym obszarze właściwości działania Centrum. Sporządzane analizy rynku pracy związane były z planami pracy CEiPM i sprawozdaniami wymaganymi przez Małopolską Wojewódzką Komendę OHP (MWK) oraz z realizacją projektu pn. *OHP jako realizator usług rynku pracy*, natomiast nie opracowywano ich w celu określenia potrzeb młodzieży i zapewnienia jej adekwatnego wsparcia. W ocenie NIK powodowało to niepełną realizację zadania określonego w § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy⁴ (badanie i diagnozowanie lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy) – w świetle standardów działania przyjętych przez Komendanta Głównego OHP.

Centrum podejmowało działania mające na celu pozyskiwanie pracodawców dla młodocianych pracowników. Prawidłowo realizowało również zadania związane z weryfikacją i opiniowaniem przyjmowanych wniosków pracodawców o zawarcie umów dotyczących refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń. Należy zwrócić uwagę na

¹ Kontrolą objęto lata 2014-2016 (oraz 2017 r. do dnia zakończenia kontroli w zakresie osiągniętych efektów), a także lata wcześniejsze w zakresie niezbędnym do realizacji celu kontroli.

² Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie. W niniejszym wystąpieniu pokontrolnym zastosowano ocenę opisową.

³ Nie osiągnięto jedynie zaplanowanej na 2016 r. łącznej liczby osób mających skorzystać z porad zawodowych w Młodzieżowych Centrach Kariery (MCK) – plan zrealizowano w 96%.

⁴ Dz.U. 155, poz. 920 – dalej: *rozporządzenie w sprawie zadań OHP*.

fakt, że u 12 z 32 skontrolowanych pracodawców (37,50%) pracownicy nie kontynuowali zatrudnienia po zakończeniu nauki zawodu, pomimo że umowy z nimi zawarte były na czas nieokreślony, a pracodawca w umowie o refundację deklarował dalsze zatrudnienie każdego młodocianego przez co najmniej 6 miesięcy⁵. Wskaźnik ten jest wysoce niepokojący w kontekście braku szczegółowej analizy powodów rezygnacji z zatrudnienia, nawet w przypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Najwyższa Izba Kontroli przyjmuje do wiadomości, że umowy o pracę były rozwiązywane w każdym przypadku za porozumieniem stron, jednak taka sytuacja może wskazywać, że dla pracodawców, którzy zawarli te umowy, motywacją do złożenia wniosku o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń było pozyskanie pracowników subsydiowanych przez czas trwania nauki.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Dostosowanie oferty OHP do oczekiwań rynku pracy

1.1. Według regulaminu organizacyjnego MWK, obowiązującego w latach 2014-2016, działalność CEiPM w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy obejmowała m.in.:

- prowadzenie pośrednictwa pracy dla bezrobotnej młodzieży i osób poszukujących pracy oraz usług z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- badanie i diagnozowanie lokalnych rynków: usług edukacyjnych i pracy,
- prowadzenie szkoleń zawodowych zgodnie z potrzebami rynku,
- realizację projektów i programów na rzecz młodzieży,
- realizację refundacji.

Wymienione zadania Centrum realizowało poprzez swoje jednostki, tj.: Młodzieżowe Biuro Pracy w Krakowie (MBP), Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Krakowie (MCIZ), Młodzieżowe Centra Kariery⁶ (w Andrychowie, w Chrzanowie, w Krzeszowicach, w Miechowie, w Myślenicach, w Niepołomicach i w Oświęcimiu), Punkty Pośrednictwa Pracy⁷ (w Proszowicach i w Kluczach), Ośrodki Szkolenia Zawodowego⁸ (w Krakowie, w Andrychowie i w Miechowie) oraz zespoły i stanowiska funkcjonujące w siedzibie CEiPM. Teren działania CEiPM obejmował 11 powiatów województwa małopolskiego, tj. chrzanowski, krakowski grodzki, krakowski ziemski, miechowski, myślenicki (z wyjątkiem gminy Lubień), wadowicki, oświęcimski, olkuski, proszowicki, suski i wielicki.

(dowód: akta kontroli str. 3-23, 287-289)

W latach 2014-2016 Centrum objęło swoim działaniem w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i szkolenia zawodowego łącznie 92 443 osoby⁹, w tym 3 345 uczestników OHP, tj. 3,62%.

Siedem MCK, MCIZ, PPP w Kluczach oraz doradcy zawodowi i specjalista ds. rozwoju zawodowego objęli swoimi działaniami w zakresie poradnictwa zawodowego 66 941 osób, w tym 3 345 osób (5,00%) stanowili uczestnicy OHP.

W badanym okresie poszczególne jednostki CEiPM objęły swym działaniem:

- MBP – 10 495 osób;
- MCIZ¹⁰ – 17 222 osoby;
- MCK w Andrychowie, MCK w Chrzanowie, MCK w Krzeszowicach, MCK w Miechowie, MCK w Myślenicach, MCK w Niepołomicach i MCK w Oświęcimiu – łącznie 58 266 osób;
- PPP w Kluczach i PPP w Proszowicach – łącznie 5 849 osób;
- OSZ w Krakowie, OSZ w Andrychowie i OSZ w Miechowie – łącznie 611 osób.

⁵ Z oświadczeń pracodawców wynika, że spośród młodocianych zatrudnianych w okresie ostatnich 3 lat przed zawarciem umowy zaledwie 13,5% kontynuowało zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy.

⁶ Dalej MCK.

⁷ Dalej PPP.

⁸ Dalej OSZ.

⁹ Odpowiednio: pośrednictwo pracy – 24 706 osób; poradnictwo zawodowe – 66 941 osób; szkolenie zawodowe – 796 osób.

¹⁰ Wraz z działaniami doradców zawodowych i specjalisty ds. rozwoju zawodowego.

Ponadto Biuro Centrum objęło swoimi działaniami 14 165 młodocianych pracowników, których pracodawcom zrefundowano wynagrodzenia wypłacone tym pracownikom w łącznej wysokości 29 819 330,27 zł¹¹.

Zadania w zakresie pośrednictwa pracy zrealizowano w ośmiu jednostkach (MBP; MCK: w Andrychowie, w Chrzanowie, w Krzeszowicach, w Myślenicach i w Niepołomicach; PPP: w Kluczach i w Proszowicach), łącznie dla 24 706 osób.

Rezultatem działań Centrum było m.in. podjęcie zatrudnienia przez 21 498 osób, tj. 87,02% z liczby osób objętych pośrednictwem pracy (24 706). Uczestnicy OHP (3 345 osób) objęci byli działaniami CEiPM tylko w zakresie poradnictwa zawodowego.

Szkolenia zawodowe prowadziły cztery jednostki (MCK w Chrzanowie, OSZ: w Krakowie, w Andrychowie i w Miechowie). W badanym okresie objęto nimi 796 osób. Prowadzono je dla osób bezrobotnych powyżej 18 roku życia¹².

W latach 2014-2016 MCK i MCIZ udzieliły łącznie 2 250 indywidualnych porad zawodowych, w tym 180 dla uczestników OHP (8,00%), 9 999 indywidualnych informacji zawodowych, w tym 598 dla uczestników OHP (5,98%), oraz 791 grupowych porad zawodowych i 1 421 grupowych informacji zawodowych, w tym – odpowiednio – 66 i 117 dla uczestników OHP (8,34% i 8,23%). Działania w zakresie poradnictwa zawodowego objęły w badanym okresie ogółem 65,7 tys. osób, w tym 33 tys. młodzieży poszukującej pracy.

W latach 2014-2016 jednostki CEiPM we współpracy z samorządami gminnymi i powiatowymi zorganizowały 17 Targów Pracy, a MCIZ przeprowadziło 362 sesji wyjazdowych, z czego 183 sesje dotyczyły 4 977 osób poszukujących pracy. Realizowano także projekty objęte dofinansowaniem z Europejskiego Funduszu Społecznego: *Równi na rynku pracy* (dla 120 osób), *Obudź swój potencjał* (dla 60 osób) oraz *Akcja aktywizacja YEI* (dla 30 osób), w ramach których wsparciem objęto młodzież znajdującą się w najtrudniejszej sytuacji życiowej, z rodzin niepełnych, bezrobotnych, niewydolnych wychowawczo oraz zagrożonych patologiami społecznymi.

(dowód: akta kontroli str. 29, 66-68, 126-129, 287)

Centrum działało w oparciu o roczne plany pracy. Sprawozdania z ich realizacji składało do MWK. W latach 2014-2016 CEiPM w pełni zrealizowało zadania w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz pozyskiwania pracodawców dla młodocianych pracowników, ujęte w rocznych planach pracy, osiągając co najmniej zaplanowane wielkości¹³.

(dowód: akta kontroli str. 66-125)

W latach 2014-2016 nie zrealizowano zaplanowanej liczby kursów zawodowych, przez co mniejsze niż planowano były liczby ich uczestników. Na każdy rok zaplanowano po 32 kursy dla 282 uczestników. W 2014 r. wykonano 20 kursów dla 221 uczestników, w 2015 r. 23 kursy dla 226 uczestników, a w 2016 r. – 18 kursów dla 154 uczestników. Mniejsza od planowanej liczba kursów była wynikiem braku akceptacji niektórych z nich przez Komendanta Głównego OHP oraz nieuzyskania odpowiednich ofert w wyniku postępowań przetargowych na wyłonienie wykonawców szkoleń.

(dowód: akta kontroli str. 46, 66, 99, 111, 119)

W latach 2015-2016 nie uzyskano zaplanowanych liczb uczestników w zakresie refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń. W 2014 r. refundacją objęto 4 517 młodocianych (w tym 1 237 uczestników OHP) wobec zaplanowanych 4 300 (1 196 uczestników OHP), w 2015 r. – 4 678 młodocianych (1 145 uczestników OHP) wobec zaplanowanych 5 236 (1 250 uczestników OHP), a w 2016 r. – 4 916 młodocianych (1 203 uczestników OHP) wobec zaplanowanych 5 382 (1 250 uczestników OHP).

¹¹ W 2014 r. – 9 500 042,33 zł, w 2015 r. – 9 920 000,45 zł, w 2016 r. – 10 399 287,49 zł.

¹² Szkolenia zawodowe są dedykowane młodzieży bezrobotnej od 18 do 25 roku życia, szczególnie z kategorii NEET – czyli osoby, które nie są zatrudnione, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, tj. do osób które nie spełniają kryteriów bycia uczestnikiem OHP.

¹³ Nie osiągnięto jedynie zaplanowanej na 2016 r. łącznej liczby osób mających skorzystać z porad zawodowych w Młodzieżowych Centrach Kariery (MCK) – plan zrealizowano w 96%.

W 2014 r. wielkość środków finansowych z Funduszu Pracy, wykorzystanych na refundację, wyniosła 9 500 tys. zł i była zgodna z planem. W 2015 r. wielkość tych środków zaplanowano na 10 800 tys. zł, z których wykorzystano 9 920 tys. zł, a w 2016 r. wykorzystano 10 399 tys. zł z zaplanowanych 10 370 tys. zł.

(dowód: akta kontroli str. 66, 99, 111, 119)

Dyrektor CEiPM wyjaśnił, że zgodnie z wytycznymi Komendy Głównej OHP plan refundacji sporządzono na 3 lata, tj. 23 kwietnia 2014 r. na lata 2015-2017. Podstawą było wykonanie refundacji pod względem rzeczowym i finansowym w 2013 r. W czasie sporządzania planu nie było wystarczających informacji, które pozwoliłyby dokładniej niż w 2014 r. określić planowane wielkości na lata 2015-2016. W IV kwartale każdego roku Komenda Główna OHP zwracała się o informację o stopniu realizacji planu i szacunku potrzeb na bazie dotychczasowego wykonania, co było podstawą do przyznania dodatkowych środków finansowych na obsługę refundacji.

(dowód: akta kontroli str. 46)

1.2. W latach 2014-2016 liczba zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Centrum (w etatach) utrzymywała się na niezmiennym poziomie, tj. 28 etatów. Liczba etatów była zgodna ze standardami funkcjonowania, wprowadzonymi przez Komendanta Głównego OHP¹⁴.

W kolejnych latach ww. okresu na jednego doradcę zawodowego w CEiPM przypadało – odpowiednio – 1 952, 1 973 i 1 895 uczestników objętych usługą poradnictwa zawodowego¹⁵.

W badanym okresie Dyrektor CEiPM nie występował o dodatkowe etaty do Małopolskiego Wojewódzkiego Komendanta OHP w Krakowie.

(dowód: akta kontroli, str. 28, 35-38)

1.3. Diagnozowanie lokalnego rynku pracy było podstawą do planowania szkoleń zawodowych w ramach utrzymania rezultatów projektu *OHP jako realizator usług rynku pracy*. Coroczne diagnozy wykonały OSZ w Krakowie, w Andrychowie i w Miechowie oraz MCK w Chrzanowie, które były organizatorami szkoleń w ramach ww. projektu w latach 2014-2016.

Do diagnoz wykorzystywano, sporządzone przez urzędy pracy, analizy o rynku pracy i skali bezrobocia, w tym ludzi w wieku do 25 lat, w miastach i w powiatach, na terenie których działały OSZ i MCK w Chrzanowie. W OSZ w Krakowie wykorzystywano m.in. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Przy planowaniu szkoleń w zakresie konkretnych zawodów analizowano oferty pracy w tych zawodach, znajdujące się w urzędach pracy i w agencjach pracy tymczasowej, oraz zgłaszane przez lokalnych przedsiębiorców potrzeby zatrudnienia osób z kwalifikacjami w danym zawodzie.

Ocenę efektywności działań Centrum oraz współpracy z przedsiębiorcami na lokalnych rynkach pracy zawierała ankieta *Informacja o realizacji zadań przez CEiPM*¹⁶. W informacji (narastająco za kolejne kwartały 2016 r.) przedstawiano m.in. specyfikę rynku pracy w gminach i powiatach, w których działały jednostki CEiPM, informacje o pracodawcach na lokalnym rynku pracy, dynamice zmian na lokalnym rynku pracy w kontekście możliwości zatrudniania młodocianych, wykonywaniu zaplanowanych wskaźników w zakresie pośrednictwa pracy, porad zawodowych i szkoleń, oraz planowanych działaniach naprawczych lub rozwiązań wobec jednostek, które nie osiągnęły założonych wskaźników.

(dowód: akta kontroli, str. 130-162)

1.4. W latach 2014-2016 r. CEiPM nie szacowało liczby młodzieży, która ze względu na kategorię wiekową pozostawała w kręgu ustawowego obowiązku wsparcia przez OHP, a przed rozpoczęciem rekrutacji na dany rok szkolny, nie dysponowało ogólnymi danymi w zakresie młodzieży na obszarze swojego działania (i w poszczególnych powiatach), która jest zagrożona lub przedwcześnie opuszcza system edukacji.

¹⁴ Dokument *Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży - standardy funkcjonowania*, wprowadzony zarządzeniem Komendanta Głównego OHP nr 24/BKG z 22 grudnia 2014 r.

¹⁵ 9 doradców zawodowych oraz realizujący poradnictwo zawodowe w ramach zakresu obowiązków specjalista ds. rozwoju zawodowego w Krakowie i 3 pośredników pracy w MCK w Andrychowie i w Krzeszowicach oraz w PPP w Kluczach.

¹⁶ Ankieta wprowadzona pismem Komendy Głównej OHP w Warszawie znak BRP-810-12/2016 z 29 marca 2016 r.

Dyrektor Centrum wyjaśnił, że informacje o liczbie młodzieży, która w danym roku wejdzie na rynek edukacyjny po ukończeniu gimnazjum zbierał Zespół ds. Kształcenia i Wychowania MWK, a kadra opiekuńczo-wychowawcza z hufców pracy – w odniesieniu do gimnazjum – dokonywała rozeznania w środowisku lokalnym oraz sporządzała plany naboru uczestników do hufców.

(dowód: akta kontroli, str. 42-46, 56-65)

Młodzież rekrutowana do jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP była diagnozowana przez doradców zawodowych CEiPM w zakresie ich predyspozycji zawodowych. Młodociani z hufców OHP, posiadający odpowiednie predyspozycje zawodowe, otrzymywali propozycje zatrudnienia w formie przygotowania zawodowego i przyuczenia do zawodu.

(dowód: akta kontroli, str. 128-129)

1.5. Centrum prowadziło promocję zatrudnienia – poprzez Targi i Giełdy Pracy, natomiast przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu oraz łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej młodzieży realizowali pośrednicy pracy w jednostkach CEiPM, poprzez informowanie młodocianych o rynku pracy i możliwościach kształcenia, prowadzenie ich rekrutacji oraz kierowanie do doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego. Doradcy zawodowi udzielali im indywidualnych lub grupowych porad i informacji zawodowych, a w ramach form aktywnego poszukiwania pracy organizowali dla nich indywidualne konsultacje, grupowe spotkania informacyjne i warsztaty aktywnego poszukiwania pracy. Specjaliści ds. rozwoju zawodowego z OSZ i MCK realizowali zadania z zakresu kursów i szkoleń na rzecz osób poszukujących pracy i młodzieży uczącej się.

Przygotowaniu młodzieży do aktywnych zachowań na rynku pracy, przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy służyły m.in. organizowane przez OHP akcje: *Lato z OHP*, *Dni Otwarte* w jednostkach OHP, konkursy promujące wiedzę o zawodach, zachęcające uczniów do aktywnego konstruowania własnej kariery zawodowej, wycieczki do zakładów pracy oraz spotkania z przedsiębiorcami, którzy osiągnęli sukces.

Przy realizacji zadań z zakresu rynku pracy na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym i marginalizacją Centrum współpracowało z jednostkami opiekuńczo-wychowawczymi MWK na terenie swojego działania oraz z pracodawcami zatrudniającymi młodocianych (przy refundacji kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne). Na podstawie porozumień o współpracy zawartych przez MWK z jednostkami samorządu terytorialnego gminy udostępniły nieodpłatnie pomieszczenia dla jednostek CEiPM, a MWK ponosiła koszty ich wyposażenia w sprzęt biurowy oraz koszty funkcjonowania. Celem porozumień było m.in. wspieranie wspólnych działań służących przeciwdziałaniu bezrobociu młodzieży oraz przygotowaniu jej do aktywnego poruszania się po lokalnym rynku pracy, m.in. poprzez prowadzenie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pośrednictwa pracy, zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy, a także współdziałanie z urzędami pracy, ośrodkami pomocy społecznej, pracodawcami, szkołami, placówkami wychowawczymi, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i innymi partnerami rynku.

Zawarte w maju 2013 r. porozumienie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie dotyczyło promocji zatrudnienia realizowanej poprzez usługi i instrumenty rynku pracy w celu aktywizacji zawodowej młodzieży, przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także działań związanych z jej kształceniem. Z kolei porozumienie z sierpnia 2013 r. zawarte z Małopolską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie dotyczyło inicjowania przedsięwzięć zachęcających młodzież do uzyskania świadectwa czeladniczego i stałego ich doskonalenia, promowania działalności edukacyjnej i wychowawczej OHP oraz propagowania przedsiębiorczości.

(dowód: akta kontroli, str. 128-129)

1.6. W Centrum, w badanym okresie, zostały przeprowadzone przez MWK dwie kompleksowe kontrole (w 2015 r. i w 2016 r.) oraz kontrola doraźna w Zespole Refundacji CEiPM (w 2014 r.). Przedmiotem kontroli kompleksowych były: działalność Centrum i jej potencjał organizacyjny w II kwartale 2015 r. (2015 r.) oraz prowadzenie obsługi finansowej zadań z zakresu refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych i umów o refundację

z pracodawcami na podstawie losowo wybranych wniosków (2016 r.). Przedmiotem kontroli doraźnej w Zespole Refundacji CEiPM była ocena prawidłowości, skuteczności i zgodności z prawem wprowadzenia nowej procedury zawierania umowy o refundację w odniesieniu do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom¹⁷.

Wszystkie zalecenia pokontrolne zostały wdrożone do realizacji.

(dowód: akta kontroli, str. 175-284)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki, w przedstawionym wyżej zakresie, stwierdzono nieprawidłowość polegającą na niepełnej realizacji przez Centrum zadania określonego w § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie zadań OHP (badanie i diagnozowanie lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy), bowiem:

- 1) Nie badano i analizowano lokalnego rynku usług edukacyjnych na obszarze właściwości działania Centrum, wymaganego przy realizacji ww. zadania¹⁸.
- 2) Nie opracowywano okresowych analiz i ocen wyników działalności Centrum w sferze rynku pracy – w celu określenia potrzeb młodzieży i zapewnienia jej adekwatnego wsparcia – co było wymagane przy realizacji przedmiotowego zadania¹⁹. Sporządzane analizy związane były z planami pracy CEiPM i sprawozdaniami dla MWK oraz z realizacją projektu pn. *OHP jako realizator usług rynku pracy*. Nie akcentowano w nich potrzeb młodzieży oraz zakresu koniecznych działań dla jej wsparcia, ustalonych na podstawie wyników z działalności tej jednostki.

(akta kontroli str. 40-46, 130-162, 290-331)

Dyrektor Centrum wyjaśnił m.in., że Centrum *nie badało i nie diagnozowało lokalnego rynku usług edukacyjnych i nie posiada w tym zakresie analiz, natomiast prowadziło analizy rynku pracy w nawiązaniu do planów szkoleń. Korzystano przy tym z dostępnych analiz i informacji sporządzanych przez publiczne służby zatrudnienia, tj. Wojewódzki Urząd Pracy oraz powiatowe urzędy pracy. Diagnozowanie lokalnego rynku pracy stanowi podstawę do planowania szkoleń zawodowych, które realizowane są przez ośrodki szkolenia zawodowego, działające w ramach utrzymania rezultatów projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. W 2016 r. KG OHP wprowadziła druk sprawozdawczy [...] ankietę „Informacja o realizacji zadań przez CEiPM OHP”. Ankietę jest sporządzana w systemie kwartalnym (od I kwartału 2016 r.), w której zawarte są: I. Dane liczbowe dotyczące liczby młodzieży objętej usługami rynku przez OHP. II. Działalność Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży (1. Baza organizacyjna jednostek rynku pracy. 2. Informacja ośnośnie do specyfiki rynku pracy na terenie podległym CEiPM. 3. Wykonanie zaplanowanych wskaźników w okresie sprawozdawczym. 4. Planowanie działań naprawczych lub rozwiązania w odniesieniu do funkcjonowania jednostek, które nie osiągnęły założonych wskaźników. 5. Działalność środowiskowa CEiPM oraz podległych jednostek. 6. Czy występują inne, nieuwzględnione powyżej problemy dotyczące organizacji działalności CEiPM w ramach rynku pracy). Planując szkolenia organizowane przez ośrodki szkolenia zawodowego prowadzi się rozmowy z pracodawcami w celu zebrania materiałów do analizy potrzeb szkoleniowych oraz gwarancji zatrudnieniowej dotyczących potrzeb pracodawcy...*

(akta kontroli str. 40-46, 130-162)

Zastępująca Dyrektora CEiPM pośrednik pracy wyjaśniła m.in., że CEiPM analizowało lokalne rynki usług edukacyjnych oraz rynki pracy pod kątem szkoleń zawodowych organizowanych przez OSZ i MCK w ramach projektu *OHP jako realizator usług rynku pracy*. Specjaliści do spraw rozwoju zawodowego z tych jednostek opracowywali plany szkoleń, w których przeprowadzali analizę lokalnych potrzeb szkoleniowych młodzieży i potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Analiza obejmowała miasta: Kraków, Andrychów, Chrzanów, Miechów oraz powiaty: wielicki, wadowicki, krakowski, chrzanowski, miechowski. Teren działalności CEiPM obejmuje wymienione wyżej powiaty, a ponadto powiat

¹⁷ Dz. U. poz. 865 – dalej rozporządzenie MPiPS w sprawie zasad refundacji wynagrodzeń.

¹⁸ W dokumencie pn. *Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży – standard funkcjonowania*, wprowadzonym do użytku w OHP zarządzeniem Komendanta Głównego OHP nr 23/BKG z 22 grudnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia do użytku dokumentów...

¹⁹ Patrz przypis 18.

myślenicki, oświęcimski, olkuski, proszowicki i suski. Pracownicy diagnozowali rynek usług edukacyjnych przeprowadzając ankietę badającą potrzeby szkoleniowe wśród pracodawców. Ankieta miała na celu zebranie materiałów do analizy potrzeb szkoleniowych i lepszego dostosowania oferty szkoleniowej do oczekiwań i zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. [...] Jednostki CEiPM w Krakowie po zakończonych szkoleniach przeprowadzają co kwartał monitoring zatrudnienia absolwentów szkoleń. [...] W sporządzanej co kwartał w 2016 r. *Informacji o działalności CEiPM* przedstawiano m.in. sytuację na lokalnych rynkach pracy na całym terenie działalności CEiPM, a nie tylko w powiatach objętych analizami jednostek uczestniczących w realizacji projektu.

(dowód: akta kontroli, str. 285-286)

Ocena częściowa

Centrum zrealizowało niemal wszystkie zaplanowane na lata 2014-2016 zadania w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz pozyskiwania pracodawców dla młodocianych pracowników, a także prowadziło działania w celu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej młodzieży. Wszyscy uczestnicy OHP zostali objęci poradnictwem zawodowym. Działania Centrum w niewielkim stopniu objęły uczestników OHP, do których przede wszystkim powinny być kierowane. Niski odsetek porad i informacji zawodowych udzielonych uczestnikom OHP (wymagającym szczególnej pomocy) może świadczyć o niewystarczającym wsparciu jednostek opiekuńczo-wychowawczych na terenie działania CEiPM. Centrum podjęło stosowne działania w celu realizacji zaleceń pokontrolnych wydanych przez MWK. W ocenie NIK badanie i diagnozowanie przez CEiPM lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy nie w pełni było realizowane w świetle standardów funkcjonowania takich jednostek, przyjętych przez Komendanta Głównego OHP.

2. Przygotowanie zawodowe i zatrudnienie absolwentów OHP na otwartym rynku pracy, w tym trwałość zatrudnienia i jego zgodność z nabytymi kwalifikacjami

Opis stanu faktycznego

W latach 2014-2016 ogólna liczba pracodawców, z którymi zawarte były umowy refundacyjne, wynosiła, odpowiednio:– 1 410, 1 418 i 1 400. Zawarli oni łącznie 8 582 umowy, z tego: 2 682 w 2014 r., 2 788 w 2015 r. i 2 912 w 2016 r. Obejmowały one, odpowiednio: 4 571, 4 678 i 4 916 młodocianych pracowników, w tym: 262, 286 i 236 uczestników OHP (tj. 5,73%, 6,11% i 4,80%).

W ww. latach zawarto, odpowiednio: 595, 994 i 978 nowych umów, a liczby nowoprzyjętych młodocianych pracowników wynosiły, kolejno: 2 159, 2 101 i 1 971, w tym: 74, 92 i 68 uczestników OHP (tj. 3,43%, 4,38%, 3,45%).

(dowód: akta kontroli, str. 66)

2.1. Na podstawie analizy dokumentacji załączonej do 12 wniosków od pracodawców (firmy prywatne, spółki, spółdzielnie)²⁰ ustalono, że do wszystkich wniosków załączono:

- kopie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego zawarte przez pracodawców z młodocianymi na czas nieokreślony (od 5 do 20 młodocianych i łącznie 102 młodocianych, w tym 39 uczestników OHP), oraz
- oświadczenia pracodawców o liczbie młodocianych, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe w okresie ostatnich trzech lat przed dniem złożenia wniosków o zawarcie ww. umów i kontynuowali zatrudnienie u tych pracodawców przez co najmniej 6 miesięcy (z imiennym wykazem pracowników, którzy po zakończeniu przygotowania zawodowego zostali zatrudnieni przez okres 6 m-cy i/lub nie zostali zatrudnieni, z podaniem powodu braku zatrudnienia²¹).

Według oświadczeń 8 z 12 pracodawców zatrudniało w okresie ostatnich 3 lat przed dniem złożenia wniosku od 5 do 26 młodocianych (łącznie 117 młodocianych). Czterech

²⁰ 12 celowo dobranych wniosków pracodawców (po 4 wnioski z lat 2014-2016), którzy wg zawartych umów o refundację zatrudniali największe liczby młodocianych (od 5 do 20), w tym połowa od pracodawców, którzy oferowali naukę zawodu dla młodocianych niebędących uczestnikami OHP.

²¹ W treści każdego z takich oświadczeń ostatnie dwa zdania brzmiały: *Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Prawdziwość powyższych danych potwierdzam własnoręcznym podpisem.*

pracodawców wykazało brak zatrudnienia młodocianych, przy czym 3 określiło dalsze zatrudnienie, odpowiednio: 10 z 14 młodocianych, 1 z 5 młodocianych oraz 2 z 11 młodocianych. Łącznie wykazali zatrudnienie 13 z 30 młodocianych.

Według oświadczeń ww. 3 pracodawców rozwiązanie umów o pracę z 17 młodocianymi nastąpiło w trybie porozumienia stron, co jeden pracodawca uzasadnił odmową świadczenia pracy przez 4 młodocianych, drugi – wnioskami pracowników uzasadnionych zmianą miejsca zamieszkania, wyjazdem za granicę i podjęciem własnej działalności, zaś trzeci – wnioskami pracowników po zakończeniu przygotowania zawodowego (przy czym 2 podjęło pracę w innej firmie, 1 wyjechał za granicę, a o 8 osobach pracodawca nie miał informacji co do dalszych ich losów).

Spośród kolejnych 5 pracodawców, którzy wykazali rozwiązanie umów o pracę w trybie porozumienia stron, 3 oświadczyło, że nastąpiło to na wniosek – odpowiednio – 15, 26 i 16 pracowników (wszyscy, którzy zakończyli u nich przygotowanie zawodowe), ale w oświadczeniach tych pracodawców nie określono przyczyn złożenia wniosków. Dalszych 2 pracodawców nie określiło trybu i powodu rozwiązania umów o pracę, odpowiednio: z 13 i z 16 młodocianymi. Z 2 pracodawcami, którzy nie podali przyczyn rozwiązania umów o pracę z 13 oraz z 15 młodocianymi, zawarto umowy refundacyjne w następnym roku.

W opiniach Dyrektora CEiPM do wniosków pracodawców o zawarcie umów o refundację nie odzwierciedlono faktu wynikającego z oświadczeń ww. 8 pracodawców o braku kontynuacji zatrudnienia przez młodocianych po ukończeniu przez nich przygotowania zawodowego.

W żadnej z ww. spraw nie było opinii doradcy zawodowego CEiPM.

(dowód: akta kontroli, str. 163-170, 332)

Dyrektor CEiPM wyjaśnił, że opinie wydawał zgodnie z wzorem określonym w rozporządzeniach MPiPS w sprawie zasad refundacji wynagrodzeń. Podstawą pozytywnej opinii było spełnienie przez pracodawcę warunków wymaganych do przeprowadzenia przygotowania zawodowego oraz innych warunków określonych w tych rozporządzeniach, w tym przedłożenie przez pracodawcę dokumentów potwierdzających przygotowanie pedagogiczne i kwalifikacje zawodowe zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu²², które uprawniają do szkolenia pracowników młodocianych w zawodach wymienionych we wniosku pracodawcy o zawarcie umowy. Powyższe przepisy nie określają konieczności uwzględniania w opiniach innych warunków. Wyjaśnił również, że kolejne umowy z tymi samymi pracodawcami zawierano niezależnie od tego, czy spełnili warunki umowy, ponieważ takie ograniczenie w zawieraniu umów nie wynika z rozporządzenia MPiPS w sprawie zasad refundacji wynagrodzeń.

Ponadto Dyrektor Centrum wyjaśnił m.in., że 9 zatrudnionych w CEiPM doradców zawodowych było m.in. członkami komisji rekrutacyjnych prowadzących nabór do 8 hufców pracy na terenie działania Centrum²³. *W ramach bieżących prac doradcy utrzymują kontakty ze szkołami (prowadzą w nich szkolenia), z urzędami pracy (pozyskują beneficjentów spośród bezrobotnych), z jednostkami samorządu terytorialnego i z ośrodkami pomocy społecznej (zbierają informacje o potrzebie udzielania pomocy), z domami dziecka i z domami samotnej matki (przygotowują młodych do wejścia na rynek pracy i pomagają w zdobyciu zawodu na szkoleniach i projektach realizowanych w OHP). Nie ma możliwości aby byli obecni u każdego pracodawcy, z którym zawarto umowę refundacyjną, bo jest ich corocznie ok. 1,4 tys.. Pracodawcy przy wnioskach o zawarcie umów refundacyjnych doręczają kopie zawartych już umów o pracę z młodocianymi, a obowiązujące przepisy nie obligują pracodawców do kierowania młodocianych pracowników do doradców zawodowych OHP, w celu zbadania ich predyspozycji zawodowych.*

(dowód: akta kontroli, str. 173-174)

2.2. W 2014 r. było 7 przypadków negatywnego rozpatrzenia wniosków pracodawców o zawarcie umowy o refundację, a w 2015 r. i w 2016 r. – odpowiednio – 11 i 12 takich

²² Dz. U. Nr 244, poz. 1626 ze zm.

²³ 2 hufce w Krakowie, oraz po jednym w Kętach, w Niepołomicach, w Myślenicach, w Oświęcimiu, w Proszowicach i w Wadowicach.

przypadków²⁴. Najczęściej powodem negatywnej opinii było złożenie wniosków po terminie, tj. po 15 listopada danego roku (3 wnioski w 2014 r., 7 w 2015 r. i 9 wniosków w 2016 r.) oraz brak wymaganych kwalifikacji dla instruktora praktycznej nauki zawodu (2 wnioski w 2014 r. oraz po 3 wnioski w 2015 r. i w 2016 r.).

Głównymi powodami nierozliczenia wniosków pracodawców o wypłatę refundacji (41 wniosków w 2014 r., 22 wnioski w 2015 r. i 80 wniosków w 2016 r.)²⁵ było powtarzanie klasy przez młodocianego, podwójne złożenie tego samego wniosku, przedawnienie wniosku, rezygnacja pracodawcy z refundacji oraz brak umowy refundacyjnej.

(dowód: akta kontroli, str. 53-54)

2.3. Podczas Targów Pracy i Targów Edukacyjnych, na stronach internetowych MWK oraz w Elektronicznym Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM) pracownicy CEiPM promowali m.in. refundację wynagrodzeń dla pracodawców w celu ich pozyskania dla młodocianych pracowników. Pracodawcy byli też informowani o możliwości uzyskania refundacji przez Małopolską Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie w ramach porozumienia o współpracy zawartego z MWK w sierpniu 2013 r. Doradcy zawodowi CEiPM diagnozowali predyspozycje zawodowe młodocianych rekrutowanych do jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP, a młodocianym z odpowiednimi predyspozycjami proponowano zatrudnienie w formie przygotowania zawodowego i przyuczenia do zawodu.

(dowód: akta kontroli, str. 128-129)

W CEiPM prowadzono analizy liczby młodocianych, którzy w kolejnych latach rozpoczęli oraz ukończyli naukę zawodu. Według nich w 2014 r., w 2015 r. i w 2016 r. naukę zawodu u pracodawców rozpoczęło, odpowiednio: 2 126, 2 018 i 1 838 młodocianych, w tym: 361, 343 i 312 uczestników OHP, a ukończyło ją, odpowiednio: 1 286, 2 083 i 2 105 młodocianych, w tym: 218, 354 i 357 uczestników OHP. W tych samych okresach z nauki zawodu zrezygnowało, odpowiednio: 841, 869 i 754 młodocianych, w tym 142, 147 i 128 uczestników OHP.

(dowód: akta kontroli, str. 55)

Analiza 20 wybranych umów z pracodawcami o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, które zawarto z pracodawcami w 2013 r. i w 2014 r.²⁶ wykazała m.in. że:

- umowy zawarte w 2014 r. zawierały elementy określone w § 5 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia MPiPS w sprawie zasad refundacji wynagrodzeń, a umowy zawarte w 2013 r. były zgodne z wzorem umowy stanowiącym załącznik nr 3 do poprzednio obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom²⁷,
- pomimo określonego w umowach zobowiązania pracodawców do bezzwłocznego informowania o wszystkich zmianach danych mających wpływ na realizację umów, nie informowali oni o braku dalszego zatrudnienia młodocianych i przerwaniu przez nich przygotowania zawodowego (informacje te składali przy wnioskach o zawarcie kolejnych umów refundacyjnych – w tym samym lub w następnym roku, załączając m.in. kserokopie świadectw pracy dla uczestników nauki zawodu oraz oświadczenia z imiennymi wykazami pracowników, w których określano m.in. przyczyny braku zatrudnienia tych pracowników),
- umowami objęto 135 młodocianych, w tym 61 uczestników OHP,
- wg oświadczeń pracodawców przy wnioskach o zawarcie ww. umów w okresie ostatnich 3 lat przed dniem złożenia wniosków przygotowanie zawodowe ukończyło ogółem 163 młodocianych, w tym 73 uczestników OHP,
- wg ww. oświadczeń, spośród wszystkich 163 młodocianych pracowników po zakończeniu przygotowania zawodowego pracodawcy zatrudnili 25, w tym 6 uczestników OHP,

²⁴ Liczba wniosków o zawarcie umowy: w 2014 r. - 1 398, w 2015 r. - 1 186, w 2016 r. - 1 149.

²⁵ Liczba wniosków o wypłatę refundacji: w 2014 r. - 8 835, w 2015 r. - 9 148, w 2016 r. - 9 201.

²⁶ Po 10 umów z 2013 r. i z 2014 r. obejmujących od 4 do 20 młodocianych, w tym po 5 umów z pracodawcami deklarującymi zatrudnienie uczestników OHP.

²⁷ Dz. U. Nr 77, poz. 518 ze zm.

- spośród 138 młodocianych, których pracodawcy nie zatrudnili po zakończeniu przygotowania zawodowego, 98 rozwiązało umowy o pracę (w tym 55 uczestników OHP) na swój wniosek (11 z nich jako przyczyny określiło m.in. podjęcie dalszej nauki lub pracy w innej firmie), a tylko w jednym przypadku umowę wypowiedział pracodawca, uzasadniając to nieprzystąpieniem pracownika do egzaminu zawodowego,
- w analizowanej dokumentacji nie było danych o przyczynach braku zatrudnienia innych 39 młodocianych, po zakończeniu przez nich przygotowania zawodowego u pracodawców.

U 12 z 32 skontrolowanych pracodawców (37,50%) pracownicy nie kontynuowali zatrudnienia po zakończeniu nauki zawodu, pomimo że umowy z nimi zawarte były na czas nieokreślony, a pracodawca w umowie o refundację deklarował dalsze zatrudnienie każdego młodocianego przez co najmniej 6 miesięcy²⁸.

(dowód: akta kontroli, str. 163-170)

Monitoring realizacji umów przez Centrum obejmował m.in. liczbę młodocianych, dla których refundowano pracodawcom koszty wynagrodzeń i składki na ubezpieczenie społeczne ze środków Funduszu Pracy, oraz ewidencjonowanie w systemie *Delfin* świadectw pracy dla tych, którzy nie kontynuowali pracy po zakończeniu przyuczenia do zawodu lub porzucili pracę w trakcie przyuczania.

Dyrektor CEiPM wyjaśnił, że ponieważ świadectwa pracy doręczano zazwyczaj przy składaniu przez pracodawców następnych wniosków o zawarcie umów refundacyjnych, nie było możliwe wcześniejsze ustalenie, jak wywiązują się z deklaracji zatrudnienia młodocianych i przyczyn jego braku, o czym nie zawsze informowali. W związku z tym nie było działań przeciwdziałających rezygnacji z nauki zawodu przez uczestników OHP. Stwierdził, że najlepszą wiedzę o młodocianych mają wychowawcy w hufcach pracy, gdzie prowadzi się *Księgę absolwentów*, m.in. z danymi o uczestnikach OHP po szkoleniach i praktykach zawodowych. Zbiera się je poprzez osobisty lub telefoniczny kontakt z byłym uczestnikiem OHP lub z pracodawcą. Źródłem informacji są też coroczne spotkania Klubu Absolwenta. Udzielanie informacji jest dobrowolne i nie sposób ustalić na ile są wiarygodne. Ponadto Dyrektor Centrum stwierdził, że większość pracodawców od wielu lat chętnie współpracuje z OHP, co wyraża się w corocznym zatrudnianiu nowych uczniów. Wielu pracodawców jest fundatorami nagród dla laureatów corocznego organizowanego konkursu papieskiego. Opiekunowie z hufców dyscyplinują uczniów w utrzymywaniu poprawnych relacji z pracodawcami i rozładowują ewentualne konflikty poprzez rozmowy z uczniami, z ich rodzicami, wychowawcami w szkołach, oraz z samymi pracodawcami – gdy wyrażają niezadowolenie z zachowania uczniów podczas praktyk zawodowych.

(dowód: akta kontroli, str.173-174)

2.4. W żadnej z 12 analizowanych spraw (w pkt. 2.1. niniejszego wystąpienia) nie było dokumentacji świadczącej o dostępie CEiPM do informacji, czy pracodawca przestrzega zobowiązania umowy z młodocianymi, m.in. dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, nauki zawodu zgodnie z programem, oraz stosowania przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych zawartych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac²⁹.

(dowód: akta kontroli, str. 163-170)

W latach 2014-2015 pracownicy MWK przeprowadzili – odpowiednio – 3 i 2 kontrole pracodawców na terenie działania CEiPM, a w 2016 r. nie było takich kontroli.

(dowód: akta kontroli, str. 66)

Dyrektor CEiPM wyjaśnił, że nie prowadzono kontroli pracodawców ponieważ uznał, że są oni kontrolowani w wystarczającym stopniu poprzez weryfikację wniosków o zawarcie umów oraz wniosków o wypłatę refundacji, jak również przez wychowawców z hufców pracy

²⁸ Z oświadczeń pracodawców wynika, że spośród młodocianych zatrudnianych w okresie ostatnich 3 lat przed zawarciem umowy zaledwie 13,5% kontynuowało zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy.

²⁹ Dz. U. z 2016 r. poz. 1509.

w ramach sprawowania przez nich nadzoru nad uczestnikami OHP zatrudnionymi przez pracodawców. Stwierdził ponadto, że przebieg praktyki zawodowej u pracodawców oraz relacje pomiędzy uczniem i pracodawcą dokumentuje się m.in. w dzienniku zajęć wychowawczych i w arkuszu obserwacji uczestnika, a prawidłowość tych dokumentów sprawdza Zespół ds. Kontroli MWK podczas kontroli kompleksowych w hufcach pracy. Wyjaśnił, że nie ma wytycznych Komendy Głównej OHP odnośnie do kontroli w zakresie przestrzegania przepisów BHP przez pracodawców, do czego zobowiązana jest Państwowa Inspekcja Pracy, a kryteria oceny poszczególnych jednostek OHP i standardy ich działania nie obligują do prowadzenia kontroli pracodawców. Ponadto, w Centrum nie ma komórki organizacyjnej ds. kontroli, zadań w tym zakresie nie zawierają też zakresy czynności pracowników CEiPM.

(dowód: akta kontroli, str. 42-46, 171-172)

2.5. W latach 2014-2016 nie było przypadków wypowiedzenia przez MKW umów refundacyjnych i zobowiązania pracodawców do zwrotu całości lub części kwot refundacji. W latach tych nie było również skarg w zakresie objętym kontrolą NIK.

(dowód: akta kontroli, str. 42-46)

Analiza 58 wniosków o refundację złożonych przez pracodawców, z którymi w latach 2013-2016 zawarto 32 umowy refundacyjne (pkt 2.1. i 2.3. niniejszego wystąpienia) wykazała, że:

- wszystkie wnioski były zgodne ze wzorem określonym w załączniku nr 5 do rozporządzenia *MPiPS w sprawie zasad refundacji wynagrodzeń*,
- do wniosków dołączono rozliczenia finansowe wypłaconych wynagrodzeń oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników, a także poświadczone za zgodność z oryginałem kopie dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzeń oraz opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń wraz z kopiami deklaracji rozliczeniowych,
- po sprawdzeniu ww. wniosków pod względem merytoryczno-formalnym przez pracownika Centrum i potwierdzeniu przez dyrektora CEiPM, oraz po sprawdzeniu pod względem rachunkowym przez pracownika MWK, wykazane w nich kwoty refundacji zatwierdził do wypłaty Małopolski Komendant Wojewódzki OHP,
- wszystkie wnioski zaewidencjonowano w systemie *Delfin*.

(dowód: akta kontroli, str. 163-170)

Ustalono
nieprawidłowości

W działalności Centrum w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena częściowa

Centrum podejmowało działania mające na celu pozyskiwanie pracodawców dla młodocianych pracowników. Prawidłowo realizowało również zadania związane z weryfikacją i opiniowaniem przyjmowanych wniosków. Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że 12 z 32 skontrolowanych pracodawców, u których młodociani pracownicy ukończyli naukę zawodu, nie mogło się wykazać kontynuacją zatrudnienia tych pracowników.

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli³⁰, wnosi o:

1. Badanie i analizowanie lokalnego rynku usług edukacyjnych na całym obszarze znajdującym się we właściwości działania CEiPM.
2. Sporządzanie okresowych analiz i ocen wyników działalności Centrum w sferze rynku pracy w celu określenia potrzeb młodzieży i zapewnienia jej odpowiedniego wsparcia.

³⁰ Dz. U. z 2017 r., poz. 524. – dalej: *ustawa o NIK*.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Krakowie.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli Delegatury w Krakowie, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych w związku z tym działaniach lub przyczynach niepodjęcia takich działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Kraków, dnia 11 września 2017 r.

Kontroler

Krzysztof Kempa
Specjalista kontroli państwowej

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Krakowie

z up.

Marcin Kopeć
Wicedyrektor